



STICHTING HAAGSCHE SCHOOLVEREENIGING

JAARVERSLAG 2019

Wereldburgerschap en een leven lang leren

Global citizenship, lifelong learning



Bestuursnummer 95694

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3	Ontwikkelingen	24
Het Schoolbestuur	4	Werkdrukmiddelen	25
<i>Het schoolbestuur</i>	<i>4</i>	<i>Huisvesting & facilitair</i>	<i>25</i>
<i>Profiel</i>	<i>5</i>	<i>Financieel beleid</i>	<i>27</i>
<i>Strategische doelen/toelating</i>	<i>6</i>	Algemeen	27
<i>Organogram</i>	<i>7</i>	Treasurybeleid	27
<i>Leerlingentellingen</i>	<i>8</i>	<i>Risico's en risicobeheersing</i>	<i>28</i>
<i>Dialogoog</i>	<i>9</i>	Risicomanagement 2019	28
Klachtenregeling	9	Risicomanagement 2020/beschrijving grootste risico's	29
<i>Verslag Raad van Toezicht</i>	<i>10</i>	Verantwoording financiën	30
Taken en bevoegdheden Raad van Toezicht ...	10	<i>Meerjarig perspectief</i>	<i>30</i>
Leden Raad van Toezicht	11	<i>Kengetallen</i>	<i>31</i>
Vergoedingen Raad van Toezicht in verslagjaar	12	<i>Analyse en verklaring financiële resultaat</i>	<i>32</i>
Verslag 2019 door de Raad van Toezicht	13	Toelichting balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)	32
<i>Gemeenschappelijke medezeggenschap</i>	<i>14</i>	Analyse balansposten en streefwaarden	33
Verantwoording Beleid	15	Toelichting op kasstromen en financiering	33
<i>Onderwijs & Kwaliteit</i>	<i>15</i>	De financiële ontwikkelingen	33
Onderwijskwaliteit	15	WOPT (Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens)	33
Doelen en (onderwijs)resultaten	15	<i>Begroting 2020</i>	<i>34</i>
Het realiseren van strategische doelen	16	<i>Continuïteitsparagraaf</i>	<i>35</i>
Een cultuur van voortdurende verbetering realiseren/toekomstige ontwikkelingen	19	<i>Toelichting bij meerjarenbegroting 2020/2024</i>	<i>36</i>
Passend onderwijs en kwaliteitszorg	21		
<i>Personeel & Professionalisering</i>	<i>22</i>		
Strategisch personeelsbeleid	22		
Formatie	23		
Personeelssterkte en ziekteverzuim	23		

VOORWOORD

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur. Verschillende wettelijke kaders geven aan wat in het bestuursverslag opgenomen moet worden. Dit verslag bestaat uit drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat generieke informatie over het bestuur. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van het verslagjaar. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van het bestuur.

Voor dit verslag is gebruik gemaakt van een nieuw binnen de PO-raad ontwikkeld format dat is besproken met de Inspectie van het Onderwijs, het Ministerie van OCW en accountancykantoren. Zij bevestigen dat het alle belangrijke onderwerpen bevat.

HET SCHOOL BESTUUR

Het schoolbestuur

De Haagsche Schoolvereniging (HSV) 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 houdt 95,625% van de aandelen in de B.V. De stichting is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 41150342. Via www.hsvdenhaag.nl is informatie over alle locaties van de stichting te vinden.

De Stichting Haagsche Schoolvereniging beheert 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. De Basisschool HSV is een IGBO-school (Internationaal Georiënteerd Basisonderwijs) en is aangesloten bij de Stichting IGBO. Hierdoor valt ook het internationale onderwijs onder de Wet op het Primair Onderwijs en komt in aanmerking voor Rijksvergoeding.

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, de Van Nijenrodestraat 16 en de Van Heutszstraat 12. Het Instituut voor Individueel Onderwijs (IVIO) is een school voor speciaal basisonderwijs, gevestigd aan de Laan van Poot 91 te Den Haag. Lighthouse Special Education (LSE) is de internationale afdeling van deze school en is gevestigd aan de van Heutszstraat 12. De Willemspark basisschool is gehuisvest aan de Frederikstraat 28. Het Open Venster is als afdeling voor dyslectische kinderen van de Willemspark basisschool gevestigd aan de van Heutszstraat 12, het bestuursbureau houdt daar eveneens kantoor. Het bestuursbureau is bereikbaar via secretariaat@hsvdenhaag.nl en onder telefoonnummer 070-3857685.

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.

In [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd voor de professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Binnen de HSV wordt overeenkomstig deze code gehandeld. De bestuurder stelt het beleid vast op hoofdlijnen en vertegenwoordigt de Stichting HSV zowel intern als extern. Hij geeft leiding aan het managementteam, bestaande uit de directeuren 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 (www.hsvdenhaag.nl)

Profiel

In het strategisch beleidsplan 2018/2023 zijn als missie en kernwaarden van de HSV vastgelegd:

Mission statement	Wereldburgerschap en een leven lang leren.
Missie	Kinderen in staat stellen verantwoordelijke wereldburgers te worden

At the HSV we stand for an important **mission statement**: Global Citizenship, Lifelong Learning. We believe that we have to do the best we can to promote global citizenship and to develop in our students the skills that they will need for lifelong learning.

Kernwaarden:	Core values:
Respect: wij zijn een diverse organisatie waarbinnen men zich inspant om samen te werken, met respect voor de cultuur en waarden die we bijeen brengen	Respect: we are a diverse organisation whose members endeavour to collaborate, respecting the culture and values that we bring with us.
Connectiviteit: je verenigd voelen in onze eigen scholen en je verbonden voelen met de andere HSV-scholen door onze gedeelde waarden.	Connectivity: feeling united in our own schools and feeling connected with the other HSV schools through our shared values.
Verantwoordelijkheid: je eigenaar voelen in je rol; proactief zijn en problemen oplossen.	Responsibility: feeling ownership in your role; being proactive and solving problems.
Veiligheid: een omgeving creëren waarin iedereen zich veilig voelt.	Safety: creating an environment where everyone feels safe.

Strategische doelen

Ons onderwijs is hedendaags en uitdagend. Alle scholen en afdelingen hebben hoge ambities en zijn naar het oordeel van de onderwijsinspectie minstens voldoende of goed. Ons onderwijs is gericht op de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling van kinderen. Het International Primary Curriculum speelt een sleutelrol bij het bereiken van deze doelen, naast de leerlijnen voor taal en rekenen. Ons doel is dat de kinderen op verschillende gebieden het beste uit zichzelf halen. Zowel medewerkers als leerlingen worden actief betrokken bij hun eigen ontwikkeling, onder andere door hier gesprekken over te voeren. We streven naar een uitdagende leeromgeving, waarin nieuwe vaardigheden geleerd worden en een 'Growth Mindset' leidend is. We moedigen actieve betrokkenheid van leerlingen en ouders aan.

We willen de educatieve doelen van de HSV verbreden door:

- twee internationale SBO groepen toe te voegen aan IVIO met behulp van de expertise vanuit onze Internationale Afdeling en Lighthouse.
- voortdurende verbeteringen om tegemoet te komen aan speciale onderwijsbehoeften van leerlingen;
- gebruik te maken van de expertise van Het Open Venster, Lighthouse en IVIO in alle scholen en afdelingen;
- de leerlingen van Lighthouse waar mogelijk te integreren in de Internationale Afdeling;
- een leeromgeving te bieden waar leerlingen zich veilig en vertrouwd voelen en zichzelf zien als onderdeel van de mondiale samenleving;
- 21e-eeuwse vaardigheden te ontwikkelen;
- technologie binnen het onderwijs in te zetten;
- kennis te bevorderen over en respect voor verschillende culturen, normen en waarden, religies en overtuigingen;
- tweetalig onderwijs uit te breiden;
- een uitgebreid programma te bieden op het gebied van cultuureducatie;

In onze schoolplannen en jaarverslagen geven we een overzicht van de onderwijsresultaten, onderwijsprocessen, schoolklimaat en -veiligheid, kwaliteitszorg en hoe we onze ambities realiseren. Op deze manier willen we een cultuur van continue verbetering realiseren.

Toelating

De procedure voor de toelating van kinderen bij een reguliere basisschool gaat ervan uit dat ouders hun kind kunnen aanmelden vanaf de leeftijd van drie jaar. Na het aanmelden krijgt de ouder binnen zes weken van de school een bericht waarin of staat dat het kind kan worden ingeschreven of dat we helaas geen plaats kunnen bieden. Als er geen plaats is, dan wordt er door middel van loting gekeken of er plaats is op de school van de tweede voorkeur van de ouders. Wanneer in de toelatingsprocedure blijkt, dat een aangemelde leerling op de leverende basisschool speciale zorg heeft genoten, wordt deze leerling besproken in de toelatingscommissie. De commissie bestaat uit de directeur, de locatieleider, de intern begeleider en een externe GZ-psycholoog. Ouders verplichten zich alle informatie van deskundigen betreffende de aangemelde leerling(en) te overleggen.

Organogram



Global Citizenship, Lifelong Learning

Leerlingentellingen

Antal leerlingen op	1 oktober	2019	2018	2017
Brin nr				
05VW	Nederlandse afdeling	208	210	206
	Internationale afdeling	619	613	511
	SJT	31	30	30
Totaal		858	853	747
00WO	IVIO	80	86	72
	Lighthouse	16	16	14
Totaal		96	102	86
14DG	Willemspark	213	217	221
	Het Open Venster	39	33	31
Totaal		252	250	252
		1206	1205	1085

Dialog

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. Er worden ouderavonden georganiseerd en er vinden individuele gesprekken tussen ouders en leerkracht plaats over de vorderingen van hun kind.

Er zijn veel regelmatige contacten met andere organisaties over de maatschappelijke thema's waar deze organisaties mee zijn belast. Genoemd kunnen hier worden de gemeente, het ministerie, de onderwijsinspectie, de GGD inspectie, het samenwerkingsverband SPPOH, de DIPS en de DIS (landelijk overleg internationale scholen), het project Klaswerk (inzake bestrijding lerarentekort), Cultuur-Schakel, ARBO dienst, Participatiefonds, Kombino (kinderopvang), regionaal bestuurlijk overleg internationaal onderwijs. De bestuurder neemt deel aan het platform PO (overleg gezamenlijke schoolbesturen Den Haag) als vertegenwoordiger van de kleinere schoolbesturen in Den Haag. 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.

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 is aangesloten bij de Landelijke klachtencommissie Onderwijsgeschillen in Utrecht.

In 2019 is 1 klacht binnengekomen die is behandeld door de landelijke geschillencommissie passend onderwijs. De commissie heeft vastgesteld dat in dit specifieke geval de ondersteuningsbehoeften van de betreffende leerling de mogelijkheden van de school overstijgen, zodat de school in redelijkheid heeft kunnen besluiten om tot verwijdering over te gaan. Complicatie is dat de ouders niet wilden meewerken aan een toelaatbaarheidsverklaring voor het speciaal onderwijs.

Verslag Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht en bestuur zijn bij de Stichting Haagsche Schoolvereeniging gescheiden. De taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht zijn neergelegd in de code goed bestuur voor het primair onderwijs, de statuten van de stichting en het huishoudelijk reglement. 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.

Taken en bevoegdheden Raad van Toezicht

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 accountant;
- ◆ 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 m.b.t.:
 - 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.

Leden Raad van Toezicht

De leden van de Raad van Toezicht ontvangen op basis van een protocol voor hun werk geen bezoldiging, maar een vrijwilligersvergoeding. De samenstelling van de Raad van Toezicht in het jaar is als volgt:



Mevrouw S. Lammers (Voorzitter)
Algemeen directeur bij de
Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed



De heer mr. J.F. van Nouhuys
Advocaat



Mevrouw drs. J.A. Guicherit-Dicke
Kinder- en jeugd psychotherapeut
en GZ-psycholoog



Baron J.P. van Tuyll van Serooskerken
Ondernemer



C. Berendsen
Faculteitsdirecteur Haagse Hogeschool



Mw. A.M.E. Kil-Albersen
Voorzitter CvB Gooise scholenfederatie
(VO)

♦ **Mevrouw S. Lammers (Voorzitter)**

algemeen directeur bij de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed;

♦ **Mevrouw drs. J.A. Guicherit-Dicke**

kinder- en jeugd psychotherapeut en GZ-psycholoog

♦ **C.Berendsen**

faculteitsdirecteur Haagse Hogeschool

♦ **De heer mr. J.F. van Nouhuys**

Advocaat

♦ **Baron J.P. van Tuyll van Serooskerken**

Ondernemer

Nevenfuncties:

- Van Hardenbroek Beheer BV, voorzitter RvC
- Aviation Cosmetics BV, lid RvA
- Haagsche Club-Plaats Royaal, penningmeester
- Illustre Lieve Vrouwe Broederschap, proost
- Tigg Marelle BV, directeur
- Bougainville BV, directeur

♦ **Mw. A.M.E. Kil-Albersen**

Voorzitter CvB Gooise scholenfederatie (VO)

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht McKinsey LeerKracht (onbezoldigd)
- Lid nationaal bestuur Zonnebloem Nederland (onbezoldigd)
- Lid Raad van Toezicht Nationaal Onderwijsmuseum (onbezoldigd)
- Lid Adviesraad NTR (vacatievergoeding komt ten goede van Edukans)
- Lid RVT Haagsche Schoolvereniging (vrijwilligersvergoeding)

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

Vergoedingen Raad van Toezicht in verslagjaar

Vergoedingen RvT 2019		Aangetreden	Aftredend	bedrag 2019
Suzanne Lammers	voorzitter per 1/8/2018	08/01/2013	08/01/2021	€1,020.00
Jacqueline Guicherit - Dicke		08/01/2013	04/01/2019	€215.00
Frederik Nouhuys		12/04/2012	08/01/2020	€850.00
Annette Kil		10/01/2018	10/01/2022	€850.00
Pieter van Tuyll van Serooskerken		06/13/2017	06/13/2021	€850.00
Clemens Berendsen		01/08/2019	01/08/2023	€355.00

De leden van de Raad van Toezicht hebben het recht te verzoeken om een reiskostenvergoeding van €0,19 per kilometer. Alleen de voorzitter heeft een vergoeding ontvangen voor de door haar gereden kilometers (1014 km) van €192.66.

Verslag 2019 door de 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. Ontwikkelingen en bijzondere gebeurtenissen werden besproken in de vergaderingen van de Raad van Toezicht aan de hand van schriftelijke rapportages van de bestuurder. De bestuurder heeft waar gewenst een beroep gedaan op individuele leden van de Raad om advies te krijgen over juridische-, financiële-, en huisvestingskwesties 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 vastgesteld dat de uitgaven van de HSV rechtmatig en doelmatig hebben plaatsgevonden.

De Raad van Toezicht is in 2019 vijf keer in een formele vergadering bijeen geweest. De vergaderingen zijn bijgewoond door de bestuurder en een bestuursmedewerker. In het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht in het kader van beleid en financiën concepten besproken dan wel vastgesteld over de volgende onderwerpen:

- | | |
|---|---|
| -Financiële rapportages 2019 | -Rapport inspectiebezoek incl. bestuurlijke reactie |
| -Benoeming nieuw lid Raad van Toezicht | -Procedure voordracht GMR lid RvT. |
| -Bestuursformatieplan 19/20 | -Vergaderrooster 2019/2020 |
| -Cultuuronderwijs bij de HSV | -Job description coördinatoren deel curriculum |
| -Jaarverslag/jaarrekening 2018 | -Begroting 2020 |
| -Meerjarenbegroting | -Accountantsverslag 2018 + actielijst |
| -Treasurystatuut 2019 | -Notitie risicomanagement 2019 |
| -Verzuimprotocol 2019 | -Cafetariaregeling 2019 |
| -Toelage locatieleiders i.v.m. gewijzigde cao | -Notitie reserves/weerstandsvermogen |
| -Scenario's Nassaulaan | -Planning schoolbezoeken Raad van Toezicht |

De Raad van Toezicht is geïnformeerd over diverse contracten zoals Capisci (digitalisering begroting), opdracht advies EY, status erkend referent IND, contract WWplus, contract kwaliteitsmedewerker Kombino t.b.v. Three Little Ships, manifest leve het onderwijs, contract met SPPOH over arrangementen Lighthouse, nieuw contract over schoonmaak gebouwen, nieuw contract met ITS (voor ICT aangelegenheden). De Raad nam kennis van zaken rondom het lerarentekort, de stakingen, de leerlingentelling en de organisatie van het bestuursbureau.

Er vond gemeenschappelijk overleg plaats tussen de Raad van Toezicht en de GMR. De oriëntatie op de nieuwe schoolplannen en op de veranderingen die hebben plaatsgevonden bij Lighthouse en Three Little Ships, waar een verandering heeft plaatsgevonden in het management, stonden hierin centraal.

De werkbezoeken aan de scholen en de 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 school council van de International Departement en ook met de nieuwe leerkrachten.

Gemeenschappelijke medezeggenschap

De GMR telt in 2019 tien leden. De leden hebben zitting in de Raad namens de ouders, dan wel het personeel van iedere school of afdeling. Samenstelling:

Leden	Naam
NA ouder	Ernée Vollenberg (Birgit Le Haen tot 1 augustus 2019)
NA personeelslid	Patty Burghouwt, personeelslid
ID ouder	Harry van Neer
ID personeelslid	Suzanna Vermeer
IVIO ouder	Marjette van Groenestijn
IVIO personeelslid	José Peters (voorzitter tot 1 augustus 2019)
Willemspark ouder	Roger Reichrath, tevens voorzitter GMR
Willemspark personeelslid	Roshni Jhagru
Lighthouse ouder	Vacature
Lighthouse personeelslid	vacature
Het Open Venster ouder	Jean Pierre van der Rest
Het Open Venster personeelslid	Irma van Kleef

Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen in de GMR vergaderingen:

- Bestuursformatieplan 19/20
- Vergaderrooster 19/20
- Meerjarenbegroting
- Inspectierapport en bestuurlijke reactie daarop
- Rapportages van bestuurder aan Raad van Toezicht
- Protocol meldcode kindermishandeling en huiselijk geweld
- Job description coördinatoren deel curriculum.
- Beloning locatieleiders
- Pilot zin in leren
- Cafetariaregeling

- Jaarrekening en jaarverslag 2018
- Begroting 2020
- Notitie risicomanagement 2019
- Stakingsacties
- Verzuimprotocol
- Voordracht GMR nieuw lid in Raad van Toezicht
- Actiepunten visitatie.
- Werkverdelingsplannen
- Uitbreidingsplan Nassaulaan
- Leerlingentelling

Verantwoording Beleid

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over het beleid van het bestuur. Het is opgedeeld in vier paragrafen over de verschillende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken, en Financieel beleid. Het hart van deze paragrafen wordt gevormd door de verantwoording over de gestelde doelen, het behaalde resultaten en de mogelijke vervolgstappen. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op de risico's en risicobeheersing.

Onderwijs & Kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Op pagina 4 is al ingegaan op de onderwijsdoelen van de HSV. In het verslagjaar is de HSV overgegaan tot de implementatie van Parnassys, waardoor de resultaten nog beter zichtbaar kunnen worden gemaakt. In de leidraad voor de jaarverslaggeving door de scholen is aangegeven welke informatie moet worden verantwoord. Verderop in dit hoofdstuk wordt een sterk verkorte weergave van de jaarverslagen van de scholen opgenomen en via hyperlinks kan worden doorgelinkt naar de volledige tekst.



Twee maal per jaar vindt overeenkomstig het protocol kwaliteitsontwikkeling tussen de bestuurder en elke directeur een gesprek plaats over de resultaten van de scholen. In het verslagjaar heeft ook een vierjaarlijks inspectie onderzoek plaatsgevonden, het rapport is te vinden op www.hsvdenhaag.nl. Over de onderwijskwaliteit is de inspectie positief en zegt:

“Het bestuur zorgt er actief voor dat het op de hoogte is van de kwaliteit van zijn scholen en stuurt waar nodig op verbeteringen waarbij het onderwijsontwikkeling stimuleert en voorwaarden weet te creëren voor een professionele cultuur. Daarbij legt het zowel in- als extern op afdoende wijze verantwoording af over de onderwijsresultaten. Het beleid van het bestuur heeft zijn uitwerking in de scholen en komt ten goede aan het onderwijs aan de leerlingen. Er is zichtbaar sprake van samen optrekken, zowel bij leerlingen als bij teams. De gecreëerde bestuurscultuur biedt een goede voedingsbodem voor onderwijskwaliteit(verbetering). Directies krijgen het vertrouwen van het bestuur om zelf ontwikkelingen op school in te zetten waarbij het vanzelfsprekend is dat dit opgenomen is in het jaarplan en dat er een onderbouwing onder ligt.”

Doelen en (onderwijs)resultaten

De gemiddelde score op de centrale eindtoets is voor de Nederlandse afdeling aan de Nassaulaan 542,1 en voor de Willemsparkschool 540,6 en zij scoren daarmee boven het landelijk gemiddelde. De prestaties van de internationale afdeling overtreffen de prestaties van het VK, wat opmerkelijk is gezien de mobiliteit onder de leerlingen en het aantal kinderen op de school dat nog niet vertrouwd is met Engels als instructietaal.

Het International Primary Curriculum speelt een sleutelrol bij het bereiken van een genuanceerde balans tussen cognitieve en sociaal emotionele doelen. Ons doel is dat de kinderen op verschillende gebieden het beste uit zichzelf halen. De Nederlandse scholen hebben in navolging van de internationale afdeling een voortvarende start gemaakt met het invoeren van IPC. IPC coördinatoren zijn benoemd en de teams krijgen ondersteuning bij het vinden van een passende manier om IPC te gebruiken in het onderwijsprogramma. Scholen ondersteunen elkaar en leren van elkaar.

We streven naar een uitdagende leeromgeving, waarin nieuwe vaardigheden geleerd worden en een 'Growth Mindset' leidend is. Bij de Nederlandse afdeling aan de Nassaulaan is een pilot gestart genaamd “zin in leren” en bij de dyslexie-afdeling het Open Venster is het leesprogramma LIST (Lezen Is Top) gestart om de leerlingen die met dyslexie te maken hebben meer plezier in het lezen te laten beleven. De eerste resultaten zijn erg bemoedigend.



De tweetalige afdeling aan de Nassaulaan is net beoordeeld wat betreft het effect van het tweetalig onderwijs. Het niveau Engels ligt erg hoog en hier zien we de grote voordelen van de inzet van native speakers en de samenwerking met de Internationale afdeling. De resultaten op het gebied van de Nederlandse taal blijven op niveau, ook al wordt ca 40% van het lesprogramma in het Engels gegeven.

Bij IVIO is verantwoord gebruik van social media een thema, leerlingen verkennen immers soms delen van het internet waar je ze liever niet ziet. Ook op onze andere scholen heeft dit onderwerp de aandacht. We bespraken dat het gebruik van WhatsApp door leerlingen (buiten de school om) ook steeds vaker voorkomt en dat gedragsregels tegen pestgedrag daar ook heel belangrijk zijn.

De Internationale afdeling werkt ter bevordering van samenwerkend leren nu met Jigsaw en hiermee zijn nu ook leerkrachten van de Nederlandse afdeling aan de Nassaulaan aan de slag gegaan. Medewerkers bezochten de technology fair in London (BETT) om zich te oriënteren op investeringen in de komende jaren. Bij de Willemsparkerschool heeft men de afgelopen periode sterk ingezet op handelingsgericht werken en is het niveau waarop Engelse taal wordt aangeboden verhoogd door het aannemen van een native speaker.



Lighthouse werkt stevig aan het structureren van de programma's en het zoeken naar een passend tracking/monitoring systeem. Voortdurend zijn er verbeteringen om tegemoet te komen aan de speciale onderwijsbehoeften van leerlingen. De leerlingen van Lighthouse hebben als thuisbasis groepen van maximaal 8 en zij integreren waar mogelijk in programmaonderdelen van de Internationale Afdeling. Ook Het Open Venster, IVIO en de Internationale afdeling zijn beter in staat om passend onderwijs te bieden door kleine groepen te hanteren (resp. 13, 15 en 20 leerlingen). De expertise van Het Open Venster, Lighthouse en IVIO wordt zoveel mogelijk benut in de overige HSV scholen.

Het realiseren van strategische doelen

De volgende doelen uit het strategische beleidsplan en de schoolplannen werden door de verschillende scholen of afdelingen in 2019 gerealiseerd:

Wat betreft de Nederlandse afdeling:

- ◆ Invoering en borging tweetalig primair onderwijs (TPO): *borging in groep 5, implementatie in groep 6*
- ◆ Kwaliteit van IPC onderwijs verhogen: *realisatie studiedag*
- ◆ Leerlingen op maat ondersteunen en uitdagen: *invoering ParnasSys, waaronder Zien! en ontwikkeling van de rapportage*
- ◆ Bevorderen sociaal-emotionele ontwikkeling en Growth Mindset: *invoering methodiek Jigsaw, samen met de internationale afdeling*
- ◆ Cultuureducatie uitbreiden met dans: *invoering danslessen in groep 1-4*
- ◆ Invoering en borging nieuwe lesmethoden: *borging taal- en spellingmethode, invoering rekenmethode*

Wat betreft IVIO:



- ◆ Betere communicatie
- ◆ Implementeren IPC: op een andere HSV-vestiging kijken hoe zij IPC hebben geïmplementeerd. Eerste training IPC gerealiseerd
- ◆ Start gemaakt met IPC, Parnassys, ZIEN, Cupella, differentiatie op papier, TOS, werkdrukvermindering. Het schoolplan wordt gedragen door het team.
- ◆ Gestart met het werken met Cloudwise: positieve ervaringen tot nu toe.
- ◆ Leren van elkaar zoals bij: ICT, cultuur, duurzaamheid en zorgstructuur. In 2020 organiseert de HSV een studiedag: "Leren van elkaar".

Wat betreft de Internationale afdeling (ID):

- ◆ With the opening of VHS and working with Lighthouse some changes were made in the structure of the senior leadership team. We also established a separate admissions and recruitment office in order to professionalise in both of these areas. This created vacancies for a head of school and admin post. We also recruited an extra cover teacher for our enlarged organisation. We have recruited more than nineteen new staff over the past year. There were thirteen members of staff who started on the first day of term. There was an open morning for prospective Class Assistants where candidates were observed in VHS classrooms and interviewed by the Head of Recruitment and Head of School. Successful candidates were added to a supply list and will be used when Class Assistants are sick.
- ◆ We have worked closely with the Dutch department around the bilingual program and will continue to do so in the future. One member of staff works 100% in the Dutch Department. Our new head of school at VHS is a former ID teacher.
- ◆ In the 2018/19 school year, action plans were developed and evaluated for the following areas of focus: ICT, Literacy, Mathematics, Bilingual Education.
- ◆ Coding and Google is very much in evidence in all the schools. Implementation of initiatives is very much helped through the designation of a Leader for Learning.
- ◆ The teaching of science maintains its high profile. There was a successful Science week in 2019 and this will be repeated in 2020. In the coming period this week will be extended to include becoming an Ecoschool and developing outdoor learning.
- ◆ Cultural education continues to develop.
- ◆ Representatives of the HSV Supervisory Board met with staff who are new to the organisation to gain an insight into how they found working in the organisation.
- ◆ At the start of the 2019/20 School Year we created new IPC Coordinator roles. *We have continued to work to develop the role of the L11's and clarify their role within the organisation. Two draft role descriptions have been created: Curriculum Coordinator and Year Group Coordinator. L11's now meet three times in the academic year with the Director and Senior Leaders to give two-way feedback and to clarify expectations and direction. Those on middle leadership courses are given mentorship and/or guidance from Senior Leaders to support them with their development. A role for a Leader for Learning for SEN for VHS and LSE combined, who will also support the children with SEN in TLS, was created.*
- ◆ For the school year 2019/20 action plans have been created for the following areas, IPC , Science, Bilingual Education, Social Relationships, Aligning Learning, EAL, Learning Support, Learning Support.
- ◆ The new School Development Plan was made 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.
- ◆ Integration ID/LSE has happened in the following ways: curriculum, concerts, assemblies, trips, cultuurschakel programme and events. ID and LSE staff work together to plan for the integration of individuals and groups of children. Joint staff meetings ID/LSE/TLS are held on the premise that we work closely together when we can and separately as and when necessary.



Wat betreft Lighthouse en Three Little Ships:

- ◆ 2019 was spent working on the governance of LSE and we started to look at opportunities for alignment with the ID. Signs of alignment are already visible within both the leadership team and the teaching teams. The Head of School (VHS) and the LSE Leader for Learning work closely together with parents and outside agencies. VHS/LSE joint staff meetings are run by the Head of School and the LSE Leader for Learning so as to identify and address the needs of the staff in terms of alignment.
- ◆ The LSE Leader for Learning is now present at ID Leadership team meetings and at the wider HSV table - the JLM and the BMO. Local planning meetings are scheduled for the rest of this academic year; LSE teachers are planning together with the ID class teachers.
- ◆ LSE staff have benefitted from the ID curriculum focus on learning in Science and Maths, through the IPC (shared ID coordinator) and from the implementation of the Jigsaw programme (personal, social and emotional development).

- ◆ The ICT specialist from the ID has supported learning in the LSE classes (coding) and is working on the implementation of a Parent communication app.
- ◆ The LSE Leader for Learning, the ID Leader for Learning and the Head of School with responsibility for curriculum and assessment are exploring a new curriculum and assessment programme for LSE that will feed into the writing of IEPs.
- ◆ The (formal) assessment of learning and the tracking of children's progress will continue to be a separate development within LSE as the programme of assessment used in the ID is not considered appropriate to LSE at this time.
- ◆ LSE/TLS admissions is also under review with the aim of alignment with the ID admissions process.
- ◆ Lighthouse was part of the HSV inspection in 2019 and was judged sufficient in its educational practice. The report states that the teachers succeed in tailoring their actions to the specific educational and support needs of the pupils, based on clear short-term and long-term objectives. The standard of Accountability and Dialogue was also judged at sufficient as was the performance on the standard 'Insight in development and guidance' and good in all of the remaining standards concerning standards related to the curriculum offering, quality care and quality care.
- ◆ The inspectors made the following comment: "The lessons in English at Lighthouse are characterised by a good cooperation between the teachers and assistants involved, which results in challenging the pupils to take the next step in their development. The lessons have a clear structure, and teachers visibly tailor the lessons to the pupils' support needs. The teachers also define learning goals in the field of social and emotional development and give the pupils interim feedback and evaluate the developments with regard to these goals together with them if possible. Despite the big differences between pupils, the programme has group activities in addition to individual instruction. For example, we have witnessed a goal-oriented instruction, where pupils were actively involved and received interim feedback with regard to their learning attitude."
- ◆ The standard Quality Care was also Judged to be Adequate. The standards Quality Care and Quality Culture are strongly intertwined at the school: where the description of Quality Care may seem limited, we have seen that working on improvement and assuring quality are strong parts of the Quality Culture. We rate the performance on the standard Quality Culture 'Good', because the teachers and all the specialists and assistants involved are working together on the basis of a vision and an agreed working method in order to shape the education. This requires good coordination and being able to rely on each other. In addition, the teachers and management of Lighthouse have indicated that they also learn a lot from other schools within the association (that share the same building). The inspection report recognises what Lighthouse has accomplished in what has been difficult circumstances over the last few years.

Wat betreft de Willemsparkschool:

- ◆ Bekwamen in Handelingsgericht Werken (HGW): *invoering leerlingvolgsysteem ParnasSys, eenheid in groepsoverzichten, uitdaging voor sterke rekenaars*
- ◆ Creëren van professionele schoolcultuur: *werken met Management Drives en individuele opleidingen*
- ◆ Cultuuraanbod en 21^{ste} eeuwse vaardigheden koppelen aan IPC: *muziekles door vakleerkracht en studiedagen over cultuur en IPC*
- ◆ Bevorderen sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen: *invoering volgsysteem Zien!*
- ◆ Keurmerk Vroeg Vreemde Taal Onderwijs (VVTO): *lessen Engels door vakleerkracht*
- ◆ Planmatig werken, evalueren en borgen: *werken vanuit schoolplan en jaarplan*



Wat betreft het Open Venster:

- ◆ Vergroten naamsbekendheid Het Open Venster (t.b.v. continuïteit van instroom leerlingen en excellentie op het gebied van dyslexie). Naamsbekendheid vergroten via SPPOH, dyslexiespecialisten, voortgezet onderwijs, website / Google. Expertise intern (binnen HSV) delen.

- ◆ Technologie en nieuwe methoden / toetsen inzetten om de kinderen te ondersteunen bij met name het lezen. LIST: Leesinterventieproject voor Scholen met een Totaalaanpak.
- ◆ Bevorderen sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Borgen inzet Kanjertraining en invoering van leerlingvolgsysteem Zien!
- ◆ Eigenaarschap van kinderen t.a.v. executieve functies vergroten. Studiedagen over formatief leren.
- ◆ Planmatig werken, evalueren en borgen op schoolniveau
- ◆ Werken met en vanuit het schoolplan en jaarplan en invoering van nieuw leerlingvolgsysteem ParnasSys.
- ◆ In de komende tijd wil Het Open Venster de expertise op het gebied van ondersteuning van leerlingen met ernstige dyslexie/dyscalculie blijven versterken en delen met de andere scholen van de HSV. Om de resultaten van de kinderen (en daarmee mede de kwaliteit van de school) goed te monitoren, is het de bedoeling om in het komende schooljaar met behulp van ParnasSys het gemiddelde leerrendement per leerling en per vakgebied in kaart te brengen.

Een cultuur van voortdurende verbetering realiseren/toekomstige ontwikkelingen

Levenslang leren is onderdeel van onze missie en dat kan niet zonder een cultuur van continue verbetering. Regelmatig wordt samen met de teamleden geëvalueerd en besproken wat er verbeterd kan worden. Door de investeringen die worden gedaan, zoals de aanschaf van Chromebooks, scholing of een nieuwe methode wordt de kwaliteit van het onderwijs verhoogd.

Ook de investeringen in het schoolgebouw en het meubilair zijn belangrijk voor het welbevinden van leerlingen en personeel, en dragen bij aan de onderwijskwaliteit.

De Nederlandse afdeling neemt zich voor het jaar 2020 de volgende verbeteringen voor:

- ◆ Cognitieve resultaten: HSV NA norm II of hoger en vaardigheidsgroei bij iedere leerling. Doorgaan met TPO in groep 6 en 7: twee dagen Engelstalige leerkracht C2 niveau of native speaker;
- ◆ Sociale resultaten: uitbreiden Zien! Invullen vragenlijsten door leerlingen, verdere invoering van Jigsaw samen met de internationale afdeling;
- ◆ Succes in vervolgonderwijs: oriëntatie op mogelijke toekomstige samenwerking met tweetalig voortgezet onderwijs;
- ◆ Curriculum: verder versterken van IPC;
- ◆ Leermiddelen: nieuwe rekenmethode AllesTeltQ voor groep 5-8;
- ◆ Leerprocessen en onderwijsklimaat: pilot 'Zin in Leren' voortzetten in groep 6;
- ◆ Leerlingvolgsysteem: nieuwe rapporten in ParnasSys en ontwikkeling van kindrapport;
- ◆ Personeelsontwikkeling: plannen van voortgangsgesprekken;
- ◆ Organisatie van de school: voortzetten en verder verbeteren van digitaal systeem voor de planning van oudergesprekken. In januari mogelijk gesprekken met ouders zorgleerlingen.

Bij IVIO wordt in 2020 gewerkt aan de volgende verbeteringen:

- ◆ Studiedagen van het HCO, Kentalis en IPC gaven nieuwe informatie hoe wij ons onderwijs kunnen verbeteren. Wij hebben planmatig beschreven welke onderwerpen worden geïmplementeerd. Regelmatige evaluatie verbetert ons onderwijs.
- ◆ Meer tijd voor taal en spelling plus de aanpak van TOS bij alle leerlingen gebruiken. Leerlingen weten daarvoor beter hoe zij bepaalde vragen moeten aanpakken. Dit leidt tot hogere resultaten.
- ◆ Leerkrachten leren van elkaars aanpak en de ideeën en van het zorgteam. Naast collegiale consultatie aan de hand van een kijkwijzer wordt aan intervisie gedaan waarin hulpvragen van teamleden worden besproken.

Bij de ID worden in 2020 de volgende verbeteringen op gang gebracht:

- ◆ 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 lead professional development sessions for each other. Clear action plans are developed for the implementation in curriculum areas that have been identified as a priority during a school year.

Several sessions on IEP writing were organised in the different ID locations with Katherine Fortier.



- ◆ We are active participants in the DIPS network for different curriculum subject areas e.g. maths, EAL, HCL.
- ◆ 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.
- ◆ We work to moderate the teacher assessments that we do across locations. One such meeting was visited by the inspectorate as part of the 2019 school inspection and they were visibly impressed by what they saw. The school was judged to be sufficient in the standard of Accountability and Dialogue and good in all of the remaining standards related to the curriculum offering, quality culture and quality care. We were very pleased with the inspection report, a translation of the summary of which can be found here. [HSV ID & Lighthouse Inspection Report](#).
- ◆ In 2020 we would like to pilot groups of teachers doing walkthroughs in different buildings perhaps with a particular curriculum focus e.g. IPC, Literacy, Maths, ICT. The results of the 2019 walkthroughs are below. The plan is to focus on practical and positive feedback; highlighting points for development. Specific individual feedback is given individually to teachers.

Bij Lighthouse/TLS wordt in 2020 gewerkt aan de volgende verbeteringen

- ◆ Staff and leadership engage regularly in professional conversations as well as longer observations of staff related to PPC and the appraisal cycle,
- ◆ New staff are appraised during their first year.
- ◆ The ID Leadership complete walkthroughs, see [NSL walk through](#), [KSS walk through](#), [VHS walk through](#) and [VNS walk through](#).

Bij de Willemsparkschool zijn in 2020 de volgende verbeteringen in beeld:

- ◆ Cognitieve resultaten: HSV Willemspark norm II of hoger en vaardigheidsgroei bij iedere leerling;
- ◆ Sociale resultaten: uitbreiden Zien! door invullen vragenlijsten door leerlingen, doorgaan met Gouden Weken t.b.v. groepsvorming;
- ◆ Curriculum: speerpunten IPC bepalen;
- ◆ Leermiddelen: oriëntatie op en invoering van methodiek sociaal-emotionele ontwikkeling;
- ◆ Leerprocessen en onderwijsklimaat: doorgaan met extra uitdaging op het gebied van rekenen;
- ◆ Leerlingvolgsysteem: nieuwe rapporten in ParnasSys;
- ◆ Personeelsontwikkeling: wederom voeren van voortgangsgesprekken;
- ◆ Arbeidsomstandigheden: dagen werkdrukvermindering naar rato blijven inplannen;
- ◆ Communicatie: meer aandacht schenken aan groepsvorming team.

Bij Het Open Venster wordt in 2020 aan de volgende verbeteringen gewerkt:

- ◆ Cognitieve resultaten: met behulp van ParnasSys het gemiddelde leerrendement per leerling en per vakgebied in kaart brengen
- ◆ Sociale resultaten: uitbreiden Zien! door invullen vragenlijsten door leerlingen, doorgaan met de Kanjertraining, waarbij aandacht wordt besteed aan het 'voor zichzelf opkomen'

- ♦ Curriculum: voortzetting Leesinterventieproject voor Scholen met een Totaalaanpak (LIST),
- ♦ Doorgaan met leerlijn muziekonderwijs door externe vakleerkracht
- ♦ Leermiddelen: oriëntatie op nieuwe leermiddelen en mogelijkheden die het individueel en op maat werken van de kinderen mogelijk maken
- ♦ Leerprocessen en onderwijsklimaat: vervolg formatief leren door tijdens een volgende studiedag aandacht te besteden aan het geven van effectieve feedback aan leerlingen;
- ♦ Leerlingvolgsysteem: de ontwikkelingsperspectieven van de leerlingen en/of de rapporten invoeren in ParnasSys
- ♦ Personeelsontwikkeling: scholing LIST en formatief leren voortzetten;
- ♦ Arbeidsomstandigheden: twee roostervrije studiedagen per schooljaar inplannen om de werkdruk blijvend te verlagen;
- ♦ Zorgsysteem voor de behoeften van leerlingen: leerlingen met een tweede bijzonderheid in kaart brengen en – indien mogelijk - een arrangement bij SPPOH voor deze kinderen aanvragen

[LINK](#) naar het Open Venster jaarverslag, [LINK](#) naar het jaarverslag van de International Department, [LINK](#) naar het jaarverslag van Lighthouse en Three Little Ships, [LINK](#) naar het jaarverslag van de Nederlandse Afdeling NSL, [LINK](#) naar het jaarverslag van IVIO, [LINK](#) naar het jaarverslag van de Willemsparkschool

Passend onderwijs en kwaliteitszorg

Onze scholen en afdelingen nemen deel in de overlegstructuur van het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH). Het samenwerkingsverband heeft in 2019 14 arrangementen en 36 TLV's (toelaatbaarheidsverklaringen) verstrekt aan de HSV. Het totale bedrag dat het samenwerkingsverband–inclusief basisondersteuning en wettelijke overdracht SBO- beschikbaar heeft gesteld bedroeg €547.563,--. Van de totale subsidie maakte een bedrag van €61.107,-- deel uit voor arrangementen. De HSV kent voor iedere school of afdeling een eigen begroting/jaarrekening en de middelen van het samenwerkingsverband (en uit de lumpsum) komen dan ook rechtstreeks ten goede aan de scholen/afdelingen waar de leerlingen zijn ingeschreven voor wie de middelen zijn toegekend.

De HSV voelt het als zijn maatschappelijke opdracht om aan bijzondere groepen leerlingen passend onderwijs te bieden en daarbij past in het beleid van de HSV een aanpak met kleine groepen en extra ondersteuning die niet kan worden betaald uit de beschikbaar gestelde Rijksvergoeding. Zo zijn de groepen in Het Open Venster (dyslexie), Lighthouse (internationaal speciaal onderwijs), IVIO (speciaal basisonderwijs) en de Internationale afdeling klein, zij bestaan namelijk uit respectievelijk maximaal 13, 8, 15 en 20 leerlingen. Er wordt daarnaast ook met onderwijsassistenten gewerkt en er zijn vakleerkrachten werkzaam voor bewegingsonderwijs, handenarbeid en muziek. Behalve in de vier genoemde onderdelen van de HSV wordt er ook in de reguliere scholen passend onderwijs aangeboden. Alle middelen die vanuit de lumpsum dan wel het samenwerkingsverband beschikbaar worden gesteld worden volledig gebruikt om dit voorzieningenniveau in stand te houden.



De Onderwijsraad heeft het in zijn briefadvies van 8 november 2019 zorgwekkend genoemd dat scholen en samenwerkingsverbanden – ondanks de wettelijke opdracht daartoe – leerlingen met complexe lichamelijke of psychische problematiek geen passende plek kunnen bieden binnen het publieke stelsel. Die zorg wordt nog vergroot vanwege het feit dat het vaak gaat om langdurige, niet-incidentele problematiek.

Lighthouse is een atypische voorziening van de HSV die formeel is ondergebracht bij het BRINno van de Nederlandse school voor speciaal basisonderwijs IVIO. Lighthouse vangt als enige binnen het publieke stelsel in Nederland leerlingen met een SO problematiek op van internationals/expats die (tijdelijk) behoefte hebben aan Engelstalig onderwijs voor hun kinderen. Mede in het licht van het Onderwijsraad Advies is daarom met het samenwerkingsverband SPPOH afgesproken dat voor de kinderen van Lighthouse met een SO-problematiek individuele arrangementen vastgesteld zullen gaan worden in de categorieën laag, midden of hoog. Op deze manier wordt het mogelijk om aan deze ouders een minder hoge bijdrage te vragen.

Het bestuur zou het toejuichen als meer middelen beschikbaar zouden komen vanuit het samenwerkingsverband en vanuit de overheid om adequaat passend onderwijs te kunnen (blijven) bieden en is voornemens om met het samenwerkingsverband te bezien welke mogelijkheden er zijn om niet alleen Lighthouse, maar ook Het Open Venster intensiever te ondersteunen.

Voor de bestrijding van onderwijsachterstanden is door de Basisschool Haagsche schoolvereniging en de Internationale afdeling in het verslagjaar €10.191 ontvangen. Deze subsidie is overeenkomstig het doel besteed met gerichte interventies die achterstanden van kinderen voorkomen of verkleinen. Bij de Nederlandse- en internationale afdeling van de Nassaulaan heeft dit plaatsgevonden door extra remedial teaching respectievelijk lessen Engels als instructietaal.

Door middel van voortgangsgesprekken worden de groepen leerlingen twee keer per jaar door de intern begeleider en de leerkrachten besproken. Aan de hand daarvan worden de groepsplannen opgesteld. Tussendoor vinden de besprekingen over individuele leerlingen plaats, al dan niet met externe hulpverleners. Als een kind meer ondersteuning nodig heeft, wordt hij/zij besproken in de interne zorgcommissie (IZC) of tijdens een multidisciplinair overleg (MDO). De middelen voor passend onderwijs worden ingezet voor extra ondersteuning in de klas. Dit kan zowel individuele ondersteuning als begeleiding op groepsniveau zijn.

Personeel & Professionalisering

Strategisch personeelsbeleid

De inspectie constateert dat de bestuurscultuur bij de HSV een brede basis biedt voor onderwijskwaliteit (verbetering). Dit ondersteunt de visie van het bestuur dat de kwaliteit van het onderwijs in hoge mate wordt bepaald door de kwaliteit van de leerkrachten en dat een goede kwaliteitscultuur, gericht op van elkaar leren en op voortdurende verbetering, van het grootste belang is.

De HSV plant 4 studiedagen en 2 roostervrije dagen per schooljaar in. Tijdens de studiedagen wordt gewerkt aan professionalisering en is er een tevoren vastgesteld programma. De roostervrije dagen mogen door leerkrachten in het kader van de werkdrukvermindering volledig naar eigen inzicht op school worden gebruikt, bijvoorbeeld om rapporten te schrijven of voor/nawerk te doen. Om de interne cohesie te bevorderen biedt de HSV per schooljaar 3 gratis personeelsborrels aan, een slot-BBQ en een gezamenlijke startbijeenkomst. Op diverse plekken in de organisatie is gestart met coaching of intervisie. Samen leren en van elkaar leren is een belangrijk uitgangspunt. In teamvergaderingen wordt uitgebreid stilgestaan bij het curriculum en bij de voortgang van (groepen) leerlingen. De expertise die binnen de HSV beschikbaar is over het ontwikkelen van leerlingen die extra zorg/aandacht nodig hebben, wordt tussen leerkrachten en locaties benut.

Op dit moment is er nog geen concreet beleid op papier gesteld inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag. De nieuwe HR adviseur die is gestart na de zomer van 2019 is daar op dit moment in de praktijk wel mee bezig en is voornemens hier ook beleid voor op te stellen.

Formatie

De formatie voor het schooljaar 19/20 is gelukkig ingevuld, maar gedurende het schooljaar zijn er vervangingsproblemen waarvoor door het lerarentekort steeds moeilijk externen te vinden zijn. De HSV werkt dan ook mee aan het noodplan dat in Den Haag is opgesteld om het tekort met allerlei maatregelen te ondervangen. Als er extra structurele investeringen worden gedaan door de overheid om onterechte salarisverschillen met de onderbouw VO weg te werken, is er een kans dat het aanzien van het beroep zodanig stijgt dat steeds meer mensen een baan gaan zoeken in het PO. Het helpt wellicht ook dat het leraarsberoep in het kader van de Corona Crisis inmiddels is aangemerkt als een van de vitale beroepen waarin mensen moeten zorgen dat onderwijs onder alle omstandigheden doorgang kan vinden.

Met alle teams worden gesprekken gevoerd over de vraag hoe we zittend personeel behouden en een zo aantrekkelijk mogelijke werkgever kunnen zijn/blijven. Goede suggesties vanuit het HR netwerk waarin onze HR adviseur deelneemt worden meegenomen in onze beleidsontwikkeling op dit punt. Dit mondt uit een notitie over het strategisch personeelsbeleid voor de komende jaren.

Onder de werking van de nieuwe CAO Primair Onderwijs is in het kader van werkgelegenheid en afvloeiing een “van werk naar werk” regeling afgesproken. Dat houdt in dat instroom in een werkloosheidsuitkering wordt voorkomen door tijdig afspraken te maken over de begeleiding van de boventallige medewerker naar een andere baan. Het bestuur kent in 2019 geen boventallige medewerkers of instroom in een werkloosheidsuitkering.

De nieuwe wervingsronde voor L11 leerkrachten (met een meer coördinerende rol) heeft ook in dit verslagjaar geleid tot bevorderingen. De leerkrachten in L11 functioneren als trekkers voor een deel van het curriculum (denk bijvoorbeeld aan taal, rekenen, IPC, cultuur) of interne begeleiding. De intern begeleiders, de cultuurcoördinatoren, de contactpersonen school en veiligheid en de contactpersonen privacy van de verschillende scholen/afdelingen hebben regelmatig gezamenlijk afstemmingsoverleg

Personeelssterkte en ziekteverzuim

Personeelssterkte per geslacht					
Geslacht			Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen		186	47	139
	Bezetting (wtf)		136,2534		
Man	Aantal Personen		26	15	11
	Bezetting (wtf)		21,5098		

Ziekteverzuim per organisatorische eenheid 2019		
Afdeling	Aantal mw.	VP
Ivio	23	8,78
Basisschool Haagsche Schoolvereniging	36	8,95
Willemspark	35	3,29
Het open venster	12	0,49
Internationale afdeling	136	3,94
Lighthouse	24	6,03
Bovenschools niveau	6	33,55
Gemiddeld verzuim HSV 2019	243	5,41

Ontwikkelingen

In september 2019 is een nieuwe HR adviseur begonnen op het bestuursbureau. De eerste periode heeft zij achterstanden weggewerkt en de basis van ons HRM op orde gebracht. In 2020 bestaat de ambitie om het ziekteverzuim verder te professionaliseren. Dit betekent dat de leidinggevenden met medewerkers die 3 of meer keer verzuimen een frequent verzuimgesprek gevoerd gaat worden, met als doel om de frequentie naar beneden te krijgen. Daarnaast zal de begeleiding van de langdurig zieken niet meer bij een externe persoon liggen, maar worden gedaan door de HR adviseur (waarbij er desgewenst expertise wordt ingewonnen). Daarnaast zal de samenwerking met de arbodienst worden geëvalueerd.

HR speelt een rol in het zorgen voor goede en adequate informatie aan de nieuwe medewerkers. Zeker onze nieuwe internationale medewerkers maken een grote stap in een nieuw land en hebben onze steun hard nodig. Elke locatie hanteert een handboek inductie nieuw personeel. De implementatie van de nieuwe voorbeeldfuncties uit de cao-PO en de opname daarvan in ons functiegebouw vragen onze volle aandacht. De basis onder de afstemming van het personeelsbeleid op de onderwijskundige visie en opgave van de scholen/afdelingen ligt in het strategisch beleidsplan. In de schoolplannen en in hoofdstuk 2 van dit jaarverslag wordt per school/afdeling aangegeven welke doelen hieraan zijn gekoppeld.

De implementatie van het leerlingvolgsysteem Parnassys zal werkdruk verlichtend werken ten opzichte van het ESIS systeem dat tot nu toe werd gebruikt. De extra werkdruk middelen zijn vorig jaar na een besluit hiertoe van de schoolteams bij alle scholen/afdelingen ingezet voor extra leerkrachten, dit jaar zijn er meer onderwijsassistenten mee aangetrokken.

05VW				€187.728,24
	HSV	210	€46.216,80	
	ID	613	€134.909,04	
	SJT	30	€6.602,40	

14DG				€55.020,00
	WP	217	€47.757,36	
	HOV	33	€7.262,64	

00WO				€22.448,16
	IVIO	85	€18.706,80	
	LH	17	€3.741,36	

Huisvesting & facilitair

In het verslagjaar is een beginselaanvraag gedaan bij de gemeente voor de uitbreiding van het pand aan de Nassaulaan. Bij de Nassaulaan is een groot deel van de dakpannen vervangen en er zijn nieuwe elektrisch bedienbare markiezen geïnstalleerd. Op de 2e verdieping zijn nieuwe plafonds geplaatst met LED verlichting en zijn de wanden en deuren geschilderd. Er zijn nieuwe speeltoestellen geplaatst, waarvoor tevens de opbrengst van de veiling is gebruikt van de oudervereniging 2 HSV. Voor de fietsenstalling zijn stalen deuren geplaatst en er is een nieuwe rioolpomp geplaatst. Bij de locatie aan de Koningin Sophiestraat is een nieuwe toegangspoort tot het schoolplein gemaakt en zijn de muren in de kelder geïmpregneerd. Bij de Laan van Poot is een deel van de gevel gereinigd, een nieuwe sportvloer gelegd in de gymzaal en in een van de klaslokalen is een wand verwijderd.

Bij de Willemsparkschool moest in het oude woonhuis dat de HSV afgelopen jaar heeft verkocht door een verbouwing de glasvezelkabel worden gerepareerd. Voor de CO2 ventilatoren in de klaslokalen zijn opzetstukjes geplaatst om de luchtstroom langs het plafond te geleiden. Het vochtprobleem in de vloer bij gymzaal en kleedruimten is verholpen. Er is een flexibele wand geplaatst tussen het speellokaal en de gang.



VNS - IDRW

Bij de locatie aan de Van Nijenrodestraat zijn de zonneschermen aan de buitenkant die erg windgevoelig zijn en daardoor veel kapot gingen, vervangen door zonneschermen aan de binnenkant. De music hall is flink opgeknapt: de vloer is geheel geschuurd en opnieuw gelakt, er is verfwerk gedaan en er zijn nieuwe gordijnen aangebracht. Verder is er een nieuw koffieapparaat geïnstalleerd en in een proefopstelling gekeken naar adequate vervanging van defecte raamsluitingen.

Wethouder Saskia Bruines heeft op 20 februari een korte rondleiding gekregen van Head of School Judith Preston in het door de gemeente gerenoveerde gebouw aan de van Heutszstraat. Een dag later werd de gymzaal van VHS officieel in gebruik genomen in aanwezigheid van alle bewoners, de ontwerper, de uitvoerder en drie leden van de Raad van Toezicht. Sindsdien zijn verbeteringen aangebracht i.v.m. vochtproblemen in de serverruimte in de kelder. Na een brandveiligheidsonderzoek zijn bepaalde binnen ruiten en -deuren vervangen en zijn er deurdrangers aangebracht (e.e.a. op kosten van de gemeente). Ook is de pomp van de CV in het bijgebouw vervangen. Er is overgegaan tot het inrichten van het schoolplein en het plaatsen van bankjes op het voorplein en luidsprekers in de gymzaal.



Grand opening VHS gymzaal

Op alle locaties zijn nieuwe gevelborden/naamborden aangebracht en er zijn VOIP telefoons geïnstalleerd bij de locaties aan de Laan van Poot en Nassaulaan.

Op het punt van duurzaamheid is het beleid om gebouwen waar mogelijk te voorzien van zonnepanelen en om samen met de teams en de leerlingen te verkennen welke stappen gezet kunnen worden om een eco-school te worden.

Financieel beleid

Algemeen

In het verslagjaar is het programma Capisci/datapass ingevoerd, dat het mogelijk maakt om dagelijks real time inzicht te hebben in de Financiën. Met behulp van dit programma is de begroting 2020 ook vastgesteld. Deze stap tot automatiseren en digitaliseren van het begrotingsproces is gezet in het kader van de professionalisering van de P&C-cyclus. Het programma verwerkt automatisch alle wijzigingen in de indicatoren voor de bekostiging.

De inspectie oordeelde in het verslagjaar dat de financiële continuïteit op orde is en dat meer toelichting gegeven kan worden op de meerjarenbegroting, risicobeheer en passend onderwijs. Aan deze onderwerpen is in dit jaarverslag aandacht besteed. Gesprekken met het samenwerkingsverband SPPOH hebben geleid tot de afspraak dat voor leerlingen van Lighthouse met een SO-problematiek arrangementen zullen worden toegekend die het mogelijk maken de ouders een minder hoge bijdrage te vragen. Ook ten aanzien van Het Open Venster zullen hierover gesprekken worden aangegaan.

Het financieel beleid brengt met zich mee dat kosten en opbrengsten in het jaarverslag op een inzichtelijke manier worden gematcht. De boekhouding bij de HSV vindt daarom per locatie plaats, zodat management, team en medezeggenschapsraden altijd kunnen zien welke inkomsten beschikbaar zijn en op welke manier de kosten worden gedekt om alle ambities te realiseren. Dit matchingprincipe zorgt voor grote transparantie, omdat een en ander op schoolniveau te volgen is. De locaties ontvangen dus alle overheidsvergoedingen en leveren een bijdrage van 2,5% dan wel 4,5% voor de gemeenschappelijke kosten van het bestuursbureau.

Treasurybeleid

Onder 'treasury' is te verstaan: het sturen en het beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële posities en stromen en de hieraan verbonden risico's. In het kader van het HSV treasurystatuut 2019 betreft treasury het beheer van het vermogen c.q. van de reserves en voorzieningen van de stichting Haagse Schoolvereniging. In het treasurystatuut wordt het beleid ten aanzien van het vermogensbeheer geformuleerd en worden de bevoegdheden en verantwoordelijkheden en de organisatie van de treasuryfunctie vastgelegd.

Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van de stichting Haagse Schoolvereniging, namelijk het geven van onderwijs. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel beleid het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie. Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- ♦ voldoende liquiditeit
- ♦ lage financieringskosten
- ♦ risicomijdende uitzettingen
- ♦ kosteneffectief betalingsverkeer
- ♦ beheersen en bewaken financiële risico's

De stichting belegt niet en kent geen leningen. Met private middelen worden geen dermate grote risico's aangegaan, dat deze een negatief effect kunnen hebben op de publieke middelen.

[LINK](#) naar het Treasurystatuut 2019.

Risico's en risicobeheersing

Risicomangement 2019

Op basis van de notitie risicomangement 2019 zijn diverse actiepunten geïnventariseerd, waarvan de stand van zaken hieronder is weergegeven:

Handboek AO moet worden geüpdatet, evenals taken externe administratie kantoor.	Gepland: juni 2020
Komend schooljaar zal de centrale ICT 'er een team vormen met leerkrachten van elke locatie die ook ICT in takenpakket hebben.	Gerealiseerd
Protocol leerlingenadministraties inclusief autorisaties zal worden opgesteld.	Gerealiseerd (Parnassys)
De splitsing van de Financiële en de HR functie maakt het mogelijk meer aandacht te besteden aan de afwegingen voor het financieel beleidsplan en aan betere kwartaalrapportages.	Gerealiseerd
Proces dat directeuren meer zicht hebben op financiën van hun school is in gang gezet: kan nog verder worden uitgewerkt.	Gerealiseerd
De toezichthouder stelt in het beoordelingskader de beschikbaarheid van een meerjarenbegroting nadrukkelijker als voorwaarde voor goedkeuring van de begroting.	Gerealiseerd
Aparte financiële functie is net gestart, zodat P&C cyclus meer aandacht kan krijgen.	Gerealiseerd: P&C document volgt nog
Verbetering mogelijk op gebied managementrapportages.	Gerealiseerd
Interne duidelijkheid vergroten over het melden van alle schade aan het bestuurskantoor.	Gerealiseerd
Opzetten contractregister.	Gerealiseerd, nog wel updaten
Nadere analyse maken over de relatie liquiditeitsbeleid en reserveringen.	Gerealiseerd
Personeelsbeleid is beschreven in strategisch beleidsplan, maar kan nog verder worden uitgewerkt.	Deels gerealiseerd
Carrière mogelijkheden binnen het beroep van leerkracht worden duidelijker beschreven.	Gerealiseerd
Beschrijven processen en procedures voor vervangers nog verbeteren: 100% dekking is ingewikkeld in kleine organisatie.	Gerealiseerd
Samenwerking met ARBO verbeteren en SMT's organiseren.	Gerealiseerd
RvT actief onderling overleg en zoeken naar informatie.	Gerealiseerd

Risicomanagement 2020/beschrijving van de grootste risico's

Hieronder wordt op basis van de nieuwe notitie risicomanagement 2020 inhoudelijk aandacht besteed aan de visie op de vermogenspositie. Deze vermogenspositie is van groot belang omdat daarmee de grootste risico's voor de HSV worden afgedekt.

Het risicoprofiel van de HSV wijkt af van dat van de meeste schoolbesturen, doordat de HSV:

- a) Een aantal lasten, vooral op het gebied van personeel en huisvesting, ten laste brengt van de ouderbijdragen (per definitie vrijwillig) en cursusgelden. Dit heeft te maken met de zeer specifieke vormen van basisonderwijs die de HSV biedt (bijvoorbeeld internationaal onderwijs). Door dit risicoprofiel kan de invloed van bijvoorbeeld fluctuaties in leerlingenaantallen de financiële situatie relatief snel beïnvloeden.
- b) De gemiddelde groepsgrootte op de scholen en afdelingen van de HSV ligt om onderwijskundige en gebouw-technische redenen aanzienlijk onder het landelijk gemiddelde. Dit past ook in de visie van de HSV op passend onderwijs en heeft effect op het personeels- en huisvestingsbudget.
- c) Tot slot is relevant dat de HSV eigenrisicodragers is bij ziekte en dat werken bij de HSV voor fulltimers aantrekkelijker wordt gemaakt door extra compensatiedagen te verstrekken.

Uit de benchmark die beschikbaar is via de financiële staat van het onderwijs 2018 van de inspectie van het onderwijs valt het volgende af te leiden. Volgens de inspectie gaat het bij het weerstandsvermogen om de verhouding tussen het eigen vermogen en de totale baten. Over 2018 betrof dit bij de HSV 43,83%. In het Primair Onderwijs is het landelijk gemiddelde 30%, wat bij de HSV neerkomt op een bedrag van 3,3 mln. De totale reserves van de HSV bedragen in 2018 €3.740.822, -. Het overgrote deel van deze reserves bestaat uit vermogen dat is opgebouwd uit private bronnen. Dit is gelet op de hierboven beschreven risico's een alleszins redelijke en niet bovenmatige reserve om onverwachte tegenvallers op te vangen.

Een veiliger manier om het weerstandsvermogen te bepalen is: eigen vermogen minus de materiële vaste activa, gedeeld door de Rijksbijdragen. Deze methode wijkt af van de methode die door de inspectie wordt gebruikt, maar is het meest veilig omdat de materiële vaste activa (bijvoorbeeld een oude eigendomsschool, meubilair, ICT, onderwijsmethodes) niet aangewend kunnen worden bij financiële nood. In de methode die de inspectie hanteert wordt het weerstandsvermogen (de financiële buffer) bepaald door het eigen vermogen te delen door de totale baten. Deze methode kent het risico dat de HSV niet meer in staat is om de rekeningen te betalen. De HSV zal dan ook altijd tevens de veiliger methode van berekenen uitvoeren om te volgen of de liquiditeit niet onder druk komt te staan.

Veel van onze risico's bestaan uit risico's ten aanzien van de personele inkomsten en uitgaven en de huisvestingsbehoeften. Er is daarom minder behoefte aan een algemene reserve. Om die reden is de algemene reserve beperkt (tot ca €500.000,--) en zijn de private middelen opgenomen in de personele (bestemmings-) reserve (ca.€2.300.000,--) en de huisvestings (bestemmings-)reserve (ca €1.000.000,--).

[LINK](#) naar notitie risicomanagement 2020

Verantwoording financiën

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer en is los van [de jaarrekening 2019](#) (Stichting) of [de geconsolideerde jaarrekening 2019](#) (Stichting en BV) te lezen. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

Meerjarig perspectief

De HSV heeft de wijze waarop de begroting voor 2020 is opgesteld verbeterd, door Capisci/datapas te gebruiken, een online tool die het begrotingsproces modelleert en rapportages kan draaien. Binnen Capisci zijn er directe koppelingen met de bronsystemen: aanpassingen van landelijke indicatoren vinden automatisch plaats. Heen en weer sturen van Excel-sheets, de complexiteit van het versiebeheer en de foutgevoeligheid behoren daarmee tot het verleden en de transparantie voor de directeuren in het begrotingsproces is toegenomen. In de cafetariaregeling voor het personeel zijn drie doelen beschreven waarvoor belastingvoordeel kan worden behaald, te weten de vakbondscontributie, het fietsplan en de reiskosten woon-werkverkeer. Omdat de HSV een aantrekkelijke werkgever wil blijven in tijden van een lerarentekort, wordt onderzocht welke ruimte er is om de cafetariaregeling te verruimen met mogelijkheden op het terrein van fitness en/of studiekosten.

Vanaf 2021 wordt financiële ruimte gereserveerd om begeleiding te kunnen geven aan zij-instromers en startende leraren of onderwijsassistenten. Hiervoor is zowel bij de Willemsparkschool als de Nederlandse afdeling 0,5 fte opgenomen. In de meerjarenbegroting stijgen de wervingskosten, met name van de internationale afdeling. De reden hiervoor is dat het werven van internationaal personeel een tijdrovende klus is waar gemiddeld meer kosten aan verbonden zijn (bijvoorbeeld voor sollicitatiegesprekken of het draaien van proeflessen waarvoor kandidaten uit het buitenland moeten komen). In verband met de groei van de internationale afdeling lopen deze kosten op. Daarbij komt nog de onduidelijkheid die de Brexit met zich meebrengt. De HSV is daardoor genooddaakt meer gespecialiseerde externe hulp op het gebied van immigratie in te schakelen.

Aan de Nassaulaan is gestart met de pilot “Zin in leren”. Het doel van dit programma is een onderwijsstijl en schoolcultuur te stimuleren die de intrinsieke leermotivatie vergroot. Als de pilot na evaluatie wordt uitgebreid naar andere HSV-scholen zal dit in de begroting 2021 zijn weerslag vinden. In de MJB is bij IVIO, Willemspark en de NA tot en met 2024 €10.000 per jaar opgenomen. Het Onderwijs Inkoop Bureau beziet voor de HSV stelselmatig of contracten voordeliger kunnen worden afgesloten. In de Meerjarige Onderhouds Plannen (MOP's) wordt voor de “nieuwere” gebouwen van de Willemsparkschool en Van Heutszstraat uitgegaan van een 15-jaarsbenadering. Dit geeft een beter inzicht in de stijgende onderhoudskosten, vooral veroorzaakt door kosten aan WTW-units en liften. In verband met het feit dat in de zomer de hitte in sommige locaties te groot wordt, zal op de ramen zon(warmte)werende transparante folie worden aangebracht: het betreft in eerste instantie de gebouwen aan de Van Heutszstraat en de Van Nijenrodestraat. Ook wordt de haalbaarheid onderzocht van een uitbreiding van het gebouw aan de Van Nijenrodestraat met neven-/werkruimten en van het aanbrengen van zonnepanelen op het dak van de locatie Van Heutszstraat. Er zal een taxatie plaatsvinden van de inboedels van de verschillende locaties om te bezien of de verzekerde waarde op voldoende niveau is.

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: 6,36% (2018: 9,87%)

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: 70,07% (2018: 70,75%)

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

Liquiditeit (current ratio): 1,83% (2018: 1,83%)

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: 1,38% (2018: 4,67%)

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 2019 is afgesloten met een batig saldo van € 181.883 terwijl in de begroting een saldo van € -401.400 was voorzien. Dit resultaatverschil van € 583.283 is veroorzaakt door inkomsten die niet waren voorzien dan wel hoger waren dan voorzien en uitgaven die hoger waren dan voorzien/begroot. Hieronder zullen deze kosten worden gespecificeerd en toegelicht. Het afgelopen jaar speelden er een aantal zaken die lastig te voorspellen waren. De ingebruikname van het gebouw aan de Van Heutszstraat (VHS) in en de daarmee gepaard gaande uitbreiding van leerlingen en personeel op de ID in 2018 hebben nog steeds grote invloed op de realisatiecijfers van 2019 (Rijksbekostiging, ouderbijdragen, personele lasten en de afschrijvingskosten voortvloeiend uit de gedane investeringen voor dit gebouw).

In totaal is er een verschil van €852.345 aan de batenkant ten opzichte van de begroting. Aan de lastenkant is er een totaal verschil met de begroting van €259.220. De onderstaande posten zijn de belangrijkste posten die het verschil tussen begroting en realisatie veroorzaken.

	Gerealiseerd	Begroot
Baten - Verschil met begroting totaal: € 852.354		
Hogere rijksbijdragen ivm groei	€5,202,821 .00	€4,863,050 .00
Hogere rijksbijdragen ivm werkdruk middelen	€211,419.00	€164,075.00
Hogere bijdrage vanuit SPPOH	€568,145.00	€45,195.00
Meer ontvangen cursusgeld en ouderbijdragen	€4,380,008 .00	€4,176,850.00
Lasten - Verschil met begroting totaal: € 259.220		
Inhuur personeel op contractbasis	€163,539.00	€92,500.00
Hogere overige instellingslasten	€1,085,962.00	€895,900.00

Toelichting balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)

De materiële vaste activa zijn fors gestegen met €363.481 t.o.v. 2018. Dit heeft met name te maken met de investeringen in gebouwen, technische zaken en ICT die zijn gedaan, voornamelijk voor het nieuwe gebouw en de gymzaal aan de Van Heutszstraat.

Het eigen vermogen is toegenomen omdat het resultaat boekjaar van ruim € 180.000,- is toegevoegd.

De toename van de voorzieningen zit met name in de voorziening onderhoud. Er is gedoteerd conform de begroting en daar tegenover staat een lagere onttrekking, wat leidt tot de toename. Daarbij is een deel van de voorziening personeel vrijgevalen. Ook is de voorziening langdurig zieken flink toegenomen met meer dan €50.000.

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

Sinds 1 augustus 2015 is de Stichting HSV niet meer aangesloten bij het Vervangingsfonds, maar is voor wat betreft de vervanging eigenrisicodragers. Hiervoor werd tot 2019 een aparte reserve gehanteerd. Per 31 december 2018 was de stand van die reserve € 43.043. Besloten is deze reserve samen te voegen met de private reserve personeel, omdat het zijn van eigen risicodragers gerelateerd is aan andere risico's die de HSV loopt op het vlak van personeel.

Veel van onze risico's bestaan uit risico's ten aanzien van de personele inkomsten en uitgaven en de huisvestingsbehoeften. Er is daarom minder behoefte aan een algemene reserve. Om die reden zal de algemene reserve beperkt worden gehouden.

Vanaf boekjaar 2019 is er voor gekozen om de bestaande private reserves anders te rubriceren. Het grootste gedeelte van het resultaat zal worden toegevoegd aan de reeds bestaande private personele (bestemmings-) reserve (ca. €2.500.000,-) en een nieuwe private huisvestings (bestemmings-)reserve (ca. €1.000.000,-).

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 2019.

Toelichting op kasstromen en financiering

Het jaar 2019 is afgesloten met een positief saldo van €181.883,- uit operationele activiteiten. Door middel van investeringen in materiële vaste activa die dusdanig hoog waren dit jaar heeft dit geleid tot een afname van de liquide middelen. 2019 eindigt met een zelfde liquiditeitsratio als 2018.

De financiële ontwikkelingen

De in de begroting voor 2019 opgenomen investeringen konden alle worden gerealiseerd. De middelen die zijn toegekend uit de prestatiebox zijn volledig gebruikt voor cultuuronderwijs en talentontwikkeling door middel van uitdagender onderwijs.

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.

Begroting 2020

Begroting 2020

Baten

Rijksbijdragen	€	7.519.697
Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	€	160.175
Overige baten	€	4.654.988
Totaal: Baten	€	12.334.860

Lasten

Personeelslasten	€	10.309.244
Afschrijvingen	€	353.033
Huisvestingslasten	€	815.050
Overige lasten	€	859.225
Totaal: Lasten	€	12.336.553

Financiële baten en lasten

Financiële baten	€	-
Financiële lasten	€	2.500
Totaal: Financiële baten en lasten	€	2.500

Totaal:	€	-4.193
----------------	----------	---------------

Continuïteitsparagraaf

A1.						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Personele bezetting in FTE:						
-Bestuur/Management	12.19	12.69	13.19	13.69	14.19	14.19
-Personeel primair proces/Docerend Personeel	101.99	102.34	105.37	107.52	109.15	109.15
-Ondersteunend personeel/overige medewerker	43.99	45.19	46.39	47.59	48.79	48.79
	158.17	160.22	164.95	168.8	172.13	172.13
Leerlingen aantallen						
-Leerlingen aantallen per 31 december of de laatste bekende stand.	1206	1208	1227	1244	1267	1277
A 2. MEERJARENBEGROTING						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Balans						
Vaste Activa						
Immaterieel						
Materieel	3,408,926	3,684,223	3,471,046	3,701,817	3,629,317	3,629,317
Financieel	965,618	965,618	965,618	965,618	965,618	965,618
TOTAAL VASTE ACTIVA	4,374,544	4,649,841	4,436,664	4,667,435	4,594,935	4,594,935
Vlottende Activa						
Voorraden						
Vorderingen	823,731	823,731	823,731	823,731	823,731	823,731
Effecten						
Liquide Middelen	3,986,466	3,706,976	3,924,346	3,693,575	3,766,075	3,766,075
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4,810,197	4,530,707	4,748,077	4,517,306	4,589,806	4,589,806
TOTAAL ACTIVA	9,184,741	9,180,548	9,184,741	9,184,741	9,184,741	9,184,741
<i>Eigen Vermogen</i>	<i>5,155,826</i>	<i>5,151,633</i>	<i>5,155,826</i>	<i>5,155,826</i>	<i>5,155,826</i>	<i>5,155,826</i>
Algemene Reserve	88,318	84,125	88,318	88,318	88,318	88,318
Bestemmingsreserves	4,029,894	4,029,894	4,029,894	4,029,894	4,029,894	4,029,894
Overige reserves/fondsen/aandeel derden	1,037,614	1,037,614	1,037,614	1,037,614	1,037,614	1,037,614
Voorzieningen	1,191,753	1,191,753	1,191,753	1,191,753	1,191,753	1,191,753
Langlopende schulden	156,422	156,422	156,422	156,422	156,422	156,422
Kortlopende schulden	2,680,740	2,680,741	2,680,741	2,680,741	2,680,741	2,680,741
Totaal Passiva	9,184,741	9,180,548	9,184,741	9,184,741	9,184,741	9,184,741
Staat/Raming van Baten en Lasten						
BATEN						
Rijksbijdragen	7,862,193	7,519,697	7,536,771	7,718,425	7,902,077	8,057,455
Overige overheidsbijdragen en subsidies	160,898	160,175	160,175	160,175	160,175	160,175
Baten in opdracht van derden	4,487,989	4,654,988	4,640,800	4,640,800	4,785,800	4,838,300
TOTAAL BATEN	12,511,080	12,334,860	12,337,746	12,519,400	12,848,052	13,055,930
LASTEN						
Personeelslasten	10,054,861	10,309,244	10,290,682	10,448,197	10,662,073	10,778,174
Afschrijvingen	340,653	353,033	344,880	338,109	335,052	304,726
Huisvestingslasten	835,369	815,050	813,000	813,000	827,500	831,000
Overige lasten	1,085,962	859,226	892,475	911,475	938,975	962,975
TOTAAL LASTEN	12,316,845	12,336,553	12,341,037	12,510,781	12,763,600	12,876,875
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	194,235	-1,693	-3,291	8,619	84,452	179,055
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/-rentelasten)	-2388	-2500	-2500	-2500	-2500	-2,500
Saldo buitengewone baten en lasten	-9963					
Totaal resultaat	181,883	-4,193	-5,791	6,119	81,952	176,555

Opmerking bij Continuïteitsparagraaf

De toename in het aantal leerlingen gedurende de komende jaren is gebaseerd op de groei van de internationale afdeling. De verwachting is, kijken naar de trend van afgelopen tijd, dat de internationale afdeling ongeveer met 10 à 20 kinderen per jaar groeit.

Toelichting bij de MJB 2020-2024

1. Algemeen

De ministers Slob en Van Engelshoven hebben in een uitvoerige brief aan de Tweede Kamer geschreven over de financiële positie van onderwijsinstellingen, zoals deze blijkt uit de jaarverslagen van de instellingen.

De bewindslieden riepen onderwijsbesturen in december 2018 op minder voorzichtig te begroten en daarmee een onterechte toename van de reserves te voorkomen. Er is een analyse gemaakt van de meerjarenbegrotingen. Daaruit blijkt dat de sectoren van plan zijn hun reserves de komende jaren aan te spreken. De HSV heeft al een praktijk van scherp begroten., maar is zich bewust van de aanwezige extra risico's zoals beschreven in haar notitie risicomanagement. Daarom wordt er binnen de begroting slechts voor bepaalde onderdelen beperkt negatief begroot. Het is niet uitgesloten dat de HSV een beroep zal doen op reserves ten behoeve van verbeteringen van de huisvesting. Een ander punt is dat het ministerie van OCW elk jaar laat is met de vaststelling van de bekostiging voor de scholen, onder andere door de bekostigingssystematiek die wordt gehanteerd. De HSV juicht daarom toe dat thans landelijk wordt gewerkt aan een verbetering van de voorspelbaarheid van de bekostiging door de vereenvoudiging daarvan.

De HSV brengt verbeteringen aan in de wijze waarop de begroting voor 2020 wordt opgesteld. *Om dat te bereiken is gestart met Capisci, een online tool die het begrotingsproces kan modelleren en rapportages kan draaien. Op elk gewenst moment kunnen het administratiekantoor en de financieel adviseur gelijktijdig in de begrotings software werken en daarmee een efficiëntieslag maken. Binnen Capisci zijn er directe koppelingen met de bronsystemen: aanpassingen van landelijke indicatoren vinden automatisch plaats. Verbeteringen vinden verder plaats doordat het heen en weer sturen van Excel-sheets, de complexiteit van het versiebeheer en de foutgevoeligheid tot het verleden behoren. Deze tool vergroot ook de transparantie voor de directeuren in het begrotingsproces en zij zijn dan ook nauw betrokken geweest bij de totstandkoming van de begroting 2020.*

Waar het de subsidie betreft van het Samenwerkingsverband passend onderwijs, SPPOH, is per school geïnventariseerd welke individuele arrangementen er lopen, hoe de middelen worden ingezet en hoe deze worden verantwoord. Met SPPOH is overleg gaande over de mogelijkheden om arrangementen te verlenen voor de leerlingen met een speciaal onderwijs problematiek, die kunnen leiden tot een vermindering van de ouderbijdrage.

2. Personeel gerelateerde zaken

Inspectie van het onderwijs

In 2019 heeft de inspectie van het onderwijs de HSV(scholen) bezocht en vastgesteld dat de HSV zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en dat het financieel beheer op orde is. De inspectie heeft gezien dat:

- ◆ onze teams erg goed met elkaar samenwerken
- ◆ onze mission statement “wereldburgerschap en een leven lang leren” in elke school goed zichtbaar is in het curriculum en
- ◆ de bestuurscultuur een brede basis biedt voor onderwijskwaliteitsverbetering.

Naar aanleiding van het inspectierapport zullen de scholen de onderwijsdoelen en de wijze waarop invulling wordt gegeven aan passend onderwijs nog concreter zichtbaar maken. Dit gebeurt in de jaarplannen en jaarverslagen.

Cafetarieregeling

De cafetarieregeling geeft iedere medewerker in loondienst de mogelijkheid om het bruto salaris te verlagen in ruil voor een onbelaste vergoeding. Er zijn drie bronnen die voor deze regeling ingezet kunnen worden, te weten:

- De vakantie-uitkering
- De eindejaarsuitkering
- De extra eindejaarsuitkering die van toepassing is voor medewerkers van het ondersteunend personeel t/m schaal 8

Er kan ook voor gekozen om het reguliere salaris hiervoor te gebruiken, maar dit wordt afgeraden omdat daarmee het recht op de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering verlaagd wordt. Er zijn drie doelen waar de bronnen voor ingezet kunnen worden, te weten de vakbondscontributie (alleen aan het eind van het jaar), het fietsplan (in mei of aan het eind van het jaar) en de reiskosten woon-werkverkeer (alleen aan het eind van het jaar).

Omdat de HSV een aantrekkelijke werkgever wil blijven in tijden van een lerarentekort, wordt nog verder onderzocht welke ruimte er is om de cafetarieregeling te verruimen met mogelijkheden op het terrein van bedrijfsfitness en/of studiekosten.

Wervingskosten

In de meerjarenbegroting stijgen de wervingskosten, met name van de internationale afdeling. De reden hiervoor is dat het werven van internationaal personeel een tijdrovende klus is waar gemiddeld meer kosten aan verbonden zijn (bijvoorbeeld voor sollicitatiegesprekken of het draaien van proeflessen waarvoor kandidaten uit het buitenland moeten komen). In verband met de groei van de internationale afdeling lopen deze kosten op. Daarbij komt nog de onduidelijkheid die de Brexit met zich meebrengt. De HSV is daardoor genoodzaakt meer gespecialiseerde externe hulp op het gebied van immigratie in te schakelen.

Aanpak lerarentekort

Tussen de schoolbesturen, de gemeente, OCW, de inspectie en de lerarenopleidingen vinden gesprekken plaats naar aanleiding van de ingediende aanvraag 'afwijken van wet- en regelgeving in het kader van het lerarentekort'. Er wordt gewerkt aan een beredeneerde planvorming om af te kunnen wijken voor de korte en de middellange termijn. Als het lerarentekort zich gaat voordoen in de voorspelde omvang zal er bij de Nederlandse scholen moeten worden nagedacht over anders organiseren en werken met deelbevoegden. Er zal vanaf 2021 financiële ruimte moeten worden gereserveerd om begeleiding te kunnen geven aan zij-instromers en startende leraren of onderwijsassistenten. Hiervoor is zowel bij Willemspark als de Nederlandse afdeling vanaf januari 2021 een 0,5 fte opgenomen.

In de begroting blijft verder goed zichtbaar wat er beschikbaar is aan werkdruk middelen, zodat jaarlijks geëvalueerd kan worden door de teams wat het effect is van deze middelen.

ABP pensioenen

Het ABP heeft onlangs aangegeven dat:

- ◆ de premie voor het ouderdoms- en nabestaandenpensioen niet stijgt per 1 januari 2020 en blijft op 24,9%,
- ◆ de premie voor het arbeidsongeschiktheidspensioen per 1 januari 2020 stijgt met 0,4% naar 0,9%,
- ◆ de kans aanwezig is dat de premies in 2021 fors zullen moeten stijgen.

Samenstelling bestuursbureau

Vanaf het begin van het schooljaar 2019/2020 zijn er twee nieuwe (parttime) medewerkers bij het bestuursbureau aangesteld voor HR-advies en voor de administratieve ondersteuning. De HSV gaat ook de aansturing op de interne ICT onder het management van de bestuurder brengen (tot 2020 toe beschikte de HSV alleen over een Engelstalige ICT'er die onder leiding van de International Department werkte). Een Nederlandstalige parttime ICT'er zal de Nederlandse scholen ter plekke gaan ondersteunen. Deze persoon zal ook als er geen klachten/storingen zijn regelmatig aanwezig zijn in de locaties. De bijdrage van de scholen van 2,5% resp. 4,5% volstaat voor deze nieuwe ontwikkelingen.

Zin in leren

Aan de Nassaulaan is gestart met de pilot "Zin in leren". Het doel van dit programma is een onderwijsstijl en schoolcultuur te stimuleren die de intrinsieke leermotivatie vergroot. Deze aanpak wordt ook wel "autonomie ondersteunend onderwijs" genoemd. Dit project heeft tot doel dat kinderen het nog leuker gaan vinden om te leren wat kan leiden tot nog meer persoonlijke groei. Het team staat tijdens intervisiebijeenkomsten telkens stil bij de vorderingen. Dit past bij de afspraak uit het strategisch beleidsplan dat we een organisatie willen zijn waarbinnen we voortdurend op zoek zijn naar mogelijkheden om verder te verbeteren. Als de pilot na evaluatie wordt uitgebreid naar andere HSV-scholen zal dit in de begroting 2021 zijn weerslag vinden. In de MJB is bij IVIO, Willemspark en de NA tot en met 2024 €10.000 per jaar opgenomen.

3. Contracten

Er zijn nieuwe contracten aangegaan met doorwerking in de begroting 2020:

1. Heutink is conform de aanbestedingsregels gecontracteerd en daarbij is voorzien in een korting van 15%. Investerings in soft en hardware zullen de komende jaren volgen.
2. Met de Residentie is conform de aanbestedingsregels een nieuw schoonmaakcontract tot stand gekomen voor alle locaties. Het contract leidt tot een verlaging van de geraamde budgetten voor schoonmaak door een korting van € 1,50 per uur. De reinigingsprogramma's zijn in principe hetzelfde voor alle locaties en nieuw is dat de schoonmakers een wekelijks rapport van de gemaakte uren overleggen, dat moet worden ondertekend door een HSV-medewerker.
3. Er is een contract ondertekend waarmee de HSV ondersteuning krijgt voor de medewerkers die ervoor zorgen dat de privacy regelgeving wordt nageleefd.
4. Er is een nieuw onderhoudscontract met ITS voor de ondersteuning van de ICT.
5. Er is een contract afgesloten met Parnassys voor de leerlingvolg systematiek: los van de licentie voor het leerlingvolgsysteem zijn er kosten voor de implementatie en de managementinformatie op bestuursniveau.

4. Investerings

Meerjarige Onderhouds Plannen (MOP's)

Accountants geven veelal de voorkeur aan een 15-jaars-benadering voor de meerjarige onderhoudsplannen in plaats van de traditionele 10 jaar. Voor de "nieuwere" gebouwen van de Willemsparkschool en Van Heutszstraat, geeft dit een beter inzicht in de stijgende onderhoudskosten. Dit wordt vooral veroorzaakt door kosten aan WTW-units en liften.

Om deze reden zullen de 15-jaars-gemiddelden voor deze gebouwen worden aangehouden voor de dotaties.

Huisvesting

Er is de afgelopen tijd gewerkt aan zowel een beginselaanvraag als aan een overzicht van scenario's voor het pand aan de Nassaulaan. De beginselaanvraag moet bij de gemeentelijke afdelingen stedenbouw, monumentenzorg en welstand tot duidelijkheid leiden over de vraag of een uitbreiding van het pand aan de Nassaulaan voor tweetalig onderwijs tot de mogelijkheden behoort. Over de verschillende scenario's van uitbreiding en renovatie wordt advies ingewonnen bij Fakton en bij EY.

In verband met het feit dat in de zomer de hitte in sommige locaties te groot wordt, zal op de ramen zon(warmte)werende transparante folie worden aangebracht: het betreft in eerste instantie de gebouwen aan de Van Heutszstraat en de Van Nijenrodestraat.

Ook wordt de haalbaarheid onderzocht van een uitbreiding van het gebouw aan de Van Nijenrodestraat met neven-/werkruimten en van het aanbrengen van zonnepanelen op het dak van de locatie Van Heutszstraat. In verband met de huisvestingsambities wordt overwogen om een deel van de algemene reserve op te nemen in een bestemmingsreserve voor huisvesting.

Tot slot: er zal een taxatie plaatsvinden van de inboedels van de verschillende locaties om te bezien of de verzekerde waarde op voldoende niveau is.

