



STICHTING HAAGSCHE SCHOOLVEREENIGING

JAARVERSLAG 2018

Bestuursnummer 95694



Inhoudsopgave

Algemeen	2
Raad van Toezicht	4
Bestuursverslag	7
Relatie tussen schoolplannen/ jaarverslagen van de scholen en het Strategisch Beleidsplan 2014-2018.	12
Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	19
Ouderbijdrage en cursusgelden	20
Financieel jaarverslag	20
Bijlage 1 Ziekteverzuim	27
Bijlage 2: Aantal werknemers naar geslacht/betrekkingssomvang	28

De jaarverslagen van de scholen en afdelingen zijn te vinden onder de volgende hyperlinks:

HSV basisschool - [Jaarverslag 2018](#)

HSV International Primary School – [Jaarverslag 2018](#)

IVIO - [Jaarverslag 2018](#)

Lighthouse and Three Little Ships – [jaarverslag 2018 Year Report LSE](#)

Willemsparkschool - [Jaarverslag 2018](#)

Het Open Venster - [Jaarverslag 2018](#)

In het HSV (bestuurs)jaarverslag zijn gedeelten uit de jaarverslagen van de scholen gebruikt

De notitie risicomanagement is te vinden onder de volgende hyperlink:

[Notitie risicomanagement 2019](#)

1. Algemeen

De Haagsche Schoolvereniging is in 1901 opgericht als naamloze vennootschap. In 1940 is de Stichting Haagsche Schoolvereniging opgericht. De N.V. bleef in stand als eigenaar van het gebouw aan de Nassaulaan 26. In 1997 is de N.V. omgevormd tot een Besloten Vennootschap. De Stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41150342. De Stichting bezit 153 van de 156 extern geplaatste aandelen in de B.V.

De organisatie

De Stichting Haagsche Schoolvereniging beheert gedurende het verslagjaar drie basisscholen, ieder met een afdeling. De scholen zijn ondergebracht in zes gebouwen in Den Haag.

De Basisschool Haagsche Schoolvereniging (HSV) aan de Nassaulaan 26 kent een Nederlandstalige en een internationale afdeling. Het personeel op de internationale afdeling bestaat uit (near-)native speakers in de Engelse taal. De internationale afdeling heeft dependances aan de Koningin Sophiestraat 24A en de Van Nijenrodestraat 16. Met ingang van het schooljaar 2018/2019 is daar een nieuwe locatie bijgekomen aan de van Heutszstraat 12. De Basisschool HSV is een IGBO-school (Internationaal Georiënteerd Basis Onderwijs) en is aangesloten bij de Stichting IGBO. Hierdoor valt ook het internationale onderwijs onder de Wet op het Primair Onderwijs, dat daarom in aanmerking komt voor Rijksvergoeding.

De School voor Jong Talent (SvJT, afdeling van het Koninklijk Conservatorium te Den Haag) valt, voor wat betreft de basisschoolleerlingen, als object van toezicht onder de Nederlandse afdeling van de Basisschool HSV. Het onderwijskundig management is in handen van het Koninklijk Conservatorium.

Het Instituut voor Individueel Onderwijs (IVIO) is een school voor speciaal basisonderwijs, gevestigd aan de Laan van Poot 91 te Den Haag. Light house Special Education (LSE) is de internationale afdeling van deze school en is inmiddels gevestigd aan de van Heutszstraat 12.

De Basisschool Willemspark is sinds mei 2015 gehuisvest in een nieuw onderkomen aan de Frederikstraat 28. Het Open Venster is als afdeling voor dyslectische kinderen van de Basisschool Willemspark ook gevestigd aan de van Heutszstraat 12, evenals het bestuursbureau.

De bestuurder stelt het beleid vast op hoofdlijnen en vertegenwoordigt de Stichting HSV zowel intern als extern. Daarnaast geeft hij leiding aan het managementteam, bestaande uit de directeurs van de scholen. De schooldirecties zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken op de scholen en voor de uitvoering van het beleid op schoolniveau op basis van het managementstatuut en het strategisch beleidsplan. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van bestuurder en directeurs zijn vastgelegd in het Managementstatuut.

Horizontale verantwoording wordt afgelegd door de schoolleiding aan de medezeggenschapsraad en door de bestuurder aan de Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Aan scholen/afdelingen zijn oudercommissies verbonden die een actieve rol spelen bij feesten, vieringen en bij naschoolse activiteiten. De ouders worden op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen van de school via de website en de nieuwsbrieven. Jaarlijks worden ouderavonden georganiseerd over de schoolontwikkeling dan wel over een actueel onderwerp. Enkele keren per schooljaar worden de ouders uitgenodigd om in een individueel gesprek met de leerkracht de vorderingen van hun kind te bespreken. Uiteraard worden de ouders ook uitgenodigd bij presentaties, sportdagen etc.

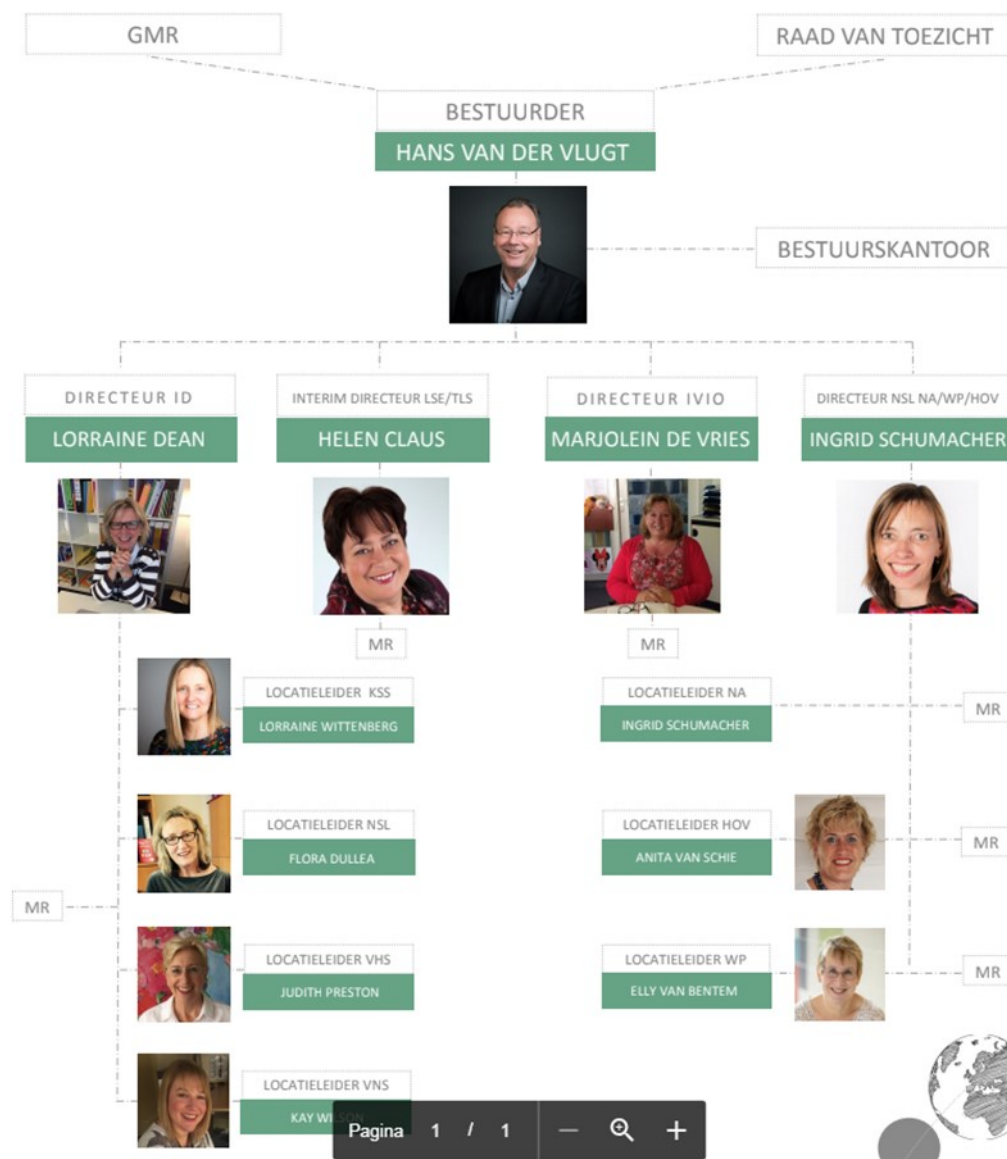
Mission statement: wereldburgerschap en een leven lang leren.

Missie: Onze missie is kinderen in staat te stellen verantwoordelijke wereldburgers te worden en een leven lang te leren in een voortdurend veranderende wereld.

Klachtenregeling

De Stichting HSV kent een klachtenregeling die via de schoolgidsen en de websites onder de aandacht wordt gebracht. Per school/afdeling is er een contactpersoon die voorlichting kan geven aan ouders en personeel en die een klager in contact kan brengen met de juiste persoon. De contactpersonen komen eens per jaar bijeen in een vergadering met de vertrouwenspersoon en de bestuurder. De heer Van der Zalm is vanuit het HCO (Haags Centrum voor Onderwijsbegeleiding) gedetacheerd als extern vertrouwenspersoon. De Stichting HSV was in 2018 aangesloten bij de Landelijke klachtencommissie Onderwijsgeschillen in Utrecht.

ORGANOGRAM HSV



Leerlingaantallen:		1 oktober	2018	2017	2016	2015	2014
05VW	Nederlandse afdeling		210	206	214	209	212
	Internationale afdeling		613	511	518	487	486
	SJT		30	30	27	32	29
	Totaal		853	747	759	728	727
00WO	IVIO		86	72	70	50	50
	Light house		17	14	12	18	22
	Totaal		103	86	82	68	72
14DG	Willemspark		217	221	220	210	206
	Het Open Venster		33	31	38	34	31
	Totaal		250	252	258	244	237
			1206	1085	1099	1040	1036

De leerlingenaantallen geven op HSV-niveau een stijging te zien van 121 leerlingen t.o.v. 2017. De grootste stijging doet zich voor bij de internationale afdeling i.v.m. de ingebruikneming van de nieuwe locatie, ook IVIO is groter dan ooit tevoren.

2. De Raad van Toezicht

Toezicht en bestuur zijn bij de Stichting Haagsche Schoolvereniging gescheiden. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht zijn neergelegd in de statuten van de stichting, het huishoudelijk reglement, het managementstatuut en het bestuursreglement. In de vergaderingen van de Raad van Toezicht wordt de voortgang van uitvoeringsbesluiten gerapporteerd en wordt getoetst of een en ander verloopt binnen de vastgestelde beleidskaders. De bestuurder doet verslag van de invulling en de uitvoering van het beleid op de scholen. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten. De HSV hanteert de code goed bestuur van de PO-raad.

Taken en bevoegdheden van de Raad van Toezicht:

- ✦ Het houden van integraal toezicht op het beleid van het bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting en de met haar verbonden instellingen en/of rechtspersonen;
- ✦ het gevraagd en ongevraagd adviseren van het bestuur;
- ✦ het behartigen van de belangen van de stichting en de met haar verbonden instellingen en/of rechtspersonen;
- ✦ het aanwijzen van de accountant die belast is met de controle van de jaarrekening;
- ✦ het houden van toezicht op de aan/verkoop van scholen of onderdelen daarvan;
- ✦ het goedkeuren van de voor enig jaar of reeks van jaren opgestelde beleidsplannen, dan wel meerjarenplannen, of van een ingrijpende wijziging daarin;
- ✦ het goedkeuren van bestuursbesluiten strekkende tot de oprichting van een nieuwe rechtspersoon, alsmede tot de vaststelling van de statuten van een nieuwe rechtspersoon;
- ✦ het goedkeuren van een bestuursbesluit strekkende tot aangifte van faillissement en aanvraag van surseance van betaling van de stichting;
- ✦ het goedkeuren van een bestuursbesluit strekkende tot de benoeming van de registeraccountant;
- ✦ het goedkeuren van bestuursbesluiten strekkende tot het aangaan van overeenkomsten en het verrichten van andere rechtshandelingen voor zover deze niet binnen het vastgestelde beleid casu quo de vastgestelde begroting vallen;
- ✦ het vaststellen van reglementen strekkende tot regeling van de taakomschrijvingen, werkverhoudingen en werkwijzen binnen de stichting.
- ✦ De Raad van Toezicht heeft voorts die taken die hem bij of krachtens deze statuten zijn toegekend. Bij de vervulling van zijn taak richt de Raad van Toezicht zich naar het belang van de stichting en de met haar verbonden instellingen en/of rechtspersonen.
- ✦ De Raad van Toezicht regelt zijn werkzaamheden/functioneren bij reglement.
- ✦ De Raad van Toezicht geeft voorts vooraf goedkeuring aan bestuursbesluiten met betrekking tot:
 - a. vaststelling van de begroting en het jaarverslag inclusief het bestuursverslag en de jaarrekening;
 - b. het aangaan, wijzigen en verbreken van duurzame samenwerking met een andere rechtspersoon of organisatie indien die samenwerking van ingrijpende betekenis is voor de stichting;
 - c. het verkrijgen, wijzigen of beëindigen van een deelneming of zeggenschap in een andere rechtspersoon en het oprichten van een andere rechtspersoon, alsmede de vaststelling en wijziging van diens statuten voor zover het bestuur daartoe is bevoegd;
 - d. het uitoefenen van stemrecht op door de stichting gehouden aandelen in het kapitaal van vennootschappen, behoudens voor zover goedkeuring wordt verleend naar aanleiding van het bepaalde in lid 5 van dit artikel.
 - e. het (doen) oprichten, verwerven en exploiteren van, het deelnemen in, het samenwerken met, het voeren van de directie over, het uitoefenen van stemrecht in het kapitaal van, alsmede het (doen) financieren van andere instellingen en ondernemingen, in welke rechtsvorm ook.
 - f. het (doen) opnemen van geldleningen en/of kredieten, alsmede het stellen van zekerheden (zoals garanties en hypotheek), voor zover dit bijdraagt aan de doelstelling;
 - g. het (doen) huren, verhuren, vervaardigen, exploiteren, beheren van onroerende zaken, alsmede het beschikken over onroerende zaken, voor zover dit bijdraagt aan de doelstelling van de stichting of rechtspersonen waarover de stichting het beheer en/of het bestuur voert.

Vergoeding

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen voor hun werk geen bezoldiging, maar een vrijwilligersvergoeding. In 2018 is een protocol over de vrijwilligersvergoeding voor de leden van de Raad van Toezicht vastgesteld.

Samenstelling van de Raad van Toezicht in het verslagjaar:

- Voorzitter: mevrouw S. Lammers, algemeen directeur bij de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed; tot de zomer van 2018 de heer dr. P.A. Pronk, bestuurlijk adviseur uitvoeringsbeleid Belastingdienst;
- Lid: mevrouw drs. J.A. Guicherit-Dicke, kinder- en jeugdpsychotherapeut en GZ-psycholoog;
- Lid: de heer mr. J.F. van Nouhuys, advocaat;
- Lid: baron JP van Tuyll van Serooskerken, ondernemer;
- Lid: vanaf de zomer 2018 mw. A.M.E. Kil-Albersen, voorzitter CvB Gooise scholenfederatie (VO).
- Lid: tot de zomer van 2018 de heer A. de Heer, voorheen werkzaam als onderwijsinspecteur.

Op de website van de Stichting HSV (www.hsvdenhaag.nl/) presenteren de leden van de Raad zich onder het tabblad wie we zijn/Raad van Toezicht.



Susan Lammers



Jaqueline Guicherit-Dicke



Frederick van Nouhuys



Anette Kil-Albersen



Pieter van Tuyll van Serooskerken

Jaarverslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft kennis genomen van het verslag dat door de bestuurder is opgesteld en kan zich daar in vinden. In de vergaderingen van de Raad van Toezicht worden aan de hand van de schriftelijke rapportages van de bestuurder de ontwikkelingen en bijzondere gebeurtenissen besproken. De bestuurder heeft waar gewenst een beroep gedaan op individuele leden van de Raad om advies te krijgen over juridische-, financiële-, en huisvestingskwesaties en op het gebied van de onderwijskwaliteit.

De Raad van Toezicht vindt dat de bestuurder steeds tijdig en volledig de informatie heeft verschaft die nodig is om adequaat toezicht te kunnen uitoefenen. In de regel gebeurde dit als voorbereiding op, dan wel tijdens de vergaderingen van de Raad van Toezicht en in bilateraal overleg met de voorzitter van de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht heeft geconstateerd dat de uitgaven rechtmatig en doelmatig zijn gedaan.

De Raad van Toezicht is in 2018 vijf keer in een formele vergadering bijeen geweest. De vergaderingen zijn steeds bijgewoond door de bestuurder en de bestuursmedewerker (tevens notulist).

In het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht in het kader van beleidsontwikkeling concepten besproken dan wel vastgesteld over de volgende onderwerpen:

- Financiële rapportages 2018
- Jaarverslag/jaarrekening 2017
- Begroting 2019
- Meerjarenbegroting
- Accountantsverslag 2017 + actielijst
- Rooster van aan- en aftreden voor leden van de Raad van Toezicht en werving nieuw lid
- Notitie risicomanagement
- Beleidsplan en protocol privacy
- Rapport bestuurlijke visitatie + actielijst
- Deelname in vereniging Dutch International Primary Schools
- Overeenkomst met Uniek (ondersteuning leerlingen NSL)
- Overdracht woning aan de Cantaloupenburg 42/44
- Relatie Raad van Toezicht/ GMR
- Strategisch beleidsplan 2018/2023
- Deelname bestuurder in kwaliteitscommissie Samenwerkingsverband Passend Onderwijs

De Raad nam kennis van (de ontwikkelingen met betrekking tot):

- Lerarentekort
- Organisatie van het bestuursbureau
- Werkbezoeken aan de scholen (o.a. schoolcouncil en gesprek met nieuwe leerkrachten)
- Marketing
- Professioneel statuut
- Bestuursrapportage tevredenheidsmetingen personeel en leerlingen
- Bestuursformatieplan
- GGD inspectierapport Three Little Ships
- Takenlijsten bestuursmedewerkers
- Notitie schoolleiders in positie
- Leerlingenaantal op 1/10/2018
- Infografic werkverdelingsplan
- Aanpassing (G)MR reglementen

Er vond gemeenschappelijk overleg plaats tussen de Raad van Toezicht en de GMR. De oriëntatie op het nieuwe strategische beleidsplan 2018/2023 stond hierin centraal en ook het zelfevaluatie-rapport van de HSV dat diende als input voor de visitatiecommissie. De bestuurder is aanwezig in de vergaderingen van de Raad van Toezicht en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en bereidt deze mede voor. Hij is verantwoordelijk voor de informatie aan de Raad van Toezicht en de GMR en voor een goede afstemming van de agenda's.

De werkbezoeken aan de scholen en de (strategische) overlegmomenten met de GMR en de directeuren zijn door de Raad van Toezicht als zeer waardevol ervaren. Zij vormen een additionele informatiebron die de informatie van de bestuurder goed aanvult en geven inzicht in wat leeft in de organisatie. Leden van de Raad van Toezicht hebben gesproken met de schoolcouncil van de International Department en ook met de nieuwe leerkrachten. De voorzitter van de Raad van Toezicht en de bestuurder hadden maandelijks overleg over actuele ontwikkelingen.

De bestuurder is lid van het algemeen bestuur van SPPOH (Stichting Passend Primair Onderwijs Haaglanden) en van de kwaliteitscommissie van dit bestuur. Daarnaast is de bestuurder lid van de Raad van Advies van Leraren met Lef.

3. Bestuursverslag

Inleiding

In dit jaarverslag staat de beweging centraal die de Haagsche Schoolvereniging heeft gemaakt in velerlei opzichten. Onze nieuwe ambities zijn in overleg met de teams in de scholen vastgelegd in een nieuw strategisch beleidsplan 2018/2023 en de gesprekken over de concrete doorvertaling van deze ambities in de schoolplannen is in de teams gestart.

Beweging was er ook omdat Lighthouse, Three Little Ships, Het Open Venster en het bestuursbureau verhuisden naar ons nieuwe pand aan de Van Heutszstraat 12. In dit nieuwe gebouw is tevens een nieuwe stream van onze International Department van start gegaan, wat heeft geleid tot een stevige groei van het aantal leerlingen. Het bestuursbureau is versterkt om de toegenomen werkzaamheden op een professionele manier te kunnen laten plaatsvinden en discussies zijn gestart om ook de organisatie van de International Department te verstevigen.

De groei van onze SBO school IVIO heeft geleid tot het realiseren van een zesde klaslokaal in ons pand aan de Laan van Poot. IVIO heeft op 10 juli met alle kinderen en ouders het 110 jarig bestaan gevierd en daarbij zijn ook de cadeaus van het bestuur uitgekapt (muziekinstrumenten en geluidsinstallatie). IVIO heeft een bijna net zo lange geschiedenis als de HSV, is mede daarom zo'n vanzelfsprekend en gewaardeerd onderdeel van de HSV en laat door zijn groei volop beweging zien!.

Het jaar 2018 was het jaar waarin werd gestart met een verbeterde communicatie met ouders via een app (Concapps). Ook werd het besluit genomen om het leerlingvolgsysteem te gaan gebruiken van Parnassys in plaats van het systeem van ESIS, onder meer omdat dit systeem minder werkdruk met zich meebrengt voor leerkrachten en omdat het voor de International Department gemakkelijker is om mee te werken.

Beweging was ook te zien op het terrein van de kwaliteitscyclus. Afspraken werden gemaakt in een protocol kwaliteitsontwikkeling over de gesprekscyclus tussen bestuurder en directeuren en over een aangapaste opzet van de jaarverslagen en de schoolplannen van de scholen. Er is sprake van een heldere en zo min mogelijk bureaucratische systematiek van kwaliteitsbewaking die voortdurende verbetering binnen de scholen mogelijk maakt. Alle teams werken vanuit een cultuur die gericht is op transparantie en reflectie om in de gehele organisatie –tot en met de leerlingenraden- verbetermogelijkheden zichtbaar te maken.

In het directeurenoverleg, de Raad van Toezicht en de GMR is het zelfevaluatie rapport van de HSV besproken ter voorbereiding op de bestuurlijke visitatie. In juni heeft de visitatie plaatsgevonden: de visitatiecommissie heeft ook met een delegatie gesproken van de Raad van Toezicht, de GMR, de directeuren en de bestuursstaf. De zelfevaluatie en de bestuurlijke visitatie hebben bijgedragen aan de beweging van de HSV naar een zelfbewuste organisatie die bereid is te kijken naar verbeterpunten. De visitatiecommissie heeft ons gecompimenteerd met onze openheid, betrokkenheid en de korte lijnen tussen bestuur en scholen. Verbinding, samen leren en gemeenschapszin zijn positief naar voren gekomen, evenals de zichtbaarheid van de bestuurder. Onze kracht ligt ook in onze diversiteit, in IPC en in onze professionalisering. Ons governance model laat een harmonieuze samenwerking zien. Tips die we hebben opgepakt waren:

- definieer goed onderwijs en onderwijskwaliteit scherper
- definieer scherper wat we verstaan onder inclusief onderwijs
- ontwikkel duurzaamheid en ICT verder
- hoe vertaal je de monitoring van cijfers door naar beleid en koppel middelen aan strategische doelen
- wat is ons noodplan op punten waar we kwetsbaar zijn (uitval bepaalde functies)
- bevorder de proactieve rol van GMR en RvT.

Onderwijs en personeel

In paragraaf 4 wordt uitgebreid ingegaan op de passages in de jaarverslagen van de scholen en afdelingen die betrekking hebben op resultaten en verbeterpunten.



Foto 1: Ingang VHS



Foto 2: Zijkant VHS

Vanaf 1 augustus 2018 is in de nieuwe locatie VHS gestart met een zogenoemde foundation groep bij de ID voor kinderen die vier jaar worden tussen 1/10 en 1/1 (voorheen moesten zij wachten op toelating in het volgende schooljaar). De school-fee voor deze groep ligt op hetzelfde niveau als de fee van onze preschool Three Little Ships, te weten €750 –per maand. Zowel onder leerlingen als personeel hebben tevredenheidsspeilingen plaatsgevonden en de scholen zijn met de uitkomsten daarvan aan de slag gegaan in de teams en de nieuwe schoolplannen.

In 2018 is een professioneel statuut opgesteld waarin de ruimte van de leerkracht en de professionele dialoog over onderwerpen duidelijk wordt beschreven. Ook zijn een beleidsplan en een protocol privacy vastgesteld, zoals vereist door de nieuwe Europese wetgeving.

In verband met de afschaffing van de ANW compensatie is tijdens een informatieavond voor het personeel een aanbod gedaan tot bijverzekeren via Loyalis. Ook is nog eens worden gewezen op de mogelijkheid om gebruik te maken van de collectieve regeling voor een aanvullende verzekering i.v.m. arbeidsongeschiktheid.

Op de HSV drive is een map gemaakt waarin alle officiële stichtingsdocumenten toegankelijk zijn voor alle personeel (map stichtingdocs). Hier zijn bijvoorbeeld te vinden: ondersteuningsprofielen, inspectierapporten, visitatierapport, jaarverslagen, GMR reglement en statuut, documenten personeelsbeleid en protocollen, strategisch beleidsplan, contactpersonen school en veiligheid.

Door de nieuwe cao zijn per 1 september 2018 de salarisschalen LA, LB en LC vervangen door respectievelijk L10, L11 en L12. Bij 4 personeelsleden van wie het L11 salaris lager is dan het salaris dat zou zijn verdiend als de betrokkene geen promotie had gemaakt van LA naar LB, is besloten om dit verschil op te heffen d.m.v. een toelage voor het schooljaar 2018/2019. Hiertoe is besloten omdat de nieuwe beloning anders niet in lijn zou zijn met de extra verantwoordelijkheden die deze personeelsleden op zich hebben genomen.

Het beleid rond de uitgifte van sleutels van de schoolgebouwen is aangescherpt in de zin dat ieder personeelslid moet tekenen voor ontvangst. De sleutels en alarmcode mogen nooit aan anderen worden gegeven. Als een sleutel verloren gaat moet de directeur onmiddellijk op de hoogte worden gesteld en verloren sleutels worden vervangen op kosten van het individu. Bij beëindiging van het dienstverband worden sleutels ingeleverd bij de directeur of de administratie.

De eindejaars-BBQ voor alle personeel bij Beach club WIJ op 12 juli was een groot succes en werd bezocht door twee leden van de RvT. De startdag van het nieuwe schooljaar op 24 augustus werd in de ochtend begonnen met een programma op de eigen locaties en in de middag was er een rondvaart met de Ooievaart die werd afgesloten met een borrel.

Werkdruk

In het kader van de werkdruk is besloten om voor schooljaar 2018/2019 twee budgettair neutrale maatregelen te nemen. Er zijn twee roostervrije dagen toegekend (geen lessen, wel werkdagen voor leerkrachten) in rapport-periodes met de bedoeling dat leerkrachten minder werk thuis hoeven te doen. En verder zijn er minder margeuren gehanteerd (het aantal uren boven het wettelijk minimum is ongeveer 50% verminderd). Binnen de teams is ook gesproken over de besteding van de extra door de Rijksoverheid toegekende werkdrukmiddelen. De totaal toegekende Rijksvergoeding bedroeg €68.446,19. Dit bedrag is als volgt verdeeld over de scholen en afdelingen: HSV basisschool Nederlandse Afdeling €14.593,66, International Department €31.945,86, Willemsparkschool €14.520,99, Het Open Venster €1811,93, IVIO €4782,10 en Lighthouse Special Education €791,65. De teams kozen voor extra handen: bij IVIO voor een klassen assistent en bij de overige scholen voor een leerkracht. De inzet van deze extra mensen en hun effect op de werkdruk zal worden geëvalueerd.

Prestatie box

In het toegekende en ontvangen bedrag voor 2018 ad. €222.180,87 is voor cultuuronderwijs €15,15 per leerling opgenomen, dat volledig hiervoor wordt gebruikt. Het overige komt ten goede aan het onderwijsproces.

Beheersing van uitkeringen na ontslag

Indien een personeelslid, om welke reden dan ook, niet kan worden gehandhaafd in de huidige functie, wordt in eerste instantie gezocht naar een andere passende functie binnen de HSV. Waar het gaat om aantoonbare ongeschiktheid voor de functie of vastgestelde arbeidsongeschiktheid, wordt het contract/ de akte van benoeming beëindigd c.q. niet verlengd, en wordt een outplacementbureau ingeschakeld. Mochten er toch "eigen wachtgelders" zijn of ontstaan, dan worden vacatures aangeboden aan werknemers behorend tot deze groep.

Eigen risicodragerschap bij vervanging

De Stichting HSV is met ingang van 2016 zelf verantwoordelijk voor de bekostiging van de vervanging van afwezige personeelsleden. Op stichtingsniveau is een fonds in het leven geroepen waaruit de kosten van de vervanging worden bekostigd. De inkomsten van het fonds worden gevormd door bijdragen van de scholen. De hoogte van de bedragen wordt vastgesteld aan de hand van de werkelijke vervangingskosten over voorgaande jaren.

Managementoverleg van de HSV

Maandelijks vond er een overleg plaats tussen de bestuurder en alle directeuren. Maandelijks was er ook een vergadering van alle directeuren, de bestuursmedewerker en de bestuurder over alle personele aangelegenheden (verzoeken buitengewoon verlof, Arbo, ziekte, benoeming en ontslag).

Vijf maal per jaar werd een studiedag gehouden met het voltallige management (bestuurder, directeuren, locatieleiders). De bestuurder had verder wekelijks of tweewekelijks een individueel overleg met de directeuren waarin alle lopende zaken werden besproken.

Tweetalig onderwijs

Het project Tweetalig Primair Onderwijs (TPO) aan de Nassaulaan heeft geleid tot de inrichting van het tweetalig onderwijs in de eerste 5 groepen. De resultaten moeten vervolgens leiden tot de invoering in groep 6. De samenwerking tussen de internationale afdeling en de Nederlandse afdeling brengt voor het project een unieke meerwaarde met zich mee, onder meer door de inzet van native speakers en gezamenlijke lessen van Nederlandse en internationale leerlingen. De basisschool HSV is op vier locaties aanbieder van het IGBO onderwijs.

Passend onderwijs

Onze scholen en afdelingen nemen deel in de overlegstructuur van het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH). Het samenwerkingsverband heeft in 2018 13 arrangementen en 29 TLV's (toelaatbaarheidsverklaringen) verstrekt aan de HSV. Het totale bedrag dat het samenwerkingsverband—inclusief basisondersteuning—beschikbaar heeft gesteld bedroeg €885.620,--. De schoolgidsen voldoen aan de wettelijke voorwaarde dat wordt aangegeven dat de ouderbijdrage vrijwillig is. Er zijn geen ontwikkelingen op het gebied van onderzoek.



Huisvesting:

VHS

Veel aandacht is in 2018 uiteraard besteed aan de nieuwe locatie aan de Van Heutszstraat 12. In overleg met de gemeente is besloten dat er een lift komt en dat de kosten daarvan worden gedeeld. De vergunning voor de bouw van het gymlokaal is aangevraagd, evenals een verhuiskostenvergoeding voor LSE/TLS en HOV. Er is een keuze gemaakt voor de nieuwe vloerbedekking in de klaslokalen en de VHS kreeg de beschikking over glasvezel internetverbinding (200G up/200G down), de telefoons zijn besteld, evenals de prowise boarden voor de ID. De Amerikaanse ambassade (die gaat verhuizen) is bereid gevonden om ons wat overtuigend meubilair te leveren.

Het gebouw is voorzien van nieuwe dakbedekking, nieuwe centrale verwarming en nieuwe kozijnen inclusief zonwering aan de binnenzijde. De mechanische CO2-ventilatie is voltooid en we bestelden een kopieermachine, een koffiezetapparaat en het interieur van de nieuwe gymzaal. De MR van HOV en de oudercommissie van LSE / TLS gingen akkoord met twee extra vrije dagen voordat de zomervakantie begon om het personeel in staat te stellen om in te pakken.

De bekabeling voor de ICT is getrokken en in de zomervakantie zijn het heiwerk en de staalconstructie –die de ergste overlast veroorzaken- voor de gymzaal gereed gekomen. Inmiddels is de akte verleden waarmee de eigendomsoverdracht is geregeld voor het gebouw: de HSV is als eigenaar nu volledig verantwoordelijk, zij het dat er uiteraard garantiekwesties (kunnen) spelen waarvoor de gemeente nog aanspreekbaar is.

Er is een ontwerp gemaakt voor het schoolplein door een schoolpleincommissie die hierover ook de ideeën heeft verzameld van de kinderen.

Het oude gebouw van Lighthouse zou worden gesloopt, maar de gemeente heeft gemeld dat het gebouw tijdelijk in gebruik zal worden gegeven aan Ludwina zolang de verbouwing van hun locatie plaatsvindt. Dit betekent dat het terrein nog moest worden geëgaliseerd (waar onze gehuurde noodlokalen en ons speelhuis stonden).

IVIO:

Er is aan de gemeente een bouwvoorbereidingskrediet gevraagd en ook is er een aanvraag gedaan voor nieuwbouw van een 8 klassig schoolgebouw op het terrein van LSE/TLS aan de Amalia van Solmsstraat. Overleg met de gemeente over onze aanvraag voor deze vervangende nieuwbouw voor IVIO op de plek van LSE/TLS levert de indicatie op dat de gemeente niet akkoord zal gaan i.v.m. het feit dat het gebied te klein wordt voor de combinatie tussen Ludwina en IVIO. De gemeente wilde een kostenraming maken van de renovatie van de Vuurvlinder aan de Diamanthorst t.b.v. IVIO. Complicatie is dat samenwerking met de ID vanaf die plek lastig wordt. We hebben daarom laten weten dit geen optie te vinden.

Op de zolder is een extra leslokaal gerealiseerd en daarin is de zesde groep gehuisvest: IVIO heeft de afgelopen periode een gestage groei van het aantal leerlingen gekend.

De capaciteit van de CV is verhoogd en er zijn radiatoren bijgeplaatst omdat het gebouw in de winter deels onvoldoende verwarmde en in een ander deel juist weer te warm was.

WP:

Bij de WP school zijn zonnepanelen op het dak geplaatst. Er is opdracht gegeven tot het verrichten van gevelonderhoud aan de Cantaloupenburg 42 i.v.m. een aan-schrijving daartoe die we van de gemeente ontvingen. De percelen voor de school en de woning aan de Cantaloupenburg zijn gesplitst en er is opdracht gegeven aan een makelaar voor de verkoop van de woning. Het pand is inmiddels verkocht.



KSS:

De vergunning die is aangevraagd voor het realiseren van een nieuw toegangshek bij het schoolplein van de KSS is geweigerd. De HSV heeft tegen dit besluit bezwaar gemaakt. In de bezwaarprocedure die de HSV hiertegen heeft aangespannen is door de bezwarencommissie besloten dat nader overleg tussen de HSV en de gemeente moest plaatsvinden. Inmiddels is de vergunning verleend.



VNS:

De residuen asbest die zich bevonden boven het plafond op de 1^e etage in het al eerder aangepakte gedeelte zijn door de aannemer die destijds verantwoordelijk was verwijderd. Ook is in de zomervakantie de verwijdering van asbest in het nog niet behandelde gedeelte uitgevoerd. Dat gaf veel overlast omdat de gehele 1^e etage moest worden ontruimd.

Het gebouw is na afloop van de werkzaamheden niet netjes opgeleverd (missende plafondtegels, vieze vegen op de muren, loshangende kabels). De muren zijn nu weer schoon en we hebben de aannemer opdracht gegeven om de music hall te verbeteren (renovatie houten vloerdelen, nieuwe gordijnen en toneellichten).

Ook op het dak van de VNS zijn zonnepanelen aangebracht.

Er is een klacht ingediend over de schoonmaak van de VNS door een ouder, die tot tevredenheid is afgewikkeld. Er is bezwaar gemaakt tegen de oplegging van een last onder dwangsom voor het onjuist aanbieden van bedrijfsafval en dat bezwaar heeft geleid tot intrekking van de last onder dwangsom. We hebben juridisch advies gevraagd over de niet goed sluitende ramen en daarvoor de leverancier aansprakelijk gesteld.

NSL:

Nadat dit vorig jaar op de begane grond is gedaan, is tijdens de zomervakantie de 1^e etage voorzien van nieuwe plafondplaten met LED verlichting en zijn de muren daar opnieuw geschilderd. Ook zijn de verwarmingsbuizen op de begane grond omgelegd ter vervanging van de buizen onder de vloer die corrosie vertoonden. Ook zijn op de begane grond nieuwe radiatoren aangebracht.

Er is ook een nieuwe intercom op het toegangshek geïnstalleerd met videobeeld. In de personeelskamer is een nieuw koffieapparaat geïnstalleerd en er is een ontwerp gemaakt voor de uitbreiding van het gebouw ten behoeve van tweetalig onderwijs: hierover is oriënterend gesproken met het hoofd van de afdeling onderwijshuisvesting van de gemeente.



VHS Naambord

De naamborden die zijn aangebracht op het nieuwe gebouw aan de Van Heutszstraat geven de huisstijl van de HSV goed weer. Om die reden zijn deze nu ook in bestelling voor de overige locaties. Voor de plaatsing ervan zijn per locatie omgevingsvergunningen aangevraagd bij de gemeente: deze zijn inmiddels verleend.



VNS Naambord

4. Relatie tussen schoolplannen/jaarverslagen van de scholen en het Strategisch Beleidsplan

A.Nederlandse afdeling basisschool HSV

1. Het realiseren van strategische doelen

Het belangrijkste strategische doel voor de Nederlandse afdeling van HSV is de voortzetting van de pilot rondom tweetalig onderwijs. Tot nu toe is het tweetalig onderwijs naar tevredenheid gerealiseerd in groep 1 t/m 5, waarbij 30-50% van het onderwijs in het Engels wordt aangeboden.

Uit onderzoek blijkt dat onze werkwijze 'one teacher, one language', waarbij de (near) native speaker altijd Engels spreekt met de kinderen en de Nederlandse leerkracht de lesstof in het Nederlands aanbiedt, voor beide talen de beste resultaten oplevert. Deze werkwijze zal daarom in de komende periode worden voortgezet.

De voortzetting van de pilot tweetalig onderwijs in de bovenbouw (groep 6 t/m 8) roept verschillende vragen op:

- Hoe krijgt het tweetalig onderwijs in de bovenbouw vorm?
- Hoe zorgen we dat de resultaten goed blijven?
- Hoe wordt het personeel ingezet?
- Hoe wordt het tweetalig onderwijs gefinancierd?
- Welke lesinhouden worden in het Nederlands / Engels gegeven?

Het belangrijkste is om binnen de huidige bekostiging een vaste structuur voor de bovenbouw op te zetten, zodat we daar per leerjaar naartoe kunnen werken. In het schooljaar 2018-2019 wordt in groep 5 tweetalig onderwijs aangeboden, het schooljaar daarna in groep 6, etc.

Op basis van de opgedane ervaringen en de expertise vanuit de pilot TPO worden de plannen voortgezet. Het is belangrijk om de medewerkers hierbij te betrekken, zodat iedereen de gelegenheid krijgt om mee te denken over het doorvoeren van tweetalig onderwijs richting de bovenbouw.

De directeur neemt per 2019 deel aan de landelijke stuurgroep TPO, o.a. om goed op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen op dit gebied.

2. Een cultuur van voortdurende verbetering realiseren

Bij de Nederlandse afdeling van de HSV kan verbetering van het onderwijs gerealiseerd worden door:

- Te investeren in goed onderwijs met behulp van geschikte leermiddelen. Dit betekent concreet de aanschaf van een nieuwe taal- en spellingmethode voor groep 4 t/m 8 en een nieuwe aanvankelijk leesmethode voor groep 3 per schooljaar 2018-2019.
In 2019-2020 is de planning om de huidige rekenmethode te vervangen;
- Met voldoende menskracht, tijd en middelen, kwalitatief tweetalig onderwijs door te voeren van groep 5 naar groep 6 in 2019-2020;
- Blijvend te investeren in digitale leermiddelen, zoals Chromebooks, waardoor o.a. meer gedifferentieerd kan worden lesgegeven. Het programmeren een structurele plek in het onderwijs te geven (dit is bij uitstek een vak om in het Engels aan te bieden);
- Een doorgaande lijn aan te brengen in het cultuuronderwijs, met meer aandacht voor dans en zoveel mogelijk in samenhang met IPC;
- Scholing van leerkrachten, zodat zij enerzijds effectief en met plezier kunnen lesgeven en anderzijds zich kunnen specialiseren in een bepaald onderwerp of vakgebied en daarmee van meerwaarde zijn voor de hele school;
- Om de (ervaren) werkdruk te verlagen, is het wenselijk tijd vrij te blijven maken voor de niet-lesgevende taken van de leerkrachten. Daarnaast is het belangrijk om te zorgen voor een gebruiksvriendelijk digitaal systeem voor registraties e.d.

In 2019 wordt gestart met de invoering van het nieuwe digitale leerlingvolgsysteem ParnasSys. Er wordt gestart met de invoering van de reguliere leerlingengegevens, daarna wordt een nieuw meetinstrument voor de sociaal-emotionele ontwikkeling ingezet en tenslotte worden de nieuwe rapporten ingevoerd.

B. International department basisschool HSV

1. Delivering Strategic Goals

We are extremely happy with the staff that we have recruited more than thirty new staff over the past year. There were 22 members of staff who started on the first day of term. This included 13 new class teachers, two new HCL teachers, 3 members of staff to the learning support team and three new assistants. As you can imagine the whole team have had to support and induct the new members of staff. One member of staff was not happy in The Netherlands and left at very short notice. We have been recruiting non-stop but have been fortunate enough in this time of severe shortage to find members of staff. There are uncertain times ahead with the outfall of Brexit so we remain concerned moving forward. We continue to cooperate with the Dutch Department. It has been a pleasure to work with the new Dutch Director. It has been very helpful to work on the school plan together. It is early days and I think we have good plans moving forwards.

We have worked closely with the Dutch department around the bilingual program and will continue to do so in the future. Another member of staff works 100% of her working time in the Dutch Department. Our new head of school at VHS is a former ID teacher who was the first ID teacher to work in the NA. We hope to do more of this moving back and forth between the departments in the coming years.

In the 2017/18 action plans were developed for the following areas of focus: [ICT](#), [Power of Reading](#), [Mathematics](#), [Bilingual Education](#) and have been evaluated.

We have continued to experience success in the area of ICT. Coding and Google is very much in evidence in all the schools. Implementation has been very much help through the designation of a Leader for Learning for two days a week for the 2017/18. This role was extended for the 2018/19.

We have raised the profile of science, firstly through professional development and the implementation of a weekly science lesson. The teacher releasing teachers for work pressure is teaching science. The children very much enjoy this and talk about their science lessons. The work group is planning a Science week in 2019. Work in this areas will continue to develop and will extend to the area of developing an Eco school and Outdoor learning.



Cultural education continues to develop.

The establishment of our new location has taken much work in the past year, from recruiting a new member to the school leadership team, recruiting and inducting staff, ordering furniture and furnishings, along with the learning resources. The school offered the entire primary age range from Foundation to ID 6 from the beginning so this was a bigger organisational task than when we opened VNS which offered a limited age range. Much has been done to build a team. There are a number of pressures that were not realised at the beginning e.g. volume of visitors and telephone traffic. These will need to be considered in the coming year and options for improvement explored.

In the coming period we will look at the areas of learning support and meeting the individual needs of children. For the 2018/19 action plans have been created for the following areas,

[IPC](#), [Science](#), [Bilingual Education](#), [Social Relationships](#), [Aligning Learning](#), [EAL](#).

2. Realising a culture of continuous improvement

The new School Development Plan was developed in the context of the HSV Strategic Plan. We work closely with the Dutch Department and plan professional and curriculum development in partnership where possible. New and existing staff are observed both formally and informally on a regular basis. Staff and leadership engage regularly in professional conversations. As well as longer observations of staff related to PPC and the appraisal cycle, the ID Leadership complete walkthroughs. New staff are appraised during their first year. There is an ongoing appraisal cycle for existing staff. The school takes a serious and long term approach to professional development. There is an annual programme planned and published in advance. Staff also have the opportunity to attend conferences and external professional development sessions. Staff also led professional development sessions for each other. We are active participants in the DIPS network for different curriculum subject areas e.g. maths, EAL, HCL. Clear action plans are developed for the the implementation in curriculum areas that have been identified as a priority during a school year. There is an established workgroup culture. Workgroups are organised into three categories curriculum, organisational and events. Workgroup membership enables teachers to become involved in different facets of school life on a location and whole school level. Teachers have opportunities to visit each other's classrooms across the locations and share their expertise. There are regularly scheduled year group planning sessions to ensure consistency across locations and share ideas. We also work to moderate the teacher assessments that we do across locations.

C.Willemsparkschool

1. Het realiseren van strategische doelen

Aan de volgende strategische doelen vanuit het schoolplan is het afgelopen jaar gewerkt:

- In elke klas wordt opbrengstgericht gewerkt (o.a. d.m.v. teamscholing effectieve instructie);
- In elke klas is er aandacht voor een veilig pedagogisch en sociaal klimaat;
- De kinderen worden gestimuleerd en zijn gemotiveerd;
- De leerkrachten bieden coöperatieve werkvormen aan.

Bovenstaande zaken blijven ook in de komende tijd belangrijk om te borgen.



In het schoolplan 2019-2024 worden de strategische doelen voor de komende periode opgenomen. Naar aanleiding daarvan wordt per schooljaar een overzicht van doelen opgesteld.

2. Een cultuur van voortdurende verbetering realiseren

Op de Willemsparkschool weten wij in een goede sfeer mooie resultaten te behalen en daar willen we graag mee doorgaan de komende tijd. Een cultuur van verbetering op ieder niveau is daarbij een belangrijke voorwaarde. Hieronder puntsgewijs de zaken waar de afgelopen tijd aan is gewerkt:

- Het adaptieve, passende onderwijs verder verbeteren, zodat we de kinderen optimale ondersteuning kunnen bieden; dit is onder andere verbeterd door de reken coördinator in opleiding in te zetten om voor betere rekenaarsuitdaging te bieden en hier de collega's in mee te nemen.
- Uitdaging en verrijking: Voor de meer- en hoogbegaafde leerlingen bij meerdere vakken zorgen voor voldoende uitdaging, materialen en gevarieerde instructiemogelijkheden. Verbetering kan worden gerealiseerd door de aanschaf van uitdagende lesmaterialen (nieuwe taalmethode) en het ontwikkelen van doelgerichte thuisopdrachten; De nieuwe taal- en spellingmethode biedt veel meer verrijkmogelijkheden dan voorheen, waar de kinderen gebruik van kunnen maken. Daarnaast biedt de reken coördinator in opleiding een uitdagend aanbod op het gebied van rekenen.
- De Engelse lessen op een hoger niveau aanbieden en waar mogelijk uitbreiden, o.a. door implementatie van de nieuwe methode. Het doel is om de Engelse lessen op het niveau van Vroeg Vreemde Taal Onderwijs te brengen; we gaan bekijken of de betrokkenen meer tevreden zijn over de kwaliteit van het Engels.
- De kwaliteit van het rekenonderwijs borgen door het beleidsplan uit te voeren en een nieuwe rekencoördinator op te leiden (i.v.m. vertrek vorige rekencoördinator); Deze verbetering wordt momenteel naar tevredenheid gerealiseerd.
- Een doorgaande lijn aanbrengen in het cultuuronderwijs, met de nadruk op beeldende vorming en zo mogelijk in samenhang met het IPC onderwijs. Hier wordt door de cultuurcoördinatoren in opleiding een beleidsplan voor geschreven; In 2018-2019 wordt het beleidsplan cultuur uitgevoerd, waarbij de nadruk ligt op beeldende vorming. Een van de cultuurcoördinatoren volgt een vervolgopleiding op het gebied van IPC om de lesinhouden te integreren en meer samenhang aan te brengen. De andere cultuur coördinator volgt een vervolgopleiding op het gebied van cultuuronderwijs.
- Het IPC onderwijs een structurele impuls geven door één van de leerkrachten op te laten leiden tot IPC coördinator. De leerkrachten in staat stellen om te werken met de vak gerelateerde leerdoelen, persoonlijke leerdoelen en de internationale leerdoelen van IPC; dit wordt naar tevredenheid uitgevoerd.
- Leerkrachten meer tijd en gelegenheid geven voor zaken als voorbereiding, registratie en om bij elkaar in de klas te gaan kijken, zodat ze met en van elkaar kunnen leren. Doordat de werkdrukgeden worden ingezet voor vervanging, kan dit verbeterpunt worden gerealiseerd.

D. Het open Venster

1. Het realiseren van strategische doelen

Het Open Venster blijft zich richten op leerlingen met speciale onderwijsbehoeften i.v.m. ernstige dyslexie en/of dyscalculie en zal de expertise op dit gebied verder versterken. Daarbij is de inzet van (nieuwe) digitale middelen een speerpunt. In de komende tijd willen we onze expertise delen met en verbreden naar de andere scholen van de HSV.



Op het gebied van de leerlingenondersteuning is het belangrijk om – in samenwerking met SPPOH - de begeleidingsmogelijkheden te vergroten voor leerlingen die geen/weinig leergroei doormaken, omdat zij uitzonderlijk dyslectisch zijn.

Er wordt veel aandacht besteed aan versterking van de sociaal-emotionele vaardigheden van de kinderen en dit wordt in de toekomst voortgezet onder andere door middel van scholing van de leerkrachten en het inzetten van de Kanjertraining. In het nieuwe leerlingvolgsysteem dat is aangeschaft is een ander meetinstrument voor het welbevinden beschikbaar, waarbij ook handelingsadviezen worden gegeven.

Daarnaast willen wij de komende tijd de sociale en creatieve vaardigheden van de leerlingen verder vergroten, onder andere door structurele aandacht voor muzikale vorming. Dit verloopt tot nu toe naar wens.

Jaarlijks evalueren we als team ons functioneren en worden met de medewerkers functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd. In de toekomst is het wenselijk om meer tijd vrij te maken voor de niet-lesgevende taken van de leerkrachten. De verhuizing naar een nieuw schoolgebouw heeft een vermindering van een aantal taken met zich meegebracht, omdat er in het gedeelde gebouw administratieve en huishoudelijke ondersteuning aanwezig is.

De PR/marketing van Het Open Venster heeft meer aandacht nodig om aan het gewenste aantal leerlingen te behouden/verkrijgen en daarmee de kwaliteit van de school blijvend te borgen. Hiervoor wordt een aantal actiepunten opgenomen in het schoolplan 2019-2024.

Om de resultaten van de kinderen (en daarmee de kwaliteit van de school) goed te monitoren zullen we met behulp van het nieuwe leerlingvolgsysteem het gemiddelde leerrendement per vakgebied in kaart proberen te brengen.

2. Een cultuur van voortdurende verbetering realiseren

Een cultuur van voortdurende verbetering is een vereiste voor Het Open Venster doordat we bij onze specifieke doelgroep een zo hoog mogelijk rendement willen en kunnen behalen, zowel op sociaal-emotioneel als op cognitief gebied.

Geen enkel jaar is hetzelfde op Het Open Venster. Je weet bij aanvang van een schooljaar niet wat je aan instroom kan verwachten. Basisscholen proberen zoveel mogelijk hun leerlingen in school te houden en verwijzen eigenlijk zelden. Ouders vinden ons grotendeels op eigen initiatief via het internet.

We hebben daardoor een variatie aan leeftijden, achterstanden, hulpvragen en eveneens aan opgebouwd negatief zelfbeeld.

Geen enkel jaar is ook de uitstroom naar het VO in te schatten vanwege bovengenoemde componenten. Wij, als team, zijn zoals ieder jaar weer enorm blij met de uitstroom van de leerlingen, hoe ver ze uiteindelijk zijn gekomen. Het gaat ons om de groei van de leerlingen en dat ze op een passende plek in het voortgezet onderwijs terecht komen.

We zien dat de hulpvraag op sociaal emotioneel gebied verandert. Leerlingen worden langer in school gehouden, hebben al gevechten geleverd met trajecten zoals ONL, IWAL of RID voor het behandelen van ernstige enkelvoudige dyslexie. Een aanpak die onze leerlingen niet veel heeft opgeleverd, buiten frustratie en een matig welbevinden.

Ieder kind dat instroomt, is nieuw en dat vraagt vanuit het team grote flexibiliteit, professionaliteit en kennis. Vooral wat betreft gedrag is zeer belangrijk om goed te kijken of we een kind op de juiste wijze kunnen ondersteunen, waarbij het welbevinden van alle leerlingen gewaarborgd is.

Het is jaarlijks zoeken in het aanbod van leermiddelen wat geschikt is voor onze populatie en wat leerrendement oplevert. We proberen methodes en hulpmiddelen uit. Met elkaar blijven we op zoek om het hoogste rendement te kunnen verwesenlijken bij onze leerlingen. Onze kinderen zijn gebaat met werken op maat in een kleinere setting. Dat is wat we bij Het Open Venster met veel inzet en plezier blijven bieden.

E. IVIO

1. Strategische doelen:

Wij hebben de ambitie om de komende jaren met de kernwaarden aan de slag te gaan:

- **Respect:** in onze diverse organisatie streven we naar een goede samenwerking met respect voor de verschillende culturen, normen en waarden van een ieder.
- **Verantwoordelijkheid:** eigenaarschap, een proactieve houding en het oplossen van problemen zijn aspecten van onze gedeelde verantwoordelijkheid.
- **Veiligheid:** zorgdragen voor een omgeving waarin iedereen zich veilig voelt.

Verbondenheid: één van het belangrijkste doel is meer verbondenheid tussen de HSV-scholen. Een gevoel van saamhorigheid binnen onze eigen scholen en verbondenheid met de andere HSV-scholen door onze gedeelde missie en kernwaarden. Wij zouden graag meer van elkaar willen leren. Op ieder van onze HSV scholen is er veel expertise op verschillende punten zoals: IPC, ICT, cultuur, duurzaamheid en zorgstructuur voor leerlingen die niet mee kunnen komen met het standaard programma. Wij willen inventariseren wat elke school te bieden heeft. Door bij elkaar op school te gaan kijken en deze punten te bespreken, kunnen wij leren van elkaar. Wij maken een plan om meer verbondenheid te creëren. Het is van groot belang dat dit plan draagvlak heeft en het personeel de tijd krijgt om het te kunnen realiseren.

Wij zijn aan de slag gegaan met de volgende doelen:

- Een betere communicatie
- Implementeren IPC: wij hebben op een andere HSV vestiging gekeken hoe zij IPC hebben geïmplementeerd. Wij hebben hun adviezen meegenomen in ons plan.
- Schoolplan 2019-2023: wij hebben samen met het team het nieuwe Schoolplan geschreven. Het is een duidelijk plan met duidelijk doelen geworden. Het wordt gedragen door het team. Wij zijn er met z'n allen verantwoordelijk voor.

Werken met Cloudwise: hier hebben we een start mee gemaakt.

2. Een cultuur van voortdurende verbetering realiseren.

Ons doel is om continu in ontwikkeling te zijn.

Het team heeft het afgelopen jaar veel van elkaar geleerd. Er is collegiale consultatie bij elkaar gedaan. Aan de hand van een kijkwijzer zijn zij bij elkaar gaan kijken. Na afloop zijn bevindingen (tips en tops) besproken. Doordat wij leerlingen met gestapelde problematiek hebben, zijn er regelmatig overleggen met elkaar of in het team. Wij denken met elkaar na hoe wij onze leerlingen het beste kunnen begeleiden. De leerkrachten leren van elkaars aanpak en ideeën. Er heerst een open cultuur en het hele team staat klaar wanneer er een leerling ontspoot of er andere problemen zijn. Het team ondervindt grote steun van elkaar. Daarnaast volgen wij onderwijsvernieuwingen en doen studiedagen om ons bij te scholen.

Dit jaar hebben we de leerlingen bij hun eigen korte termijndoelen betrokken. Door kindgesprekjes te houden, hebben de leerlingen beter inzicht op hun ontwikkeling gekregen. Zij hebben inbreng in hun eigen korte termijndoelen en zijn daar medeverantwoordelijk voor. Door deze manier van werken zien we dat de leerlingen veel gemotiveerder en kritischer zijn. Zij hebben beter inzicht wat hun talenten zijn en zij leren goed omgaan



F. Lighthouse/Three Little Ships



1. Delivering Strategic Goals

The Three Little Ships and Lighthouse continued to strive for high quality education and care of the students throughout 2018.

In August 2018, Three Little Ships and Lighthouse Special Education moved to a new location in the van Heutszstraat 12, along with a new school of the HSV International Department and the Open Venster School (for Dutch children with dyslexia and dyscalculia). The planning for this move and the move itself required a lot of additional energy and time from school staff. Study days and staff meeting time was used; this meant that some strategic goals for the school year 2017-2018 were not (fully) achieved. The impact on the children during the planning and preparation period was minimal. School closed two days early in the summer to allow staff time to pack up the classrooms.

Three Little Ships opened one week late in the new school year as the GGD needed time to complete the relevant inspections and paperwork.

In the second half of 2018, the strategic emphasis has been to move to the new location and to adapt to being in a large, busy building. There have also been four months of exploring, with the HSV International Department, how best to work together. This new cooperation has different aspects: physical (shared rooms and resources); operational (timetabling and meetings); educational (planning and integration of students into mainstream); management (sharing of tasks and 'filling' in when Interim Director or Head of School is not in the building); financial (joint ordering of resources and division of joint invoices); staffing (joint meetings, shared communal spaces and working relationships).

The move into a location with a mainstream international school has been a strategic move to develop the inclusivity of the Lighthouse and the international school programme. Further discussions will need to take place on how to build an inclusive community within the school building. This will be reflected in the new School Plan for 2019 - 2024.

The Three Little Ships curriculum topics were reviewed in 2018 and learning goals were incorporated into the planning document. Three Little Ships now has a consistent tracking and assessment system for all students. A modified document is used for students who are developmentally younger than their peers.

Open mornings were held by Three Little Ships for parents to join their children in activities in the classroom with the purpose of helping parents understand the preschool curriculum.

In the last two months of 2018, Lighthouse staff have started to look at their curriculum planning in the light of having students integrating into the mainstream international school programme. In 2019, further discussion will take place about using the IPC curriculum and the Jigsaw social skills curriculum.

New iPads, iPad covers and Chrome Books were ordered and put in place for student use. This was partly funded by selling the old school iPads.

HSV strives to employ high quality staff. It is not easy to find local staff that fit the legal qualification requirements for Dutch Childcare and Special Education and are also native English speakers. No recruitment is currently done internationally.

One teacher left the Lighthouse Special Education School for alternative employment within The Netherlands. A replacement teacher was recruited locally. One teaching assistant left the Three Little Ships preschool. A replacement teaching assistant was appointed; this staff member is also qualified as a teacher and will provide Compensation Day cover for the other two teachers during 2019. One member of Three Little Ships staff was absent due to ill health for a significant part of 2018. This absence was covered by a qualified teaching assistant recruited locally, providing stability within the team.

Finding quality (cover) staff and lunchtime volunteers took a significant percentage of the Interim Director's time in 2018. The lunchtime volunteer recruitment and management was taken over by the Lunchtime Coordinator, a member of the HSV International Department staff towards the end of 2018.

Significant budget was allocated to the training of existing staff. In-service training was provided by the Interim Director. One Study Day was led by the school's associated therapists and staff were given training on Augmentative Communication Devices and on Sensory Processing Tools. One staff member and the Interim Director attended the local conference in Leiden run by Children with Special Needs and one staff member attended the Early Years Conference in Luxembourg. Several staff were given opportunities to attend meetings of the local International Schools Early Years Forum. The Interim Director and Three Little Ships team leader also attended training events organised by GGD and Gemeente Den Haag in relation to the IKK law and Childcare Quality.

HSV strives to provide a caring working environment for its staff. The staffroom in the new location is designated for staff and for adult meetings only, and not as a teaching space. Comfortable furniture was provided by the American Embassy for the staffroom. Government money that was provided to reduce work pressure was spent on paying for additional teaching assistant hours. The staff enjoyed several social events provided by HSV Board, including the Summer BBQ and Cultuur-Schakel events. Social events were also organised by the Three Little Ships and Lighthouse staff themselves, including a summer BBQ and a Christmas Brunch at staff members' homes.

Three Little Ships and Lighthouse produced new advertising brochures in 2018. Team Drives in Google were set up and used consistently by staff, facilitating easy cooperation and access to school-wide documents.

2. Realising a culture of continuous improvement

The Lighthouse Special Education and Three Little Ships staff culture is one in which staff feel comfortable to ask for help and to learn from each other. Moving to the new location has meant that the staff are now part of a larger team with diverse experiences and expertise. This has been both rewarding and challenging. For some staff, it has not been easy to adapt to a mainstream environment with a highly stimulating environment and busy corridors and playgrounds. The staff have also had to get to know a lot of new colleagues. Balancing these challenges, however, has been the positive experience of joining in mainstream educational and social activities with staff and with children aged 4 to 11 years old. In 2019, it is hoped to build on these newly formed relationships so that staff can learn from each other's expertise in special education and in IPC.

Through the 7 study days, staff meetings and informal meetings between staff, the education of students was continually discussed in 2018. The Three Little Ships and Lighthouse Special Education are continually evaluating the educational provision of the class, striving for excellence. Regular team planning, where everyone's ideas are welcome and each person is encouraged to contribute became the norm in 2017 and was continued in 2018.

In addition to contracted staff, the Lighthouse and Three Little Ships provided a work experience placement to a student from the International PABO. This is part of our school's culture to provide learning opportunities for children and adults alike.

5. De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR)

De GMR telt in 2018 acht leden. De leden hebben zitting in de Raad namens de ouders, dan wel het personeel van iedere school of afdeling. Samenstelling:

Namens de Basisschool HSV:

Patty Burghouwt, personeelslid

Birgit LeHaen, ouderlid

Judith Preston, personeelslid tot 1 augustus 2018.

Namens de Basisschool Willemspark:

Roger Reichrath, ouderlid

Roshni Jhagru, personeelslid

Namens IVIO:

Maritha van Dam-Vreugdenhil

José Peters, personeelslid (voorzitter)

Namens Het Open Venster:

Ernee Vollenberg, ouderlid tot 1 augustus 2018)

Jean Pierre van der Rest, ouderlid vanaf 1 augustus 2018

Alle vergaderingen werden gehouden in aanwezigheid van de bestuurder, die samen met de voorzitter de voorbereiding van de vergaderingen besprak.

Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen:

- Bestuursformatieplan 18/19
- Jaarrekening 2017
- Jaarverslag 2017
- Gesprek met ARBO arts
- Strategisch beleidsplan 2018/2023
- Medezeggenschapsreglementen
- Vergaderrooster
- Begroting 2019.
- Notitie risico management
- Gedragsprotocol
- Werkdrukmaatregelen
- Marketing
- Professioneel statuut
- Bestuursrapportage tevredenheidsonderzoeken personeel en leerlingen
- Rapport bestuurlijke visitatie + actielijst
- Takenlijst bestuursmedewerkers
- Rapportages van bestuurder aan Raad van Toezicht
- Overeenkomst met Uniek ter ondersteuning van leerlingen NSL
- Stand van zaken nieuwe gebouw van Heutszstraat
- Stakingsacties

In gemeenschappelijke vergadering hebben de GMR en de Raad van Toezicht gesproken over de oriëntatie op het nieuwe strategische beleidsplan 2018/2023 en ook het zelfevaluatie rapport van de HSV dat diende als input voor de visitatiecommissie.

6. Ouderbijdragen en cursusgelden Schooljaar 2018 - 2019

Basisschool Haagsche Schoolvereniging, Nederlandse afdeling:

Ouderbijdrage per leerling: € 575

Basisschool Haagsche Schoolvereniging, internationale afdeling:

Cursusgeld per leerling: € 4.750

Foundationgroup: zelfde fee als Three Little Ships per maand € 750

Basisschool Willemspark:

Ouderbijdrage per leerling: € 350

Het Open Venster:

Ouderbijdrage per leerling: € 9.600

IVIO, school voor speciaal basisonderwijs:

Ouderbijdrage per leerling: € 100

Lighthouse Special Education:

Cursusgeld Three Little Ships, per maand € 750

Cursusgeld Three Little Ships early intervention € 19.800

Ouderbijdrage Light house-leerlingen vanaf 5 jaar € 24.200

7. Financieel jaarverslag 2018

Kengetallen

Op voorschrift van het ministerie van OCW dienen de hier volgende kengetallen te voldoen aan bepaalde waarden. De HSV voldoet aan al deze waarden.

Weerstandsvermogen: 9,87 (2017: 21,13 %)

Het weerstandsvermogen is het vrije deel van het eigen vermogen minus de materiële vaste activa (gebaseerd op de nulmeting), uitgedrukt in een percentage van de jaarlijkse rijksbijdrage. Dit percentage geeft dus inzicht in de capaciteit van de organisatie om onvoorziene tegenvallers in de exploitatie op te vangen.

Solvabiliteit: 71,27 (2017: 72,52%)

De solvabiliteit is het eigen vermogen, uitgedrukt in een percentage van het balanstotaal. Dit percentage (maximaal 100%) geeft dus aan in welke verhouding de bezittingen op de activazijde van de balans zijn gefinancierd met eigen vermogen of met vreemd vermogen. Een lage solvabiliteit betekent dat in hoge mate financiering met vreemd vermogen plaatsvindt en kan het aantrekken van aanvullend vreemd vermogen (een lening) bemoeilijken. Bij de berekening van dit percentage worden alle beschikbare reserves (inclusief de bestemmingsreserves) tot het eigen vermogen gerekend.

Streefgetal: 50. Dit getal is gebaseerd op aanwijzingen van het Ministerie van OC&W.

Een lager getal in aanvaardbaar wanneer deze afwijking verklaarbaar is en van niet-structurele aard, wat blijkt uit de balans en/of de exploitatieoverzichten.

Liquiditeit (current ratio): 1,85 (2017: 2,29)

De liquiditeit geeft aan in welke mate een organisatie in staat is om op korte termijn aan alle betalingsverplichtingen te voldoen. Een liquiditeitsratio van 1 of hoger wordt beschouwd als voldoende. (vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden).

In algemene zin is een afwijking van het streefgetal aanvaardbaar, wanneer deze voorzien is, beargumenteerd en niet structureel.

Rentabiliteit: 4,52 (2017: 5,19)

Met de rentabiliteit wordt in het bedrijfsleven de winst- of verliesgevendheid van een onderneming bedoeld. In het primaire onderwijs wordt hiermee een relatie gelegd tussen het resultaat en de ontwikkeling hiervan op het weerstandsvermogen. Het saldo van de bedrijfsvoering, uitgedrukt in een percentage van de totale baten.

Streefgetal: 0

Analyse en verklaring financiële resultaat

Het jaar 2018 is afgesloten met een batig saldo van € 515.880 terwijl in de begroting een saldo van € 16.000 was voorzien. Dit resultaatverschil van € 499.880 is veroorzaakt door inkomsten die niet waren voorzien dan wel hoger waren dan voorzien en uitgaven die hoger waren dan voorzien/begroot. Hier spelen een aantal ontwikkelingen een rol die lastig te voorspellen waren. De ingebruikname van het gebouw aan de Van Heutszstraat (VHS) en de daarmee gepaard gaande uitbreiding van leerlingen en personeel op de ID hebben grote invloed op de realisatiecijfers van 2018 (Rijks bekostiging, ouderbijdragen, personele lasten en de afschrijvingskosten voortvloeiend uit de gedane investeringen voor dit gebouw). Ook de verkoop van de woning aan de Cantaloupenburg (behorend bij Willemspark) heeft een positief resultaat tot gevolg. In 2020 kunnen werkgevers onder bepaalde voorwaarden uitbetaalde transitievergoeding retour ontvangen vanuit het UWV. Er zijn in de afgelopen jaren voor 2 personeelsleden die i.v.m. langdurige ziekte uit dienst zijn gegaan transitievergoedingen uitbetaald, deze zijn als baten opgenomen in de cijfers van 2018. De jaarrekening van de HSV is in te zien via deze link: https://docs.google.com/document/d/14MNkDuRMH_D5k5y_jQDGuj_URxHrBFksSq6VhA0-9Xo/edit

Baten

• Hogere rijksbijdragen (groei & werkdrukmiddelen)	€ 563.000
• Hogere bijdrage vanuit SPPOH	€ 207.875
• Hogere overige subsidies	€ 8.875
• Meer ontvangen cursusgelden en ouderbijdragen	€ 362.250
• Transitievergoedingen	€ 96.750
• Verkoop woning	€ 246.000

Lasten

• Hogere personele lasten (o.a. cao nabetalingen +VHS)	€ 666.500
• Inhuur personeel op contractbasis	€ 69.000
• Hogere overige exploitatielasten (met name VHS)	€ 249.250

Analyse balansposten en streefwaarden

Het positieve resultaat is toegevoegd aan en de reserve personeel (€ 212.800) en aan de overige reserves (€ 303.068).

Per 1 augustus 2015 is de Stichting HSV niet meer aangesloten bij het Vervangingsfonds, maar is voor wat betreft de vervanging eigen risicodragers.

In het document "Risicomanagement" is vastgesteld dat een algemene reserve van € 2.000.000 en een personele reserve van € 1.500.000 gewenst zijn om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Met het resultaat van 2018 komen beide reserves op respectievelijk € 2.234.324 en € 1.506.498.

Ten behoeve van het eigen risicodragerschap voor de vervanging is een reserve van € 300.000 gewenst. Per 31 december 2018 is de stand van die reserve € 43.043.

Het liquide bedrag aan het eind van het verslagjaar is hoog; dit is evenals vorig jaar veroorzaakt door de vooruitbetaalde ouderbijdragen/cursusgelden en door het batig saldo 2018.

Vergelijking balansposten met vorig jaar

De materiele vaste activa zijn fors gestegen t.o.v. 2017. Dit heeft met namen te maken met de investeringen die zijn gedaan voor het nieuwe gebouw aan de Van Heutszstraat 12. De financiële vaste activa staan in vergelijking met vorig jaar wel op de balans omdat bekend is geworden dat uitbetaalde transitievergoedingen nu terug gevorderd kunnen worden. Het eigen vermogen is toegenomen omdat het resultaat boekjaar van ruim €500.000,-- is toegevoegd.

De toename van de voorzieningen zit vooral in de voorziening onderhoud. Er is gedoteerd conform de begroting en daar tegenover staat een lagere onttrekking, wat leidt tot een toename. De overlopende passiva zijn toegenomen doordat er voor de ouderbijdragen een groter deel vooruit ontvangen is t.o.v. voorgaand jaar.

Analyse balansposten en streefwaarden

Het positieve resultaat is toegevoegd aan en de reserve personeel (€ 212.800) en aan de overige reserves (€ 303.068).

Per 1 augustus 2015 is de Stichting HSV niet meer aangesloten bij het Vervangingsfonds, maar is voor wat betreft de vervanging eigen risicodragers.

In het document "Risicomanagement" is vastgesteld dat een algemene reserve van € 2.000.000 en een personele reserve van € 1.500.000 gewenst zijn om financiële tegenvallers te kunnen opvangen. Met het resultaat van 2018 komen beide reserves op respectievelijk € 2.234.324 en €1.506.498. De notitie risicomanagement wordt periodiek besproken binnen het bestuursbureau en met de Raad van Toezicht.

Ten behoeve van het eigen risicodragerschap voor de vervanging is een reserve van € 300.000 gewenst. Per 31 december 2018 is de stand van die reserve € 43.043.

Het liquide bedrag aan het eind van het verslagjaar is hoog; dit is evenals vorig jaar veroorzaakt door de vooruitbetaalde ouderbijdragen/cursusgelden en door het batig saldo 2018.

Toelichting op kasstromen en financiering

Het jaar 2018 is afgesloten met een positief saldo van €515.880,-- uit operationele activiteiten. De hoge investeringen in materiele vaste activa hebben geleid tot een afname van de liquide middelen. De verwachting is dat de daling van de liquide middelen beperkt blijft tot het jaar 2018. In het komend boekjaar worden de ouderbijdragen verhoogd en wordt er een groeibekostiging verwacht vanuit DUO.

Treasuryverslag

De bestuurder is verantwoordelijk voor het treasurymanagement.

Het treasurybeleid is in een statuut vastgelegd. Het beleid is er op gericht om een zo hoog mogelijk rendement te combineren met een zo laag mogelijk risico. Deze afweging wordt gemaakt in de productkeuze naar aard, looptijd en beschikbaarheid van middelen. In de praktijk wordt invulling gegeven aan dit profiel door gebruik te maken van een spaarrekening met relatief hoge rente.

In 2018 hebben geen beleggingen plaatsgevonden; de beschikbare vrije middelen zijn op spaar- en vermogensrekeningen gezet. Dankzij de goede liquiditeitspositie kan de Stichting HSV binnen de gestelde termijnen aan alle financiële verplichtingen voldoen.

De financiële ontwikkelingen

De in de begroting voor 2018 opgenomen investeringen konden alle worden gerealiseerd.

WOPT (Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens)

De HSV heeft geen salarissen, vergoedingen, bonussen etc. uitgekeerd die openbaar moeten worden gemaakt op grond van het bepaalde in de WOPT.

Financiële risico's: risicomanagement

De financiële risico's van de Stichting HSV worden in een bijlage bij dit verslag benoemd via een hyperlink (notitie risicomanagement 2019) en er is in aangegeven hoe hoog de reserves en voorzieningen dienen te zijn om incidentele en structurele financiële tegenvallers op te kunnen vangen. De grootste risico's uit deze notitie luiden als volgt:

De P&C cyclus en de beschrijving van de AO moeten een update krijgen en het instrument van de forecast bij de managementrapportages is nog onvoldoende ontwikkeld. De interne procedure wat betreft het melden van schades aan het bestuursbureau t.b.v. de verzekeringen staat niet bij iedereen op het netvlies. De alertheid op privacy-aangelegenheden bij het personeel kan nog worden vergroot. Op deze risico's zijn acties gezet zodat gegarandeerd is dat de verbeteringen worden opgepakt. [Notitie risicomanagement 2019](#)

Begroting 2019

Baten:

Rijksbijdragen	€	7.216.150	
Overige subsidies	€	185.425	
Ouderbijdragen/cursusgelden	€	4.176.850	
Overige baten	€	118.350	
Totaal baten			€ 11.658.725

Lasten:

Salarissen	€	9.438.250	
Overige personele lasten	€	589.175	
Afschrijvingen	€	310.500	
Huisvesting	€	843.800	
Administratie en beheer	€	124.600	
Inventaris en apparatuur	€	2.000	
Overige kosten	€	377.200	
Leermiddelen	€	372.100	
Financiële lasten	€	2.500	
Totaal lasten			€ 12.060.125
Saldo			€ -401.400

Continuïteitsparagraaf

A1.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Personele bezetting in FTE:						
-Bestuur/Management	8,7	9,1	9,6	10,1	10,6	11,1
-Personeel primair proces/Docerend Personeel	88,92	99,4	102,34	105,37	107,52	109,15
-Ondersteunend personeel/overige medewerkers	36,75	39,07	40,27	41,47	42,67	43,87
	134,37	147,57	152,21	156,94	160,79	164,12
Leerlingen aantallen						
-Leerlingen aantallen per 31 december of de laatste bekende stand.	1085	1205	1242	1262	1282	1297

A 2. MEERJARENBEGROTING

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Balans						
Vaste Activa						
Immaterieel						
Materieel	4.301.530	4.301.530	4.301.530	4.301.530	4.301.530	4.301.530
Financieel	96.858	96.858	96.858	96.858	96.858	96.858
TOTAAL VASTE ACTIVA	4.398.388	4.398.388	4.398.388	4.398.388	4.398.388	4.398.388
Vlottende Activa						
Voorraden						
Vorderingen	649.289	649.289	649.289	649.289	649.289	649.289
Effecten						
Liquide Middelen	3.888.154	3.496.754	3.544.603	3.764.033	4.071.795	4.686.619
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4.537.443	4.146.043	4.193.892	4.413.322	4.721.084	5.335.908
TOTAAL ACTIVA	8.935.831	8.544.431	8.592.280	8.811.710	9.119.472	9.734.296
<i>Eigen Vermogen</i>	<i>4.993.070</i>	<i>4.601.670</i>	<i>4.649.519</i>	<i>4.868.949</i>	<i>5.176.711</i>	<i>5.791.535</i>
Algemene Reserve	282.093	282.093	282.093	282.093	282.093	282.093
Bestemmingsreserves	3.676.773	3.285.373	3.333.222	3.552.652	3.860.414	4.475.238
Overige reserves/fondsen/aandeel derden	1.034.204	1.034.204	1.034.204	1.034.204	1.034.204	1.034.204
Voorzieningen	1.394.904	1.394.904	1.394.904	1.394.904	1.394.904	1.394.904
Langlopende schulden	92.267	92.267	92.267	92.267	92.267	92.267
Kortlopende schulden	2.455.590	2.455.590	2.455.590	2.455.590	2.455.590	2.455.590
Totaal Passiva	8.935.831	8.544.431	8.592.280	8.811.710	9.119.472	9.734.296
Staat/Raming van Baten en Lasten						
BATEN						
Rijksbijdragen	6.815.900	7.216.150	7.516.150	7.616.150	7.916.150	8.116.150
Overige overheidsbijdragen en subsidies	194.303	147.375	222.419	226.000	229.582	232.268
Baten in opdracht van derden	3.845.631	4.176.850	4.451.381	4.556.381	4.635.131	4.893.881
Overige baten	492.176	118.350	128.350	138.350	148.350	158.350
TOTAAL BATEN	11.348.010	11.658.725	12.318.300	12.536.881	12.929.213	13.400.649
LASTEN						
Personeelslasten	8.657.645	10.017.425	10.037.425	10.057.425	10.327.425	10.427.425
Afschrijvingen	296.642	310.500	317.500	324.500	331.500	350.000
Huisvestingslasten	894.626	843.800	922.126	937.126	952.126	990.000
Overige lasten	980.646	875.900	990.900	995.900	1.007.900	1.015.900
TOTAAL LASTEN	10.829.559	12.047.625	12.267.951	12.314.951	12.618.951	12.783.325
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	518.451	-388.900	50.349	221.930	310.262	617.324
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/-rentelasten)	-2641	-2500	-2500	-2500	-2500	-2500
Saldo buitengewone baten en lasten						
Totaal resultaat	515.810	-391.400	47.849	219.430	307.762	614.824

Toelichting op gegevens meerjarenbegroting 2019 t/m 2023

Personele bezetting

De Stichting Haagsche Schoolvereniging beheert drie scholen:

- a. Basisschool Haagsche Schoolvereniging (erkende IGBO-school)
- b. Basisschool Willemspark
- c. Speciale Basisschool IVIO

De Basisschool Haagsche Schoolvereniging bestaat uit een Nederlandse en een Internationale afdeling. Beide afdelingen hebben een directeur. Daarnaast zijn aan de internationale afdeling nog vier locatieleiders verbonden. De locatieleiders zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken.

Aan de Basisschool Willemspark is een afdeling voor dyslectische kinderen verbonden, genaamd "Het Open Venster". De directeur van de Nederlandstalige afdeling van de Basisschool Haagsche Schoolvereniging is tevens directeur van de Willemspark school en van Het Open Venster, waar de dagelijkse leiding in handen is twee locatieleiders.

Aan de Speciale Basisschool IVIO is de afdeling Lighthouse Special Education verbonden, een afdeling voor speciaal onderwijs aan internationale kinderen. Zowel IVIO als Lighthouse hebben een directeur.

Aan de afdeling Lighthouse is een preschool verbonden genaamd Three Little Ships.

Aan alle scholen en afdelingen zijn leerkrachten, vakleerkrachten, klassenassistenten, administratieve krachten en conciërges werkzaam, om een zo goed mogelijke kwaliteit van het onderwijs te bieden.

Leerlingaantallen

De Nederlandse afdeling van de Basisschool Haagsche Schoolvereniging zal per teldatum van elk jaar rond de 200 leerlingen tellen; de stabiliteit wordt enerzijds veroorzaakt door een constante wachtlijst en anderzijds door de onmogelijkheid om uit te breiden. De Internationale afdeling heeft een bezetting van ruim 600 leerlingen en de verwachting is dat dit door dat per 1 augustus 2018 een nieuwe locatie in gebruik is genomen, zal toenemen tot 700 leerlingen. In de meerjarenbegroting is hiermee rekening gehouden.

De basisschool Willemspark zal hooguit nog een kleine groei te zien geven tot 215 leerlingen, terwijl op grond van de ervaringen het leerlingenaantal voor de afdeling Het Open Venster rond de 30 leerlingen zal blijven.

De sbo IVIO vertoont een stijgend aantal leerlingen (1 okt. 2018, 85 leerlingen) voor de afdeling Lighthouse is de verwachting dat het aantal leerlingen tussen de 13 en 15 zal schommelen. De afdeling kinderopvang (Three Little Ships) blijft in dit kader buiten beschouwing, omdat het geen leerlingen in de zin van de Wet op het Primair Onderwijs betreft.

Toelichting op de balans

Mutaties van reserves, fondsen en voorzieningen

De mutaties in de algemene reserve zijn het gevolg van de geraamde saldi van baten en lasten in de jaren 2019 t/m 2023.

De negatieve publieke reserve aan de Willemsparkschool is beëindigd door de verkoop van het pand aan de Cantaloupenburg 42/44.

De herwaarderingsreserve is een reserve die bestaat uit de waarde van het pand Nassaulaan 26 te Den Haag, dat eigendom is van de BV Haagsche Schoolvereniging. Deze BV verhuurt het pand aan de Stichting Haagsche Schoolvereniging, die op haar beurt huurvergoeding ontvangt van de gemeente Den Haag.

Staat van baten en lasten

Rijksbijdragen

Hierin zijn begrepen alle van het Rijk afkomstige gelden.

Overige baten

Hierin zijn hoofzakelijk begrepen de cursusgelden/ouderbijdragen van de scholen/afdelingen.

Personele lasten

Door de uitbreiding van de internationale afdeling wordt een stijging van het leerlingenaantal verwacht en derhalve een stijging van de personele lasten. Verder wordt geen groei voorzien. De HSV streeft wel nadrukkelijk naar een goede functiemix, jaarlijks wordt er een sollicitatieronde georganiseerd om leerkrachten te benoemen in L11 als zij meer verantwoordelijkheid op zich nemen.

Huisvesting

Met ingang van 2015 is het bestuur ten gevolge van de doordecentralisatie zelf verantwoordelijk voor het onderhoud van de gebouwen. Dientengevolge wordt in de begrotingen rekening gehouden met een stijging van de kosten. Ook de meerjaren onderhoudsplanningen (mop 's) zijn op dit punt aangepast.

Met de gemeente Den Haag is overleg gaande dat er toe zou kunnen leiden dat het gebouw Nassaulaan 26 door de gemeente wordt overgenomen van de BV Haagsche Schoolvereniging. Voorwaarde voor die overname is dat er ook een principe afspraak kan worden gemaakt over een renovatie van het gebouw. Een en ander is nog slechts in het stadium van een verkenning.

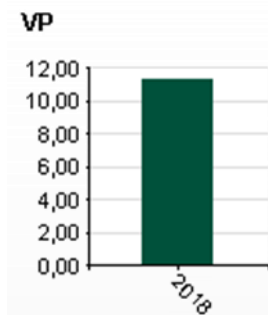
De meerjarenbegroting is beleidsarm. Zodra afschrijvingstermijnen verlopen, zullen vervangingen gaan plaatsvinden. Investerings in de huisvesting en inrichting zullen worden geïntensiveerd zodra bekend wordt of de gemeente medewerking wil verlenen aan de overname van het gebouw aan de Nassaulaan.

Tot slot worden er regelmatig verbeteringen aangebracht in de gebouwen.

Er zijn geen verhuisplannen meer voor de thans in gebruik zijnde locaties

8. Bijlage 1: ziekteverzuim kalenderjaar 2018

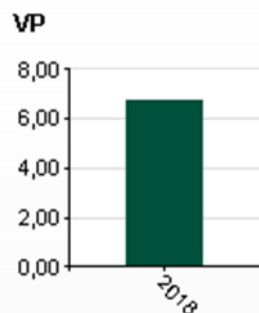
IVIO verzuimpercentage (VP)



Basisschool HSV Nederlandse Afdeling



Willemspark



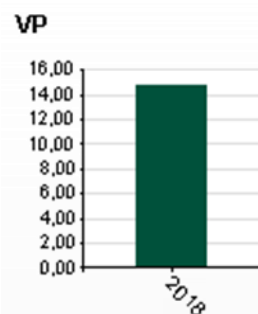
Bovenschools



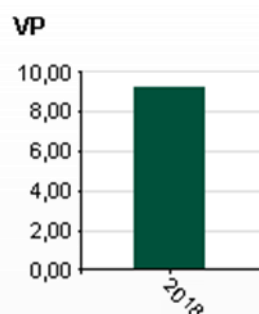
International department



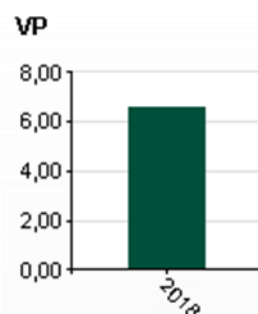
Lighthouse



Het Open venster



HSV totaal



Bijlage 2: Aantal werknemers naar geslacht/betrekkingsomvang 2018

IVIO

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	20	0	20
	Bezetting (wtf)	12,7130		
Man	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	1,0000		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	21	0	4	1	1	3	0	2	4	4	2	0
Bezetting (wtf)	13,7130		2,4875	0,7875	0,7875	1,4928		1,0000	2,8795	3,3233	0,9549	

Lighthouse

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	14	3	11
	Bezetting (wtf)	8,9382		
Man	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (wtf)	0,8875		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	15	0	0	2	3	3	0	3	3	0	1	0
Bezetting (wtf)	9,8257			12,125	2,7506	19,166		16,426	13,034		10,000	

Basisschool HSV Nederlandse Afdeling

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	21	3	18
	Bezetting (wtf)	12,6442		
Man	Aantal Personen	5	0	5
	Bezetting (wtf)	2,0741		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	26	0	0	1	3	3	3	7	2	4	3	0
Bezetting (wtf)	14,7183			0,7125	1,8500	1,4738	1,8305	3,3397	1,3583	2,7432	1,4103	

International department

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	92	35	57
	Bezetting (wtf)	67,9845		
Man	Aantal Personen	19	9	10
	Bezetting (wtf)	14,4482		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	111	0	0	15	18	19	11	16	6	15	9	2
Bezetting (wtf)	82,4327			12,3375	16,3729	12,2428	8,0110	10,1678	4,5802	12,4928	4,9607	12670

Bestuursbureau

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Man	Aantal Personen	1	1	0
	Bezetting (wtf)	10000		
Vrouw	Aantal Personen	2	0	2
	Bezetting (wtf)	12000		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
Bezetting (wtf)	2,2000			0,8000					0,4000		1,0000	

Willemspark

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	18	1	17
	Bezetting (wtf)	11,7415		
Man	Aantal Personen	5	1	4
	Bezetting (wtf)	2,5125		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	23	0	0	4	2	5	0	4	2	2	4	0
Bezetting (wtf)	14,2540			3,4250	16375	2,5559		15633	0,8704	18310	2,3709	

Het Open Venster

Personeelssterkte per geslacht

Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	10	1	9
	Bezetting (wtf)	6,6284		

Personeelssterkte per leeftijdscategorie

	Totaal	Leeftijd cohort										
		0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	10	0	0	1	2	2	1	2	1	0	1	0
Bezetting (wtf)	6,6284			0,7125	16500	16428	0,9178	0,7250	0,2125		0,7678	