JAARVERSLAG 2019

Dongemond college

Raad van Toezicht	goedgekeurd op 19 juni 2020
College van Bestuur	formeel vastgesteld op 19 juni 2020

VOORWOORD

Voor u ligt het jaarverslag 2019. In dit verslag kunt u lezen op welke wijze het Dongemond college in 2019 vorm en inhoud gaf aan zijn maatschappelijke opdracht. In dit verslag verantwoorden wij zowel de onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen als de ontwikkelingen in het kader van onze bedrijfsvoering. In 2016 stelden wij een nieuw strategisch beleidsplan “Ruimte om te groeien” vast. De afgelopen jaren werkten we gericht aan de realisatie van de zes speerpunten in dit plan.

Jaarlijks meten we de voortgang van onze ambities. De resultaten daarvan zijn zichtbaar op onze Living Walls op de verschillende units en zijn ook verwerkt in dit jaarverslag. We zijn over het algemeen tevreden over de onderwijskundige resultaten die we boekten in 2019.

Onze ambitie gericht op het ontwikkelen van talenten is middels het instellen van persoonlijke ontwikkeluren voor iedere leerling uit de niet examenklassen goed opgepakt en vormgegeven. Er zijn op iedere unit veel keuzemogelijkheden. Het proces om metacognitieve vaardigheden (leren leren) langzaam over te dragen aan de leerling is methodisch doorgezet naar de hogere leerjaren en er is hard gewerkt aan een goede begeleiding van onze leerlingen. Dat zien we ook terug in de mate van tevredenheid hierover.

Vanaf de zomer 2019 is de aandacht sterker gericht op een versnelling in de mogelijkheden tot het bieden van differentiatie en maatwerk, op het variëren in werkvormen en op de beleving en uitvoering van onze kwaliteitszorg. We hopen dat we ook op deze terreinen de komende jaren de voortgang boeken die we voor ogen hebben.

Hoofdstuk één en twee zijn gericht op de organisatie, organisatieontwikkeling en onze horizontale verantwoording. In hoofdstuk drie doen we verslag over onderwijskundige ontwikkelingen en onze kwaliteitszorg. Hoofdstuk vier is gericht op personeel en professionalisering en hoofdstuk vijf gaat over ons financiële gedeelte waaronder de jaarrekening en overige relevante financiële informatie.

Wij hopen dat dit jaarverslag bijdraagt aan het cyclische kwaliteitsdenken en ertoe aanzet om in 2020 opnieuw te gaan voor de ambities die we hebben geformuleerd.

April 2020

drs. G.A.A.M. Steenbakkers,

voorzitter College van Bestuur

Inhoudsopgave

1 HET DONGEMOND COLLEGE IN BEELD 4
1.1 Organisatiestructuur 5
1.2 Strategie en beleid 5
1.3 Communicatie 6
1.4 Samenwerkingsverbanden 6
1.5 COVID-19 8
2 HORIZONTALE VERANTWOORDING 9
2.1 Code goed bestuur 9
2.2 Raad van toezicht 9
2.2.1 Lidmaatschapseisen 9
2.2.2 Onderwerpen 10
2.3 Medezeggenschapsraad 13
2.4 Horizontale verantwoording en dialoog 14
2.5 Professionalisering bestuur 15
3 ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG 16
3.1 Onderwijsambities 16
3.1.1 Talentontwikkeling 16
3.1.2 Leren Leren 16
3.1.3 Rolmodel inspirator en coach 17
3.1.4 Basis van kennis en vaardigheden 18
3.1.5 Toetsing en examinering 26
3.1.6 Inspirerende leeromgeving 26
3.1.7 Zorgen voor elkaar 27
3.1.8 Passend onderwijs 27
3.1.9 VMBO-Techniek 27
3.2 Klachten en incidenten 29
3.3 Verzuim en M@zl 29
3.4 Inspectieoordeel 29
3.5 Tevredenheidsonderzoek leerlingen en ouders 30
3.5.1 Leerlingen 30
3.5.2 Ouders 31
3.5.3 Medewerkers 31
3.6 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur 31
4 PERSONEEL 33
4.1 Personeelsopbouw 33
4.2 Personeelsverloop 33
4.3 Verzuim 34
4.4 Onbevoegde docenten en onbevoegd gegeven lessen 36
4.5 Functiemix 37

4.6 Professionalisering 37
4.7 Strategisch HRM (Human Resource Management) 38
5 FINANCIËLE INFORMATIE EN CONTINUÏTEITSPARAGRAAF 39
5.1 Algemeen 39
5.2 Kengetallen 41
5.3 Huisvestingssituatie 42
5.4 Investeringsbeleid 42
5.5 Treasury management 43
5.6 Continuïteitsparagraaf 43
5.6.1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem 43
5.6.2 Gegevensset 44
5.6.3 Risicomanagement: de belangrijkste risico's en onzekerheden in beeld 46
6 JAARREKENING 50
6.1 Toelichting en grondslagen van waardering en resultaatbepaling 50
6.2 Balans per 31 december 2019 53
6.3 Resultaat van baten en lasten over 2019 54
6.4 Kasstroomoverzicht 55
6.5 Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019 56
6.6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten 2019 65
6.7 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) 68
7 OVERIGE GEGEVENS 70
7.1 Vaststelling jaarrekening door college van bestuur 70
7.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant 70
7.3 Voorstel bestemming van het resultaat 73
7.4 Gebeurtenissen na balansdatum 73

1 HET DONGEMOND COLLEGE IN BEELD

Het Dongemond college is duidelijk een streekschool, waarvan het voedingsgebied zich uitstrekt tot aan de zuidkant van de Biesbosch. Er is bewust voor gekozen om de leerlingen niet in één groot gebouw te huisvesten, maar op kleinere locaties. Er wordt gewerkt in drie units, gevestigd op twee locaties. In Raamsdonksveer zijn de units havo/vwo en vmbo gevestigd. In Made de unit Made, met vmbo en havo-onderbouw. In 2019 telde de school op 1 oktober 2019 2108 leerlingen.

1593 leerlingen volgden onderwijs in Raamsdonksveer en 515 leerlingen in Made.

Van deze leerlingen waren er 114 vmbo basis; 328 vmbo kader; 686 vmbo gemengde- en theoretische leerweg; 615 havo en 365 vwo.

De meeste leerlingen die instromen, komen uit de gemeenten Geertruidenberg en Drimmelen. Daarnaast zien we instroom uit de gemeenten Werkendam, Waalwijk en Oosterhout. Het aantal leerlingen op het Dongemond college daalde in 2019 opnieuw licht (1,9%) als gevolg van krimp in de regio. De afname was in Made 4,7% en in Raamsdonksveer 1%. Het marktaandeel in de directe basisgemeenten waar onze scholen staan is net als vorig jaar licht gedaald. In Geertruidenberg van 71,2% naar 69,9%; en in Drimmelen van 47,2% naar 45,8%. Het marktaandeel uit de gemeente Waalwijk is ook licht gedaald, maar in de gemeenten Oosterhout en Werkendam gestegen.

De school wil, uitgaande van haar traditie, werken vanuit een open, katholieke grondslag. Daarbij zijn ook leerlingen van andere geloofsovertuigingen welkom, mits zij elkaars overtuiging en die van het Dongemond college respecteren. Ook voor de ouders geldt deze voorwaarde van het respecteren van de grondslag. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij de grondslag van de school respecteren en er mede vorm aan geven. De vormgeving van de katholieke identiteit vindt plaats vanuit het perspectief van humaniteit als een authentiek christelijke oriëntatie.

Er waren op 1 oktober 2019 circa 260 medewerkers in dienst en deze kwamen voor een groot gedeelte uit de directe regio.

Identiteit

In ons identiteitsbewijs verwoorden we het bestaansrecht van onze organisatie. Wat we willen betekenen en voor wie. Het identiteitsbewijs geeft ons richting, verbindt en dient als toetssteen. Het maakt duidelijk waartoe we er zijn, waar we voor staan en waar we voor gaan. Het geeft ons taal en betekenis om te blijven werken aan een uitmuntende en aantrekkelijke school. Een veilige en inspirerende omgeving waar leerlingen en ouders zich thuis voelen en waar de passie en bevlogenheid van onze collega's worden gekoesterd en gevoed. In ons identiteitsbewijs zijn ook onze kernwaarden opgenomen.

Geborgenheid

Op onze school zijn we er voor elkaar. Voor onze leerlingen, voor hun ouders, voor onze collega's. Iedereen mag er zijn, in zijn of haar eigenheid. Dat veronderstelt niet alleen respect voor elkaar, maar ook interesse en betrokkenheid.

Vertrouwen

Wij geven onze leerlingen en collega's vertrouwen en ruimte om zich te ontwikkelen. Tegelijk hebben wij een principieel vertrouwen dat ze die ruimte op een verantwoorde manier benutten. Binnen de kaders van de school uiteraard.

Verwondering

Kinderen zijn van nature nieuwsgierig. Aan ons de taak om die nieuwsgierigheid te voeden en te sturen. Want nieuwsgierigheid leidt tot verwondering en verwondering is dé drijfveer achter leren en ontwikkelen.

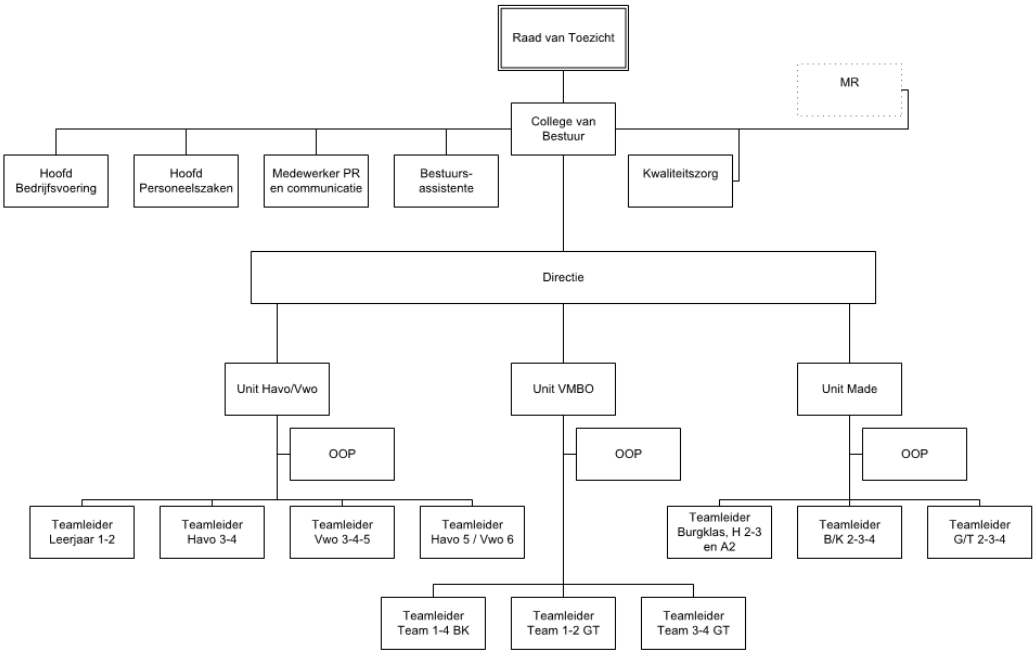
Bevlogenheid

Onze medewerkers maken het Dongemond college. Wij willen een inspirerende school zijn met oprechte aandacht en interesse voor iedere leerling. Dat vraagt om gedreven, bevlogen medewerkers met hart voor hun vak en onze school.

1.1 Organisatiestructuur

Het Dongemond college wordt aangestuurd door een College van Bestuur en bestaat uit drie zelfstandige units. Elke unit heeft een eigen directeur die wordt ondersteund door teamleiders. Het bestuur wordt ondersteund door een afdeling bedrijfsvoering (met daarbinnen financiën, leermiddelen, ICT en applicatiebeheer, leerlingenadministratie en beheer gebouwen), een afdeling personeelszaken, een medewerker PR & Communicatie en een bestuurssecretariaat. De Raad van Toezicht houdt intern toezicht op het College van Bestuur, is sparringpartner en geeft waar nodig adviezen.

In 2019 is onderzocht of de huidige organisatiestructuur, gezien onder meer de krimp in leerlingenaantal en toekomstige vormgeving van het onderwijs, voldoende toekomstbestendig is. Besluiten over een mogelijke aanpassing van de structuur worden in 2020 genomen. Met de start van schooljaar 2019/2020 is de afdeling kwaliteitszorg opnieuw vormgegeven om beter te kunnen voldoen aan de wens om gerichte ondersteuning aan secties en teams op dit onderwerp.



1.2 Strategie en beleid

Op basis van onze visie en missie was het beleid in 2019 gericht op zes speerpunten:

<u>Individueel talent is het uitgangspunt voor leren</u>

Leerlingen krijgen onderwijs dat aansluit bij hun mogelijkheden en tempo (flexibilisering en maatwerk). Naast aandacht voor kernvakken is er ruimte voor een brede vorming en talentontwikkeling. Ons onderwijs leidt tot een maatwerkdiploma voor iedere leerling.

<u>Leerlingen zijn in toenemende mate verantwoordelijk voor het eigen leerproces</u>

Er is een duidelijke leerlijn, waarbij zichtbaar is op welke wijze de metacognitieve vaardigheden (leren leren) worden overgedragen aan de leerling. De leerling is in toenemende mate regisseur van zijn eigen leerproces.

<u>Medewerkers maken het verschil door rolmodel, inspirator en coach te zijn</u>

Zowel leerlingen als medewerkers voelen zich uitgedaagd en geïnspireerd. Medewerkers begeleiden de leerlingen bij het leerproces en werken opbrengstgericht.

Ons onderwijs biedt een goede, op de toekomst gerichte, basis van kennis en vaardigheden

Wij bereiden leerlingen voor op een passende plaats in een dynamische samenleving. Daarvoor is ons leerplan enerzijds gebaseerd op een gezonde basis van kennis en vaardigheden en anderzijds op het aanleren en verankeren van 21st century skills.

Wij hebben een inspirerende leer- en werkomgeving

Als school zijn we een professionele en lerende organisatie waar medewerkers en leerlingen leren van elkaar. Zowel onze leerlingen als onze medewerkers ervaren een inspirerende leer- en werkomgeving. Leerlingen en medewerkers werken en leren in diverse studieruimtes (leslokalen, mediatheek, studietuin) en kunnen tijd- en plaats onafhankelijk leren met behulp van een grote diversiteit aan (digitale) leermiddelen en leermethodieken. Onze medewerkers ervaren goed werkgeverschap.

Elk individu wordt gezien en we zorgen voor elkaar

We bieden onderwijs dat aansluit bij de ondersteuningsbehoefte van de leerling en alle leerlingen zijn goed in beeld bij de medewerkers die betrokken zijn bij het programma dat de leerling volgt. We weten van iedere leerling en medewerker wie hij/zij is, wat hij/zij kan, wat hij/zij wil en wie of wat hij/zij nodig heeft om zich verder te kunnen ontwikkelen en we helpen elkaar bij de realisatie ervan.

Ontwikkelingen binnen deze speerpunten worden in hoofdstuk 3 beschreven.

1.3 Communicatie

De communicatie naar de interne en externe doelgroepen sluit aan op onze missie, visie en kernwaarden. In ons communicatiebeleid staat op welke wijze wij de diverse doelgroepen willen informeren, motiveren en activeren. Er is een nieuwe medewerker PR en communicatie aangetrokken en de nieuwsbrieven zijn verder gedigitaliseerd. Er is een start gemaakt met de opzet van een nieuwe website.

1.4 Samenwerkingsverbanden

Het Dongemond college participeerde in 2019 in diverse samenwerkingsverbanden:

Regionaal Samenwerkingsverband Breda en omstreken (RSV Breda e.o.)

Het RSV Breda e.o. is een regionaal samenwerkingsverband 'passend onderwijs'. Binnen het RSV Breda e.o. overleggen de schoolbesturen in de regio Breda over het aanbod aan ondersteuning van leerlingen die dat nodig hebben. De scholen van het RSV Breda e.o. spreken samen af welke “basisondersteuning” op iedere school aanwezig is en welke andere voorzieningen in de regio zijn ingericht. Het RSV Breda e.o. geeft toelaatbaarheidsverklaringen voor het voortgezet speciaal onderwijs en voor het praktijkonderwijs af. Een dergelijke TLV is noodzakelijk om ingeschreven te kunnen worden op een school voor voortgezet speciaal onderwijs, respectievelijk een school voor praktijkonderwijs.

ZeeBra

Het karakter van dit netwerk blijft informerend van aard. De interne kracht is versterkt door het oprichten van sub netwerken van personeelsfunctionarissen en mensen die werkzaam zijn op het gebied van de bedrijfsvoering. De bestuursvoorzitter werd in 2012 benoemd als penningmeester van dit netwerk.

BoVo

Het overleg tussen basis- en voortgezet onderwijs bestaat uit een BoVo smal, waarin alleen bestuurders van de deelnemende organisaties zitting hebben, en een BoVo breed, waarin alle directeuren van alle deelnemende scholen zitting hebben. Overleg is met name gericht op het versterken van de samenwerking met als doel het leerproces van de leerling meer centraal te stellen.

VAVO

Het Dongemond college heeft onder meer met Stichting ROC West-Brabant en het Koning Willem I College een samenwerkingsovereenkomst gesloten als bedoeld in artikel 25a, derde lid, van de WVO voor het verzorgen van VAVO-onderwijs. Overeenkomsten met betrekking tot VAVO onderwijs worden per schooljaar afgesloten. Op 1 oktober 2018 volgden 8 leerlingen VAVO onderwijs.

8+klas

Middels de in 2009 opgerichte 8+klas werken we intensief samen met het primair onderwijs. De deelnemers aan de 8+klas, die is bedoeld voor meer- en hoogbegaafde kinderen uit het basisonderwijs uit ons voedingsgebied, volgen een 16-tal woensdagochtenden onderwijs op het Dongemond college. Zowel in Made als in Raamsdonksveer is er sprake van een klas van circa 25 leerlingen. Het doel van deze 8+klas voor de leerling is drievoudig: cognitieve uitdaging, emotionele begeleiding 'op maat' en plezier maken met gelijkgestemden. Het initiatief voor het opzetten van deze 8+klas lag bij het basisonderwijs, de coördinatie en uitvoering ervan ligt bij het Dongemond college. Met het basisonderwijs is afgesproken dat zowel de uitvoering in personele zin als de financiële dekking voor dit traject vanaf 2011 in handen is van alle deelnemende partijen. Dit doet meer recht aan de samenwerking.

Doe Klas

In 2014 startten we met de Doe Klas en in 2018 met een tweede Doe klas. Op een vergelijkbare manier werken we hier samen met het primair onderwijs en het bedrijfsleven. De Doe Klas is echter gericht op leerlingen die meer praktijkgericht willen werken. De leerlingen volgen op 16 woensdagochtenden een programma, waarbij praktijk en theorie zijn geïntegreerd evenals binnenschools- en buitenschools leren.

Stichting Binnensportaccommodatie Geertruidenberg en Dongemond Sportief B.V.

In december 2013 werd de nieuwe sporthal van Dongemond opgeleverd. De Stichting Binnensportaccommodatie Geertruidenberg is eigenaar van deze hal en het Dongemond college is met twee personen vertegenwoordigd in het bestuur van deze stichting. De hal wordt vanaf 1 januari 2014 geëxploiteerd door "Dongemond Sportief B.V." en het Dongemond college huurt de sportfaciliteiten van de exploitant voor het verzorgen van de lessen lichamelijke opvoeding. Er waren in 2019 geen mutaties in de samenwerking.

Gemeente Drimmelen

In 2019 was er periodiek LEA-overleg met de gemeente.

Gemeente Geertruidenberg

Met de gemeente Geertruidenberg werd in 2019 intensief overlegd over de nieuwbouw fase III en de wijze waarop deze nieuwbouw wordt gerealiseerd. De besluitvorming is afgerond en voorjaar 2020 start deze nieuwbouw. De geplande oplevering is januari 2021. Daarnaast was er met de gemeente het reguliere LEA-overleg en overleg gericht op de integrale huisvestingsnota.

Technasium scholennetwerk

Het Technasium netwerk West-Brabant en Drechtsteden bestaat uit 6 scholen en is een stabiel netwerk, waarin de scholen onder begeleiding van een externe coach werken aan verdere ontwikkeling en uitwisseling van kennis.

UNESCO-scholennetwerk

Sinds 2016 is het Dongemond college volwaardig lid van het UNESCO-scholennetwerk. De aan dit netwerk verbonden scholen bieden in hun onderwijs, onafhankelijk of in samenwerkingsverband, projecten aan in de vier UNESCO-thema's: vrede en mensenrechten, wereldburgerschap, intercultureel leren en duurzaamheid. Wij vinden het belangrijk dat ook het onderwijs steeds meer grensoverschrijdend wordt, zodat onze leerlingen gemakkelijker op internationaal niveau kunnen functioneren, kennis kunnen maken met allerlei aspecten van de wereld om hen heen en zich een beeld kunnen vormen van cultuur en cultuurverschillen om zo hun wereldburgerschap vorm te geven. Door bijvoorbeeld een extra taal als Spaans aan te bieden en de talen Engels en Frans op een hoger

niveau (met internationale certificering) te tillen, worden onze leerlingen hierop voorbereid. Daarnaast zal de projectmatige en deels op competenties gerichte aanpak bijdragen aan een goede aansluiting bij vervolgopleiding en beroepspraktijk en de ontwikkeling van vaardigheden zoals samenwerken en discussiëren bevorderen.

Econasium

Het Econasium, dat we sinds 2016 samen met de economiefaculteit van de Universiteit van Tilburg uitvoeren, is bedoeld voor vwo-leerlingen met wiskundig inzicht en interesse in economische onderwerpen. De leerlingen leren onderzoek te doen en passen dat toe in hun profielwerkstuk, waarbij ze ondersteund worden door wetenschappers van Tilburg University. Daarnaast bezoeken Econasiumleerlingen congressen en economische instellingen en nemen ze deel aan economische en bedrijfseconomische simulaties. Het Econasium is een uitstekende voorbereiding op een universitaire studie, met name in de economie, econometrie of bedrijfseconomie.

1.5 COVID-19

Na het opmaken van het jaarverslag over 2019 constateren we nu (april 2020 red.) dat de verspreiding van het virus COVID-19 een forse impact heeft op onze organisatie. Deze impact heeft onderwijskundige, personele en financiële componenten.

Personeel
Allereerst zijn er de gezondheidsrisico's voor zowel leerlingen als medewerkers. Deze risico's zijn duidelijk aangegeven door onze overheid en het afstandsonderwijs en alle maatregelen die daarmee samenhangen waren vanaf half maart 2020 een feit. We handelen conform de richtlijnen van het RIVM en hebben tot op heden geen extra risico's.

Onderwijskundig
De gevolgen van het sluiten van de scholen met ingang van 16 maart 2020 is dat we niet alle beoogde onderwijskundige doelstellingen kunnen behalen. Niet alleen de examenregeling voor 2020 maar ook de overgangsregeling voor 2020 zijn daarom worden aangepast. De geplande werkweken en andere reizen voor de periode april-september 2020 zijn afgezegd. Afhankelijk van de duur van de genomen en mogelijk nog te nemen maatregelen worden onderwijskundige doelen bijgesteld.

Financieel
Medewerkers kunnen in 2020 de extra kosten voor afstandsonderwijs declareren en we hebben besloten om als organisatie de gemaakte kosten voor de werkweken en andere reizen en groepsactiviteiten als organisatie te dragen en niet door te belasten naar de ouders.

Annuleringskosten voor de werkweken komen ten laste van het verslagjaar 2020.

Alle genomen maatregelen worden goed gecommuniceerd met onze medewerkers, leerlingen en hun ouders/verzorgers. Op dit moment zijn er, met de maatregelen die zijn genomen voor het onderwijs in het algemeen en de wijze waarop we daar uitvoering aan geven, geen extra aanvullende risico's. Uiteraard wordt er in het jaarverslag 2020 uitgebreider ingegaan op de impact van COVID-19 op onze organisatie. Pas dan is meer duidelijk wat de duur en de intensiteit van de genomen maatregelen voor impact heeft gehad en mogelijk nog heeft op onze organisatie.

2 HORIZONTALE VERANTWOORDING

In dit hoofdstuk leest u meer over de wijze waarop wij ons als school verantwoorden aan onze belanghebbenden.

2.1 Code goed bestuur

Het Dongemond college voldoet aan de principes die zijn opgenomen in de code goed bestuur 2019 en past de eisen van lidmaatschap grotendeels toe. Uitzondering is de zittingstermijn van één van de leden. Deze is, gezien het verloop en samenstelling van de raad met 1 jaar verlengd.

Conform de code meldt het interne toezicht de nevenfuncties van de bestuurder en toezichthouders. Indien er sprake is geweest van een tegenstrijdig belang en/of ontwikkelingen in de rechtspositie van de bestuurder, dan wordt dit als zodanig in de rapportage van de raad (zie paragraaf 2.2) opgenomen.

2.2 Raad van toezicht

In dit hoofdstuk leest u meer over de wijze waarop wij ons als school verantwoorden aan onze belanghebbenden.

2.2.1 Lidmaatschapseisen

Het Dongemond college voldoet aan de vier (4) lidmaatschapseisen die zijn opgenomen in de Code Goed Bestuur VO 2019 en past daarbij de 4 principes van verantwoordelijkheid, professionaliteit, integriteit en openheid toe bij de invulling van haar verantwoordelijkheden.

Visie

Bij het integraal toezicht op het beleid van het bestuur en algemene gang van zaken hanteert de Raad van Toezicht niet alleen de kernwaarden vanuit de Code Goed Bestuur VO 2019, maar ook de kernwaarden van het Dongemond college (geborgenheid, vertrouwen, verwondering en bevlogenheid). De Raad van Toezicht heeft aandacht voor de context waarin de organisatie zich bevindt en de doelgroep die zij bedient. De Raad van Toezicht doet dit door het gesprek aan te gaan met diverse interne en externe stakeholders, waaronder directieleden, GMR, leerlingen en ouders, die van belang zijn voor het succes van het Dongemond college. Vanuit de expertise van de Raad als geheel, van de diverse commissies en van de individuele leden van de Raad van Toezicht wordt het voorgenomen en gevoerde (strategisch) beleid en de daaruit voortvloeiende besluiten getoetst en beoordeeld. Vanuit deze expertise wordt tevens de bestuurder geprikkeld door de Raad van Toezicht vanuit haar rol als sparringpartner en adviseur.

Doel

De Raad van Toezicht vervult de rol van werkgever van het bestuur en heeft de wettelijke en statutaire verplichting om integraal toezicht te houden op het beleid van het bestuur en de algemene zaken binnen het Dongemond college. Er wordt toezicht gehouden vanuit de maatschappelijke doelstelling van het Dongemond college. Het doel hiervan is het waarborgen van deze doelstelling en de kwaliteit, veiligheid en continuïteit van het onderwijs van het Dongemond college. Een gezonde bedrijfsvoering en financiële situatie zijn daarbij belangrijke randvoorwaarden. Hiermee levert de Raad van Toezicht een bijdrage aan het maatschappelijk vertrouwen in de onderwijssector als geheel. Daarnaast wordt toezicht gehouden op- en fungeert de Raad als klankbord en adviseur bij het opstellen en realiseren van ambities van het Dongemond college vanuit de eigen identiteit. Hierbij wordt getoetst of het bestuur alle in aanmerkingen komende belangen van alle betrokkenen en stakeholders heeft meegewogen.

Reikwijdte van het toezicht

De reikwijdte van het toezicht is vastgelegd in de statuten en de Code Goed Bestuur VO 2019. In deze stukken is eveneens de wettelijke en statutaire taak- en bevoegdheidsverdeling tussen de Raad van Toezicht en het bestuur vastgelegd.

Resultaat van het toezicht

Het resultaat van goed toezicht is dat voor alle belanghebbenden transparant is op welke wijze het beleid tot stand is gekomen, welke acties en besluiten hebben geleid tot welke resultaten, hoe bedrijfsmiddelen zijn aangewend en of volledig is gehandeld binnen het wettelijke en maatschappelijke kader.

2.2.2 Onderwerpen

Deze paragraaf beschrijft achtereenvolgens de onderwerpen die in 2019 aan de orde zijn geweest, hoe de organisatie rondom het toezicht zich heeft ontwikkeld en het functioneren van de Raad van Toezicht.

Onderwerpen:

De onderwerpen die in 2019 op de agenda van de Raad van Toezicht stonden waren onder andere:

- de voortgang ten aanzien van het strategisch beleidsplan 2016-2020 en het bespreken van de managementrapportages.
- de voorbereiding ten aanzien van de nieuwbouwactiviteiten van het brugklasgebouw in Raamsdonksveer.
- de evaluatie van het 60-minutenrooster met diverse interne stakeholders, waaronder leerlingen, ouders en docenten.
- het werven van nieuwe leden van de Raad van Toezicht voor de leden die zijn afgetreden.
- het vaststellen van complexiteitspunten in het kader van de bezoldiging van de topfunctionarissen OCW-sectoren.
- inrichting van de organisatiestructuur en besturingsfilosofie.
- voorbereiding, gesprek en evaluatie van de bestuurlijke visitatie van het Dongemond college door de Onderwijsinspectie.
- integraal huisvestingsplan 2019 gemeente Geertruidenberg.
- toekomstbestendigheid en duurzaamheid ondersteunende diensten van vijf samenwerkende scholen in de regio.
- nieuwe Code Goed Bestuur VO 2019.

Net als voorafgaande jaren gaven in 2019 weer diverse medewerkers/directeuren van het Dongemond college presentaties over een specifiek onderwerp in het overleg van de Raad van Toezicht. In 2019 kwamen de volgende onderwerpen aan de orde:

- de unit vmbo – Raamsdonksveer: de speerpunten uit het strategisch beleidsplan 2016–2020.
- de unit Made: passend onderwijs; ondersteuning (zorg) op het Dongemond college.
- de unit havo/vwo – Raamsdonksveer: stand van zaken strategisch beleidsplan, professioneel statuut en onderzoek compacte bovenbouw havo te Made en besluit MT.
- de presentaties van de bestuurder over de organisatiestructuur en besturingsfilosofie en de terugkoppeling en acties naar aanleiding van de bestuurlijke visitatie van de Onderwijsinspectie.

De Raad van Toezicht stelde deze presentaties zeer op prijs. Enerzijds om de inhoud en anderzijds vanwege het contact met de professional(s) die de presentatie gaven.

De basis voor het overleg tussen de Raad van Toezicht en het bestuur was in 2019 de beleidscyclus van plannen en begroten enerzijds en verantwoorden anderzijds. Daarnaast waren er onderwerpen die er steeds uitsprongen en om deze reden met de bestuurder zijn besproken. Zo kwamen bijvoorbeeld het project Sterk Techniek Onderwijs, de kwaliteit van de examenreglementen en PTA's (programma voor toetsing en afsluiting), resultaten van de examens van alle units, de informatiebeveiliging (AVG), het ziekteverzuim en de onderwijstijd aan de orde.

De Raad van Toezicht sloot op 25 juni aan bij een overleg van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

In deze bijeenkomst is met name gesproken over de ervaringen en verbeterpunten van het 60-minutenrooster en ervaringen en verbeterpunten ten aanzien van de inspraak van ouders en leerlingen van het Dongemond college.

De bijeenkomst van november 2019 is verschoven naar januari 2020, zodat alle partijen het rapport over de bestuurlijke visitatie voor het gezamenlijk evalueren goed konden voorbereiden.

Organisatie en functioneren als toezichthouder

De Raad van Toezicht werkt vanuit een two-tier model, waarbij bestuur en toezichthouden van elkaar zijn gesplitst.

De Raad van Toezicht voerde in 2019 vijf keer formeel overleg met de bestuurder.

Afgesproken is dat de Code Goed Bestuur VO 2019 nadrukkelijk wordt besproken in april 2020.

In 2018 is afgesproken dat de Raad van Toezicht haar eigen functioneren evalueert na toetreding van nieuwe leden van de Raad van Toezicht. Aangezien mevrouw N. Raaijmakers pas per 1 september 2019 is toegetreden tot de Raad van Toezicht, heeft de Raad van Toezicht besloten haar evaluatie te verschuiven naar het 1e gedeelte van het kalenderjaar 2020. Eens in de drie jaar wordt de Raad van Toezicht begeleid door een externe toezichthouder om haar functioneren te evalueren.

De leden van de Raad van Toezicht namen deel aan diverse evenementen van de school en hadden zoals hiervoor beschreven haar bijeenkomst en contactmomenten met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

De Raad van Toezicht werkt permanent aan haar ontwikkeling als Raad van Toezicht en de leden aan hun eigen expertise.

Auditcommissie

De auditcommissie heeft een keer overlegd met de externe accountants (de verantwoordelijke vennoot en de auditmanager) bij het toelichten en vaststellen van de jaarrekening 2018. Daarnaast zijn de bevindingen bij de interim controle besproken. Ook de financiering van het nieuwbouwproject in Raamsdonksveer is daarbij diepgaand aan de orde gekomen. Tenslotte is het functioneren van Mazars als externe accountant geëvalueerd, hetgeen heeft geleid tot herbenoeming. De meerjarenbegroting 2019-2023 is vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht.

Samenstelling Raad van Toezicht

Uitgangspunt voor de bezetting van de Raad van Toezicht is dat de leden generalisten zijn, die gezamenlijk een multidisciplinair team vormen, complementair aan elkaar zijn en affiniteit hebben met de doelgroep en waarden van het Dongemond college. Voor integraal toezicht beschikken alle leden over een helicopterview. Daarnaast heeft ieder lid specifieke expertise binnen één of meer kennisvelden die het onderwijs raken. De kennisvelden die in ieder geval vertegenwoordigd zijn in de Raad van Toezicht zijn: onderwijs, HRM, juridische zaken en financiën. De kennisvelden kunnen verspreid zijn over, verenigd zijn in een of verdeeld over meerdere leden van de Raad van Toezicht.

In 2019 wijzigde de samenstelling van de Raad van Toezicht.

Mevrouw N. Martens heeft afscheid genomen met ingang van 1 augustus 2019.

Mevrouw M. Sterrenberg is op voordracht van de GMR benoemd op 1 januari 2019 en mevrouw N. Raaijmakers is benoemd op 1 september 2019. Zij traden beide toe tot de Raad van Toezicht, nadat zij succesvol de procedure bij de benoemingsadviescommissie hadden doorlopen.

Hieronder zijn de hoofd- en nevenfuncties weergegeven van de gehele Raad van Toezicht. Voor alle leden van de Raad van Toezicht geldt dat het lidmaatschap van de Raad van Toezicht van het Dongemond college een nevenfunctie is. Wanneer een lid van de Raad een nieuwe (neven)functie aanvaardt, wordt dit vooraf gemeld en besproken tijdens een vergadering. Er wordt per casus beoordeeld of er sprake is van belangenverstrengeling. De uitkomst hiervan wordt vastgelegd in het verslag van de vergadering.

De heer A. de Jong, voorzitter en renumeratiecommissie

Hoofdfunctie:	Secretaris/algemeen directeur van de gemeente Oirschot te Oirschot
Nevenfunctie:	Bestuurslid van C.V. Capelle

De heer C. van Oorschot, vicevoorzitter, auditcommissie

Hoofdfunctie:	Eigenaar Van Oorschot Advies (organisatieadvies op het gebied van financieel management, governance, RA en interim management) te Hoogerheide
Nevenfunctie:	Lid Investeringscommissie van Groen Ontwikkelfonds Brabant B.V., vicevoorzitter Raad van Commissarissen Woningstichting Clavis te Terneuzen, bestuurslid VVD afdeling Woensdrecht, lid van de Raad van Commissarissen van Woningstichting Woonvisie te Ridderkerk en Albrandswaard, Commissaris bij Stichting Krachtbedrijf Eindhoven, voorzitter Stichting RSG 't Rijks te Bergen op Zoom

Mevrouw N. Martens, auditcommissie en onderwijs

Hoofdfunctie:	Curriculumeigenaar en docent ICT Business, Fontys Hogeschool ICT te Eindhoven
Nevenfunctie:	Geen

Mevrouw W. Ophorst, remuneratiecommissie

Hoofdfunctie:	Zelfstandig consulent (Ingesprekmet.com) en manager Zorggroep Hoeksewaard
Nevenfunctie:	Geen

Mevrouw M. Verhaeren – Sterrenberg

Hoofdfunctie:	Docent en voorzitter examencommissie AAAd/Avans Hogeschool te 's Hertogenbosch, juridisch adviseur Thebe te Breda, klachtenfunctionaris Stichting BOOR te Rotterdam, zelfstandig jurist (rechtwel.nl) te Etten-Leur
Nevenfunctie:	Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Katholiek Primair Onderwijs Etten-Leur (SKPOEL), lid Raad van Toezicht Stichting Onderwijs Primair te Stolwijk

Mevrouw N. Raaijmakers

Hoofdfunctie:	Directeur Onderwijs en Onderzoek Catharina Ziekenhuis te Eindhoven
Nevenfunctie:	Lid Raad van Toezicht Mytylschool Gabriel te Den Bosch

Werkgeversrol

De Raad van Toezicht treedt op als werkgever van de bestuurder. Door middel van een jaargesprek geeft de Raad van Toezicht hier formeel invulling aan. De remuneratiecommissie, bestaande uit twee leden van de Raad van Toezicht voerde op 5 april 2019 haar jaarlijkse gesprek met de bestuurder, waarvan het verslag in de vergadering van 20 juni 2019 is vastgesteld. Tevens stelde de Raad van Toezicht het aantal complexiteitspunten vast voor 2020. Dit op basis van de dan geldende WNT (Wet Normering Topinkomens), die van kracht is.

Nevenwerkzaamheden bestuurder

Naast bestuurder van het Dongemond College heeft de heer G. Steenbakkers de navolgende nevenfuncties:

- Voorzitter algemeen bestuur RSV Breda (onbezoldigd)
- Voorzitter Stichting Binnensportaccommodatie Geertruidenberg (bezoldigd)
- Voorzitter CDA Meierijstad (onbezoldigd)
- Voorzitter ZeeBra (onbezoldigd)

Conclusie

De Raad van Toezicht van het Dongemond college spreekt waardering uit voor het vele werk dat iedereen in 2019 heeft verricht en is tevreden over de bereikte resultaten.

De Raad van Toezicht concludeert dat de gelden voor het onderwijs van het Dongemond college rechtmatig en doelmatig zijn besteed.

2.3 Medezeggenschapsraad

De Medezeggenschapsraad (hierna te noemen: MR) van het Dongemond college bestaat uit zestien leden. Acht personeelsleden, vier ouders van leerlingen en vier leerlingen van het Dongemond College. In september zijn er verkiezingen voor de MR geweest voor de personeelsgeleding. Als gevolg hiervan heeft de MR afscheid genomen van de heer X. Gessers. Hij heeft gedurende lange tijd het personeel vertegenwoordigd in de MR van het Dongemond college. Zijn inzet en ijver is altijd gewaardeerd geweest door de overige leden van de raad.

In november 2019 bestond de MR van het Dongemond college uit de volgende leden:

	Leden
Voorzitter	G. Buiting
Vicevoorzitter/secretaris	P. Oomens
Overige leden	J. Verlouw, I. van den Heijkant en E. Fens namens de unit vmbo
	P. Oomens, R. Wintermans en J. Verheugen namens de unit havo/vwo
	M. Segeren en G. Buiting namens de unit Made
Ouders	mevrouw I. Bos, de heer E. Chel, de heer A. van Roessel, en de heer W. Voogt
Leerlingen	J. van Roessel, V. Brenders, E. Lahpor en R. Verhallen

De leden van de MR worden zeer regelmatig aangesproken door de personeelsleden van het Dongemond college.

De MR van het Dongemond college vergadert een keer per maand om de lopende zaken die spelen binnen het Dongemond college te bespreken. De vergadercultuur is efficiënt en zakelijk, maar speelt zich af binnen een ontspannen sfeer waarin ruimte is voor ieders inbreng. Zo kenmerkt zich ook de verstandhouding tot het College van Bestuur. Er is ruimte voor kritische kanttekeningen en ruimte voor meningsverschillen, maar er is sprake van een wederzijds respect voor de rol die een ieder speelt binnen de MR. De MR geeft aan te willen vasthouden aan deze methodiek van vergaderen.

Een aantal zaken komt elk jaar terug op de agenda van de MR. De begroting en de marap (managementrapportage) zijn hier voorbeelden van. De MR heeft er ook in 2019 voor gekozen om vanuit zijn midden een aantal mensen te vragen de materie te bestuderen, met de mensen binnen het Dongemond college te spreken die hier meer van weten en verslag te doen aan de MR. Deze commissies geven aan de overige leden van de MR een overzicht van hun bevindingen en brengen een advies uit. In alle gevallen was de MR erg te spreken over het werk van de commissies en heeft het advies kunnen overnemen.

Een andere commissie probeert de communicatie met de achterban te stimuleren. Na elke vergadering probeert de MR de personeelsleden en ouders te informeren over de vergadering van de MR. Ook proberen ze verslag te doen over welke zaken aan de orde zijn gekomen en welk advies de MR heeft gegeven of er is er ingestemd of niet met de besproken onderwerpen. Tevens geven ze enige achtergrond over keuzes die ze gemaakt hebben. Op deze manier proberen ze de informatievoorziening voor de achterban op orde te houden.

Met betrekking tot de voortgang van de nieuwbouw in Raamsdonkveer werd de MR zeer regelmatig op de hoogte gehouden en ze zijn verheugd dat er in kalenderjaar 2020 begonnen wordt met de nieuwbouw. Gedurende het jaar is er binnen de raad gesproken over de formatie en de inzet van personeel en zijn de overgangsnormen aangepast.

Een vergaderpunt dat een aantal keren terug gekomen is tijdens de vergaderingen is het tevredenheidsonderzoek dat afgenomen is onder leerlingen, ouders en personeelsleden. Alhoewel alle drie de geledingen in grote mate tevreden zijn met de gang van zaken op het Dongemond college is er wellicht een trend waar te nemen die erop wijst dat deze tevredenheid minder groot aan het worden is. De tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel is een voortdurend aandachtspunt van de MR en komt met zeer grote regelmaat terug in de vergaderingen van de MR.

In het afgelopen jaar heeft de MR tweemaal een vergadering met de Raad van Toezicht gehad. Het onderwerp van gesprek was de temperatuur in de organisatie. De band met de raad is positief kritisch te noemen en de vergaderingen kennen een prettige en constructieve sfeer.

Een aantal zaken speelde in 2019, maar gaat in 2020 ook een rol spelen tijdens de vergaderingen van de MR. In 2019 is de MR begonnen met een invulling te geven aan haar rol om in te stemmen met de PTA's. Ze hebben een structuur voorgesteld, waarbij verantwoordelijkheden komen te liggen waar ze thuishoren en er tevens een werkbare situatie ontstaat voor de MR. Ze hebben voorgesteld om beleidsveranderingen met betrekking tot het examenreglement aan de gehele MR voor te leggen en om de meer vakinhoudelijke veranderingen aan een gemandateerde afvaardiging van de MR te laten. Deze afvaardiging zal dan de MR op de hoogte houden.

In 2019 heeft de MR ingestemd om 50 uren werkdrukverlichting om te zetten in een vermeerdering van het aantal studiedagen. Op deze wijze is er sprake van een budget neutrale invulling van een CAO artikel. De concrete invulling van deze studiedagen wordt in de gaten gehouden door de MR.

2.4 Horizontale verantwoording en dialoog

Naast de formele interne (Raad van Toezicht) en externe verantwoording (Inspectie) is het voeren van een horizontale dialoog van groot belang. Deze dialoog heeft drie hoofddoelen:

- het verkrijgen van signalen uit de omgeving die van invloed zijn op strategisch en tactische plannen
- het verkrijgen van beelden over de wijze waarop ingezet beleid wordt ervaren door leerlingen en ouders (de verhalen achter de cijfers)
- het toetsen van plannen op haalbaarheid en importantie
- Belangrijk daarbij is, naast het overleg met de medezeggenschapsraad en de geledingen daarbinnen, het overleg met de ouderklankbordgroepen en leerlingenraden.

Ouderklankbordgroep

Er zijn op de drie units ouderklankbordgroepen actief. Deze klankbordgroepen worden zowel ingezet bij de beleidsvoorbereiding (input) als het verkrijgen van informatie ten aanzien van de beleidsuitvoering. De volgende thema's werden in 2019 besproken in de klankbordgroepen: Schoolfoto's, NRO-rapportage, alcoholbeleid/controles bij schoolfeesten, GGD (met de ouders van gedachten wisselen over de vraag welke leefstijl-/opvoedthema's ouders bezig houden en op welke manier de GGD hen daarin kan ondersteunen), invulling van de persoonlijke ontwikkeluren, het Inspectierapport, gebruik Chromebook, formatief toetsen, werken met RTTI, toetsing en planning, HTL leerroute en doorstroming naar havo, leerlingenraad, Curriculum.Nu, (problematiek van) de vrijwillige ouderbijdrage, rookvrije school, heropening restaurant Made, organisatiestructuur van het Dongemond college, werkdruk verlichtingsmaatregelen, studiemiddagen schooljaar 2019-2020.

De notulen van de vergaderingen werden na vaststelling geplaatst op de website van de school.

Circa 10 keer per jaar ontvingen de ouders een nieuwsbrief waarin de MR presenteerden op welke wijze zij vormgaven aan onze maatschappelijke opdracht in het algemeen en het schoolplan in het bijzonder. De ouders waren tevreden over de manier van communiceren.

Leerlingenraad

Op de drie units was een leerlingenraad actief en werden er unit specifieke onderwerpen besproken. Op de unit havo/vwo stonden de volgende onderwerpen op de agenda: het verbeteren/vervangen van yubu, dyslexie materiaal dat bij de toetsen op tijd klaar staat, verlofbrief digitaliseren, de doorstroom van nieuwe leerlingen van andere middelbare scholen verbeteren, roosterproblemen met het 60 minuten rooster, hoe voorkomen we foodfights en hoe gaan we daarmee om.

De leerlingenraad van de unit vmbo besprak de volgende onderwerpen:
lego project klas 1, prijzen catering, voortrekken, discriminatie/pesten, anti pest projecten, girlsday, cultuur, PO uren, rooster LO, verschil havo/vwo en vmbo, open dag, examenstunt, gebruik Chromebook, toetsen, inrichting aula, proefwerkweek, kerstviering, nakijken van proefwerken en SO, gelijke pauze, totally traffic verkeersproject, try-out sportstimuleringsproject, docenten die eten en drinken tijdens de les, spiegels in de dames toilet, evaluatie leerlingenraad schooljaar 2018-2019.

De leerlingenraad in Made kon niet worden gestart. Het is onduidelijk waar precies de oorzaak lag. Er waren wel veelvuldig gesprekken met mentoren en hun klas over overkoepelende zaken die dan vervolgens terechtkomen bij teamleiders en directeur. Voorbeelden daarvan waren, drukte in de aula, ervaren toets druk, school mogen verlaten bij tussenuren, invoer van cijfers in Magister, aantal toetsen per lesdag. Met ingang van schooljaar 2020-2021 krijgt de leerlingenraad een andere inrichting in de vorm van klassenvertegenwoordigers om zo de inbreng van leerlingen te garanderen, zoals ook door de Inspectie werd aangekaart.

2.5 Professionalisering bestuur

Naast het jaarlijkse functioneringsgesprek met de Raad van Toezicht was de bestuurder lid van drie bestuursnetwerken; het Beteor bestuursnetwerk; het ZeeBra scholennetwerk en een bestuurlijke intervisiegroep met 5 collega's uit de regio. In juni 2019 heeft de bestuurder deelgenomen aan een collegiale bestuurlijke visitatie zoals opgezet door de VO-raad. De resultaten daarvan zijn gedeeld met de Raad van Toezicht en de directie van de school.

3 ONDERWIJS EN KWALITEITSZORG

3.1 Onderwijsambities

In 2016 stelden we het strategisch beleidsplan 2016-2020 met als titel “Ruimte om te groeien” vast. Met als uitgangspunt ons identiteitsbewijs zet het Dongemond college vanaf schooljaar 2016-2017 in op zes onderwijsambities (zie hoofdstuk 1). Deze vormen de leidraad voor het beschrijven van ontwikkelingen in ons onderwijsaanbod en de uitvoering daarvan in 2019. In schooljaar 2018-2019 realiseerden we voor alle afdelingen voldoende onderwijstijd.

3.1.1 Talentontwikkeling

Differentiatie, flexibilisering en maatwerk blijven onverkort belangrijke uitgangspunten van ons onderwijs. Door de diverse keuzemogelijkheden die de individuele leerlingen hebben (Technasium, Econasium, TC&M en het brede scala aan beroepsgerichte vakken) gaven we vorm aan de ontwikkeling van de talenten van onze leerlingen.

Binnen deze programma’s en tijdens de reguliere lessen besteden we veel aandacht aan burgerschapsvorming. Mooie voorbeelden daarvan zijn de activiteiten die we school breed ondernamen in het kader van de maatschappelijke stage, het Unesco programma, de activiteiten die onze leerlingen verrichten buiten de school binnen de beroepsgerichte vakken en de heropening van het restaurant in Made. Daarnaast boden we onze leerlingen ook op cultureel gebied vele mogelijkheden. Het Dongemond college verstrekt nog steeds een cultuurkaart aan alle leerlingen en organiseert vele culturele excursies in alle leerjaren. Door middel van diverse avondactiviteiten en projecten (culturele avond, rapavond, graffityproject) besteedden we bijzondere aandacht aan de culturele ontwikkeling van onze leerlingen.

Vanaf augustus in het schooljaar 2019-2020 kreeg de talentontwikkeling in de vorm van po-uren (persoonlijke ontwikkelingsuren) op alle units de volle aandacht. Langzamerhand werd de vulling van de po-uren completer en kregen deze uren een prominentere plaats in het rooster. In Made koos men voor een blok van 2 uren op donderdag, lesuur 1 en 2. Op de beide andere locaties stonden de po-uren op verschillende dagen in een één-uursvorm op het rooster. Grote voordeel van het laatste is dat een project onder leiding van één docent meerdere keren per week kan worden aangeboden. Voordeel van een blokuur po is dat er meer diepgang geboden kan worden. Het aanbod van de po-uren is buitengewoon divers en is vooralsnog aanbod gestuurd. Op termijn streven we naar een meer vraag gerichte po-inrichting.

Ook externen worden ingezet om de po-uren inhoudelijk goed vorm te kunnen geven en een uitdagend programma te kunnen bieden.

Daarnaast was er ook in de reguliere lessen volop aandacht voor talentontwikkeling. Aandacht voor differentiatie betekent immers dat leerlingen die getalenteerd zijn in een bepaald vak uitgedaagd worden om zich te verdiepen en onder begeleiding van de docent méér uit zichzelf halen dan het standaardprogramma bij een bepaald vak.

3.1.2 Leren Leren

Na invoering van “Leren Leren” in klas 1 in het schooljaar 2018-2019 is met ingang van 1 september 2019 voor het schooljaar 2019-2020 in klas 2 verder uitgerold. In mentorlessen werden vanuit de werkboeken en digitale aanvulling hierop onderwerpen behandeld die de zelfstandigheid van de leerling en het gevoel van eigenaarschap over het onderwijs/leerproces vergroten. Onderwerpen vanuit de mentorlessen waren: uitleg over leren, leren in de brugklas/onderbouw, plannen, algemene leerstrategieën. Vanuit de vakdocent aandacht voor gerelateerde leerstrategieën tips & trucs en procesgerichte feedback op proefwerken. “Leren Leren” was een gespreksthema bij de mentorgesprekken. In oktober 2019 was het “Leren Leren” een onderwerp van de jaarlijkse thema avond voor de ouders.

Nieuwe ontwikkelingen/activiteiten in 2019 binnen LOB

De administratieve organisatie van de Voorlichtingsavonden mbo was uitbesteed aan de organisatie Eduskool. Om LOB meer op de kaart te zetten en onder de aandacht te brengen bij het personeel, hebben we school breed eind september een studiedag georganiseerd met een spreker. De workshop voor ouders 'Hoe begeleid ik mijn kind bij zijn/haar studiekeuze?' hebben we dit schooljaar aangeboden.

3.1.3 Rolmodel inspirator en coach

Op alle units is er de laatste jaren veel aandacht voor de methodiek van de 5 rollen van de docent (gastheer, presentator, didacticus, pedagoog en afsluiter). Vanuit deze rollen gaan we in op het inspireren en coachen van de leerlingen. Dit komt terug in de 360 graden feedback, welke voor beoordelingsgesprekken wordt gebruikt en in het observatieformulier dat gebruikt wordt door de teamleiders en andere collega's bij lesbezoeken aan docenten. Op de unit havo/vwo is de methodiek van de 5 rollen inmiddels uitgebreid met een 6de rol, de coachende docent. Het hiertoe binnen het Technasiumnetwerk West-Brabant & Drechtsteden ontwikkelde observatieformulier wordt gebruikt bij lessen o&o en tc&m en desgewenst ook bij andere vakken.

In het vierjaarlijkse inspectieonderzoek van oktober 2019 constateert de Inspecteur voor zowel de unit Made als de unit havo/vwo, dat de docenten een leerklimaat creëren waarin leerlingen voldoende actief en betrokken (kunnen) zijn. Het pedagogisch klimaat is hierbij ondersteunend: docenten benaderen de leerlingen op een positieve wijze en hebben aandacht voor individuele hulpvragen. Een belangrijk aandachtspunt is echter wel, dat informatie over leerlingen door docenten beter gebruikt moet worden om lessen te plannen en te structureren om zo af te stemmen op verschillende onderwijsbehoeften binnen de groep. Met name voor leerlingen met achterstanden wordt binnen en buiten de lessen onvoldoende differentiatie georganiseerd. Deze constatering heeft eind 2019 geleid tot diverse acties. Door de afdeling kwaliteitszorg wordt een kwaliteitszorgsysteem opgezet voor de teams en de secties, waarin het analyseren, registreren en delen van individuele leerling informatie een grote rol speelt. Ook wordt op verschillende plaatsen in de organisatie meer intensief gebruik gemaakt van onderwijsassistenten om differentiatie buiten de klas te faciliteren.

Met de kwantitatieve en kwalitatieve toename van po-uren (persoonlijk ontwikkeling) in 2019 zien we, dat er duidelijk meer aandacht komt voor het experimenteren met uitdagende en activerende werkvormen en met meer differentiatie binnen de groep. We verwachten dat deze ontwikkeling ook een positief effect zal sorteren wat betreft de reguliere lessen.

Eenzelfde positieve verwachting hebben wij van het gebruik van Chromebooks in de klas. Door de toename van digitale methodes en methodetoepassingen ontstaat er meer ruimte voor verschillende leerstijlen en temporisering. De invoering van het programma Simulise in de tweede helft van schooljaar 2019-2020 introduceert het werken met individuele leerling portfolio's voor de po-uren en sommige reguliere vakken, een ontwikkeling die op termijn eveneens aan differentie en maatwerk zal bijdragen.

Uit het in 2019 school breed onder leerlingen, ouders en medewerkers uitgezet tevredenheidsonderzoek blijkt, dat de rol van de docent als inspirator en coach door leerlingen wisselend wordt ervaren. Leerlingen zijn over het algemeen tevreden over hun mentor, maar de resultaten bij vragen gericht op het didactisch handelen liggen iets lager (wel rond de benchmark). Veel leerlingen geven aan dat zij meer afwisseling in de lessen willen.

Ruim 50% van de ouders in Raamsdonksveer en ruim 60% van de ouders in Made vinden dat medewerkers er echt toe doen voor hun kind en slechts een klein percentage vindt dat dit niet zo is. Bij andere vragen gericht op de rol van de medewerker (mentoraat en het stimuleren van hun kind) ligt de score rond de benchmark, waarbij de tevredenheid van ouders in Made wat groter is dan die van de ouders in Raamsdonksveer. Ten aanzien van tevredenheid over de mentor zien we verschillen tussen afdelingen. Zo zijn ouders van leerlingen van de afdelingen vmbo-kader en havo in Raamsdonksveer en vmbo-kader in Made minder tevreden dan gemiddeld, maar ouders van de afdeling vmbo g/t en vmbo-basis in Raamsdonksveer en vmbo-basis en havo in Made meer tevreden dan gemiddeld. Op de vraag of de school de leerlingen stimuleert om hun best te doen zien we een

verschil tussen Made, waar de score rond de benchmark ligt, en Raamsdonksveer waar lager wordt gescoord met name bij de afdelingen vmbo-kader, vmbo g/t en havo.

Bij het onderzoek onder medewerkers is meer dan de helft van de docenten van mening dat zij in vergelijking met vorig jaar vaker verschillende werkvormen inzetten tijdens de lessen. Er is wel een verschil tussen docenten havo/vwo waar de score 50 tot 60% is en docenten vmbo met een score van 30 tot 40%. Opvallend is dat leerlingen dit als zodanig niet altijd herkennen.

3.1.4 Basis van kennis en vaardigheden

Ons onderwijs biedt een goede, op de toekomst gerichte, basis van kennis en vaardigheden en wij bereiden leerlingen voor op een passende plaats in een dynamische samenleving. De vraag aan ouders of de school hun kind goed voorbereidt op de samenleving, wordt in Made met het gemiddelde cijfer 7.5 en in Raamsdonksveer met het gemiddelde cijfer 7.0 beoordeeld (waarbij 7.4 de benchmark is).

Binnen het MT worden afspraken gemaakt over streefcijfers wat betreft doorstroom, rendement en uitstroom. Voor de doorstroom in zowel onder- als bovenbouw worden per afdeling streefcijfers bepaald, terwijl voor de rendementscijfers voor 2018-2019 aangesloten wordt bij het landelijk gemiddelde voor de verschillende afdelingen. Meting van de uitstroom geschiedt aan de hand van slagingspercentages, het gemiddelde van het centraal examen (CE) en het verschil tussen school- en centraal examen (SE-CE). Het verschil SE-CE is weliswaar geen indicator meer in het berekend eindoordeel van het Onderwijsresultatenmodel, maar de inspectie ziet er wel op toe dat er niet meer dan drie jaar achtereen een groot verschil is tussen het SE en CE. Voor zowel de slagingspercentages als het gemiddelde centraal examencijfer geldt, dat aangesloten wordt bij het landelijk gemiddelde, terwijl het verschil tussen SE en CE voor ieder vak moest liggen tussen 0 en 1.

Specifieke aandacht was er voor aanpassing van de PTA's en voor de kwaliteit van de schoolexaminering. De examensecretarissen volgden specifieke bijeenkomsten hiervoor bij het CITO en zij stelden samen met de toetscommissie plannen op voor bewaking van de kwaliteit van de schoolexaminering. Zo is het streven om m.i.v. het schooljaar 2020-2021 te gaan werken met toetsspecialisten.

<u>Streefcijfers</u>

Er zijn streefcijfers wat betreft doorstroom, rendement en uitstroom. Voor de doorstroom in zowel onder- als bovenbouw waren er eigen streefcijfers per afdeling. Voor de cijfers gericht op rendement en uitstroom werd aangesloten werd bij het landelijk gemiddelde voor de verschillende afdelingen. Meting van de uitstroom geschiedde aan de hand van slagingspercentages, het gemiddelde CE-cijfer en het verschil tussen school- en centraal examen.

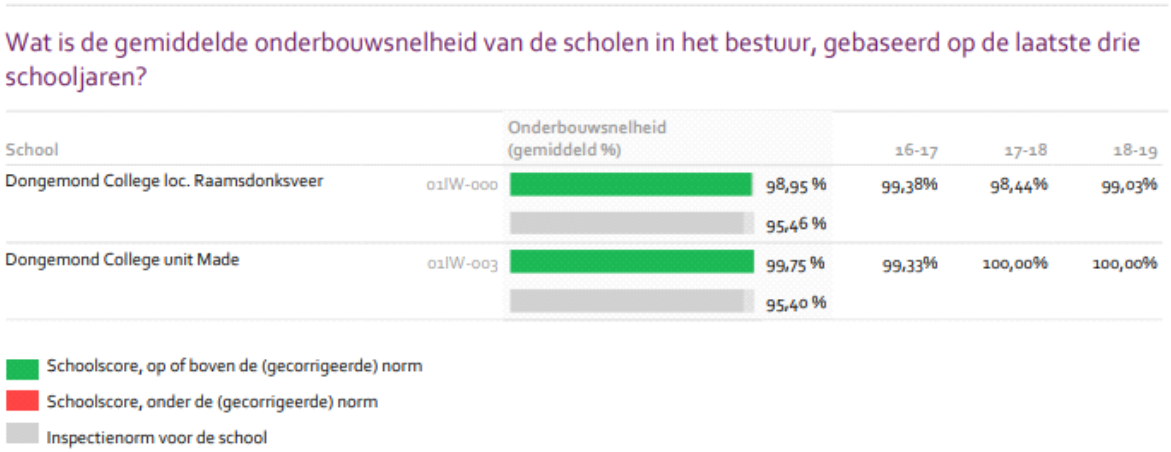
<u>Doorstroom</u>

Als kansenschool constateerden we dat ons doorstroomrendement rond het landelijk gemiddelde lag. Het geven van kansen betekent dat relatief meer leerlingen in hogere leerjaren op- of afstromen, omdat zij alsnog een extra kans krijgen of (en dat komt helaas vaker voor) de extra geboden kansen met extra begeleiding niet kunnen realiseren. Dat onze leerlingen positief presteren ten opzicht van het advies van de basisschool, blijkt uit de volgende tabel.

Hieronder de laatst bekende cijfers met betrekking tot schooladvies en plaatsing (bron: Managementvenster 2020)

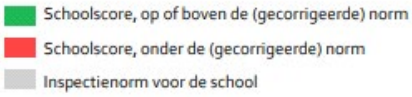
De onderbouwsnelheid lag boven de landelijke norm. Het bovenbouwsucces lag voor alle afdelingen vmbo en voor de afdeling vwo boven de landelijke norm en voldeed aan onze eigen streefnormen. Het bovenbouwsucces op de afdeling havo daalde in de periode 2016-2019 onder de landelijke norm (van 81.6%). Met name motivatieproblemen in de bovenbouw van de afdeling lagen hieraan ten grondslag, alsmede de relatief grote instroom vanuit vmbo-t (inclusief de htl-leerroute). Hierop is gericht actie ondernomen (naast meer gesprekken over motivatie bijvoorbeeld ook invoeren verplicht herkansingsuur voor het inhalen van gemiste toetsen, betere aansluiting programma's en begeleiding leerlingen vmbo-t/htl). Dit leidde in 2018-2019 tot een stijging van het bovenbouwsucces boven de landelijke norm (84.9% vs 81.6%). Het gemiddelde bovenbouwsucces, gebaseerd op de laatste drie schooljaren, komt hiermee op 80.7%. Aandachtspunt blijft het bovenbouwsucces van de leerlingen die hun opleiding zijn gestart in Made. Dit betreft een relatief kleine groep waardoor de cijfers jaarlijks sterk kunnen schommelen.

Hieronder de laatst bekende cijfers over onze onderbouwsnelheid en bovenbouwsucces (bron: Managementvenster 2020)



Wat is het gemiddelde bovenbouwsucces van de scholen in het bestuur, gebaseerd op de laatste drie schooljaren?

School		Bovenbouwsucces (gemiddeld %)	16-17	17-18	18-19
vmbo-b					
Dongemond College loc. Raamsdonksveer	01IW-000	97,71 %	95,65%	97,73%	100,00%
		87,85 %			
Dongemond College unit Made	01IW-003	95,90 %	95,65%	97,56%	94,29%
		87,84 %			
vmbo-k					
Dongemond College loc. Raamsdonksveer	01IW-000	94,58 %	94,17%	93,14%	96,67%
		86,95 %			
Dongemond College unit Made	01IW-003	97,29 %	98,00%	98,00%	95,79%
		86,76 %			
vmbo-(g)t					
Dongemond College loc. Raamsdonksveer	01IW-000	94,36 %	90,94%	96,10%	96,40%
		86,88 %			
Dongemond College unit Made	01IW-003	93,20 %	96,25%	91,62%	91,77%
		86,86 %			
havo					
Dongemond College loc. Raamsdonksveer	01IW-000	80,73 %	79,71%	77,25%	84,89%
		81,61 %			
Dongemond College unit Made	01IW-003	78,72 %		86,96%	70,83%
		81,68 %			
vwo					
Dongemond College loc. Raamsdonksveer	01IW-000	86,96 %	83,87%	88,24%	88,94%
		81,73 %			



Uitstroom, de resultaten

Examenkandidaten en slagingspercentage 2019 (bron: Vensters examenresultaten 2018-2019)

Wat is het slaagpercentage per onderwijssoort 2018-2019?

		Slaagpercentage 2018-2019	Landelijk gemiddelde	Percentiel	Aantal deelnemers	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19
vmbo-b		**100,0%**	**98,0 %**	100	**50**	98%	100%	100%	100%	100%
Dongemond College loc. Raamsdo...	01IW-000	100,0%	98,0 %	100	28	100%	100%	100%	100%	100%
Dongemond College unit Made	01IW-003	100,0%	98,0 %	100	22	98%	100%	100%	100%	100%
vmbo-k		**99,0%**	**95,8 %**	84	**103**	98%	100%	100%	100%	99%
Dongemond College loc. Raamsdo...	01IW-000	100,0%	95,8 %	100	46	100%	100%	100%	100%	100%
Dongemond College unit Made	01IW-003	98,2%	95,8 %	63	57	97%	100%	100%	100%	98%
vmbo-(g)t		**97,1%**	**93,0 %**	84	**238**	93%	95%	92%	94%	97%
Dongemond College loc. Raamsdo...	01IW-000	99,3%	93,0 %	91	141	95%	95%	91%	96%	99%
Dongemond College unit Made	01IW-003	93,8%	93,0 %	48	97	91%	95%	95%	89%	94%
havo		**93,3%**	**88,3 %**	84	**163**	91%	90%	87%	89%	93%
Dongemond College loc. Raamsdo...	01IW-000	93,3%	88,3 %	81	163	91%	90%	87%	89%	93%
vwo		**88,2%**	**90,8 %**	27	**51**	82%	94%	88%	90%	88%
Dongemond College loc. Raamsdo...	01IW-000	88,2%	90,8 %	29	51	82%	94%	88%	90%	88%

Legenda percentielscore

- Percentielscore 75 of hoger (25% best presterende scholen)
- Percentielscore tussen 25 en 75
- Percentielscore 25 of lager (25% slechtst presterende scholen)
- Percentielscore (nog) niet bepaald

Afdeling	Percentage geslaagd	Kandidaten	Percentielscore
vmbo basis Made	100	22	100
vmbo basis Raamsdonksveer	100	28	100
vmbo kader Made	98,2	57	63
vmbo kader Raamsdonksveer	100	46	100
vmbo g/t Made	93,8	97	48
vmbo g/t Raamsdonksveer	99,3	141	91
havo Raamsdonksveer	93,3	163	81
vwo Raamsdonksveer	90,2	51	29

Onze vmbo afdelingen in Raamsdonksveer hadden zeer goede slagingspercentages met in totaal slechts 1 gezakte leerling voor de gehele vmbo afdeling. De vmbo afdelingen in Made scoorden wisselend met 100% geslaagden in de vmbo basisberoepsgerichte leerweg en ruim 93% voor de theoretisch en gemengde leerweg. Dit laatste ligt nog altijd rond het gemiddelde in Nederland.

Het slagingspercentage van de afdeling havo was goed en behoorde tot de beste 20% van Nederland. Het percentage vwo-leerlingen dat slaagde, lag beduidend onder het landelijk gemiddelde. Hier scoorde 70% van de vwo afdelingen in Nederland beter. Mogelijk ligt de oorzaak hiervan in het kleine aantal examenkandidaten.

Het beeld over de laatste 5 jaar is stabiel en het aantal leerlingen dat ongediplomeerd de school verliet, was zeer laag en beperkte zich tot een enkeling.

Examenresultaten 2019, cijfer CE en verschillen CE-SE (bron: Vensters, examenresultaten 2018-2019)

Wat is het gemiddelde centraal examen (CE) cijfer per onderwijssoort in 2018-2019?

	Centraal examen 2018-2019	Landelijk gemiddelde	Percentiel	Aantal deelnemers	Percentage voldoende	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19
vmbo-b	**6,9**	**6,74**	79	**50**	**89 %**	6,85	6,83	7,04	6,56	6,92
Dongemond College loc. Raamsdo... 01IW-000	7,2	6,74	97	28	95 %	7,25	7,00	7,34	6,67	7,20
Dongemond College unit Made 01IW-003	6,6	6,74	19	22	81 %	6,65	6,61	6,70	6,48	6,56
vmbo-k	**6,4**	**6,35**	75	**103**	**81 %**	6,45	6,31	6,43	6,48	6,45
Dongemond College loc. Raamsdo... 01IW-000	6,7	6,35	97	46	87 %	6,46	6,42	6,52	6,61	6,74
Dongemond College unit Made 01IW-003	6,2	6,35	17	57	77 %	6,44	6,18	6,35	6,28	6,21
vmbo-(g)t	**6,6**	**6,37**	87	**238**	**84 %**	6,51	6,40	6,40	6,34	6,55
Dongemond College loc. Raamsdo... 01IW-000	6,8	6,37	98	141	88 %	6,57	6,41	6,31	6,42	6,76
Dongemond College unit Made 01IW-003	6,3	6,37	30	97	77 %	6,45	6,38	6,56	6,18	6,25
havo	**6,5**	**6,34**	80	**163**	**84 %**	6,41	6,50	6,46	6,34	6,47
Dongemond College loc. Raamsdo... 01IW-000	6,5	6,34	77	163	84 %	6,41	6,50	6,46	6,34	6,47
vwo	**6,5**	**6,52**	54	**51**	**85 %**	6,29	6,54	6,47	6,55	6,50
Dongemond College loc. Raamsdo... 01IW-000	6,5	6,52	54	51	85 %	6,29	6,54	6,47	6,55	6,50

Legenda percentielscore

- Percentielscore 75 of hoger (25% best presterende scholen)
- Percentielscore tussen 25 en 75
- Percentielscore 25 of lager (25% slechtst presterende scholen)
- Percentielscore (nog) niet bepaald

Afdeling	CE	Percentielscore	Verschil CE-SE	Percentielscore
vmbo basis Made	6,56	19	-0,41	58
vmbo basis Raamsdonksveer	7,20	97	-0,76	98
vmbo kader Made	6,21	17	0,12	47
vmbo kader Raamsdonksveer	6,74	97	-0,25	95
vmbo g/t Made	6,25	30	0,26	35
vmbo g/t Raamsdonksveer	6,76	98	0,08	88
havo Raamsdonksveer	6,47	77	-0,11	80
vwo Raamsdonksveer	6,50	54	0,11	61

Bij de meeste afdelingen in Raamsdonksveer lagen de CE-cijfers, ook van de kernvakken, rond of stukken boven het landelijk gemiddelde. Uitzondering is onze afdeling vwo. We constateerden bij deze afdeling dat de CE cijfers voor de kernvakken Nederlands, Engels en Wiskunde relatief laag zijn. Voor het vak Nederlands is dit al enkele jaren zo. De sectie was zich hiervan bewust en werkte aan programmatische aanpassingen.

De gemiddelde CE cijfers van onze afdeling vmbo in Raamsdonksveer zijn over de gehele linie gemiddeld aanmerkelijk hoger dan de CE cijfers van onze afdelingen vmbo in Made. Hier zien we grote verschillen in CE cijfers variërend van goed tot zeer matig. Bij Economie en Ondernemen en Zorg en Welzijn in Made zie we een groot verschil tussen het SE en CE-cijfer.

Alle bijzonderheden zijn besproken in de betreffende secties en daar waar mogelijk zijn verbeteringen in de opleiding en/of het programma van toetsing en afsluiting gestart.

Vervolgopleiding

Hieronder een beeld van de gekozen vervolgopleiding van onze examenkandidaten 2019.

LEERLINGEN 51		**Aantal leerlingen**	**Percentage**
Atheneum	WO	38	74,5
	HBO	8	15,6
	Gezakt en teruggekeerd of anders	5	9,9

LEERLINGEN 163		**Aantal leerlingen**	**Percentage**
HAVO	HBO	134	82,2
	MBO	5	3,1
	VWO	4	2,4
	Gezakt en teruggekeerd of anders	20	12,3

LEERLINGEN 181		**Aantal leerlingen**	**Percentage**
VMBO-Made	MBO entree	2	1,1
	MBO niveau 2	25	13,8
	MBO niveau 3	33	18,2
	MBO niveau 4	107	59,1
	HAVO	5	2,8
	Gezakt en teruggekeerd of anders	9	5

LEERLINGEN **219**		**Aantal leerlingen**	**Percentage**
VMBO-Raamsdonksveer	MBO niveau 1	-	-
	MBO niveau 2	34	16
	MBO niveau 3	28	13
	MBO niveau 4	124	57
	HAVO	33	15
	Gezakt en teruggekeerd of anders		4

3.1.5 Toetsing en examinering

Wij hebben kennis genomen van de aanbevelingen in het rapport van de Commissie Kwaliteit Schoolexaminering (Commissie Ten Dam), een volwaardig schoolexamen en van de negen actielijnen die de vo-raad als gevolg daarvan heeft geformuleerd. Deze actielijnen vormden het uitgangspunt voor het systeem van kwaliteitsborging van de schoolexaminering. Zowel de drie examencommissies van het Dongemond college, als de in 2019 ingestelde school brede werkgroep Toetsbeleidsplan gingen in schooljaar 2018-2019 en 2019-2020 aan de slag met genoemde actielijnen. De ter ondersteuning ontwikkelde checklists (2018) 'Examenreglement', 'Programma van toetsing en afsluiting 'en (2019) 'Afsluitend karakter van het schoolexamen' werden hierbij als leidraad gebruikt. Vanaf schooljaar 2019-2020 staat deskundigheidsbevordering van schoolleiding, leden van de examencommissie en docenten op het terrein van toetsen en examineren centraal. De PTA's zijn in 2019 op alle afdelingen in overeenstemming met genoemde checklisten gebracht. Hetzelfde geldt voor de inrichting en taakstelling van de examencommissies en het examenreglement.

3.1.6 Inspirerende leeromgeving

Er werden op de afzonderlijke units en afdelingen veel activiteiten uitgevoerd die als doel hadden om de leerlingen meer te motiveren en inspireren bij en in het leerproces. Deze activiteiten hadden betrekking op het verruimen van de keuzemogelijkheden tussen en binnen vakken, op een variatie in didactische werkvormen en leeractiviteiten en op de fysieke leeromgeving.

<u>Verruimen keuzemogelijkheden</u>

Op de unit vmbo op de afdeling economie & ondernemen zijn 2 nieuwe keuzevakken geïntroduceerd: Game-design en Mode en design. Beide keuzevakken werden aangeboden om zo dicht mogelijk bij de belevingswereld van de leerlingen te blijven. Leerlingen van de afdeling bouw, wonen en Interieur hebben samen met oudere vakmensen gewerkt aan een maatschappelijk project: de Klokkenstoel. In het kader van bekend en bemind maken van de techniek en technologie in de omgeving, is er een energiemarkt georganiseerd. Onze school was hierin gastheer en de afdelingen PIE en BWI hebben hierin geparticipeerd.

Op onze locatie Made kwam er een nieuwe impuls vanuit de vaksectie zorg en welzijn. Gedurende een twintigtal dinsdag en donderdagen opende het restaurant om mensen uit de regio die weinig sociale contacten hadden van een goedkope lunch te voorzien. Dit samenwerkingsverband met enkele instanties vanuit de gemeente inspireerde de leerlingen omdat het de praktijk van alle dag de school inbracht. Serveren aan "echte" gasten is immers veel spannender dan aan je eigen klasgenoten.

<u>Differentiatie in werkvormen en maatwerk</u>

Er werd op de units gewerkt aan meer variatie in werkvormen. Daarbij stond met name de praktijkgerichte toepassing van leerstof centraal. Een mooi voorbeeld was de uitleg van de wet van de traagheid met een heus experiment op het schoolplein. In weer andere lessen werd gewerkt met weekkaarten met als doel dat leerlingen meer geïnspireerd raakten als ze hun eigen keuzes in het lesproces konden maken. Ook is Made een experiment met leerdoeldenken gestart. Bezoek van Inspectie in september gaf wel aan dat we weliswaar op weg zijn met dit thema, maar dat hier nog veel winst te behalen valt.

<u>Fysieke leeromgeving</u>

Na de renovatie van de locatie Made (leeromgeving meer gericht op leerpleinen) zijn in Raamsdonksveer de plannen voor nieuwbouw en verbouw afgerond en wordt begin 2020 gestart met de bouw van een BENG gebouw met daarin een auditorium, leerpleinen en werkruimtes. Niet het lokaal is langer de maatstaf maar de mogelijkheid voor leerlingen om op verschillende manieren de leerstof eigen te maken. De nieuwe opzet en inrichting van de gebouwen draagt bij aan het creëren van een inspirerende leeromgeving. Ook de verdere uitrol van devices droeg bij aan het versterken van een inspirerende leeromgeving.

3.1.7 Zorgen voor elkaar

Elk individu wordt gezien en we zorgen voor elkaar was ook voor 2019 een belangrijk speerpunt. De mentor speelt hierbij een cruciale rol. Hij/zij is degene die vaak als eerste merkt dat er met een leerling iets aan de hand is. Tijdens de mentorlessen is er veel aandacht voor veiligheid en welbevinden. Daarnaast uiteraard ook voor o.a. de studievorderingen, sociale vaardigheden, roosterzaken.

Op 1 oktober 2019 telde het Dongemond college 272 leerlingen met een LWOO beschikking. 122 in Made, 145 op het vmbo in R'veer en 5 op onze h/v unit aldaar. In 2019 constateerden we opnieuw dat de problematiek van onze leerlingen en dus de zorg die we moesten verlenen zowel kwalitatief als kwantitatief toenam. De relatie met de inrichting van passend onderwijs is hierbij evident. We constateren ook dat er grenzen zijn aan de mogelijkheden die we hebben, in steeds meer gevallen zijn we handelingsverlegen en het aantal leerlingen dat we verwijzen naar andere vormen van onderwijs neemt toe. De interne wachtlijsten voor rt en andere ondersteuning nemen tevens toe.

Tijdens de nascholingsactiviteiten is er ruim aandacht voor scholing t.a.v. leerlingen die extra ondersteuning behoeven.

3.1.8 Passend onderwijs

De kern van passend onderwijs is dat alle leerlingen een plaats krijgen op onze school die past bij hun kwaliteiten en hun mogelijkheden. Zoveel mogelijk leerlingen volgen onderwijs thuisnabij op een reguliere school. De doelen die we stellen ten aanzien van passend onderwijs op onze school zijn voor een deel vastgesteld in gezamenlijkheid met alle scholen die behoren tot het regionaal samenwerkingsverband Breda. Het Dongemond college legt daarbij eigen accenten bij die onderdelen die op onze school het meest relevant zijn. Voor een ander deel zijn de doelen samengesteld in overleg met de onderwijskundige teams op alle units, de MR en de ouderklankbordgroepen.

Vanuit de lumpsum bekostigden we kleinere klassen in de basis- en kader afdelingen. Op deze wijze kunnen we vanzelfsprekend meer individuele aandacht aan deze leerlingen schenken. We doen dit omdat we hoogwaardige basisondersteuning willen leveren aan alle leerlingen. In 2019 organiseerden we op het terrein van vakondersteuning met name in het eerste leerjaar ondersteuningslessen en opnieuw werd er door veel leerlingen gebruik gemaakt van ondersteuning door een leerlingtutor. Deze onderdelen vallen onder de noemer interne extra ondersteuning en worden vanuit de eigen lumpsum uitgegeven.

De middelen die ons vanuit het samenwerkingsverband ter beschikking werden gesteld gebruikten we o.a. voor de screening van leerlingen t.b.v. betere begeleiding of evt. voor verwijzing. Kern van passend onderwijs is immers dat we alle leerlingen op de juiste wijze ondersteunen, maar hen ook verwijzen als onze mogelijkheden voor begeleiding ontoereikend zijn.

3.1.9 VMBO-Techniek

De extra middelen die het Dongemond college heeft ontvangen als aanvullende bekostiging zijn te verdelen in inzet van mensen, de aanschaf van middelen en verbetering van werkomgeving.

De inzet van mensen bestaat uit interne en externe inzet. De interne inzet bestaat uit het extra inzetten van lessen om ongewenste samenvoegingen van leerjaren en niveaus te voorkomen. Daarnaast is er ingezet op de aanstelling van praktijkondersteuning om de docenten meer in te zetten voor het ontwikkelen van toekomst gerichte lesprogramma's en het deelnemen aan overleggremia en buitenschoolse activiteiten.

Ook zijn er extra uren ingezet voor activiteiten en overleggremia zoals deelname aan Onderwijs en Techniek Geertruidenberg (OTG) een stichting die keuze van 4 tot 12 jarige voor techniek/technische beroepen bevordert. Daarnaast natuurlijk participatie bij het opzetten van het werkplan STO en aanvragen van STO middelen. Hieronder vallen deelname aan inspiratiesessies, overleg met PO, VO en MBO, overleg participerende gemeenten, overleg bedrijfsleven en deelname aan de stuurgroep en bemensing van de werkgroepen. Zowel in 2018 als 2019 hebben we samen met het bedrijfsleven en de gemeente zogenaamde "Geniaal weekenden" georganiseerd. Als Dongemond college hebben we

samen met het bedrijfsleven laten zien welke beroeps- en toekomst mogelijkheden er zijn om een beroep uit te oefenen in de duurzame technieken. Tenslotte hebben we ook geparticipeerd in maatschappelijke projecten binnen de gemeente Geertruidenberg zoals herdenkingsmonument, restauratie Vlaamse schuur en klokkenstoel.

De middelen die aangeschaft zijn bestaan uit machines (bijvoorbeeld houtdraaibank) en lespakketten (zoals Pneumatiek MecLab practicummodellen, Festo educ. Trainingsmodellen, Lego mindstormsets) die toekomstgericht en arbeidsmarktgericht onderwijs bevorderen en beroepen in de techniek aantrekkelijk maken.

Sterk Techniek

Na een eerste introductie in september 2018 werd 15 januari 2019 in het provinciehuis in Den Bosch het startsein gegeven van het traject sterk techniek onderwijs. Op basis van de gemaakte samenwerkingsafspraak werd het STO regio Amerstreek opgericht. Daarna werd door onderwijs (PO VO MBO) en bedrijven uit de regio Amerstreek, de gemeenten Oosterhout, Geertruidenberg en Drimmelen een analyse gemaakt om tot kwalitatief hoogstaand technisch onderwijs te komen.

Er werden een aantal inspiratie sessies gehouden en van daaruit werden vier thema's en bijbehorende werkgroepen vastgesteld. Op basis van een vierjarig actieplan moet het technisch onderwijs beter aansluiten op het mbo en de arbeidsmarkt. De trends van digitalisering, robotica en energietransitie vragen om andere kennis en vaardigheden.

In vier werkgroepen zal aan vier thema's gewerkt worden met als doel tot een transitie te komen ter verbetering van het technisch onderwijs en betere aansluiting op mbo en arbeidsmarkt.

De vier thema's zijn: de basis op orde/loopbaan leren, samenwerken in de keten/onderwijsinnovatie, school en bedrijf, samenwerken in de keten primair onderwijs/vmbo. Per thema werd een ambitie aangegeven waarmee de werkgroepen aan de slag gaan. Eind november werd het project opgestart met een centrale bijeenkomst met alle partners die betrokken zijn bij dit project.

3.2 Klachten en incidenten

Het college van bestuur ontving geen formele klachten en er waren geen zittingen van de interne klachtencommissie. Ook de commissie van beroep heeft geen klachten inzake de examens behandeld. Alle klachten en incidenten zijn afgewikkeld door de directie van de units.

Incidentenregistratie 2019

Type incident	Vmbo	Havo/vwo	Made
Fysieke agressie			5
Verbale agressie		2	4
Melding van diefstal			1
Ongevallen	11	3	10
Vernieling			3
Beschadigde kleding		1	2
Overige incidenten	1		4
Totaal	12	6	29

Het totaal aantal geregistreerde incidenten nam op de locatie Raamsdonksveer af ten opzichte van 2018. Op de locatie Made nam het aantal geregistreerde incidenten toe, met name de incidenten met betrekking tot vernieling en verbale agressie.

AVG

In 2019 waren er vier meldingen die betrekking hadden op de schending van privacy dan wel datalekken. Twee ervan zijn intern afgewikkeld en één is gemeld aan onze functionaris gegevensbescherming. Een melding was van een externe instantie.

Aantal schorsingen in 2019

Op het vmbo in Raamsdonksveer kregen acht leerlingen een meerdaagse schorsing en 21 leerlingen een eendaagse interne schorsing. Dit was fors meer dan in 2018. In Made waren er 15 eendaagse en drie meerdaagse schorsingen. Dit was een verdubbeling van het aantal eendaagse schorsingen ten opzichte van 2018. Op havo/vwo was er één eendaagse schorsing.

3.3 Verzuim en M@zl

Ons ongeoorloofd verzuim was voor schooljaar 2018/2019 op de unit vmbo in Raamsdonksveer circa 0,16%; op de unit havo/vwo in Raamsdonksveer 0,03% en op de unit in Made 0,11% (bron MMP). Als school namen wij weer deel aan het project M@zl. Bij de leerlingen die wij meldden bij M@zl had de aanpak van het schoolverzuim in zijn algemeenheid een positief effect. In totaal meldden wij 68 leerlingen bij M@zl (17 leerlingen vmbo Raamsdonksveer, 9 leerlingen havo/vwo Raamsdonksveer en 42 leerlingen van de unit Made).

3.4 Inspectieoordeel

De onderwijsresultaten 2019 waren voor alle afdelingen voldoende. De indicator bovenbouwsucces havo was de enige indicator die onder de norm scoorde.

In september 2019 heeft het vierjaarlijks onderzoek van de inspectie plaatsgevonden. Het verificatieonderzoek vond plaats bij de afdelingen vmbo-t in Made en havo in Raamsdonksveer en Made. De onderzochte indicatoren op bestuursniveau wat betreft kwaliteitszorg en financieel beheer

waren voldoende. Bij het verificatie-onderzoek zijn op de afdeling havo Raamsdonksveer alle onderzochte indicatoren als voldoende beoordeeld, bij de afdeling vmbo-tl in Made is de indicator kwaliteitszorg als onvoldoende beoordeeld, maar de kwaliteitscultuur als voldoende. Daar waar sprake was van herstelopdrachten zijn deze in gang gezet of reeds uitgevoerd.

3.5 Tevredenheidsonderzoek leerlingen en ouders

Ook in 2019 onderzochten we de tevredenheid van onze leerlingen, ouders en medewerkers. Dit jaar hebben we extra vragen toegevoegd over het werken met devices en het 60 minutenrooster.

3.5.1 Leerlingen

De vragen aan de leerlingen gingen over tevredenheid over de school als totaal, het schoolklimaat en veiligheid en pesten. Daarnaast waren er vijf schooleigen vragen opgenomen die sterk gerelateerd zijn aan onze ambities. Op een later tijdstip werd een afzonderlijk onderzoekje uitgezet over het werken met devices en het werken in een 60 minutenrooster.

De algemene tevredenheid van leerlingen over het Dongemond college lag rond de benchmark en is gemiddeld hoger dan in 2018. De school werd net als in 2017 en 2018 ervaren als veilig. Een aantal vmbo-basis leerlingen, zowel in Raamsdonksveer als in Made, ervoer helaas niet die veiligheid (bron: managementinformatie “monitoring sociale veiligheid”). Opvallend daarbij was wel dat juist deze groep vmbo-basis leerlingen gemiddeld met meer plezier naar school gingen dan vmbo-leerlingen van de afdelingen kader en g/t. De sfeer was over het algemeen goed. Leerlingen waren in Made (met een totaal gemiddelde score van 7,33) meer tevreden over de sfeer dan in Raamsdonksveer (score 6,95). In Raamsdonksveer waren leerlingen op de unit havo/vwo beter tevreden over de sfeer dan de leerlingen op de unit vmbo.

We constateerden dat 61% van de leerlingen het fijn vond om te werken met devices en dat 40% vond dat zij beter leren met behulp van de devices.

20% van de leerlingen vond dat er meer afwisseling was in werkvormen tijdens de lessen maar 43% vond dat deze afwisseling er niet of onvoldoende was. Ongeveer een kwart van de leerlingen ervoer regelmatig persoonlijk contact met de docent tijdens de lessen maar 39% ervoer dat niet of in onvoldoende mate.

Een ruimte meerderheid (60%) van de leerlingen vond het werken in lessen van 60 minuten lastiger dan het werken in lessen van 50 minuten. Ongeveer een kwart van de leerlingen vond dat niet zo. Bij de open vraag aan leerlingen op welke wijze docenten de lessen interessanter kunnen maken kwam de tip afwisseling in werkvormen erg vaak naar voren. Hier ligt dan zeker ook een aandachtspunt voor de nabije toekomst.

Totaalscore tevredenheid leerlingen per afdeling (bron: Vensters voor verantwoording)

Afdeling	Score	Landelijk gemiddelde
Raamsdonksveer vmbo-b	7,2	6,5
Raamsdonksveer vmbo-k	6,5	6,4
Raamsdonksveer vmbo-g/t	6,3	6,4
Raamsdonksveer havo	6,2	6,4
Raamsdonksveer vwo	6,6	6,7
Made vmbo-b	7,2	6,5
Made vmbo-k	6,0	6,4
Made vmbo g/t	6,3	6,4
Made havo	7,1	6,4

3.5.2 Ouders

De vragen aan ouders gingen over de algemene tevredenheid, het onderwijsaanbod, zicht op begeleiding, zicht op ontwikkeling, veiligheid, verantwoording en dialoog en pesten. Daarnaast werden er vier schooleigen vragen opgenomen die sterk gerelateerd zijn aan onze ambities.

Ouders gaven onze school een rapportcijfer dat op de benchmark ligt. Ten opzichte van 2018 (cijfer algemene tevredenheid van 7,5 in Made en 7,3 in Raamsdonksveer) is de tevredenheid op locatie Raamsdonksveer iets gestegen (7,5). In Made is de oudertevredenheid gestegen naar 7,9. Dat is een goede ontwikkeling. Ouders in Raamsdonksveer raadden minder dan de benchmark andere ouders aan deze school voor hun kind te kiezen. In Made was dat beduidend meer dan de benchmark.

Totaalscore tevredenheid ouders per locatie:

Afdeling	Score	Landelijk gemiddelde
Locatie Raamsdonksveer	7,5	7,9
Locatie Made	7,9	7,9

In Raamsdonksveer was de algemene tevredenheid voor vmbo-b 7,7; vmbo-k 7,2; vmbo g/t 7,4; havo 7,3 en vwo 7,9. In Made was de algemene tevredenheid voor vmbo-b 8,4; vmbo-k 7,9; vmbo g/t 7,6 en havo 8,2.

3.5.3 Medewerkers

Medewerkers werden in 2019 bevraagd over de algemene tevredenheid, collega's op school, schoolorganisatie, werkdruk en werkzaamheden. Daarnaast waren er acht schooleigen vragen opgenomen die sterk gerelateerd zijn aan onze ambities.

Bijna alle medewerkers voelden zich veilig op onze school en ruim driekwart van de medewerkers was tevreden over het werken bij het Dongemond college. Met een score van ruim een 8 ligt dat een half punt boven de benchmark. Medewerkers vonden over het algemeen dat zij van toegevoegde waarde zijn en waren ook tevreden met de kwaliteit die wij als school bieden. Ook vond driekwart van de medewerkers het Dongemond college een goede werkgever.

Medewerkers in Raamsdonksveer waren over het algemeen meer tevreden over het werken bij het Dongemond college, de schoolorganisatie en hun werkzaamheden dan hun collega's uit Made. Zij hadden ook meer plezier in hun werk en waren meer trots op het werk dat zij doen. De communicatie op onze school was voor medewerkers een aandachtspunt. De tevredenheid van medewerkers van de unit Made was op veel onderdelen wat lager dan die op de units in Raamsdonksveer. Veruit de meeste medewerkers (70 tot 87%) waren tevreden over hun werkzaamheden maar maakten zich zorgen over de toegenomen werkbelasting.

Vanuit onze kernwaarde bevlogenheid was het mooi te constateren dat circa negen van de tien medewerkers bereid zijn iets extra's te doen dat leidt tot succes van onze school.

3.6 Kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur

Het is belangrijk dat wij zowel de kwaliteit van ons onderwijs als onze bedrijfsvoering in beeld brengen en dat we op basis van dit beeld tijdig acties kunnen ondernemen die de kwaliteit van ons onderwijs en onze bedrijfsvoering verbeteren. Kwaliteitszorg is duidelijk zichtbaar in een aantal activiteiten die periodiek terugkomen zoals: de teamplannen, het monitoren en bespreken van doorstroomresultaten, het bespreken van toetscijfers per docent, het monitoren bespreken van gemiddelde examencijfers, het monitoren bespreken van de voortgang van het strategisch beleidsplan en de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers.

Over het algemeen hebben de teams gewerkt conform de teamplannen die zij hebben gemaakt. We constateerden dat de onderwijspositie en onderbouwsnelheid boven de norm zit maar dat de interne doorstroom van klas 1 havo/vmbo theoretisch naar klas 2 havo op beide locaties iets onder ons streefcijfer ligt. De doorstroom in de overige afdelingen en jaren is conform onze streefcijfers. Het bovenbouwsucces was voor onze afdeling havo in 2018 beneden verwachting maar dat is in 2019 hersteld en zit boven de norm.

Vanaf 2016 werken we met een Living Wall. Op iedere unit en bij de centrale diensten worden jaarlijks de resultaten van de kwaliteitsmetingen weergegeven. Doel van deze Living Wall was om het gesprek over kwaliteit en kwaliteitszorg te entameren en faciliteren. Dit is gedeeltelijk gelukt in 2019. De directie gebruikt de Living Wall bij presentaties over de kwaliteit aan de raad van toezicht, ouderklankbordgroep en team. De scores op de Living Wall hebben zeker ook geleid tot gesprekken over kwaliteit maar we slaagden er niet goed in om het eigenaarschap van de kwaliteitszorg neer te leggen waar het thuishoort, bij de teams en bij de secties en uiteindelijk bij de docent zelf. Het was onvoldoende duidelijk wat van iedere medewerker werd verwacht. Het kwaliteitsbewustzijn en de dialoog tussen medewerkers over kwaliteit moet dan ook worden verstevigd en dat was ook de conclusie van de inspectie na het bezoek in september.

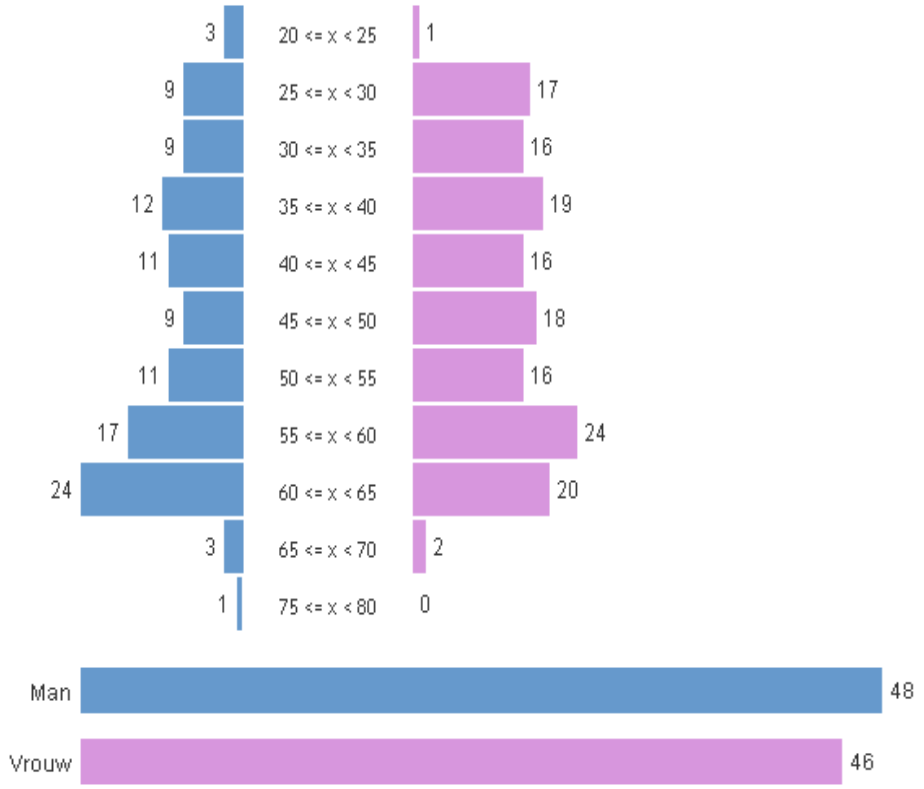
Met ingang van schooljaar 2019-2020 werd de afdeling kwaliteitszorg versterkt met nieuwe medewerkers bij centrale diensten. Het bestaande systeem van kwaliteitszorg wordt herzien. Zowel voor de directie, de teamleiders (de teams en dus de medewerkers) en de sectieleiders (de secties en dus de docenten) moet duidelijk worden wat van hen wordt verwacht ten aanzien van kwaliteitszorg. Medio 2020 zal het nieuwe kwaliteitszorgsysteem worden vastgesteld. Daarnaast is er voor de teams en de secties meer ondersteuning voor het aanleveren van data die als basis dienen bij gesprekken over kwaliteit. We hopen zo het kwaliteitsbewustzijn en het eigenaarschap van kwaliteitszorg te versterken.

4 PERSONEEL

4.1 Personeelsopbouw

In de grafiek hieronder, waarin de aantallen medewerkers in leeftijdscategorieën en geslacht zijn ingedeeld, is op te maken dat er op 31 december 2019 258 medewerkers (exclusief 7 medewerkers via inhuur detacheringsbureaus) in dienst waren van het Dongemond college, waarvan 58% vrouw en 42% man (in 2018 was dit respectievelijk 59% vrouw en 41% man).

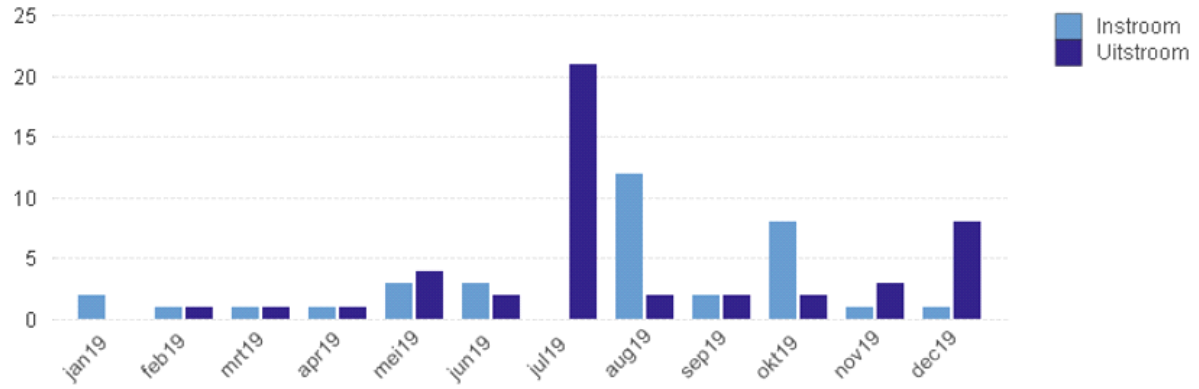
Deze 258 medewerkers (in 2018: 267) hadden bij elkaar een totale omvang van 200,95 fte (exclusief 5,7 fte via inhuur detacheringsbureaus) (in 2018: 206,9 fte). De gemiddelde werktijdfactor op het Dongemond college kwam daarmee op 0,7789 fte. Mannen hadden gemiddeld een hogere werktijdfactor (0,8879 fte) dan vrouwen (0,6991 fte). En het totaal aantal fte mannen was 96,78 fte en het totaal fte vrouwen was 104,17 fte.



Wat opvalt is dat bijna de helft van onze medewerkers (46%) 50 jaar of ouder was (88,3783 fte en 118 in aantal). De gemiddelde leeftijd van de mannen was 48 jaar en de gemiddelde leeftijd van de vrouwen was 46 jaar.

4.2 Personeelsverloop

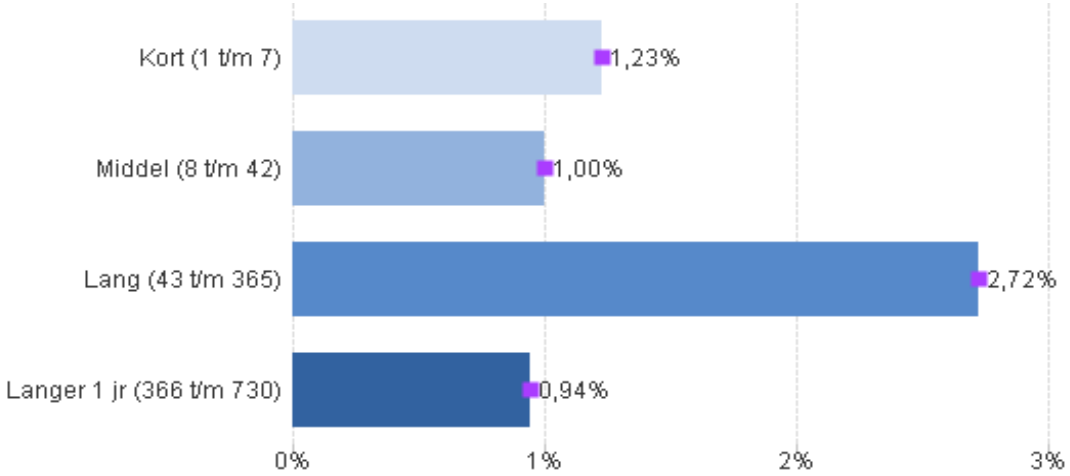
In 2019 waren er 33 nieuwe medewerkers met een totale fte van 18,9 ingestroomd en 46 medewerkers met een totale fte van 29,2 uitgestroomd. Hierbij zaten ook alle medewerkers met een tijdelijk contract ter vervanging van ziekte, zwangerschaps- en/of ouderschapsverlof. Wat duidelijk opvalt is dat de meeste uitstroom plaatsvond in juli en de meeste instroom in augustus. Dit is logisch, omdat collega's die met pensioen gaan dit vaak per einde schooljaar doen en daarnaast omdat tijdelijke contracten ook vaak lopen tot einde schooljaar. Nieuwe vacatures ontstaan bij het inrichten van een nieuw schooljaar en starten daarom logischerwijze in augustus.



Van de 46 medewerkers die uitstroomden gingen er 7 met keuzepensioen, 9 medewerkers gingen uit dienst op eigen verzoek, nadat zij een andere baan hadden geaccepteerd, 18 medewerkers hadden een tijdelijk contract dat niet verlengd werd, 8 medewerkers gingen uit dienst na een vervangingscontract, 3 medewerkers raakte arbeidsongeschikt en 1 medewerker ging ziek uit dienst.

4.3 Verzuim

De hoogte van het verzuimpercentage is cijfermatig afhankelijk van twee zaken, te weten: de meldingsfrequentie (het aantal keer dat de gemiddelde medewerker zich ziek meldde op jaarbasis) en de verzuimduur (hoe lang duurde de gemiddelde ziekteperiode). De verzuimduur wordt zichtbaar gemaakt door het verzuimpercentage op te splitsen in vier categorieën geteld in dagen:



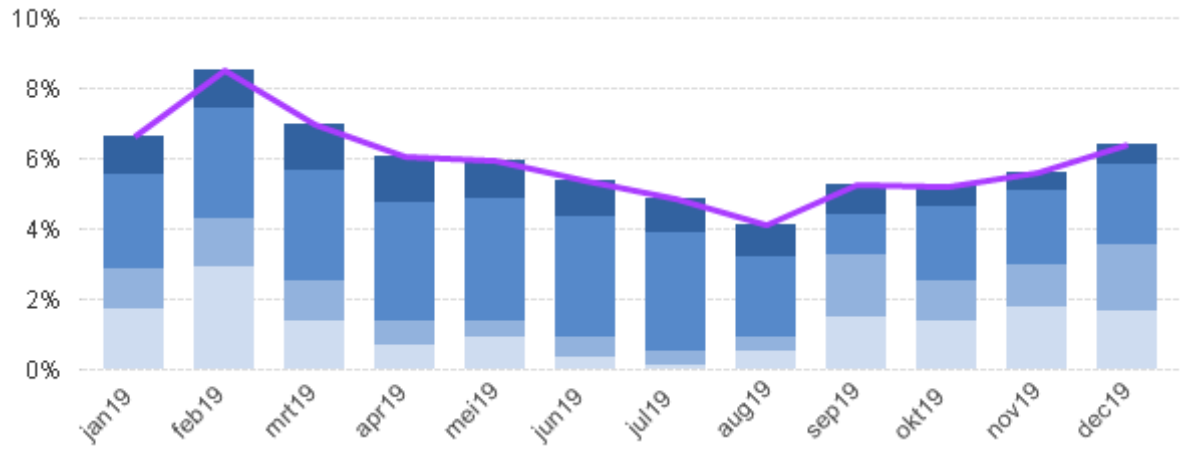
Het kortdurend verzuim in de grafiek hierboven daalde van 1,45% in 2018 naar 1,23% in 2019. De middellange verzuimduur was 0,89% in 2018 en steeg in 2019 naar 1,00%, het langdurig verzuim van 1,79% in 2018 steeg in 2019 naar 2,72%. De verzuimduur langer dan een 1 jaar was 0,94% in 2018 en bleef in 2019 gelijk met 0,94%. Het voor het Dongemondcollege hoge verzuimpercentage van 5,89% in 2019 wordt dus voor een groot deel veroorzaakt door een aantal langdurig zieken.

Jaar	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Verzuimpercentage	2,69%	4,58%	4,58%	5,08%	5,89%
Meldingsfrequentie	1,28	1,36	1,13	1,40	1,20

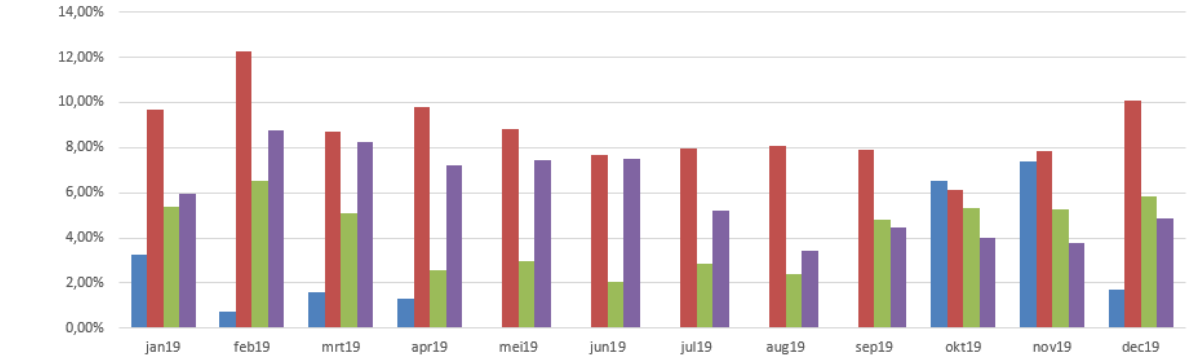
Hierboven is de ontwikkeling van het verzuimpercentage en de meldingsfrequentie in de afgelopen 5 jaar zichtbaar. Het verzuimpercentage ligt helaas al 4 jaar op een rij boven ons streefpercentage van maximaal 4%.

Hieronder worden de landelijke verzuimcijfers in het Voortgezet Onderwijs vergeleken met de verzuimcijfers van het Dongemondcollege. Het verzuimpercentage van het OP is nog steeds onder het landelijk gemiddelde, maar het verzuimpercentage van het OOP is vanaf 2018 flink hoger. Dit komt door veel langdurig ziekteverzuim. De meldingsfrequentie zit zowel bij OP als OOP ruim onder het landelijk gemiddelde. De gemiddelde verzuimduur zit echter ver boven het landelijk gemiddelde. We hebben dus veel meer langdurig ziekteverzuim dan gemiddeld in het VO.

Landelijk t.o.v. Dongemond college	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Verzuimpercentage OP	5,1%	5,3 %	5,6%	
Verzuimpercentage OP DC	4,9%	5,0 %	4,4%	5,1%
Verzuimpercentage OOP	5,4%	5,5 %	6,0%	
Verzuimpercentage OOP DC	3,9%	3,8%	7,5%	8,3%
Meldingsfrequentie OP	1,8 x p.j.	1,6 x p.j.	1,8 x p.j.	
Meldingsfrequentie OP DC	1,4 x p.j.	1,2 x p.j.	1,5 x p.j.	1,3 x p.j.
Meldingsfrequentie OOP	1,3 x p.j.	1,2 x p.j.	1,3 x p.j.	
Meldingsfrequentie OOP DC	1,2 x p.j.	1,1 x p.j.	1,1 x p.j.	1,1 x p.j.
Gemiddelde verzuimduur OP	12 dagen	13 dagen	14 dagen	
Gemiddelde verzuimduur OP DC	15 dagen	15 dagen	14 dagen	20 dagen
Gemiddelde verzuimduur OOP	16 dagen	17 dagen	18 dagen	
Gemiddelde verzuimduur OOP DC	13 dagen	14 dagen	12 dagen	30 dagen
Nulverzuim OP		36%	34%	
Nulverzuim OP DC	34%	41%	31%	38%
Nulverzuim OOP	44%	45%	43%	
Nulverzuim OOP DC	42%	42%	41%	43%



In de grafiek hierboven is de ontwikkeling van het verzuim gedurende het hele jaar 2019 zichtbaar gemaakt per maand met onderscheid naar de 4 categorieën in verzuimduur. In de wintermaanden is het verzuim standaard een stuk hoger dan in de zomermaanden.



	jan19	feb19	mrt19	apr19	mei19	jun19	jul19	aug19	sep19	okt19	nov19	dec19
400 Centraal	3,25%	0,76%	1,57%	1,33%						6,54%	7,41%	1,70%
411 Made	9,70%	12,26%	8,73%	9,77%	8,85%	7,68%	7,93%	8,07%	7,88%	6,13%	7,83%	10,08%
412 Vmbo	5,38%	6,51%	5,09%	2,55%	2,95%	2,04%	2,86%	2,37%	4,80%	5,35%	5,29%	5,85%
413 Havo/Vwo	5,97%	8,74%	8,27%	7,23%	7,45%	7,51%	5,20%	3,42%	4,47%	4,01%	3,77%	4,88%

In de grafiek hierboven is in principe hetzelfde aangegeven, maar dan gesplitst per unit.

Made: het verzuimpercentage in Made steeg van 8,28% in 2018 naar 8,73% in 2019. De korte verzuimduur daalde met 0,23%, de middellange verzuimduur laat een stijging zien, het langdurige verzuim laat een daling zien. Vanaf 2018 is er sprake van verzuimduur langer dan een jaar ook in 2019 is er verzuim langer dan een jaar. Er is dus sprake van meerdere zeer langdurige ziektegevallen.

2019: Kort: 1,00%, Middel: 1,10%, Lang: 3,60%, Langer dan 1 jaar: 3,02%
2018: Kort: 1,23%, Middel: 0,95%, Lang: 4,09%, Langer dan 1 jaar: 2,01%

Vmbo: Het verzuimpercentage op de unit VMBO steeg van 4,07% in 2018 naar 4,25% in 2019. De korte verzuimduur daalde iets, de middellange verzuimduur is gestegen. Het langdurige verzuim laat een flinke stijging zien. De verzuimduur langer dan een jaar laat een flinke daling zien.

2019: Kort: 1,42%, Middel: 1,05%, Lang: 1,69%, Langer dan 1 jaar: 0,09%
2018: Kort: 1,50%, Middel: 0,87%, Lang: 0,57%, Langer dan 1 jaar: 1,13%

Havo/Vwo: Het verzuimpercentage op de unit Havo Vwo steeg van 4,27% in 2018 naar 5,92% in 2019. De korte verzuimduur is gedaald en de middellange verzuimduur is iets gedaald. Het langdurige verzuim laat een flinke stijging zien en tevens is er verzuim langer dan 1 jaar ontstaan.

2019: Kort: 1,28%, Middel: 0,93%, Lang: 3,44%, Langer dan 1 jr: 0,28%
2018: Kort: 1,79%, Middel: 1,00%, Lang: 1,49%

Centraal: Het verzuim steeg hier flink van 0,54% in 2018 naar 1,94% in 2019. Omdat het in 2019 om 22 verschillende medewerkers ging die niet allemaal het hele jaar in dienst zijn geweest, zijn de cijfers echter te afhankelijk van enkele personen en kunnen er daarom geen conclusies aan deze cijfers verbonden worden.

4.4 Onbevoegde docenten en onbevoegd gegeven lessen

Aan het begin van het schooljaar 2019/2020 stonden er 6 docenten (3,6% van de docentenformatie) onbevoegd voor de klas. Deze docenten waren nog bezig met een opleiding voor het behalen van een bevoegdheid. Vorig jaar in 2018 waren er nog 15 docenten onbevoegd dus dat is een flinke daling van het aantal onbevoegde docenten.

Het aantal onbevoegd en onderbevoegd gegeven lessen lag hoger dan 3,6%, omdat er ook een aantal lessen werden gegeven door docenten die anders bevoegd waren. Zij waren wel bevoegd, maar niet voor alle vakken die zij gaven.

Het percentage onbevoegd en onderbevoegd gegeven lessen is ten opzichte van het voorgaande jaar (2018) op alle 3 de units gedaald. De cijfers van 2018 staan daarom ter vergelijking tussen haakjes. Onderbevoegd gegeven lessen zijn lessen in de bovenbouw havo/vwo (1e graadsgebied) welke gegeven werden door docenten met een 2e graads bevoegdheid.

	Onbevoegd gegeven lessen	Onderbevoegd gegeven lessen
VMBO	11,2% (15,4 %)	
HAVO/VWO	4,2% (8,3 %)	7,3% (9,6 %)
Made	6,6% (6,9 %)	

4.5 Functiemix

Het doel van de functiemix is om meer LC- en LD- functies te creëren, zodat er meer carrièreperspectief in het onderwijs geboden wordt en daarmee ook de kwaliteit van het onderwijs verder verbetert, doordat er zwaardere c.q. verdiepende functie-eisen gesteld worden.

De maximaal te bereiken functiemixwaarde werd begin april 2014 door het ministerie van OC&W, in overleg met werkgever en werknemersorganisaties voor het Dongemond college vastgesteld op 52,2% LB, 27,5% LC en 20,3 % LD met een functiemixwaarde van 68,1. Deze waarde geeft aan of het beoogde resultaat is behaald en wordt berekend door het percentage LD-functies met 2 te vermenigvuldigen en op te tellen bij het percentage LC-functies. Dit zijn de cijfers waarbij de bandbreedte op 0 is gesteld, maar we kunnen hierbij maximaal gebruik maken van de toegestane bandbreedte. Het Dongemond college kiest ervoor om zoveel als mogelijk LC-docenten te benoemen binnen de toegestane bandbreedte. Dit betekent dat we minimaal 17,3% LD functies en maximaal 33,5% LC- functies willen hebben. De afspraken zijn vastgelegd in een document dat ook is ondertekend door de voorzitter van de PMR.

Per 1 oktober 2019 werd er niemand benoemd omdat de functiemixwaarde op 1 oktober 2019 op 69,2 stond en dit was boven de minimale functiemixwaarde van 68,1.

	%LB	%LC	%LD			functiemixwaarde
Nulmeting 1-10-2008	63,0	22,7	14,3		100,0	51,3
Nieuwe doelstelling 1-10-2014 tot 2020	49,2	33,5	17,3		100,0	68,1
Meting dec 2017	49,8	29,3	20,9		100,0	71,1
Meting dec 2018	50,5	29,5	20,0		100,0	69,5
Meting 1 oktober 2019	50,9	29,0	20,1		100,0	69,2

De waarde van de functiemix per 1 oktober 2019 was 69,2 (2*20,1 +29,0) De doelstelling voor de waarde van de functiemix was 68,1 (2*17,3 + 33,5). De doelstelling voor 2019 is dus ruim gehaald.

4.6 Professionalisering

Professionalisering van onze medewerkers is een zeer belangrijke voorwaarde voor de kwaliteit van ons onderwijs. Wij bieden daarom verschillende cursussen en workshops aan gedurende het jaar.

In het schooljaar 2018/2019 boden wij naast de herhalingscursussen BHV nog 4 andere trainingen aan.

Er werd in totaal 213 keer aan de cursussen/workshops deelgenomen.

In 2018/2019 is ervoor gekozen om naast de BHV/EHBO trainingen en het promotietraject LC/LD nog 4 andere trainingen aan te bieden; Op zoek naar Charisma; Wereld van verschil; activerend leren in een 60-minuten rooster; van docent naar coachende leraar. Dat kwam in totaal neer op 31 geplande bijeenkomsten. Er zijn 4 cursussen niet doorgegaan. Het daadwerkelijke aantal bijeenkomsten kwam neer op 27 bijeenkomsten.

Aan het begin van het schooljaar 2019/2020 is er in september een opleidingenmarkt georganiseerd waar medewerkers kennis hebben kunnen maken met diverse trainingen om zo hun voorkeuren aan te geven. Naar aanleiding van de terugkoppelingen van de medewerkers zijn naast de BHV/EHBO trainingen de volgende trainingen ingepland voor het schooljaar 2019/2020: coachend begeleiden van leerlingen, teach like a champion, basisvaardigheden jongeren coaching, boeiende les, hoe kan ik mijn werkdruk verminderen, wereld van verschil, verdieping wereld van verschil, de kunst van het vragenstellen, interactie en gedragsmanagement en psychologisch kapitaal.

In het schooljaar 2019-2020 zijn er meer studiedagen en studiemiddagen ingepland dan in het schooljaar daarvoor. In de 1e helft van dit schooljaar en dus de 2e helft van 2019 ging het om 2 studiedagen en 3 studiemiddagen. De onderwerpen van deze dagen waren: terugkoppeling tevredenheidsonderzoeken, schoolplan, opleidingenmarkt, LOB, didactiek in een 60-minutenrooster, vaksectietijd over methodekeuze en Sterk Techniek, cultuuronderzoek en kwaliteitszorg.

Naast de schoolbrede trainingen en de trainingen per team/unit nemen medewerkers deel aan scholingen buiten de organisatie. De school vergoedt extra tweedegraadsopleidingen voor tekortvakken en het behalen van een master wordt gestimuleerd.

In 2019 studeerden er 10 medewerkers af voor een (extra) 2e-graads bevoegdheid, 2 medewerkers studeerden af voor een 1e-graads bevoegdheid en 1 medewerker studeerde af als groepsleerkracht onderbouw vmbo basis-kader.

Op 31 december 2019 studeerden er nog 11 medewerkers voor een (extra) 2e-graads opleiding en maakten er 8 docenten gebruik van de lerarenbeurs.

4.7 Strategisch HRM (Human Resource Management)

Er zijn op het Dongemondcollege al veel beleidsstukken op het gebied van personeelsbeleid en aan een overkoepelend Strategisch HRM beleid dat als een schil over al deze stukken ligt wordt gewerkt. De teamplannen van Personeelszaken zijn steeds gebaseerd geweest op de speerpunten uit het Strategisch beleidsplan van het Dongemond college, op de CAO-VO en op het sectorakkoord VO. Een van de belangrijkste doelen van strategisch HRM beleid is een professionele leercultuur. Het Dongemond college biedt iedereen de mogelijkheid om verder te groeien en te professionaliseren binnen de kaders van de doelen van het Dongemond college.

De onderwijskundige visie en de opgaven waar het Dongemond voor staat zijn beschreven in het strategisch beleidsplan en dit is vertaald naar plannen voor onder andere HRM beleid. Het strategisch beleidsplan met de 6 speerpunten en de belangrijkste doelstellingen zijn voor medewerkers zichtbaar in de personeelskamer op de living wall en worden hierop jaarlijks gemonitord. Invoering en evaluatie van beleid vindt op verschillende manieren plaats: soms met al het personeel op een studiedag via ronde tafelbijeenkomsten in een wereldcafé setting. Een andere keer wordt er in een infobulletin gevraagd wie er over een bepaald onderwerp mee wil denken en dan wordt er een werkgroep gevormd om samen een beleidsplan op te stellen.

5 FINANCIËLE INFORMATIE EN CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

5.1 Algemeen

Onderstaand overzicht geeft van 2019 de realisatie en de begroting weer. Tevens zijn de begrotingscijfers 2020 in het overzicht opgenomen.

		Realisatie 2019 EUR x € 1.000	%	Begroot 2019 EUR x € 1.000	%	Begroot 2020 EUR x € 1.000	%
	Baten						
3.1	Rijksbijdragen	19.991	93	19.163	97	18.609	96
3.2	Overige overheidsbijdragen en subsidies	73	0	63	0	73	0
3.5	Overige baten	1.326	6	511	3	730	4
	Totaal baten	21.390	100	19.736	100	19.412	100
	Lasten						
4.1	Personeelslasten	16.216	76	15.210	77	15.865	82
4.2	Afschrijvingen	615	3	625	3	702	4
4.3	Huisvestingslasten	690	3	678	3	671	3
4.4	Overige lasten	2.228	10	2.386	12	2.407	12
	Totaal lasten	19.748	92	18.899	96	19.645	101
	Saldo baten en lasten	**1.642**	8	**837**	4	**-233**	-1
5	Financiële baten	8	0	7	0	7	0
		8		7		7	
	Resultaat	**1.650**	8	**845**	4	**-226**	-1
6	Belastingen						
7	Resultaat deelnemingen						
	Resultaat na belastingen	0		0		0	
	Totaal resultaat	**1.650**	8	**845**	4	**-226**	-1

Hieronder volgt een toelichting op hoofdlijnen van de afwijkingen van de gerealiseerde baten en lasten 2019 ten opzichte van de begroting 2019.

BATEN

Onder de noemer Rijksbijdragen ontvangt de sector in 2019 een prijsbijstelling van 3,13% voor de personele vergoeding. De materiële bekostiging en de bijdrage voor leermiddelen blijven in 2019 ongewijzigd. De aanpassing van de personele bekostiging, de afrekening van de uitkeringskosten 2019 en de uitkomsten van het assurancerapport van de leerlingtelling van 1 oktober 2018 samen bedraagt circa € 292.000.

In december hebben de VO-scholen een bijdrage ontvangen voor het begin november gesloten convenant. Het Dongemond college ontving in 2019 een bedrag van € 345.700 die voor 2020 en 2021 bestemd is.

In de loop van 2019 werden voor het Technisch VMBO (€ 14.000); prestatiesubsidie 2019 (€ 19.500), opvang nieuwkomers 2017 en 2019 (€ 4.500), prestatiebox (€ 44.500) de subsidiebijdragen naar boven toe bijgesteld of beschikbaar gesteld. Vanwege het doorstroomprogramma vmbo-havo werd een bedrag van € 45.000 ingeboekt. Van het Regionaal Samenwerkingsverband en voor de lerarenbeurzen zijn extra bedragen ontvangen samen goed voor € 50.000.

Onder de noemer overige overheidsbijdragen en subsidies zijn van de gemeente Geertruidenberg en Drimmelen loonkostensubsidies ontvangen voor ± € 9.200.

De overige baten zijn circa € 815.000 hoger dan begroot.
Voor een bedrag van ruim € 226.000 is een vordering opgenomen voor in het verleden uitbetaalde transitievergoedingen die in 2020 van het UWV worden teruggevraagd.

In het kader van de jaarrekeningwerkzaamheden zijn de voorzieningen opnieuw beoordeeld. Van 8 personen die eind 2018 de basis van de voorziening langdurig ziekteverzuim vormden zijn in de loop van 2019 2 personen hersteld, is 1 persoon vervroegd met pensioen gegaan en zijn 3 personeelsleden in de WGA ingestroomd. Een bedrag van € 476.000 is vrijgevallen.
Vanwege gewijzigde rechten, opgenomen/ingezette uren, vertrek personeel enz. is van de voorziening spaarverlof, duurzame inzetbaarheid en uitkeringskosten een bedrag van circa € 76.500 ten gunste van de resultatenrekening geboekt.

Verder hebben personeelsleden voor een bedrag van € 7.000 computers overgenomen, hebben we van collega VO scholen een bijdrage ontvangen van circa € 5.000 in de kosten van de door het Dongemond college georganiseerde Scholen Informatie Avond en hebben we voor loonkostensubsidies voor een aantal van onze medewerkers van gemeenten, bedrijven of belastingdienst een bedrag van € 21.000 ontvangen.

LASTEN

De gerealiseerde lasten zijn in 2019 € 849.000 hoger dan begroot.

De personeelslasten (rubriek 4.1) bestaat uit de onderdelen personeelslasten, overige personele kosten en uitkeringen.

Voor personeelslasten is ten opzichte van de begroting € 1.006.000 meer uitgegeven. Hierin is tevens opgenomen een hoger ontvangen bedrag aan uitkeringen van circa € 143.000. Dit betekent dat de personeelslasten en overige personele kosten samen met € 1.149.000 stegen.

De totaal gemiddelde verloonde inzet over 2019 is 204,6 fte en via inhuur/payrolling is 6,1 fte ingezet. Met een begrote gemiddelde inzet van 198,2 fte en ± 1,5 – 2,0 fte via payrolling zette het Dongemond college in 2019 gemiddeld 10,5 fte meer aan formatie in.
Door de hogere verloonde inzet en een aantal transitievergoedingen komen de gerealiseerde loonkosten € 392.000 hoger uit dan begroot.

De overige personele kosten stegen met name door een hogere inhuur van personeel via payrolling (€ 528.000) en a.g.v. dotaties aan personele voorzieningen (€ 267.000). Verder is bijvoorbeeld de zogenaamde aangekondigde quotum tot de arbeidsmarkt voorlopig uitgesteld (€ 25.000) en is er minder uitgegeven aan nascholing (€ 30.000).

De afschrijvingslasten (rubriek 4.2) zijn in 2018 € 10.000 lager dan begroot.
Een aantal investeringen in 2019 zijn niet of later dan gepland geëffectueerd.

De huisvestingslasten (rubriek 4.3) stijgen ten opzichte van de begroting met € 7.400. De dotatie aan de voorziening groot onderhoud is voor 2019 € 88.000 terwijl € 77.000 was begroot.
In relatie tot de te realiseren nieuwbouw in Raamsdonksveer zijn extra kosten voor bodem- en asbestonderzoek en begeleidingskosten bij de aanbesteding rechtstreeks ten laste van het resultaat gebracht (€ 24.000). Voor de informatieplicht aan het RVO inzake de verduurzaming is € 2.200

uitgegeven. Het contract met de huisinstallateur is opgezegd en de werkzaamheden in 2019 zijn in regiebasis uitgevoerd. De kosten van het reguliere onderhoud vallen mede daarom ongeveer € 26.000 lager uit.

Bij de overige lasten (rubriek 4.4) is over een breed spectrum per saldo € 158.000 minder uitgegeven dan begroot.
Voor administratie- en beheerslasten is € 27.000 minder uitgegeven. Aan inventaris, apparatuur en leermiddelen is € 101.000 minder uitgegeven en aan leerlingzorg, leerlingbegeleiding en LOB is € 30.000 minder uitgegeven.

De omvang van de liquiditeitspositie van het Dongemond college maakte een belegging van overtollige kasgelden in 2019 mogelijk. In 2019 werden de overtollige kasgelden risicoloos op bedrijfsspaarrekeningen aangehouden. De rentebaten 2019 bedroegen circa € 8.000.

5.2 Kengetallen

De inspectie formuleerde in 2016 risico-indicatoren ('kengetallen') en signaleringsgrenzen voor het tijdig detecteren van financiële risico's bij besturen en instellingen.

De relevante kengetallen voor 2019 luidden als volgt:

Kengetal	2019	2018	2017	2016	2015
Solvabiliteit	0,82	0,80	0,80	0,77	0,83
Weerstandsvermogen	0,46	0,42	0,42	0,37	0,37
Liquiditeit (Current ratio)	4,64	4,28	3,82	3,19	3,96
Huisvestingsratio	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Rentabiliteit	0,08	0,02	0,04	0,01	0,02

Kengetal	Berekening	Onder-grens	Boven-grens	Signaleringsgrens Dongemond	Dongemond 2019
Solvabiliteit	Eigen vermogen en voorzieningen / balanstotaal	0,30			0,82
Weerstandsvermogen	Eigen vermogen / totale baten incl. rentebaten	0,05		0,15	0,46
Liquiditeit	Current ratio: vlottende activa / kortlopende schulden	0,75		n.v.t.	4,64
Huisvestingsratio	(huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen/terreinen) / totale lasten		10%		4,9%
Rentabiliteit	Totaal resultaat / totale baten	-0,10		n.v.t.	0,08

De inspectie hanteert voor het kengetal *solvabiliteit* de volgende definitie: (eigen vermogen en voorzieningen) / totale passiva.
Ten opzichte van 2018 stijgt de solvabiliteit naar 0,82. De waarde bevond zich hiermee ruim boven de door de inspectie van het onderwijs gestelde ondergrens van 0,30. Het kengetal geeft een indicatie over de mate waarin het bevoegd gezag nog mogelijkheden heeft om externe financiering aan te gaan.

Het *weerstandvermogen* (het eigen vermogen ten opzichte van alle baten, inclusief rentebaten) komt ruim boven de ondergrenzen van de inspectie (0,05) en van het Dongemond college (0,15) uit.

De *current ratio* geeft als liquiditeitsratio de verhouding weer tussen de vlottende activa (inclusief voorraden) en de kortlopende schulden. De werkelijke waarde ligt boven de ondergrens van 0,75 waardoor de liquiditeitspositie van het Dongemond college goed te noemen is.

De *huisvestingsratio* is als volgt gedefinieerd: (huisvestingslasten + afschrijvingen gebouwen en terreinen) / totale lasten. Als bovengrens hanteert de inspectie een waarde van 10%. Voor 2019 komt deze ratio voor het Dongemond college uit op afgerond 5%.

De *rentabiliteit* wordt berekend door het totaal resultaat te delen door de totale baten. De inspectie geeft voor dit kengetal de volgende ondergrenzen aan:

1- jarig: < - 0,10
2- jarig: < - 0,05
3- jarig: < 0

De rentabiliteit komt voor 2019 uit op 0,08.

5.3 Huisvestingssituatie

De gemeenten Drimmelen en Geertruidenberg zijn primair verantwoordelijk voor een adequate huisvestingssituatie in Made en Raamsdonksveer. Alle gebouwen zijn voor rekening van beide gemeenten gerealiseerd. Hierop bestaat een aantal uitzonderingen:

- In Raamsdonksveer is een technasiumwerkplaats gerealiseerd die volledig door het Dongemond college is betaald.
- In Raamsdonksveer staat een aantal noodlokalen. Een deel hiervan werd door het Dongemond college in eigen beheer gerealiseerd, een ander deel door de gemeente.
- In Made is in 1980 door de rechtsvoorganger van het Dongemond college samen met de voormalige gemeente geïnvesteerd in een sporthal op het schoolterrein.
- In Made vond in 2016 een verbouwing/renovatie plaats ter waarde van ongeveer € 1,4 mln. Hiervan droeg de gemeente Drimmelen € 600.000 bij. Na deze renovatie zal het gebouw nog minimaal 15 jaar gebruikt worden en is het de intentie van de gemeente Drimmelen om daarna nieuwbouw te realiseren.

Het schoolterrein in Raamsdonksveer bevat 2 percelen grond die zowel economisch als juridisch eigendom zijn van het Dongemond college. Het college van bestuur en de centrale administratie is in de kantorenetage van de SPORTHALDongemond in Raamsdonksveer gehuisvest.

De gemeenteraad van Geertruidenberg is akkoord gegaan met het realiseren van een nieuw schoolgebouw ter vervanging van het brugklasgebouw en noodlokalen. Na het realiseren van een aantal interne verbouwingen in 2021 zal het brugklasgebouw worden gesloopt. De noodlokalen verdwijnen zodra de verwachte ontwikkeling van de daling van het leerlingaantallen (zie 5.6.2) dit mogelijk maakt. De totale kosten bedragen circa € 5,5 mln. De gemeente Geertruidenberg stelt een bijdrage van € 3,3 mln. beschikbaar. Het Dongemond college investeert € 2,2 mln.

Per balansdatum zijn door middel van bestemmingsreserves de financiële lasten voor de technasiumwerkplaats, de verbouwing in Made en de nog te realiseren ver-/nieuwbouw in Raamsdonksveer helder weergegeven.

Zowel in Made als in Raamsdonksveer zijn zonnepanelen geplaatst. Hiervoor ontvangt het Dongemond college SDE subsidie.

De komende jaren verwachten we – gespreid in de tijd – grote investeringen om het binnenklimaat in alle schoolgebouwen te verbeteren. Keuzes t.a.v. de verbetering van het binnenklimaat moeten nog gemaakt worden en helderheid over de financiering moet samen met gemeenten Geertruidenberg en Drimmelen nog in beeld gebracht worden. Op z'n vroegst is in het najaar 2020 de besluitvorming hierover afgerond. In het schoolgebouw op de locatie Made worden in 2020 extra aanpassingen gedaan in het kader van de brandveiligheid van het gebouw.

5.4 Investeringsbeleid

Aan de basis van de investeringen 2019 lag een investeringsbegroting. Niet alle geplande investeringen zijn gerealiseerd of voor een lager bedrag. Zo zijn bijvoorbeeld een aantal investeringen naar later in de tijdstip geprogrammeerd, gelijktijdig met een geplande interne verbouwing of zijn investeringen voor de verbetering van de luchtkwaliteit in afwachting van een deskundigenrapport aangehouden.

In Raamsdonksveer wordt een nieuw schoolgebouw gerealiseerd ter vervanging van het brugklasgebouw en noodlokalen. De verwachte oplevering is het voorjaar 2021.

5.5 Treasury management

Op grond van de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 is het treasurystatuut in het najaar 2018 geactualiseerd. Op basis van dit treasurystatuut worden de overtollige kasgelden door middel van deposito's en/of spaarrekeningen vrijwel risicoloos belegd. In het verslagjaar werden de overtollige kasgelden op bedrijfsspaarrekeningen bij de Rabobank aangehouden. Door de keuze voor de Rabobank en bedrijfsspaarrekeningen wordt voldaan aan de eisen inzake beleggen en belenen en de instellingen waarbij dit mag gebeuren.

5.6 Continuïteitsparagraaf

5.6.1 Aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het Dongemond college werkt met een 'two-tier' model met een raad van toezicht en een college van bestuur. Voor de rapportage van het toezichthoudend orgaan wordt verwezen naar paragraaf 2.2. In de statuten zijn de verantwoordelijkheden en bevoegdheden goed afgebakend en het reglement van orde geeft in artikel 8 daar waar nodig nadere bepalingen om goed en onafhankelijk toezicht te kunnen houden. Het college van bestuur is eindverantwoordelijk, maar heeft bepaalde bevoegdheden tot het nemen van besluiten door gemandateerd aan de directeuren en hoofden van dienst. Het mandaat dat het college van bestuur geeft aan de directeuren en de hoofden van dienst is duidelijk beschreven in het managementstatuut. Zaken die de directeuren vervolgens mandateren aan hun teamleiders zijn vastgelegd in het directiestatuut. Zowel het managementstatuut als het directiestatuut werden in 2015 opnieuw vastgesteld.

Het vaststellen van beleidskaders door het college van bestuur wordt voorafgegaan door een besluit van het managementteam waarbij het recht op medezeggenschap in acht wordt genomen.

In onze dagelijkse werkzaamheden is er binnen de administratieve organisatie een helder intern controlesysteem op alle terreinen. Het treasurystatuut stelt kaders voor de organisatie hoe om te gaan met het beleggen van overtollige kasgelden (zie 5.5).

Aan de toekenning van rijksbijdragen en subsidies liggen beschikkingen ten grondslag. De in de beschikkingen gehanteerde uitgangspunten worden zoveel mogelijk gecontroleerd met gegevens en regelgevingen van de subsidiegevers zoals bijvoorbeeld de Staatscourant of eigen gegevens, bijvoorbeeld leerlinggegevens uit Magister (het leerlingadministratiepakket van het Dongemond college) of aanvragen voor lerarenbeurzen, detacheringsvergoedingen, zwangerschapsuitkeringen enz.

Bij financiën, personeelszaken en de leerlingadministratie is er sprake van een efficiënte en effectieve AO/IC cyclus die, indien de omstandigheden wijzigen, wordt geactualiseerd. De externe accountant toetst jaarlijks de werking van de AO/IC cyclus en rapporteert bijzonderheden.

Het geheel van personele mutaties, maar ook zaken zoals ziekteverzuim en resultaten m.b.t. de leerlingen, zijn bijna realtime door het college van bestuur, de directeuren, teamleiders en de hoofden van dienst te raadplegen m.b.v. het Magister Management Platform. Deze werkwijze heeft geleid tot een duidelijk, open en transparant informatiesysteem.

De belangrijkste risico's en onzekerheden zijn in beeld gebracht en er is geen aanleiding geweest om op basis van welk signaal dan ook het interne risicobeheersings- of het risicocontrolesysteem aan te passen.

5.6.2 Gegevensset

A1. Personele bezetting en leerlingaantallen

De komende jaren gaat het leerlingenaantal afnemen. Het Dongemond college verwacht een daling tot 2024 van de totale leerlingenpopulatie. In het najaar van 2019 werd voor de meerjarenbegroting uitgegaan van de volgende leerlingaantallen en personele bezetting (fte):

Leerlingaantallen	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**
(per 1 oktober T-1)					
Unit Made	515	493	474	471	458
Unit VMBO	769	759	743	732	715
Unit HAVO-VWO	824	799	771	724	711
	2.108	2.051	1.988	1.927	1.884

Na de teldatum van 1 oktober 2019 vertrokken 6 leerlingen naar een andere VO-instelling.

Verwachte benodigd aantal fte's in de jaren na het verslagjaar op basis van bovenstaande prognose van het aantal leerlingen:

Kalenderjaar	Aantal leerlingen	Directie	Personeel primair proces (OP)	Ondersteunend personeel	Totaal
2020	2.108	4,1	144,6	53,7	202,4
2021	2.051	4	135,7	51,2	190,9
2022	1.988	4	128,9	50,8	183,7
2023	1.927	4	123,6	50,8	178,4

Het leerlingenaantal is de afgelopen jaren met ongeveer 10% afgenomen en we verwachten een verdere daling tot 2033 van rond de 10%
De prognosecijfers van Verus en VOION geven een zeer divers beeld in de mate waarin deze daling zich manifesteert de komende jaren. Dat maakt een juiste inschatting moeilijk. Onze eigen prognose laat zien dat in de periode tot en met 1 oktober 2024 de verwachte daling het grootst is en dit betekent op basis van de bekostiging een fors verlies aan arbeidsplaatsen onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel. Gezien het verwachte aantal medewerkers dat met pensioen gaat en de grootte van onze flexibele schil kunnen we dit verlies zelf opvangen en lijkt een sociaal plan nog niet nodig. Wel zullen we in de toekomst gerichte maatregelen moeten nemen voor vermindering van het onderwijsondersteunend personeel omdat slechts een klein gedeelte hiervan geplaatst is in de flexibele schil. We onderzoeken in 2020 op welke wijze wij onze organisatiestructuur toekomstbestendig vormgeven en verder zijn beheersingsmaatregelen getroffen om problemen ten aanzien van een kwalitatieve frictie op te vangen. Deze maatregelen zijn beschreven in paragraaf 5.6.3.

A2 Meerjarenbegroting
A2.1 Balans

ACTIVA	**2019 EUR**	**2020 EUR**	**2021 EUR**	**2022 EUR**
VASTE ACTIVA				
Materiële vaste activa	4.769.764	5.320.141	10.142.890	9.712.132
VLOTTENDE ACTIVA				
Vorderingen	400.175	200.000	200.000	200.000
Liquide middelen	10.351.099	9.018.231	6.985.351	6.570.860
TOTAAL ACTIVA	15.521.038	14.538.372	17.328.241	16.482.992
PASSIVA				
EIGEN VERMOGEN				
Algemene reserve	5.839.823	5.769.530	5.660.489	5.365.261
Bestemmingsreserve (publiek)	3.590.713	3.470.204	3.290.745	3.095.475
Bestemmingsreserve (privaat)	507.170	471.710	433.690	395.710
Subtotaal eigen vermogen	*9.937.706*	*9.711.444*	*9.384.924*	*8.856.446*
VOORZIENINGEN	2.739.088	2.167.265	1.732.786	1.460.687
LANGLOPENDE SCHULDEN	526.667	486.667	3.723.502	3.538.418
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.317.577	2.172.996	2.487.029	2.627.441
TOTAAL PASSIVA	15.521.038	14.538.372	17.328.241	16.482.992

Toelichting bij de balans.

Het Dongemond college beschikt over voldoende financiële middelen om zijn onderwijsactiviteiten te bekostigen. De mutaties in de reserves zijn gebaseerd op het verwachte resultaat in de komende jaren. Met de bestemming van het resultaat worden de bestemmingsreserves aangesproken voor het doel waarvoor zij gevormd zijn. Ook de voorzieningen worden ingezet voor het doel waarvoor zij zijn gevormd en jaarlijks per balansdatum geactualiseerd.

De toename van de materiële vaste activa in 2021 wordt voornamelijk verklaard door de verwachte realisatie van een nieuw lesgebouw in Raamsdonksveer. De bijdrage van de gemeente Geertruidenberg wordt in 2021 onder de langlopende schulden opgenomen. Het verschil tussen het totaal van de investering en de bijdrage van de gemeente verklaart voornamelijk de daling in de liquide middelen in 2021.

De bestemmingsreserves en de voorzieningen nemen op grond van de inzichten per ultimo 2019 in de loop van de jaren af. Voor een nadere toelichting op de reserves en voorzieningen wordt verwezen naar hoofdstuk 6.

Met het in acht nemen van beheersingsmaatregelen in ons risicomanagement was de financiële buffer eind 2019 goed te noemen. We gaan in de periode 2020-2022 extra middelen inzetten voor:

1. Onze huisvesting in Raamsdonksveer. Naast nieuwbouw vindt in bestaande schoolgebouwen een interne verbouwing plaats.
2. Het behouden van extra personeel in een periode van forse krimp om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen handhaven.

A2.2 Staat / Raming van Baten en Lasten

BATEN	**2019 EUR**	**2020 EUR**	**2021 EUR**	**2022 EUR**
Rijksbijdrage	19.991.102	18.608.630	18.052.014	17.331.504
Overige overheidsbijdragen en subsidies	73.131	73.654	159.373	207.734
Overige baten	1.325.652	729.951	442.727	413.476
TOTAAL BATEN	21.389.886	19.412.235	18.654.114	17.952.714
LASTEN	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Personeelslasten	16.216.163	15.865.473	15.168.967	14.573.368
Afschrijvingen	614.571	702.093	842.166	892.038
Huisvestinglasten	689.571	671.207	645.184	701.179
Overige lasten	2.227.941	2.407.474	2.331.817	2.322.107
TOTAAL LASTEN	19.748.246	19.646.247	18.988.134	18.488.692
Saldo baten en lasten	1.641.640	-234.012	-334.020	-535.978
Saldo financiële bedrijfsvoering	7.955	7.750	7.500	7.500
TOTAAL RESULTAAT	1.649.595	-226.262	-326.520	-528.478

Toelichting bij de Staat /Raming van Baten en Lasten

Het meerjarenperspectief van het Dongemond college is mede gebaseerd op de in onderdeel A1 van deze paragraaf genoemde leerlingaantallen en de daarbij verwachte fte-inzet, de ontwikkelingen t.a.v. de huisvesting (§ 5.3) en de meerjaren (investerings)begroting.

5.6.3 Risicomanagement: de belangrijkste risico's en onzekerheden in beeld

In 2018 is een nieuwe risico-inventarisatie gepresenteerd waarbij een relatie is gelegd met de omvang van de reserves en voorzieningen per 31 december 2017. Het Dongemond college voert eens in de drie jaar een nieuwe risico-inventarisatie uit. In 2021 wordt een nieuwe risico-inventarisatie uitgevoerd. Op twee momenten in een kalenderjaar wordt over de geïnventariseerde risico's of eventueel nieuwe risico's gerapporteerd waarbij per risico beheersmaatregelen worden aangegeven.

De commissie-Don heeft een aantal restrisico's aangemerkt als risico's die (voor een belangrijk deel) niet beheersbaar zijn en niet voorzien kunnen worden:

1. Fluctuatie in leerlingenaantallen
2. Financiële gevolgen van arbeidsconflicten
3. Instabiliteit in de bekostiging
4. Onvolledige indexatie van de bekostiging

Beheersmaatregel 1: Het Dongemond college neemt het advies van de commissie-Don over om, uitgedrukt in een percentage van het totaal van jaarlijkse baten, een percentage van 5% voor grote besturen (> € 12 mln. baten) in het VO voor deze niet-voorzienbare risico's aan eigen vermogen aan te houden. Als gevolg van het voornemen een nieuwe bekostigingsstructuur in te voeren wordt aan

deze 5% nog eens 2,4% toegevoegd als zijnde het laatst bekende percentage waarmee de baten van onze school zullen dalen als gevolg van de nieuwe bekostigingsstructuur. Daarmee wordt in totaal 7,4% van de baten aangehouden als geoormerkte reserve.

In het vigerende risicoprofiel van 2018 van het Dongemond college worden de volgende risico's genoemd die niet beheersbaar zijn en niet voorzien kunnen worden:

A. Ontwikkeling van de leerlingenaantallen/concurrentiepositie.
B. Kwaliteit onderwijskundig beleid in relatie tot deskundigheid
C. Leeftijdsopbouw personeel/deeltijders

Twee andere risico's - ziekteverzuim (als onderdeel van personeel) en fraude & AVG zijn ook genoemd als risico. De scores op deze items zijn echter dermate laag dat deze niet als risico's gezien worden waarvoor extra maatregelen dan wel extra budget nodig zijn buiten een sterke monitoring, een goede voorlichting en gepaste acties die onderdeel zijn van de reguliere bedrijfsvoering.

Ad A. Fluctuatie leerlingenaantallen

De fluctuatie/daling van de leerlingaantallen en formatie in combinatie met een kwalitatieve frictie is in onderdeel A1 (§ 5.6.2) toegelicht.

Beheersmaatregel 2: De inzet van het Dongemond college is om waar mogelijk haar marktaandeel, in een markt met een dalend potentieel aantal leerlingen, te vergroten. We proberen ons sterk(er) te profileren en onderscheidend te blijven. Op korte termijn zetten we in op duidelijke en transparante communicatie, een enigszins gewijzigde opzet van onze open dagen en innovatieve nieuwbouw in Raamsdonksveer. We onderzoeken voor de locatie Made, in samenwerking met de stichting voor Katholiek Onderwijs Drimmelen (SKOD) een eventuele opzet van een Tienercollege.

Beheersmaatregel 3: Een gedeelte van het verlies aan formatie zal via natuurlijk verloop worden opgevangen. We benoemen alleen medewerkers in vaste dienst indien we zien dat deze op langere termijn ook nodig zijn. We stellen een sociaal plan op als jaarlijks na de nieuwe aanmeldingen blijkt dat dit wenselijk en/of noodzakelijk is. We verwachten dat dit niet nodig is gezien het voornemen te werken met een lagere personele krimp dan zou moeten op basis van het leerlingenaantal.

Beheersmaatregel 4: Binnen ZeeBra maken we afspraken over de uitruil/overname van boventallige goede werknemers.

Beheersmaatregel 5: We blijven kritisch kijken naar de betaalbaarheid van de lessentabel en de handhaving van opleidingen met (te) lage leerlingaantallen.

Beheersmaatregel 6: Om de afname in fte's in de jaren 2020 t/m 2024 geleidelijker te laten verlopen gaan we werken met een begrotingstekort dat vanuit de algemene reserves wordt gedekt. Dit is ook wenselijk aangezien het weerstandsvermogen boven de signaleringsgrens zit.

Ad B. Kwaliteit onderwijskundig beleid

Als gevolg van toegenomen digitalisering en personalisering verandert zowel de didactiek als de inrichting en uitvoering van het onderwijs de afgelopen jaren sneller dan decennia daarvoor. Een groot aantal personeelsleden kan prima overweg met deze veranderingen maar er zijn ook medewerkers die moeite hebben met de aard van sommige veranderingen en/of het tempo waarin deze veranderingen plaatsvinden. Wij zijn van mening dat de professional die dagelijks werkt met de leerlingen het verschil kan en moet maken. Het Strategisch Beleidsplan 2016 – 2020 richt zich op zes speerpunten die richting geven aan onderwijskundige vernieuwingen en verbeteringen. Het beleidsplan 2020-2024 is momenteel in voorbereiding maar bouwt verder aan deze zes speerpunten. In ons onderwijskundig beleid kiezen we voor een duidelijke inrichting en geven we onze medewerkers de ruimte en middelen om waar nodig de juiste professionalisering te volgen en zich nieuwe zaken eigen te maken die van belang zijn om onze ambities te realiseren.

Beheersmaatregel 7: We stimuleren medewerkers zich te bekwamen in (tekort)vakken waar zij nog niet bevoegd voor zijn. Ook stimuleren we het behalen van een tweede bevoegdheid in tekortvakken. Dit leidt tot een bredere inzet van bevoegde medewerkers.

Beheersmaatregel 8: De omvang van en het tempo waarin de daling van de leerlingaantallen wordt verwacht wordt samen met die van de fte's nauwlettend gevolgd. Om de gevolgen van krimp en de hiermee verwachte frictie op te vangen houdt het college van bestuur in de algemene reserves een bedrag van € 900.000 aan. Deze gelden worden alleen ingezet indien dit noodzakelijk is om de kwaliteit van ons aanbod en/of de onderwijskundige kwaliteit te kunnen behouden. We hebben de afgelopen jaren voor circa € 200.000 gebruik gemaakt van deze middelen en er resteert nog circa € 700.000. Deze worden, mede gezien de toenemende lerarentekorten en de hoge kosten voor inhuur van personeel via detacheringsbureaus, de komende drie begrotingsjaren ingezet.

Beheersmaatregel 9: We zetten in 2020 extra middelen in om fricties bij de uitvoering van de lessentabel op te kunnen lossen.

Ad C. Leeftijdsopbouw personeel/deeltijders

Leeftijdsopbouw

Het Dongemond college heeft in haar personele bezetting een onevenwichtige leeftijdsopbouw. De 2 grootste leeftijdscategorieën op het Dongemond college zijn de leeftijdsgroepen van 55 tot 60 jaar en van 60 tot 65 jaar. Dat is 35% van ons totale personeelsbestand. Als alle leeftijden evenredig verdeeld zouden zijn zou er maar 22% in de leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar zitten. We streven naar een evenredige leeftijdsverdeling zodat er geen pieken ontstaan bij bijvoorbeeld uitstroom vanwege pensionering, zwangerschaps- en ouderschapsverlof, startende jonge docenten, gebruik van (extra) aanvullend budget voor medewerkers van 57 jaar en ouder.

Daarnaast is het zo dat de meeste medewerkers in de leeftijd van 55 tot 65 jaar binnen 10 jaar gaan pensioneren, waardoor er op bepaalde terreinen gebrek aan expertise zou kunnen ontstaan. Dit wordt nauwgezet gemonitord zodat er tijdig kwalitatief goede opvolging intern aanwezig is.

Bij het aantrekken van nieuwe medewerkers zetten we, zonder dat er sprake mag zijn van leeftijds-discriminatie, sterk in op het benoemen van medewerkers in leeftijd tot 25 jaar en van 40 tot 45 jaar.

Deeltijders

De gemiddelde werktijdfactor van onze medewerkers met een vast dienstverband wordt over de jaren heen steeds iets lager. Met name kleine parttimedienstverbanden van 0,4 fte of lager voor docenten is minder wenselijk in verband met de claim die dit vooral in de bovenbouw legt op de organiseerbaarheid. Ook is de minimum werktijdfactor van een mentor 0,5 fte omdat de mentor de spil is in de leerlingbegeleiding. Ons streven is er daarom op gericht om medewerkers aan te nemen met

een minimaal dienstverband van 0,5 fte. Soms is het omwille van de continuïteit van bepaalde vak- of leergebieden nodig om medewerkers met een dienstverband lager dan 0,5 fte te benoemen.

De omvang van de benoeming van nieuwe medewerkers is omwille van de genoemde redenen, uitzonderingen daargelaten, altijd 0,5 fte of meer waardoor medewerkers tenminste drie dagen per week inzetbaar zijn.

Het blijft niet goed mogelijk de gevolgen van de aanwending van het persoonlijk budget in te schatten en daarmee het effect op de jaarbegrotingen. Hetzelfde geldt voor de hoogte van de transitie-vergoedingen bij gedwongen ontslag en de gevolgen van de doorwerking van toepassing van de nieuwe CAO in 2020 en de jaren daarna.

Beheersmaatregel 10: We hebben in 2019 afscheid genomen van een aantal oudere medewerkers die als gevolg van veranderende werkomstandigheden langdurig ziek zijn geworden. Coaching en begeleiding leidde bij deze werknemers tot onvoldoende resultaat. In de meerjarenbegroting is in 2019 een bedrag gereserveerd om de kosten van de WGA, voor een aantal van deze werknemers, op te kunnen vangen.

Beheersmaatregel 11: We hebben goed in beeld op welke terreinen ervaren medewerkers pensioneren waardoor er verlies aan kwaliteit kan ontstaan en hebben middelen om waar nodig deze kwalitatieve frictie op te vangen.

Beheersmaatregel 12: We verkennen jaarlijks, na het opstellen van het meerjarig formatiebeleidsplan, of inzet van het generatiepact als instrument interessant is voor onze organisatie. Het zou moeten leiden tot het;
• verkleinen van de kwalitatieve dan wel kwantitatieve frictie.
• duurzaam doorwerken en verkleinen van risico's op uitval van oudere werknemers.

Beheersmaatregel 13: Op basis van door personeelsleden gemaakte keuzes (en dus kosten) wordt in de huidige meerjarenbegroting jaarlijks een bedrag opgenomen als dotatie aan de voorziening duurzame inzetbaarheid. Wat betreft de transitievergoeding zal ontslag zoveel als mogelijk voorkomen worden.

Beheersmaatregel 14: De stop-loss verzekering WGA (ERD) met Loyalis loopt tot en met 2021. We weten nog niet wat na 2021 het meest verstandig is. Voor de ziektewet zijn we geen eigen risicodrager maar aangesloten bij het publieke bestel. We laten in 2020 onderzoeken welke oplossing op termijn financieel de meest gunstige is.

Beheersmaatregel 15: Het ziekteverzuim is de laatste jaren, vooral a.g.v. de langdurig zieken, erg hoog. Het is echter weliswaar verklaarbaar maar we reserveren toch extra middelen die ingezet kunnen worden om de werkdruk te verlichten waar nodig. We gebruiken hiervoor de ontvangen extra convenantmiddelen in december 2019. In 2020 en 2021 is hiervoor jaarlijks € 170.000 beschikbaar en wordt door de directie in overleg met de werknemers ingezet.

6 JAARREKENING

6.1 Toelichting en grondslagen van waardering en resultaatbepaling

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening.
De jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. Tevens is Richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften opgenomen. De jaarrekening is opgesteld in euro's.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Voor zover hier of in het hoofdstuk 'toelichting behorende tot de balans' niet anders is vermeld, zijn de activa, de voorzieningen en de schulden opgenomen tegen nominale waarde.

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen 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, indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het bestuur is aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP en heeft, in geval van een tekort, geen verdere verplichtingen in de vorm van aanvullende bijdragen anders dan toekomstige hogere premies. De dekkingsgraad van het ABP was per 31-12-2019 97,8% (31-12-2018: 97,0%) en ultimo februari 2020 88,7%. De beleidsdekkingsgraad (het gemiddelde van de dekkingsgraden over de laatste 12 maanden) eind 2019 bedroeg 95,75% (ultimo 2018: 103,8%), ultimo februari 2020 94,12%.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva.

Materiële vaste activa
De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs respectievelijk bestede kosten, waarop de toegepaste afschrijvingen, onafhankelijk van het resultaat van het boekjaar, volgens de lineaire methode in mindering worden gebracht. Op vaste activa met een beperkte gebruiksduur wordt jaarlijks afgeschreven volgens een stelsel dat op de verwachte toekomstige gebruiksduur is afgestemd. Er wordt afgeschreven met ingang van de eerste van de maand na het moment van ingebruikname.

De bestede subsidies in verband met de aanschaf van (materiële) vaste activa worden gepassiveerd onder de langlopende schulden en/of overlopende passiva. Deze subsidies worden tijdsevenredig over de geschatte economische levensduur van deze activa ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Uitgaven in het kader van het meerjarenonderhoudsplan, het groot onderhoud, worden rechtstreeks ten laste van de onderhoudsvoorziening (zie rubriek 2.3.3) gebracht. De overige uitgaven komen ten laste van de staat van baten en lasten.

De activeringsgrens voor inventaris en apparatuur bedraagt € 1.500. Aanschaffingen beneden dit bedrag komen rechtstreeks ten laste van de staat van baten en lasten. Uitzonderingen hierop zijn de aanschaffingen van computers en bijbehorende apparatuur evenals klassikaal aangeschafte leerlingensets, die altijd middels afschrijvingen in de staat van baten en lasten terechtkomen. Computerapparatuur wordt in 4 jaar afgeschreven. Computerapparatuur welke op grond van het noodzakelijkheidscriterium aan personeel ter beschikking wordt gesteld wordt, in navolging van belastingwetgeving, in 5 jaar afgeschreven.

Hierbij worden de volgende afschrijvingstermijnen toegepast:

	Afschrijvingstermijn
Gebouwen en terreinen	40 jaar
Gebouwen	20 jaar
Gebouwen	15 jaar
Gebouwen	10 jaar
Terreinen	15 jaar
Noodlokalen	3 jaar
Schoolmeubilair	20 jaar
Inrichting vaklokalen	20 jaar
Inrichting vaklokalen	15 jaar
Kantoormeubilair	20 jaar
Uitbreiding LO-materialen	15 jaar
Technische installaties gebouwen	15 jaar
Technische installaties	10 jaar
Audiovisuele middelen	10 jaar
Audiovisuele middelen	5 jaar
Huishoudelijke apparatuur	10 jaar
Overige	10 jaar
Computerapparatuur	4 of 5 jaar
LO vervanging materialen	4 jaar

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

Liquide middelen
De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde.

Voorziening duurzame inzetbaarheid (LPB)
De omvang van de voorziening wordt per personeelslid berekend door het aantal gespaarde uren per balansdatum uit te drukken in een werktijdfactor en die uitkomst te vermenigvuldigen met de bruto salariskosten van het desbetreffende personeelslid, verhoogd met een opslagfactor voor werkgeverslasten.

Voorziening spaarverlof
De omvang van de voorziening wordt per personeelslid berekend door het aantal gespaarde uren per balansdatum uit te drukken in een werktijdfactor en die uitkomst te vermenigvuldigen met de begrote salariskosten van het volgende verslagjaar van het desbetreffende personeelslid.

Voorziening jubileumgratificatie
De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen, waarbij rekening is gehouden met het aantal ambtelijke dienstjaren, met een ‘blijf- en sterftekans’, met een disconteringsvoet en met de verwachting dat het personeelslid op het moment van zijn/haar jubileum op zijn/haar eindschaal zit.
De contante waarde is berekend gebruikmakend van de risicovrije reële discontovoet van 3,75% zoals vastgelegd in een brief van de Ministers van Financiën en OCW d.d. 28 maart 2018.

Voorziening uitkeringen
De basis voor de berekening van de omvang van de voorziening uitkeringen zijn de uitkeringsbeschikkingen van de uitkeringsgerechtigden, waarop de ingangsdatum en einddatum van de uitkering, het dagloon en het uitkeringspercentage staan vermeld.
Door het aantal uitkeringsdagen te vermenigvuldigen met het dagloon, het uitkeringspercentage en een opslag voor werkgeverslasten wordt de omvang van de voorziening berekend.

Voorziening langdurig ziekteverzuim
De voorziening wordt berekend op grond van 70% van 'loon werknemersverzekeringen t.b.v. WW/WIA' waarbij rekening is gehouden met een inschatting van de kans op arbeidsongeschiktheid èn de arbeidsongeschiktheidsklasse.

Onderhoudsvoorziening
De voorziening ter gelijkmatige verdeling van lasten voor groot onderhoud van gebouwen wordt bepaald op basis van de te verwachten kosten over een reeks van 15 jaar. De voorziening wordt lineair opgebouwd.
Het berekende saldo na 15 kalenderjaren moet voldoende zijn om in de gemiddelde jaarlijkse onderhoudslasten ten aanzien van dezelfde looptijd te kunnen voorzien. Het uitgevoerde onderhoud wordt ten laste van deze voorziening gebracht.

Langlopende schulden
De langlopende schuld betreft de ontvangen subsidie van de gemeente Drimmelen inzake een bijdrage aan de renovatie van het schoolgebouw in Made. Het betreft het gedeelte met een looptijd van langer dan één jaar. Het gedeelte dat het komende verslagjaar vrijvalt is opgenomen onder de kortlopende schulden. Voorts is hier ook een voorschot à € 100.000 van de gemeente Geertruidenberg op het toegekende krediet voor de nieuwbouw in Raamsdonksveer opgenomen.

Kortlopende schulden en overlopende passiva
Dit betreft schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

De ontvangen (normatieve) rijksbijdrage en de niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden in het jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten.
Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule 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 verrekeningsclausule) 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.

Grondslagen voor de opstelling van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode.

6.2 Balans per 31 december 2019

(na resultaatbestemming)

		31-12-2019		31-12-2018	
		EUR	**EUR**	EUR	EUR
1.	**Activa**				
1.1.	**Vaste activa**				
1.1.2.	Materiële vaste activa	4.769.764		4.631.784	
	Totaal vaste activa		4.769.764		4.631.784
1.2.	**Vlottende activa**				
1.2.2.	Vorderingen	400.175		192.079	
1.2.4.	Liquide middelen	10.351.099		9.321.555	
	Totaal vlottende activa		10.751.274		9.513.634
	Totaal activa		**15.521.038**		**14.145.418**
2.	**Passiva**				
2.1.	Eigen vermogen		9.937.706		8.288.111
2.2.	Voorzieningen		2.739.088		3.067.083
2.3.	Langlopende schulden		526.667		566.667
2.4.	Kortlopende schulden		2.317.577		2.223.557
	Totaal passiva		**15.521.038**		**14.145.418**

6.3 Resultaat van baten en lasten over 2019

		2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
3.	**Baten**			
3.1.	Rijksbijdragen	19.991.102	19.162.865	18.996.741
3.2.	Overige overheidsbijdragen en subsidies	73.131	62.650	62.454
3.5.	Overige baten	1.325.652	510.527	603.325
	Totaal baten	21.389.886	19.736.042	19.662.520
4.	**Lasten**			
4.1.	Personeelslasten	16.216.163	15.210.496	15.732.844
4.2.	Afschrijvingen	614.571	624.570	718.844
4.3.	Huisvestingslasten	689.571	678.171	642.999
4.4.	Overige lasten	2.227.941	2.386.131	2.242.852
	Totaal lasten	19.748.246	18.899.368	19.337.538
	Saldo baten en lasten	**1.641.640**	**836.674**	**324.981**
6.	Financiële baten en lasten	7.955	7.250	8.351
	Totaal resultaat	**1.649.595**	**843.924**	**333.333**

6.4 Kasstroomoverzicht

(indirecte methode)

	2019		2018	
	EUR	**EUR**	EUR	EUR
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	1.641.640		324.981	
Aanpassingen voor:				
-afschrijvingen	614.571		718.844	
-mutaties voorzieningen	-327.995		793.941	
-schattingswijziging voorziening groot onderhoud per 1-1-2017				
		1.928.216		1.837.766
Veranderingen in vlottende middelen:				
-vorderingen	-208.097		-35.674	
-schulden	94.020		140.682	
		-114.077		105.009
Totaal Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.814.139		1.942.775
Ontvangen interest	7.955		8.351	
		7.955		8.351
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		**1.822.094**		**1.951.127**
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in MVA	-752.550		-510.726	
Desinvesteringen materiële vaste activa			22.674	
		-752.550		-488.051
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		**-752.550**		**-488.051**
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Inzet financiering Made	-40.000		-40.000	
Financiering nieuw bouw Raamsdonksveer			100.000	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-40.000		60.000
Mutatie liquide middelen		**1.029.544**		**1.523.075**

6.5 Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2019

Vaste activa

Materiële vaste activa

1.1.2. Materiële vaste activa

		Aanschafprijs 1-1-2019 EUR	Afschrijving cummulatief 1-1-2019 EUR	Boekwaarde 1-1-2019 EUR	Investeringen EUR	Des-investeringen EUR	Afschrijvingen EUR	Aanschafprijs 31-12-2019 EUR	Afschrijving cummulatief 31-12-2019 EUR	Boekwaarde 31-12-2019 EUR
	Gebouwen en terreinen									
1.1.2.1.	Gebouwen	4.157.676	1.180.490	2.977.186	90.327		267.933	4.248.003	1.448.423	2.799.580
1.1.2.2.	terreinen	229.369	109.422	119.947			16.566	229.369	125.988	103.381
1.1.2.3.	Inventaris en apparatuur	2.182.049	747.838	1.434.211	489.263		330.072	2.671.312	1.077.910	1.593.402
1.1.2.5.	In uitvoering en vooruitbetalingen	100.441		100.441	172.960			273.401		273.401
		6.669.535	2.037.750	4.631.784	752.550		614.571	7.422.085	2.652.321	4.769.764

Investeringen in projecten die uit meerdere deelbetalingen bestaan, worden geactiveerd na oplevering en dan in de juiste rubriek gerubriceerd. Tot die tijd worden ze gerubriceerd in de categorie ‘in uitvoering en vooruitbetalingen’.

De gemeenten Drimmelen en Geertruidenberg zijn eigenaar van de schoolgebouwen in Made en Raamsdonksveer met uitzondering van het Technasium en enkele noodlokalen.
De verzekerde en de WOZ-waarde van de schoolgebouwen is op grond van ontvangen informatie van beide gemeenten als volgt weer te geven:

Peildatum	Verzekerde waarde 1 januari 2019	WOZ-waarde 1 januari 2018
Made (gemeente Drimmelen)	€ 8.800.000[1]	€ 4.771.000
Raamsdonksveer (gemeente Geertruidenberg)	€ 21.963.122	€ 10.596.000
Totaal	€ 30.763.122	€ 15.367.000

[1] Volgens de gemeente Drimmelen is dit de verzekerde waarde per 1 november 2019.

Vlottende activa

1.2.2.	**Vorderingen**	**31-12-2019**		31-12-2018	
		EUR	**EUR**	EUR	EUR
	Debiteuren				
1.2.2.1.	Debiteuren	4.228		18.346	
1.2.2.7.	Ouder(s)/verzorger(s)	2.796		4.460	
			7.024		22.806
1.2.2.2.	OCW/EZK		13.125		
1.2.2.3.	Overige overheden		228.842		
1.2.2.10	Overige		-893		-1.591
1.2.2.12.	Vooruitbetaalde kosten	107.882		146.149	
1.2.2.14.	Nog te ontvangen interest	7.563		8.044	
1.2.2.15.	Nog te ontvangen bedragen	39.087		19.125	
1.2.2.11.	BTW				
	Waarborgsommen				
	Tussenrekening crediteuren				
	Overlopende activa		154.532		173.319
1.2.2.16.	Af: Voorziening wegens oninbaarheid		-2.455		-2.455
	Vorderingen		400.175		192.079

1.2.4.	**Liquide middelen**	**31-12-2019**	31-12-2018
		EUR	EUR
1.2.4.1.	Kasmiddelen	2.214	3.197
1.2.4.2.	Tegoeden op bank- en girorekeningen	10.348.885	9.318.358
	Kruisposten		
	Liquide middelen	10.351.099	9.321.555

De tegoeden op de bank- en girorekeningen zijn vrij opneembaar.
Per 31 december 2019 was het saldo op de bankrekeningen (rekening-courant) € 89.445 (31-12-2018: € 96.355) en op de bedrijfsspaarrekeningen € 10.259.440 (31-12-2018: € 9.222.004).
De rentevergoeding op de vermogensspaarrekening bedraagt[2] over het gehele saldo 0,20%, op de bedrijfsspaarrekening tot een saldo van € 100.000 0,01% en op de bedrijfsbonusrekening een rente van 0,01% over het saldo boven de € 100.000.

[2] Peildatum: 24 maart 2020

Passiva

2.1. Eigen vermogen	Stand per 1 januari 2019		Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31 december 2019	
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.1.1. Algemene reserve (publiek)						
Algemene reserve						
- algemeen	4.040.492		1.453.615		5.494.107	
- convenant extra geld 2020-2021			345.716		345.716	
		4.040.492				5.839.823
2.1.1.2. Bestemmingsreserve (publiek)						
- Reserve BAPO	71.342		-9.512		61.830	
- Reserve huisvesting (2009-2010)	51.094		-7.120		43.974	
- Reserve technasium	635.270		-51.611		583.659	
- Reserve verbouw ing Made (2016)	692.523		-54.673		637.850	
- Reserve nieuw bouw R'veer (2021)	2.263.400				2.263.400	
		3.713.629				3.590.713
2.1.1.3. Bestemmingsreserve (privaat)						
- Reserve onderw ijsvernieuw ing	533.990		-26.820		507.170	
		533.990				507.170
Eigen vermogen		8.288.111	1.649.595			9.937.706

Ad 2.1.1 Algemene reserve

De algemene reserve wordt aangehouden voor het afdekken van toekomstige risico's in de bedrijfsvoering. Voor dit doel wordt minimaal 7,4% zijnde € 1.583.440 (2018: € 1.455.644) van de baten aan eigen vermogen aangehouden. € 699.000 (2018: € 699.000) van het eigen vermogen is als frictiebudget geoormerkt. Zie § 5.6.3 voor een nadere toelichting.

Ad 2.1.2 Bestemmingsreserve (publiek)

Bestemmingsreserve BAPO

De bestemmingsreserve BAPO is gecreëerd in de tijd dat personeel van het Dongemond college, bij het bereiken van een BAPO (Bevordering arbeidsparticipatie ouderen) gerechtigde leeftijd, tijd konden sparen voor opname later. Deze Dongemond regeling is enkele jaren geleden afgeschaft zodat nieuwe instroom niet meer mogelijk is.

De BAPO-regeling, welke als doel heeft het behouden van senioren voor het arbeidsproces door taakverlichting en –vermindering maakt per 1 augustus 2014 geen onderdeel meer uit van de cao voor de VO-sector. Personeel dat gebruik maakte van de BAPO-regeling (vanaf 52 jaar tot einde dienstverband) koos ervoor de feitelijke jaartaak te verminderen tegen gedeeltelijke inlevering van het salaris. De toekomstige bijdrage van de werkgever in het totaal van de gespaarde BAPO-uren is aan te merken als een uitgestelde beloning, waarvoor een reserve van € 61.830 is gevormd.
Met ingang van 2010 worden de BAPO-kosten als periodekosten beschouwd.

De bestemmingsreserve is als volgt bepaald:
Per balansdatum is per BAPO-gerechtigde werknemer vastgesteld wat zijn/haar saldo aan BAPO-uren is. Dit saldo is het resultaat van het totaal gespaarde recht aan BAPO-uren minus de feitelijk opgenomen BAPO-uren.

Nadat het totaal van de gespaarde uren per personeelscategorie (directie, onderwijsgevend personeel en onderwijsondersteunend personeel) is uitgedrukt in fte's, zijn deze vermenigvuldigd met een gemiddelde personeelslast respectievelijk met het aandeel van de werkgeversbijdrage.

Evenals voorgaande jaren is in de berekening van de bestemmingsreserve BAPO geen rekening gehouden met blijf- en sterftekansen.

Bestemmingsreserve huisvesting (2009-2010)
Met de jaarrekening 2008 is een bestemmingsreserve huisvesting gecreëerd voor niet begrote knelpunten. In 2009 en 2010 zijn investeringen gedaan voor een bedrag van respectievelijk ruim € 111.000 en € 30.000. De afschrijvingslasten van deze investeringen komen via resultaatbestemming ten laste van deze bestemmingsreserve.

Bestemmingsreserve technasium (2011) (voorheen: onderwijsvernieuwing)
Het Dongemond college startte in het schooljaar 2008-2009 met het aanbieden van technasiumonderwijs. In 2011 werd voor ± € 984.000 een technasiumwerkplaats in Raamsdonksveer gerealiseerd. De afschrijvingslasten komen via resultaatbestemming ten laste van deze bestemmingsreserve.

Bestemmingsreserve verbouwing Made (2016)
In 2016 is in Made een verbouwing gerealiseerd voor circa € 1,4 mln. De gemeente Drimmelen heeft voor € 600.000 hier aan bijgedragen. De omvang van de bestemmingsreserve per 31 december 2018 is gelijk aan de boekwaarde van de investeringen minus het restant van de beschikbare bijdrage van de gemeente.

Bestemmingsreserve nieuwbouw Raamsdonksveer (2021)
Voor een in 2020/2021 nog nieuw te bouwen lesgebouw in Raamsdonksveer is een bestemmingsreserve gecreëerd voor de waarde van de netto bijdrage van het Dongemond college aan deze nieuwbouw.

Ad 2.1.3 Bestemmingsreserve onderwijsvernieuwing (privaat)
De bestemmingsreserve onderwijsvernieuwing is uit private gelden (het voormalige leermiddelenfonds) gevormd. De reserve zal bij een overgang naar een intern boekenfonds worden gebruikt om deze overstap te faciliteren mits de wetgeving voor het verstrekken van gratis lesmaterialen nog steeds van kracht is. Voorts is de oudergeleding van de MR akkoord gegaan om deze reserve in te zetten voor medefinanciering door het Dongemond college van chromebooks voor leerlingen als ook voor een bijdrage aan niet draagkrachtige ouder(s)/verzorger(s) waarvan een schriftelijk beroep op de kwijtscheldings- en reductieregeling door de directie is gehonoreerd.

2.2. Voorzieningen

		Stand per 1 januari 2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31 december 2019	Kortlopende deel<1 jaar	Langlopende deel >1 jaar
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.2.1	Personeelsvoorzieningen								
2.2.1.2.	Duurzame inzetbaarheid	244.331	60.716	1.716	21.650		281.681	21.000	260.681
2.2.1.2.	Spaarverlof	83.267	19.699	5.855	1.304		95.807	7.141	88.666
2.2.1.4.	Jubileumgratificatie	243.188	39.807	28.230	15.105		239.660	21.317	218.343
2.2.1.5.	Uitkeringen	197.316	225.661	87.205	45.951		289.819	117.284	172.535
2.2.1.6.	Langdurig ziekteverzuim	724.259			476.006		248.253	37.351	210.902
	Overige voorzieningen								
2.2.3.	Onderhoudsvoorziening Huisvesting	1.574.723	88.000	78.856			1.583.867	470.012	1.113.855
	Voorzieningen	3.067.084	433.883	201.862	560.016		2.739.088	674.105	2.064.983

Voorziening duurzame inzetbaarheid (LPB)
Deze voorziening is opgebouwd om de kosten bij verzilvering van de gespaarde uren te betalen. Verzilvering kan plaatsvinden door vervanging van personeelsleden die hun gespaarde uren als verlof opnemen of door uitbetaling van de gespaarde uren.

Voorziening spaarverlof
De voorziening spaarverlof is opgebouwd om de kosten van vervanging te betalen op het moment dat het spaarverlof wordt opgenomen door personeelsleden die hiervoor hebben gespaard.

Voorziening jubileumgratificatie
Conform de cao-vo heeft het personeel bij 25 en 40 jaar ambtelijk dienstverband recht op een jubileumgratificatie. Deze gratificatie is bij een 25-jarige diensttijd 50% en bij een 40-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld). De toekomstige gratificatie is aan te merken als een uitgestelde beloning waarvoor een voorziening is gevormd.

Voorziening uitkeringen
Op grond van artikel 96n van de Wet op het Voortgezet Onderwijs brengt de minister in voorkomende gevallen de uitkeringskosten bij de onderwijsinstelling in rekening. Het gaat om WW-, WOVO- en/of ZAVO-uitkeringen. De voorziening is gebaseerd op verkregen gegevens van de uitkeringsinstanties.

Voorziening langdurig ziekteverzuim
In de voorziening langdurig ziekteverzuim is opgenomen de verplichting, die het Dongemond college heeft, tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten.

Onderhoudsvoorziening
De onderhoudsvoorziening kent een looptijd van 15 jaar voor de jaren 2019 t/m 2034. Het Meerjarig Onderhoudsplan (MOP) wordt om de vijf jaar geactualiseerd, tenzij tussentijds belangrijke gebeurtenissen zich voordoen. De dotatie voor 2019 bedraagt € 88.000 (2018: € 77.000).

2.3.	**Langlopende schulden**	**31-12-2019**		31-12-2018	
		EUR	**EUR**	EUR	EUR
2.3.7.	Overige langlopende schulden	526.667		566.667	
			526.667		566.667
	Langlopende schulden		526.667		566.667

2.4.	**Kortlopende schulden**	**31-12-2019**		31-12-2018	
		EUR	**EUR**	EUR	EUR
2.4.8.	Crediteuren		242.383		189.251
2.4.4	OCW/EZK				
2.4.4.	OCW/EZK				
	Belastingen en premies sociale verzekeringen	496.456		455.330	
	Premies sociale verzekeringen	173.276		162.908	
	BTW	2.120		3.796	
2.4.9.	Belastingen en premies sociale verzekeringen.		671.852		622.034
2.4.10	Schulden terzake van pensioenen		197.553		184.575
2.4.12.	Overige kortlopende schulden		40.000		40.000
2.4.13.	Vooruitontvangen college- en lesgelden (Ouderbijdrage)	82.592		90.863	
2.4.14.	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZK niet geoormerkt	79.615		91.337	
	Vooruitontvangen subsidies OCW/EZK geoormerkt				
2.4.16.	Vooruitontvangen overige subsidies	82.163		100.226	
2.4.19.	Egalisatierekening inventaris na 1997	21.489		24.958	
2.4.19.	Reservering te betalen bindingstoelage	48.336		49.335	
	Reservering/te betalen eindejaarsuitkering				
2.4.17.	Reservering vakantiegeld	480.354		468.897	
2.4.17.	Reservering vakantiedagen	95.555		89.069	
2.4.19.	Overige	275.685		273.013	
	Overlopende passiva		1.165.789		1.187.697
	Kortlopende schulden		2.317.577		2.223.557

Model G

G1 - Subsidies zonder verrekeningsclausules

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m	Prestatie afgerond?
			EUR	EUR	
Regeling lerarenbeurs voor scholing, zij-instroom en bew egingsonderw ijs 2009-	DL/B/110284	23-8-2019	61.547	61.547	Nee
Aanvullende bekostiging technisch VMBO 2019	VO/16557553	15-10-2019	405.169	405.169	Ja
		totaal	466.716	466.716	

G2 - Subsidies met verrekeningsclausule

G2A - Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m	Totale kosten	Te verrekenen
			EUR	EUR	EUR	EUR
		totaal	0	0	0	0

G2B - Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Toewijzing datum	Bedrag van de toewijzing	Saldo 01-01-2019	Ontvangen in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale 2019	Saldo nog te 31-12-2019
			EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
		totaal	0	0	0	0	0	0

Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen

Rechten
Met de Stichting Binnensportaccommodatie Geertruidenberg werd met ingang van 1 januari 2015 een overeenkomst gesloten inzake de uitvoering en coördinatie van het meerjarenonderhoudsplan. Deze overeenkomst is aangegaan voor een periode van drie jaar en wordt daarna zonder opzegging jaarlijks stilzwijgend verlengd. De jaarlijkse vergoeding bedraagt € 5.600 en wordt niet jaarlijks geïndexeerd.

Van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat is voor de locatie in Raamsdonksveer en in Made een beschikking voor SDE+ subsidie ontvangen voor een periode van 15 jaar.
Voor Raamsdonksveer start de subsidieperiode op 1 juli 2016 en eindigt op 30 juni 2031. De waarde van de subsidie bedraagt ongeveer € 11.000 per jaar, maar wordt jaarlijks opnieuw bepaald.
Voor Made start de subsidieperiode op 1 oktober 2017 en eindigt op 30 september 2032. De waarde van de subsidie bedraagt ongeveer € 3.650 per jaar, maar wordt jaarlijks opnieuw bepaald.

Werkgevers die na 1 juli 2015 maar vóór 1 april 2020 transitievergoedingen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid hebben betaald, kunnen, op grond van de regeling compensatie transitievergoeding, vanaf 1 april 2020 maar vóór 1 september 2020 bij het UWV een compensatie aanvragen voor de transitievergoedingen die zij hebben betaald bij ontslag. Het Dongemond college verwacht per balansdatum dat zij op grond van deze regeling op basis van een positieve UWV-beschikking een bedrag van € 226.342 in 2020 gecompenseerd krijgt.

Langlopende vordering op het ministerie van OCW
Op grond van RJ 660.204 hoort de langlopende vordering op het ministerie van OCW niet op de balans thuis, maar dient zij hier aangehaald te worden.
De samenstelling en de bepaling van de hoogte van de langlopende vordering is omschreven in de ‘regeling onvoorziene gevallen bij invoering vereenvoudiging bekostiging voortgezet onderwijs’ (kenmerk WJZ-2005/54063802). De omvang van de langlopende vordering van het Dongemond college op het ministerie van OCW bedraagt per balansdatum € 1.347.639 en is als volgt gespecificeerd:

- opgebouwde vakantie-aanspraken	€	480.354
- verschuldigde afdracht pensioenpremies	-	197.553
- verschuldigde premies sociale verzekeringen	-	173.276
- verschuldigde loonheffing	-	496.456
Totaal van de langlopende vordering	€	1.347.639

Dit bedrag is hoger dan de norm van 7,5% van de personele bekostiging à € 15.416.781 zijnde € 1.156.259.

Verplichtingen
Het Dongemond college is voor gas en voor elektriciteit aangesloten bij het inkoopcollectief ‘Energie voor scholen’. Dit inkoopcollectief heeft voor alle aangesloten partijen voor het cohort 2015-2020 de Europese Aanbesteding voor energie verzorgd. Het Dongemond college heeft met DVEP en Eneco contracten gesloten voor de levering van respectievelijk elektriciteit en gas. De waarde van de gas- en elektriciteitslevering in 2019 bedraagt voor gas circa € 135.000 en voor elektriciteit circa € 76.000.

Na een Europese aanbestedingsprocedure is met ingang van het schooljaar 2016-2017 met Van Dijk Educatie B.V. een contract afgesloten voor de levering van schoolboeken met een jaarlijkse waarde van ongeveer € 678.000. Het contract kent een looptijd van maximaal 4 jaar.

Met ingang van 1 maart 2014 is een contract voor kopieerapparatuur afgesloten. De jaarlijkse waarde van dit contract bedraagt circa € 40.400.

Met de Stichting Binnensportaccommodatie Geertruidenberg is met ingang van 3 januari 2014 een overeenkomst gesloten inzake de beheerskosten voor de staf- en dienstenruimte van het Dongemond

college. Deze overeenkomst geldt voor de duur van de afgesloten ´uitvoeringsovereenkomst sportvoorziening Dongemond´. De jaarlijkse vergoeding bedraagt circa € 10.200.

Op grond van de met de gemeente Geertruidenberg afgesloten ‘uitvoeringsovereenkomst sportvoorziening Dongemond’ is het Dongemond college ten behoeve van haar bewegingsonderwijs aan de beheerder van de sportvoorziening (Dongemond Sportief B.V.) jaarlijks voor de huur en exploitatie een bedrag van € 108.000 verschuldigd. In de uitvoeringsovereenkomst is geen einddatum vastgelegd.

Model E. Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm 2019	Statutaire Zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2019	Resultaat jaar 2019	Art 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
				EUR	EUR	Ja/Nee	%	Ja/Nee
Stichting Contractonderwijs "Dongemond College"	Stichting	Geertruidenberg	1	-	-	Nee	100%	Nee
Stichting Binnensportaccommodatie Geertruidenberg	Stichting	Geertruidenberg	4	€ 31.198	€ 36.187	Nee	40%	Nee

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

De Stichting Contractonderwijs “Dongemond College” ontplooide de afgelopen kalenderjaren geen activiteiten. Daarom was er in 2019 noch sprake van een resultaat noch van een eigen vermogen per balansdatum.

Op 21 december 2012 is de Stichting Binnensportaccommodatie Geertruidenberg opgericht. De belangrijkste verantwoordelijkheid van het bestuur van de stichting is het gelegenheid geven tot bewegingsonderwijs en sportbeoefening in de gemeente Geertruidenberg en het verzorgen van het beheer en de exploitatie van de in 2014 gerealiseerde sporthal. Het bestuur van deze stichting bestaat uit vijf leden. Twee leden van dit stichtingsbestuur zijn medewerkers van het Dongemond college.

6.6 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten 2019

Baten

3.1.	**Rijksbijdragen**	**2019**		Begroot 2019		2018	
		EUR	**EUR**	EUR	EUR	EUR	EUR
3.1.1.1.	Rijksbijdragen OCW	17.338.767		17.046.595		17.007.068	
3.1.1.	Rijksbijdragen OCW/EZK		17.338.767		17.046.595		17.007.068
3.1.2.1.	Niet-geoormerkte OCW/EZK-subsidies	2.349.240		1.855.086		1.705.409	
3.1.2	Overige subsidies OCW/EZK		2.349.240		1.855.086		1.705.409
3.1.3.3.	Ontvangen Rijksbijdrage SWV	303.096		261.184		284.264	
3.1.3.	Ontv. doorbetalingen Rijksbijdrage SWV		303.096		261.184		284.264
	Rijksbijdragen		19.991.102		19.162.865		18.996.741

3.2.	**Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden**	**2019**		Begroot 2019		2018	
		EUR	**EUR**	EUR	EUR	EUR	EUR
3.2.2.2.	Gemeentelijke bijdragen en subsidies	57.440		48.250		48.710	
	Overheidsbijdragen	15.692		14.400		13.744	
	Overige overheidsbijdragen en -subsidies		73.131		62.650		62.454

3.5.	**Overige baten**	**2019**	Begroot 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
3.5.1.	Verhuur	3.234	2.880	3.285
3.5.2.	Detachering personeel	25.455	10.500	7.533
3.5.5.	Ouderbijdragen	125.262	135.524	135.422
3.5.5.	Verhuur kluisjes	19.867	17.756	18.888
3.5.5.	Bijdrage ouders niet gratis leermiddelen	216.022	256.250	254.992
3.5.9.	Catering	5.637	7.881	9.578
3.5.10	Overige vergoedingen personeel	305.075	52.425	87.176
3.5.10	Overige opbrengsten	621.632	23.841	82.819
3.5.10	Vrijval egalisatierekening	3.469	3.470	3.632
	Overige baten	1.325.652	510.527	603.325

Lasten

4.1. Personeelslasten

		2019		Begroot 2019		2018	
		EUR	**EUR**	EUR	EUR	EUR	EUR
4.1.1.1.	Brutolonen en salarissen	11.520.955		11.214.842		11.060.673	
4.1.1.2.	Sociale lasten	1.483.319		1.443.907		1.410.926	
4.1.1.5.	Pensioenpremies	1.760.457		1.713.681		1.625.069	
4.1.1	Lonen en salarissen		14.764.731		14.372.430		14.096.668
4.1.2.1.	Dotaties personele voorzieningen	330.779		63.126		834.376	
4.1.2.2.	Personeel niet in loondienst	850.015		318.200		458.984	
4.1.2.3.	Overig	463.294		506.740		427.559	
4.1.2	Overige personele lasten		1.644.088		888.066		1.720.920
4.1.3	Af: uitkeringen		-192.656		-50.000		-84.744
	Personeelslasten		16.216.163		15.210.496		15.732.844

Het Dongemond college is voor de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) eigenrisicodrager. De gemiddelde verloonde personele bezetting in 2019 bedroeg 204,6 fte (2018: 204,6 fte).

4.2. Afschrijvingen

		2019	Begroot 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
4.2.2.	Materiële vaste activa			
	Gebouw en	267.933	264.665	257.856
	Terreinen	16.566	17.066	18.368
	Inventaris en apparatuur	326.603	339.369	438.987
	Vrijval Egalisatierekening (afschrijv. investeringen geoormerkte doelsubsidies)	3.469	3.470	3.632
	Afschrijvingen	614.571	624.570	718.844

In 2018 is voor beamers/digiborden de levensduur opnieuw ingeschat. De schattingswijziging heeft in 2018 geleid tot hogere afschrijvingslasten voor een bedrag van € 70.703.

4.3. Huisvestingslasten

		2019	Begroot 2019	2018
		EUR	EUR	EUR
4.3.1.	Huur	117.861	114.790	114.027
4.3.2.	Verzekeringen	1.723	1.300	1.009
4.3.3.	Onderhoud	122.803	145.566	149.048
4.3.4.	Energie en w ater	214.843	225.750	201.460
4.3.5.	Schoonmaakkosten	86.416	85.400	78.245
4.3.6.	Heffingen	8.463	8.115	7.170
4.3.7.	Dotatie overige onderhoudsvoorzieningen	88.000	77.000	77.000
4.3.8.	Overige	49.463	20.250	15.040
	Huisvestingslasten	689.571	678.171	642.999

Op grond van het meerjarig onderhoudsplan vond in 2019 een dotatie aan de onderhoudsvoorziening plaats van € 88.000 (2018: € 77.000).

4.4. Overige lasten

		2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
4.4.1.	Administratie- en beheerslasten	312.489	339.218	308.784
4.4.2.	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	857.133	934.489	871.684
4.4.3.	Leer- en hulpmiddelen	940.808	964.230	931.025
4.4.5.	Overige	117.511	148.195	131.358
	Overige lasten	2.227.941	2.386.131	2.242.852

Onder de administratie- en beheerslasten (rubriek 4.4.1) is voor accountantskosten van Mazars N.V. een bedrag van € 20.006 (2018, Mazars N.V.: € 19.380) opgenomen.
De kosten betreffen accountantshonoraria voor

- Onderzoek jaarrekening € 16.787 (2018: € 17.930)
- Andere controleopdrachten € 3.219 (2018: € 1.450)

De definitieve vaststelling van de hoogte van de honoraria vindt plaats na de vaststelling van het jaarverslag inclusief de jaarstukken.

5. Financiële baten en lasten

		2019 EUR	Begroot 2019 EUR	2018 EUR
5.1.1.	Rentebaten	7.955	7.250	8.351
	Financiële baten en lasten	7.955	7.250	8.351

6.7 Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)

De WNT regelt normering en publicatie van de bezoldiging en ontslagvergoedingen van (gewezen) topfunctionarissen in de (semi)publieke sector. De WNT is van toepassing op een onderwijsinstelling op grond van artikel 1.3 WNT.

Het weergegeven individuele WNT-maximum is berekend naar rato van de omvang (en voor topfunctionarissen tevens de duur) van het dienstverband, waarbij voor de berekening de omvang van het dienstverband nooit groter kan zijn dan 1,0 fte. Het individuele WNT-maximum voor de leden van raad van toezicht bedraagt voor de voorzitter 15% en voor de overige leden 10% van het bezoldigingsmaximum, berekend naar rato van de duur van het dienstverband.

Topfunctionarissen zijn de leden van de hoogste uitvoerende en toezichthoudende organen, de (leden van de groep) hoogst ondergeschikten en degenen belast met de dagelijkse leiding. Naast het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht vallen ook de leden van de directie als topfunctionaris onder de noemer van deze Wet.

Voor het Dongemond college geldt als bezoldigingsmaximum een bedrag van € 152.000 en is, zoals besproken in de vergadering van de raad van toezicht d.d. 27 september 2019 gebaseerd op een aantal van 9 complexiteitspunten (Klasse D). Bij het Dongemond college waren in 2019 geen werknemers in dienst c.q. in dienst geweest waarvan de beloning hoger was dan de bezoldigingsnorm.

Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019						
bedragen x € 1	**mr. Ing. A.P.J.M. de Jong**	**N. Martens Msc**	**drs. W.R. Ophorst - ter Wee**	**mr. M. Verhaeren - Sterrenberg**	**C.P.M. van Oorschot RA**	**W.A.M. Raaijmakers**
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/07	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	€ 8.892	€ 3.458	€ 5.928	€ 5.928	€ 5.929	€ 1.976
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 22.800	€ 8.828	€ 15.200	€ 15.200	€ 15.200	€ 5.081
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag						
Reden w aarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Toelichting op de vordering w egens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t

Gegevens 2018						
bedragen x € 1	**mr. Ing. A.P.J.M. de Jong**	**N. Martens Msc**	**drs. W.R. Ophorst - ter Wee**	**mr. A.G.M. Zander**	**C.P.M. van Oorschot RA**	
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functieverulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	
Bezoldiging						
Bezoldiging	€ 8.892	€ 5.927	€ 5.928	€ 5.928	€ 5.929	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 21.900	€ 14.600	€ 14.600	€ 14.600	€ 14.600	

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

Gegevens 2019				
bedragen x € 1	**drs. G.A.A.M. Steenbakkers**	**M.A.P.M. van den Kieboom**	**W.G.M. Roefs MA, Msc**	**mr. dr. J.A.F. Wallert**
Functiegegevens	**Voorzitter college van bestuur**	**Directeur / lid managementteam**	**Directeur / lid managementteam**	**Directeur / lid managementteam**
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 126.016	€ 117.289	€ 106.812	€ 106.812
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 19.505	€ 17.640	€ 16.036	€ 16.036
Subtotaal	*€ 145.521*	*€ 134.928*	*€ 122.848*	*€ 122.848*
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 152.000	€ 152.000	€ 152.000	€ 152.000
-/- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag				
Bezoldiging	**€ 145.521**	**€ 134.928**	**€ 122.848**	**€ 122.848**
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t	N.v.t	N.v.t	N.v.t
Gegevens 2018				
bedragen x € 1	**drs. G.A.A.M. Steenbakkers**	**M.A.P.M. van den Kieboom**	**W.G.M. Roefs MA, Msc**	**mr. dr. J.A.F. Wallert**
Functiegegevens	**Voorzitter college van bestuur**	**Directeur / lid managementteam**	**Directeur / lid managementteam**	**Directeur / lid managementteam**
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
Dienstbetrekking?	Ja	Ja	Ja	Ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	€ 108.362	€ 101.259	€ 89.908	€ 91.935
Beloningen betaalbaar op termijn	€ 17.832	€ 16.086	€ 14.614	€ 14.614
Subtotaal	*€ 126.194*	*€ 117.345*	*€ 104.522*	*€ 106.549*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€ 146.000	€ 146.000	€ 146.000	€ 146.000
Bezoldiging	**€ 126.194**	**€ 117.345**	**€ 104.522**	**€ 106.549**

Evenals de hiervoor vermelde topfunctionarissen ontvingen overige functionarissen in 2019 geen bezoldiging boven het individuele WNT-maximum.

7 OVERIGE GEGEVENS

7.1 Vaststelling jaarrekening door college van bestuur

De jaarrekening 2019 is vastgesteld in de vergadering van het college van bestuur van de Stichting voor Katholiek Voortgezet Onderwijs in het Dongemondgebied d.d. 19 juni 2020.

7.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: Bestuur en Raad van Toezicht van Stichting voor Katholiek Voortgezet Onderwijs in het Dongemondgebied

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

7.2.1 Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting voor Katholiek Voortgezet Onderwijs in het Dongemondgebied te Raamsdonksveer gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Katholiek Voortgezet Onderwijs in het Dongemondgebied op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

7.2.2 De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting voor Katholiek Voortgezet Onderwijs in het Dongemondgebied zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens;

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

7.2.3 Verantwoordelijkheden van het bestuur en DE RAAD VAN TOEZICHT voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden

waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De Raad van Toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

7.2.4 Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
    - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
    - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn

  het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Breda, 19 juni 2020

MAZARS N.V.

w.g. drs. P.A.J. Hopstaken RA

7.3 Voorstel bestemming van het resultaat

De statuten van de stichting schrijven niet voor hoe het resultaat bestemd moet worden. Voorgesteld wordt dan ook het positieve resultaat ad € 1.649.595 als volgt ten gunste van het eigen vermogen te brengen:

- € 1.453.615 ten gunste van de algemene reserve
- € 345.716 ten gunste van de algemene reserve (convenant extra geld 2020-2021)
- € 9.512 ten laste van de bestemmingsreserve BAPO
- € 7.120 ten laste van de bestemmingsreserve huisvesting (2009-2010)
- € 51.611 ten laste van de bestemmingsreserve technasium (2011)
- € 54.673 ten laste van de bestemmingsreserve verbouwing Made (2016)
- € 26.820 ten laste van de bestemmingsreserve onderwijsvernieuwing (privaat)

Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt. Na verwerking van dit voorstel bedraagt het eigen vermogen ultimo 2019 € 9.937.706.

7.4 Gebeurtenissen na balansdatum

Na het opmaken van het jaarverslag over 2019 heeft COVID-19 in het voorjaar 2020 een duidelijke impact op onze organisatie gehad. In § 1.5 wordt hier nader op ingegaan.
Voor de extra kosten die het Dongemond college tot het moment van het opstellen van het jaarverslag 2019 gemaakt heeft en op grond van de tot nu toe genomen maatregelen nog mag verwachten, is naar verwachting geen extra steun nodig. Deze kosten kan het Dongemond college – mede gezien haar liquiditeits- en vermogenspositie dragen. Als VO-school wordt het Dongemond college door het Rijk bekostigd en deze bekostiging zal – tenzij het Kabinet anders besluit – normaal doorgang vinden.

Er hebben zich na balansdatum geen andere gebeurtenissen voorgedaan die het financiële overzicht van het vermogen per 31 december 2019 en het resultaat over 2019 materieel beïnvloeden.