

Jaarverslag 2023

Stichting J.H. Donnerschool



Bestuursnummer: 41450

Instellingsnummer: 14RB

Locatie SO en VSO De Glind
Schoonderbekerweg 45
3794 NA De Glind
Telefoon: 0342 – 452044



Locatie SO Hilversum
Lopes Diaslaan 2
1222 BW Hilversum
Telefoon: 035-6288406

J.H. Donnerschool

Diepe indruk maakte de ziekte en het overlijden op 9 maart 2023 van de locatiedirecteur van het vso, dhr. T.J. (Tjeert Jan) Bosman.

En telkens weer zien we, dat geen mens gemist kan worden.

NO. DPHCDA-4 APRIL 2020

NIEUWS 9

Op deze pagina vertellen wij het levensverhaal van een ontzorgs overleden stads- of streekgenoot.

• • •
4

1. Voorwoord	6
2. Visie en besturing	7
2.1 Missie en Visie	7
2.2 Organisatie	8
2.2.1 Nieuwe ontwikkelingen betreffende governance	8
2.2.2 Organisatie van bestuur en intern toezicht	9
2.3 Verbonden partijen	11
2.4 Belangrijke elementen van het gevoerde beleid	14
2.5 Zaken met een politieke of maatschappelijke impact	17
3. Verantwoording van het beleid	22
3.1 Leerklimaat	22
3.2 Onderwijsprestaties	24
3.3. Steekproef Inspectie van het onderwijs	27
3.4 Onderwijskundige ontwikkelingen	29
3.5 Onderwijs, zorg en behandeling	34
3.6 personeel en organisatie	36
3.7 Kwaliteitszorg	41
3.8 Partners en omgeving	45
3.9 Huisvesting en inrichting	47
3.10 Duurzaamheid	50
3.11 Werkzaamheden op het gebied van onderzoek en ontwikkeling	52
3.12 Maatschappelijke thema's	52
4. Risicomanagement	54
4.1 Risicoprofiel	54
4.2 Risicobeheersing	56
4.3 Buffervermogen	58
5. Rapportage toezichthoudend orgaan 2023	60
6. Jaarrekening 2023	63
6.1 Financieel beleid	63
6.2 Continuïteitsparagraaf	70
6.3 Jaarrekening	73
6.4 Grondslagen	76
6.5 Toelichting op de onderscheiden posten in de balans	82
6.6 MODEL G	87
6.7 Toelichting op de onderscheiden posten in de staat van baten en lasten	88
6.8 WNT- verantwoording 2023	92
6.9 Overige gegevens	94
Bijlagen	96
Bijlage 1: Gegevens over de rechtspersoon	96
Goedkeuring en vaststelling jaarstukken 2023	97

1. VOORWOORD

2023: een enerverend jaar

Het woord *enerverend* heeft een zowel positieve als negatieve betekenis.

In de negatieve betekenis ‘op de zenuwen werkend’ is *enerverend*. In de positieve betekenis ‘spannend’, ‘opwindend’ is *enerverend*. Bron: [Grote Van Dale \(2005\)](#); [Van Dale Hedendaags Nederlands \(2006\)](#);

Enerverend was 2023 zeker. Het jaar kenmerkte zich door onvoorspelbare gebeurtenissen binnen en buiten de organisatie.

Geopolitieke ontwikkelingen veroorzaken onrust. Ook rond de school merkten we verschillende crises die het welzijn van kinderen, jongeren, gezinnen en kinderen in andere woonvormen raakte. Armoede is gesignaleerd en er zijn activiteiten opgezet om dit onder de aandacht te brengen en verlichting te brengen in gezinnen en voor onze leerlingen.

In school gingen de ontwikkelingen snel. Het trauma sensitief werken kwam steeds meer tot ontwikkeling. Leerlingen met problemen die gerelateerd zijn aan trauma hebben vaak een minder goed functionerend werkgeheugen. Het helpt als leerkrachten de lesstof in kleine stukjes aanbieden en wat vaker herhalen. Door in gesprek te gaan met leerlingen kunnen zij erachter komen wat kan helpen. De teams werkten hard aan het voorkomen van leerachterstanden. De resultaten waren op alle locaties gemonitord en te zien in de opbrengstenanalyse. Alle locaties lieten een positief leerrendement zien.

Met elkaar wilden we van 2023 een baanbrekend arbeidsmarktjaar maken. We gingen voorbij de schreeuwende cijfers over krapte, inflatie, het nieuwe pensioenstelsel en economische achteruitgang. Passie en klantvriendelijkheid zorgden voor lager ziekteverzuim, gelukkigere leerlingen en ouders/verzorgers, betere resultaten én sneller ingevulde vacatures. De J.H. Donnerschool had tijdelijk personeelstekorten, maar uiteindelijk een meer dan voldoende bezetting. Dat vroeg dan weer om het zoeken naar balans tussen inkomsten en uitgaven. En in dat opzicht werd het enerverend in de positieve betekenis van het woord, want:

De J.H. Donnerschool hield koers en werkte vanuit de visiestatements, daardoor bleef de school
toekomstgericht, stabiel en betrouwbaar

En in dit jaarverslag geven we een weergave en leggen verantwoording af van ons handelen aan de raad van toezicht, medezeggenschapsraad, medewerkers en stakeholders van de Stichting J.H. Donnerschool. Daarbij volgen wij de richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs zoals deze door het ministerie van OC&W is opgesteld.

Voor de indeling van dit verslag is gebruik gemaakt van de handreiking en format van de PO-raad en de checklist van Van Ree Accountants. Hiermee verwacht de stichting bij te dragen aan een uniformiteit van jaarverslagen. De jaarrekening is opgesteld door Dyade/Adequatum en gecontroleerd door Van Ree Accountants. Op hoofdlijnen wordt in het verslag ingegaan op het gevoerde algemeen stichtingsbeleid en op het schoolbeleid; over het beleid omtrent doelmatige besteding van de beschikbare middelen wordt in de jaarrekening gedetailleerd verantwoording afgelegd.

J.J.W. Hofman
Directeur-bestuurder

2. VISIE EN BESTURING

2.1 MISSIE EN VISIE

In 2023 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, stabiel en betrouwbaar

Toekomstgericht: professioneel, toonaangevend en innovatief onderwijs.

Stabiel: duidelijke les- en handelingsstructuur, consistent beleid, duurzame organisatie.

Betrouwbaar: kwaliteitszorg, betrouwbaarheid, naastenliefde.

Toegankelijkheid en het toelatingsbeleid

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

Leerlingen die het moeilijk hebben op het regulier onderwijs krijgen in eerste instantie een ondersteuningsarrangement 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 een 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 onderwijsbehoeften 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.



Figuur 2: J.H. Donnerschool is een school met een 'open' koers en karakter

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

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)

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.

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.

2.2.1 NIEUWE ONTWIKKELINGEN BETREFFENDE GOVERNANCE

De basis op orde

In 2023 is er hard gewerkt om de basis van de organisatie betrouwbaar en stabiel te houden.

- **Treasurystatuut** is opnieuw opgesteld en vastgesteld door de raad van toezicht. 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.
- **Inkoopbeleid** is opnieuw opgesteld en vastgesteld. 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.
- **Administratieve organisatie (AO) EN Interne controle (IC):** Dit document is geactualiseerd in 2023.
- **Verzuimbeleid** van alle locaties is herzien, vastgesteld en geplaatst op de website. Verzuimbeleid regelt de manier waarop de school omgaat met verzuim. Het verzuimbeleid verwoordt de visie op verzuim en verwijst naar de wettelijke kaders en de doelstelling(en).

- **Richtlijn gescheiden ouders J.H. Donnerschool** is opgesteld en vastgesteld. Dit beleid is bedoeld om te volgen als de 'reguliere' omgang niet werkt. In veel gevallen loopt de communicatie met school goed bij een scheiding. Daar waar het niet loopt, is dit beleid bepalend.
- **Protocol grensoverschrijdend gedrag** is opgesteld en op alle locaties met de medewerkers intensief besproken. Om grensoverschrijdend gedrag, seksueel misbruik en seksuele intimidatie te voorkomen is het belangrijk dat scholen maatregelen treffen voor een veilig schoolklimaat: het zorgen voor een goede omgang met elkaar, het respecteren van grenzen en het maken van afspraken hierover, het hanteren van gedragsregels die iedereen in de school kent.
- **Functiebouwwerk:** het functiebouwwerk van Stichting J.H. Donnerschool is beschreven in een zogenaamd functieboek. Nieuwe functies zijn met instemming van de PMR opgenomen.

2.2.2 ORGANISATIE VAN BESTUUR EN INTERN TOEZICHT

Directeur-bestuurder: Dhr. J.J.W. Hofman

Nevenfuncties:

- Bestuurslid Samenwerkingsverband VO Barneveld-Veenendaal: geen vergoeding
- Voorzitter van de auditcommissie van Samenwerkingsverband VO, Barneveld-Veenendaal: geen vergoeding
- Bestuurslid 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

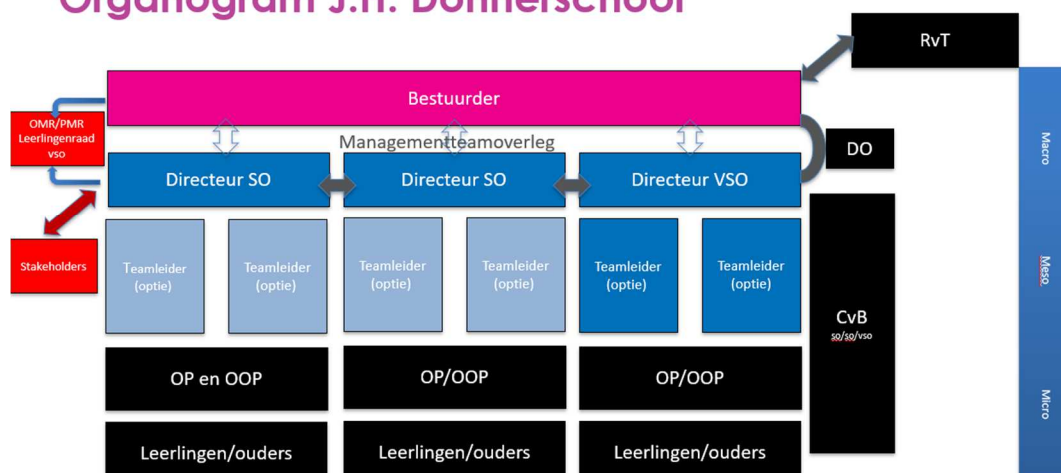
De samenstelling van de raad van toezicht in 2023:

- Dhr. K. de Waard: voorzitter en lid commissie remuneratie, medezeggenschapsraad
- Dhr. E. van der Want: commissie remuneratie, medezeggenschapsraad, personeel
- Mevr. C. Blom: commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid
- Mw. A. Bieleman-Hartman: commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid
- Mw. I. Lasker: plaatsvervangend voorzitter, commissie financiën
- Dhr. G. Kuipers: lid commissie financiën

Organisatiestructuur

In 2023 is met name vanuit het vso nagedacht over de inzet van teamleiders om hiermee de begeleiding van medewerkers te versterken en de locatiedirecteur meer ruimte te geven voor directietaken en wellicht de bestuurder meer ondersteuning te bieden. De functieomschrijvingen voor teamleiders zijn vastgesteld, maar nog niet geactiveerd. Komende jaren wordt dit verder uitgewerkt en de uitkomst is sterk afhankelijk van de ontwikkeling van de locaties.

Organogram J.H. Donnerschool



Figuur 3: Organogram Stichting J.H. Donnerschool

Medezeggenschap

De medezeggenschapsraad (MR) van Stichting J.H. Donnerschool bestaat uit minimaal 6 leden, van iedere locatie is een afgevaardigde ouder/verzorger en een medewerker. De medezeggenschap van leerlingen van het vso is georganiseerd via een leerlingenraad. De directeur-bestuurder is voor een deel bij de MR-vergaderingen aanwezig. De raad is minimaal vier keer bij elkaar geweest. Er zijn gesprekken met de raad van toezicht geweest. Besproken onderwerpen met de MR waren o.a.: bestuurs- en jaarverslag, meerjarenbegroting, kwartaalrapportages, schoolgidsen, protocol grensoverschrijdend gedrag en het verzuimbeleid. De MR heeft een eigen jaarverslag gepresenteerd.

Overlegstructuur

Met medewerkers wordt continu de professionele dialoog gevoerd, via team- of bouwoverleg wordt steeds gewerkt aan ontwikkeling. De ontwikkelgesprekken gaan vanuit een waarderend kader.

Eens per drie jaar wordt een medewerkers- tevredenheidsonderzoek gehouden.

Per locatie is een commissie van begeleiding die wekelijks bij elkaar komt.

Minimaal zes 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 één keer per jaar vindt overleg plaats met de medezeggenschapsraad. Jaarlijks bezoeken de leden van de raad van toezicht de scholen.

Vijf keer per jaar vindt overleg plaats tussen de medezeggenschapsraad en de directeur-bestuurder. Er wordt vergaderd met een vast format en een jaarplanning.

Tien 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 zes 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 2023 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.

Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs

De school participeert actief in 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 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 het bestuur
- Samenwerkingsverband V(S)O 27-10 VO Qinas
 - Voedingsgebied
 - Lid van ALV

MBO:

- MBO Amersfoort
 - Leertrajecten

Gemeenten en regio: leerlingenvervoer, jeugdzorg en Lokale Educatieve Agenda's (LEA)

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 de LEA in Barneveld en als voorzitter van de HEA in Hilversum.

Zorg onderwijs-overleg De Glind (ZOO)

De J.H. Donnerschool neemt deel aan het zorg-onderwijsoverleg in de Glind. Het is een overleg waar sinds 2017 algemene zaken besproken worden met betrekking tot zaken die spelen in onderwijs, wonen en Jeugdhulp spelen. Naast de J.H. Donnerschool participeren hierin:

- De Rudolphstichting: De Rudolphstichting heeft hart voor kwetsbare kinderen. De Rudolphstichting zet zich in voor uithuisgeplaatste kinderen en zorgt al jarenlang, samen met een trouwe kerkelijke achterban en donateurs, ervoor 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.
- Gemeente Barneveld: De gemeente is actief betrokken in het overleg. De J.H. Donnerschool heeft actief overleg binnen de lokale educatieve agenda en over huisvesting en het leerlingenvervoer.

Dorpsplatform de Glind

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

Onderwijs Jeugdhulp Arrangementen 'het Palet'

In Onderwijs Jeugdhulp Arrangementen (OJA) 'het Palet', voorheen Onderwijs Zorgarrangementen (OZA), wordt organisatie- en systeemoverstijgend 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 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.



Figuur 4: Samenwerkende partijen maken in OJA 'het Palet' waar wat minister de Jonge en minister Slob in hun brief oktober 2019 aangaven 'De systemen van zorg en onderwijs dienen zich aan te passen aan de ondersteuningsbehoefte van kinderen en niet andersom'

Vanuit overleg en onderhandeling met de regiogemeenten en het samenwerkingsverband zijn de benodigde middelen steeds voor vier jaar gegarandeerd.



Figuur 4: Flyer van OJA 'het Palet'

Onderwijs

De J.H. Donnerschool heeft, net als in voorgaande jaren, een overeenkomst gesloten met VMBO De Meerwaarde, een school voor regulier voortgezet onderwijs die het mogelijk maakt om aan te sluiten bij hun programma toetsing en afsluiting voor de vmbo-leerwegen. Hierdoor blijven leerlingen zoveel als 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.



'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 wel 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:

<https://www.vrienden-donnerschool.nl>

Comité van aanbeveling

Wij bevelen 'Vrienden van de J.H. Donnerschool' van harte bij u aan.

Wilma Gorissen
Directeur Ons Bedrijf en bestuurslid
Barneveldse Industriële Kring (BIK).

Karina van Triest
Bestuurder Centrum voor Jeugd en Gezin.

Monique Rosbergen
Raad van Toezicht van STEV, Stichting
Eemvallei Educatief.

Ellen Alders
Directeur Welzijn Barneveld

Dr. Asje van Dijk
Burgemeester van Barneveld

Dr. Tom van den Belt
Management wetenschapper, -filosoof en
organisatiesocioloog

Lukas Scheijgrond
Onderwijsman, lokaal politicus en bijzonder
betrokken op het sociale domein.

Kees van der Werf
Voormalig voorzitter van de Raad van
Toezicht van de J.H. Donnerschool

Wij nodigen u- particulieren en bedrijven -
uit om om de J.H. Donnerschool heen te
gaan staan. Met een jaarlijkse donatie of
met stageplekken of in natura.

Doet u ook mee?

speciaal voor

Vrienden

van de

J.H. Donnerschool

ANBI

Figuur 5: Vrienden van de J.H. Donnerschool toont grote betrokkenheid

Ontwikkelingen tot verbonden partijen

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

- 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.
- J.H. Donnerschool participeert actief in Sterk Techniek Onderwijs in Regio Food Valley en in Makers in de Techniek. Beide samenwerkingsvormen hebben als doel het bevorderen van opleiden en werken in de sector techniek [Regio Foodvalley - Sterk Techniekonderwijs](#)
- Onderwijsmarktregio's: de J.H. Donnerschool zoekt aansluiting bij de onderwijsmarktregio's. Nu is de organisatie zeer actief in de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP).
- Stichting J.H. Donnerschool sluit aan bij VTOIK-NVT: hét platform dat alle toezichthouders uit de sectoren kinderopvang en onderwijs bij elkaar brengt.
- Stichting J.H. Donnerschool sluit aan bij netwerkorganisatie 'Met Andere Ogen'. Met Andere Ogen' is 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 zes 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 en krijgen inzicht in het strategisch beleid van de stichting en van de locaties: <https://mijnjaarplannen.nl/donnerschool>. De gebruikersnaam: Gast wachtwoord: GastA3

Domein	Koers	Organisatie	Kernprocessen	Mensen	Partners	Resultaten
Doel	De school wordt de beste school van Nederland op het gebied van leerresultaten en leerervaringen.	De school wordt de beste school van Nederland op het gebied van leerresultaten en leerervaringen.	De school wordt de beste school van Nederland op het gebied van leerresultaten en leerervaringen.	De school wordt de beste school van Nederland op het gebied van leerresultaten en leerervaringen.	De school wordt de beste school van Nederland op het gebied van leerresultaten en leerervaringen.	De school wordt de beste school van Nederland op het gebied van leerresultaten en leerervaringen.
Acties	1. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 2. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 3. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd.	1. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 2. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 3. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd.	1. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 2. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 3. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd.	1. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 2. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 3. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd.	1. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 2. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 3. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd.	1. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 2. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd. 3. Het leerresultaat van de school wordt verbeterd.

Figuur 6: Strategische jaarplannen

Schoolplan

Het schoolplan is vooral bedoeld als planmatig sturingsinstrument voor de school zelf. Het plan laat zien waar de school de komende vier 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 documenten gemaakt.

Figuur 7: Per locatie een schoolplan



Studiedag voor Stichting J.H. Donnerschool:

Op 9 juni 2023 was er is voor alle medewerkers van de J.H. Donnerschool een studiedag georganiseerd met als thema:

‘Een fit brein voor iedereen’. Tijdens deze studiedag heeft Prof. dr. E. (Erik) Scherder een lezing verzorgd. Erik Scherder is een Nederlandse hoogleraar neuropsychologie die verbonden is aan de Vrije Universiteit in Amsterdam (VU). Daarnaast is hij als hoogleraar Bewegingswetenschappen verbonden aan de Rijksuniversiteit Groningen en ontving hij op 24 september 2021 een eredoctoraat aan de Open Universiteit Heerlen. Dit sluit erg aan bij het Trauma Sensitieve onderwijs (TSO) van de J.H. Donnerschool.

Daarnaast kwam er deskundigheidsbevordering op andere thema's die aansluiten bij ontwikkelingen van de stichting en de locaties.

Uitnodiging Studiedag 9 juni 2023

'Een fit brein voor iedereen'

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, 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.

Wij spelen daarin een belangrijke rol en daarom willen wij graag de verbinding met elkaar opzoeken tijdens deze studiedag. Wij nodigen je van harte uit om een inspirerende workshop te kiezen, allen ingezet op de werking van het brein. Niet alleen het brein van de kinderen, maar ook van de ouders/verzorgers. En een verdieping van ons eigen brein. Hoe sluit je aan bij de behoeftes, wat zijn brainblocks en hoe haal je het beste uit de samenwerking met ouders/verzorgers om hun kinderen te laten schitteren?

Wij zijn er graag 9 juni!

Namens het managementteam,
Jan Hofman

PROGRAMMA

08:30 - 09:00 uur	Inloop en opening Jan Hofman
09:00 - 09:45 uur	Plenaire: Dunsda percussie workshop
10:00 - 10:45 uur	Plenaire: Erik Scherder
10:45 - 11:15 uur	Koffie/thee
11:15 - 12:45 uur	Workshop ronde 1
12:45 - 13:45 uur	Lunchbuffet
13:45 - 15:15 uur	Workshop ronde 2
15:15 - 15:30 uur	Pauze
15:30 - 16:15 uur	Plenaire: Hans Kaldenbach 'Lastige ouders, moeilijke leerlingen'. Tips voor moeilijke gesprekken met ouders/verzorgers.
16:15 - 16:30 uur	Plenaire: afsluiting Jan Hofman

LOCATIE

Landgoed Groot Kievitsdal
Hilversumsestraatweg 19
3744 KB Baam

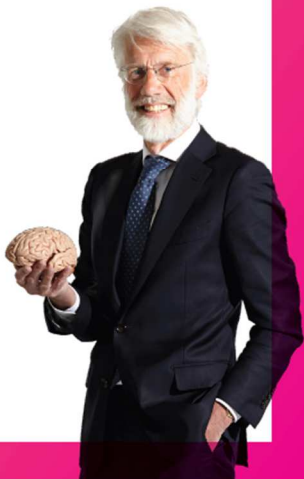
INFORMATIE EN INSCHRIJVEN

Voor meer informatie over de studiedag, de diverse workshops en aanmelden ga je naar donnerschool.nl of scan je de QR-code.



WORKSHOPS

- 1. Waarderende oudergesprekken: hoe je er samen wel uitkomt**
Docent: Aart Brezet (max. 20 pers.)
Deze workshop is voor iedereen die het beste wil halen uit de samenwerking met ouders om zo hun kinderen te laten schitteren. Plezierige en goede gesprekken waarin je echt elkaars kennis en kunde benut.
- 2. ABC-circuit (autisme beleevingscircuit)**
Docent: Nicole Skomorowski van Unita (max. 15 pers.)
Voor iedereen die autisme wil ervaren en leren kennen. Laat je misleiden door je zintuigen, ontdek wat kan en niet kan, voel nu zelf waar anderen enkel over schrijven.
- 3. Ondersteunend tekenen (bij TOS)**
Docent: Pien van de Most (max. 20 pers.)
Ondersteunend tekenen helpt de wereld te vergroten. Het geeft leerlingen (met TOS en zonder) directe houvast in taal, bij emoties en in communicatie.
- 4. Brain Blocks**
Docent: Nico van der Rijt (max. 20 pers.)
Brain Blocks is een verzameling van diverse materialen: blokken, cilindertjes, bruggen en ballen in verschillende kleuren. Hiermee worden leerlingen uitgedaagd om hun gevoelens en gedachten te verbeelden.
- 5. De haven van hechting**
Docent: Julie van der Horst (alleen in middag-deel en max. 20 pers.)
Wat is eigenlijk de veilige haven van mijn leerlingen? En wat als deze ontbreekt? Hoe bepalend is de haven voor hun zijn? En hoe kan ik inspelen op de inrichting van deze haven? Stap in de boot en ga op zoek naar de verschillende havens.
- 6. Aansluiten bij behoeftes is zo makkelijk nog niet!**
Docent: Julie van der Horst (alleen ochtend-deel en max. 20 pers.)
Ga ik uit van de cognitieve ontwikkeling in de klas of zijn andere kindkenmerken eigenlijk veel bepalender voor de manier waarop we bij het kind aansluiten? En welke verschillen zijn er dan? Samen op zoek naar de verschillende ontwikkelingsgebieden van het kind.
- 7. Korte lontjes**
Docent: Hans Kaldenbach (max. 20 pers.)
Korte lontjes kosten je veel tijd en aandacht. In deze workshop leer je effectief om te gaan met korte lontjes. Je krijgt concrete handvatten die je morgen al kunt gebruiken.



Figuur 8: Programma 'Een fit brein voor iedereen'

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:

- a. de vaststelling en wijziging van de (meerjaren-)begroting;
- b. eventueel extra benodigde middelen gedurende het schooljaar
- c. de vaststelling van de jaarrekening

Wijziging administratieve dienstverlener

Stichting J.H. Donnerschool wil een stabiele, betrouwbare en toekomstgerichte organisatie zijn. Het bestuur heeft zich in 2023 gericht op een herijking en heroriëntatie op de administratieve dienstverlening. En is op zoek gegaan naar een betrouwbare dienstverlener om de personele- en financiële administratie goed te regelen. Een aanbestedingstraject is zorgvuldig doorlopen, in eerste instantie is beoordeeld op kwaliteit en daarna op prijsstelling. Op beide gebieden kwam Onderwijs Bureau Twente (OBT) als beste naar voren. Per 1 januari 2025 zal stichting J.H. Donnerschool de dienstverlening afnemen bij OBT.

Naast de personele – en financiële administratie waarop de aanbesteding was gericht, oriënteert het bestuur zich op het invullen van de controller-functie.

2.5 ZAKEN MET EEN POLITIEKE OF MAATSCHAPPELIJKE IMPACT

De rechtvaardiging voor het bestaan van een organisatie ligt buiten die organisatie en niet in de organisatie zelf. Een voorwaarde om onderwijs te kunnen verzorgen aan leerlingen met een specifieke ondersteuningsvraag is, dat de organisatie zowel naar binnen als naar buiten gericht is. De J.H. Donnerschool draagt daarom graag proactief bij aan brede maatschappelijke discussies zoals :

Nasleep Pandemie Covid 19

In 2023 zijn nog steeds effecten te merken van de gevolgen van het afstandsonderwijs op gebied van leerresultaten en op sociaal-emotionele aspecten.

Per locatie is, met instemming van de medezeggenschapsraad, een Preventie- en interventiesectorplan voor Covid 19 in het funderend onderwijs vastgesteld. Er is geen gebruik gemaakt van de interventies in 2023. De J.H. Donnerschool maakt gebruik van verbeterplannen, waarvan de uitvoering mogelijk is met ondersteuning van subsidies:

- **Nationaal Programma Onderwijs (NPO):** Het NPO is gericht op herstel én ontwikkeling van het onderwijs, op het inhalen én compenseren van vertraging, en op het ondersteunen van iedereen in het onderwijs die het moeilijk heeft. De J.H. Donnerschool heeft de volgende stappen gezet:
 - Per locatie zijn de cognitieve, executieve en sociale achterstanden van de leerlingen vanwege corona in beeld gebracht.
 - Op basis van de analyse over de opgelopen vertragingen stelt elke school een School Programma op: een meerjarenplan, passend bij de lokale situatie en gebruik makend van effectieve interventies uit de ‘menukaart’.
 - Per locatie zijn de volgende interventies met succes uitgevoerd:
 - SO De Glind:
 - Menu B: Effectieve inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
 - Één-op-één begeleiding
 - Instructie in kleine groepen
 - Menu C: Sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen
 - Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen
 - Sportieve activiteiten

- Cultuureducatie
- Menu D: Ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
 - Metacognitie en zelfregulerend leren
- SO Hilversum
 - Menu B: Effectieve inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
 - Interventies gericht op het welbevinden van de leerlingen
 - Sportieve activiteiten
 - Cultuureducatie
 - Menu D: De ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen
 - Metacognitie en zelfregulerend
 - Samenwerkend leren
 - Menu E: inzet van personeel en ondersteuning
 - Klassenverkleining
 - Onderwijsassistenten
- SO De Glind
 - Menu A: Meer passend onderwijs:
 - Uitbreiding onderwijs
 - Menu B: Effectieve inzet van onderwijs om kennis en vaardigheden bij te spijkeren
 - Een op een begeleiding
 - Instructie in kleine groepen:
 - Leren van en met medeleerlingen
 - Samenwerken en leren op plekken die in de school gecreëerd worden.
 - Menu C: De sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling van leerlingen:
 - Sportieve activiteiten
 - Cultuureducatie
 - Vanuit menu D: De ontwikkeling van de executieve functies van leerlingen, komt naar voren :
 - Samenwerkend leren
 - Ouderbetrokkenheid
 - Digitale technologie
- De NPO-middelen zijn (in het geheel) niet besteed aan 'personeel niet in loondienst' (PNIL).
- **Subsidie verbetering Basisvaardigheden:** Eén aanvraag van de J.H. Donnerschool bij het Ministerie van OCW is ingeloot. De subsidie is bestemd voor activiteiten ter verbetering van de basisvaardigheden via evidence informed interventies zoals opgenomen in de menukaart. De activiteiten worden uitgevoerd in de periode van 1 september 2022 tot en met 31 juli 2024. Dit heeft effect op de beschikbare formatie binnen SO De Glind voor het tweede halfjaar 2024.
- **Subsidie NPO-gemeente Barneveld.** Namens het gespecialiseerd onderwijs (GO), SBO De Vogelhorst en SO en VSO De Glind, deed de J.H. Donnerschool een aanvraag bij gemeente Barneveld. Vanuit onderzoeken blijkt dat de GO-scholen in de gemeente Barneveld onderwijsformatie inzetten voor zorg in onderwijs. Vanuit de formatie worden bijvoorbeeld behandeling, trainingen (Rots en water, PMT), begeleiding, psychodiagnostisch onderzoek en maatschappelijk werk betaald. Feitelijk en wettelijk gezien zou dit vanuit zorggelden gefinancierd moeten worden.
- **Subsidie NPO-gemeente Barneveld:** Voor SO de Glind en VSO De Glind is subsidie verkregen. In de eerste plaats om begeleiding van leerlingen met heftige externaliserende problematiek in het vso na corona te geven. SO De Glind is gestart met kleutergroepen. Met de subsidie kan de school kleuters begeleiden op gebied van zorg en bij de algemeen dagelijkse levensverrichtingen.

Armoede in gezinnen

Als gevolg van het conflict in Oekraïne is een prijsstijging ontstaan op diverse producten en diensten: energie (gas, elektriciteit en brandstof) en op andere noodzakelijke producten. De locaties van de J.H. Donnerschool signaleren een toenemende armoede in gezinnen. De school heeft beleid dat kinderen en

jongeren nooit uitgesloten worden van activiteiten als ouders/verzorgers het niet kunnen of willen betalen. De locaties hebben diverse concrete acties naar gezinnen gedaan, bijvoorbeeld voedsel- en cadeaupakketten. Maatschappelijk werk heeft contact met gezinnen waar een vermoeden van armoede is. Naast de contacten met de Centra voor Jeugd en Gezin (CJG), is er aansluiting bij andere initiatieven:

<https://www.armoede-barneveld.nl> en <http://www.armoedeplatformhilversum.nl>

De SO-locaties doen mee met het Programma Schoolmaaltijden. Met dit programma willen we ervoor zorgen dat onze leerlingen met voldoende eten naar school gaan. Met een gevulde maag kunnen kinderen namelijk beter leren. Veel ouders/verzorgers kunnen extra steun gebruiken, nu alles duurder wordt. Informatie over het Programma Schoolmaaltijden:

<https://schoolmaaltijden.nl/boodschappenkaart/>

Voor de J.H. Donnerschool zelf is het van belang nauwlettend de eigen energiecontracten te monitoren en in te blijven zetten op duurzaamheid.

Leerlingenvervoer

Een punt van zorg is de wijze waarop leerlingen naar een school van het gespecialiseerd onderwijs komen. De J.H. Donnerschool heeft hierin een voortrekkersrol en handelt proactief. Door samen het uitgangspunt in te nemen dat zelfstandig leren reizen een deel van de opvoedingstaak is en door dezelfde taal te spreken, zijn er mogelijkheden tot oplossing van dit geconstateerde probleem.

Crisis in De Glind

Vanaf 2022 verschenen verontrustende nieuwsberichten o.a. van Omroep Gelderland over misstanden in het verleden bij pleeggezinnen in De Glind. Er wordt gesproken over mishandeling en misbruik in pleeggezinnen in de jaren 1984 tot kortgeleden. Alhoewel dit niet expliciet over de J.H. Donnerschool gaat en de misstanden vele jaren geleden plaats vonden, raakt dit bericht alle betrokkenen zeer. Medewerkers en bestuur zijn erg geschrokken van de berichten en leven mee met de slachtoffers.

Afgelopen jaren heeft de school zich o.a. ingezet op intervisie, gedragscodes, protocollen, interne contactpersonen, externe vertrouwenspersoon, uitbreiding orthopedagogen en andere medewerkers. Veiligheid is een doorlopend onderwerp van gesprek. De J.H. Donnerschool wil een stabiele, betrouwbare en vooral veilige omgeving te zijn voor kinderen, jongeren en medewerkers.

Over de stand van zaken is gecommuniceerd met ouders/verzorgers en medewerkers. Ook is dit regelmatig besproken met de raad van toezicht.

Vereenvoudiging bekostiging

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school-) jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek ongeveer 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met ongeveer 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor de J.H. Donnerschool neer op € 379.000. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

De minister stelt dat dit materieel grote probleem voor het schoolbestuur slechts *‘een boekhoud-technische correctie is, aangezien de totale bekostiging van het Rijk naar scholen niet wijzigt door de vereenvoudiging’*.

De overgang van een oude naar een nieuwe bekostigingssystematiek is echter niet louter een papieren exercitie; de keuzes die daarbij worden gemaakt hebben werkelijk een negatief effect op het onderwijsproces. De keuze van de minister om de schoolbesturen in 2022 fors minder bekostiging toe te kennen heeft reële consequenties. De gevolgen zijn dat er minimaal 4,5 Fte minder ingezet kan worden. En de komende jaren heeft dit een negatief effect op de beschikbare middelen die ingezet kunnen worden voor leerlingen.

Vandaar dat het bestuur van de J.H. Donnerschool samen met ongeveer 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar heeft gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

Personeelstekort

J.H. Donnerschool neemt deel aan de Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) in de regio's Gooi en Vechtstreek en de Food Valley. En werkt daarin samen met vele scholen en o.a. met de Universiteit van Wageningen en de Christelijke Hogeschool Ede. Het personeelstekort in het primair- en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs is een groeiend probleem. De subsidieregeling RAP onderwijs heeft als doel om partijen in de regio te ondersteunen met het gezamenlijk aanpakken van het personeelstekort. Daarnaast is een intensieve samenwerking met PABO Marnix Utrecht en Christelijke hogeschool Ede over stagiaires, de minor speciaal onderwijs, samen opleiden en de opleiding Pedagogisch Educatief professional (PEP).



Figuur 9: De RAP-regio's

Van Regionale Aanpak Toekomst Onderwijsarbeidsmarkt (RATO) naar onderwijsregio's.

Het ministerie van OCW wil de samenwerking binnen regio's stimuleren bij het aanpakken van de personeelstekorten in het onderwijs. De resultaten van subsidies als Regionale Aanpak Personeelstekort (RAP) en Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) worden zo duurzaam ingezet in de nieuwe onderwijsregio's. De J.H. Donnerschool oriënteert zich zowel inhoudelijk als procesmatig op aansluiting bij één of meerdere onderwijsregio's.

Akkoord over dichten loonkloof voor primair onderwijs

In 2023 is de loonkloof – het verschil in salaris tussen leraren basisonderwijs en hun collega's in het voortgezet onderwijs – gedicht met een nieuwe CAO PO. Dit is niet in lijn met de gedachte van passend onderwijs. In het bestuursakkoord van 2014 hebben de PO-raad en de VO-raad daarom afgesproken het invlechten van het so en vso in het regulier onderwijs te gaan voorbereiden.

Passend Onderwijs

De J.H. Donnerschool wil onvoorwaardelijk zorg dragen voor onderwijs- en ondersteuningsaanbod voor leerlingen met een speciale ondersteuningsbehoefte. De J.H. Donnerschool neemt deel aan meerdere samenwerkingsverbanden en werkt op het gebied van zorg en behandeling met vele instanties en diverse

gemeenten samen. In de samenwerkingsverbanden denkt en werkt de J.H. Donnerschool intensief mee aan de 25 verbeterpunten die voortkomen uit de evaluatie passend onderwijs.

Onderwijsachterstanden beleid

Het onderwijs op de J.H. Donnerschool is erop gericht dat zoveel mogelijk leerlingen in staat zijn om een startkwalificatie te behalen. Er is geen specifiek beleid op nieuwkomers, omdat die (nog) niet zijn aangemeld. De organisatie wil integratie bevorderen en segregatie tegengaan.

Maatschappelijke aspecten van het 'ondernemen'

De J.H. Donnerschool kiest voor het duurzaam omgaan met kosten, met milieubelasting, met gezondheid en met welzijn.

Gezondheid:

- Alle locaties van de J.H. Donnerschool hebben een rookvrij schoolterrein.
- Medewerkers worden gefaciliteerd in leefstijl coaching en in privé sporten.
- Medewerkers hebben de mogelijkheid gebruik te maken van een leasefiets, waarbij de werkgever een bijdrage toekent.
- Met leerlingen wordt gewerkt aan bewegend leren.
- Met medewerkers wordt dynamisch werken gestimuleerd (beweegbare bureaus, besprekingen tijdens een kleine wandeling).
- De so-locaties doen mee aan 'Gezond ontbijt', 'Schoolfruit' en 'Groentjessoep'.
- De arbodienst geeft, in combinatie met een verzuimverzekering, mogelijkheid tot preventieve programma's.
- De J.H. Donnerschool heeft het Gezond Leefstijl Akkoord in Barneveld ondertekend. In Hilversum neemt de organisatie deel aan het Preventie akkoord.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

De J.H. Donnerschool werkt vanuit de kernwaarden:

toekomstgericht, stabiel en betrouwbaar

Toekomstgericht: professioneel, toonaangevend en innovatief onderwijs.

Stabiel: duidelijke les- en handelingsstructuur, consistent beleid, duurzame organisatie.

Betrouwbaar: kwaliteitszorg, betrouwbaarheid, naastenliefde.

Om de drie kernwaarden te realiseren, is zorgvuldig informatiebeveiligings- en privacybeleid een voorwaarde. Het informatiebeveiligings- en privacybeleid (IBP-beleid) is erop gericht om de kwaliteit van de verwerking van informatie en de beveiliging van persoonsgegevens te optimaliseren waarbij er een juiste balans moet zijn tussen privacy, functionaliteit en veiligheid.

De J.H. Donnerschool gaat structureel zorgvuldig om met persoonlijke gegevens van alle betrokkenen binnen de organisatie. Het IPB-beleid is een integraal plan voor het nemen van verantwoordelijkheid voor het beschermen en verwerken van persoonsgegevens. Omdat de school gegevens verwerkt van een doelgroep in een kwetsbare positie, zijn er afspraken gemaakt over de verwerking. De school heeft met al zijn partners verwerkersovereenkomsten afgesloten met de beheerders van de systemen.

In 2024 wordt het IBP-beleid herijkt en voor 4 jaar vastgesteld. Daarnaast wordt in 2024 op detail niveau het beleid uitgewerkt. De ontwikkeling rond ICT en IBP gaat erg snel: het jaarplan is dan ook een werkdocument dat bijstelling verdient als dat nodig is.

3. VERANTWOORDING VAN HET BELEID

3.1 LEERKLIMAAT

De J.H. Donnerschool wil een optimaal leerklimaat voor de specifieke doelgroep. Dat realiseert de organisatie door:

- Het verlenen van maatwerk aan leerlingen:
Dit komt tot uiting in relatief kleine klassen en een laag leerlingen ratio (formatie gerelateerd aan het aantal leerlingen). Een lage leerling ratio betekent dat in de personeelsformatie rekening wordt gehouden met individuele aandacht voor de leerlingen.
- Meer integratie met jeugdhulpverlening en zorgarrangementen:
Samenwerking met externe partijen en het zorgen voor deskundige ondersteuning binnen de personeelsformatie.

3.1.2 LEERLINGAANTALLEN

De ontwikkeling van het aantal leerlingen (voortgezet) speciaal onderwijs heeft invloed op de benodigde formatie. Periodiek worden de leerlingenaantallen en de categorie TLV gemonitord, geanalyseerd en wordt er een prognose gemaakt. Om de juiste ondersteuning te kunnen bieden, is een passende TLV nodig. De organisatie vraagt een hogere categorie TLV aan als dit nodig is voor een passende ondersteuning. De in 2.5. genoemde vereenvoudiging bekostiging heeft gevolgen voor het omgaan met de teldata voor het so en het vso:

1. Het onderscheid in de bekostiging tussen onderbouw en bovenbouw verdwijnt.
2. De personele en materiële bekostiging worden samengevoegd.
3. De volledige bekostiging wordt op kalenderjaarbasis bepaald en uitbetaald, waarbij ook de teldatum wijzigt van 1 oktober t-1 naar 1 februari t-1.
4. De afschaffing van de groeibekostiging voor het (v)so. Dit betekent een jaarlijkse achterstand van betalingen.

Het leerlingaantal laat een stabiel beeld zien met een jaarlijkse lichte toename van rond de 11 leerlingen op teldatum van 1 februari 2023. Op SO De Glind en SO Hilversum zijn nu kleuterklassen, met een mogelijk effect op een grotere groei in de toekomst. In de meerjarenbegroting is uitgegaan van een lichte jaarlijkse groei, omdat kwaliteit continu verbetert, de huisvestingsmogelijkheden zijn vergroot en vanwege de landelijke groei van het (v)so.

Locatie	1-2-2021	1-10-2021	1-2-2022	1-10-2022	1-2-2023	1-11-2023	Vershil 1-2-2022 en 1-2-2023
SO De Glind	77	70	76	75	85	95	9
SO Hilversum	85	79	88	88	92	87	4
VSO De Glind	135	142	147	140	145	132	-2
Totaal	297	291	311	303	322	314	11

Tabel 1: 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 1-2-2022				
Locatie	TLV laag	TLV midden	TLV hoog	Totaal
SO de Glind	67	7	2	76
VSO De Glind	129	15	3	147
SO Hilversum	86	1	1	88
Totaal	282	23	6	311
Aantallen per 1-2-2023				
Locatie	TLV laag	TLV midden	TLV hoog	Totaal
SO de Glind	68	16	1	85
VSO De Glind	137	7	1	145
SO Hilversum	91	0	1	92
Totaal	296	23	3	322

Tabel 2: Verloop categorieën TLV in 2023

- Gastleerlingen: Binnen het vso is een groep van rond de 8 gastleerlingen in een ‘tijdelijk arrangement Donnerschool’ (TAD) opgenomen, die niet wordt meegenomen in de leerlingentelling. Voor personele en de materiële kosten ontvangt de J.H. Donnerschool een vast bedrag vanuit het samenwerkingsverband. Het samenwerkingsverband heeft besloten eind 2023 te stoppen met de TAD.
- 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.

Hertelling NCCA

NCCA-leerlingen: Scholen kunnen extra bekostiging ontvangen voor leerlingen met een niet-Nederlandse culturele achtergrond (NNCA). De inspectie deed onderzoek naar het aantal NCCA-leerlingen op de J.H. Donnerschool. De inspectie heeft positieve bevindingen aangetroffen.

- Er komt een herziening over teldatum 1-2-2022 betrekking op 2023.
- Er komt een herziening over teldatum 1-2-2023 betrekking op 2024.
- Vanaf 1-2-2024 tellen deze automatisch mee.

Professionalisering en Begeleiding Starters en Schoolleiders

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 brengt het onderwijsperspectief en resultaten van de individuele leerling en van de groep als geheel in beeld en analyseert de opbrengsten. Opbrengsten worden gedeeld en gepresenteerd aan ouder(s)/verzorger(s). Dat doet de J.H. Donnerschool door middel van:

- **Leerlingvolgsysteem:** Op alle locaties worden gestandaardiseerde toetsen afgenomen en verwerkt in het leerlingvolgsysteem. De toetsgegevens worden vergeleken met de schoolstandaarden en geanalyseerd in de jaarlijkse opbrengstenrapportage. Vanuit deze opbrengstenanalyse worden verbeteracties uitgezet.
- **Populatiebeschrijving:** Elke locatie heeft een populatiebeschrijving waarin belangrijke en relevante gegevens van de leerlingen worden verzameld en gecategoriseerd zoals leeftijd, intelligentie, scholen van herkomst, diagnose en andere gegevens. De populatiebeschrijvingen geven na analyse een goed onderbouwd beeld van de leerlingen van de J.H. Donnerschool.
- **Schoolondersteuningsprofiel (SOP):** De locaties maken een SOP, waarin wordt vastgelegd welke ondersteuning de school kan bieden aan leerlingen die dat nodig hebben en welke ambities de school heeft voor de toekomst. Op basis van het profiel inventariseert de school welke expertise eventueel moet worden ontwikkeld en wat dat betekent voor de leerkrachten.
- **Opbrengstenrapportage:** Elke locatie verzorgt jaarlijks een opbrengstenrapportage. De locaties hebben gegevens verzameld en geanalyseerd. In de opbrengstenrapportage worden de resultaten van de leerlingen afgezet tegen de afgesproken schoolstandaarden. De schoolstandaarden worden vanuit de onderwijspopulatie gevormd en bevatten onder meer de cognitieve mogelijkheden en eventuele onderwijsachterstanden.
- **De uitstroomgegevens:** in de schoolgids van de locatie en in het jaarverslag worden de uitstroomgegevens weergegeven van de laatste jaren.
- **Resultaat van het ondersteunings- en onderwijsproces:** in de schoolgids van de locatie en in het jaarverslag wordt op schoolniveau de uitstroom vergeleken met het ontwikkelingsperspectief.

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 2023 zorgvuldig bijgehouden. De resultaten zijn net als voorgaande jaren zeer 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
In het voortgezet speciaal onderwijs					
vmbo BBL	4	3			3
vmbo BBI/KBL		2	8	9	1
vmbo KBL	2	4			3
vmbo K/TL				5	4
vmbo TL	7	4		2	2
vmbo TL/havo			2		
havo	1				
havo vwo		1		1	
vwo			1	1	
zorg			2		
In het regulier voortgezet onderwijs					
praktijkonderwijs	1	4	1		2
vmbo BBL				1	4
vmbo KBL			2		
vmbo TL				1	
vmbo TL/havo				1	
havo/vwo		1			
havo					
vwo				2	
Totaal	15	19	16	23	19

Tabel 3: Uitstroom SO De Glind

2022-2023	Aantal leerlingen	Percentages
Resultaat	Aantal leerlingen	Percentages
Onder het niveau dat was vastgesteld in het OPP	9	47%
Op het niveau dat was vastgesteld in het OPP	10	53%
Boven het niveau dat was vastgesteld in het OPP	0	0%
Totaal	19	100%

Tabel 4: 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:

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

Tabel 5: Uitstroom SO Hilversum

Schooljaar 2022-2023		
Resultaat	Aantal leerlingen	Percentages
Onder het niveau dat was vastgesteld in het OPP	5	29%
Op het niveau dat was vastgesteld in het OPP	11	65%
Boven het niveau dat was vastgesteld in het OPP	1	6%
Totaal	17	100%

Tabel 6: Vergelijking van de uitstroom met het eerder gestelde ontwikkelperspectief op SO Hilversum 2020-2021

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.

Leeropbrengsten VSO 2022-2023

VMBO leerlingen 2023	Aantal	Percentage		Aantal	Percentage
Geslaagd	21	95%	VMBO-BB	3	14%
			VMBO-KB	11	52%
			VMBO-GT/TL	7	33%
Gezakt	1	5%			

Tabel 7: De examenresultaten van het vmbo schooljaar 2022-2023

Entree-leerlingen 2023	Aantal	Percentage
Geslaagd	12	100%
Gezakt	0	0%

Tabel 8: Examenresultaten van de Entree opleiding 2022-2023

Vergelijking instroom met uitstroom 2022-2023		
Resultaat	Aantal leerlingen	Percentages
Onder het niveau dat was vastgesteld in het OPP	2	9,00%
Op het niveau dat was vastgesteld in het OPP	20	91,00%
Boven het niveau dat was vastgesteld in het OPP	0	0,00%
Totaal	22	100,00%

Tabel 9: Het uitstroomniveau van de examenkandidaten/4e-jaars leerlingen 2022-2023 t.o.v. hun eerste instroomniveau op het vso

Uitstroombestemming na leerjaar 4/entree	2017	%	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%	2023	%
Arbeid	2	12	3	11	1	3	0	0	1	3	3	7	3	9
BOL niveau 1	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
BOL niveau 2	7	41	5	19	13	38	18	53	7	24	7	16	5	15
BOL niveau 3	4	24	2	7	1	3	7	21	5	17	9	21	2	6
BOL niveau 4	0	0	1	4	2	6	0	0	2	7	7	16	11	32
BBL niveau 1	0	0	0	0	2	6	0	0	1	3	0	0	0	0
BBL niveau 2	1	6	10	37	8	24	6	18	13	45	12	28	10	29
BBL niveau 3	0	0	4	15	5	15	0	0	0	0	2	5	0	0
BBL niveau 4							1	3	1	3	0	0	0	0
HAVO											1	2	0	0
Doelgroepregister/begeleide arbeid	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	2	5	1	3
Overig	2	12	1	4	2	6	2	6		0	0	0	2	6
Totaal	17	101	27	101	34	101	34	101	30	102	43	100	34	100

Tabel 10: Uitstroombestemmingen van vmbo en Entreeopleiding historisch perspectief

3.3. STEEKPROEF INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

De Inspectie van het Onderwijs heeft op 6 november 2023 steekproefsgewijs een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op SO Hilversum. Met het onderzoek beoordeelt de inspectie de kwaliteit van het onderwijs aan de hand van een aantal standaarden.

De inspectie geeft een positieve beoordeling:

Wat gaat goed?

'De school heeft voor het onderwijs in Nederlandse taal (mondelinge taalvaardigheid, lezen, schrijven, begrippenlijst en taalverzorging) een doelgericht en samenhangend curriculum dat past bij de leerlingenpopulatie van de school. Omdat de school merkt dat steeds meer leerlingen taalproblemen hebben, wordt sterk ingezet op woordenschatonderwijs. Het pedagogisch-didactisch handelen van de leraren ondersteunt en stimuleert de ontwikkeling van de leerlingen. Zo zagen wij dat lessen gestructureerd verlopen, leraren hoge verwachtingen uitspreken en zij het onderwijs laten aansluiten bij de onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen. Veel leerlingen behalen aan het eind van de schoolperiode de beoogde onderwijsresultaten. Leerlingen geven aan dat zij zich veilig voelen op school en er niet gepest worden. Als dit wel gebeurt, grijpt de leraar snel in. De school onderzoekt regelmatig het welbevinden en de veiligheid van leerlingen. Ook zetten zij tevredenheidsonderzoeken uit bij medewerkers en ouders. Op basis van de uitkomsten van deze onderzoeken stelt de schoolleiding beleid bij of worden nieuwe ambities opgesteld. Het jaarplan is samen met het team geschreven en zij houden de voortgang hiervan goed bij. Voor medewerkers zijn er zowel individueel als met het team mogelijkheden om zich te ontwikkelen. School stemt deze ontwikkeling ook af op de verandering in leerlingenpopulatie. Ouders zijn steeds meer betrokken bij de school en de activiteiten die zij organiseert. De ouder klankbordgroep adviseert en ondersteunt de school hierin.'

Wat kan beter?

'De school kan bij de analyse van de leerresultaten van leerlingen ook andere toetsresultaten betrekken dan de eindtoets. Hierdoor krijgt de school beter inzicht in de behaalde resultaten wanneer deze bijvoorbeeld afwijken van de niveaus die benodigd zijn voor de beoogde uitstroombestemming. Daarnaast kan de school de schoolambities voor leerlingen die het referentieniveau 1F niet behalen (en bijvoorbeeld uitstromen naar praktijkonderwijs of vmbo basisberoepsgerichte leerweg), nog verder uitwerken. Hierbij kan de school bijvoorbeeld de resultaten van observaties op leerlijnen of leerlingvolgtoetsen betrekken.'

Wat moet beter?

'Er is een arts betrokken bij de commissie voor de begeleiding. Deze moet onder andere altijd bij de vast- en bijstelling van het ontwikkelingsperspectief betrokken zijn. Dit is nu niet altijd het geval. Dit moet de school herstellen (artikel 40b eerste lid WEC).'



Figuur 10: Het rapport is te downloaden bij de inspectie

3.4 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: Structureel wordt gewerkt aan digitale jaarplannen, die vanuit de KSO-domeinen zijn opgesteld, gemonitord en besproken worden. De plannen worden gedeeld met de teams van de locaties. Elke zes weken is er een managementgesprek vanuit de locatie met de directeur-bestuurder.
- Appreciative Inquiry (AI): AI staat voor waarderend onderzoeken, een manier van kijken en doen. Het is een buitengewoon krachtig instrument om positieve verandering te genereren. Vanuit “wat leven geeft” aan een organisatie, team of individu en vanuit wat al werkte in het verleden.
- Pedagogisch-didactisch beleid: De (ortho-) pedagogische benadering is de basis voor het handelen van de professionals. Leerkrachten nemen regie in het sturen van gedrag en tonen daarin eigenaarschap. Medewerkers geven elkaar feedback en ondersteunen elkaar. De locaties hebben een actueel handboek met de gang van zaken, afspraken en de aanpak.

De J.H. Donnerschool wil de leseffectiviteit verhogen en zorgen voor succeservaringen en betere leerprestaties bij alle leerlingen. De leerkracht is daarbij de sleutel tot succes.

Er wordt gewerkt met directe instructie. Directe instructie heeft een sterk positief effect op leeruitkomsten van leerlingen in verschillende domeinen (lezen, rekenen, spelling, sociale vaardigheden en leerlijnen zoals bijvoorbeeld scheikunde).

- Schoolplan: De locaties van de J.H. Donnerschool werken met een bruikbaar en makkelijk toegankelijk schoolplan gepresenteerd met verwijzingen naar onderliggende documenten.

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.

3.4.1 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 verder geborgd door (groeps-) observaties, supervisie en nascholingsmomenten.
2. Rots en Water (in samenwerking met het Gaduka instituut) is geborgd in het sociaal emotioneel leren en een gezamenlijke taal in de aanpak en sturing van de kinderen.
3. Een meerjarenscholingsplan is gericht 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 door ouders/verzorgers te betrekken bij (school-) activiteiten.

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 2023-2024 zoals geformuleerd in het schoolondersteuningsprofiel (SOP):

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/supervisiedagen waarbij trauma-coaches meelopen op de locatie gedurende de lesdag.
3. Effectief belonen door het hanteren van een goed beloningssysteem.
4. Rots en Water verder borgen in de sociaal emotioneel leren leerlijn en 'taal' hanteren in het dagelijks handelen.
5. Ouderbetrokkenheid verder (blijven) stimuleren en hoge(re) opkomst te realiseren tijdens (laagdrempelige) vaste contactmomenten.

Doelen schooljaar 2023-2024	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 wordt door middelen van middelen nascholing en herhaling basistraining geborgd in dagelijks handelen. Coaches van de organisatie trauma company lopen 4 tot 8 dagen mee op de locatie en voorzien het onderwijsteam van feedback. We hanteren een effectief beloningssysteem voor de leerlingen.
Rots en water verder borgen in de sociaal emotioneel leren leerlijn	Het gehele onderwijsteam volgt een herhalingscursus en/of wordt basis bekwaam rots en water trainer. De rots en water 'taal' wordt zowel tijdens de rots en water lessen als de regulier lessen en/of vrije situaties toegepast. De P.A.D. plek en SWITCH krijgen een (ver)nieuwe uitstraling.
Ouderbetrokkenheid stimuleren	Ouder(s)/verzorger(s) zijn betrokken bij schoolreisje, uitjes en/ of andere activiteiten. Parro blijft het laagdrempelige communicatiemiddel tussen school en ouders. We organiseren één laagdrempelig contactmoment voor ouder(s)/verzorger(s) en breiden dit uit met één of twee schoolingsmomenten (bv: trauma sensitief lesgeven/rots en water) voor ouders.

Tabel 11: Doelen zoals opgenomen in schoolgids SO De Glind 2022-2023

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

Vanuit het jaarplan:

1. Wij geven uitvoering aan het behandelaanbod van het onderwijs- zorgarrangement 'het Palet' waarbij zorg en onderwijs goed kunnen samenwerken
2. De inrichting is afgestemd op de leerbehoeften van de leerlingen.
3. Wij oriënteren ons op een nieuwe taalmethode afgestemd op de doelgroep met als doel om de lerrendementen te verhogen.
4. Het trauma-sensitieve werken wordt verder geborgd door (groeps-) observaties, supervisie en nascholingsmomenten.
5. We hebben een meerjarenscholingsplan gericht op onze missie/visie en ter versterking van onze kernkwaliteiten.
6. Ouderbetrokkenheid wordt vergroot door ouders actief te betrekken bij het onderwijs door middel van de klankbordgroep voor ouders.
7. Ouderparticipatie wordt vergroot door laagdrempelige contactmomenten die georganiseerd worden en ouders/verzorgers te betrekken bij (school-) activiteiten.
8. Wij voeren mini-audits uit om de kwaliteit te verhogen.

Vanuit de strategische bijeenkomsten van RvT en MT, jaarplangesprekken tussen directeur-bestuurder en locatiedirecteur en CvB analyses zijn de volgende strategische doelen voor de komende 4 jaar bepaald en opgenomen in het schoolplan 2022-2026 van SO Hilversum.

1. Onderwijs en zorg werken samen.
2. Wij hebben een eenduidig en gedragen pedagogisch en didactisch klimaat.
3. Talentontwikkeling staat centraal.
4. Kunst en cultuur heeft een vaste plek in ons curriculum.
5. Wij zijn een gezonde school (welbevinden, relaties en seksualiteit, gezond leren eten).

Doelen schooljaar 2023-2024	Resultaten
Wij werken volgens het kwaliteitskader speciaal onderwijs (KSO)	Wij toetsen intern ons beleid door het afnemen van audits
Onderwijs en zorg werken samen	Wij hebben de werkzame componenten van de samenwerking in kaart gebracht en passen deze toe in de praktijk
Wij zijn zichtbaar en toegankelijk	Wij participeren binnen ons netwerk Wij organiseren bijeenkomsten waarin wij onze partners kunnen ontmoeten en kennis kunnen delen en opdoen Wij kennen onze partners en zij kennen ons
De huisvesting is op orde	De school is aantrekkelijk ingericht en afgestemd op de onderwijsbehoefte van de leerlingen
Het didactisch klimaat is op orde	Wij passen het expliciete directe instructiemodel toe in de klassen De nieuwe rekenmethode Getal & Ruimte is geïmplementeerd Wij werken aan het verhogen van de leer- resultaten voor spelling en begrijpend lezen
De professionele kennis is op orde	Elke medewerker ontvangt scholing op maat Medewerkers zijn geschoold op het gebied van trauma sensitief onderwijs

Tabel 12: Doelen zoals opgenomen in schoolgids SO Hilversum 2022-2023

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

Onderwijskundige ontwikkelingen VSO De Glind 2023-2024 vanuit de visie stabiel, betrouwbaar en toekomstgericht.

Behaalde resultaten 2023 VSO De Glind:

Koers:

- **Wij werken volgens het KSO:**
 - Bij de thema inspecties examentraject, SWV en zorgleerlingen zijn wij voldoende beoordeeld.
- **Onderwijs en zorg is op elkaar afgestemd en vullen elkaar aan:**
 - Didactische- en sociaal emotionele ondersteuning voor de leerkrachten en leerlingen is goed afgestemd op elkaar binnen de CvB. De formatie en het aantal orthopedagogen/GZ-psychologen is uitgebreid.
 - De orthopedagogen stemmen sociaal emotionele doelen voor leerlingen af met de betreffende zorgaanbieders c.q. behandelaars.

- Voor leerlingen van de arrangementenklassen zijn de leerroutes en toekomstperspectieven duidelijk.
- **Wij bereiden leerlingen voor op de maatschappij:**
 - Voor elke leerling wordt een passende leerroute en uitstroomperspectief gezocht, dat kan bijvoorbeeld zijn dagbesteding, arbeid, alle leerwegen van het vmbo of MBO-1. Er zijn speciale arrangementengroepen.
 - Wij werken binnen de Leerlijn 'Leren leren' met Steam.
 - Burgerschapslessen: een werkgroep bestaande uit een aantal medewerkers is bezig een visie hierop te formuleren en dit uit te werken voor de school.
- **Wij hebben de huisvesting op orde:**
 - De inrichting van de lokalen en leerruimtes is aantrekkelijk en passend bij de leerbehoeften en leertrajecten: de praktijklokalen en klaslokalen van de onderbouw zijn heringericht.
 - Het klassenmanagement is aangepast op de leeromgeving.
- **Kernprocessen:**
 - Er is een visie op verbreding van het onderwijs.
 - Er is een pre-entree opleiding voor meer praktijkgerichte leerlingen.
- **Mensen:**
 - Wij professionaliseren vanuit een nascholingsplan.
 - Alle medewerkers hebben nascholing gevolgd met de thema's veiligheid, de-escalatie en traumasensitief werken.
- **Partners**
 - Samenwerking met VSO De Blink (cluster 3) is gestart voor een mogelijke vso-locatie in Veenendaal.
 - De samenwerking en communicatielijnen met Pluryn zijn geëvalueerd, aangepast en verbeterd.

Doelen 2024 VSO De Glind vanuit het jaarplan/schoolplan 2022-2026

Koers:

- Wij werken volgens het KSO:
 - Wij willen het ISO-certificaat behalen.
 - Wij verbeteren onze kwaliteit volgens de PDCA-cirkel. Er zal een audit afgenomen gaan worden op basisvaardigheden.
- Onderwijs en zorg is op elkaar afgestemd en vullen elkaar aan:
 - De stuurgroep OZA monitort de kaders en resultaten van de onderwijs-zorgarrangementen.
 - 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.
 - Wij hebben een pedagogisch medewerker/coach in dienst.
- Wij bereiden leerlingen voor op de maatschappij:
 - Leerlingen leren hun eigen talenten ontdekken m.b.v. een nieuwe methode (de Educatiemeter)
 - Voor de methode Steam wordt aan een doorlopende leerlijn in de school gewerkt.
- Wij hebben de huisvesting op orde:
 - De buitenruimtes (onder- en bovenbouwpleinen) zijn op orde en voldoen aan de eisen van de verschillende leeftijdsgroepen.
 - De inrichting van de bovenbouwlokalen is aantrekkelijk en passend bij de leerbehoeften en leertrajecten.

Kernprocessen:

- Er is een visie op uitbreiding van onderwijsmogelijkheden. 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.
- De TAD zal in de huidige vorm gaan sluiten per 1 augustus 2024. Er wordt actief gewerkt aan de inrichting van een soort instroom/observatieklas. Dit omdat de multiproblematiek van de (met name zij-) instromers zo complex is dat een tijdelijke observatieplaats een mooie aanvulling kan zijn op ons aannamebeleid.
- Meer praktijklessen voor leerlingen met praktijkgerichte leerroutes en uitstroomperspectieven.
- De contouren van een arbeidsmarktgerichte klas krijgen meer vorm.

Mensen:

- Wij professionaliseren vanuit een nascholingsplan.
- Wij werven en leiden mensen op die op het VSO willen werken.
- Er wordt actief gezocht naar de juiste mensen op de juiste plaats.

Partners:

- VSO De Blink is gestart en draait met 2 klassen in Veenendaal. Dat proces is voor de Donnerschool in actieve zin afgerond. Op directieniveau vindt nog steeds uitwisseling van kennis en ervaring plaats.

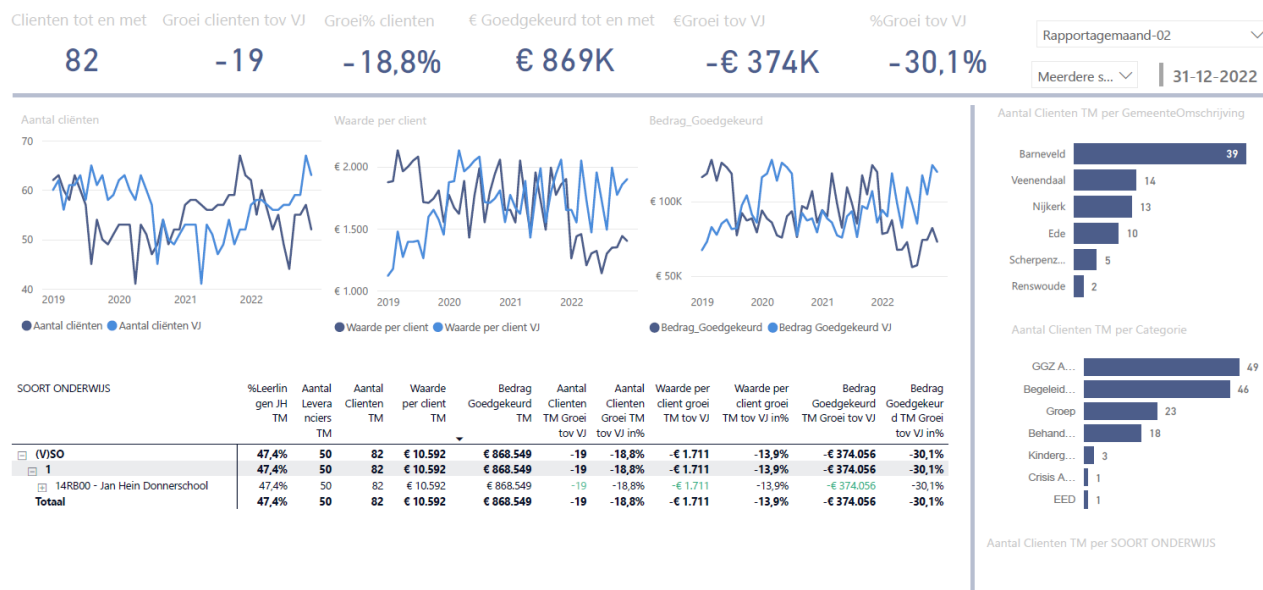
Doelen	Resultaten
Koers: Wij hebben de huisvesting op orde	De inrichting van lokalen en leerruimtes is aantrekkelijk en passend bij de leerbehoeften.
Kernprocessen: Wij bereiden leerlingen voor op de maatschappij	Voor elke leerling wordt een passende leerroute en uitstroombestemming gezocht
Optimalisering van ICT	Elke leerling heeft de beschikking over een laptop Smartborden zijn vernieuwd
Mensen: Wij professionaliseren vanuit een nascholingsplan	Alle medewerkers hebben nascholing gevolgd met de thema's veiligheid en traumasensitief werken
Partners: Samenwerking zorg en onderwijs	Maatwerk voor leerlingen die meer zorg nodig hebben.

Tabel 13: Doelen zoals opgenomen in schoolgids VSO De Glind 2022-2023

3.5 ONDERWIJS, ZORG EN BEHANDELING

Integratie van zorg en behandeling in onderwijs

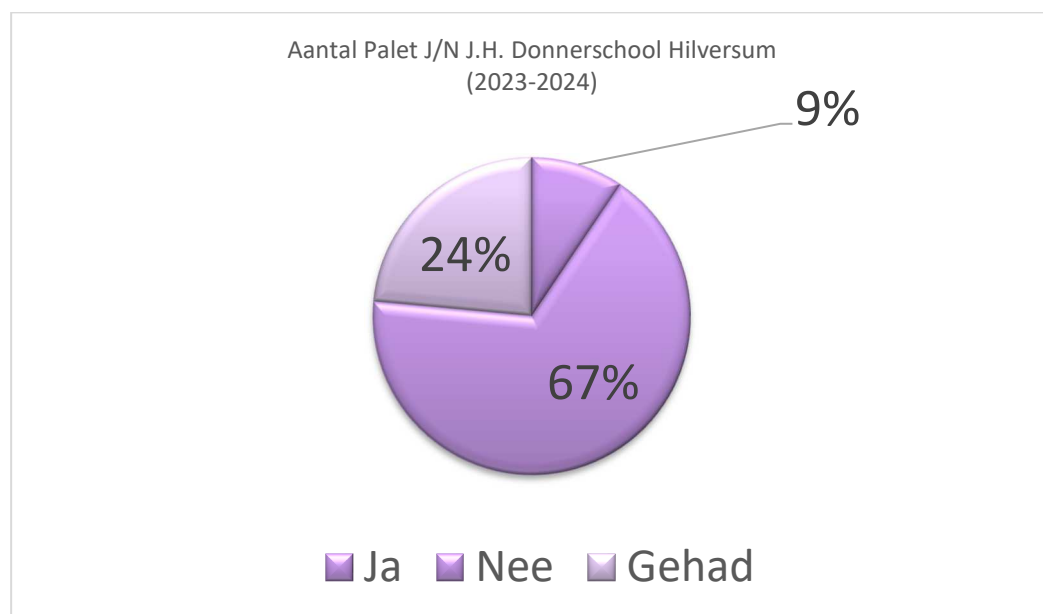
Als gevolg van de transitie van de Jeugdzorg krijgen gemeenten vanaf 2015 te maken met een breed spectrum aan organisaties. De leerlingen van de J.H. Donnerschool doen regelmatig een beroep op de 'zware' ondersteuning; hierdoor heeft de J.H. Donnerschool te maken met veel zorgpartners. De Jeugdmonitor van de Regio Foodvalley geeft aan dat op SO en VSO De Glind 173 leerlingen uit die regio komen, waarvan er 82 gebruik maken van Jeugdhulp en wel bij 50 verschillende zorgpartners (zie figuur). Gezien de verschillende regio's heeft de school met veel meer zorgpartners te maken. Het streven is het aantal zorgpartners in samenwerking met de regiogemeenten en samenwerkingsverbanden te beperken. De school wil door middel van Onderwijs Jeugdhulp Arrangementen (OJA) komen tot integratie van behandeling en zorg in het onderwijs. OJA 'het Palet' is een succesvol voorbeeld.



Figuur 11: Onderwijs en jeugdhulp In De Glind

Zwaardere populatie SO Hilversum

Uit de jaarlijkse populatiebeschrijvingen blijkt dat in de loop van de jaren de doelgroep die gebruik maakt van SO Hilversum is verzwaard. Er is sprake van dubbele diagnoses en zelfs van triple diagnoses.



Figuur 12: Ontwikkeling van de populatie van Hilversum

Vanuit de regio en samenwerkingsverband wordt ondersteuning aan leerlingen binnen OJA 'het Palet' vergoed. Vanuit de populatiebeschrijving is op te maken, dat de doelgroep op SO Hilversum zwaarder wordt door de leerlingen die niet meer aan OJA 'het Palet' deelnemen, maar uitgestroomd zijn naar de reguliere klassen. De populatie van de J.H. Donnerschool in Hilversum krijgt steeds meer de kleur van 'het Palet'. De J.H. Donnerschool is in overleg met gemeenten en samenwerkingsverbanden om aanvullende bekostiging te krijgen voor de leerlingen die OJA 'het Palet' hebben gehad of op de wachtlijst staan.

Lesgeven aan getraumatiseerde leerlingen

Kinderen of jongeren die schokkende gebeurtenissen hebben ervaren, kunnen last krijgen van psychische problemen. Deze kunnen leiden tot een (*psycho*-) *trauma*. Als traumatische ervaringen zich herhalen, is het

risico op (een nieuw) trauma groter. De schokkende ervaringen die tot trauma kunnen leiden, zijn heel verschillend. Aanhoudende (*chronische*) stress is schadelijk. Daarom biedt de J.H. Donnerschool hulp om te voorkomen dat de stress de hersenen van een kind (verder) beschadigt (*toxische stress*) de ontwikkeling van het brein ontregelt. De J.H. Donnerschool heeft expertise m.b.t. het lesgeven aan getraumatiseerde leerlingen en bouwt de expertise komende jaren verder uit.

3.6 PERSONEEL EN ORGANISATIE

Het bestuur van Stichting J.H. Donnerschool is bewust van het belang van goed en structureel personeelsbeleid. Het bestuur en de leidinggevenden hebben naast een verantwoording voor leerlingen een net zo'n grote verantwoordelijkheid voor het personeel. Personeelsbeleid wordt 'integraal' en 'strategisch' ingezet.

Integraal en strategisch personeelsbeleid

Het integraal en strategische personeelsbeleid (IPB) is vastgelegd in het Personeelsbeleidsplan 2023-2027.



Figuur 13: Integraal en strategisch personeelsbeleid 2023-2027

Als definitie van IPB hanteert de J.H. Donnerschool:

Het planmatig en cyclisch verbinden van de strategische koers met de ontwikkeling van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers op onze organisatie. Deze verbinding is ingebed in de strategische doelstellingen, de professionele cultuur en de bekwaamheidsontwikkeling van ons personeel. Hierbij wordt professioneel gebruikgemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers. Integraal personeelsbeleid is de afstemming van de competenties van de personeelsleden met de strategische doelen van de school (en andersom). Onder die competenties vallen kennis, houding en vaardigheden. De strategische doelstellingen van de school zijn dus het kader voor het personeelsbeleid. Het persoonlijk ontwikkelingsplan van de medewerkers speelt hierin ook een rol.

Integraal personeelsbeleid is onderdeel van strategisch personeelsbeleid als de verwachte resultaten bijdragen aan de strategische doelstellingen en ambitie van de organisatie. Het effectief benutten van de kwaliteiten heeft een positief effect op het onderwijskundig proces en draagt zo bij aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

Voor de medewerkers wordt zorggedragen voor een prettige en veilige werkomgeving:

- **Werkdruk:** Gelet op de doelgroep van leerlingen, rekening houdend met het beoogde leerklimaat, zal een beperking van de werkdruk worden nagestreefd. Dit kan door het (relatief) klein houden van het aantal leerlingen per medewerker van de J.H. Donnerschool. Hierbij zal de overhead (op bestuurs- en managementniveau) tot een minimum worden beperkt zodat de beschikbare tijd zoveel als mogelijk direct ten goede komt aan de leerlingen.
De werkdruk, gemeten als de verhouding tussen het aantal leerlingen in relatie tot het aantal medewerkers zal, ook bij een toename van het aantal leerlingen, redelijk en proportioneel blijven. Gestreefd wordt zoveel als mogelijk medewerkers met onderwijsbevoegdheid in te zetten of hen daartoe op te leiden.
- **Besteding bijzondere bekostiging starters en schoolleiders:** De toegekende middelen worden besteed aan scholing en aan personele lasten in verband met taakverlichting en interne begeleiding.
- **Werkomstandigheden:** Er wordt gestreefd naar het optimaal inzetten van kwalitatief goede werkmiddelen zoals kantooromgeving en ICT.
Collegialiteit en ontspanning dragen bij aan de goede werkomstandigheden. Daartoe wordt in de begroting ruimte opgenomen (onder de 'overige personeelslasten') voor team activiteiten.
- **Gezondheid:** De J.H. Donnerschool wil een positieve bijdrage leveren aan de gezondheid van medewerkers door het aanbieden van interventies als waarderende ontwikkelgesprekken, leefstijl-coaching, Arbo verantwoorde inrichting van de werkomgeving en actieve ziektebegeleiding.
- **Scholing:** De leerlingen hebben behoefte aan kwalitatief goede medewerkers. Om de bestaande deskundigheid te verhogen dan wel op peil te houden wordt ingezet op scholing van de medewerkers. Het scholingsbudget is structureel verhoogd naar 2% van de loonkosten.
- **Beloning:** Naast de reguliere CAO gebonden vergoeding wordt flexibiliteit aangeboden volgens het cafetariamodel en het optimaliseren van de fiscale ruimte (werkkostenregeling). Net als in voorgaande jaren is in 2023 de beloning van medewerkers uitgebreid, o.a. door de stijgende brandstofkosten. Er is een, binnen de fiscale mogelijkheden, internet- en telefoonvergoeding afgesproken en een uitbreiding van woon-werkreiskosten. Eind 2023 is er nieuwe CAO-PO afgesproken waarmee de beloning van medewerkers sterk verbeterd is. Naar aanleiding daarvan heeft het bestuur de uitbreiding van de personele voorzieningen boven op de CAO herzien per 1 januari 2024.
- **Gevoerd beleid over beheersing van uitkering na ontslag:** Om de risico's op uitkering na ontslag zoveel mogelijk te beperken, hanteert de stichting een rapportage per kwartaal waarbij de directeur-bestuurder de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek

verantwoording over aflegt richting de raad van toezicht. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de begroting die voorafgaand aan elk jaar door de directeur-bestuurder wordt opgesteld en ter goedkeuring aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de stichting in het financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een standaardrisicoprofiel.

- **Langdurig zieken:** De J.H. Donnerschool heeft een voorziening voor langdurig zieken die op grond van de verwachting van het ziekteverloop wordt bijgesteld.
- **Stop WGA:** De aan werkgevers toegerekende WGA-lasten zijn regelmatig onjuist. De J.H. Donnerschool heeft bezwaar gemaakt voor een aantal voormalige werknemers met WGA. Deze aanpak levert een forse WGA-kostenbesparing op via de Whk-premie.
- **WGA-hiaat:** de J.H. Donnerschool heeft collectief WGA-hiaat verzekering afgesloten voor de medewerkers op basis van vrijwillige deelname.

3.6.1 TOELICHTING MEDEWERKERS

Ontwikkeling formatie in 2023

In september 2023 werd de (verontrustende) ontwikkeling van de formatie met mogelijke financiële gevolgen duidelijk. Er werd geconstateerd dat de formatie zich in augustus 2023 had ontwikkeld naar 87,08 Fte (die in december 2023 weer daalde naar 81,54 Fte). Directeur-bestuurder, managementteam en raad van toezicht hebben uitgebreid gesproken over de oorzaak van deze toename en de keuzes die directeur-bestuurder daarin heeft gemaakt. In grote lijnen is de oorzaak te vinden in het willen anticiperen op het personeels- en lerarentekort, ondersteunen van de zwaardere doelgroep, anticiperen op mogelijk uitval en vertrek van medewerkers. Daarnaast was er sprake van ziekte en (studie en ouderschaps- en duurzame inzetbaarheids-) verlof van een behoorlijk aantal medewerkers, die deels financieel gecompenseerd werden.

Wat niet heeft meegeholpen was de niet-tijdige, onvolledige en niet juiste informatie vanuit het externe administratiekantoor. Directeur-bestuurder heeft, na een juridische procedure, besloten om de samenwerkingsovereenkomst met Adequatum/Dyade per 1 januari 2025 op te zeggen. Na een zorgvuldig gelopen aanbestedingsprocedure wordt met ingang van 2025 de administratie overgedaan aan Onderwijsbureau OBT.

Voor 2024 is een plan van aanpak gemaakt. Eind 2023 is de medezeggenschapsraad hierover geïnformeerd en begin 2024 zijn alle medewerkers via een nieuwsbrief betrokken. Het plan van aanpak is erop gericht om voor 2024 de (met name de personeels-) lasten te verminderen en de baten te vergroten.

Het plan van aanpak in grote lijnen:

Beschikbare middelen vergroten door:

- Het genereren van meer middelen bij gemeenten en samenwerkingsverbanden;
- Het eerder aanvragen van een hogere categorie TLV aangevraagd als die ondersteuning nodig is;
- Evalueren van de specifieke regelingen met Samenwerkingsverband Unita en Samenwerkingsverband Barneveld-Veenendaal;
- Het nog meer laten financieren van de ondersteuning op gebied van gedrag vanuit gemeenten;
- Het in rekening brengen van de voortrajecten;
- Het in rekening brengen van tijdelijke plaatsing van leerlingen.

(Personeels-)uitgaven reduceren door:

- De reiskosten woon-werk worden per 1 januari aangepast aan de CAO PO;
- De internet- en telefoonvergoeding worden herzien per 1-1-2024;

- De vergoeding vanuit de J.H. Donnerschool voor nieuwe contracten van een leasefiets te stoppen.

Herijking van de formatie per locatie:

- Per locatie komt een nieuw formatieplan vanuit formatiebesprekingen tussen locatiedirecteur en directeur-bestuurder;
- Er wordt ingezet op het -in overleg- tijdelijk uitlenen of overdragen van expertise naar bevriende scholen en samenwerkingsverbanden;
- Er wordt kritisch gekeken naar studieverlof en aangepast aan de CAO PO;
- Onderzocht wordt per locatie waar medewerkers dubbel voor klassen (noodzakelijk en mogelijk) ingedeeld zijn;
- Natuurlijk verloop wordt in principe eerst binnen de huidige formatie opgevangen;
- Ziekte en uitval van personeel wordt binnen de huidige formatie opgevangen;
- Vanuit de mogelijke formatie wordt gekeken welke tijdelijke contracten doorgaan of stoppen met in achtneming van de wettelijke kaders. Hierbij worden ook de mogelijkheden voor interne en externe mobiliteit gebruikt.

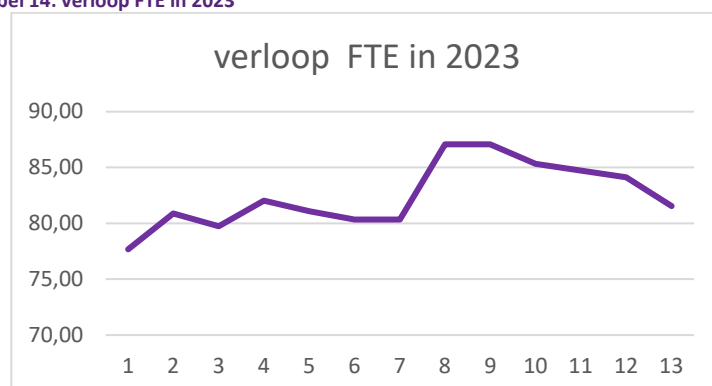
Formatie

Het Kenniscentrum (voorheen ambulante begeleiders) is gedurende 2023 beëindigd. Daarnaast is er afgelopen jaren steeds minder personeel bovenschools ingezet in administratieve ondersteuning, het management en bestuur. Desondanks is de totale formatie echter vrijwel gelijk gebleven. Deze keuze is gemaakt vanwege een groeiend aantal leerlingen, beleidskeuzes en inzet op subsidies (Nationaal Programma Onderwijs, Ondersteuning Basisvaardigheden, lerarentekort, Extra hulp in de Klas). Eind 2023 ontstond het financiële beeld dat er meer middelen uitgegeven werden dan binnenkomen. Bovendien vervallen in 2024 een aantal subsidies. Dat impliceert dat er voor 2024 een plan van aanpak is, met de bedoeling meer inkomsten te genereren en de uitgaven te reduceren.

Tabel 13: verloop personeel naar categorie

Formatieplaats per functiegroep	1-1-2023	1-4-2023	1-8-2023	1-11-2023	1-2-2024
Onderwijzend personeel	59	59	68	67	63
Onderwijsondersteunend personeel	33	38	37	34	34
Management	4	4	4	4	4
Totaal	96	101	109	105	101
Toe-afname personeel	4	5	8	-4	-4

Tabel 14: verloop FTE in 2023



Kenniscentrum Gedrag in Onderwijs

In de afgelopen jaren hebben de samenwerkingsverbanden expertise opgebouwd in de begeleiding van leerlingen. Verschillende samenwerkingsverbanden geven aan dat zij inmiddels zelf in staat zijn om de expertise in te zetten en te coördineren. In 2019 is een ombouw van het Kenniscentrum in overleg met raad van toezicht, medezeggenschapsraad en vakbonden ingezet. De expertise is eind 2023 volledig overgedragen aan de samenwerkingsverbanden.

Historisch cao-akkoord primair onderwijs: de loonkloof is dicht

De loonkloof – het verschil in salaris tussen leraren basisonderwijs en hun collega's in het voortgezet onderwijs – is verleden tijd. Dat is de allerbelangrijkste maatregel in de nieuwe cao primair onderwijs.

Besteding extra middelen werkdrukverlaging PO

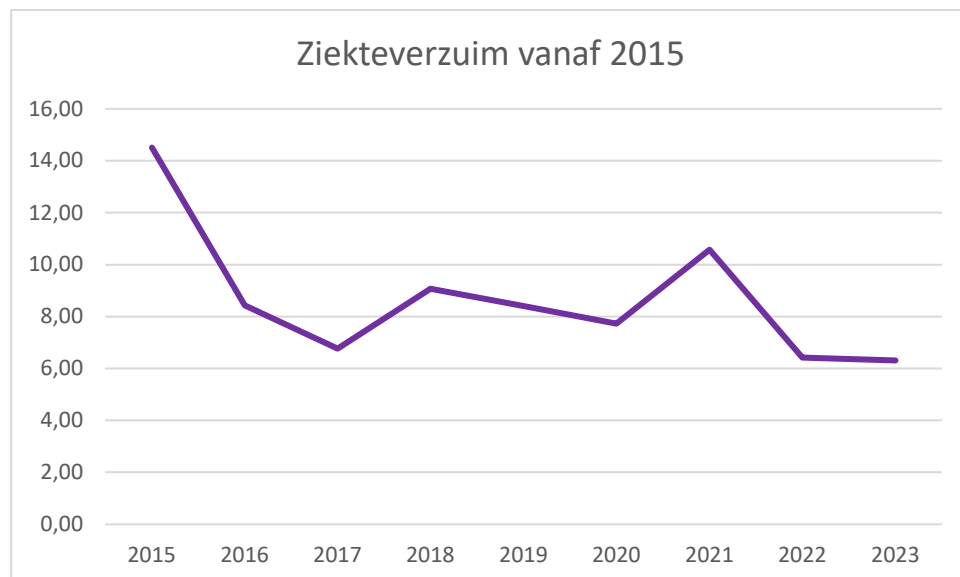
De zorg voor gezond en duurzaam personeelsbeleid is een voortdurend beleidsthema voor de stabiele organisatie die de J.H. Donnerschool wil zijn. Hiertoe zijn de werkdrukmiddelen ingezet om de werkdruk te verlagen. Op de locaties zijn de middelen ingezet aan extra handen in de klas, reductie aantal leerlingen per groep en/of ICT-middelen.

Ziekteverzuim

De reductie van het ziekteverzuim heeft een hoge prioriteit. De afgelopen jaren is er actief beleid ingezet om tot reductie van het verzuim te komen. En met succes! Van 14,5% in 2015 is het verzuim in 2023 gedaald tot een gemiddeld ziekteverzuim over het jaar naar 6,31 %.

De doelstelling is om het ziekteverzuim op termijn te houden onder het landelijk gemiddelde. In het speciaal onderwijs (SBAO/WEC) ligt het landelijk gemiddelde in 2022 op 7,5%. Voor het basisonderwijs ligt het gemiddelde op 6,4% (Bron: DUO- eindrapportage-verzuimonderzoek-po-en-vo-2022.pdf).

Gezien het geringe aantal medewerkers in het Kenniscentrum is het ziekteverzuim niet apart weergegeven; wel is het ziekteverzuim van het Kenniscentrum opgenomen in het totale ziekteverzuimpercentage van de J.H. Donnerschool.



Figuur 14: Ziekteverzuim over de jaren



Figuur: Ziekteverzuim 2023

Verwachting langdurig zieken

Er is een voorziening in de financiën 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 kent een eigen personeelsvereniging. Het is een proforma vereniging met een pragmatisch doel namelijk het organiseren van activiteiten met en voor het personeel. In 2023 zijn leuke activiteiten geweest. Gezien de zwaarte van het werk is teamvorming van belang. Naast hard werken is het ook fijn om samen plezier te hebben. De personeelsvereniging plant het hele jaar door leuke evenementen en uitjes om de saamhorigheid in de teams te bevorderen.

3.7 KWALITEITSZORG

De stichting wil een organisatie zijn waarbij onderscheidend en kwalitatief goed onderwijs geboden wordt met een continue aandacht voor kwaliteitszorg. De organisatie realiseert dit door de volgende activiteiten:

1. Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO): Om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen bieden hanteert de J.H. Donnerschool een kwaliteitsmanagementsysteem: de KSO. De KSO-norm helpt scholen bij het beschrijven, implementeren en borgen van kwaliteitsbeleid in de organisatie. Een onderwijsinstelling kan vervolgens haar organisatie inrichten op basis van deze norm en dit laten toetsen door een onafhankelijke externe partij.
2. Een (meerjaren-) kwaliteitskalender is opgesteld volgens de KSO-domeinen. De kwaliteitskalender is in feite een spoorboekje van de kwaliteit. De kalender zorgt voor een goede planning van de monitoring en toetsing. Het maakt inzichtelijk op welk moment de school zich gaat verantwoorden naar belanghebbenden.
3. De locaties werken opbrengst- en resultaatgericht. Er is eenduidigheid, afstemming en analyse van de onderwijs opbrengsten. De beschrijving van de leerlingenpopulatie en opbrengstanalyses zijn een basis voor het Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Het SOP van elke locatie is in te zien voor de stakeholders op de website van de school en wordt gedeeld met de samenwerkingsverbanden.
4. Als veilige school worden incidenten gemonitord en acties ingezet en besproken in de CvB's, in het managementteam en met de raad van toezicht.

3.7.1 UITVOERING VAN DE KWALITEITSKALENDER IN 2023:

Afgelopen jaar zijn diverse kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd. De rapportages van deze onderzoeken zijn besproken met het managementteam, de medezeggenschapsraad en de teams. In 2023:

- 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;
- Is in 2022 de tevredenheid bij alle medewerkers onderzocht;
Is in 2023 op alle locaties de tevredenheid en veiligheid onderzocht bij de leerlingen;
- Is in 2023 op alle locaties de veiligheidsmonitor voor leerlingen uitgevoerd. De resultaten zijn mede gezien de doelgroep- positief. Voortdurend wordt gewerkt aan het pedagogisch klimaat, veiligheid en de sociale context. De uitslag is besproken in de teams en per locatie zijn acties uitgezet;
- Is in 2023 de tevredenheid bij ouders/verzorgers gemeten.

Toelichting tevredenheid en veiligheid bij de leerlingen

Het aantal respondenten op de so-locaties is matig tot net voldoende. De oorzaak van het lage aantal is wellicht te vinden in de jonge kinderen, die wel meegeteld zijn bij de bevroegden, maar nog niet hebben kunnen meedoen met de bevraging. Dit maakt de uitslag indicatief. De uitslag is geanalyseerd in de teams, managementteam en in (de commissie van) de raad van toezicht.

	SO De Glind	SO Hilversum	VSO De Glind
Algemene tevredenheid	7,40	7,10	6,60
Welbevinden	6,60	6,70	7,00
Ervaren veiligheid	7,30	7,00	8,10
Aantasting veiligheid	8,20	8,00	8,00
Aantal respondenten	55	43	88
Respons voldoet aan de gewenste betrouwbaarheid			
Respons voldoet aan de vereiste betrouwbaarheid			
Respons voldoet niet aan de vereiste betrouwbaarheid			

Tabel 14: Tevredenheid en veiligheid bij leerlingen

Toelichting veiligheidsmonitor leerlingen

Het aantal respondenten op de so-locaties is matig tot net voldoende. De oorzaak van het lage aantal is wellicht te vinden in de jonge kinderen, die wel meegeteld zijn bij de bevroegden, maar nog niet hebben kunnen meedoen met de bevraging. Dit maakt de uitslag indicatief. De uitslag is geanalyseerd in de teams, managementteam en in (de commissie van) de raad van toezicht.

	SO De Glind	SO Hilversum	VSO De Glind
Wat is het welbevinden van leerlingen?	6,60	6,70	5,90
Hoe ervaren leerlingen sociale en fysieke veiligheid?	7,30	7,00	7,00
Ervaren leerlingen aantasting van hun sociale en fysieke veiligheid?	8,20	8,00	8,10
Zijn de leerlingen sociaal veilig?	42%	35%	26%
Aantal respondenten	55	43	88
Respons voldoet aan de gewenste betrouwbaarheid			
Respons voldoet aan de vereiste betrouwbaarheid			
Respons voldoet niet aan de vereiste betrouwbaarheid			

Tabel 5: Veiligheidsmonitor leerlingen

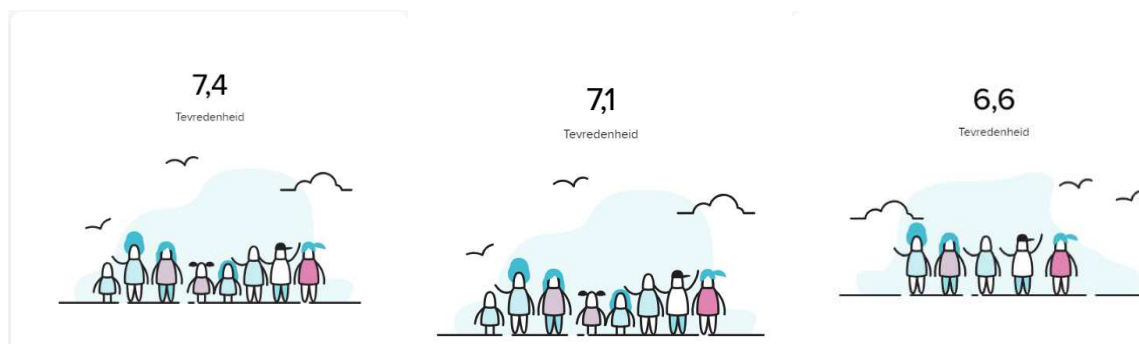
Toelichting tevredenheid bij ouders

De uitslag voldoet niet aan de minimaal vereiste betrouwbaarheid. De uitslag is per vraag wel geanalyseerd in de teams en managementteam. Voor komende jaren wordt gekeken hoe we organiseren dat er meer ouders/verzorgers meedoen. Voor het vso zijn de percentages niet weergegeven in de rapportage vanuit Vensters voor Verantwoording.

	SO De Glind	SO Hilversum	VSO De Glind
Algemene tevredenheid	7,40	7,10	
Welbevinden	6,60	6,70	
Ervaren veiligheid	7,30	7,00	
Aantasting veiligheid	8,20	8,00	
Aantal respondenten	50	29	44
Respons voldoet aan de gewenste betrouwbaarheid			
Respons voldoet aan de vereiste betrouwbaarheid			
Respons voldoet niet aan de vereiste betrouwbaarheid			

Tabel 156: Teverdenheid bij ouders

Meer informatie: <https://scholenopdekaart.nl>



Figuur 16: Tevredenheid SO De Glind, SO Hilversum, VSO De Glind

3.7.2 PLANNING VOOR 2024

De J.H. Donnerschool hanteert een kwaliteitskalender. De kwaliteitskalender geeft alle onderzoeken, interventies en/of bijstellingen in de tijd en over de jaren weer. De kalender is elke managementteamvergadering een onderwerp van gesprek.

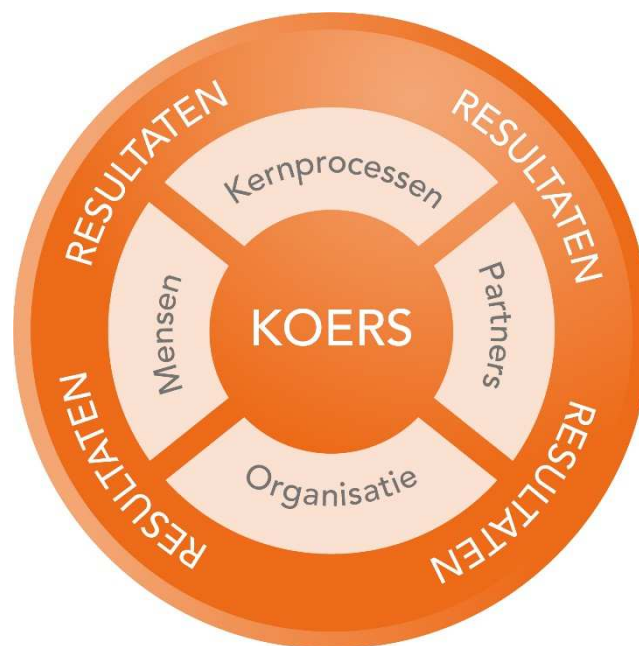
OVERZICHT KWALITEITS ONDERZOEKEN J.H. DONNERSCHOOL				Aug	Sept	Okt	Nov	Dec	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul
Organisatie		Frequentie:	Planning:												
Formatieplan en contracten medewerkers	DB/LD	1x per jaar													
Begroting uitvraag en vaststellen	DB/LD	1x per jaar													
Begroting voorgang	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													
Incidentenregistratie	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: jaarlijks maar op deelgebieden	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 scho	DB/LD	1x per 4 jaar													
Factsheet	DB	1x per 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													
Bestendiging, uitvraag inspectie	DB/LD	1x per jaar													

Figuur 17: De kwaliteitskalender als spoorboek voor alle onderzoeken en interventies

Externe Audit

In maart 2023 vond een audit door een externe partij, CIO (de certificeerder voor professionele organisaties), plaats. De bedoeling is op termijn te komen tot ISO9001 certificering. Het eerste onderzoek (EO-1) heeft zich met name gericht op de locatie SO De Glind. CIO geeft in de samenvatting aan:

De J.H. Donnerschool heeft de afgelopen jaren een sterke planmatige structurering doorgemaakt. Het managementteam heeft hierop gestuurd, medewerkers zien dit en hebben hier profijt van, er is rust en regelmaat. Op locatieniveau van SO De Glind is dit ook terug te zien. De PDCA wordt steeds meer en strakker doorlopen. Aandachtspunt voor een vervolgonderzoek zijn enkele (kwaliteits-) instrumenten: regelmatige interne audits en de directiebeoordeling.



Figuur 18: Onderzoeksdomeinen CIO

3.8 PARTNERS EN OMGEVING

Horizontale verantwoording

Horizontaal verantwoordt de organisatie zich aan ouders, medewerkers, leerlingen, afnemend en toeleverend onderwijs, bedrijven en andere organisaties. Dat gebeurt openbaar, bijvoorbeeld door het project *Scholen op de Kaart* en via de website van de school. Op de website www.donnerschool.nl zijn documenten zoals nieuwsbrieven, jaarverslagen, het schoolplan en de schoolgids te vinden. Ook via de medezeggenschapsraad, leerlingenraad en interne nieuwsbrieven vindt verantwoording plaats.

Het bestuursverslag (jaarverslag en jaarrekening) wordt jaarlijks op de website van Stichting J.H. Donnerschool gepubliceerd en kan worden gedownload. Daarnaast ontvangen de stakeholders een mailbericht met een link naar het bestuursverslag. De individuele scholen/locaties verantwoorden zich jaarlijks aan de ouders/verzorgers via de schoolgids over het gevoerde beleid en de resultaten.



Figuur 19: Elke locatie heeft een eigen schoolgids met eenheid in opbouw en uitstraling

In 2023 is net als voorgaande jaren gewerkt aan een eenduidige uitstraling van de organisatie met een aansluiting aan de schoolgids. Er is o.a. ontwikkeld:

- Een nieuwe format voor PowerPointpresentaties
- Een flyer voor 'Goed Werkgeverschap'
- Regels en afspraken voor het vso



Figuur 20: Wat nodig is voor een fijne school op het vso

In 2023 is gewerkt aan:

- Rapporten met uitstraling
- Portfoliomappen
- Regels en afspraken voor de locaties SO De Glind en SO Hilversum

- Een openavond voor potentiële leerlingen en hun ouders/verzorgers voor VSO De Glind.

In 2023 is ingezet op de werving van nieuwe medewerkers

Om het team van collega's uit te breiden, is gewerkt aan een andere wervingscampagne "Een baan speciaal voor jou!". Communicatiebureau 'Brandshake' heeft deze campagne geleid. In deze campagne staat de persoonlijke drive van collega's centraal. Wat maakt het werk op de J.H. Donnerschool zo bijzonder voor hen? Welke uitdagingen zijn er en hoe wordt er mee omgegaan? Op een nieuwe vacaturesite zijn persoonlijke verhalen gedeeld in de vorm van blogs en video's. De campagne was en is zeer succesvol. De J.H. Donnerschool leek in staat voldoende nieuwe medewerkers aan te trekken. Zelfs zijn kandidaten doorverwezen naar een andere school. <https://eenbaanspeciaalvoorjou.nl>

Een baan in het speciaal onderwijs, speciaal voor jou!

We hebben iets voor je. Een baan in het speciaal onderwijs, speciaal voor jou! Op de locaties van de J.H. Donnerschool geven we speciaal onderwijs aan speciale leerlingen. Onze collega's staan iedere schooldag klaar voor leerlingen die dat beetje extra nodig hebben. En dat doen zij niet alleen, maar samen als team. Ben jij klaar om je aan te sluiten bij dit gepassioneerde team? Bekijk nu onze vacatures. We kunnen niet wachten je te ontmoeten.

Figuur 21: 2023 een nieuwe branding voor de J.H. Donnerschool

3.9 HUISVESTING EN INRICHTING

De J.H. Donnerschool streeft naar een inrichting van de locaties die veilig is, aantrekkelijk is en past bij de leer- en ontwikkelingsbehoeften van de leerling. Overleg met de mensen die gebruik maken van de huisvesting blijft uitgangspunt. De J.H. Donnerschool wil een optimaal leerklimaat voor de specifieke doelgroep, dat realiseert de organisatie door:

- Het hanteren van moderne onderwijsmethoden: Dit betekent dat er wordt ingezet op het monitoren van de huidige methoden en waar nodig vervanging zal plaats vinden. Dit komt tot uitdrukking in de meerjaren investeringsplanning.
- Toenemend gebruik van ICT: Gestreefd wordt naar het optimaal gebruik van ICT in de klas en voor de afzonderlijke leerlingen. De ICT is een belangrijk onderdeel van de meerjaren investeringsplanning.
- De accommodatie toereikend te houden voor de ontwikkeling van de leerlingen: In de investeringsplanning wordt rekening gehouden met de aanpassingen/uitbreiding van de bestaande accommodatie. In dit kader vallen ook de aanpassingen van de schoolpleinen, die zijn opgenomen in de meerjaren investeringsplanning.

3.9.1 HUISVESTING EN INRICHTING 2023

Schoolgebouw Schoonderbekerweg 45 in De Glind

Het gebouw in De Glind is recent verbouwd en goed onderhouden.

In 2023 is in De Glind uitgevoerd:

Huisvesting:

- Alle lokalen bovenbouw van VSO De Glind zijn opnieuw ingericht met meubels, vloer is vervangen en alles is geschilderd;
- De bibliotheek van VSO De Glind is vernieuwd;
- Het schoolplein van SO De Glind is gereed en helemaal opnieuw ingericht met ideeën van leerlingen en op advies van het team;
- Lokalen van het so zijn opnieuw ingericht waaronder een kleuterlokaal;
- Deurmagneten zijn aangebracht;
- Er zijn twee noodlokalen geplaatst: één lokaal wordt gebruikt voor het so en één lokaal voor het vso.

Onderhoud:

- Vanuit de meerjarenonderhoudsplannen (MOP) is voor 2023 een post onderhoud opgenomen;
- Achterzijde gebouw geschilderd.;
- In 2024 wordt het MOP opnieuw opgesteld.

ICT:

- Uitbreiding en vervanging laptops VSO De Glind: elke leerling gebruikt een eigen laptop van school;
- Uitbreiding chromebooks op SO De Glind; iedere leerling heeft een eigen device;

Schoolgebouw Lopes Diaslaan 2 in Hilversum

Het gebouw in Hilversum is recent verbouwd en goed onderhouden. In voorgaande jaren is een kunst- en cultuurlokaal (atelier), een behandel- en therapieruimte en een leslokaal gerealiseerd.

In 2023 is in Hilversum uitgevoerd:

Huisvesting:

- Het schoolplein is na jaren van gefaseerd investeren helemaal klaar;
- Diverse lokalen zijn ingericht i.v.m. de vele aanmeldingen van met name kleuters;
- De ingang voor leerlingen is vernieuwd;
- Kantoren zijn voorzien van nieuwe meubels;
- De presentatie van boeken is vernieuwd.

Onderhoud:

- Vanuit de meerjarenonderhoudsplannen (MOP) is voor 2023 een post onderhoud opgenomen;
- In Hilversum is schilderwerk uitgevoerd;
- Gymzaal: Kasten zijn aangebracht, keuring uitgevoerd en herstel heeft plaats gevonden.
- Jaarlijks ontvangt de J.H. Donnerschool een uurvergoeding voor onderhoud van het gymlokaal.

ICT:

- Uitbreiding chromebooks; iedere leerling heeft een eigen device;

3.9.2 HUISVESTING EN INRICHTING 2024

Ook voor 2024 zijn er plannen, kort samengevat: dit stuk klopt niet, zie boven

- Het plein van VSO De Glind wordt een eerste beperkte stap gemaakt voor verbetering. Er wordt een plan gemaakt;
- In 2024 worden de schoolpleinen van VSO De Glind vernieuwd met bij de leeftijd passende materialen.

Verwachtingen t.a.v. investeringen

Ter onderbouwing van de meerjarenbegroting werkt Stichting J.H. Donnerschool met meerjaren investeringsplannen voor alle locaties en onderverdeeld per item (algemeen, lokalen, ICT, smartborden, leermiddelen, etc.). Afgelopen jaren was het nodig om veel te investeren in de vervanging van verouderde inrichting op alle genoemde items. In de jaren na 2023 zal de afschrijvingstermijn weer leidend zijn in de investeringen en is de achterstand ingelopen.

Uitbreidingsplannen

Locatie De Glind gaat uitbreiden: De gemeente Barneveld heeft de aanvraag tot uitbreiding, gedaan op 1 februari 2022, goedgekeurd. In februari 2023 is een aanvullende aanvraag ingediend. Er wordt gewerkt aan visieontwikkeling met verschillende scenario's voor de huisvesting op korte en langere termijn. Een investering in de huisvesting is noodzakelijk is om de accommodatie toereikend te houden voor de ontwikkeling van de leerlingen omdat:

- Het aantal leerlingen in het so en in het vso substantieel is toegenomen de afgelopen jaren.
- We onderwijs verzorgen aan kleuters, die op dit moment aangewezen zijn voor onderwijs in omliggende plaatsen, zoals bijvoorbeeld Ede;
- De doelgroep steeds meer vraagt om integratie van Jeugdhulp en GGZ in het onderwijs. Om deze integratie mogelijk te maken zijn behandel- en besprekruimtes nodig. De behandelruimte zou ook als een kleine speelzaal voor kleuters gebruikt kunnen worden;
- De school veel externe (zorg) relaties ontvangt, die multifunctionele ruimtebehoefte hebben;
- De school juist door zijn locatie zijn eigen, unieke plek inneemt in de diversiteit aan onderwijsinstellingen.
- Een eerste huisvestingsanalyse geeft aan dat er behoefte is aan voor SO De Glind:
 - Een leslokaal voor kinderen in de kleuterleeftijd
 - Een behandelruimte ook te gebruiken als speellokaal
 - Een gemeenschappelijke ruimte
 - Spreekkamers
 - Individuele werkplekken voor leerlingen
 - Alle leerlingen van SO De Glind op één locatie
- **Bouwaanvraag bij de gemeente Hilversum:** In januari 2023 is een aanvraag ingediend voor uitbreiding bij de gemeente Hilversum, omdat:
 - Het aantal leerlingen is gegroeid;

- Er gezien de specifieke arrangementen die in samenwerking met jeugdhulp worden geboden, ruimte voor zorg en behandeling nodig is;
- Het gymlokaal te klein is en achterstallig onderhoud heeft;
- De J.H. Donnerschool al een aantal jaren kleuters heeft en er steeds meer kleuters verwacht worden. Er is een speellokaal nodig eventueel ook te gebruiken voor training, begeleiding en behandeling;
- Hittestress en ventilatie een probleem is op deze locatie;
- De J.H. Donnerschool is nu opgenomen in het Integraal Huisvestingsplan van de gemeente Hilversum. Het bestuur maakt zich sterk hoger op de urgentielijst te komen.

3.10 DUURZAAMHEID

Duurzaamheid is een belangrijk onderwerp binnen de J.H. Donnerschool. Eén van de gestelde doelen in het jaarplan is dat er duurzaam in kosten en in milieubelasting gewerkt wordt. Dit wordt gedaan door:

- **Energietransitie:**
 - Bij het (meerjaren) onderhoud van de schoolgebouwen wordt rekening gehouden met milieuaspecten als belasting voor de omgeving (milieuvriendelijke toepassingen), duurzaamheid (langdurige oplossingen toepassen), afvalscheiding, zuinig omgaan met materialen.
 - De Rijksoverheid wil dat in 2050 gebouwen in Nederland zonder aardgas verwarmd worden en dat er net zoveel duurzame energie wordt opgewekt als dat wordt verbruikt. In De Glind is de J.H. Donnerschool één van de kartrekkers bij de 'Wijk van de Toekomst'. De J.H. Donnerschool vervult een voorzittersrol in de Stichting Duurzaam De Glind.

Opwekken van energie

Eigen energie opwekken op alle locaties door middel van zonnepanelen. Leerlingen kunnen de rendementen in de hal zien op een monitor.

Energiebesparende maatregelen:

- Er wordt gebruik gemaakt van energiezuinige verlichting. Buiten de schooltijden wordt de verwarming op een lagere temperatuur gezet.
- Leerlingen zien de opbrengst van de zonnepanelen en krijgen daar les over.
- De locaties hanteren een continuïteitsrooster, waardoor er minder verkeersbewegingen (halen en brengen) nodig zijn.
- 's Nachts zijn de luchtverversinginstallaties op een lage stand werkzaam of uit.
- In alle klassen op de locaties van de J.H. Donnerschool zijn de digiborden vervangen door smartboards. Deze interactieve displays zijn bovendien energiezuiniger dan projectoren.
- Het kooklokaal van VSO De Glind is gasvrij. Er wordt gekookt op inductie;
- In de personeelskeukens wordt gebruik gemaakt van Quookers;
- De wasdroger in De Glind is vervangen door een energiezuinige warmtepompdroger.
- De koel en vries-combinaties op alle locaties zijn vervangen door energiezuinige toestellen.
- De wasmachines en afwasmachines op alle locaties zijn energiezuinig.
- In 2023 is op de locatie Hilversum een (laatste) deel van de verlichting vervangen door ledverlichting;
- Leerlingen worden betrokken:
 - Het afval wordt gescheiden opgehaald en verwerkt.
 - Leerlingen worden actief betrokken bij de plannen voor duurzaamheid.

Vergroening

De J.H. Donnerschool heeft in 2023 gewerkt aan het vergroenen van de speelpleinen. De speelpleinen dienen veilig en aantrekkelijk voor leerlingen te zijn en passend bij de doelgroep. Door middel van

vergroening wordt een bijdrage geleverd aan het tegengaan van opwarming van de aarde. De gemeente Hilversum en de gemeente Barneveld hebben de scholen ondersteund, waardoor bomen, struiken, heggen en een struinbos is gemaakt.

- Fauna: in De Glind is een quickscan fauna uitgevoerd. Op grond hiervan zijn voorzieningen getroffen voor dieren als de huismus, gierzwaluw, vleermuis en steenuil gemaakt.
- Insectenhôtels: In De Glind zijn, met ondersteuning van de gemeente, twee insectenhôtels geplaatst.



Figuur 22: Twee insectenhôtels in De Glind

Toekomstige ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid

In de komende tijd wil de J.H. Donnerschool een bijdrage leveren aan de klimaatdoelstellingen:

- Voor de gebouwen in Hilversum en in De Glind is een gesubsidieerd ontzorgingsprogramma verduurzaming maatschappelijk vastgoed van de provincie Gelderland geregeld. Dit ontzorgingsprogramma is bedoeld om kleine scholenstichtingen te begeleiden bij het verduurzamen van het vastgoed. De resultaten zijn weergegeven in rapportages en presentaties per gebouw. Weergegeven is de benodigde investeringen per interventie en het opgeleverde financiële resultaat. De rapportages worden verwerkt bij komende verbouwingen en bij een update van de meerjaren onderhoudsplannen (MOP).



Figuur 23: Provincie Gelderland ondersteunt bij de verduurzaming

- Energiebesparende maatregelen: Bij uitbreidingen worden energie besuinigende maatregelen genomen. Er wordt zoveel als mogelijk met materialen gewerkt die herbruikbaar zijn.

3.11 WERKZAAMHEDEN OP HET GEBIED VAN ONDERZOEK EN ONTWIKKELING

Om een (wetenschappelijke) onderbouwing te hebben bij de ontwikkelingen hecht de J.H. Donnerschool veel waarde aan onderzoek en ontwikkeling.

Onderwijs en zorg

Een doel dat de J.H. Donnerschool zich gesteld heeft, is dat onderwijs en zorg effectief samenwerken. Dit is een uitdagend proces, dat nauwlettend gevolgd en gemonitord wordt. Leerlingen worden begeleid door vele zorgorganisaties. Veel leerlingen van de doelgroep hebben Jeugdhulp en behandeling vanuit GGZ nodig onder schooltijd om te werken aan leervoorwaardelijke doelen omdat plaatsing binnen het onderwijs anders in het geding is.

Eén van de onderzoeken is een actieonderzoek in samenwerking vanuit de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Het voornemen is om dit onderzoek langdurig voort te zetten.

Een ander onderzoek is op de drie locaties gedaan door een zorgarrangeur vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dit onderzoek richt zich op het gebied van het (collectief) financieren en organiseren van zorg in onderwijstijd voor leerlingen op school.

In 2024 wordt ingezet op een publicatie bij de netwerkorganisatie 'Met Andere ogen'.

Minor speciaal Onderwijs

De J.H. Donnerschool en Pabo Marnix werken samen met als uiteindelijke doel te komen tot een 'Minor Speciaal Onderwijs' binnen het curriculum van de Marnix academie. De samenwerking gaat leiden tot een win-win situatie voor beide organisaties. Enerzijds wordt het curriculum van Pabo Marnix verstrekt. Anderzijds geeft het speciaal onderwijs nieuwe inzichten en kansen op medewerkers die het speciaal onderwijs al kennen vanuit hun opleiding.

Een dieperliggend motief is om ook de doelgroep van het speciaal onderwijs binnen de focus van de opleidingsinstituten te krijgen. Ook deze leerlingen hebben professioneel opgeleide leraren nodig!

Planning is om in 2024 te starten met de Minor Speciaal Onderwijs.

3.12 MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S

Strategisch personeelsbeleid

Bij het tot stand komen en bij het ten uitvoer brengen van het strategisch personeelsbeleid zijn een aantal specifieke en onmisbare dragers essentieel. In de eerste plaats is de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad als kritisch meedenker van belang om de 'stem' van de medewerkers te laten horen.

De locatiedirecteuren zijn als verantwoordelijken voor hun locaties én juist voor hun mensen verantwoordelijk voor een effectieve toepassing van de principes en acties zoals in het beleid is geformuleerd. Zij zullen de vruchten plukken van de investeringen die gedaan worden vanuit het integraal en strategisch handelen voor hun teams.

Het bestuur neemt het initiatief tot het beleid, maar om succesvol te kunnen worden, zal het eigendom van de locatiedirecteuren moeten zijn. In hun vezels én in hun zijn, wordt het personeelsbeleid voelbaar én zichtbaar.

Afstemming van het personeelsbeleid op de onderwijskundige visie en opgave vindt plaats in de zes wekelijkse jaarplanbesprekingen tussen locatiedirecteur en de directeur-bestuurder. De locatiedirecteur monitort, evalueert en stemt de doelen in het jaarplan af met het locatieteam op de teamvergadering.

De doelen en het strategisch beleid zijn een terugkerend gespreksonderwerp bij de raad van toezicht en in de commissies.

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

De Stichting J.H. Donnerschool is een open organisatie en staat open voor alle kinderen, jongeren, ouders/verzorgers en medewerkers. Er is extra aandacht voor racisme en discriminatie, pesten, veiligheid van LHBTI+'ers en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dit is vastgelegd in protocollen en beleidsdocumenten. Er zijn anti-pestcoördinatoren, interne contactpersonen en een externe vertrouwenspersoon. Er wordt aandacht besteed aan de 'roze'-dagen. De regenboogvlag wordt opgehangen op dit soort dagen.

School is bedoeld om te leren. Dit kan alleen als leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers zich veilig voelen op school. We hebben een duidelijke visie op hoe we met elkaar omgaan en willen graag samen met ouders/verzorgers en kinderen/jongeren zorgen voor een veilige school.



De uitgangspunten

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

4. RISICOMANAGEMENT

4.1 RISICOPROFIEL

De J.H. Donnerschool wil een stabiele en betrouwbare organisatie zijn. Om dit te bereiken is het van belang rekening te houden met de risico's die er voor de school zijn. Het risico kan dan ook gedefinieerd worden als het optreden van een gebeurtenis met negatief effect op het behalen van de doelstellingen.

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 ziektevervangende.
4. 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.

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 één of meer passend onderwijs samenwerkingsverbanden;
- b. Gewijzigd beleid van gemeenten t.a.v. het leerlingenvervoer kan invloed hebben op het aantal leerlingen van de locaties (v)so;
- c. Wijzigingen in het beleid van de zorgverleners (Pluyn, Gezinshuis.com, Stichting Jeugddorp De Glind, Rudolphstichting) in De Glind kan invloed hebben op het aantal leerlingen op de locaties vso en so in De Glind;

- d. Kwaliteitsverlies op één of beide locaties so of vso kan leiden tot verschuiving van leerlingstromen en terugloop van het aantal leerlingen;
- e. Landelijk en in het werkgebied van de J.H. Donnerschool groeit het (v)so en met name op de gedragscomponent. Er dient rekening gehouden worden met een toename van het aantal leerlingen en met (het voorkomen van) wachtlijsten;
- f. Met name de landelijke overheid kan nog grillig en onverwacht handelen. Dit kan een negatief effect hebben (bijvoorbeeld de vereenvoudiging van de bekostiging), maar ook een positief effect (NPO-middelen). Dit heeft direct of op termijn effect op weerstandsvermogen en liquiditeit.

2. De omvang van de personele last

De omvang van de personele last moet in overeenstemming zijn met de inkomsten op basis van de leerlingenaantallen van de verschillende locaties. Als leerlingenaantallen reduceren op één of meerdere locaties *of bij een terugloop in de vraag naar ambulante dienstverlening* zou een discrepantie kunnen ontstaan tussen de inkomsten en de personele last.

Door de zwaardere problematieken bij jonge kinderen in het so zijn kleinere klassen nodig, waardoor de personele last niet in balans is met het leerlingaantal op de so-locaties.

Personeelstekort is een risico: de impact kan zijn dat kwantitatief en kwalitatief onvoldoende geleverd wordt in lessen en begeleiding.

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. 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.
- c. Re-integratiekosten van zieke werknemers (arbo): vanuit Wet Poortwachter en vanuit goed werkgeverschap is het nodig begeleiding te organiseren.
- d. Transitie vergoedingen na twee jaar ziekte: dit heeft vooral een tijdelijk effect op de liquiditeit omdat een groot deel gecompenseerd wordt door het UWV.
- e. Risico pandemie: De coronaperiode heeft ons geleerd dat onverwachte ontwikkelingen op gezondheid grote impact kunnen hebben.

4. De ontwikkelingen binnen het Kenniscentrum Gedrag in Onderwijs

In 2023 is het Kenniscentrum afgebouwd. De afbouw van afgelopen jaren heeft ertoe geleid dat het Kenniscentrum geen risico meer vormt voor de J.H. Donnerschool. Mede gezien de ontwikkelingen m.b.t. BTW bij detachering is de keuze tot afbouw een verstandige keuze geweest.

5. Meerjarig onderhoud aan de gebouwen

- Schoolgebouw Schoonderbekerweg 45 in De Glind: in 2024 worden het Meerjaren Onderhoudsplannen (MJOP) herzien.
- Schoolgebouw Lopes Diaslaan 2 Hilversum: in 2024 worden het MJOP herzien.
- Accountants geven aan dat schoolbesturen een striktere interpretatie moeten hanteren van al bestaande voorschriften voor de jaarverslaggeving ten aanzien van de voorziening groot onderhoud. Schoolbesturen zouden daardoor meer geld moeten toevoegen aan de voorziening groot onderhoud. Hierdoor wordt er feitelijk meer geld onttrokken aan het onderwijsproces. Er dient een keuze gemaakt te worden voor de componentenmethode of voor het activeren. Vervolgens worden de voor- en nadelen beschreven en een afweging gemaakt. Daarbij wordt er een inschatting gemaakt van de financiële impact en worden eventuele risico's onder de aandacht gebracht. Er wordt advies gevraagd aan de accountant en administratieve dienstverlener.

6. **AVG:** De impact op het onjuist verspreiden van persoonlijke gegevens (denk aan intelligentie onderzoeken, adresgegevens e.d.) is voor de betreffende persoon erg groot. Daarnaast is er een risico op boetes bij het niet melden van een datalek.

7. **Cyberveiligheid:** De impact bij inbraak in de systemen is groot. Bij een cyberaanval wordt niet gekeken naar de aard van de organisatie, maar is het de misdadigers uitsluitend te doen om het verkrijgen van geld. Dit kan om grote bedragen gaan, die de school niet kan betalen.

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 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.

- o 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:
 - o 'Branding' van de organisatie;
 - o Personeelsbeleidsplan uitvoeren;
 - o Samen opleiden met de hogescholen;
 - o Goede voorzieningen voor personeel;
 - o Actieve uitwerking van de vlootschouw;
 - o Samenwerken in de RAP en wellicht onderwijsmarktregio.

3. Ziekteverzuim

Beheersmaatregelen:

- De organisatie houdt grip op het ziekteverzuim en de mogelijke gevolgen door:
 - o Dagelijkse monitoring en maandelijkse rapportage van het ziekteverzuim per locatie.
 - o Op de eerste ziektedag worden medewerkers door de Arbodienst bevraagd wat de verwachting is van het ziekteverloop.
 - o De coördinator ziekteverzuim van de Arbodienst heeft regelmatig contact met de direct-leidinggevenden.
 - o De RI en E wordt jaarlijks uitgevoerd.
 - o Regelmatig wordt alle medewerkers een preventief Medisch Onderzoek (PMO) aangeboden. Deelname is op vrijwillige basis.
 - o Er is ziekteverzuimbeleid opgesteld voor de stichting, van waaruit interventies zijn aangeboden zoals bijvoorbeeld leefstijlcoaching.
 - o Bij frequent verzuim wordt begeleiding aangeboden vanuit de Arbodienst.
- Vervanging van medewerkers:
 - o Alle locaties hebben een plan van aanpak over hoe organisatorisch te handelen bij ziekte.
 - o Wegens gebrek aan vervangers wordt slechts incidenteel gebruik gemaakt van externe invallers.
 - o Er wordt geen gebruik gemaakt van commerciële organisaties voor inhuur personeel bij ziektevervanging.
- Eigenrisicodrager en verzekering:
 - o 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:
 - o 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:
 - o 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:
 - o 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. De ontwikkelingen binnen het Kenniscentrum Gedrag in Onderwijs

Beheersmaatregelen

Na afbouw zijn er geen beheersmaatregelen meer nodig.

5. Meerjarig onderhoud aan de gebouwen

Beheersmaatregelen:

- Schoolgebouw Schoonderbekerweg 45 in De Glind: het MJOP wordt in 2024 herzien.
- Schoolgebouw Lopes Diaslaan 2 Hilversum: het MJOP wordt in 2024 herzien.
- Na het actualiseren van de MJOP's is dit vertaald naar de bijstelling van noodzakelijke reserveringen voor onderhoud.
- Herziening van de onderhoudsplanning in 2024.

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.

7.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 wordt het IBP-beleid herzien en bijgesteld.

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. Echter is als gevolg van de forse investeringen de afgelopen jaren en extra uitgaven in 2023 voor zowel intern als extern personeel is het buffervermogen sterk verminderd (zie ook 3.6.1). Voor 2024 is een plan van aanpak gemaakt. Het plan van aanpak is erop gericht om voor 2024 de (met name de personeels-) lasten te verminderen en de baten te vergroten. Het plan van aanpak gaat over drie lijnen:

- Beschikbare middelen vergroten
- (Personeels-)uitgaven reduceren
- Herijking van de formatie per
- Investerings beperken en/of uitstellen

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 zijn een paar uitgangspunten vastgesteld ter bepaling van het benodigde buffervermogen:

1. Een afwijking van 5% van het leerlingaantal:
Wat zijn de mogelijke financiële consequenties bij een afwijking van 5% van het aantal leerlingen tegen rijksbijdrage per leerling
2. Kenniscentrum: Het Kenniscentrum is in 2023 helemaal afgebouwd. Hiermee is het risico op calamiteiten en extra kosten verdwenen.
3. Het vormen van een marge ten behoeve van mogelijk personele verplichtingen.
Dat betekent voor de financiële consequenties een combinatie van inschatting kosten ziekteverzuim, vervulling vacatures, transitievergoedingen.

Financiële consequenties voor:

Ad.1	Afwijkende leerlingaantallen	€ 390.000
Ad.2	Kenniscentrum	0
Ad.3	Personele verplichtingen	<u>670.000</u>
Totaal		€ 1.060.000

Bovenstaande uitgangspunten geven een indicatie van het benodigde buffervermogen. In 2023 zal een nadere analyse van de risico's plaatsvinden 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 2023

De raad van toezicht van de J.H. Donnerschool wil een raad zijn met een grote betrokkenheid bij de organisatie en bij de mensen van de school. De leden kiezen voor het lidmaatschap vanuit maatschappelijke betrokkenheid bij kinderen, jongeren, ouders/verzorgers en medewerkers van het speciaal onderwijs en het voortgezet speciaal onderwijs. De raad van toezicht wil een bijdrage leveren aan de drie kernwaarden: toekomstgerichtheid, stabiel en betrouwbaar.

Code Goed Bestuur

De Stichting J.H. Donnerschool heeft de 'Code goed bestuur' van de PO-raad ongewijzigd overgenomen.

Er is een scheiding tussen bestuur en toezicht. Het interne toezicht van de stichting is vormgegeven via de raad van toezicht model. De taken en bevoegdheden van de raad van toezicht zijn vastgelegd in de statuten van de stichting. De raad van toezicht voert haar taken uit door middel van reguliere vergaderingen met de directeur-bestuurder.

Minimaal tweemaal per jaar vergadert de raad met de medezeggenschapsraad.

De raad van toezicht is belast met het toezicht:

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

Daarnaast ondersteunt en adviseert de raad van toezicht de bestuurder over beleidsvraagstukken en financiële problematiek. De raad beoordeelt het functioneren van de directeur-bestuurder van de J.H. Donnerschool.

Werkgeversrol raad van toezicht

De Stichting J.H. Donnerschool kent statutair gezien de volgende organen: het bestuur en de raad van toezicht. In artikel 4.2 van de statuten van stichting staat de formele rol, die de raad van toezicht heeft, als werkgever van de directeur-bestuurder beschreven. Het bestuur bestaat uit één persoon die de titel 'directeur-bestuurder' voert. De bestuurder wordt door de raad van toezicht benoemd, geschorst en ontslagen.

Risico determinatie

Op de diverse vergadering van de raad en in commissies zijn mogelijke risico's voor de organisatie besproken, zoals: een pandemie, de crisis in De Glind (mishandeling en misbruik in pleeggezinnen), onvoorspelbaar handelen van de overheid, cybercriminaliteit, AVG en het dreigend personeelstekort.

Activiteiten

De raad van toezicht heeft zich in 2023 beziggehouden met het verder vormgeven en uitvoeren van de governance. Er zijn drie commissies.

- commissie remuneratie, medezeggenschapsraad en personeel;
- commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid;
- commissie financiën.

De raad van toezicht is in 2023 vijfmaal bijeengekomen

Volgens de statuten heeft de raad:

- het bestuursverslag en de jaarrekening 2022 goedgekeurd;
- de begroting 2023 goedgekeurd;
- het accountantsverslag 2022 besproken. De bevindingen van dit verslag zijn daarnaast onderwerp van gesprek geweest in het overleg van de drie commissies met de directeur-bestuurder;
- de accountant voor de controle van de jaarrekening 2023 aangewezen;
- het treasurystatuut bijgesteld en goedgekeurd;
- de WNT-normen (Wet Normering Topinkomens) laten toetsen en vastgesteld;
- aan de hand van de jaarplannen de beleidsvorming, -voering en -verantwoording besproken;
- een voortgangsgesprek gehad met de directeur-bestuurder;
- een beoordeling gemaakt van de directeur-bestuurder;
- een zelfevaluatie gehouden op 7 maart 2023

Rapportage directie en bestuur

Per kwartaal is voor de raad van toezicht een managementrapportage gemaakt door de directeur-bestuurder. Deze managementrapportage is geschreven met aandacht voor de cruciale elementen in de begroting en helpt de raad bij het beoordelen van het beleid. Daarnaast wordt verslag gedaan van andere belangrijke ontwikkelingen.

Halverwege 2023 bleek dat de uitgaven aan personeel te hoog waren opgelopen. Het aantal Fte's oversteeg het aantal dat was vastgelegd in de begroting. Er is een periode van intensief overleg geweest tussen de directeur-bestuurder en de RvT. Het is gelukt om al grote stappen te zetten in de richting van een oplossing, met name door een taakstelling in de begroting voor het verminderen van het aantal Fte's per 1 augustus 2024.

Beoordeling Directeur-bestuurder

In 2023 vond beoordeling plaats van de directeur-bestuurder. Naar aanleiding van de beoordeling is inschaling gedaan van de directeur-bestuurder in de nieuwe, geïntegreerde cao voor bestuurders in zowel primair (po) en voortgezet onderwijs (vo).

Met als doel om de beloning zorgvuldig en onderbouwd vast te stellen op de volgende punten:

- Verhouding van beloning DB t.o.v. de locatiedirecteuren
- Huidige inschaling t.o.v. de nieuwe bestuurders cao
- Eventuele verzwarende factoren
- Omgevingsfactoren
- Bestuurlijke ervaring en resultaten

Zelfevaluatie raad van toezicht

Op 7 maart 2023 heeft de raad van toezicht een zelfevaluatie gehouden. De directeur-bestuurder neemt niet deel, maar krijgt achteraf het verslag ter informatie. De bespreksthema's in de evaluatie zijn o.a.: samenspel raad van toezicht en bestuurder, samenspel raad van toezicht en medezeggenschapsraad, effectiviteit, functioneren van de voorzitter, functioneren van de leden, functioneren van de commissies, besluitvorming, administratieve ondersteuning van de raad van toezicht.

Doelmatigheid

In 2023 is er binnen het bestuur (directeur-bestuurder en raad van toezicht) specifieke aandacht geweest voor het doelmatig besteden van de middelen. Periodiek is de voortgang van de doelen in relatie tot de inzet van de middelen uitgebreid geëvalueerd (en waar nodig bijgestuurd). In de jaarplanning van de raad van toezicht is opgenomen dat er uiterlijk in oktober van het jaar een 'kaderbrief' met uitgangspunten voor de begroting wordt goedgekeurd. Door in de begroting de beleidsdoelen op te nemen met een vertaling naar de middelen in de meerjarenbegroting ontstaat een duidelijke koppeling tussen beleid en middelen die cruciaal zijn voor een doelmatige inzet van middelen. Zo ontstaat een zo optimaal mogelijk evenwicht tussen de realisatie van de doelstellingen en de middelen die besteed worden om deze doelstellingen te verwezenlijken.

Schoolbezoeken

In 2023 zijn schoolbezoeken aan de locaties Hilversum en De Glind gedaan. Deze vormen een belangrijke input voor de leden. De locaties en het management hechten veel waarde aan de feedback. De gesprekken met de medezeggenschapsraad zijn gekoppeld aan de schoolbezoeken.

Risico's Toezichthoudend Orgaan

In de raad van toezicht is veel expertise op de verschillende beleidsterreinen aanwezig. Ook is er sprake van voldoende professionele distantie en betrokkenheid van de leden, waarbij aangetekend moet worden dat die distantie in de tweede helft van 2023 minder was. Vanwege de dreigende overschrijding van de begroting heeft de raad van toezicht gedurende die periode dichter op het bestuur gezeten. Zodra deze problematiek is opgelost kan de distantie weer op het gewenste niveau komen.

Er is een verzekering voor bestuurlijke aansprakelijkheid afgesloten.

Faciliteiten leden raad van toezicht Stichting J.H. Donnerschool

De leden van de raad van toezicht hebben geen dienstverband bij de stichting. Werkend vanuit de kernwaarden meent de Stichting J.H. Donnerschool dat een facilitering van de leden van de raad van toezicht kan bijdragen aan de versterking van die kernwaarden. Binnen het wettelijk kader is gekomen tot deze regeling.

- Deskundigheidsbevordering: Leden van de raad van toezicht kunnen bij de commissie remuneratie, medezeggenschap, personeel een verzoek indienen tot deskundigheidsbevordering.
- Reiskostenvergoeding: Leden van de raad van toezicht hebben recht op een reiskostenvergoeding.

- Vergoeding per jaar: De leden van de raad van toezicht ontvangen een vergoeding per jaar € 1.500 en blijven hiermee onder de maximale onbelaste vrijwilligersvergoeding.

Situaties met potentieel tegenstrijdig belang

Er hebben zich gedurende 2023 geen situaties met (potentieel) tegenstrijdig belang voorgedaan.

Er is geen vermenging van bestuursfunctie met een toezichthoudende functie bij een andere onderwijssector geconstateerd.

De samenstelling van de raad van toezicht in 2023

- Dhr. K. de Waard: voorzitter en lid commissie remuneratie, medezeggenschapsraad
- Dhr. E. van der Want: commissie remuneratie, medezeggenschapsraad, personeel
- Mevr. C. Blom: commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid
- Mw. A. Bieleman-Hartman: commissie onderwijs, kwaliteit, veiligheid
- Mw. I. Lasker: plaatsvervangend voorzitter, commissie financiën
- Dhr. G. Kuipers: lid commissie financiën.

Functies raad van toezicht J.H. Donnerschool 2023:

Dhr. K. de Waard

- Lid raad van toezicht J.H. Donnerschool: vacatiegeld en reiskostenvergoeding

Dhr. E. Van der Want

- Lid raad van toezicht J.H. Donnerschool: vacatiegeld en reiskostenvergoeding
- 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

Mevr. I. Lasker

- Lid raad van toezicht J.H. Donnerschool: vacatiegeld en reiskostenvergoeding

Dhr. G. Kuipers

- Directeur-eigenaar Control2support
- Lid raad van toezicht J.H. Donnerschool; vacatiegeld en reiskostenvergoeding
- Lid raad van Toezicht Stichting Theater De Lampegiet; onbezoldigd

Mevr. C. Blom

- Lid raad van toezicht J.H. Donnerschool: vacatiegeld en reiskostenvergoeding
- Burgemeester van de gemeente Nunspeet

Mevr. A. Bieleman-Hartman

- Lid raad van toezicht J.H. Donnerschool: vacatiegeld en reiskostenvergoeding
- Orthopedagoog Stichting Speciaal Onderwijs Twente en Oost-Gelderland (SOTOG)
- Lid van de toewijzingscommissie van SWV Slinge Berkel en SWV IJssel Berkel
- Orthopedagoog at 2B project dubbel bijzonder (samenwerking SOTOG en SWV IJssel Berkel)

Ten slotte

Het jaar 2023 was een bijzonder jaar, ook voor de raad van toezicht. Er zijn enorme inspanningen geleverd en daardoor is het onderwijsaanbod van de Donnerschool van hoog niveau. De RvT spreekt haar bijzondere waardering uit voor allen die hieraan hebben bijgedragen.

Dhr. K. de Waard

Voorzitter raad van toezicht

Barneveld, 14 maart 2024

6. JAARREKENING 2023

6.1 FINANCIEEL BELEID

Analyse van het exploitatieresultaat

Het resultaat van 2023 bedraagt € 209.146 (negatief) hetgeen € 247.281 lager is dan begroot (€ 38.135). Onderstaand een vergelijking van de realisatie 2023 met de begroting 2023 en de realisatie 2022:

		Realisatie 2023	Begroting 2023	Verschil	Realisatie 2022	Verschil
Baten	Rijksbijdragen OCW	8.273.904	7.800.904	473.000	7.194.875	1.079.029
	Overige overheidsbijdragen	206.731	87.300	119.431	19.731	187.000
	Overige baten	100.598	75.000	25.598	415.972	-315.374
	Totaal baten	8.581.233	7.963.204	618.029	7.630.578	950.655
Lasten	Personele lasten	7.601.652	6.695.805	905.847	6.596.872	1.004.780
	Afschrijvingslasten	286.411	263.795	22.616	222.379	64.032
	Huisvestingslasten	369.591	441.440	-71.849	402.360	-32.769
	Overige instellingslasten	559.363	519.029	40.334	542.254	17.109
	Totaal lasten	8.817.017	7.920.069	896.948	7.763.865	1.053.152
Exploitatieresultaat		-235.784	43.135	-278.919	-133.287	-102.497
Financieel resultaat		26.638	-5.000	31.638	-2.078	28.716
Resultaat		-209.146	38.135	-247.281	-135.365	-73.781

Een nadere vergelijking van het **exploitatieresultaat** van het jaar ten opzichte van de begroting laat het volgende zien:

(bedragen afgerond op € 100)

Exploitatie resultaat 2023	-235.800
Begroot exploitatieresultaat 2023	43.100
Lager resultaat	<u>-278.900</u>

Baten			
	Rijksbijdragen	473.000	
	Overige overheidsbijdragen	119.400	
	Overige baten	25.600	
	Hogere baten ten opzichte van de begroting		618.000

Lasten		
Personeelslasten	905.800	
Huisvestingslasten	-71.800	
Overige instellingslasten	40.300	
		874.300
Afschrijvingen		22.600
Hogere lasten ten opzichte van de begroting		896.900
Lager exploitatieresultaat 2023 t.o.v. begroting		-278.900

Opmerkingen:

Baten:

In 2023 zijn de rijksbijdragen hoger dan begroot door een verhoging van de normbedragen. Deze verhoging was nodig om de stijging van de salariskosten uit de nieuwe CAO te dekken. Verder is een subsidie voor 3 zij-instromers ontvangen, welke niet begroot was.

De overige overheidsbijdragen zijn hoger dan begroot door extra NPO-gelden vanuit de Gemeente Barneveld.

De extra overige baten bestaan voornamelijk uit een ESF-subsidie die niet begroot was.

Lasten:

De personeelslasten zijn hoger dan begroot. Enerzijds wordt dit veroorzaakt doordat meer personeel is ingezet. Bij de begroting is uitgegaan van gemiddeld 74,2 FTE (excl. vervanging). Het gemiddeld aantal FTE over 2023 bedroeg 82,4 (inclusief vervanging). Ook de inzet van extern personeel en nascholing is respectievelijk € 89.500 en € 83.000 hoger dan begroot.

De huisvestingslasten zijn lager dan begroot. In de begroting was rekening gehouden met kosten voor het schoolplein van € 100.000. Dit schoolplein is wel gerealiseerd maar de kosten zijn als investering opgenomen waarop jaarlijks wordt afgeschreven.

Een vergelijking van de realisatie 2023 vs. 2022

Het exploitatieresultaat 2023 is ten opzichte van 2022 afgenomen met € 102.500. De belangrijkste verschillen zijn:

Het exploitatieresultaat 2023 is ten opzichte van 2022 afgenomen met €42.000. De belangrijkste verschillen zijn:

(afgerond op € 100)

Baten

Rijksbijdragen	1.079.000	
Overige overheidsbijdragen	144.300	
Overige baten	<u>-315.400</u>	
Hogere baten ten opzichte van 2022		907.900

Lasten

Personeelslasten	1.004.800	
Huisvestingslasten	-32.800	
Overige instellingslasten	<u>-25.600</u>	
Toename personele lasten		946.400
Afschrijvingen		<u>64.000</u>
Hogere lasten ten opzichte van 2022		<u>1.010.400</u>
		<u><u>-102.500</u></u>

Opmerkingen bij specifieke elementen:

Rijksbijdragen

De rijksbijdragen bestaan uit de rijkssubsidies vanuit rijkswege en de doorbetalingen vanuit de samenwerkingsverbanden. De indexatie van de rijksbijdragen en de toename van het leerlingaantal hebben geleid tot de toename van de rijksbijdragen. Daarnaast zijn er aanvullende middelen door het rijk ter beschikking gesteld: bijzondere bekostiging voor personeel en subsidie voor zij-instromers. Ook kan de toename deels worden verklaard doordat in 2022 een aantal inkomsten vanuit de SWV-en onder de overige baten is verantwoord terwijl ze in 2023 onder de rijksbijdragen staan.

Overige overheidsbijdragen

De overige overheidsbijdragen bestaan uit bijdragen van de Gemeente. Deze zijn in 2023 toegenomen door de NPO-gelden die beschikbaar zijn gesteld door de Gemeente Barneveld.

Overige baten

De afname van de overige baten kan worden verklaard doordat in 2022 onder deze post diverse inkomsten vanuit de SWV-en zijn verantwoord, welke in 2023 onder de rijksbijdragen zijn opgenomen.

Personele lasten

De personeelslasten zijn met name toegenomen doordat er meer personeel is ingezet dan in 2022 te weten 82,44 FTE t.o.v. 74,69 FTE. Ook de stijging van de CAO-lonen speelt mee.

De overige personele lasten zijn daarentegen lager een vrijval van de voorziening langdurig ziekteverzuim en een gedeeltelijke vrijval van de voorziening RVU. Ook is er minder besteed aan inhuur van personeel. De kosten van nascholing waren daarentegen fors hoger dan in 2022.

Huisvestingslasten

De afname van de huisvestingslasten is grotendeels te verklaren doordat de extra dotatie aan de voorziening onderhoud in 2023 € 38.600 lager was. Daarentegen waren de energiekosten € 6.000 hoger dan in 2022.

Overige lasten

De afname van de overige lasten bestaat uit verschillende over- en onderschrijdingen t.o.v. 2022. De meest opvallende verschillen zijn de uitgaven tlv de subsidies derden (-€ 22.000), de kosten van inventaris en apparatuur (- € 20.000), accountantskosten (- € 10.000) en representatiekosten (- € 11.000). De advieskosten waren daarentegen € 17.000 hoger dan begroot.

Analyse balans en financiële positie

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

	31-12-2023	31-12-2022
Vaste activa		
Materiële vaste activa	1.473.200	1.225.800
	1.473.200	1.225.800
Vlottende activa		
Vorderingen	277.000	148.800
Liquide middelen	702.800	1.221.400
	979.800	1.370.200
Balanstotaal	2.453.000	2.596.000
Passiva		
Eigen vermogen	619.000	828.200
Voorzieningen	788.300	817.400
Kortlopende schulden	1.045.700	950.400
	2.453.000	2.596.000
Balanstotaal	2.453.000	2.596.000

Toelichting op de ontwikkeling van de balansposten

Binnen de jaarrekening is in de toelichting op de balans de ontwikkeling van de diverse balansposten weergegeven. Onderstaand worden de belangrijkste elementen genoemd.

Materiële vaste activa:

In 2023 is voor ruim € 534.000 geïnvesteerd.

Vorderingen:

De omvang van de vordering bestaat uit vooruitbetaalde bedragen voor de verzekeringspremie van de verzuimverzekering voor het 1^e halfjaar 2024 (€ 80.000) en het 1^e kwartaal van het administratiekantoor (€ 21.000). Ook is een vordering van € 62.000 opgenomen voor nog te ontvangen NPO-subsidie van de Gemeente Barneveld. Daarnaast bestaat de post uit een nabetaling van OCW voor 9 extra NCCA-leerlingen (€ 30.000).

Voorzieningen:

De voorzieningen bestaan uit de voorziening groot onderhoud en de personeelsvoorzieningen (regeling vervroegd uittreden, langdurig zieken en jubileum).

Kortlopende schulden:

De kortlopende schulden zijn € 95.000 toegenomen. Door een toename van de personele lasten zijn de hieruit voortvloeiende verplichting zoals loonheffing en sociale premies ook toegenomen evenals de reservering voor het vakantiegeld. Verder bestaat de post uit een vooruitontvangen subsidie van de Gemeente Barneveld voor ca € 55.500.

Treasury verslag:

De stichting hanteert een door het bestuur opgesteld treasurystatuut. Dit statuut is in 2022 herzien en 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.

Werkkapitaal

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

	31-dec-23	31-dec-22	mutatie
Vlottende activa	979.800	1.370.200	-390.400
Kortlopende schulden	<u>1.045.700</u>	<u>950.400</u>	<u>95.300</u>
Beschikbaar werkkapitaal	<u>-65.900</u>	<u>419.800</u>	<u>-485.700</u>
Het werkkapitaal is als volgt gefinancierd:			
Eigen vermogen	619.000	828.200	-209.200
Voorzieningen	<u>788.300</u>	<u>817.400</u>	<u>-29.100</u>
	1.407.300	1.645.600	-238.300
In vaste activa vastgelegd	<u>1.473.200</u>	<u>1.225.800</u>	<u>247.400</u>
Beschikbaar	<u>-65.900</u>	<u>419.800</u>	<u>-485.700</u>

Als gevolg van de forse investeringen de afgelopen jaren en extra uitgaven in 2023 voor zowel intern als extern personeel is het beschikbare werkkapitaal op balansdatum negatief. Dit betekent dat er onvoldoende kortlopende gelden beschikbaar zijn om de kortlopende schulden te voldoen. Het is van belang dat de liquiditeit goed in de gaten wordt gehouden. Begin 2024 is mede daarom een liquiditeitsbegroting opgesteld.

Investeringsbeleid

In 2022 en 2023 zijn noodzakelijke investeringen gedaan in materiële vaste activa om achterstand in middelen en inrichting in te lopen. Naast eenmalige subsidies is 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. Activa welke niet meer binnen de J.H. Donnerschool aanwezig of met waarde nihil, worden versneld afgeschreven.

De meerjarige investeringsplanning en de meerjarige onderhoudsplanning zijn in beeld.

Kengetallen

Kengetal (toelichting)	Berekening	Onder-grens	Boven-grens	Waarde 2023	Waarde 2022
Solvabiliteit I (in hoeverre verplichtingen op lange termijn kunnen worden voldaan)	Eigen vermogen / balanstotaal	30%	Geen	25,2%	31,9%
Solvabiliteit II (in hoeverre verplichtingen op lange termijn kunnen worden voldaan)	(Eigen vermogen + voorzieningen) / balanstotaal	30%	Geen	57,4%	63,4%
Weerstandsvermogen (in hoeverre er middelen aanwezig zijn om risico's op te vangen)	Eigen vermogen / totale baten	5%	Geen	7,2%	10,9%
Bovenmatig publiek eigen vermogen (in hoeverre is er mogelijk sprake van bovenmatig publiek vermogen)	Eigen vermogen / (gebouwen + overige materiele vaste activa + risicobuffer)		100%	26%	41%
Liquiditeit	Vlottende activa / vlottende passiva	1,0		0,94	1,44
Rentabiliteit	Exploitatieresultaat / totale baten	0%	5%	-2,8%	-1,7%

Exploitatie ratio's

		2023	Begroting 2023	2022
personeelsratio	verhouding personele lasten vs totaal baten	89,0%	84,1%	86,5%
huisvestingsratio	huisvestingslasten vs totaal baten	4,3%	5,5%	5,3%
Overige instellingslasten	overige instellingslasten vs totaal baten	6,1%	6,7%	7,5%

6.2 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

In deze paragraaf worden de volgende elementen kort besproken:

A1. Kengetallen

	Realisatie		Prognose			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<u>Personele bezetting in FTE</u>						
- Management/directie	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
- Onderwijzend personeel	47,05	52,00	49,71	44,39	44,39	44,39
- Overige medewerkers	24,63	27,93	24,40	23,08	23,08	23,08
Totaal	75,69	83,93	78,11	71,47	71,47	71,47
Leerlingenaantallen	311	322	336	341	346	351
Leerlingen per FTE (excl management)	4,34	4,03	4,53	5,05	5,13	5,20

Toelichting op de kengetallen

Personele bezetting:

- De personele bezetting is gebaseerd op de personele inzet in het verslagjaar 2022 en 2023 en de goedgekeurde meerjarenbegroting 2024-2028.
- Om de baten en lasten in evenwicht te brengen zal de formatieve inzet de komende jaren worden teruggebracht. Voor 2025 is uitgegaan van het vervallen van de TAD-vergoeding (€ 100.000) waardoor ook de formatie die tlv deze gelden komen, moet komen te vervallen.
- In de personele bezetting zijn voor het schooljaar 2023-2024 ook de vervangingsbenoemingen opgenomen.

Verwachting leerlingaantallen:

- Het verwachte aantal leerlingen voor de komende jaren neemt toe, waarbij de historische ontwikkelingen en de leerling-telling per 1 februari 2023 het uitgangspunt vormen. Daarbij is het van belang te melden dat de beschikbare capaciteit voor het opvangen van leerlingen qua huisvesting op peil is gekomen na de uitbreiding. De capaciteit op basis van personeel en huisvesting zijn meegenomen in de meerjarenbegroting.
- Gelet op de constante stroom aan aanvragen voor plaatsing van leerlingen is uitgegaan van een gematigde groei (5 leerlingen) per schooljaar. Deze matiging is mede ingegeven door capaciteitsproblemen: aantal beschikbare leerkrachten op de arbeidsmarkt en de beschikbare huisvesting.

A2. Meerjarenbegroting

Uitgangspunt meerjarenbegroting:

- In de meerjarenbegroting is de balans opgenomen, waarbij rekening is gehouden met de beschikbare gegevens van dat moment en de voorgenomen mutaties in de materiele vaste activa en voorzieningen.
- De vorming van de voorziening langdurig ziekteverzuim is niet opgenomen in de meerjarenbegroting.
- De resultaten binnen de meerjarenbegroting zijn opgenomen binnen de exploitatie en zijn van invloed op de vermogenspositie.

- In de meerjarenbegroting is ervan uitgegaan dat er alleen vervangingsinvesteringen worden gedaan op het moment dat een actiefdeel volledig is afgeschreven. Wel is rekening gehouden met investeringen in groot onderhoud, die vanaf 2024 niet meer ten laste van de voorziening onderhoud worden geboekt maar worden geactiveerd.

Balans en financiële positie

De verkorte balansposities kunnen als volgt worden weer gegeven:

Balans en financiële positie

	Realisatie		Prognose				
	2022	2023	1-1-2024	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2026	31-12-2027
ACTIVA							
Materiële vaste activa	1.225.785	1.473.175	1.473.175	1.241.788	1.024.633	903.655	786.163
Vorderingen	148.763	277.025	277.025	150.000	150.000	150.000	150.000
Liquide middelen	1.221.373	702.809	702.809	625.721	923.909	1.066.710	1.234.596
TOTALE ACTIVA	2.595.922	2.453.009	2.453.009	2.017.509	2.098.542	2.120.365	2.170.759
PASSIVA							
<u>Eigen vermogen</u>							
- Algemene reserve	742.756	619.034	1.112.160	913.529	1.010.310	1.032.133	1.082.527
- Bestemmings reserves	85.423	-	-	-	-	-	-
Voorzieningen	817.368	788.255	295.129	153.980	138.232	138.232	138.232
Kortlopende schulden	950.374	1.045.720	1.045.720	950.000	950.000	950.000	950.000
TOTALE PASSIVA	2.595.922	2.453.009	2.453.009	2.017.509	2.098.542	2.120.365	2.170.759

De volgende ratio's kunnen aan de meerjarenbegroting worden ontleend:

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit 2	63,39%	57,37%	52,91%	54,73%	55,20%	56,24%
Liquiditeit	1,44	0,94	0,82	1,13	1,28	1,46
Weerstandsvermogen	11,51%	7,48%	10,96%	19,46%	16,70%	17,06%
Normatief publiek eigen vermogen *)	40,94%	26,47%	43,50%	73,79%	79,87%	88,14%

Weerstandsvermogen	7,25%	10,82%	11,95%	12,12%	12,54%
Normatief publiek eigen vermogen *)	26,47%	43,50%	53,64%	58,40%	65,26%

*) verschil tussen normatief publiek vermogen en het eigen vermogen uitgedrukt als percentage van het eigen vermogen

De ratio's voldoen aan de criteria van de onderwijsinspectie met uitzondering van de liquiditeit.

De komende jaren zal worden ingezet op het vergroten van de baten en het reduceren van de personele lasten waarmee ook de liquiditeitsratio op termijn weer boven de signaleringswaarde van de onderwijsinspectie komt.

Meerjarenbegroting (Staat van Baten en Lasten)

	Realisatie		Meerjarenbegroting			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<u>Baten</u>						
- Rijksbijdragen	7.194.875	8.273.904	8.331.957	8.373.937	8.450.692	8.569.563
- Overige baten	435.703	307.329	112.300	77.300	65.000	65.000
Totale baten	7.630.578	8.581.233	8.444.257	8.451.237	8.515.692	8.634.562
<u>Lasten</u>						
- Personeelslasten	6.596.872	7.601.652	7.435.193	7.142.999	7.278.995	7.367.915
- Afschrijvingen	222.379	286.411	304.875	308.638	312.054	313.433
- Huisvestingslasten	402.360	369.591	352.000	352.000	352.000	352.000
- Overige lasten	542.254	559.363	548.320	548.320	548.320	548.320
Totale lasten	7.763.864	8.817.017	8.640.388	8.351.957	8.491.369	8.581.668
Saldo baten en lasten	-133.287	-235.784	-196.131	99.281	24.323	52.894
Financiële baten en lasten	-2078	26.638	-2.500	-2.500	-2.500	-2.500
Resultaat	-135.365	-209.146	-198.631	96.781	21.823	50.394

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een beperkte groei van het aantal leerlingen. Om de lasten in lijn te brengen met de baten is het noodzakelijk dat de formatieve inzet wordt teruggebracht.

De ontwikkeling van een tweetal kengetallen in de meerjarenbegroting:

	Realisatie		Meerjarenbegroting			
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Rijksbijdrage per leerling	23.135	25.695	24.797	24.557	24.424	24.415
Personeelsratio	86,45%	89,03%	88,05%	84,52%	85,48%	85,33%

Balans per 31 december (na resultaatbestemming)

		<u>2023</u>	<u>2022</u>
	Toel.		
ACTIVA			
Vaste activa	1		
Materiele vaste activa		1.473.175	1.225.785
Financiele vaste activa		<u> </u>	<u> </u>
<i>Totaal vaste activa</i>		1.473.175	1.225.785
Vlottende activa			
Vorderingen	2	277.025	148.763
Liquide middelen	3	<u>702.809</u>	<u>1.221.373</u>
<i>Totaal vlottende activa</i>		<u>979.834</u>	<u>1.370.136</u>
Balanstotaal		<u><u>2.453.009</u></u>	<u><u>2.595.922</u></u>
PASSIVA			
Eigen vermogen	4	619.034	828.179
Voorzieningen	5	788.255	817.368
Kortlopende schulden	6	<u>1.045.720</u>	<u>950.374</u>
Balanstotaal		<u>2.453.009</u>	<u>2.595.922</u>

Staat van Baten en Lasten

		<u>2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>2022</u>
	Toel.			
Baten				
Rijksbijdragen	7	8.273.904	7.800.904	7.194.875
Overige overheidsbijdragen en subsidies		206.731	87.300	19.731
Overige baten		<u>100.598</u>	<u>75.000</u>	<u>415.972</u>
<i>Totaal baten</i>		8.581.233	7.963.204	7.630.578
Lasten				
Personeelslasten	8	7.601.652	6.695.805	6.596.872
Afschrijvingen	9	286.411	263.795	222.379
Huisvestingslasten	10	369.591	441.440	402.360
Overige instellingslasten	11	559.363	519.029	542.254
		<u> </u>	<u> </u>	<u> </u>
<i>Totaal lasten</i>		<u>8.817.017</u>	<u>7.920.069</u>	<u>7.763.864</u>
Exploitatieresultaat		-235.784	43.135	-133.287
Financiële baten en -lasten	12	<u>26.638</u>	<u>-5.000</u>	<u>-2.078</u>
Netto resultaat		<u><u>-209.146</u></u>	<u><u>38.135</u></u>	<u><u>-135.365</u></u>

KASSTROOMOVERZICHT

	2023	2022
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Exploitatieresultaat	-235.784	-133.287
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	286.411	222.379
- Mutaties voorzieningen	<u>-29.113</u>	<u>102.341</u>
	257.298	324.720
Veranderingen in:		
- Vorderingen	-128.262	506.213
- Kortlopende schulden	<u>95.347</u>	<u>256.081</u>
	-32.915	762.293
Ontvangen/betaalde rente	<u>26.638</u>	<u>-2.078</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten	15.237	951.648
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiele vaste activa	-533.800	-460.430
	<u></u>	<u></u>
Netto kasstroom	<u>-518.563</u>	<u>491.218</u>
Beginstand liquide middelen	1.221.373	730.155
Mutatie	<u>-518.563</u>	<u>491.218</u>
Eindstand liquide middelen	<u>702.810</u>	<u>1.221.373</u>

Activiteiten

De 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).

Algemeen

- De jaarrekening is opgesteld volgens de geldende verslaggevingsregels zoals deze zijn opgenomen in Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij de bepalingen van Boek 2 titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de richtlijnen voor de jaarverslaggeving waaronder Richtlijn 660 Onderwijsinstellingen.
- Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva opgenomen tegen geamortiseerde kostprijs.
- Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.
- Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van inzicht.

Salderen

Een actief en een post van het vreemd vermogen worden gesaldeerd in de jaarrekening opgenomen als en voor zover:

- Een deugdelijk juridisch instrument beschikbaar is om het actief en de post van het vreemd vermogen
- Gesaldeerd en simultaan af te wikkelen; en het stellige voornemen bestaat om het saldo als zodanig of beide posten simultaan af te wikkelen.

Gehanteerde valuta

De in het jaarverslag opgenomen geldbedragen zijn opgenomen in euro's, zijnde de functionele valuta.

Vergelijking voorgaand jaar en stelselwijziging

De grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar.

Vergelijkende cijfers

De ter vergelijking opgenomen cijfers kunnen zijn gewijzigd als gevolg van rubriceringen en classificaties. Deze wijzigingen hebben geen impact op het vermogen en het resultaat.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt, die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa, verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herziening van schattingen worden zoveel mogelijk opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als afgeleide financiële instrumenten (derivaten) verstaan. Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op kostprijs, zijnde de verkrijgingsprijs en/of vervaardigingsprijs, verminderd met lineair berekende afschrijvingen, gebaseerd op de verwachte economische levensduur. In het jaar van investeren wordt naar tijdsgelang afgeschreven. Bedragen vanaf € 1.000 worden geactiveerd.

De gehanteerde afschrijvingspercentages zijn:

- | | |
|----------------------------|----------------|
| ○ Gebouwen en verbouwingen | 6,67% - 10,00% |
| ○ Inventaris en apparatuur | 5,00% - 25,00% |
| ○ Leermiddelen | 12,50% |

Voor kosten van onderhoud en herstel is een onderhoudsvoorziening gevormd voor het groot onderhoud (zie voorziening onderhoud onder de passiva). Klein onderhoud wordt direct verantwoord in de lasten.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa: Door de instelling wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Als 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 waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in de staat van baten en lasten.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Vlottende activa

De vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs

Liquide middelen: deze bestaan uit kas- en banktegoeden. De liquide middelen staan, voor zover niet anders vermeld in de toelichting op de balans, ter vrije beschikking van het bestuur en worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan van het bestuur worden verwerkt onder de financiële vaste activa.

Eigen vermogen

De algemene reserve betreft een buffer ter waarborging van de continuïteit van het bevoegd gezag en wordt opgebouwd uit resultaatbestemming van overschotten die ontstaan uit het verschil tussen de toegerekende baten en de werkelijke gemaakte lasten (in geval van een tekort wordt dit resultaat ten laste van de algemene reserve gebracht). Reserves worden geacht uit publieke middelen te zijn opgebouwd tenzij expliciet anders is vermeld in de toelichting op de balans.

Bestemmingsreserves worden gevormd met als doel deze in de toekomst aan te wenden voor een specifiek doel. Bestemmingsreserves zijn gevormd op basis van een besluit van het bevoegd gezag. Aan de bestemmingsreserves ligt een plan ten grondslag waarin is opgenomen welke uitgaven ten laste de reserves komen, een inschatting van het totaal van de uitgaven en een inschatting in welk jaar de uitgaven zullen worden gedaan.

De bestemmingsreserve NPO-middelen is gevormd voor de al ontvangen middelen, ten gunste gebracht van het resultaat, welke nog niet zijn aangewend.

De bestemmingsreserve vervanging is gevormd in verband met gedane investeringen welke deels zijn gefinancierd uit giften, subsidies en eenmalige middelen. Deze bestemmingsreserve wordt gevormd ter financiering van de vervanging van deze activa.

De bestemming van het resultaat aan de algemene reserve dan wel de bestemmingsreserve vindt plaats op basis van een besluit van het bestuur. Het resultaat wordt in principe toegevoegd of onttrokken aan de publieke reserve tenzij aan de middelen een private herkomst ten grondslag ligt.

Voorzieningen

De voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare verplichtingen die op balansdatum bestaan en waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is, waarvan de hoogte redelijkerwijs geschat kan worden en voor zover deze verplichtingen en risico's niet op de activa in mindering zijn gebracht. Eveneens worden voorzieningen gevormd voor verliezen die naar waarschijnlijkheid in de toekomst zullen worden geboekt maar die voortkomen uit risico's die op balansdatum aanwezig zijn. Voorzieningen kunnen worden gevormd ter egalisatie van kosten waarbij een deel van de in de toekomst te verwachten uitgaven zijn oorsprong heeft voor balansdatum. Voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. Enkel uitgaven waarvoor de voorziening oorspronkelijk was gevormd worden ten laste van de voorziening gebracht.

De onderhoudsvoorziening beoogt kostenegalisatie voor de uitgaven van groot planmatig onderhoud aan onroerende zaken die door de jaren heen een onregelmatig verloop hebben. De dotatie aan de voorziening is gebaseerd op de verwachte kosten en de periodiciteit waarmee onderhoudswerken naar verwachting worden uitgevoerd op basis van een opgesteld onderhoudsplan dat door het bestuur is goedgekeurd. Het uitgevoerde groot onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht. De onderhoudsvoorziening wordt gewaardeerd op nominale waarden. Bij de bepaling van de voorziening is gebruik gemaakt van de overgangsregeling volgens RJO-artikel 4 lid1c.

De voorziening langdurig ziekteverzuim is gevormd voor de toekomstige verplichting tot doorbetaling van salarissen van de per balansdatum bekende ziekte van medewerkers.

De voorziening voor jubileum is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de cao dienen te worden betaald. Daarbij wordt rekening gehouden met de datum van indiensttreding, blijfkans-percentage en een uitkering bij 25- en 40- jarig jubileum volgens de cao. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde, waarbij de discontovoet is gelijkgesteld aan mogelijke aanpassing van toekomstige salarissen.

In 2022 zijn de uitgangspunten voor de berekening aangepast (schattingwijziging). De wijzigingen hebben betrekking op:

- Individuele inschatting van de blijfkans per medewerker in plaats van het toepassen van een algehele blijfkans op het gehele personeel;
- Er is rekening gehouden met het risico van (voor)overlijden op basis van leeftijd (CBS-informatie) waarbij het gemiddelde is genomen van het risico van mannen en vrouwen en
- Er wordt uitgegaan van de salarissen per balansdatum in plaats van het maximum van bepaalde salarissen volgens de salarisschalen van de CAO.

De voorziening vervroegd uittreden is opgenomen voor de verplichtingen voortvloeiend uit gesloten overeenkomsten in het kader van de 'regeling vervroegd uittreden'. Gezien de relatief korte duur en de lage rente is de voorziening niet opgenomen tegen de contante waarde

Kortlopende schulden

Deze hebben een verwachte looptijd van maximaal één jaar. Kortlopen schulden worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Algemeen

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en alle hiermee verbonden, aan het verslagjaar toe te rekenen lasten. De baten en lasten worden toegerekend aan de verslagperiode waarop deze betrekking hebben.

Rijksbijdragen OCW

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies onder verrekening clause) waar geen bestedingsplan aan ten grondslag ligt worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.

- Geoormerkte subsidies waaraan een specifiek bestedingsdoel is gekoppeld, worden op basis van een bestedingsplan toegerekend aan de periode waar ze betrekking op hebben.
- Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening clause heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum wordt verantwoord onder de overlopende passiva.
- Geoormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekening clause) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Dit betreft subsidies van gemeenten en andere overheidsinstanties met uitzondering van het Ministerie van OCW voor zover de bijdragen niet als doelsubsidies in het kader van de huisvestingsverordening in mindering zijn gebracht op de lasten.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet verstrekt zijn door het Ministerie van OCW/EZ, gemeenten, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige baten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Pensioenlasten

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

Er is sprake van een toegezegde pensioenregeling. Hierbij is een pensioen toegezegd aan personeel op pensioengerechtigde leeftijd, salaris en dienstjaren. Deze toegezegde pensioenregeling is verwerkt als zou sprake zijn van een toegezegde-bijdrage regeling. Voor de pensioenregeling worden op verplichte basispremies betaald aan het pensioenfonds. Behalve de premiebetaling zijn er geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze regeling. Er is geen verplichting in geval van een tekort bij het pensioenfonds tot het voldoen van aanvullende bijdrage anders dan toekomstige premies. De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien deze leiden tot een terugstorting of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

De dekkingsgraad van het pensioenfonds per 31 december 2023 is: 110,5 (2022: 110,9).

Afschrijvingslasten

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de geschatte economische levensduur van het actief. Als een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden de uitgaven voor huisvesting opgenomen. De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Financiële baten en lasten

De rentebaten en -lasten betreffen de op de verslagperiode betrekking hebbende renteopbrengsten en -lasten van uitgegeven en ontvangen leningen.

Resultaat:

Onder resultaat wordt verstaan het resultaat van het bevoegd gezag inclusief de financiële baten en lasten. Het resultaat is in de balans verwerkt volgens de in de jaarrekening opgenomen resultaatbestemming.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

Operationele activiteiten

Onder de operationele activiteiten is het saldo van de baten en lasten opgenomen welke in het verslagjaar gerealiseerd zijn. Het saldo van de baten en lasten wordt gecorrigeerd met de lasten door afschrijvingen, dotatie en vrijval van voorzieningen. Het saldo van de baten en lasten wordt ook gecorrigeerd met de fluctuaties van kortlopende vorderingen en schulden gedurende het verslagjaar. Ontvangsten en uitgaven uit rente gedurende het verslagjaar zijn ook opgenomen onder de operationele activiteiten.

Investeringsactiviteiten

Uitgaven en inkomsten welke voortvloeien uit het respectievelijk aankopen en verkopen van duurzame middelen.

Prijrisico

De instelling loopt risico's ten aanzien van de waardering van effecten, opgenomen onder financiële vaste activa en effecten, opgenomen onder vlottende activa. De instelling beheerst het marktrisico door onderscheid aan te brengen in de portefeuille, en limieten te stellen.

Rente- en kasstroomrisico

De Instelling loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder financiële vaste activa, effecten en liquide middelen) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden (waaronder schulden aan kredietinstellingen). Met betrekking tot eventuele vastrentende vorderingen en schulden loopt de instelling risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de marktrente.

Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd. Voor vorderingen en schulden met variabele renteafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen

Kredietrisico

De liquide middelen staan uit bij banken die minimaal voldoen aan het treasurybeleid.

6.5 TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN IN DE BALANS

1- Materiële vaste activa

Het verloop van de activa gedurende het kalenderjaar kan als volgt worden weergegeven:

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Totaal
Aanschafwaarde	85.884	1.845.313	1.931.198
Cummulatieve afschrijvingen	-16.806	-688.607	-705.413
Boekwaarde per 31 december 2022	69.079	1.156.707	1.225.785
Mutaties			
Investeringskosten	-	533.800	533.800
Afschrijvingen	-5.696	-280.715	-286.411
Desinvestering	-	-61.062	-61.062
Afschrijvingskosten desinvestering	-	61.062	61.062
	-5.696	253.085	247.389
Boekwaarde 2023	63.383	1.409.792	1.473.175
Aanschafwaarde	85.884	2.318.052	2.403.936
Cummulatieve afschrijvingen	-22.502	-908.260	-930.762
Boekwaarde per 31 december 2023	63.383	1.409.792	1.473.175

De inventaris en apparatuur betreffen:

	Installaties	ICT	Inventaris	Meubilair	Leermiddelen	Totaal
Aanschafwaarde	127.268	439.245	320.212	464.972	493.616	1.845.313
Cummulatieve afschrijvingen	-27.477	-268.122	-128.556	-97.712	-166.740	-688.607
Boekwaarde per 31 december 2022	99.791	171.124	191.656	367.260	326.876	1.156.707
Mutaties						
Investeringskosten	-	102.622	164.604	133.618	132.956	533.800
Afschrijvingen	-10.556	-94.731	-40.004	-61.738	-73.686	-280.715
Desinvestering	-	-43.995	-	-	-17.067	-61.062
Afschrijvingskosten desinvestering	-	43.995	-	-	17.067	61.062
Subsidie	-	-	-	-	-	-
Mutaties 2023	-10.556	7.891	124.601	71.879	59.270	253.085
Boekwaarde 2023	89.235	179.015	316.257	439.139	386.146	1.409.792
Aanschafwaarde	127.268	497.873	484.816	598.590	609.505	2.318.052
Cummulatieve afschrijvingen	-38.033	-318.858	-168.560	-159.450	-223.359	-908.260
Boekwaarde per 31 december 2023	89.235	179.015	316.257	439.139	386.146	1.409.792

De door de stichting beheerde schoolgebouwen in Hilversum en De Glind zijn economisch en juridisch eigendom van de gemeente.

Deze gebouwen zijn bijna volledig gesubsidieerd en dienen, wanneer ze niet meer conform de bestemming worden gebruikt, om niet te worden overgedragen aan de gemeente (economisch claimrecht). De onder 'Gebouwen en verbouwingen' opgenomen bedragen hebben betrekking op door de stichting geïnvesteerde bedragen in de beheerde gebouwen.

2- Vorderingen

Deze balanspost bestaat uit:

	31-dec-23	31-dec-22
Vordering op OCW	30.014	-
Vordering op gemeenten en GR's	86.044	37.900
Vooruitbetaalde kosten	108.967	81.194
Overige vorderingen	43.680	25.886
Te ontvangen interest	<u>8.320</u>	<u>3.784</u>
Balans per 31 december	<u>277.025</u>	<u>148.763</u>

3- Liquide middelen

	31-dec-23	31-dec-22
Kasmiddelen	155	501
Tegoeden op bank- en girorekeningen	53.917	78.219
Rekening courant tegoed Schatkistbankieren	<u>648.738</u>	<u>1.142.652</u>
Totaal liquide middelen	<u>702.809</u>	<u>1.221.373</u>

Het geheel van de liquide middelen staat ter vrije beschikking.

4- Eigen vermogen

Het verloop van het eigen vermogen over het verslagjaar 2023 is als volgt:

	Stand per 1 jan 2023	Resultaat 2023	Overige mutaties	Stand per 31 dec 2023
Algemene reserve	742.756	-123.722	-	619.034
Bestemmingsreserve publiek	85.423	-85.423	-	-
Totaal eigen vermogen	<u>828.179</u>	<u>-209.145</u>	<u>-</u>	<u>619.034</u>

Het verloop van de bestemmingsreserve publiek over het verslagjaar 2023 is als volgt:

	Stand per 1 jan 2023	Resultaat 2023	Overige mutaties	Stand per 31 dec 2023
Bestemmingsreserve publiek				
Bestemmingsreserve vervanging	21.024	-21.024	-	-
Bestemmingsreserve NPO-middelen	64.399	-64.399	-	-
Totaal eigen vermogen	<u>85.423</u>	<u>-85.423</u>	<u>-</u>	<u>-</u>

Vooruitlopend op het formele besluit is het resultaat over 2023 als volgt verdeeld:

	Resultaat 2023
Algemene reserve (publiek)	-123.722
bestemmingsreserve vervanging	-21.024
Bestemmingsreserve NPO-middelen	-64.399
	<u>-209.146</u>

5- Voorzieningen

Het verloop van de voorzieningen over het verslagjaar kan als volgt worden weergegeven:

	Personele voorzieningen				Overige	Totaal
	Jubilea	Langdurige ziekte	Vervroeg uittreden	Sub-totaal	Groot onderhoud *	
Balans per 1 januari 2023	148.430	59.348	152.327	360.105	457.263	817.368
Dotatie	45.083	32.943	-72.906	5.120	70.455	75.575
Onttrekking	-10.748	-59.348	-	-70.096	-34.592	-104.688
Balans per 31 december 2023	182.765	32.943	79.421	295.129	493.126	788.255
Looptijd < 1jaar	13.952	32.943	64.645	111.540	493.126	604.666
Looptijd 1 - 5 jaar	49.496	-	14.776	64.272	-	64.272
Looptijd > 5 jaar	119.317	-	-	119.317	-	119.317

* In 2024 zullen de kosten van groot onderhoud worden geactiveerd waardoor de voorziening komt vrij te vallen.

Voorziening voor jubilea:

De voorziening heeft betrekking op de in de CAO opgenomen uitkering ten behoeve van het 25- en 40-jarige jubileum.

Voorziening langdurige ziekte:

De voorziening heeft betrekking op de salariskosten gedurende het 1^e halfjaar ziekte van langdurig ziek personeel. Voor kosten na het 1^e halfjaar tot en met het 2^e ziektejaar is een verzuimverzekering afgesloten.

Vervroegd uittreden:

De verplichting voorkomend uit de gesloten overeenkomsten met medewerkers inzake de Regeling Vervroegd Uittreden zijn per 31 december opgenomen in de voorziening.

Groot onderhoud:

De dotatie aan de voorziening is bepaald op basis van de zogenaamde componentenmethode, afgeleid uit de meerjarenonderhoudsplannen van de in gebruik zijnde schoolgebouwen.

6- Kortlopende schulden

	31-dec-23	31-dec-22
Crediteuren	65.668	75.418
Schulden aan gemeenten	55.480	
Belastingen en premies sociale verzekeringen	382.888	292.326
Pensioenen	92.315	80.651
Overige kortlopende schulden	54.800	61.257
Vakantiegeld en vakantiedagen	246.913	202.398
Vooruitontvangen subsidies OCW	105.750	188.284
Overige overlopende passiva	<u>41.906</u>	<u>50.041</u>
	<u>1.045.720</u>	<u>950.374</u>

Verbonden partijen

De J.H. Donnerschool participeert actief in samenwerkingsverbanden 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

Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Lopende meerjarige contracten

Type	Omschrijving	Leverancier	Looptijd	Verschuldigde bedragen			
				Maandbedrag	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
Huur	Kopieerapparatuur	Grenke	1 juli 2021 - 30 juni 2025	2.175	26.100	13.050	-

Verlofuren duurzame inzetbaarheid

In de nieuwe CAO is een mogelijkheid opgenomen verlofuren in het kader van duurzame inzetbaarheid van personeel of werktijdvermindering van senioren te sparen. Bij Stichting J.H. Donnerschool zijn de duurzame inzetbaarheidsuren onderdeel van de inzet van de personeelsleden gedurende het jaar.

6.6 MODEL G

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Datum	Kenmerk	toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
			Bedrag van toewijzing €	Ontvangsten t/m verslagjaar €	
Zij instromers *	15-9-2020	0/245/3995	20.000	20.000	Nee
Verbetering basisvaardigheden	11-11-2022	VBV22-PO-0125	203.732	203.732	Onderhanden
Zij instromers	9-10-2023	3/270/39996	25.000	25.000	Onderhanden
Zij instromers	9-10-2023	3/270/39984	25.000	25.000	Onderhanden
Zij instromers	28-9-2023	3/265/39990	25.000	25.000	Onderhanden
Onderwijspersoneel tot opleiding leraar	13-4-2023	SOOL23028	5.000	5.000	Onderhanden
Totaal			303.732	303.732	

* deze subsidie is op 16-1-2023 ingetrokken. Ook is de subsidie terugbetaald.

6.7 TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN IN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

7- Baten

Rijksbijdragen	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
(Normatieve) rijksbijdrage OCW	7.560.028		6.973.373		5.477.681	
Personeels- en arbeidsmarktbeleid	<u>31.109</u>		<u>162.908</u>		<u>392.648</u>	
Totaal Rijksbijdrage OCW		7.591.137		7.136.281		5.870.329
Geoormerkte subsidies	311.325		232.123		322.123	
Niet-geoormerkte subsidies	<u>5.000</u>		<u>-</u>		<u>355.242</u>	
Totaal overige subsidies OCW		316.325		232.123		677.365
SWV Groeiregeling Personeel en Materieel	16.842		-		358.235	
SWV Overige opbrengsten	<u>349.600</u>		<u>432.500</u>		<u>288.945</u>	
Totaal doorbetalingen vanuit SWV		366.442		432.500		647.180
Totaal (Rijks)bijdragen		<u>8.273.904</u>		<u>7.800.904</u>		<u>7.194.874</u>
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
ESF		22.762		-		19.731
Overige overheidsbijdragen		<u>183.969</u>		<u>87.300</u>		<u>-</u>
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies		<u>206.731</u>		<u>87.300</u>		<u>19.731</u>
Overige baten						
Huuropbrengsten		6.058		-		-
Ambulante dienstverlening		27.893		-		316.941
Schenken en sponsoring		-		25.000		34.526
Ouderbijdragen		20.360		-		1.590
Overige		<u>46.287</u>		<u>50.000</u>		<u>62.915</u>
Totaal overige baten		<u>100.598</u>		<u>75.000</u>		<u>415.972</u>

8- Personeelslasten

Personeelslasten

	2023		Begroting 2023		2022	
	€	€	€	€	€	€
Brutolonen en salarissen	5.565.510		6.336.745		4.612.742	
Sociale lasten	852.366		-		710.579	
Pensioenpremies	<u>781.429</u>		<u>-</u>		<u>727.550</u>	
Totaal lonen en salarissen		7.199.305		6.336.745		6.050.871
Mutatie voorz.langdurig ziekte	-26.405		-		24.001	
Mutatieregeling vervroegd uittreden	-72.906				-35.083	
Mutatie voorziening jubilea	<u>45.083</u>		<u>10.000</u>		<u>23.548</u>	
	-54.228		10.000		12.466	
Overig:						
Inhuur derden	219.252		133.060		260.257	
Reis- en verblijfskosten	5.530		30.000		104.835	
Werving personeel	33.300		40.000		45.606	
Bij- en nascholing	163.171		90.000		68.909	
Verzorging personeel	31.516		26.000		36.891	
Arbozorg personeel	50.380		40.000		31.250	
Overige vergoedingen en incidentele lasten	908		-		25.692	
Overige personele lasten	<u>173.732</u>		<u>90.000</u>		<u>141.219</u>	
Totaal overige personele lasten		623.559		459.060		727.125
Af: Uitkeringen (-/-)		<u>-221.212</u>		<u>-100.000</u>		<u>-181.125</u>
Totaal personele lasten		<u>7.601.652</u>		<u>6.695.805</u>		<u>6.596.872</u>

Het gemiddeld aantal medewerkers in het boekjaar 2023 is 82,44 FTE (2022: 74,69)

Het aantal medewerkers per ultimo boekjaar is als volgt:

	2023	2022
Aantal medewerkers per 31 december	110	96
medewerkers in Wtf	83,9328	75,6874

Splitsing naar functiegroep

- DIR	4	4
- OP	52,0003	47,0549
- OOP	27,9325	24,6325

Splitsing naar geslacht:

- man	25,3878	25,2424
- vrouw	58,545	50,445

9- Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn opgenomen in het verloopoverzicht van de materiele vaste activa (toelichting 1).

	<u>2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>2022</u>
Gebouwen en inrichting terreinen	24.322	18.860	18.484
ICT	94.561	86.918	85.299
Leermiddelen	69.932	77.514	45.536
Overige materiële vaste activa	<u>97.596</u>	<u>80.503</u>	<u>73.060</u>
Totaal afschrijvingen	<u>286.411</u>	<u>263.795</u>	<u>222.379</u>

10- Huisvestingslasten

	<u>2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>2022</u>
Huur	13.715	9.700	13.908
Dotatie onderhoudsvoorziening	70.455	46.080	109.080
Klein onderhoud en exploitatie	69.510	178.460	76.224
Energie en water	55.880	56.800	49.045
Schoonmaakkosten	141.797	128.000	139.103
Heffingen	11.139	10.200	8.248
Bewaking/beveiliging	<u>7.095</u>	<u>12.200</u>	<u>6.752</u>
Totaal huisvestingslasten	<u>369.591</u>	<u>441.440</u>	<u>402.360</u>

11- Instellingslasten

Instellingslasten	<u>2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>2022</u>
Administratie en beheer	154.017	144.000	152.993
Inventaris en apparatuur	8.090	20.000	28.054
Leer- en hulpmiddelen	280.721	274.029	264.486
Overige	<u>116.535</u>	<u>81.000</u>	<u>96.720</u>
	<u>559.363</u>	<u>519.029</u>	<u>542.254</u>

In het boekjaar zijnde volgende bedragen aan accountantskosten ten laste van het resultaat gebracht:

	<u>2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>2022</u>
Controle van de jaarrekening	16.689	25.000	20.000
Andere controlewerkzaamheden	-	-	6.022
Fiscale advisering	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
	<u>16.689</u>	<u>25.000</u>	<u>26.022</u>

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

12- Financiële baten en –lasten

	<u>2023</u>	<u>Begroting 2023</u>	<u>2022</u>
Rentebaten	29.141	-	-
Rentelasten	-2.503	-5.000	-2.078
	<u>26.638</u>	<u>-5.000</u>	<u>-2.078</u>

6.8 WNT- VERANTWOORDING 2023

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Op de stichting is het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs van toepassing.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria, te weten:

- a. de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- b. het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten
- c. het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

- 4 complexiteitspunten i.v.m. totale baten € 5.000.000 tot € 25.000.000
- 1 complexiteitspunt i.v.m. leerlingenaantal 1 tot 1500
- 2 i.v.m. gewogen onderwijssoort SO en VSO

Totaal van 7 punten is indeling in klasse C.

Voor 2023 geldt een bezoldigingsmaximum van € 159.000.

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

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

Gegevens 2023

Naam	JJW Hofman
Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang functievervulling in 2023	01-01
Einde functievervulling in 2023	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	128.373
Beloningen betaalbaar op termijn	€	22.573
<i>Subtotaal</i>	€	150.946

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	159.000
---	---	---------

-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€	-
--	---	---

Bezoldiging	€	150.946
--------------------	----------	----------------

Het bedrag van de overschrijding	€	-
----------------------------------	---	---

De reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.
---	--------

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

Gegevens 2022

Functiegegevens	Directeur-bestuurder
Aanvang functievervulling in 2022	01-01
Einde functievervulling in 2022	31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking	ja

Bezoldiging

Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€	112.947
Beloningen betaalbaar op termijn	€	20.082
<i>Subtotaal</i>	€	133.029

Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	154.000
---	---	---------

Bezoldiging	€	133.029
--------------------	----------	----------------

1d. Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder

Topfunctionarissen inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.900 of minder.

Gegevens 2023

Naam	Functie	Periode
K. de Waard	Voorzitter	1/1 - 31/12
I. Lasker	Lid	1/1 - 31/12
E.G.J. van der Want	Lid	1/1 - 31/12
C.W.J. Blom	Lid	1/1 - 31/12
A.P. Bieleman-Hartman	Lid	1/1 - 31/12
G.J.M. Kuipers	Lid	1/1 - 31/12

6.9 OVERIGE GEGEVENS

Gebeurtenissen na balansdatum

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek ongeveer 93% voor het schooljaar 2022-2023. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 379.511 voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

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

Vandaar dat ons schoolbestuur samen met ongeveer 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.

Bestemming resultaat

Er is statutair niets geregeld omtrent de bestemming van het resultaat.

Controle verklaring

De verklaring van de accountant naar aanleiding van het uitgevoerde deskundigenonderzoek is navolgend opgenomen.

BIJLAGE 1: 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

GOEDKEURING EN VASTSTELLING JAARSTUKKEN 2023

Ondergetekenden verklaren kennisgenomen te hebben van de accountantsverklaring en accountantsverslag 2023 en keuren de jaarstukken 2023 definitief goed.

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

Hierbij verklaart dhr. E. van der Want, lid van de raad van toezicht:

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

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

Hierbij verklaart mevr. I. Lasker, 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 2023 en stelt de jaarstukken 2023 definitief vast.

Datum:

Plaats:

Handtekening: