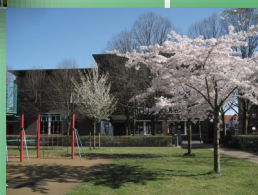
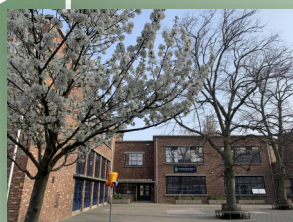


Stichting Haagse Schoolvereniging

JAARVERSLAG 2020

Wereldburgerschap en een leven lang leren
Global citizenship, lifelong learning



Bestuursnummer 95694

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	3	Personeelssterkte en ziekteverzuim	29
Het Schoolbestuur	4	Ontwikkelingen	29
<i>Het schoolbestuur</i>	<i>4</i>	Werkdrukmiddelen	30
<i>Profiel</i>	<i>5</i>	<i>Huisvesting & facilitair</i>	<i>31</i>
<i>Strategische doelen/toelating</i>	<i>6</i>	<i>Financieel beleid</i>	<i>32</i>
<i>Organogram</i>	<i>7</i>	Algemeen	32
<i>Leerlingentellingen</i>	<i>8</i>	Treasurybeleid	32
<i>Dialogo</i>	<i>9</i>	<i>Risico's en risicobeheersing</i>	<i>33</i>
Klachtenregeling	9	Risicomanagement	33
<i>Verslag Raad van Toezicht</i>	<i>10</i>	Risicomanagement 2020/beschrijving grootste risico's	33
Leden Raad van Toezicht	10	Financiële staat	34
Vergoedingen Raad van Toezicht in verslagjaar/Rooster van aantreden en aftreden	12	<i>Algemene ontwikkeling</i>	<i>34</i>
Frauderisico ...	14	<i>Kengetallen</i>	<i>35</i>
Taken en bevoegdheden Raad van Toezicht ...	14	<i>Analyse en verklaring financiële resultaat</i>	<i>36</i>
<i>Gemeenschappelijke medezeggenschap</i>	<i>15</i>	Toelichting balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)	36
Verantwoording Beleid	16	Analyse balansposten en streefwaarden	36
<i>Onderwijs & Kwaliteit</i>	<i>16</i>	Toelichting op kasstromen en financiering	37
Onderwijskwaliteit	16	De financiële ontwikkelingen	37
Doelen en (onderwijs)resultaten	17	WOPT (Wet Openbaarmaking uit Publieke middelen gefinancierde Topinkomens)	37
Het realiseren van strategische doelen	17	<i>Begroting 2021</i>	<i>37</i>
Een cultuur van voortdurende verbetering realiseren/toekomstige ontwikkelingen	22	<i>Continuïteitsparagraaf</i>	<i>38</i>
Passend onderwijs en kwaliteitszorg	26	<i>Toelichting bij meerjarenbegroting 2021/2024</i>	<i>39</i>
<i>Personeel & Professionalisering</i>	<i>27</i>	Jaarverslag in een oogopslag 2020	41
Strategisch personeelsbeleid	27	Annual report at a glance 2020	43
Formatie	28		

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 relevante onderwerpen bevat.



Hans van der Vlugt

HSV Bestuurder/Executive Director

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 en is bereikbaar via info@hsvdenhaag.nl en onder telefoonnummer 070-3857685.

De School voor Jong Talent (SJT, 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 de [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 en een leven lang te leren in een voortdurend veranderende wereld.

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:

- voortdurende verbeteringen die tegemoetkomen aan speciale onderwijsbehoeften van leerlingen;
- gebruik te maken 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;
- bevorderen van kennis en respect voor verschillende culturen, normen, 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. Zie een kernachtige samenvatting en de links naar de jaarverslagen van de scholen verderop in dit bestuursverslag.

Toelating

De procedure voor de toelating van kinderen bij een reguliere basisschool werkt als volgt. 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. Wanneer een aangemelde leerling op de basisschool waar hij/zij vandaan komt 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. Voor kinderen die de 4 jaar worden en aan het begin van een schooljaar toelating vragen, geldt in Den Haag een centrale procedure. 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.

Elly van Bentem is inmiddels vervangen door Lara Brugmans.



Leerlingentellingen

Antal leerlingen op	1 oktober	2020	2019	2018	2017
Brin nr					
05VW	Nederlandse afdeling	215	208	210	206
	Internationale afdeling	628	619	613	511
	SJT	29	31	30	30
	Totaal	872	858	853	747

00WO	IVIO	87	80	86	72
	Lighthouse	13	16	16	14
	Totaal	100	96	102	86

14DG	Willemspark	214	213	217	221
	Het Open Venster	27	39	33	31
	Totaal	241	252	250	252
		1213	1206	1205	1085

Dialogo

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 PO-raad, Haags Centrum voor Onderwijs (HCO), de onderwijsinspectie, de GGD-inspectie, het samenwerkingsverband SPPOH, de DIPS en de DIS (landelijk overleg internationale scholen), het project Samen voor de Haagse Klas (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 extern vertrouwenspersoon. De Stichting HSV is aangesloten bij de Landelijke klachtencommissie Onderwijsgeschillen in Utrecht.

In 2020 is 1 klacht behandeld door de landelijke geschillencommissie. Het betrof een klacht van een ouder over onprofessioneel handelen door 2 personeelsleden en de commissie heeft vastgesteld dat de klacht ongegrond was.

Verslag Raad van Toezicht

Bij de Stichting Haagse Schoolvereniging zijn de Raad van Toezicht en het bestuur 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. De Raad van Toezicht fungeert als werkgever voor de bestuurder, als toezichthouder en als kritische vriend. 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.

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 verslagjaar is als volgt:



Mw. S. Lammers (Voorzitter)

Algemeen directeur bij de
Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed



De heer C. Berendsen

Faculteitsdirecteur Haagse Hogeschool



De heer mr. J.F. van Nouhuys

Advocaat (tot 1 Aug 2020)



Mw. B. LeHaen-de Croon

Advocaat (vanaf 1 Aug 2020)



De heer Baron J.P. van Tuyll van Serooskerken

Ondernemer



Mw. A.M.E. Kil-Albersen

Voorzitter CvB Gooise scholenfederatie (VO)

♦ **Mevrouw S. Lammers (Voorzitter)**

Algemeen directeur bij de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed;

♦ **De heer C. Berendsen**

Faculteitsdirecteur Haagse Hogeschool

♦ **De heer mr. J.F. van Nouhuys tot 1 augustus 2020, opgevolgd door mevr B. LeHaen-de Croon**

Beide advocaat

♦ **De heer J.P. baron van Tuyll van Serooskerken**

Ondernemer

Nevenfuncties:

- Recreatiecentra Nederland BV, lid RvC (bezoldigd)
- Bougainville BV, directeur (bezoldigd)
- Aviation Cosmetics BV, lid RvA (onbezoldigd)
- Haagsche Club-Plaats Royaal, penningmeester (onbezoldigd).

♦ **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)

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. Eind 2020 is ook de heer J. Twiss-Quarles van Ufford toegetreden tot de Raad van Toezicht.

Vergoedingen Raad van Toezicht in verslagjaar

Vergoedingen RvT 2019		Aangetreden	Aftredend	bedrag 2019
Suzanne Lammers	voorzitter per 1/8/2018	01/08/2013	01/08/2021	€1,020.00
Birgit LeHaen		01/08/2020	01/08/2024	€355.00
Frederik Nouhuys		12/04/2012	01/08/2020	€500.00
Annette Kil		10/01/2018	10/01/2022	€850.00
Pieter van Tuyl van Serooskerken		01/08/2017	01/08/2021	€850.00
Clemens Berendsen		01/08/2019	01/08/2023	€850.00

De leden van de Raad van Toezicht hebben het recht te verzoeken om een reiskostenvergoeding van €0,19 per kilometer. In 2020 zijn geen reiskostenvergoedingen gedeclareerd.

De Raad van Toezicht evalueert frequent het bestuur van de HSV. Zij heeft kennisgenomen van het verslag dat door de bestuurder is opgesteld en kan zich daarin 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. Een speciale commissie van drie leden van de Raad van Toezicht heeft deelgenomen aan drie brainstorm bijeenkomsten met de bestuurder over de verkoop/uitbouw van het pand aan de Nassaulaan.

Een goede portefeuillevverdeling binnen de Raad van Toezicht draagt eraan bij dat de vergaderingen van de Raad van Toezicht goed kunnen worden voorbereid. De portefeuillevverdeling tussen de leden van de Raad van Toezicht biedt de mogelijkheid dat niet alle leden van de Raad van Toezicht even diep in de geagendeerde onderwerpen/documenten hoeven te duiken. Niettemin is er op zorgvuldige wijze meegedacht met de bestuurder dan wel voorbereiding gepleegd op de besluitvorming door de Raad van Toezicht. De rol van de portefeuillehouders omvat tevens het buiten de vergaderingen om sparren met de bestuurder, onverlet de uiteindelijke verantwoordelijkheidsverdeling. Dit ondersteunt de bestuurder in zijn besluitvorming en draagt bij aan de gedegen voorbereiding van te bespreken onderwerpen in de Raad van Toezicht.

De portefeuillevverdeling:

- Susan Lammers: voorzitter en remuneratiecommissie
- Annette Kil: onderwijs (kwaliteit)
- Clemens Berendsen: huisvesting
- Pieter van Tuyl: financiën
- Birgit LeHaen: juridisch
- Jack Twiss, Quarles van Ufford: internationaal, remuneratiecommissie

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 medewerker van het bestuursbureau. 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 rapportage 1^e kw 2020
- Benoeming nieuw lid Raad van Toezicht
- Bestuursformatieplan 20/21
- Rooster van aan/aftreden Raad van Toezicht
- Jaarverslag/jaarrekening 2019
- Onderwijskwaliteit n.a.v. inspectierapport
- Onderwijskwaliteit irt noodplan lerarentekort
- Rapportages van de bestuurder
- Kernwaarden bestuursbureau
- Resultaten bestuursbureau
- Loodonderzoek waterleiding gebouwen
- P&C-cyclus
- Overeenkomst HSV/SPPOH over Lighthouse
- Aanvraag andere dag/weekindeling
- Resultaten bestuursbureau
- Planning besprekpunten 20/21
- Code goed bestuur PO-raad
- Inspectierapport GGD over Three Little Ships
- Portefeuilleverdeling Raad van Toezicht
- Vergaderrooster 2020/2021
- Aanpak HSV inzake Covid19.
- Begroting 2021 + meerjarenbegroting
- Accountantsverslag 2019 + actielijst
- Notitie risicomanagement 2020
- Functiegebouw HSV n.a.v. de cao
- Signaleringswaarden reserves
- Planning schoolbezoeken Raad van Toezicht
- Managementstatuut 2020
- Advies Cascade advocaten inzake reserves
- Samenwerkingsovereenkomst uitzendbureaus
- Brief aan SZW over regelgeving TLS
- Samenwerkingsovereenkomst lerarentekort
- Non discriminatieverklaring HSV
- Klacht commissie onderwijsgeschillen

Er vond gemeenschappelijk overleg plaats tussen de Raad van Toezicht en de GMR. In dit overleg kwamen aan de orde het HSV-risicomanagement en het weerstandsvermogen, de kwaliteit van het onderwijs in relatie tot het noodplan lerarentekort, de bouwplannen rond de Nassaulaan en de onderwijskwaliteit n.a.v. de inspectie rapportage.

De werkbezoeken aan de scholen en de overlegmomenten met de GMR 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 deelgenomen aan een learning support staff meeting inzake passend onderwijs en aan een intervisiebijeenkomst. Een aantal geplande schoolbezoeken kon geen doorgang vinden in verband met COVID19.

De Raad van Toezicht heeft met plezier geconstateerd dat de onderwijsinspectie in zijn rapport van januari 2020 het volgende heeft opgemerkt: “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”.

Naar aanleiding van het inspectierapport uit 2020 wordt in het jaarverslag meer aandacht besteed aan de meerjarenbegroting, het risicobeheer en de verantwoording over de middelen voor passend onderwijs. Ook wordt duidelijker toegelicht wat het onderscheid is tussen de publieke en private middelen.

Frauderisico

De bestuurder heeft de Raad van Toezicht aangegeven niet op de hoogte te zijn van specifieke frauderisico's en/of van een verhoogd risico dat de jaarrekening als gevolg van fraude een afwijking van materieel belang zou kunnen bevatten. In het kader van de jaarrekening 2020 is de Raad van Toezicht niet gebleken dat er aanwijzingen van fraude zijn. In de notitie risicomanagement en in de vastgestelde P&C-cyclus zijn voldoende waarborgen opgenomen die frauderisico's beperken. In de financiële cyclus hanteert de HSV het Vierogenprincipe. De adviseur financiën bewaakt of de uitgaven passen binnen de afgesproken budgettering en/of in overeenstemming zijn met afgesloten contracten (contractenregister) of goedgekeurde offertes.

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.

Gemeenschappelijke medezeggenschap

De GMR telt in 2020 elf 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
NA personeelslid	Patty Burghouwt
ID ouder	Harry van Neer
ID personeelslid	Suzanna Vermeer
IVIO ouder	Marjette van Groenestijn
IVIO personeelslid	José Peters tot 1 augustus 2020, daarna Tineke Vriesinga
Willemspark ouder	Roger Reichrath, tevens voorzitter GMR
Willemspark personeelslid	Roshni Jhagru tot 1 augustus 2020, daarna Mirella DuChateau
Lighthouse ouder	Vacature
Lighthouse personeelslid	Vacature (sinds 1/1/2021 Alison Zeegers)
Het Open Venster ouder	Jean Pierre van der Rest
Het Open Venster personeelslid	Irma van Kleef tot 1 November 2020, daarna Anita van Veelen

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

- Bestuursformatieplan 20/21
- Vergaderrooster 20/21
- Meerjarenbegroting
- Inspectierapport en bestuurlijke reactie daarop
- Rapportages van bestuurder aan Raad van Toezicht
- Non discriminatieverklaring HSV
- Cao-ontwikkelingen inzake locatieleiders
- Bouwplannen Nassaulaan
- Advies Cascade advocaten over reserves
- Overeenkomst HSV-SPPOH over Lighthouse
- Jaarrekening en jaarverslag 2019
- Begroting 2020
- Notitie risicomanagement 2020
- COVID19 en HSV protocol
- Principe indexatie fee ID
- Aanpak + subsidies lerarentekort
- Planning besprekpunten 20/21
- P&C-cyclus
- Resultaten bestuursbureau
- Management statuut

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. Via Parnassys worden de resultaten van leerlingen zichtbaar gemaakt. In de leidraad voor de jaarverslaggeving door de scholen is door het bestuur aangegeven welke informatie door hen aan het bestuur moet worden verantwoord. Verderop in dit hoofdstuk worden belangrijke passages uit de jaarverslagen van de scholen weergegeven en via hyperlinks kan worden doorgelinkt naar de volledige tekst.

Tweemaal 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 evaluatie van het vierjaarlijks inspectie onderzoek plaatsgevonden en zijn actiepunten opgepakt naar aanleiding van dat rapport (te vinden op www.hsvdenhaag.nl). Over de onderwijskwaliteit is de inspectie in zijn rapport uit 2020 positief en zegt:

“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.”

Naar aanleiding van de rapportage van de onderwijsinspectie is besloten tot een meer beleidsrijke meerjarenbegroting en meer aandacht in het jaarverslag voor risicobeheer en de verantwoording van de middelen voor passend onderwijs.



Werkgroep non-discriminatie

The Black Lives Matter Movement heeft wereldwijde aandacht getrokken. Een medewerker benaderde haar leidinggevende en voelde hartstochtelijk dat we als organisatie moesten reageren. De Directeuren en Heads of School HSV ondersteunen dit. De HSV heeft een Non Discriminatieverklaring gepubliceerd en er is een organisatie brede werkgroep opgericht. De opdracht is om waar gewenst onze diversiteitsverklaring aan te vullen, maar ook om naar de huidige praktijk op school te kijken. Als opvoeders moeten we niet alleen nadenken over de impact van externe gebeurtenissen op onze studenten en gezinnen, maar ook kritisch kijken binnen onze eigen organisatie. Dit werk zal ons helpen om ons begrip van wat het betekent om een wereldburger te zijn, te versterken en ons begrip van de bredere wereld en onze positie daarin te verdiepen.

De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de Nederlandse en internationale afdelingen van HSV, te weten Kelly Lukoff, Margriet Ju, Mary-Anne Weijers, Carla Vermeulen, Anita Bontekoe, Jopke Herwaarden en Anita van Veelen. Ze rapporteren aan elkaar om ideeën uit te wisselen en de voortgang op alle afdelingen te waarborgen. Ze nemen deel aan professionele ontwikkeling over dit onderwerp en werken ook aan onderzoek van ons curriculum en onderwijspraktijken die gericht zijn op het voorkomen van discriminatie. De werkgroep gaat zich samen met het bestuur buigen over zaken op het gebied van rekrutering en diversiteit.

Doelen en (onderwijs)resultaten

Het uitbreken van de COVID19 crisis in Nederland heeft grote consequenties gehad voor de manier waarop er de afgelopen periode kon worden gewerkt aan onderwijsdoelen en –resultaten. Op 13 maart was er aan de Nassaulaan al een besmet gezin met 3 kinderen in 3 verschillende klassen en die groepen hadden weer twin-groepen in de ID. We waren toen al genoodzaakt de betreffende 6 groepen leerlingen naar huis te sturen. Vervolgens bleek dat op 16/3 alle scholen in Nederland gesloten werden. De teams hebben vanaf die week een enorme omslag moeten maken in het digitaal ondersteunen van de leerlingen. Door COVID19 zijn helaas gedurende 6 weken de schoolgebouwen gesloten geweest.



Het aantal personeelsleden dat is getroffen door het Coronavirus is helaas opgelopen tot 23. Zeer veel mensen zijn getest wegens klachten en is in quarantaine geweest i.v.m. een positief geteste in hun directe omgeving. Dit schooljaar verloopt hierdoor allesbehalve normaal en de stress die het gevaar van de ziekte of het managen van e.e.a. met zich meebrengt is voelbaar. Het deed iedereen verlangen naar meer normale tijden.

In totaal 60 medewerkers hebben gebruik gemaakt van ons aanbod om een gratis grieprik te komen halen. We hebben door extra subsidie van OCW 10 extra Chromebooks kunnen aanschaffen voor maar €75,-- per Chromebook.

Algemene les: we kunnen veel meer dan we dachten als het gaat om digitaal werken, tegelijkertijd kan het onderwijs op afstand niet tippen aan het fysiek contact met de leerlingen in de school. Er is besloten aan alle personeelsleden in mei een eenmalig netto toelage te verstrekken van €100,-- voor de extra kosten die zijn gemaakt wegens het thuis werken. Ook is besloten om alle woon/werkverkeer vergoedingen gewoon door te laten lopen ondanks het feit dat er sprake is geweest van minder woon/werkverkeer.

De centrale eindtoets is in het schooljaar 2019/2020 niet doorgegaan door COVID19. Reden temeer om in de schooladviezen van de leerlingen die naar het voortgezet onderwijs doorstromen kansrijk te adviseren. De eindtoets heeft soms een corrigerende werking richting een iets hoger advies, en daarom is er extra aandacht geweest voor de manier waarop het schooladvies tot stand kwam.

In de hierna volgende paragraaf wordt uitgebreid ingegaan op de doelen die ondanks COVID19 zijn gerealiseerd en op de in gang gezette verbetermogelijkheden.

Het realiseren van strategische doelen

De volgende doelen uit het strategische beleidsplan en de schoolplannen werden door de verschillende scholen of afdelingen in 2020 gerealiseerd:

Wat betreft de Nederlandse afdeling:



Het jaar 2020 kenmerkt zich door voortdurende veranderingen: vanaf mei na de lockdown op school lesgeven in halve groepen, medio juni lesgeven in hele groepen, zonder integratie met de internationale klassen. In september gestart met alleen integratie van parallelgroepen bij bepaalde vak lessen. Deze situatie werd beëindigd door meerdere corona besmettingen van leerkrachten en leerlingen in de periode voorafgaand aan de herfstvakantie. Daarna werden de groepen strikt gescheiden en leek het redelijk goed te gaan, totdat in december plotseling de tweede landelijke lockdown werd afgekondigd.

- **Invoering en borging**
 - Invoering en borging in groep 7.
 - *Optimale taalontwikkeling*
 - *Ondersteuning voor leerlingen met een laag taalniveau*
 - *Bovenbouw: pas op de plaats*
 - *Oriëntatie op de toekomst*
- **Kwaliteit van IPC**
 - *Realisatie studie*
- **Bevorderen sociale vaardigheden**
 - *Implementatie met de leerkrachten*
 - *Scholing Zand Ervaren*
 - *Twee leerkrachten*
 - *Training Zin in Leven*
 - *Specifieke interventies*
 - *Training groep 4, 5 en 6*
- **Invoering en borging**
 - *Invoering rekenen*
- **Cultuureducatie**
 - *Aandacht voor de cultuur*
 - *Waardering voor de cultuur*
 - *Samenhang in het curriculum*
 - *IPC.*

ontwikkeling, zodat beide talen e
ranneer de Nederlandse taalor
send aanbod van lezen & schri
m van (eind)toetsing en beoo

onderwijs verhogen
lag IPC

al-emotionele ontwikkeling e
methodiek Jigsaw, samen met c
over (curatief);
n zijn ingezet als anti pest coö
en om de leermotivatatie van d
nties ter verbetering van het g
Rots en Water training groep 6

ing nieuwe lesmethoden
ethode AllesTeltQ in groep 5 t

itbreiden met dans
brede ontwikkeling van kinde
meer cultuur, creativiteit en b
t lesaanbod door de koppeling

...kkaar versterken
...ontwikkeling n
...iven in beide
...deling van d

n Growth M
...le internation

...rdinatoren;
...e kinderen te
...roepsklimaa

.../m 8;

...ren;
...eweging;
...met de ther

ken;
hoeizaam verloopt;
talen;
e Engelse taalvaardigheid.

ndset
ale afdeling (preventief);

verhogen;
t: KIK-



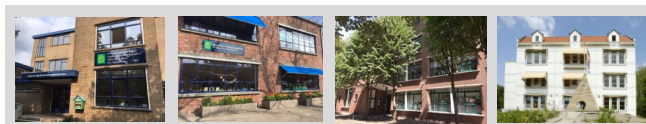
-

Wat betreft IVIO:



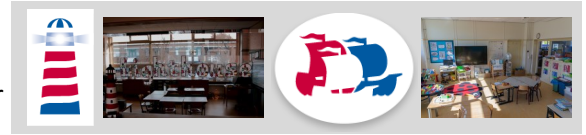
- Betere communicatie
- Implementeren IPC: personeel heeft hiervoor een training gekregen.
- Schoolplan 2019-2023: het gezamenlijk realiseren van de ambities en doelen uit ons Schoolplan staat centraal in het teamoverleg.
- In 2020 is in alle groepen gestart met thematisch werken, het verdiepen van Parnassys, ZIEN, Cupella, met aandacht voor werkdrukvermindering en het optimaal gebruik van Cloudwise/ Google Drive
- Op de terreinen ICT, cultuur, duurzaamheid en zorgstructuur worden initiatieven ondernomen waarvoor HSV-vestigingen van elkaar leren. In 2021 organiseren de HSV-als COVID dat toelaat- een studiedag: "Leren van elkaar".

Wat betreft de Internationale afdeling (ID):



- At the end of the school year the leadership team and the staff of Lighthouse carried out an evaluation which in general was very positive. There were some very practical suggestions on things that help ensure continued success and this will be worked on throughout the 20/21 school year. There continues to be closer collaboration between the mainstream ID, Lighthouse and Three Little Ships and we hope to see this continue to grow in the coming years.
- Over this past year thirteen new members of staff were recruited. There were eight members of staff who started on the first day of term. This included five new class teachers and three assistants. We said goodbye to eight colleagues at the end of the school year, two of whom retired. An IB'er was appointed at KSS. Four colleagues either began or returned from maternity/parental leave. We dealt with five staff members who were off for long periods of sickness. There was quite a lot of internal movement at the end of the school year with thirteen colleagues changing buildings and or roles.
- We continue to cooperate with the Dutch Department and whilst integration has been much less there has been close communication and cooperation in matters related to COVID.
- In the 2019/20 school year, action plans were developed for the following areas of focus: [Aligning Learning](#), [Bilingual Education](#), [EAL](#), [ICT](#), [IPC](#), [Literacy](#), [Mathematics](#), [Learning Support](#), [Outdoor Learning](#), [Portfolio](#), [Science](#), [Social Relationships](#), [Sustainability](#) and have been evaluated.
- COVID 19 and the period of remote learning has really accelerated development in the area of ICT. 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
- We continued with the IPC Coordinator role for a second year. They are present in each building. They are responsible for promoting good practice in IPC within the location and school, Induction for new colleagues, organising professional development with the IPC team, organising resources in your location, making classroom visits to develop good practice in IPC, promote IPC with parents and participate in IPC staff development
- We have continued to support development of the L11's. The role descriptions for Curriculum Coordinator and Year Group Coordinator introduced in September 2019 were adapted, revised and then finalised in July 2020. We aimed to provide curriculum release time when requested to aid coordinators in fulfilling timely aspects to their role. This was not always successful due to the necessary Covid-19 restrictions. The planned three annual meetings with the L11's, the Director and Senior Leaders continued to take place although some of these were virtual Meets. Topics discussed this year include: digital technology (post-Covid-19), Professional Development, collaboration with Lighthouse, establishing common expectations for year group meetings, the budget, and school trips.
- For the 2020/21 action plans have been created for the following areas, [Aligning Learning](#), [Bilingual Education](#), [EAL](#), [ICT](#), [IPC](#), [Literacy](#), [Mathematics](#), [Learning Support](#), [Outdoor Learning](#), [Portfolio](#), [Science](#), [Social Relationships](#), [Sustainability](#)
- The attached schedule from the school plan lays out the curriculum areas that we plan to address in the coming years. [Oversight schedule](#). The items added to the oversight schedule in blue indicated areas that have been addressed in response to the COVID situation. The items highlighted in yellow have not been addressed and will be discussed and some of them prioritised in 2021 should they be considered relevant

Wat betreft Lighthouse en Three Little Ships:



Lighthouse and Three Little Ships continue to look for opportunities for alignment with the ID.

Much has been achieved already 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, Outdoor Learning, Literacy 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 has supported 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 continue to work on the 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.

The ID Head of Admissions, Head of School (VHS) and Leader for Learning (LSE) form the Admissions team for LSE and TLS. An Admissions process/protocol has been drawn up and at least two members of the Admissions team are involved in the process. The administrative process is now more aligned with the ID process and supported by the LSE/TLS admin/secretary.



Wat betreft de Willemsschool:

Het jaar 2020 is in meerdere opzichten enerverend geweest voor de Willemsschool. De 1e schoolsluiting medio maart heeft een grote impact gehad: fysieke lesmaterialen verdelen, boeken inscannen, gebruikmaken van Google Drive, etcetera. Er waren niet veel digitale lesmethodes voorhanden en zowel de ICT-vaardigheden als de thuissituaties van de leerkrachten verschilden enorm van elkaar. Sommige collega's hadden ineens de zorg voor hun eigen kinderen op de werkdagen en andere collega's werden ingezet voor de noodopvang die op school gerealiseerd moest worden voor kinderen van ouders met cruciale beroepen.

In mei mochten de kinderen in halve groepen naar school komen. Het stroomlijnen van het onderwijs en de kinderopvang is een hele organisatie geweest. Daarna volgde de perioden waarin alle kinderen weer naar school mochten komen, onder voorwaarde van protocollen met regels om het risico op besmetting met het coronavirus te minimaliseren. Het jaar eindigde met een plotselinge strenge lockdown in december, waarbij er weer op afstand werd lesgegeven. Het personeel was al enigszins voorbereid en had plannen gemaakt om zo goed en praktisch mogelijk digitaal thuisonderwijs te kunnen bieden.

Tegelijkertijd was 2020 het laatste werkzame jaar van de locatieleider Elly van Bentem, voorafgaande aan haar pensionering. Er werd een sollicitatieprocedure in gang gezet, waarbij de vacature in de zomer werd geplaatst en uiteindelijk in november een nieuwe locatieleider werd benoemd.

Bovengenoemde omstandigheden hebben ervoor gezorgd dat er minder tijd en energie over was voor de geplande doelen vanuit het strategisch beleidsplan en schooljaarplan. Toch zijn veel doelen wel gerealiseerd en daarnaast hebben zowel de leerlingen als de leerkrachten hun digitale vaardigheden versterkt door het onderwijs op afstand.

De volgende doelen uit het school(jaar)plan zijn in 2020 gerealiseerd:

- **Bekwamen in Handelingsgericht Werken (HGW)** – Zo goed mogelijk tegemoet te komen aan de verschillen in onderwijs- en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen.
 - Stimulerende en belemmerende factoren en de onderwijsbehoeften van de leerlingen in beeld;
 - Verbetering registratie van leerlingengegevens door gebruik leerlingvolgsysteem ParnasSys en formulier 'Klas in beeld';
 - Leerlingen formuleren eigen succescriteria aan de hand van lesdoelen;
 - Experimenteren met kindgesprekken.
- **Creëren van professionele schoolcultuur**
 - Professionele ontwikkeling van medewerkers en planmatig werken zijn belangrijke factoren die bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs.
 - Klassenconsultaties op het gebied van handelingsgericht werken;
 - Teamtraining Management Drives, drijfveren van het personeel zo effectief mogelijk inzetten voor de schoolorganisatie door een koppeling te maken met het taakbeleid;
 - Mogelijkheden bieden voor individuele scholing.
- **Cultuuraanbod en 21^{ste} eeuwse vaardigheden koppelen aan IPC** – Aandacht voor de brede ontwikkeling van kinderen, toekomstgericht onderwijs en samenhang in het lesaanbod.
 - Cultuuraanbod op het gebied van beeldende vorming koppelen aan de thema's van IPC;
 - 21^{ste} eeuwse vaardigheden zoals mediawijsheid en digitalisering toevoegen aan het lesaanbod;
 - Teamscholing op het gebied van IPC om een doorgaande leerlijn in de school te creëren.
- **Bevorderen sociaal-emotionele ontwikkeling**
 - Leerlingvolgsysteem Zien! is ingevoerd;
 - Werkgroep om een passende methodiek uit te zoeken, zodat er een doorgaande leerlijn ontstaat in de school.
- **Keurmerk Vroeg Vreemde Taal Onderwijs (VVTO)**
 - Lessen Engels door vakleerkracht;
 - 1 leerkracht volgt cursus coördinator VVTO.
- **Planmatig werken, evalueren en borgen**
 - Werken vanuit schoolplan en jaarplan
 - Bepaalde vaardigheden van leerlingen en leerkrachten zijn vergroot door het onderwijs op afstand
 - Digitaal lesgeven, les krijgen en vergaderen
 - Zelfstandigheid en ICT vaardigheden

Wat betreft het Open Venster:



Vanuit de strategische doelen van de HSV zijn onderstaande specifieke doelen voor Het Open Venster opgesteld en bijgesteld:

- Vergroten naamsbekendheid Het Open Venster (t.b.v. continuïteit van instroom leerlingen en excellentie op het gebied van dyslexie) via SPPOH, dyslexiespecialisten, voortgezet onderwijs, website en via Google. Dankzij de inzet van een betrokken ouder is er voor Het Open Venster een marketingplan opgesteld, waarmee we de school goed en effectief op de kaart kunnen zetten.
- Ondanks dat 2020 anders is verlopen vanwege de corona crisis, is het gelukt om met de adviseurs van SPPOH in gesprek te gaan over de meerwaarde van onze school in het kader van passend onderwijs. De ondersteuningsbehoefte van onze leerlingenpopulatie is in kaart gebracht door onder andere te kijken naar zogenaamde 'dubbele bijzonderheden', waarbij een kind bijvoorbeeld een combinatie van dyslexie en ADHD kan hebben. Op deze manier weten we beter wat onze leerlingen aan ondersteuning nodig hebben en hoe we dit met behulp van SPPOH zouden kunnen realiseren.
- Expertise intern (binnen HSV) delen: vanwege de minimale fysieke contacten door de corona crisis wordt deze doelstelling uitgesteld tot betere tijden. Uiteraard blijft de expertise van de medewerkers van Het Open Venster digitaal of telefonisch altijd beschikbaar voor collega's binnen de HSV.

- Technologie en nieuwe methoden/toetsen inzetten om de kinderen te ondersteunen bij de basisvakken en met name het lezen. We zien dat de leesmotivatie van de leerlingen enorm is toegenomen sinds de inzet van de verschillende werkvormen uit LIST (Leesinterventieproject voor Scholen met een Toetaalpak). Een grote(re) leesmotivatie is de belangrijkste voorwaarde voor dyslectische kinderen om vorderingen te maken op het gebied van lezen. Deze aanpak wordt daarom voortgezet. In het schooljaar 2020-2021 is gestart met de methode Snappet (digitale adaptieve lesstof voor de basisvakken voor de vakgebieden spelling en rekenen). Hierbij volgen de kinderen hun eigen individuele leerlijn, waarbij de oefenstof per leerdoel digitaal en adaptief wordt aangeboden. Het team heeft een digitale training gevolgd over de werkwijze van Snappet.
- Bevorderen sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. We borgen de inzet van de Kanjertraining en voeren het leerlingvolgsysteem Zien! in dat de sociaal emotionele ontwikkeling in kaart brengt. Aandacht voor het welbevinden en de sociaal-emotionele ontwikkeling van de leerlingen, is een essentieel onderdeel van het onderwijs bij Het Open Venster. Dit hebben wij ook gemerkt tijdens de afgelopen periodes van thuisonderwijs. De kinderen van Het Open Venster hebben op afstand digitaal les gekregen in kleine instructiegroepen, net zoals dat op school gebeurt. Hierbij speelde het welbevinden, vooral bij de jongere leerlingen, een belangrijke rol. Het was dan ook nodig om soms kinderen en/of ouders apart te bellen en gerust te stellen. De leerlingen van Het Open Venster hebben allen een groot leerprobleem en daardoor was het onderwijs op afstand bij tijd en wijle erg uitdagend (voor zowel de leerlingen als het team). Het personeel heeft naar aanleiding van het thuisonderwijs veel positieve feedback van ouders gekregen voor hun grote inzet. Het team blijft de scholing vanuit de Kanjertraining volgen, totdat ze volledig gecertificeerd zijn.
- We vergroten het eigenaarschap van kinderen t.a.v. executieve functies, De laatste studiedag over formatief leren was gericht op effectieve feedback geven. De opgedane kennis wordt toegepast bij de leerlingen in de klas.
- Planmatig werken, evalueren en borgen op schoolniveau; we werken met en vanuit het schoolplan en jaarplan en met het nieuwe leerlingvolgsysteem ParnasSys.

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 draagt bij aan de onderwijskwaliteit. Vanuit dit jaarverslag komen verschillende verbeterpunten voor de **Nederlandse Afdeling** voor het volgende jaar 2021 naar voren:

- Cognitieve resultaten: Herstelplan voor groep 3 en 4, individuele herstelplannen voor kinderen uit diverse groepen;
- Sociale resultaten: Herstelplan voor een aantal groepen en individuele kinderen, uitbreiden Zien! door 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, beoordeling van de Engelstalige resultaten in groep 8;
- Curriculum: Verder versterken van IPC, toevoegen buitenlessen/Outdoor Learning aan het curriculum, implementatie rekenmethode AllesTeltQ;
- Personeelsontwikkeling: inplannen van voortgangsgesprekken, vacature Engelstalige leerkracht voor twee dagen per week in de bovenbouw i.v.m. uitbreiding tweetalig onderwijs naar groep 8;
- Organisatie van de school: professionaliseren procedures, zoals verder verbeteren van digitaal systeem voor de planning van oudergesprekken. Versterken van de leerlingenondersteuning.
- Cultuureducatie: Actieve danslessen uitvoeren in groep 3 en 4, in alle groepen: Kennismaking met verschillende dansvormen.
- Gebouw: Nieuwe toiletten personeel en verbeteren hygiëne.

Bij **IVIO** wordt sinds 2020 gewerkt aan de volgende verbeteringen:

- Meer tijd aan rekenen en een nieuwe rekenmethode hebben tot hogere resultaten geleid. Helaas zijn wij nog niet helemaal tevreden en hebben besloten over te stappen op een andere rekenmethode.
- Het team was flexibel en heeft een enorme slag gemaakt v.w.b. digitaal lesgeven. Het digitaal lesgeven is een grote verbetering geweest. Personeel, ouders en leerlingen hebben veel bijgeleerd van het gebruik van het digitaal aanbod. De leerlingen zijn zelfstandiger geworden. De leerlingen en ouders hebben door de lockdown nog meer waardering voor de leerkrachten gekregen. De leerlingen zijn blij dat zij weer naar school mochten en bleken zeer gemotiveerd om te leren.
- Wij hebben onze doelen voor de leerlingen, ondanks de lastige tijd, weten te behalen. Wij zijn dan ook ontzettend trots op de leerlingen en hun ouders.
- De leerkrachten leren van elkaars aanpak en ideeën. Daarnaast kunnen wij altijd informatie inwinnen bij ons zorgteam. Op deze manier realiseren wij een cultuur waarin wij ons voortdurend kunnen ontwikkelen.
- Wij hebben een onderwijsassistent aangesteld. Zij gaat 1 dag per week een speciaal ZML-programma volgen met een groepje ZML-leerlingen.
- Wij willen voor 2 jaar een zij-instromer een tijdelijke aanstelling geven. Degene heeft een hbo-opleiding en gaat de deeltijd pabo volgen. Men krijgt coaching en krijgt de mogelijkheid om op het IVIO het onderwijs vak onder de knie te krijgen. Wanneer alles goed verloopt krijgt diegene een vaste aanstelling.
- Alle groepen werken thematisch maar wij willen graag een leerlijn IPC. Eén van de leerkrachten gaat in 2021 de opleiding IPC-coördinator volgen.
- Wij krijgen in 2021 teamtrainingen samen met het Open Venster.
- Meer verdieping van ZIEN in Parnassys.

Bij **de International Department** worden sinds 2020 de volgende verbeteringen op gang gebracht:

- The new School Development Plan was developed in the context of the HSV Strategic Plan. We work closely with the Dutch Department and plan professional and curriculum development in partnership where possible.



- New and existing staff are observed both formally and informally on a regular basis. Despite COVID this was able to happen. Staff and leadership engage regularly in professional conversations. These were affected by the periods out of school somewhat as was the schedule of Walkthroughs. New staff are appraised during their first year. There is an ongoing appraisal cycle for existing staff.
- The school takes a serious and long-term approach to professional development. There is an annual programme planned and published in advance. Staff also have the opportunity to attend conferences and external professional development sessions. Staff also lead professional development sessions for each other. We are active participants in the DIPS network for different curriculum subject areas e.g. maths, EAL, HCL.
- Clear action plans are developed for the implementation in curriculum areas that have been identified as a priority during a school year. There is an established workgroup culture. Workgroups are organised into three categories: curriculum, organisational and events. Workgroup membership enables teachers to become involved in different facets of school life on a location and whole school level.
- Because of COVID restrictions the plan to pilot groups of teachers doing walkthroughs in different buildings perhaps with a particular curriculum focus e.g. IPC, Literacy, Maths, ICT has been postponed.

Bij **Lighthouse/Three Little Ships** wordt sinds 2020 gewerkt aan de volgende verbeteringen:

Lighthouse

LSE staff work closely with the International Department and plan professional and curriculum development in partnership where appropriate and where possible.

The school takes a serious and long-term approach to professional development. There is an annual programme for LSE 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 and share expertise at site meetings.

We are active participants in the DIPS network for different curriculum subject areas e.g. maths, EAL, HCL. Clear action plans are developed for the implementation in curriculum areas that have been identified as a priority during a school year.

There is an established workgroup culture. Workgroups are organised into three categories: curriculum, organisational and events. Workgroup membership enables teachers to become involved in different facets of school life on a location and whole school level. LSE staff have had the opportunity to join and/or lead established workgroups.

New and existing staff are observed both formally and informally on a regular basis. This has happened less due to Covid restrictions. Staff and leadership (Head of School) engage regularly in professional conversations. These were affected by the periods out of school somewhat as was the schedule of Walkthroughs. New staff are appraised during their first year. There is an ongoing appraisal cycle for existing staff.

Because of COVID restrictions the plan to pilot groups of teachers doing walkthroughs in different buildings perhaps with a particular curriculum focus e.g. IPC, Literacy, Maths, ICT has been postponed.

Three Little Ships

In line with GGD requirements, the Head of school has worked with the Kombino representative to set up a system of coaching for TLS staff. In order to comply with the number of hours stipulated by the GGD the coaching programme will involve all staff and take place through ongoing team and individual meetings. Staff and leadership (Head of School) engage regularly in professional conversations. These were affected by the periods out of school somewhat as was the schedule of Walkthroughs. The Head of school meets regularly with the TLS team leader to follow up on agreements made regarding staff development, curriculum development and policy implementation. Feedback from the TLS parent committee is also taken into account when setting development goals for TLS.

TLS is part of the HSV ID leadership and as such takes a serious and long term approach to professional development. There is an annual programme for TLS planned and published in advance. The LSE/TLS Leader for Learning works together with the Head of School at VHS, the ID Leader for Learning and the Head of school responsible for professional development to ensure alignment with staff development and the ID Early Years programme where appropriate.

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

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. Vanuit dit jaarverslag komen verschillende verbeterpunten naar voren:

- Cognitieve resultaten: Herstelprogramma voor de huidige groepen 3 en 4 en individuele leerlingen uit diverse groepen;
- Sociale resultaten: leerlingvragenlijsten Zien! gebruiken, doorgaan met Gouden Weken t.b.v. groepsvorming en aanschaf methodiek sociaal-emotionele ontwikkeling;
- Curriculum: doorstart IPC, koppeling aan 21^e eeuwse vaardigheden en cultuuraanbod;
- Leerprocessen en onderwijsklimaat: extra uitdaging bieden op het gebied van IPC;
- Leerlingvolgsysteem: nieuw volgsysteem voor kleuters aanschaffen, rapporten groep 1-2 in ParnasSys;

- Personeelsontwikkeling: voortzetten jaarlijkse voortgangsgesprekken, koppeling drijfveren personeel aan taken, vervanging t.b.v. werkdrukverlichting naar rato blijven inplannen, aandacht voor verbinding in het team;
- Professionaliseren van procedures in de schoolorganisatie, zoals instroom nieuwe leerlingen, jaarplanning in gedeelde schoolagenda en de procedure rondom de rapporten.

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

Cognitieve resultaten:

- Digitale en adaptieve werkwijze van Snappet voortzetten op het gebied van spelling en rekenen;
- Leesmotivatie zo hoog mogelijk houden door middel van werkvormen LIST;
- Mogelijke interventies op het gebied van lezen schematisch in kaart brengen, zodat elke leerling een passend leesaanbod krijgt.
- Sociale resultaten:
 - Doorgaan met de Kanjertraining;
 - Preventief het onderwerp 'pesten' aan de orde laten komen door een gastles, waarbij gebruik wordt gemaakt van een toneelstuk o.i.d.
- Curriculum:
 - Verdieping op het gebied van IPC: mogelijkheden onderzoeken om de vakgebieden aardrijkskunde en geschiedenis in de IPC-thema's aan te bieden;
 - Leerlijn muziekonderwijs door externe vakleerkracht vervolgen en daarna zelf oppakken door tweewekelijks muziekles te geven, eventueel in circuitvorm waarbij ook andere creatieve vakken aan de orde komen.
- Leermiddelen:
 - Voortdurende oriëntatie op nieuwe leermiddelen en mogelijkheden die het individueel en op maat werken van de kinderen met dyslexie/dyscalculie mogelijk maken.
 - Leerlingvolgsysteem:
 - De ontwikkelingsperspectieven van de leerlingen en/of de rapporten invoeren in ParnasSys;
- Personeelsontwikkeling:
 - In 2021 zullen de studiedagen besteed worden aan scholing op het gebied van taalontwikkelingsstoornissen (TOS), verdieping op het gebied van dyscalculie en IPC.
 - Twee roostervrije studiedagen per schooljaar inplannen om tijd vrij te maken voor het schrijven van rapporten;
 - Opleiding Schoolleider voor de locatieleider;
 - Tweejaarlijkse voortgangsgesprekken met de personeelsleden om goed te monitoren hoe het gaat en welke verbeterpunten er zijn.
- Vergroten naamsbekendheid Het Open Venster:
 - Contact met SPPOH intensiveren door een projectplan op te stellen, waarmee structurele ondersteuning vanuit SPPOH voor de leerlingen van Het Open Venster gerealiseerd kan worden;
 - Marketingplan afmaken: Teksten op de website aanpassen en folder met algemene informatie over Het Open Venster opstellen om op een toegankelijke manier informatie te geven over onze unieke school.

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.

[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

Onze scholen en afdelingen nemen deel in de overlegstructuur van het Samenwerkingsverband Passend Primair Onderwijs Haaglanden (SPPOH). Het samenwerkingsverband heeft in 2020 16 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 €591.301,--. Van de totale subsidie maakte een bedrag van €103.265,-- 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. Deze middelen bieden echter onvoldoende mogelijkheden om deze aanpak mogelijk te maken, gelukkig zijn de ouders bereid om eraan bij te dragen dat de HSV dit voorzieningenniveau kan realiseren.

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 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 S(B)O 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 de kosten voor de ouders iets te beperken.

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 in gesprek met het samenwerkingsverband om 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 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 de verbetering van de onderwijskwaliteit. 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 van 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 normaliter per schooljaar 3 gratis personeelsborrels aan, een slot-BBQ en een gezamenlijke startbijeenkomst. Helaas is dit door COVID19 in 2020 niet uitvoerbaar gebleken. Op diverse plekken in de organisatie heeft coaching of intervisie plaatsgevonden. Samen leren en van elkaar leren is een belangrijk uitgangspunt. In de 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.

In het kader van de beheersing van uitkeringen na ontslag geldt het volgende. Er is bekend welke HSV-medewerkers uitkeringen ontvangen die deels of geheel betaald worden door HSV en welke mogelijkheden er zijn om de kosten (deels of geheel) terug te halen. Er staat een verzoek uit voor het verhalen van de WW kosten van een ex-medewerker. In 2020 is vier keer een compensatie transitievergoeding uitbetaald aan de HSV door het UWV. Daarnaast is een overzicht opgevraagd bij het UWV van medewerkers die doorbelast worden voor de kosten van de WGA en ZW (door middel van de werkhervattingskas). Onderzocht wordt in hoeverre er sprake is van een onterechte doorbelasting, dan wel of er een herbeoordeling moet plaatsvinden om de kosten hiervan te beperken.

Na het afzeggen van de slot-BBQ en de startbijeenkomst 20/21 voor al het HSV-personeel is besloten om iedereen een fitbox te geven. De HSV heeft vitaliteit in 20/21 extra aandacht gegeven en deze fitbox markeert het belang van gezond leven en beweging in deze tijd van virussen. Daarnaast wordt vitaliteit bevorderd door een bijdrage van €15,- per maand voor een sportabonnement aan te bieden.

De werving van 2 nieuwe medewerkers bij het bestuursbureau is succesvol verlopen. We zijn deeltijdcontracten aangegaan met Ingrid Beringen, financieel adviseur, en met Marilyn Sewbalak, medewerker HR en communicatie en beide hebben een goede start gemaakt. Voor José Peters en Linda Baar is een afscheidsbijeenkomst georganiseerd: zij hebben beiden een uitstekend inwerkdossier achtergelaten en we zijn hen veel dank verschuldigd. Er heeft met hen een exitgesprek plaatsgevonden. Daarnaast heeft ook Soenita Balak de organisatie verlaten. Uiteindelijk heeft deze personeelsswisseling een fte besparing opgeleverd van 0,6589 in schaal 11 omdat er kritisch gekeken is hoe er op een zo effectief en efficiënt mogelijke manier gewerkt kan worden bij het Bestuursbureau.

Daarnaast is er in 2020 besloten om de salarisadministratie voor een groot deel te insourcen. Dit betekent in 2021 een besparing van zo'n €20.000,-

Voor de dag van de leraar ontvingen de medewerkers op 5 oktober een flesje desinfecterende handgel met opdruk (onder het dit schooljaar ingezette motto stay healthy) en een mail met daarin uitgesproken de waardering voor de grote betrokkenheid van iedereen.



Voor de zomervakantie is een non-discriminatieverklaring op de website gepubliceerd. Het is de bedoeling dat de teams hierop voortborduren en bekijken hoe we hieraan in de dagelijkse praktijk uitvoering geven. Ook is van belang dat we ons afvragen in hoeverre onze eigen cultuur en achtergrond bepalend is voor onze reacties en uitingen (unconscious biases), temeer nu er zoveel verschillende culturen binnen de HSV verenigd zijn.

Er is een contract afgesloten met de Wannee groep die als externe functionaris gegevensbescherming gaat optreden. Eerste opdracht is om een dashboard in te richten waaruit blijkt waar we de regelgeving al naleven en op welk vlak we nog stappen moeten zetten. De functionaris gegevensbescherming is onafhankelijk, is interne toezichthouder en aanspreekpunt voor de autoriteit persoonsgegevens. Hij informeert en adviseert over ontwikkelingen AVG (privacyregelgeving). Intern is Marilyn Sewbalak van het bestuursbureau regievoerder. Zij zorgt voor een kernteam vanuit de scholen wanneer er zaken moeten worden geregeld.

Lerarentekort:

In het kader van het noodplan lerarentekort Den Haag wordt extra subsidie beschikbaar gesteld door OCW. Er is een centraal punt in Den Haag ingericht door de gezamenlijke besturen voor de aanvraag, verdeling en verantwoording van de subsidie. In het kader van dit noodplan kunnen besturen ook een aanvraag indienen voor “een andere dag/weekindeling” en dit heeft de HSV ook gedaan. Dit betekent dat de HSV- mochten we dat nodig hebben- een dag per week per locatie kan werken met een onbevoegd persoon. Te denken valt aan de inzet van onbevoegde krachten vanuit de “alternatieve Haagse invalpool”, waarin mensen zitten die wel gewend zijn aan het werken met kinderen vanuit hun eigen expertise en die al beschikken over een VOG. Uiteraard heeft het om kwalitatieve redenen altijd de voorkeur om eerst waar mogelijk bevoegde leerkrachten aan te trekken.

Samen met 27 andere besturen in Den Haag is tevens een contract gesloten met 4 uitzendbureaus met het doel om in noodgevallen uitzendkrachten te krijgen tegen een schappelijke prijs. Tot slot werken de Haagse besturen ook samen op het terrein van de extra subsidie voor het aantrekken en begeleiden van zij instromers.

De HSV is er gelukkig in het verslagjaar in geslaagd om alle reguliere vacatures vervuld te krijgen met bevoegd personeel. Er is wel sprake van een “verborgen” vacature problematiek die te maken heeft met de vervanging. De HSV heeft een vrijwel constante vervangingsvraag van 8 fte. Het werven van vervangers is niet eenvoudig. In principe wordt aan zittend personeel gevraagd om meer uren te werken om de vervangingsproblematiek op te lossen. Waar mogelijk wordt gewerkt met vaste vervangers; zo wordt bij de International Department gewerkt met een vervangerspool.

De bonden hebben opnieuw opgeroepen tot een staking op 30 en 31 januari, omdat er meer structurele investeringen nodig zijn om het beroep leerkracht aantrekkelijker te maken. De scholen van de HSV hebben deelgenomen aan deze staking. Alleen de kleuterklassen van de Willemsparkschool hebben onderwijs verzorgd.

Formatie

De formatie voor het schooljaar 2020/21 is gelukkig ingevuld, maar gedurende het schooljaar zijn er vervangingsproblemen waarvoor door het lerarentekort steeds moeilijk externen te vinden zijn. Binnen de HSV worden gesprekken gevoerd over de vraag hoe we zittend personeel behouden en een zo aantrekkelijk mogelijke werkgever kunnen zijn/blijven. Goede suggesties vanuit het Haagse HR-netwerk waarin onze HR-adviseur deelneemt, worden meegenomen in onze beleidsontwikkeling

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 2020 geen boventallige medewerkers. Wel is er in 2020 sprake van 1 medewerker die aanspraak heeft gemaakt op een WW-uitkering. Hiervoor is inmiddels een declaratieverzoek gedaan bij het Participatiefonds.

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 2020. Peildatum 31-12-2020				
Geslacht		Totaal	Fulltime	Parttime
Vrouw	Aantal Personen	186	47	146
	Bezetting (wtf)	133,7796		
Man	Aantal Personen	29	13	18
	Bezetting (wtf)	22,4723		

Ziekteverzuim per organisatorische eenheid 2020. Peildatum 31-12-2020		
Afdeling	Aantal mw.	VP
Ivio	24	13,12
Basisschool Haagsche Schoolvereeniging	34	8,07
Willemspark	32	5,01
Het open venster	11	7,5
Internationale afdeling	136	3,63
Lighthouse	23	8,19
Bovenschools niveau	8	18,29
Gemiddeld verzuim HSV 2019		5,95

Ontwikkelingen

In 2020 zijn twee nieuwe medewerkers begonnen op het bestuursbureau, een financieel adviseur en een medewerker HR en Communicatie. Daarnaast is de systeembeheerder per 1 januari 2020 officieel bij het Bestuursbureau ondergebracht. Hij viel voorheen onder de verantwoordelijkheid van de internationale afdeling.

Leidinggevend en voeren met medewerkers die 3 of meer keer per jaar verzuimen een frequent verzuimgesprek, met als doel om de frequentie naar beneden te krijgen. Daarnaast wordt de procedure bij langdurig ziekten begeleid door de HR-adviseur (waarbij er desgewenst extern expertise wordt ingewonnen). Voorheen werd er voor de gehele procedure rondom langdurig verzuim gebruikgemaakt van een extern persoon. Dit is teruggebracht tot het niveau dat dit alleen ingezet wordt als er sprake is van een complexe situatie.

De samenwerking met de arbodienst is geëvalueerd: er komen meer frequente gesprekken tussen de Arboarts en de directeuren door middel van het plannen van een Sociaal Medisch Overleg (eens in de vier maanden) waaraan de bedrijfsarts, de leidinggevenden en de HR-adviseur deelnemen. Dit met als doel om de verzuimbegeleiding zo goed mogelijk vorm te geven, het verzuim zo kort mogelijk te houden en grijs verzuim zoveel mogelijk te voorkomen.

In 2020 is een Engelse vertaling van de contracten geïntroduceerd t.b.v. onze internationale 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. In 2020 zijn de nieuwe voorbeeldfuncties uit de CAO-PO geïmplementeerd: deze zijn opgenomen in ons functiegebouw. De afstemming van het personeelsbeleid op de onderwijskundige visie en opgave van de scholen/afdelingen vindt plaats op basis van het strategisch beleidsplan. In de schoolplannen en in hoofdstuk 2 van dit jaarverslag wordt per school/afdeling aangegeven welke doelen hieraan zijn gekoppeld.

De extra werkdruk middelen zijn na een besluit hiertoe van de schoolteams bij alle scholen/afdelingen ingezet voor extra leerkrachten en onderwijsassistenten.

Werkdrukmiddelen 20/21

05VW				€209.231,88
	NA	215	€50.966,74	
	ID	628	€150.705,48	
	SJT	29	€7.559,66	

14DG				€61.452,72
	WP	214	€51.942,18	
	HOV	27	€9.510,54	

00WO				€23.410,56
	IVIO	87	€19.508,80	
	LH	13	€3.901,76	

Huisvesting & facilitair

In het verslagjaar is een beginselaanvraag gedaan bij de gemeente voor de uitbreiding van het pand aan de Nassaulaan. De aanvraag is afgewezen en na vervolgoeverleg met gemeentelijke afdelingen is overeenstemming bereikt over een aangepast ontwerp. Over de nieuwe beginselaanvraag wordt in 2021 een besluit genomen.

Bij 4 locaties is het glasvezelnet vervangen; voor de gehele HSV is besloten om een contract te sluiten met een voordeliger internetaanbieder. Op het punt van duurzaamheid is het beleid om gebouwen waar mogelijk te voorzien van zonnepanelen: in het verslagjaar zijn zonnepanelen aangebracht op het dak van de locatie van Heutszstraat 12 (VHS). Samen met de teams en de leerlingen wordt verkend welke volgende stappen gezet kunnen worden om een eco-school te worden.

Op de ramen van de VHS en de van Nijenrodestraat 16 (VNS) is sunblock folie aangebracht waardoor 50% minder warmte de gebouwen binnen komt. Aan de VNS is ook gewerkt aan de riool/hemelwaterafvoer op het schoolplein, om plasvorming tegen te gaan, er is een gevaarlijke boom verwijderd, er zijn defecte raamhendels vervangen en er is binnen schilderwerk gedaan. Voor dit gebouw is ook een ontwerp gemaakt voor een kleine uitbreiding op het dak; de omgevingsvergunning wordt binnenkort definitief afgegeven (in fase mogelijkheid bezwaar uit de buurt).

Boeiboorden van de Willemsparkschool zijn geschilderd en reparaties zijn gepleegd aan de vloeren in de bijruimten van de gymzaal. In het gebouw aan de Koningin Sophiestraat (KSS) zijn een nieuwe bibliotheek en filmruimte ingericht, zijn trapleuningen geschilderd, is loodvervanger aangebracht op een van de daken en is het laatste deel van het hekwerk geplaatst. Er zijn vleermuiskastjes geplaatst bij VHS en KSS i.v.m. bouwwerkzaamheden bij de buurscholen.

Bij IVIO is schilderwerk verricht in de gangen, is de *kilgoot op het dak gerepareerd /vervangen en aansluitend een deel van het plafond vervangen dat was beschadigd door lekkage. Er is tevens gewerkt aan het in gebruik nemen van een niet benutte ruimte en er vond een wisseling plaats van de bewoner van het naastgelegen woonhuis. Een van de klaslokalen kreeg de beschikking over een vide.*

In het handvaardigheidslokaal VHS zijn ventilatieroosters aangebracht waar de ramen niet open konden, ook heeft onderhoud plaatsgevonden aan het ventilatiesysteem van het VHS-bijgebouw.



KSS Library

Financieel beleid

Algemeen

Het jaarverslag 2019 werd goedgekeurd, aan de Rijksoverheid verzonden en op de website van de stichting geplaatst. Net zoals bij de begroting is dit jaar voor het eerst bij het jaarverslag zowel in het Nederlands als in het Engels een infographic gepubliceerd, genaamd "jaarverslag in een oogopslag".

Alle schooladministraties werken nu met Schoolkassa, een digitaal systeem dat ouders in staat stelt om via Ideal te betalen en dat zelf overzichten van betalingen en rappels produceert. De stichting overblijft voor de Nederlandse Afdeling en de International Department (NA + ID) is opgeheven: de aparte rekening blijft gehandhaafd en is nu op naam gezet van de Stichting HSV. Ook de bijdragen van ouders voor de overblijven zullen via Schoolkassa verlopen. Er is ook een aparte rekening geopend voor Het Open Venster (hun transacties verliepen tot nu toe via de rekening van NA + ID), die door HOV zelf gaat worden beheerd.

In het kader van de professionalisering van de P&C-cyclus is het begrotingsproces geautomatiseerd en gedigitaliseerd met het programma Capisci. Met behulp van dit programma is de begroting 2021 ook vastgesteld. 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 betreft treasury het beheer van het vermogen c.q. van de reserves en voorzieningen van de stichting Haagsche 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 Haagsche 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.

Risico's en risicobeheersing

Risicomanagement

Op basis van de notitie risicomanagement 2019 zijn diverse actiepunten geïnventariseerd die inmiddels zijn gerealiseerd. Een update van de notitie administratieve organisatie is thans in bespreking.

Risicomanagement 2020/beschrijving van de grootste risico's

Hieronder wordt op basis van de 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:

- 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 of een inkomensverbetering voor het personeel op grond van de CAO de financiële situatie relatief fors beïnvloeden.
- 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.
- Tot slot is relevant dat de HSV-eigenrisicodragers bij ziekte en dat werken bij de HSV voor fulltimers aantrekkelijker wordt gemaakt door extra compensatiedagen te verstrekken.

[LINK](#) naar notitie risicomanagement 2020

Uit de benchmark die beschikbaar is via de financiële staat van het onderwijs van de inspectie van het onderwijs valt af te leiden dat het gemiddelde weerstandsvermogen in het PO over een reeks van jaren vrijwel op een gelijk niveau ligt en dat daarin de komende jaren ook niet veel veranderingen worden verwacht. Volgens de inspectie gaat het bij het weerstandsvermogen om de verhouding tussen het eigen vermogen en de totale baten. Over 2020 betrof dit bij de HSV 38,25%. In het Primair Onderwijs is het landelijk gemiddelde 30%. Het overgrote deel van deze reserves bestaat uit vermogen dat is opgebouwd uit private bronnen. Dit is gelet op de hierboven beschreven extra risico's die zich bij de HSV voordoen 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. Overigens kan worden verwacht dat het weerstandsvermogen op termijn een steeds minder belangrijke rol gaat spelen, nu de inspectie een nieuwe berekeningsmethode hanteert voor bovenmatige reserves, te weten de signaleringswaarde.

Signaleringswaarde:

De Inspectie van het Onderwijs heeft een formule ontwikkeld om te berekenen wat een bestuur gemiddeld genomen aan eigen vermogen nodig heeft. De waarde uit deze formule is de 'signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatige eigen vermogen'. Zodra het eigen vermogen van een bestuur boven de signaleringswaarde uitkomt, betekent dit dat dit bestuur mogelijk teveel eigen vermogen ongebruikt laat. Om te bepalen of dit geld (alsnog) goed kan worden ingezet voor het onderwijs, moeten schoolbesturen zich vanaf verslagjaar 2020 beter verantwoorden over hun reserves.

Voor de HSV geldt dat het publieke deel van het Eigen Vermogen per 31 december 2020 is vastgesteld op 2020: €693.243 (2019: €624.772) en de signaleringswaarde op 2020: €2.749.197 (2019: €2.764.199) euro. Het publieke deel van het Eigen Vermogen ligt dus lager dan de signaleringswaarde. Er is dan ook geen signaal van de inspectie gekomen dat er bij de HSV sprake is van een bovenmatige reserve.

Berekening signaleringswaarde 31 december 2020:

• Boekwaarde resterende materiële vaste activa	2.105.039 euro
• Totale baten 12.883.153 euro * 0.05	644.158 euro
<u>Totaal</u>	<u>2.749.197 euro</u>

Financiële staat

Dit hoofdstuk bevat de verantwoording over de financiële staat van het bestuur. Het geeft de belangrijkste financiële gegevens weer zoals deze zijn opgenomen in [de jaarrekening 2020](#) (Stichting) of [de geconsolideerde jaarrekening 2020](#) (Stichting en BV). De eerste paragraaf gaat in op algemene ontwikkelingen, 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.

Algemene Ontwikkelingen

De HSV hanteert voor het opstellen van de begroting 2020 Capisci, 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.



Voor het personeel zijn in de cafetarieregeling drie doelen beschreven waarvoor belastingvoordeel kan worden behaald, te weten de vakbondscontributie, het fietsplan en de reiskosten woon-werkverkeer. Deze doelen zijn in 2020 verruimd door daar ook de mogelijkheid aan toe te voegen een vergoeding te krijgen voor een sportabonnement.

Vanaf 2021 wordt de financiële ruimte die is verkregen door de extra subsidie voor de zij-instromers gereserveerd om begeleiding te kunnen geven aan zij-instromers en startende leraren. De HSV start in 2021 met drie zij instromers.

In de opeenvolgende begrotingsjaren zijn de wervingskosten gestegen, 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 proefflessen waarvoor kandidaten uit het buitenland moeten komen). Door de Brexit maakt de HSV ook extra kosten voor gespecialiseerde externe hulp op het gebied van immigratie.

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 wordt uitgebreid, zal dit in de begroting zijn weerslag vinden.

De Onderwijs Inkoop Groep beziet voor de HSV stelselmatig of contracten voordeliger kunnen worden afgesloten. In de Meerjarige Onderhouds Plannen (MOP's) wordt rekening gehouden met de stijgende onderhoudskosten, bijvoorbeeld door kosten aan WTW-units en liften. De verzekeringskosten stijgen eveneens flink. Ook is een voorziening getroffen voor de afschrijving van een nog te realiseren investering in een beperkte uitbreiding van het gebouw aan de Van Nijenrodestraat met neven-/werkruimten. Op basis van de investeringsprogramma's van de scholen zijn investeringen opgenomen in de Meerjarenbegroting voor scholing, ICT, meubilair, OLP en apparatuur/licenties, vervanging van sanitair en de aanschaf van podiumdelen.

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: 4,05% (2019: 6,36%)

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: 65,91% (2019: 70,07%)

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): 1,66% (2019: 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: -2,68% (2018: 1,38%)

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 2020 is afgesloten met een negatief saldo van € 318.610 terwijl in de begroting een saldo van €-11.983 was voorzien. Dit resultaatverschil van € 306.627 is voornamelijk veroorzaakt door personele uitgaven die hoger waren dan voorzien/begroot. Hieronder zullen deze kosten worden gespecificeerd en toegelicht. Het afgelopen jaar werd gekenmerkt door COVID-19, de cao-verhoging en de extra eenmalige uitkering aan het personeel.

	Gerealiseerd 2020	Begroot 2019
Baten		
Hogere rijksbijdragen ter compensatie extra personele lasten	€8.116.352	€7.862.193
Lasten		
Hogere personele lasten	€10.978.625	€10.408.931
Antal FTE	159.67	158.17

Toelichting balansposten (vergelijking met voorgaand jaar)

Het eigen vermogen is afgenomen door het negatieve resultaat boekjaar 2020.

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. De voorziening langdurig zieken is in 2020 vrijgevallen. Er zijn einde boekjaar geen langdurig zieken te verwachten.

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. 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 ervoor 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.

Toelichting op kasstromen en financiering

Het jaar 2020 is afgesloten met een negatief saldo van €318.610,- uit operationele activiteiten. Door middel van lagere investeringen in materiële vaste activa en meer vooruit ontvangen ouderbijdragen/cursusgelden stegen de liquide middelen. 2020 eindigt met een iets lager liquiditeitsratio als 2019.

De financiële ontwikkelingen

De in de begroting voor 2020 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 2021

Begroting 2021

Baten

Rijksbijdragen	€ 8.263.911,00
Overheidsbijdragen / subsidies overige overheden	€ 153.375,00
Overige baten	€ 4.624.446,00
Totaal: Baten	€ 13.041.732,00

Lasten

Personeelslasten	€ 10.956.946,00
Afschrijvingen	€ 357.913,00
Huisvestingslasten	€ 819.900,00
Overige lasten	€ 868.880,00
Totaal: Lasten	€ 13.003.639,00

Financiële baten en lasten

Financiële baten	€ -
Financiële lasten	€ 15.000,00
Totaal: Financiële baten en lasten	€ 15.000,00
Totaal:	€ 23.093,00

Continuïteitsparagraaf

A1.	Gerealiseerd 2019	Gerealiseerd 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Personele bezetting in FTE:						
-Bestuur/Management	12,19	12,69	11,14	11,14	11,14	11,14
-Personeel primair proces/Docerend Personeel	101,99	101,81	98,62	97,05	97,16	97,18
-Ondersteunend personeel/overige medewerkers	43,99	45,19	41,24	41,48	41,49	41,28
	158,17	159,69	151,00	149,67	149,79	149,79
Leerlingen aantallen						
-Leerlingen aantallen per 31 december of de laatste bekende stand.	1206	1208	1213	1219	1224	1229
A 2. MEERJARENBEGROTING						
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Balans						
Vaste Activa						
Immaterieel						
Materieel	3.408.926	3.354.147	3.847.449	3.700.647	3.687.147	3.746.147
Financieel	965.618	943.192	943.192	943.192	943.192	943.192
TOTAAL VASTE ACTIVA	4.374.544	4.297.339	4.790.641	4.643.839	4.630.339	4.689.339
Vlottende Activa						
Voorraden						
Vorderingen	823.731	505.823	505.823	505.823	505.823	505.823
Effecten						
Liquide Middelen	3.986.466	4.570.802	4.077.500	4.224.302	4.237.802	4.178.802
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4.810.197	5.076.625	4.583.323	4.730.125	4.743.625	4.684.625
TOTAAL ACTIVA	9.184.741	9.373.964	9.373.964	9.373.964	9.373.964	9.373.964
<i>Eigen Vermogen</i>	<i>5.155.826</i>	<i>4.920.206</i>	<i>4.920.206</i>	<i>4.920.206</i>	<i>4.920.206</i>	<i>4.920.206</i>
Algemene Reserve	88.318	105.994	105.994	105.994	105.994	105.994
Bestemmingsreserves	4.029.894	3.693.608	3.693.608	3.693.608	3.693.608	3.693.608
Overige reserves/fondsen/aandeel derden	1.037.614	1.120.604	1.120.604	1.120.604	1.120.604	1.120.604
Voorzieningen	1.191.753	1.147.754	1.147.754	1.147.754	1.147.754	1.147.754
Langlopende schulden	156.422	196.083	196.083	196.083	196.083	196.083
Kortlopende schulden	2.680.740	3.109.922	3.109.922	3.109.922	3.109.922	3.109.922
Totaal Passiva	9.184.741	9.373.964	9.373.964	9.373.964	9.373.964	9.373.964
Staat/Raming van Baten en Lasten						
BATEN						
Rijksbijdragen	7.862.193	8.116.352	8.263.911	8.205.272	8.226.504	8.276.519
Overige overheidsbijdragen en subsidies	160.898	202.035	153.375	153.475	152.475	152.175
Baten in opdracht van derden	4.487.989	4.564.765	4.624.446	4.854.743	5.076.601	5.305.978
TOTAAL BATEN	12.511.080	12.883.152	13.041.732	13.213.490	13.455.580	13.734.672
LASTEN						
Personeelslasten	10.054.861	10.978.625	10.956.946	11.096.280	11.330.135	11.557.210
Afschrijvingen	340.653	392.353	357.913	360.615	362.328	362.213
Huisvestingslasten	835.369	854.494	819.900	828.550	843.750	855.700
Overige lasten	1.085.962	944.490	868.880	916.305	965.605	998.805
TOTAAL LASTEN	12.316.845	13.169.962	13.003.639	13.201.750	13.501.818	13.773.928
Saldo baten en lasten gewone bedrijfsvoering	194.235	-286.810	38.093	11.740	-46.238	-39.256
Saldo financiële bedrijfsvoering (rentebaten -/rentelasten)	-2388	-7424	-15000	-16000	-17000	-18.000
Saldo buitengewone baten en lasten	-9963	-24376				
Totaal resultaat	181.883	-318.610	23.093	-4.260	-63.238	-57.256

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 2021-2024

In de meerjarenbegroting komen een aantal zaken naar voren:

- De komende 4 jaar voorziet in een extra subsidie voor het lerarentekort van circa 75k per jaar.
- Het aantal FTE is voor het budget 2021 teruggebracht tot onder het streefaantal in het formatieplan.
- Voor de International Department wordt ongeveer 42% van de personeelskosten niet gedekt door de personele Rijksbekostiging. Cao-verhogingen over dat deel van de personeelskosten moeten uit de ouderbijdragen worden betaald. De cao-stijging in 2020 was 4,5%. Ook was er een eenmalige uitkering conform de cao. Voor 2021 is er dus een cumulatieve cao-verhoging van 9% ten opzichte van de begroting 2020. Nu de huidige Cao al is verlopen en onderhandelingen gaande zijn over een nieuwe cao is vanaf 2021 rekening gehouden met de mogelijkheid van een nieuwe cao-verhoging van 4% op het niet-publieke deel. Deze zaken werken door in de Meerjarenbegroting en hebben een verhoging van de fee tot gevolg voor de International Department ten bedrage van €500,-- met ingang van 1 augustus 2021. De ouderbijdrage van de HSV is niettemin laag in vergelijking met andere internationale scholen in Den Haag. Met de MR is afgesproken dat er een jaarlijkse indexatie van de fee zal plaatsvinden. De hoogte daarvan moet worden goedgekeurd door het ouderdeel van de MR. In de meerjarenbegroting is uitgegaan van een jaarlijkse indexatie van 5% met ingang van 1 augustus 2022.
- De HSV heeft een praktijk van scherp begroten, maar is zich bewust van de specifieke HSV- 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.
- Met SPPOH is overleg gaande over de mogelijkheden om toelaatbaarheidsverklaringen/arrangementen te verlenen voor de leerlingen van Het Open Vensters (ernstige dyslexie en dyscalculie).
- In het begrotingsjaar 2021 wordt 84% van de uitgaven besteed aan personeel en er vinden investeringen plaats voor een totaalbedrag van €493.302,--.
- De vacature problematiek van de HSV doet zich met name voor bij de vervanging: besloten is dat de International Department zijn vervangingspool gaat uitbreiden met 1 fte. Het is nog niet goed voorspelbaar of het lerarentekort zich ook gaat voordoen bij de structurele vacatures.
- De HSV brengt voortdurend verbeteringen aan in de wijze waarop de begroting 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 begrotingssoftware 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 2021.

- In de begroting en in de salarisadministratie blijft verder goed zichtbaar wat er beschikbaar is aan verleende extra subsidies: de verwachting is dat het bij elkaar de komende jaren zal gaan om werkdruk middelen, het noodplan G5, zij instromers, de regeling extra hulp voor de klas en het herstelplan COVID19. Hierdoor kan jaarlijks geëvalueerd worden door de teams wat het effect is van deze middelen en of dit bijdraagt aan de beoogde doelen.

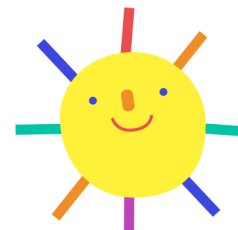
- de verwachting is dat pensioenpremies de komende jaren verder zullen stijgen

- Er zijn nieuwe contracten aangegaan met doorwerking in de begroting 2021 ev:

1. Er zijn samenwerkingsovereenkomsten met de overige Haagse schoolbesturen afgesloten voor het aanvragen van diverse subsidies voor het lerarentekort en voor het maken van afspraken met uitzendbureaus.
2. Er is een nieuw contract tot stand gekomen met Energie voor Scholen voor de levering van elektriciteit en gas
3. Er is een contract ondertekend waarmee de HSV een externe functionaris bescherming persoonsgegevens instelt.
4. Er is een nieuw onderhoudscontract met ITS voor de ondersteuning van de ICT.
5. Er is een contract afgesloten met Scholen voor Succes voor het afnemen van tevredenheidsonderzoeken onder personeel, ouders en leerlingen
6. Er is een contract afgesloten met DVEP voor het aanbrengen van zonnepanelen op het pand aan de van Heutszstraat

-Er zijn nieuwe meerjarige onderhoudsplannen opgesteld voor de gebouwen.

-Verschillende scenario's zijn uitgewerkt voor een beginselaanvraag voor uitbreiding van het bouwvolume van het pand aan de Nassaulaan. Dit zal leiden tot nadere onderhandelingen met de gemeente over de voorwaarden voor het verkrijgen van een subsidie die mogelijk vanaf 2022 effect krijgt in de begroting. Hiernaast is het verkrijgen van een omgevingsvergunning voor een kleine uitbreiding van het gebouw aan de Van Nijenrodestraat met neven-/werkruimten in het laatste stadium.



Jaarverslag in een oogopslag 2020

De HSV biedt passend onderwijs door waar mogelijk te werken met kleine groepen. Zo zijn de groepen in Het Open Venster (dyslexie), Lighthouse (international special basisonderwijs), IVIO (speciaal basisonderwijs) en de Internationale afdeling klein. Zij bestaan 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.

Op de HSV is er een cultuur van voortdurende verbetering. Levenslang leren is onderdeel van onze missie. Door investeringen zoals de aanschaf van Chromebooks, scholing of een nieuwe werkwijze wordt de kwaliteit van het onderwijs verhoogd. Ook investeringen in het schoolgebouw en meubilair zijn belangrijk voor het welbevinden van leerlingen en personeel en dragen bij aan de kwaliteit.

COVID 19:

De omschakeling van fysiek naar digitaal onderwijs op afstand is relatief vlot gegaan omdat we al een digitale infrastructuur hadden en met behulp van Google Classroom goed uit de voeten konden. De werkwijzen voor de basisvakken bieden digitale lesstof die zowel op school als thuis gebruikt kan worden. We zijn trots op de flexibiliteit en veerkracht van onze medewerkers in deze.

In totaal hebben 60 medewerkers gebruik gemaakt van het aanbod om een gratis grieprik te komen halen.



De HSV scoort in het kader van de tevredenheidsonderzoeken boven het landelijk gemiddelde en ook hoger dan in de vorige peilingen. De visie en missie van de HSV uit het strategisch beleidsplan, uitgewerkt in de schoolplannen lijken goed te landen en herkend te worden. Reden voor tevredenheid, echter vanuit ons motto dat je altijd moet blijven kijken naar verdere verbetermogelijkheden zullen een aantal acties worden opgepakt uit de peilingen. Per schoolteam gaat worden bekeken om welke verbeteracties het gaat.

De totaalscore van de tevredenheidsonderzoeken van de HSV:

- Ouders geven ons een 8 (landelijk gemiddelde is 7,6)
- Leerlingen geven ons een 8,42 (landelijk gemiddelde is 8,13)
- Personeel geeft ons een 8,16 (landelijk gemiddelde is 7,72)

The Black Lives Matter Movement heeft wereldwijde aandacht getrokken. Op initiatief van een leerkracht leidde dit tot een Non Discriminatieverklaring en een organisatie brede werkgroep die impulsen verzorgt voor een verdere aanpak.



In het kader van efficiënt werken is in 2020 besloten om de salarisadministratie voor een groot deel te insourcen. Dit leidt tot een besparing van zo'n 20.000 euro. Verder is via de Onderwijs Inkoop Groep een flinke besparing bereikt op diverse contracten via collectieve inkoop.





Eigen Vermogen

De Inspectie van het Onderwijs heeft een formule ontwikkeld om te berekenen wat een bestuur gemiddeld genomen aan eigen vermogen nodig heeft. De waarde uit deze formule is de "signaleringswaarde voor mogelijk bovenmatig eigen vermogen". Voor de HSV geldt dat het publieke deel van het Eigen Vermogen per 31 december 2020 lager ligt dan de signaleringswaarde. Er is bij de HSV dan ook geen sprake van een bovenmatige reserve.

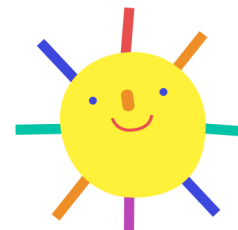


RVT

De Raad van Toezicht vindt dat de bestuurder tijdig en volledig informatie heeft verschaft die nodig is om adequaat toezicht te kunnen uitoefenen. Er zijn geen aanwijzingen van fraude gebleken. In de notitie risicomanagement en in de vastgestelde P&Ccyclus zijn voldoende waarborgen opgenomen die frauderisico's beperken. In de financiële cyclus hanteert de HSV het vierogenprincipe.

De HSV hanteert de Code goed bestuur van de PO-raad:

<https://drive.google.com/file/d/1ZRO8GXCUjyg46aizFhmh34asvCACGHn/view?usp=sharing>



Annual report at a glance
2020

The HSV offers appropriate education by working with small groups where possible. For example, the groups in Het Open Venster (dyslexia), Lighthouse (international special primary education), IVIO (special primary education) and the International department are small. They consist of a maximum of 13, 8, 15 and 20 students respectively. In addition, teaching assistants are also employed and subject teachers are employed for physical education, crafts and music

At the HSV there is a culture of continuous improvement. Lifelong learning is part of our mission Investments such as the purchase of Chromebooks, training or a new working method increase the quality of education. Investments in the school building and furniture are also important for the well-being of students and staff and contribute to quality.

COVID 19:

The switch from physical to digital remote education went relatively smoothly because we already had a digital infrastructure and were able to work well with the help of Google Classroom. The methods for the basic subjects offer digital teaching material that can be used at school as well as at home. We pride ourselves on the flexibility and resilience of our employees in this.

A total of 60 employees took advantage of the offer to get a free flu shot.



In the context of the satisfaction surveys, the HSV scores above the national average and also higher than in the previous polls. The HSV's vision and mission from the strategic policy plan, elaborated in the school plans, seem to land well and be recognised. That's reason for satisfaction, but based on our motto we should always keep looking for further improvement opportunities. A number of actions will be picked up from the polls. Each school team will look at which improvement actions it concerns.

The total score of the HSV satisfaction surveys:

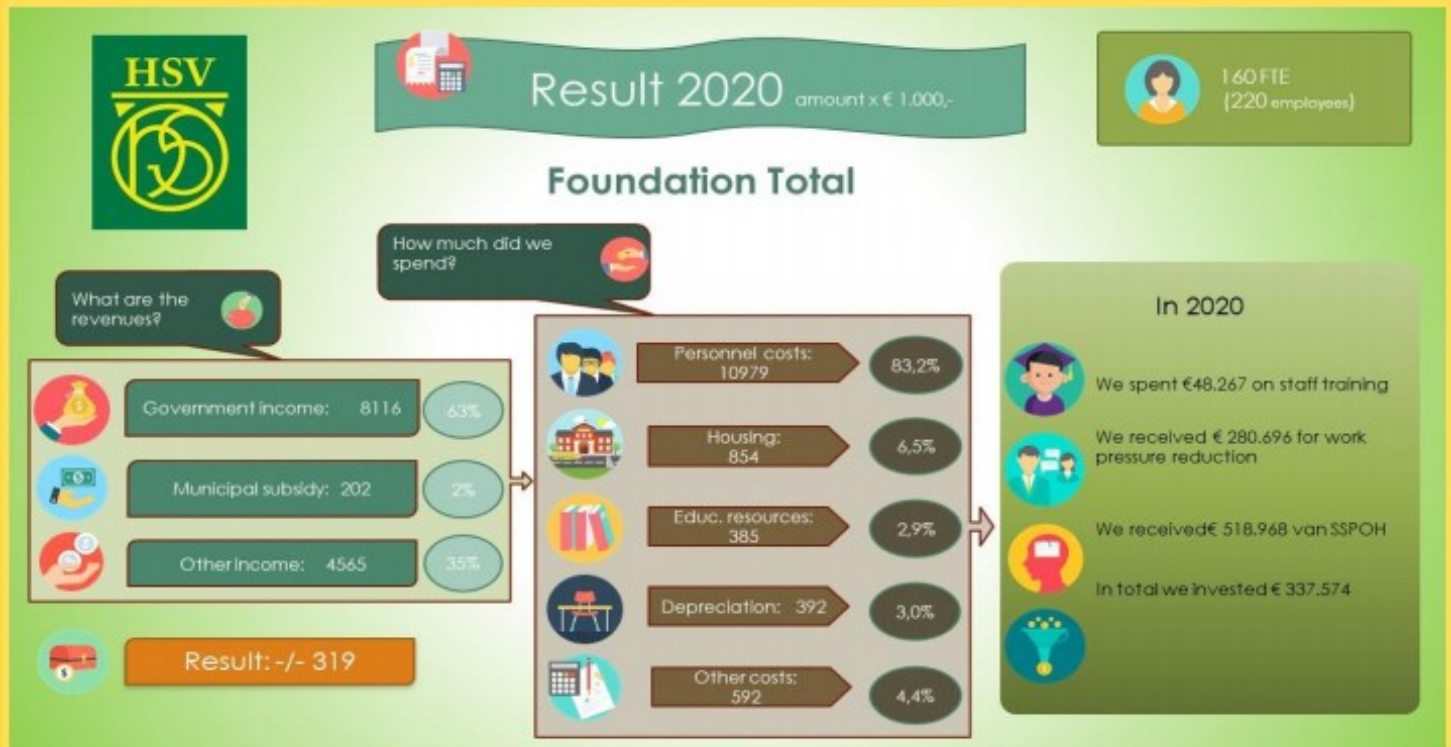
- Parents give us an 8 (national average is 7,6)
- Students give us an 8.42 (national average is 8.13)
- Staff gives us an 8.16 (national average is 7.72)

The Black Lives Matter Movement has attracted worldwide attention. On the initiative of a teacher, this led to a Non-Discrimination Statement and an organisation-wide working group that provides impulses for a further approach.



In the context of efficient working, it was decided in 2020 to insource a large part of the salary administration. This leads to savings of around 20,000 euros. Furthermore, considerable savings have been achieved through the Education Purchasing Group on various contracts through collective purchasing





Equity

The Education Inspectorate has developed a formula to calculate what a board needs on average in equity capital. The value from this formula is the "signal value for possible excess equity". For the HSV, the public part of the Equity as of 31st December 2020 is lower than the signal value. Therefore the HSV has a comfortable but not excessive reserve.



RVT

The Supervisory Board believes that the director has provided timely and complete information that is necessary to be able to exercise adequate supervision. There have been no indications of fraud. The risk management memorandum and the established P&C cycle contain sufficient safeguards to limit fraud risks. In the financial cycle, the HSV uses the four-eyes principle.

The HSV uses the Code of Good Governance of as defined by the PO Council:

<https://drive.google.com/file/d/1ZRO8GXCUjyg46aizFhmh34asvCACGHNN/view?usp=sharing>