

**SCO**H

onderwijs en  
peuteropvang



# JAAARBERICHT SCO

# H 2020





# VEEL GEVRAAGD, VEEL GEGEVEN

**2020 kende ongekende ingrepen. Tot twee keer toe gingen onze scholen dicht en werden we gedwongen tot onderwijs-op-afstand. Een ding is zeker: de SCOH scholen hebben zich er goed doorheen geslagen. Dat is in de eerste plaats te danken aan de inzet van het personeel op al onze scholen. Er is een groot beroep gedaan op hun flexibiliteit, veerkracht en doorzettingsvermogen. Er is veel gevraagd en veel gegeven.**

Gelukkig verkeerde SCOH in een goede uitgangspositie. De uitkomst van het onderzoek van de Onderwijsinspectie (voor de uitbraak van Corona) was positief. De opgebouwde kracht hielp ons om de coronacrisis zo goed als mogelijk het hoofd te bieden. Technisch stond SCOH er ook goed voor. Alle scholen waren aangesloten op Office 365 en dus ook op Teams. De infrastructuur voor onderwijs én werken op afstand stond klaar. Op alle niveaus werd er snel overgeschakeld.

De uitdagingen waren het bereiken van alle kinderen en de scholengemeenschap op koers houden te midden van alle onzekerheid en angst. Hoe komen we in contact met ouders en verzorgers? Hoe realiseren we

onze ambitieuze strategische doelen? Hoe maken we de overstap naar het onderwijs van de toekomst? Vanuit het bestuur, management en directie is hier veel in geïnvesteerd. Per school wordt bekeken waar de komende periode de focus komt te liggen. Daarnaast bleef en blijft het lerarentekort onderwerp van gesprek. In 2020 is veel aandacht besteed aan toekomstgericht onderwijs en 'anders organiseren'. Er is veel geïnvesteerd in de werving en begeleiding van zij-instromers.

Wat we op alle gebieden nog te doen hebben, zal de komende tijd duidelijk worden. Dat voor iedereen bij SCOH een taak ligt, is een ding wat zeker is. Wat blijft, is het streven naar meer dan basiskwaliteit. In 2020 kregen drie SCOH scholen het predicaat 'goed' van de Inspectie. Dat is een collectieve prestatie van iedereen binnen onze scholengemeenschap.

We kunnen met dankbaarheid en trots vaststellen dat het indrukwekkend is wat we binnen SCOH doen.

## **College van Bestuur**

Gerard van Drielen, Joke Snippe

# INHOUDSOPGAVE

1. SCOH in cijfers

4

2. Identiteit en strategische agenda

5

3. Een goed voor kwaliteit

7

4. Personeel

8

5. Peuterscholen

10

6. Financiën

11

# 1

# SCOH IN CIJFERS

Opgericht in 1844

Samen één  
geheel:  
SCOH



In 2020 gaf SCOH les aan:



(2019: 9.859 en 757 peuters)

## Cijfers 2020

### Personeel



1.077 medewerkers,  
(2019: 1.048)

### Personeel



40 zij-instromers in dienst  
(2019: 17)

### Kwaliteit

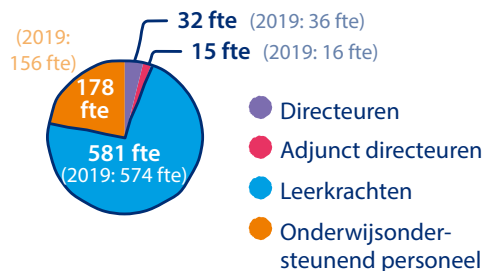


2 interne audits  
(2019: 8)

### Kenniscentrum



63 activiteiten met in totaal 745 deelnemers  
(2019: 80 en 815)



### Scholen



3 predicaat goed  
(2019: 0 scholen)

### Financiën



€1,1 miljoen positief resultaat

### Huisvesting



8 lopende plannen voor het vernieuwen van gebouwen





# 2

# IDENTITEIT EN STRATEGISCHE AGENDA

**Op alle niveaus, binnen en buiten onze organisatie, willen we bekend staan als betrokken en betrouwbaar. Dat kan alleen als we elkaar ontmoeten en verbinden. Met als doel om onze leerlingen voor te bereiden op de toekomst. De strategische agenda 'We are the change' loopt tot augustus 2022. De ambitieuze agenda hield uiteraard geen rekening met de coronacrisis. In 2020 keken we naar welke ambities uit de strategische agenda de komende 1,5 jaar prioriteit krijgen. De uitkomsten worden in de volgende paragrafen toegelicht. Deze prioritering geldt ook voor 2021.**

## 1 Doorontwikkeling toekomstgericht onderwijs

Vanuit de strategische agenda is een start gemaakt met het opnemen van toekomstgerichte vaardigheden van leerlingen in de schoolplannen. We voelen de noodzaak om toekomstgericht onderwijs verder te operationaliseren in de vormgeving van het onderwijs. Toekomstgerichte vaardigheden zijn belangrijker dan ooit. Het lerarentekort neemt structurele vormen aan. Langetermijnoplossingen zijn nodig. Zoals op een andere wijze het onderwijs organiseren, functiedifferentiatie in de scholen en het onderzoeken van hybride vormen van onderwijs waarbij digitalisering een belangrijke rol speelt.

**'WE ARE THE CHANGE'**



## 2 Versterken onderzoekend vermogen

Door het onderzoekend vermogen van leerkrachten en directeuren te vergroten, kunnen zij gericht aan de kwaliteit van de school werken.

Elementen van een onderzoekende school zijn:

- Gerichte analyses van prestaties van leerlingen
- Interne onderzoeken op school zodat innovatie meer onderbouwd kan worden.

Het kenniscentrum en Researchlab spelen een belangrijke rol **bij het versterken van deze elementen.**

## 3 Alignment van de organisatie versterken

Voor SCOH is het belangrijk dat relevante informatie uit de verschillende sectoren goed bij elkaar komt. Denk aan uitkomsten van de gesprekkencyclus voor directeuren en de scholenshow. De kwaliteitsnotitie geeft een cyclus weer en vormt een aanzet om meer integraal en meer in samenhang te werk te gaan.

## 4 Identiteit

In 2021 zal een proces op gang worden gebracht waarbij de dialoog in alle lagen van de organisatie regelmatig kan worden gevoerd. Dit gaat over de vertaling van de identiteit in de Haagse context.



A yellow bucket filled with colorful markers is on the left side of the image. On the right side, there is a white magnifying glass icon. The background is a blurred, colorful bokeh.

3

# EEN GOED VOOR KWALITEIT

**In januari 2020 vond een bestuurlijk onderzoek vanuit de Inspectie van Onderwijs plaats. De Inspectie kreeg goed zicht op onze werkwijze door ons aangescherpte kwaliteitsbeleid en het inzichtelijk maken daarvan. Onze ambitie om ons te ontwikkelen van een voldoende naar een goed als beoordeling, is erkend. Volgens de inspectie is er nog ontwikkeling mogelijk op het gebied van leren met elkaar en het werken aan meer normatieve doelen. We zijn blij dat de Inspectie onze ontwikkelingen daadwerkelijk ziet en kan leiden tot de gewenste beoordeling 'goed'.**

## **Kenniscentrum**

Het Kenniscentrum stimuleert de kennisdeling binnen SCOH. Met programma's voor professionele ontwikkeling en leiderschapsontwikkeling verbeteren leerkrachten, pedagogisch medewerkers, schoolleiders en het bestuur continu hun kennis en vaardigheden, omdat leerlingen recht hebben op het beste onderwijs. De coördinator van het Kenniscentrum heeft een analyse en plan van aanpak geschreven om de activiteiten van het Kenniscentrum meer te richten op toekomstgericht onderwijs. Dit wordt volgend jaar uitgevoerd.



# 4

# PERSONEEL

**Ook in 2020 was sprake van een grote krapte op de onderwijsarbeidsmarkt voor leerkrachten en directeuren. SCOH zette een brede strategie uit om op de korte en langere termijn zo goed mogelijk vacatures voor leerkrachten en directeuren te vervullen. Namelijk het volgende:**

## Leerkrachten

De inspanningen van de brede strategie hebben betrekking op het werven, opleiden, begeleiden en binden van leerkrachten aan SCOH, het bevorderen van 'anders organiseren' en het terugdringen van de kosten voor de inzet van uitzendkrachten. We richten ons daarmee op de volgende pijlers:

### BEHOUD VAN LEERKRACHTEN IN DIENST VAN SCOH

- Startende leerkrachten
  - Iedere startende leerkracht krijgt het eerste loopbaanjaar een coach
  - We organiseren een driejarig traineeprogramma
- Ontwikkelingsmogelijkheden
  - Naast de teamscholing is er ruimte voor

individuele scholing en professionalisering. Alle medewerkers kunnen deelnemen aan de activiteiten van het Kenniscentrum. Daarnaast zijn er mogelijkheden voor verdere professionalisering via deelname aan het auditteam of het Researchlab

- Loopbaanmogelijkheden
  - SCOH investeert in leiderschapsontwikkeling, maar biedt ook mogelijkheden om de ontwikkeling van leerkracht naar een L11 functie (bouwcoördinatoren, taal- en rekenspecialisten, etc.) door te maken
- Goed werkgeverschap
  - SCOH wil een werkgever zijn waar medewerkers zich gezien en gehoord voelen en waar werken op goed georganiseerde scholen mogelijk is.

### WERVING VAN NIEUWE LEERKRACHTEN

- Opleiden in de School (OIDS): 20 SCOH scholen doen mee als een 'opleidingsschool'
- Zij-instroom: eind 2020 zijn er circa 40 zij-instromers in dienst



- Inzet recruiter: de functie van recruiter is met twee jaar verlengd
- Onderwijsassistenten in dienst van SCOH opleiden tot leraarondersteuner of leerkracht: SCOH vergoedt de opleiding en een halve dag betaald studieverlof per week tijdens de studie
- PABO-studenten uit leerjaar 3 of 4 op leerkrachtformatie: we begeleiden hen bij het voltooien van de PABO-opleiding. SCOH vergoedt de opleidingskosten van maximaal de laatste twee studie jaren, indien de student daarna in vaste dienst treedt bij SCOH
- Overname bekwame uitzendkrachten na afloop van het uitzendcontract.

## TOEKOMSTBESTENDIGE ORGANISATIE: ANDERS ORGANISEREN

### Nieuwe subsidie vanwege het lerarentekort

#### Subsidie noodplan Den Haag

In de vijf grote steden (Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht en Almere) is het lerarentekort nijpender dan in andere gebieden in Nederland. In overleg met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) hebben de steden op stadsniveau een Noodplan gemaakt. Daarin staan maatregelen die kunnen bijdragen aan het terugdringen van het lerarentekort. Op basis daarvan heeft OCW de besturen in de steden een subsidie verstrekt voor de aanpak van het lerarentekort in de periode tot aan 2024. De steden hebben een convenant met OCW gesloten waarin staat aan welke maatregelen uit het Noodplan de subsidies door de schoolbesturen besteed worden. In Den Haag zijn de schoolbesturen overeengekomen dat de subsidie besteed wordt aan:

1. Bovenschoolse of externe coaching en begeleiding
2. Meer inzet van onderwijsondersteunend personeel
3. Meer inzet van vakkrachten.

Voor de periode van 2020-2024 ontvangt SCOH ongeveer € 685.000 euro subsidie op jaarbasis. In 2021

worden de plannen verder uitgewerkt en uitgevoerd met de directeuren.

### Convenant bevorderen zij-instroom

Het ministerie OCW heeft voor de periode van 2020-2024 subsidie beschikbaar gesteld voor het bevorderen van de zij-instromers in de vijf grote steden (G5). Met als doel om meer beschikbare bevoegde leerkrachten voor de onderwijsarbeidsmarkt te hebben. De Gemeente Den Haag draagt hieraan bij. Er is een convenant gesloten tussen de schoolbesturen in Den Haag en OCW. SCOH ontvangt in de periode augustus 2020 tot augustus 2024 ongeveer € 500.000 euro hiervoor. Per januari 2020 zijn zo'n 40 zij-instromers werkzaam bij SCOH. De ambitie is dat er jaarlijks 20-25 zij-instromers instromen bij SCOH. In 2021 kijken we met een aantal directeuren hoe we het zij-instroomproces verder kunnen versterken.

### Uitzendkrachten

Eind 2020 is de gezamenlijke aanbesteding voor de inhuur van uitzendkrachten afgerond. De uitkomst van de aanbesteding is, dat vanaf 1 januari 2021 alleen nog bij de 4 bureaus<sup>1</sup> die de aanbesteding hebben gewonnen, ingehuurd mag worden.

### De impact van Corona

We constateren in grote lijnen de volgende trends in onze personele situatie en personeelsbeleid sinds de coronacrisis:

- De uitstroom van personeel is minder groot. Mensen zijn minder snel geneigd van baan te wisselen.
- Een personeelslid met een hogere leeftijd maakt eerder dan gepland gebruik van het pre-pensioen.
- Door de werkloosheid in diverse branches neemt het aanbod van zij-instromers toe. Een scherpe selectie blijft van belang.
- Het ziekteverzuim is licht gestegen ten opzichte van 2019 (4,4% in 2021 en 5,9% in 2020). We hebben nog onvoldoende inzicht of de stijging te wijten is aan Corona. We rekenen de verplichte quarantaine niet mee.

<sup>1</sup> De winnende bureaus zijn: Dit is Wijs, Maandag, Onderwijspost en Roler/Derec.

# 5

# PEUTERSCHOLEN



## Gevolgen van de coronacrisis

In 2020 gingen de peuterscholen twee keer dicht. Van 16 maart tot 11 mei 2020 en van 16 december tot 8 februari 2021.

Tijdens de eerste sluiting konden de schooldirecteuren, waar nodig, een beroep doen op de pedagogisch medewerkers van de peuterscholen voor de noodopvang (met uitzondering van de meivakantie). De noodopvang werd veelal georganiseerd samen met de kleuters van de basisschool.

De pedagogisch medewerkers zijn tijdens de tweede sluiting wederom ingezet (met uitzondering van de kerstvakantie). In vergelijking met de eerste sluiting maakten ouders in de tweede periode duidelijk meer gebruik van de noodopvang.

De belangrijkste inkomstenstroom was gegarandeerd. Zowel de gemeente als het Rijk vergoedde namelijk de ouderbijdragen tijdens de sluitingen. Na de eerste sluiting is wel gebleken dat er minder ouders hun kind aanmelden op de peuterschool. Gelukkig bleek al snel dat ouders het vertrouwen weer gekregen om hun kind toch naar de peuterschool te brengen. Het effect van de coronacrisis op de bedrijfsvoering in 2020 is gering.

## Wetwijziging 2020

Per 1 januari 2020 is het Besluit Basisvoorwaarden Kwaliteit Voorschoolse Educatie (VE) gewijzigd. Het aanbod van voorschoolse educatie voor doelgroepkinderen is verhoogd van 12 uur per week naar 16 uur per week. Dit geldt voor kinderen tussen de 2,5 en 4 jaar. De gemeente stemde in met een geleidelijke invoering in 2020. 19 peuterscholen van onze stichting hebben de verandering van het aanbod voor doelgroepkinderen per 1 augustus jl. doorgevoerd. Na de herfstvakantie volgden de twee laatste peuterscholen.

Vanaf 1 augustus 2020 gaan de meeste doelgroepkinderen niet 4 dagdelen, maar 5 dagdelen naar de peuterscholen. Dit betekent een forse stijging van de inkomsten en stijging personeelskosten.

### peuters



**25% meer uren** met voorschoolse opvang

### personeel



**20% groei** in dagdelen



We sloten 2020 af met een positief resultaat van iets meer dan € 1,1 miljoen euro. Dit bedrag is opgebouwd uit:

- Een positief resultaat van € 0,7 miljoen van de Stichting Blangenbehartiging
- Een resultaat van € 0 euro van de Stichting Protestants Christelijke Peuterspeelzalen (SPCP)
- Een positief resultaat van € 0,4 miljoen van SCOH.

In de tabel op de volgende pagina vindt u een specificatie van de baten en lasten en een vergelijking met de begroting en met het voorgaande boekjaar.



## Financieel overzicht 2020

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Vershil	Realisatie 2019	Vershil
<b>Baten</b>					
Rijksbijdragen	73.688.127	69.395.000	4.293.127	69.887.643	3.800.483
Gemeentesubsidies	9.016.881	8.850.000	166.881	8.167.578	849.302
Overige baten	2.989.520	3.186.000	196.480-	3.251.827	262.307-
<b>Totaal baten</b>	<b>85.694.527</b>	<b>81.431.000</b>	<b>4.263.527</b>	<b>81.307.048</b>	<b>4.387.479</b>
<b>Lasten</b>					
Personeelslasten	70.912.707	67.729.000	3.183.707	64.891.076	6.021.631
Afschrijvingen	2.262.306	2.357.000	94.694-	2.012.211	250.095
Huisvestingslasten	5.727.952	5.671.000	56.952	5.947.770	219.818-
Overige lasten	6.702.742	6.415.000	287.742	6.797.064	94.323-
<b>Totaal lasten</b>	<b>85.605.706</b>	<b>82.172.000</b>	<b>3.433.706</b>	<b>79.648.121</b>	<b>5.957.585</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>88.821</b>	<b>740.000-</b>	<b>829.821</b>	<b>1.658.927</b>	<b>1.570.106-</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>	<b>1.031.358</b>	<b>340.000</b>	<b>691.358</b>	<b>1.933.472</b>	<b>902.114-</b>
<b>Resultaat</b>	<b>1.120.179</b>	<b>400.000-</b>	<b>1.521.179</b>	<b>3.592.399</b>	<b>2.472.220-</b>

### Het complete jaarverslag lezen?

Deze vindt u op de webpagina [publicaties](#).