

Jaarverslag 2022



Inhoudsopgave

Bestuursverslag

Voorwoord Blz. 3

Het schoolbestuur Blz. 5

Profiel

Organisatie

Verantwoording van het beleid Blz. 12

Onderwijs en kwaliteit

Onderwijsresultaten

Passend onderwijs/inclusie

Personeel en professionalisering

Huisvesting en facilitaire zaken

Financieel beleid

Verantwoording van de financiën Blz. 38

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Staat van baten en lasten en balans

Financiële positie

Verslag intern toezicht Blz. 43

Bijlagen Blz. 46

Jaarrekening 2022 Blz. 67

Voorwoord

2022- Het jaar van terugveren en een nieuw evenwicht vinden

Toen we 2021 afsloten en 2022 begon, maakte Tabijn de zwaarste corona golf mee. Eigenlijk net toen we dachten dat we het ergste hadden gehad. Het verzuim was ongekend hoog. De (lange) onrustige periode die we al achter ons hadden, het voortdurend schakelen om het onderwijs en de opvang draaiend te houden, begon haar tol te eisen. De werkdruk werd door velen als hoog ervaren. Dit maakte dat toen alles weer open ging en de meeste maatregelen werden losgelaten (eind februari), we besloten om vooral te investeren in verbinding en plezier.

Zo besloten we om de geplande Tabijnbrede studiedag te vervangen door een Tabijndag op Forteiland IJmuiden voor alle medewerkers. Deze dag vond plaats op 14 april. Een dag waarop VERBINDING en PLEZIER met hoofdletters konden worden geschreven. Twee kernwaarden die Tabijn Tabijn maken. Het was tevens nog een viertien van ons 25- jarig jubileum (dat inmiddels al 25+2 jaar is) en het was een dag als DANK aan iedereen voor zijn/haar inzet voor alle kinderen van Tabijn de afgelopen twee jaar. De dag was een groot succes en werd door medewerkers enorm gewaardeerd.



De maanden voor de zomervakantie en ook de maanden direct daarna stonden in het teken van 'terugveren'. Teambijeenkomsten konden weer live plaatsvinden, evenals studiedagen, schoolbezoeken, netwerkbijeenkomsten, scholing en bijeenkomsten op de scholen en kindcentra met ouders en kinderen. Dat was uiteraard ontzettend fijn, maar de gretigheid waarmee dingen weer werden opgepakt vroeg hier en daar ook zijn tol. We kwamen niet 100% uit de startblokken, maar 200%. Kortom, het was nodig om weer een nieuw evenwicht met elkaar te gaan vinden. De ambities moesten soms wat worden bijgesteld en het feit dat het huidige koersplan dus nog een jaar doorloopt in 2023 helpt daarbij. Het geeft ons lucht.

In 2022 is een aantal belangrijke thema's verankerd, zoals we onszelf in het jaarplan 2022 ook ten doel hadden gesteld. Ik noem hier enkele (zonder daarin volledig te zijn):

Kwaliteit zichtbaar verankeren - De kinderen van Tabijn zijn aan de slag gegaan met het prentenboek 'Op reis met Flo' waarin het verhaal van Tabijn is verbeeld. Er was een wedstrijd uitgeschreven en de kinderen kwamen hun Flo, de reis van Flo en alles wat ze ermee hadden gedaan om die vorm te geven, presenteren en inleveren op het Tabijnbureau. Het verhaal van het nieuwsgierige, ontdekkende kind leeft.

Verder werd het kwaliteitskompas opgeleverd. Een helder document waarin de kwaliteitsambitie van Tabijn is verwoord, wat we daarin verwachten van onze medewerkers en hoe we de kwaliteit monitoren. En ook de kwaliteitsmonitor is geëvalueerd en weer geoptimaliseerd.

Voor de zomer hebben op vrijwel alle scholen muziekevents plaatsgevonden waarbij duidelijk werd dat muziek als bovenscholse Tabijnbrede pluskwaliteit goed verankerd is.

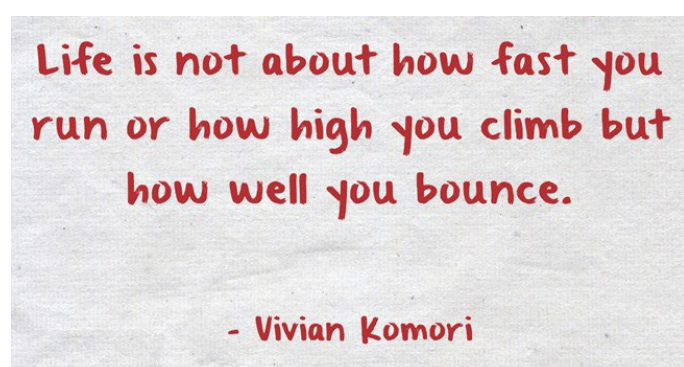
Toekomstbestendige organisatie - Omdat Tabijn méér dan onderwijs biedt, is nu ook in de medezeggenschap de integraliteit vorm gegeven middels de oprichting van de centrale Tabijnraad (CTR) met ingang van maart 2022. De medezeggenschapsrechten van respectievelijk de GMR, ouderraad en de centrale oudercommissie zijn hierin vorm gegeven.

De kindcentrumontwikkeling is ook in 2022 doorgegaan. De grootste stap die is gezet is het opleveren van de nieuwbouw van Kindcentrum Cornelis te Uitgeest, waarin de voormalige Molenhoek en Vrijburg zijn gefuseerd. Naast een nieuw gebouw wordt hier ook een nieuw ontwikkelconcept neergezet middels Werelds Onderwijs. Daarnaast

werden na de zomer Kindcentrum Leonardus (het eerste kindcentrum van Tabijn waar ook kinderdagopvang van 0-4 jaar wordt aangeboden) en Kindcentrum de Vlinder feestelijk geopend.

Verder is er een roadmap kindcentrumontwikkeling opgesteld waarmee we het proces om te komen tot kindcentra meer regisseren.

Maar wat ik vooral heb gezien over geheel 2022 is het vermogen van Tabijn om terug te veren. Het woord veerkracht is vaak gebruikt in diverse contexten de afgelopen jaren. In 2022 werd ook zichtbaar wat dat terugveren opleverde: een organisatie die zichzelf opnieuw aan het uitvinden is. Waar ik ruimte zie ontstaan voor het vormgeven van nieuwe onderwijsconcepten, kindcentrumvormen, inrichtingen van gebouwen maar ook terugveren in de zin van: op een andere manier creatief vorm geven aan onze maatschappelijke opdracht. Dat heb ik overduidelijk gezien in de realisatie van de onderwijsvoorziening voor Oekraïense vluchteling kinderen op de locatie Irene in Beverwijk en voor de nieuwkomerskinderen van het cruiseschip in Velsen bij Het Rinket/De Fakkel. Tabijn heeft daar onorthodoxe stappen gezet in samenwerking met onze partners om het onderwijs ook voor deze kinderen mogelijk te maken. Iets om trots op te zijn.



Leeswijzer

Voor dit bestuursverslag is weer gebruik gemaakt van het format van de PO Raad.

In het eerste deel wordt de organisatie Tabijn nader beschreven. In deel twee gaan we dieper in op onderwijs en kwaliteit en de afdelingen die daarbij ondersteunend zijn, zoals huisvesting. Het laatste deel is de financiële verantwoording van afgelopen jaar waarin we o.a. laten zien dat beschikbare middelen doelmatig en rechtmatig zijn ingezet.

Reacties

Bij deze wil ik de lezer die zich verdiept in dit jaarverslag van harte uitnodigen om te reageren. We zijn altijd geïnteresseerd in tips voor verbetering of feedback op bepaalde onderdelen. Ook vragen naar aanleiding van dit jaarverslag vinden we interessant.

Indien u daartoe de moeite wilt nemen, ontvangen wij uw reactie graag via de mail op tabijnbureau@tabijn.nl

Met hartelijke groet namens Tabijn,

Carla Smits,
voorzitter College van Bestuur



Het schoolbestuur

Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Tabijn staat garant voor hoge kwaliteit. Wij willen het beste onderwijs en de beste opvang bieden van de regio. Wij stimuleren kinderen van 0 tot 13 jaar in hun ontwikkeling zodat zij het maximale uit zichzelf kunnen halen. We richten ons daarbij op de brede ontwikkeling van de kinderen. Vanuit de kernwaarden ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen worden medewerkers en kinderen voortdurend gestimuleerd te leren van elkaar en te werken aan hun eigen ontwikkeling en resultaten. Deskundige en betrokken medewerkers, innovatieve leermiddelen en een inspirerende omgeving maken dit mogelijk.



Kernactiviteiten

1. Bestuurlijke opgave

Om inhoud te geven aan onze maatschappelijke opdracht is het koersplan (strategisch beleidsplan) opgesteld en dragen wij zorg voor de uitvoering daarvan. Elk jaar wordt er een Tabijnbreed jaarplan opgesteld als afgeleide van het koersplan.

Eind 2021 is er besloten, met instemming van de Raad van Toezicht, om de looptijd van het huidige koersplan met één jaar te verlengen. In verband met corona is het noodzakelijk om meer tijd te nemen voor de gestelde ambities en de borging ervan. Dit betekent concreet dat 2023 het laatste jaar wordt voor het huidige koersplan en dat in datzelfde kalenderjaar stappen zullen worden gezet om een nieuw koersplan op te stellen.

2. Bestuurlijke taak

De belangrijkste taak van Tabijn is het waarborgen van de onderwijskwaliteit, goed werkgeverschap en het voeren van een deugdelijk financieel beleid en beheer. Het bestuur waarborgt de financiële continuïteit en doelmatigheid ten behoeve van onderwijs. Het bestuur koppelt de bestuurlijke opgave (zie 1) aan strategisch personeelsbeleid en zorgt voor een effectieve en efficiënte uitvoering van beleidsdoelen.

Onder de Stichting Tabijn valt de Tabijn Opvang BV. Tabijn heeft dus een bredere kwaliteitsambitie en is méér dan onderwijs. Wij staan voor de brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar.

De bestuurlijke taak is dus gericht op hoge kwaliteit van zowel onderwijs als opvang. Dit is ook geheel in lijn met onze ontwikkelingen richting kindcentra en om op deze wijze zorg te dragen voor een doorgaande lijn in de ontwikkeling van onze kinderen gedurende de hele dag.

3. Rechtmatigheid

Tabijn draagt zorg voor een duidelijke rolverdeling en een constructieve dialoog tussen bestuur en intern toezicht, een constructieve dialoog tussen bestuur en medezeggenschap en een heldere verantwoording van beleidskeuzes en de besteding van middelen. Op Tabijnniveau is hiervoor de Centrale Tabijn Raad opgericht.

Strategisch beleidsplan/koersplan

De belangrijkste speerpunten uit het koersplan van Tabijn zijn de drie volgende ambities:

Brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar

Tabijn werkt vanuit een gedeelde visie op de brede ontwikkeling van kinderen van 0 tot 13 jaar continu aan de verbetering van de kwaliteit van haar opvang en onderwijs. In de periode 2019-2023 definieert en implementeert zij haar kwaliteitscriteria waaraan al haar dienstverlening voldoet. Hiermee biedt zij gegarandeerde kwaliteit in opvang en onderwijs en is daarop aanspreekbaar. Ontwikkeling van kindcentra in eigen beheer is hierin een belangrijke ambitie.

Werkplezier van personeel

Tabijn biedt een uitdagend en inspirerend werkklimaat aan al haar medewerkers waarin zij met plezier hun werk doen en daarin duurzaam en breed inzetbaar zijn. In de periode 2019-2023 ontwikkelen alle medewerkers zich zodanig dat zij voldoen aan de kwaliteitsnormen van Tabijn. Tabijn formuleert wat zij verwacht van haar medewerkers en wat medewerkers kunnen verwachten van Tabijn.

Toekomstbestendige organisatie

Tabijn werkt aan een duidelijk herkenbaar organisatieprofiel waarin haar kernwaarden: ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen concreet worden gemaakt en doorleefd. In de periode 2019-2023 verstevigt zij haar marktaandeel en is in staat om in de licht krimpende markt een stabiele omgeving te behouden.

Het koersplan 2019-2022 is te downloaden van de Tabijnsite >> <https://www.tabijn.nl/praktische-info/koersplan-2019-2022/>

Toegankelijkheid & toelating

Tabijn heeft 21 basisscholen/kindcentra verspreid over Noord-Holland. In augustus 2022 zijn Vrijburg en Molenhoek (voorheen twee aparte scholen in Uitgeest) gefuseerd in KC Cornelis. Het aannamebeleid van Tabijn is dat in principe elk kind welkom is op de school van keuze van de ouders. Vanaf 2-jarige leeftijd kunnen kinderen worden aangemeld bij een school. Uiterlijk zes weken voor eventuele toelating hebben de meeste scholen een kennismakingsgesprek met de ouders en kunnen er afspraken worden gemaakt over wendingen.

In het kader van passend onderwijs hebben alle Tabijnscholen een schoolondersteuningsprofiel opgesteld. In dit profiel staat beschreven aan welke leerlingen de school onderwijs kan bieden. Hierbij zijn de volgende drie punten voor aanname van belang: zelfredzaamheid, leerbaarheid en veiligheid.

Het belang van het kind en de mogelijkheden van de school om het ontwikkelingsproces van het kind te ondersteunen staan daarbij voorop. Indien ouders hun kind van basisschool willen laten veranderen, gebeurt dit pas nadat beide scholen hierover contact met elkaar hebben gehad. Dit in het belang van het kind, de ouders en beide scholen.

Organisatie

Contactgegevens

Naam schoolbestuur: Tabijn
Bestuursnummer: 40712
Adres: De Trompet 1960, 1967 DB Heemskerk
Telefoonnummer 0251-230082
E-mail: tabijnbureau@tabijn.nl
Website: www.tabijn.nl

Bestuur

Mevrouw C.M.J. Smits is voorzitter van het College van Bestuur. Tabijn heeft een eenhoofdig College van Bestuur, wat betekent dat zij integraal eindverantwoordelijk is voor het beleid van Tabijn, de uitvoering daarvan en alle portefeuilles beheert. De voorzitter van het CvB stuurt de twee algemeen directeuren kindcentra en de afdelingsmanagers aan.

In het kader van haar functie bij Tabijn bekleedt mevr. Smits de volgende nevenfuncties:

- Bestuurder van Stichting Playing for Success, Alkmaar (KvK nummer 58598375) - onbezoldigd
- Lid van Toezichthoudend Bestuur Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond (KvK nummer 58994467). Voor dit samenwerkingsverband zit C. Smits in de financiële commissie en in de remuneratie commissie. – onbezoldigd
- Lid van Deelnemersraad Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Kennemerland sinds 12 juli 2019 (KvK nummer 58133011) – onbezoldigd
- Sinds 15 juni 2022 lid van de Raad van Toezicht van Bibliotheek IJmond Noord (KvK nummer 41222717) - onbezoldigd

Verder maakt mevr. Smits deel uit van de Expertgroep School en Omgeving van de PO Raad. Specifiek aandachtsgebied is kindcentrumontwikkelingen. Tevens maakt zij deel uit van de koplopersgroep Academische Leraren van de PO Raad.

Verder is zij voorzitter van het regionale PO/VO overleg voor de regio Midden- en Zuid-Kennemerland.

Mevr. Smits maakt deel uit van de stuurgroep Cultuurhuis Heemskerk.

Scholen en Kindcentra

Tabijn is het bevoegd gezag van 21 scholen en kindcentra in Alkmaar, Bergen, Broek op Langedijk, Castricum, Egmond aan Zee, Heemskerk, Heiloo, Uitgeest en Sint Pancras. Een overzicht met alle gegevens vindt u in bijlage 1 op blz. 45.

Organisatiestructuur

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is de werkgever van het College van Bestuur en houdt derhalve toezicht op het functioneren van het College van Bestuur en op het functioneren van de organisatie als geheel. De raad adviseert het College van Bestuur gevraagd en ongevraagd en functioneert als klankbord voor het College van Bestuur. Zijn verdere taken zijn vastgelegd in de statuten van de stichting Tabijn. U vindt de statuten op onze website www.tabijn.nl. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf leden en biedt tevens een leerervaringsplek aan jonge mensen die zich op een toezichthoudende rol willen oriënteren.

College van Bestuur

Het éénhoofdig College van Bestuur is het bevoegd gezag van Tabijn en is integraal eindverantwoordelijk voor het beleid van Tabijn. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Tot de bestuurlijke kerntaak behoren de verdere professionalisering van de organisatie en de stimulering van de kwaliteit van het

onderwijs en opvang. Het college staat in verbinding met de scholen/kindcentra en behartigt externe belangen. Het College van Bestuur stuurt de algemene directie kindcentra en de afdelingsmanagers aan.

Algemene directie kindcentra

De twee leden van de algemene directie kindcentra sturen de directeuren van de scholen en kindcentra aan en ondersteunen deze op verschillende terreinen. Zij zijn de hiërarchisch leidinggevenden van de directeuren van de scholen/kindcentra en voeren derhalve met hen de gesprekken in het kader van de kwaliteitscyclus. Verder nemen zij de beleidsvoorbereiding en -ondersteuning op het terrein van onderwijs en opvang van Tabijn voor hun rekening en geven zij uitvoering aan het (onderwijskundig en pedagogisch) strategisch beleid. De leden algemene directie vervangen het college bij afwezigheid.

Tabijnbureau

Op het Tabijnbureau zijn de afdelingen HRM en bestuursondersteuning, ict, huisvesting, administratie en kinderopvang ondergebracht. Elke afdeling wordt aangestuurd door een eigen afdelingsmanager.

Afdeling Human Resource Management en bestuursondersteuning

De afdeling HRM en bestuursondersteuning is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van Tabijn. Naast de afdelingsmanager bestaat de afdeling uit twee HR-adviseurs, twee medewerkers HRM, twee managementassistenten, een medewerker communicatie, een coördinator professionalisering en opleiding en twee bovenschoolse schoolopleiders. Ook de bovenschoolse arbo-coördinator valt hiërarchisch onder deze afdeling.

Afdeling administratie

Tabijn is niet alleen een onderwijs- en opvangorganisatie maar beschikt ook over een zelfstandig en erkend administratiekantoor. Dit administratiekantoor is ondergebracht in de afdeling administratie. De afdeling administratie kent naast de financial controller/afdelingsmanager een salarisadministrateur, een medewerker salarisadministratie, een senior medewerker financiën, een junior medewerker financiën en een medewerker administratie. Ook de kantine-medewerker hoort bij de afdeling administratie.

Afdeling ict

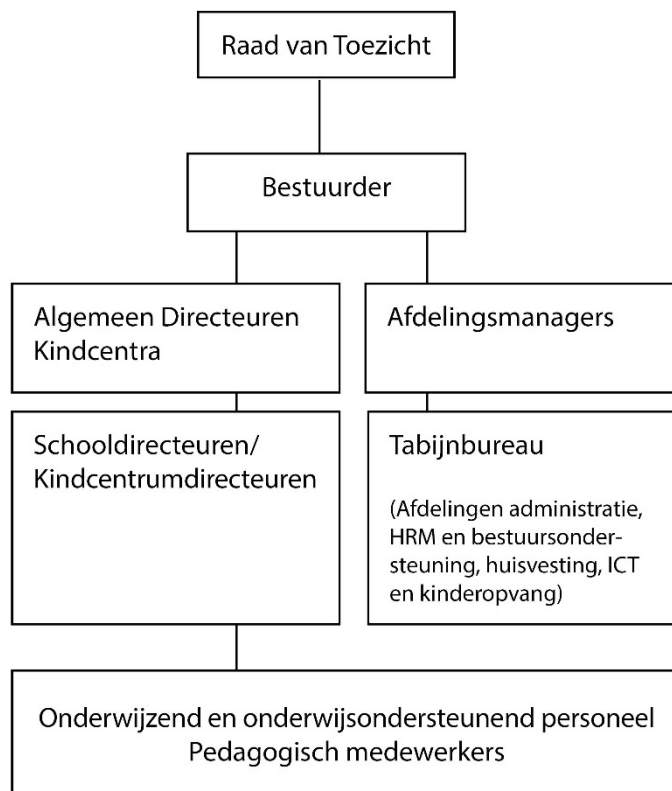
In ons onderwijs en binnen de organisatie speelt ict een belangrijke rol. De afdeling ict houdt de digitale infrastructuur op peil en ontwikkelt deze verder. De afdeling ondersteunt de scholen/kindcentra bij het maken en ten uitvoer brengen van beleid op het gebied van ict en biedt scholing aan alle medewerkers van Tabijn. De afdelingsmanager geeft leiding aan twee systeem- en netwerkbeheerders en een ict-consultant/privacy officer. Gedurende het schooljaar 2022-2023 worden de scholen en kindcentra tevens ondersteund door een projectmedewerker afstandsonderwijs.

Afdeling huisvesting

Alle zaken die te maken hebben met nieuwbouw, renovatie en onderhoud van de gebouwen van Tabijn liggen in handen van de afdeling huisvesting. De afdelingsmanager voert, samen met het College van Bestuur, het overleg met de zeven gemeenten waarin de Tabijnscholen en -kindcentra zijn gevestigd, over de huisvesting. Naast de afdelingsmanager maken twee onderhoudsmedewerkers deel uit van de afdeling. Zij voeren het dagelijks onderhoud aan de gebouwen uit.

Afdeling kinderopvang

De afdeling kinderopvang houdt zich bezig met beleidsontwikkeling op het gebied van kinderopvang, advies en ondersteuning van onze kindcentra, alsmede de planning en plaatsing van kinderen op de kinderopvang. Naast de afdelingsmanager ondersteunen en adviseren drie beleidsmedewerkers en pedagogisch coaches/trainers de scholen en kindcentra. Drie medewerkers klantcontact zijn het eerste aanspreekpunt voor ouders m.b.t. vragen over de kinderopvang.



De centrale Tabijnraad CTR

Tabijn heeft de overkoepelende medezeggenschap geregeld in de centrale Tabijnraad (CTR). De raad heeft de taak om het beleid te beoordelen dat voor de scholen en kindcentra van Tabijn geldt. De centrale Tabijnraad bestaat uit twaalf leden: ouders en medewerkers uit onderwijs en opvang.

Taken en bevoegdheden van de CTR zijn vastgelegd in een statuut en een reglement, die terug te vinden zijn op de website van Tabijn >> <https://www.tabijn.nl/organisatie/medezeggenschap-ctr/>

Het jaarverslag van de CTR leest u in bijlage 2 op blz. 47.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Tabijn heeft regelmatig contact met onderstaande partijen:

Organisatie of groep	Dialoog en samenwerking
Ouders en Personeel	<i>Centrale Tabijnraad</i> : Deze vertegenwoordigt alle ouders en personeelsleden van de 21 basisscholen en kindcentra van Tabijn. Er hebben respectievelijk vier medewerkers onderwijs, vier ouders onderwijs, twee medewerkers opvang en twee ouders opvang zitting in. Dus in totaal bestaat de CTR uit twaalf leden. De onderwerpen waar de CTR advies- of instemmingsrecht op heeft zijn in lijn met de WMS en de WOR.
Ouders	<i>Medezeggenschapsraden</i> als er iets bijzonders speelt op een school of kindcentrum zoals een wervingsprocedure voor een nieuwe directeur, op handen zijnde nieuwbouw of een calamiteit die school- dan wel kindcentrumoverstijgend is.
Gemeentes	Tabijn werkt samen met zeven gemeentes: Alkmaar, Bergen, Uitgeest, Heemskerk, Heiloo, Castricum, Dijk en Waard. Wij ontmoeten elkaar op onderwerpen als huisvesting (opstellen van integrale huisvestingsplannen, zgn. IHP's), nieuwbouwtrajecten, lokaal educatieve agenda's (LEA's), op overeenstemming gericht overleg (OOGO) en incidentele projecten, bijvoorbeeld op het gebied van sport. Bij al deze overleggen ontmoet Tabijn uiteraard ook de collega-besturen uit de regio.
Andere PO- en VO-besturen in de regio	Met andere po-besturen in de regio op diverse thema's, zoals zij-instroomtrajecten, thema kwaliteit, samenwerking m.b.t. opleiding en scholing. In tijden van corona is er regelmatig afstemming geweest met collega-po-besturen in de regio en met het voortgezet onderwijs op het gebied van facilitering nieuwkomers. Ook is er een gezamenlijk po-vo overleg op thema's als techniekonderwijs. Met enkele po- en vo-besturen is intensiever contact, waaronder Fedra, ISOB en SVOK.
Samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs	Tabijn is aangesloten bij twee samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs. Bij het SWV PO IJmond maakt de bestuurder van Tabijn deel uit van het toezichthoudend bestuur. Bij het SWV PO NK maakt de bestuurder deel uit van de zogenaamde deelnemersraad.
Externe kinderopvangpartners	Op die plaatsen waar Tabijn (nog) geen opvang in eigen beheer verzorgt, werken we samen met o.a. Forte Kinderopvang. Er is regelmatig overleg en afstemming met Forte over de samenwerking en de vormgeving daarvan. Het gaat dan inhoudelijk om zaken als doorgaande lijn, bijzonderheden bij kinderen en afspraken daarover.
Culturele partners	Cultuurhuis Heemskerk, Artiance Alkmaar, Toonbeeld Castricum, CultuurPrimair en diverse andere culturele partners in de regio
Klankbordgroep Personeel	De CTR is een wettelijk gremium. De klankbordgroep personeel daarentegen is dat niet. Omdat het bestuur ook aan horizontale afstemming en verantwoording binnen de organisatie waarde hecht is de klankbordgroep personeel in het leven geroepen. Deze bestaat uit 21 leden waardoor elke school en elk kindcentrum van Tabijn is vertegenwoordigd. Belangrijkste taken van de klankbordgroep personeel zijn: voor het bestuur en de afdelingsmanager HRM als informeel klankbord dienen inzake beleid(svoornemens), draagvlak creëren onder het personeel en signalen ophalen van personeel over voor hen en/of Tabijn relevante kwesties.

Klachtenbehandeling

Tabijn werkt samen met het GIMD. De externe vertrouwenspersoon verzorgt opvang en begeleiding van ouders en personeel met klachten, integriteitskwesties en ongewenste omgangsvormen. Tevens heeft de externe vertrouwenspersoon een preventieve taak en adviseert zowel de organisatie als de op de scholen en kindcentra werkzame interne contactpersonen. Iedere school/ kindcentrum van Tabijn heeft een interne contactpersoon. Eind 2022 is een formele klacht ingediend bij de externe geschillencommissie. Deze klacht is nog in behandeling. Het klachtenbeleid van Tabijn kunt u nalezen op onze website >> <https://www.tabijn.nl/praktische-info/klachtenregeling/>

Juridische structuur

Tabijn is een stichting. Onder de stichting hangt sinds januari 2021 de Tabijn Opvang B.V.

Governance & Code Goed Bestuur

Sinds november 2020 is de Code Goed Bestuur Primair Onderwijs van kracht.

De vier principes uit de herziene code zijn:

1. Het bestuur zorgt voor goed onderwijs aan alle kinderen.
2. Het bestuur werkt voortdurend in verbinding met de maatschappelijke context.
3. Het bestuur werkt actief aan de professionaliteit van de organisatie en van zichzelf.
4. Het bestuur werkt integer en transparant.

Zowel het bestuur als de Raad van Toezicht passen deze code toe in hun handelen. Jaarlijks staat de code op de agenda van de RvT. Tabijn houdt zich aan de code en is hierop aanspreekbaar.

De Code Goed Bestuur Primair Onderwijs staat op onze website vermeld >> https://tabijn-live-39e34c3ee2fb48849dea03421b-3b4ec93.aldryn-media.com/filer_public/9d/a6/9da6f424-9a65-408d-8b08-3a3a19258da6/code_goed_bestuur_2020.pdf

Funcitiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur Primair (per 1/1/21) | PO-/raad (poraad.nl) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding.¹ Tabijn past de organieke scheiding toe (two-tier).

- ☐ Functionele scheiding (one-tier)²
- ☒ Organieke scheiding (two-tier)³
- ☐ Feitelijke scheiding⁴
- ☐ Anders, namelijk _____

¹ Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie: [Code Goed Bestuur \(per 1/1/21\) | PO-Raad \(poraad.nl\)](https://poraad.nl/po-raad/1-1-21)

² Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in één orgaan van het bevoegd gezag, waarbij scheiding van bestuur en toezicht wordt gerealiseerd doordat binnen dat ene orgaan bepaalde functionarissen met de uitoefening van het bestuur worden belasten anderen met de uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de uitvoerende leden van het bestuur te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij de toezienende leden van het bestuur (intern toezichtsorgaan).

³ Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij een college van bestuur of statutairbestuurder te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij een raad van toezicht (intern toezichtsorgaan).

⁴ Feitelijke uitoefening van de functie van bestuur door een of meer functionarissen in dienst van het bevoegd gezag op basis van door het schoolbestuur gegeven volmacht, mandaat of delegatie, waarbij het schoolbestuur zich onthoudt van feitelijke uitoefening van de functie van bestuur en zich richt op uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de met volmacht/mandaat/delegatie belaste functionarissen te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij het schoolbestuur (intern toezichtsorgaan).

Verantwoording van het beleid

Onderwijs & Kwaliteit

In 2022 is het kwaliteitsbeleid van Tabijn herschreven en vormgegeven in de vorm van een kwaliteitskompas. Het kwaliteitskompas beschrijft de kwaliteitszorg, de visie op kwaliteit, het kwaliteitsbeleid en de kwaliteitsactiviteiten. Kwaliteitszorg omschrijven we bij Tabijn als het geheel van activiteiten in de organisatie dat erop gericht is een omgeving te creëren waarin ieder kind én iedere professional zich met plezier kan ontwikkelen. Daarbij is het streven om ieder kind optimale kansen te bieden om het beste uit zichzelf te halen.

De kwaliteitszorg betreft activiteiten binnen onderwijs en opvang (primaire processen) maar ook ondersteunende activiteiten (secundaire processen), bijvoorbeeld vanuit het Tabijnbureau.

Kwaliteitsactiviteiten dragen niet alleen bij aan het bewaken en verantwoorden van de kwaliteit, maar ook aan de realisatie van de organisatiestrategie. Kwaliteit gaat over mensen, kennis en proces. Waarbij het proces altijd in dienst staat van de mensen en de beoogde doelen.

Tabijn hanteert een duidelijke visie op kwaliteit. We geloven dat kinderen die zich breed ontwikkelen meer plezier ervaren, ontdekken waar hun sterke en minder sterke kanten liggen, zelfvertrouwen en eigenwaarde ontwikkelen. In navolging van Biesta (2020) richten we ons in onderwijs en opvang op de:

- Socialisatie: het geheel aan waarden, normen en gedragsverwachtingen dat we onze kinderen meegeven zodat zij volwaardig kunnen meedoen in de samenleving. Burgerschap en ICT- en mediawijsheid zijn daarbij belangrijke aandachtsgebieden.
- Kwalificatie: De kennis en vaardigheden waarmee we onze kinderen willen toerusten zodat zij voorbereid zijn op hun toekomst in vervolgonderwijs en de maatschappij. Het basisonderwijs heeft als belangrijke opdracht de basisvaardigheden rekenen, taal en lezen te onderwijzen. Daarbij streven we naar zo hoog mogelijke opbrengsten passend bij de ontwikkeling van ieder kind.
- Persoonsvorming: Kinderen zicht geven op 'wie ben ik', 'wat kan ik en wil ik', 'wat vind ik belangrijk en hoe wil ik me verhouden tot anderen en tot de wereld om me heen?'

We werken binnen Tabijn vanuit vier kernwaarden: ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen. Deze kernwaarden zijn een leidraad in de keuzes die gemaakt worden en de manier waarop we met elkaar omgaan. De kernwaarden verbinden ons aan onze gezamenlijke ambitie zoals die verteld wordt in 'Het verhaal van Tabijn', waarin wij onze visie verwoord en verbeeld hebben en onze organisatiebrede ambities en beloftes aan de kinderen staan. Het verhaal van Tabijn vindt u in bijlage 3 op blz. 50.

Onze visie en kernwaarden helpen ons het antwoord te vinden op de vraag of we de goede dingen doen. Maar kwaliteit wordt ook bepaald door de manier waarop we de dingen doen. Werken met sleutelprincipes helpt ons de bedoeling van ons werk dichterbij te brengen. Het geeft richting aan ons werk en helpt ons beredeneerde keuzes te maken. We werken met de volgende 6 sleutelprincipes die in alle processen en werkwijzen de vraag helpen beantwoorden of we de dingen 'goed' doen.

Het zijn dus de leidende principes gericht op het gedrag van de medewerkers:

- Weet wat werkt en denk in mogelijkheden: We denken en handelen vanuit een waarderend en oplossingsgericht perspectief
- Wees nieuwsgierig: We onderzoeken wat er is, wat nodig is en wat er mogelijk is en gebruiken daarbij ook (wetenschappelijk) onderzoek.
- Werk samen: We werken samen met ouders, kinderen en met elkaar als professionals.
- Willen weten = merken, voelen en meten. We gebruiken (harde en zachte) data om te evalueren en te sturen.

- **Dialogoog:** We hanteren dialogoog als middel om vanuit oprechte interesse en betrokkenheid te informeren en geïnformeerd te zijn.
- **Blijf leren:** We hanteren een hoge standaard van professioneel werken. Daarbij hoort voortdurende ontwikkeling en een leven lang leren.

We nemen de eigen ontwikkeling als maatstaf en kijken naar het unieke ontwikkelpatroon van ieder kind. We zien in dat vergelijken van kinderen met elkaar, met een gemiddelde of met een groep niet bijdraagt aan eerlijke kansen voor ieder kind en het geloof dat kinderen, als ze positief gestimuleerd en professioneel begeleid worden het beste uit zichzelf halen en zich naar vermogen ontwikkelen. We stoppen ook met het vergelijken onderling, van scholen/kindcentra en professionals als het uitsluitend om het vergelijken gaat. Dat betekent niet dat we niet onderscheidend mogen zijn. We stellen kansrijke en uitdagende doelen en zijn ambitieus.

Voor goede kwaliteitszorg passend bij het Verhaal van Tabijn is een cultuur nodig die het werken vanuit de sleutelprincipes mogelijk maakt en ondersteunt en waarin iedereen zich vrij voelt om te bespreken wat goed gaat, wat niet goed gaat, beter kan of moet. Een cultuur die gebaseerd is op vertrouwen. Dat vertrouwen krijg je en dat vertrouwen geef je. Dat vraagt ook om medewerkers die elkaar feedback willen en kunnen geven zonder zich bezwaard of aangevallen te voelen en waarbij fouten maken mag. Een cultuur die gericht is op van elkaar leren en verbeteren is essentieel voor de kwaliteit van opvang en onderwijs. Bij Tabijn investeren we voortdurend in het stimuleren en bevorderen van deze cultuur door het aanbieden van individuele scholing, het professionaliseren in de teams, het bevorderen van bewustwording, kennis en nut bij schoolleiders. Collegiale consultatie, lesson study en andere vormen van leren mét en ván elkaar worden op alle scholen ingezet.

De kwaliteitszorg binnen Tabijn gaat verder dan alleen het uitvoeren van een aantal kwaliteitsactiviteiten die incidenteel of binnen een cyclus plaatsvinden. Samenwerking en onderlinge verbondenheid worden als belangrijke voorwaarden gezien om met elkaar de dialogoog te kunnen voeren over de kwaliteit. De dialogoog draagt bij aan elke dag een beetje beter worden. Daarin is de professional de belangrijkste en bepalende schakel voor de kwaliteit. Binnen Tabijn geloven we dat investeren in scholing, professionalisering en werkplezier een grote bijdrage levert aan de kwaliteit van onderwijs en opvang. Alle processen in onze organisatie moeten op zo'n manier zijn ingericht dat ze daadwerkelijk bijdragen aan het realiseren van de ambities.

Doelen en resultaten

Om de kwaliteit binnen Tabijn te verantwoorden, zowel verticaal als horizontaal, is een verantwoordingscyclus vormgegeven waarin volgens de zes sleutelprincipes de directies van de scholen en kindcentra verantwoording afleggen over de kwaliteit. Met als doel de kwaliteit steeds een beetje verder te verbeteren op grond van feedback en feedforward die zowel van interne als externe partners wordt verkregen. De cyclus bestaat uit vier onderdelen die gespreid over het jaar worden vormgegeven.

1 Het jaargesprek

In dit gesprek presenteert de school of kindcentrum bij aanvang van het schooljaar zijn doelen en daarop gebaseerde plannen voor het schooljaar. Dit gebeurt op basis van de gegevens (data) die verkregen zijn uit de zelfevaluatie en tijdens het gesprek worden gepresenteerd.

De leidende vragen in dit gesprek zijn:

- Welke doelen streef je na dit schooljaar? Wat wil je bereiken en waarom?
- Wat is daarvoor nodig: qua personeel (inzet en professionalisering), financieel (jaarrekening en begroting), materieel en organisatorisch?
- Hoe ga je monitoren/volgen of je je doelen bereikt? Welke instrumenten ga je inzetten?

2 School- en kindcentrumbezoeken

Feedback is noodzakelijk om zicht te krijgen op de kwaliteit van het onderwijs en de opvang. Onze kindcentra/scholen kunnen verschillende instrumenten inzetten om hun kwaliteit te evalueren en zullen zich moeten inspannen om feedback op te halen, intern en/of extern. Kindcentra en scholen die goed regie houden op de eigen kwaliteit formuleren actief hun feedbackvragen gericht op de specifieke kwaliteitsaspecten die op hen van toepassing zijn.

3 Opbrengstgesprekken

Jaarlijks voeren alle scholen en kindcentra intern cyclisch gesprekken over de opbrengsten. Dat gebeurt ten behoeve van het verbeteren van de kwaliteit en het optimaliseren van de opbrengsten. De norm wordt bepaald door de schoolweging in relatie tot de minimum eisen van de inspectie (referentieniveaus) en de eigen ambities. Aan het einde van het schooljaar worden de opbrengsten verantwoord naar het bestuur en de stakeholders (jaarverslag en zelfevaluatie). Het opbrengstgesprek in februari/maart is erop gericht de opbrengsten met een collega-school of collega-kindcentrum tegen het licht te houden en interventies te toetsen. De scholen en kindcentra functioneren dan als elkaars critical friend. De opbrengsten gaan over taal/lezen, rekenen, sociaal-emotionele ontwikkeling/gedrag, muziek en minimaal één door de school/het kindcentrum te noemen pluskwaliteit.

4 (Zelf)evaluatie

Aan het einde van het schooljaar geeft de school/het kindcentrum vorm aan een zelfevaluatie die bij het jaargesprek wordt gepresenteerd en besproken. Voor de zelfevaluatie maakt de school/het kindcentrum gebruik van valide en betrouwbare instrumenten, reflectie en evaluatie met eigen personeel, kinderen en ouders en feedback van derden en de opbrengstgesprekken.

Onze monitor kwaliteit is de leidraad voor de zelfevaluatie. Het doel van deze monitor is het schetsen van een beeld van de brede kwaliteit op de scholen en kindcentra vanuit onze visie op de brede ontwikkeling van kinderen en de taken die scholen en opvang daarin hebben. De scholen en kindcentra leggen aan de hand van de monitor hun kwaliteit vast op grond van de indicatoren en eigen ambities.

De monitor benoemt:

Actie: De school of het kindcentrum laat nog geen of onvoldoende initiatieven en resultaten zien op deze indicator.

Ontwikkeling: Er is sprake van ontwikkeling op deze indicator in de door de directie in overleg met de algemene directie vastgestelde richting.

Borgen: De resultaten benaderen al de gestelde doelen en vragen om onderhoud en blijvende stimulering.

Tevredenheid ouders en kinderen

In 2022 is een tevredenheidspeiling onder ouders en leerlingen afgenomen door Scholen met Succes. De deelname aan de enquête door ouders/verzorgers was helaas laag (29%). De uitkomsten zijn daarmee niet echt representatief te noemen, maar eerder indicatief. Als verklaring is wellicht het tijdstip van bevragen genoemd als mogelijke oorzaak: vlak voor de zomer en relatief kort na de beperkende coronamaatregelen waarin ouders binnen de school minder gezien werden en konden participeren.

Ouderbetrokkenheid is Tabijnbreed een blijvend aandachtspunt en zal ook weer opnieuw prominent op de agenda worden gezet. Wordt er aan de juiste knoppen gedraaid om een (educatief) partnerschap te creëren? Zijn professionals en ouders wel echt samenwerkingspartners in de opvoeding/ het leerproces, de motivatie en de ontwikkeling van het kind? Ouders noemden met name de communicatie en de helderheid in verwachtingen bij uitstroom en doorstroom van kinderen als een aandachtspunt.

Onderwijsresultaten

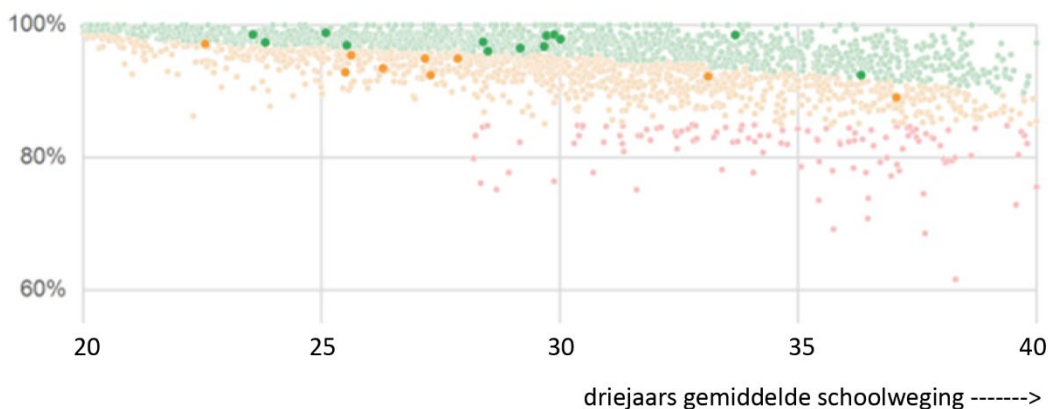
De onderwijsinspectie kijkt volgens een onderwijsresultatenmodel naar de resultaten van de eindtoets, waarbij wordt uitgegaan van referentieniveaus en signaleringswaarden en percentages leerlingen die daaraan voldoen. Dat percentage is afhankelijk van het schoolgewicht dat per school verschilt en afhankelijk is van de populatie van de school en de buurt waar de school staat.

Referentieniveaus geven aan wat kinderen op het gebied van taal en rekenen moeten kennen en kunnen. De signaleringswaarden zijn zo gekozen dat ongeveer 90% van de scholen resultaten heeft die boven de signaleringswaarden liggen.

Onderstaande spreidingsdiagrammen (ook bekend als puntenwolken) tonen de percentages van scholen en kindcentra van Tabijn behaald op het fundamentele niveau (1F) en het streefniveau (2F/1S) ten opzichte van scholen met vergelijkbare weging in Nederland op de eindtoets. De dikke stippen betreffen de Tabijnscholen verdeeld over de kleuren groen voor scholen op- of boven de signaleringswaarde en het gemiddelde van vergelijkbare scholen, oranje, op of boven signaleringswaarde maar onder landelijk gemiddelde en rood zijn scholen die op beide gronden onder de waarden gescoord hebben.

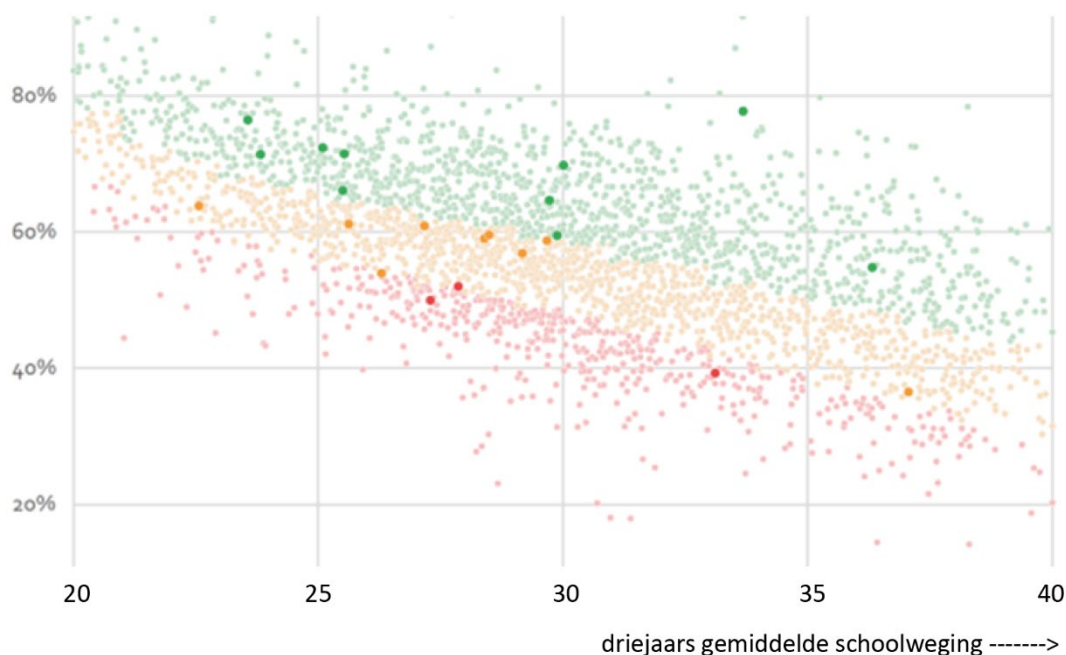
Fundamenteel niveau 1F

De signaleringswaarde voor 1F is gelijk voor alle scholen. Hier geldt het ambitieniveau van 85% dat de commissie Meijerink bij de introductie van de referentieniveaus in 2008 heeft gesteld. Het landelijk gemiddelde van de scholen kijkend naar de laatste drie jaren is 96%.



Streefniveau 1S/2F

De signaleringswaarden voor 1S/2F zijn afhankelijk van de schoolwegin. Bij de introductie van de referentieniveaus stelde de commissie Meijerink de ambitie dat 65% van de leerlingen 1S/2F zou moeten kunnen halen. Het landelijk gemiddelde van de scholen over de laatste drie jaren is ongeveer 59%. Uit onderstaande puntenwolk blijkt dat 3 scholen van Tabijn de eindtoetsscores niet op signaleringswaarde 1S/2F hebben gehaald.



Ten aanzien van het zicht hebben op ontwikkeling is er Tabijnbreed een verbeteringslag gerealiseerd m.b.t. de kwaliteit van de gesprekken over de ontwikkeling van kinderen. Mede door het gebruik van het IEP leerlingvolgsysteem en toetsen en daarbij meer focus op de referentieniveaus en de potentie van kinderen, krijgen leerkrachten, intern begeleiders en directies beter (in)zicht op de nodige volgende ontwikkelingsstappen van kinderen. IEP brengt de ontwikkeling én de talenten van het kind (hoofd, hart en handen) breder in kaart en geeft de leerkracht meer (in)zicht op de invloed van het eigen leerkrachtgedrag op de ontwikkeling van de leerling. Ook wordt het eigenaarschap van de leerling bij zijn of haar eigen ontwikkeling vergroot.

Op bijna alle locaties vinden er vanaf groep 6 hierover gesprekken met de kinderen en hun ouders/verzorgers plaats.

Pluskwaliteiten

De aandacht voor de brede ontwikkeling is Tabijnbreed echt zichtbaar. Er is sprake van een concreet en structureel aanbod. De ontwikkeling van het gebruik van een (rap)portfolio zit in een versnelling en daarmee het formuleren van kindgerichte doelen op het gebied van de brede ontwikkeling.

Muziek is een duidelijk zichtbare Tabijnbrede pluskwaliteit. Op alle locaties is een structureel basis- en plusaanbod op het gebied van muziek en dans. Een aantal locaties werkt op lokaal en regionaal niveau samen met muziek- en dansscholen, muziekverenigingen, koren en centra voor kunsten.

Iedere school of kindcentrum heeft ook een onderscheidende eigen pluskwaliteit die merkbaar en zichtbaar verankerd is in het aanbod. Meetbaarheid van de resultaten en effecten blijft een aandachtspunt. Er valt nog veel te winnen op het gebied van de profilering (PR) van de Tabijn- en de eigen pluskwaliteit.

De investeringen van Tabijn in aantrekkelijke en groene buitenruimtes hebben in de eerste en tweede ronde mooie resultaten opgeleverd. Besluitvorming over de derde ronde investeringen heeft in 2022 plaatsgevonden en de omzetting van de plannen is begonnen. In 2023 wordt een vierde en laatste ronde aanvragen ter verbetering van de buitenruimtes gestart.

Overige ontwikkelingen

Kindcentrumontwikkeling

Op dit moment zijn 14 van onze locaties officieel kindcentrum met hele dagopvang en/of peuter- en buitenschoolse opvang in eigen beheer.

Leren van en met elkaar/professionalisering

Op bijna al onze scholen/kindcentra heeft het leren van en met elkaar intern structureel vorm en inhoud gekregen d.m.v. bijv. ontwikkel- of expertisegroepen, leercirkels of bordsessies. Er is verder gebouwd aan het opzetten van een lerende netwerkorganisatie waarin groepen professionals van verschillende scholen/kindcentra rond een bepaald specialisme samenkomen en professionaliseringsactiviteiten ontplooiën. Het aantal netwerken is gegroeid en een aantal daarvan heeft zich ontwikkeld tot een hooggewaardeerd en levendig netwerk waarin echt wordt geleerd van en met elkaar en de opbrengsten ook gedeeld worden met het werkveld terwijl andere netwerken zich nog in de beginfase bevinden en veel externe input of ondersteuning nodig hebben vanuit het Tabijnbureau.

De kwaliteitsimpuls die de Tabijnacademie heeft gekregen in combinatie met de afstemming van het aanbod op wat er nodig is, heeft nog te weinig opgeleverd. De intrinsieke motivatie van medewerkers om zich te professionaliseren/na te scholen is over het algemeen (te) laag en lijkt tijdens de coronapandemie zelfs wat teruggelopen. Medewerkers geven aan alle energie nodig te hebben voor het dagelijkse werk en minder energie over te houden voor extra professionaliseringsactiviteiten na schooltijd. Op scholen/kindcentra wordt wel een nascholingsplan gemaakt dat in relatie staat tot de schoolontwikkeling en wat er nodig is.

Onderwijs aan nieuwkomers

Tabijn verzorgt voor de regio Zuid-Kennemerland/IJmond al jaren het nieuwkomersonderwijs. Gemiddeld betreft dat drie klassen van ieder maximaal 15 kinderen die vier periodes van tien weken onderwijs ontvangen op De Fakkell verbonden aan Het Rinket. In 2022 is het aantal nieuwkomers kinderen enorm gegroeid. Zo zien we een gestage toename van de regulier groepen zodat we na de zomer 2022 zijn gestart met een vierde groep. In de periode april tot juni ontvingen de gemeenten een grote groep Oekraïense kinderen waarvoor onderwijs gerealiseerd moest worden. Met vereende krachten en in goede samenwerking met de gemeenten is een dependance van De Fakkell geopend in een leegstaand schoolgebouw in Beverwijk, de Ireneschool. Hier krijgen ongeveer 50 Oekraïense kinderen Nederlands onderwijs. Daarvoor zijn 10 medewerkers aangenomen waaronder meerdere medewerkers met een Oekraïense achtergrond die dus ook de moedertaal van de kinderen spreken. In de zomervakantie kwam het verzoek vanuit het ministerie OC&W en het COA om ook onderwijs te verzorgen voor kinderen van nieuwkomers woonachtig op een groot cruiseschip in Velsen. Het betreft hier nieuwkomers (nog) zonder status. De locatie in Velsen was om Ter Apel te ontlasten. Dit op tijdelijke basis, beoogd tot 1 maart 2023. Ook hierop is positief geantwoord mits het onderwijs bij Het Rinket/De Fakkell gegeven zou worden. Dit is vanaf oktober gerealiseerd.

De inspectie van het onderwijs kwam in december 2022 het nieuwkomersonderwijs beoordelen en toetsen op De Fakkell en Het Rinket en was lovend over de behaalde resultaten en de kwaliteit van het onderwijs.

In Noord-Kennemerland, waar ongeveer de helft van onze scholen zich bevindt is het nieuwkomersonderwijs niet centraal geregeld en komen de kinderen na een kort verblijf op een nieuwkomerslocatie vaak direct op de scholen. Op meerdere scholen zijn vluchtelingen via het COA of vanuit Oekraïne ontvangen en krijgen zij onderwijs op maat.

Internationalisering

In 2022 gingen meerdere scholen op basis van een subsidie van Erasmus plus op een internationale oriëntatie naar het buitenland. De teams van Otterkolken, de Anne Frank School en De Duif bezochten in het najaar Denemarken. Het team van kindcentrum Cornelis ging naar Zweden. De teams van kindcentrum St. Leonardus en De Windhoek bezochten Noorwegen. Omdat internationalisering een steeds belangrijker onderdeel gaat uitmaken van onze professionaliseringsactiviteiten is een visie en beleidsplan opgesteld. We beogen met onze visie op internationalisering tegemoet te komen aan de drie domeinen zoals ook het Nuffic deze omschrijft. Dit omdat we het belangrijk vinden deze ook bij onze medewerkers in het primair onderwijs te ontwikkelen zodat zij dit wederom kunnen overdragen op de leerlingen in het kader van 'wereldburgerschap'.

Het gaat ons om:

- het ontwikkelen van interculturele competenties
- het ontwikkelen binnen je vakgebied vanuit een internationale oriëntatie
- bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van kinderen en medewerkers.

Hoe doen we dat?

Met internationalisering ontwikkelen medewerkers interculturele competenties zoals kennis van verschillende onderwijsconcepten, onderwijsbeleid, beroepsbeelden, pedagogiek en didactiek vanuit een internationaal perspectief. Daarnaast draagt internationalisering bij aan het ontwikkelen van een open mind, tolerantie voor andere ideeën, culturen, werkwijzen, respect voor diversiteit en oprechte interesse in hoe onderwijs en opvang op andere plekken in de wereld zijn georganiseerd. Die inzichten dragen bij aan het kritisch evalueren van ons eigen handelen en reflecteren op onszelf.

Job-shadowing kan bijdragen aan de ontwikkeling van ons onderwijs en opvang in kindcentra omdat verschillende buitenlandse modellen, werkwijzen, pedagogische uitgangspunten en concepten interessant zijn om te verkennen en op 'eigen wijze' toe te passen binnen onze scholen en kindcentra. Soms onbewust maken we al veel gebruik van belangrijke internationale inzichten, wetenschappelijke studies en werkwijzen. Denk aan de pedagogiek van Reggio Emilia, de lerarenopleiding in Finland, de visie op buitenruimtes uit Scandinavië, Playful learning vanuit Denemarken, kennis over inclusie vanuit Oostenrijk (co-teaching), Denemarken, Zweden, Engeland, en positive behavior support PBS vanuit Engeland en Amerika. En zo zijn er nog vele voorbeelden te noemen. Door ons perspectief te verruimen krijgen we niet alleen meer kennis maar ook meer begrip voor deze werkwijzen en methodieken. We kunnen deze vervolgens passend bij onze eigen inzichten toepassen of als hulpmiddel om eigen systemen te veranderen.

Internationalisering draagt bij aan de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers doordat het hun kennis en vaardigheden uitbreidt maar ook omdat het een beroep doet op ondernemerschap, zelfstandigheid, zelfreflectie, nieuwsgierigheid, aanpassingsvermogen en creativiteit. Deze competenties zijn niet alleen belangrijk voor de persoonlijke ontwikkeling van de medewerkers zelf maar ook voor onze leerlingen. We geloven dat sterke, zelfverzekerde professionals bijdragen aan de persoonlijke groei van hun leerlingen.

Onderzoek

We werken op meerdere onderzoeksthema's samen met het lectoraat 'De Pedagogische Opdracht' van lector Mascha van Enthoven van hogeschool Inholland. Binnen het thema kansengelijkheid wordt onderzoek gedaan op KC De Vlinder en IKC Het Rinket. Een intern begeleider van De Vlinder is voor 3 uur per week verbonden aan dit lectoraat en werkt aan een publicatie voor een tijdschrift over zijn bijdrage aan het onderzoek. De directeur van kindcentrum Paulusburcht werkt onderzoeksmatig aan ontwikkeling van haar team in het kader van kindcentrumvorming. Zij wordt tevens vanuit het lectoraat begeleid.

Hoewel we bij Tabijn over het algemeen heel tevreden mogen zijn over het niveau waarmee onze leerlingen de basisschool verlaten en de opbrengsten op de cognitieve vakken over het algemeen voldoen aan de referentieniveaus, kijken ook wij kritisch naar waar we kunnen verbeteren en optimaliseren zodat kinderen optimaal kunnen profiteren van ons onderwijs. Zowel op het gebied van begrijpend lezen als voor rekenen zetten we onderzoek in om leraren te ondersteunen bij het verbeteren van het onderwijsleerproces en hun didactische en pedagogische vaardigheden.

Begrijpend lezen

Op meerdere scholen van Tabijn zien we al een aantal jaren dat de resultaten van het begrijpend leesonderwijs tegenvallen. Scholen wisselen van methode of proberen anderszins de opbrengsten te verbeteren, maar zijn ontevreden over wat de interventies tot nu toe opleveren.

Andere scholen hebben juist wel weer goede resultaten op het begrijpend leesonderwijs. Op basis van de cijfers is niet direct een verklaring te geven voor de verschillen.

Dit jaar zijn we met directeuren en intern begeleiders de gegevens nader gaan analyseren om een verklaring te vinden voor de verschillen en de tegenvallende resultaten. Om vanuit een gelijke kennisachtergrond te starten hebben alle scholen het boekje "De 7 pijlers van het begrijpend leesonderwijs" uitgegeven door de Stichting Lezen ontvangen

waarin de meest recente kennis uit wetenschappelijk onderzoek met betrekking tot begrijpend lezen wordt beschreven. Tijdens een bijeenkomst met alle directeuren en intern begeleiders zijn de bevindingen besproken en heeft elke school of kindcentrum een aantal onderzoeksvragen voor de eigen organisatie geformuleerd waarmee ze aan de slag zijn gegaan.

Rekenonderzoek

Tabijn heeft een intentieverklaring getekend met het lectoraat 'De Pedagogische Opdracht' van Inholland en het lectoraat 'Rekenen en Wiskunde' van de Ipabo gericht op het verbeteren van het rekenonderwijs. Deze intentieverklaring houdt in dat we gedurende vier jaar een aantal scholen laten participeren in praktijkgericht rekenonderzoek met begeleiding vanuit de lectoraten. We streven ernaar alle scholen één of meerdere jaren aan het onderzoek te laten meedoen.

De formele titel van het onderzoek luidt: 'Feedback geletterdheid bij rekenen: het verbeteren van de reken- en wiskundekwaliteit van (aanstaande) leraren in het primair onderwijs door het vergroten van hun onderzoekend vermogen tijdens en na hun handelen in het primaire onderwijsproces'.

Visitatie

Er heeft in 2022 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

Passend onderwijs/inclusie

Elke school binnen Tabijn krijgt een evenredig deel uit de middelen afhankelijk van het leerlingaantal om de basisondersteuning vorm te geven. Omdat er samenwerkingsverband breed een lichte stijging is te zien in het aantal verwijzingen naar het speciaal onderwijs in 2022 is de basisondersteuning op de scholen en kindcentra in een bijeenkomst met intern begeleiders door de algemene directie besproken. Tabijn kent een laag verwijzingspercentage van leerlingen naar het speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs maar zag ook dit jaar een lichte toename. Een verklaring hiervoor moet zeker gezocht worden in het feit dat juist kwetsbare kinderen en gezinnen het in de coronapandemie moeilijker hadden, de zorg niet altijd toereikend of zelfs niet voorhanden is en de consequenties daarvan nu in het onderwijs zichtbaar worden.

Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond stelt ook de middelen voor extra ondersteuning (licht curatieve interventies) direct aan de scholen en kindcentra beschikbaar. Samenwerkingsverband PPO-NK verdeelt via het TOP-dossier en samenwerking tussen school/kindcentrum en consultants de middelen voor curatieve interventies in de vorm van arrangementen.

Scholen en kindcentra zijn vrij de middelen voor passend onderwijs naar behoefte in te zetten. Een deel van de middelen komt terecht bij interne begeleiding, de inzet van extra ondersteuning van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften en de inhuur van specialisten en expertise.

De middelen vanuit het samenwerkingsverband worden ingezet om de basisondersteuning en aangevraagde arrangementen vanuit SWV-PPO-NK en de basis- en extra ondersteuning vanuit SWV PO-IJmond zo optimaal mogelijk vorm te geven. Hierbij heeft elke school en elk kindcentrum zich tot doel gesteld te bewegen naar (nog) inclusiever onderwijs. Vanuit de kwaliteitszorg van Tabijn wordt hierop gemonitord. De benodigde basis- en extra ondersteuning wordt besproken in de jaargesprekken en meegenomen in de zelfevaluatie aan het eind van het schooljaar. Onze scholen en kindcentra vinden het lastig om ambities te formuleren en stappen te zetten richting een (nog) inclusiever aanbod en afstemming op de leerlingpopulatie.

Ruim 80% van de middelen voor basisondersteuning wordt ingezet op personeel. Dat is iets hoger dan het landelijke beeld. Samen met het lage verwijzingspercentage betekent dit dat we hoge eisen stellen aan personeel en veel van de school verwachten. Bij de scholen verbonden aan SWV PO-IJmond wordt zelfs 95% van de beschikbare middelen op personeel ingezet. Dit vraagt een hoge mate van gespecialiseerd personeel dat in staat is een breed scala aan speciale onderwijsbehoeften van kinderen te bedienen. Met name op gedragsvraagstukken hebben de scholen extra ondersteuning ontvangen, zoals masterclasses en professionalisering.

Nationaal Programma Onderwijs

In het voorjaar van 2021 lanceerde de overheid het Nationaal Plan Onderwijs (NPO) om het onderwijs te ondersteunen bij het wegwerken van opgelopen leervertraging en andere problemen bij leerlingen in het basis-, speciaal, voortgezet-, MBO en hoger onderwijs, als gevolg van corona. De regering stelde 5,8 miljard euro daarvoor ter beschikking. Het bestuur en de algemene directie van Tabijn hebben direct samen met de scholen/kindcentra een plan gemaakt hoe met de gelden om te gaan.

Voor de meeste scholen bij Tabijn geldt dat er geen sprake was van 'achterstanden' opgelopen door Corona die niet in relatief korte tijd weer werden ingelopen. Slechts op 3 à 4 scholen zou echt sprake zijn van leervertraging of sociaal-emotionele problemen bij leerlingen als gevolg van de pandemie.

Elke school en kindcentrum is aan de slag gegaan met een analyse. Deze analyse is samen met de plannen door de directie i.s.m. hun team opgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan de eigen medezeggenschapsraad en ter beoordeling aan algemene directie en bestuur.

De plannen zijn beoordeeld op basis van de volgende criteria:

- Sluiten de plannen aan op de analyse en is er ingezet op een duurzame aanpak?
- Passen de gekozen interventies in het 'menu'?
- Is er een begroting op basis van offertes en is deze kloppend (binnen het beschikbare budget)?
- Is er akkoord van de MR? (Bewijs meegeleverd)

De NPO-gelden zijn voor 100% beschikbaar gesteld aan de scholen.

Alle scholen hebben een schriftelijke terugkoppeling gekregen met een goedkeuring dan wel een verzoek tot aanpassing.

In onderstaande tabel is te zien hoe percentueel de verdeling is over de verschillende interventies. Daaruit blijkt dat het meeste geld wordt uitgegeven aan extra personeel en professionalisering. Aan kosten personeel niet in loondienst is in 2022 4,6% uitgegeven van de totaallasten. Daarnaast worden ook ict-hardware en andere ondersteunende materialen aangeschaft door de scholen/kindcentra.

Menukaart NPO Overzicht interventies + effecten	Tabijnbreed Overzicht gekozen interventies in %
Meer onderwijs(tijd) om (groepen) kinderen kennis en vaardigheden bij te spijkeren • Voor- en vroegscholen • Verlengde schooldag • Zomer- of lentescholen	
(Extra) inzet van personeel en ondersteuning • Klassenverkleining • Onderwijsassistenten	28%
Effectievere inzet van onderwijs(tijd) om kennis en vaardigheden bij te spijkeren • een-op-een begeleiding • individuele instructie • instructie in kleine groepen • Leren van en met elkaar • feedback geven • kind- en doelgericht leren	15%
Inzet op sociaal-emotionele en brede ontwikkeling van kinderen • Welbevinden • Bewegen • Cultuur	10%
Inzet op ontwikkeling van executieve functies van kinderen • Megacognitie en zelfregulerend leren • Samenwerkend leren	2%
Inzet op professionalisering/ leerkrachtvaardigheden	25%
Inzet op ICT	15%
Inzet op extra materialen ten behoeve bovenstaande interventies	5%

Resultaten

We zien positieve resultaten als gevolg van de inzet van de NPO-gelden. Tabijnbreed is op alle scholen ingezet op het thema 'Begrijpend lezen'. Leerkrachtvaardigheden zijn door professionalisering verbeterd en scholen/kindcentra

hebben kwaliteitskaarten geschreven. De resultaten van de kinderen zijn op meerdere scholen/kindcentra gegroeid. Veel nadruk heeft gelegen op inzet van personeel en professionalisering. Daarnaast is gebleken dat extra inzet bij kleutergroepen (1,2) en groep 3 vooral effectief bleken. De jongste kinderen hadden een belangrijke basis gemist en deze lijkt zich nu langzaam te herstellen. Dat is niet altijd direct terug te zien in cijfers maar blijkt ook uit werkhouding, taakgericht gedrag, welbevinden en betrokkenheid.

Playing for Success

Playing for Success is bedoeld voor kinderen die een steuntje in de rug kunnen gebruiken bij het vergroten van hun zelfvertrouwen, motivatie, samenwerking en het creëren van een positiever zelfbeeld. Het programma richt zich daarbij op kinderen uit groep 7 en 8 van het basisonderwijs en jongeren uit de eerste twee leerjaren van het voortgezet onderwijs. In 2022 hebben 65 kinderen van verschillende Tabijnscholen deelgenomen aan het programma.

Sociale veiligheid

Ten aanzien van de sociale veiligheid scoren scholen en kindcentra die werken met duidelijke programma's t.a.v. gedragsverwachtingen, zoals bijvoorbeeld PBS, Kanjertraining en KIVA, beter. Het consequent volgen en levend houden van het programma is essentieel.

		Sociaal veiligheidsbeleid				
School		School- veiligheidsplan	Anti- pestprotocol	Meldcode kinder- mishandeling en huiselijk geweld	Anti- pestcoördinator	Monitoring Sociale Veiligheid
Kindcentrum de Branding	03UC-000	✓	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum Visser t Hooft	03XY-000	✓	✓	✓	—	✓
De Windhoek	05AO-000	✓	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum het Rinket	05HH-000	niet ingevuld	niet ingevuld	niet ingevuld	niet ingevuld	niet ingevuld
Bossschool	05JM-000	✓	✓	✓	✓	✓
Protestants-Christelijke Basis...	05MI-000	✓	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum Het Baken	05SC-000	✓	✓	✓	✓	✓
Basisschool de Vlinder	07NJ-000	✓	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum Paulusburcht	07QS-000	niet ingevuld	✓	✓	✓	✓
Otterkolken	07US-000	✓	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum Cornelis	07VV-000	✓	✓	✓	✓	✓
Chr. Kindcentrum Het Mozaiek	08PV-000	✓	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum De Duif	08WB-000	niet ingevuld	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum St. Leonardus	08ZV-000	✓	✓	✓	✓	✓
Basisschool Cunera	09VP-000	✓	✓	✓	✓	✓
Basisschool Binnenmeer	09XO-000	✓	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum Helmgras	10OP-000	✓	✓	✓	✓	✓
Anne Frankschool	11EI-000	✓	✓	✓	✓	✓
DURF	14FJ-000	✓	✓	✓	✓	✓
De Bareel	27YC-000	✓	✓	✓	✓	✓
Kindcentrum Kornak	28AN-000	✓	✓	✓	✓	✓

Personeel & Professionalisering

Doelen en resultaten

Van systeem naar bedoeling

In 2022 is verder geïnvesteerd in de transitie naar het 'werken vanuit de bedoeling' en dat vraagt van alle professionals in de organisatie een andere manier van werken dan we gewend zijn.

De systeemwereld wordt dienstbaar gemaakt aan de bedoeling en de leefwereld. Dit vraagt om zowel een individuele als gezamenlijke ontwikkeling van de mensen binnen Tabijn naar een professionele cultuur met zelfbewuste professionals. Leidinggevendenden hebben daarin een voorbeeldrol.

Ontwikkeling van leidinggevendenden

De leiders van Tabijn zijn verantwoordelijk voor het tot stand brengen van een ontwikkelingsgerichte cultuur met zelfbewuste professionals, die dagelijks kunnen werken aan een zo hoog mogelijke kwaliteit van onderwijs en opvang. Het leiderschapsprogramma van Tabijn is gericht op leren van en met elkaar. Het leiderschapsprogramma voor directeuren stelt deelnemers in de gelegenheid hun leiderschap verder te ontwikkelen passend bij de koers van Tabijn en tegelijk hun registratie als vakbekwaam schoolleider in het schoolleidersregister te prolongeren.

De ontwikkeling van de professionele identiteit is in het leiderschapsprogramma een doorlopende programmaliijn. Tijdens de jaarlijkse MD-2daagse hebben leidinggevendenden gewerkt aan deze professionele identiteit. Daarnaast zijn zij in 2022 gestart om in leerteams te werken aan één van de leiderschapsthema's van het schoolleidersregister, gekoppeld aan een (urgent) vraagstuk in de eigen organisatie en persoonlijke leerdoelen. Het leiderschapstraject wordt onder professionele begeleiding vormgegeven, vastgesteld en ter accreditatie aan het schoolleidersregister voorgelegd.

~ Het proces loopt nog

Intern ontwikkeltraject tot schoolleider

Om te voorzien in de continuïteit van de opvolging van schoolleiders en om vorm te geven aan een aantrekkelijk personeelsbeleid en doorgroeiperspectief binnen de organisatie investeert Tabijn structureel in het opleiden van high potentials in de organisatie tot schoolleider.

Anno 2022 is meer dan de helft van de schoolleiders van Tabijn middels een intern aangeboden opleidingstraject doorgegroeid naar de functie van directeur.

In 2022 hebben zes nieuwe 'high potentials' met succes de opleiding schoolleider basisbekwaam doorlopen middels het TOP leiderschapontwikkeling-programma van Amplio-College. Allen zijn vast of op interim basis benoemd in een functie als adjunct-directeur of directeur binnen de organisatie. In 2023 zal een deel van hen doorgaan met de opleiding schoolleider vakbekwaam.

Daarnaast start in 2023 weer een groep van negen deelnemers het ontwikkeltraject voor high potentials en beraden we ons op een eventueel vervolgtraject schoolleidersopleiding(en).

✓ Het doel is behaald

Doorgroeikansen

Naast het bovengenoemde ontwikkeltraject voor 'high potentials' faciliteert Tabijn doorgroeimogelijkheden voor onderwijsassistenten en leraarondersteuners (opleiding tot leraar). In 2022 is de eerste onderwijsassistent die dit traject volgde geslaagd voor de pabo en inmiddels werkzaam als leraar. Nog twee anderen zijn bezig met hun opleiding en drie nieuwe deelnemers zijn in 2022 gestart.

Ook biedt Tabijn voor mensen zonder achtergrond in het primair onderwijs een zijinstroomtraject. In een periode van twee jaar worden zij klaargestoomd voor het beroep Leraar basisonderwijs. In 2022 zijn 3 medewerkers op deze manier opgeleid en afgestudeerd. De samenwerking met besturen in de regio IJmond ten behoeve van het zijinstroomtraject loopt al enige jaren. In 2022 zijn de besprekingen gestart met besturen in de regio Alkmaar om vanaf schooljaar 2023-2024 ook een gezamenlijk zijinstroomtraject te starten, naar voorbeeld van de geslaagde formule in de regio IJmond. ✓ Het doel is behaald

Samen opleiden

Het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen (OC&W) heeft de ambitie om vóór 2030 alle studenten die een lerarenopleiding volgen, op te leiden via partnerschappen Samen Opleiden.

In 2021 zijn naar schatting 39% van alle studenten in Nederland die een lerarenopleiding volgden opgeleid via Samen Opleiden (48% daarvan voor het primair onderwijs)⁵.

Ook Tabijn werkt in partnerschappen samen met andere besturen en hogescholen in de regio IJmond en Alkmaar om studenten en stagiairs volgens het principe van 'Samen Opleiden' op te leiden voor het vak van leraar.

In 2022 zijn twee Tabijnscholen/kindcentra (Kornak en Bareel) gestart als opleidingsschool in samenwerking met Ipabo. Op beide scholen is een teamlid opgeleid tot schoolopleider. Een leerteam volgt gezamenlijk onderwijs dat wordt verzorgd door een instituutopleider van de pabo en de schoolopleider van de school of het kindcentrum. Op Kornak en Bareel werden in 2022 tezamen twaalf studenten opgeleid. Ook vormen alle deeltijdstudenten van Inholland Haarlem die stage lopen bij Tabijn, een leerteam dat volgens het principe van 'Samen Opleiden' wordt opgeleid, begeleid door een van de bovenschoolse opleiders van Tabijn. Dat zijn in totaal tien studenten. Daarnaast waren er in 2022 nog 64 studenten die nog niet in een opleidingsschool werden opgeleid, maar volgens de traditionele methode stage liepen op een van de Tabijnscholen. In totaal heeft Tabijn in 2022 86 pabostudenten begeleid.

De bedoeling is om het aantal opleidingsscholen bij Tabijn te vergroten, waarbij er wel zorgen zijn over de sterke vermindering van het aantal aanmeldingen van toekomstige pabostudenten bij de hogescholen.

~ Het proces loopt nog

Tabijnacademie

Het aanbod in de Tabijnacademie past bij de ambities in het koersplan van Tabijn en wordt jaarlijks bijgesteld aan actuele ontwikkelingen. In 2022 is naast het scholingsaanbod in de Tabijnacademie een pilot gestart op vier scholen en kindcentra met E-WISE. Ook hebben alle directeuren toegang gekregen tot dit systeem. E-WISE biedt online nascholing voor professionals in het primair onderwijs en de kinderopvang met in totaal zo'n 300 online cursussen die vakinhoudelijk, praktijkgericht en geaccrediteerd zijn. In 2023 wordt de pilot geëvalueerd en wordt bepaald of het aanbod van deze e-learning wordt uitgebreid naar meer Tabijnkindcentra en -scholen.

Zoals ieder jaar was er ook weer een zogeheten Tabijncafé in het aanbod. Het Tabijncafé is toegankelijk voor alle professionals van Tabijn. In een ontspannen, café-achtige setting discussiëren we met elkaar over een actueel thema met het doel te inspireren en te leren van en met elkaar. In 2022 was er een 'Onderwijsvragen-sessie' onder leiding van Stef van Wickeren en Anais Besemer van Operation Education.

In samenwerking met enkele besturen uit de kop van Noord Holland en de Ipabo is een inductieprogramma samengesteld voor startende leraren. Door middel van een keuzemenu kunnen startende leraren deelnemen aan korte cursussen en workshops gericht op bijvoorbeeld gedrag, oudergesprekken of klassenmanagement. Het is de bedoeling dat starters in drie jaar het gehele inductieprogramma doorlopen.

Voor pedagogisch medewerkers is het aanbod in de Tabijnacademie uitgebreid. Tevens volgen alle opvangmedewerkers de cursus 'Oog voor Interactie' en sluiten deze af met een officieel en erkend certificaat.

✓ Het doel is behaald

Verbinding met de wetenschap

Sinds 2021 participeert Tabijn in onderzoek in het kader van het lectoraat 'De Pedagogische Opdracht' van Mascha van Enthoven, verbonden aan Hogeschool Inholland. Binnen het lectoraat onderzoekt men hoe leraren en schoolteams pedagogiek kunnen verankeren in hun werk voor de klas. Op kindcentrum De Vlinder werkt de intern begeleider een dagdeel per week aan onderzoek binnen het project 'Kansen in context' van dit lectoraat. Op kindcentrum Paulusburcht werkt de directeur met leerteams ook aan onderzoek met ondersteuning van het lectoraat. Eind 2021 werd Tabijn daarnaast deelnemer in de Koplopersgroep Academische Leraren, waar een aantal schoolbesturen, de Universiteit van Utrecht, de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Leiden samenwerken

⁵ Bron: Ministerie van OCW 2021

om academisch geschoolde leraren een plek te geven, in te zetten en te behouden voor het primair onderwijs. Hoewel het voornemen was om in 2023 te starten met een eerste studentengroep (EMPO = Educatieve Master Primair Onderwijs) vanuit deze opleiding is dit met een jaar uitgesteld. De start zal plaatsvinden in september 2023. Ondertussen participeert Tabijn in de klankbordgroep van de opleiding en denkt mee over de ontwikkeling van het curriculum.

~ Het proces loopt nog

Toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en personeelssamenstelling

Personeelstekort

Het behoeft geen toelichting dat het toenemend personeelstekort in zowel het onderwijs als de kinderopvang zorgen baart. In de trendrapportage arbeidsmarkt leraren PO, VO, MBO 2022⁶ wordt melding gemaakt van geschatte actuele arbeidsmarkttekorten in het primair onderwijs van 9.700 fte. In 2025 wordt daarbij een extra tekort van 1.439 fte voorzien⁷.

Werkgeversorganisaties Brancheorganisatie Kinderopvang en Branchevereniging Maatschappelijke Kinderopvang BMK met de werknemersorganisaties FNV Zorg & Welzijn en CNV Zorg & Welzijn hebben een onderzoek laten uitvoeren naar de arbeidsmarktontwikkelingen in de kinderopvang⁸. Uit dit onderzoek blijkt dat zowel de buitenschoolse opvang (74%), de kinderdagopvang (64%) als de peuteropvang (45%) personeelstekort ervaart.

Verhouding man-vrouw

Ongeveer 82% van de landelijke werkgelegenheid in fte in het primair onderwijs wordt vervuld door vrouwen, in zowel onderwijzende (84%) als onderwijsondersteunende functies (78%) . In 2015 was dat nog 80%. Overigens is de groei van het aantal vrouwelijke medewerkers in directiefuncties opvallend: Was in 2015 nog 50% van de schoolleiders vrouw, in 2020 is dat percentage 60%⁹.

Verhouding voltijds-deeltijdsbanen¹⁰

De gemiddelde deeltijdfactor van onderwijspersoneel (in personen) varieert in 2020 tussen de 0,65 fte en 0,89 fte. Het directiepersoneel heeft de hoogste gemiddelde deeltijdfactor (0,89 fte), onderwijsondersteunend personeel de laagste (0,65 fte). De gemiddelde deeltijdfactor is de afgelopen jaren relatief stabiel gebleven. Onder het directiepersoneel en leraren zien we een minimale daling, terwijl onderwijsondersteunend personeel gemiddeld een iets hogere deeltijdfactor heeft gekregen.

Leeftijd

Van oudsher kent de leeftijdsverdeling van leraren in het primair onderwijs (po) twee pieken: jongeren en ouderen. Dat is in 2021 nog steeds het geval, maar duidelijk is dat beide leeftijdspieken lager zijn geworden. Van de ouderen kan worden gezegd dat zij langzaam de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en het onderwijs verlaten. Het aandeel 50-plussers onder leraren daalt dan ook al een aantal jaren¹¹. De gemiddelde leeftijd in het basisonderwijs bedraagt anno 2020: 42,7 jaar. Gemiddeld is een kwart van de medewerkers in het primair onderwijs 55 jaar of ouder. Regionaal (Noord-Holland Noord en Noord-Holland Zuid) is dat nog iets hoger: 26%.

⁶ Bron: Trendrapportage Arbeidsmarkt leraren po, vo, mbo 2022, 12 december 2022

⁷ Bron: Rijksoverheid

⁸ Bron: Kinderopvang werkt! Arbeidsmarktontwikkelingen oktober 2022 en vooruitblik t/m april 2023

⁹ Bron: Sectoranalyse Primair onderwijs, Arbeidsmarktplatform, 2021

¹⁰ Bron: DUO

¹¹ Bron: OCW in cijfers 2022

Kengetallen Tabijnscholen en -kindcentra

Personele bezetting

Op 31 december 2022 zag de personele omvang van Tabijn er als volgt uit:

	Aantal personen	Aantal fte
Stichting Tabijn	718	480,4
Tabijn Opvang B.V.	85	55,1
Totaal	803	535,5

Instroom en uitstroom

Tabijn kende in 2022 een totale instroom van 91,6 fte (2021: 81,1 fte, 2020: 54 fte). Bij Stichting Tabijn stroomde 66 fte in en in Tabijn Opvang B.V. 25,6 fte (2021: 29,8 fte, 2020: 3,7 fte). Ten opzichte van het totale personeelsbestand is de instroom Tabijnbreed 17% (2021: 16,7%, 2020: 11,7%). De genoemde instroom betreft alleen het aantal nieuwe medewerkers, niet de verhoging van werktijdfactor of tijdelijke uitbreidingen.

Van de 66 fte instroom in de Stichting Tabijn is 33 fte aangesteld in de functie van leerkracht en de overige 33 fte in onderwijsondersteunende en directiefuncties.

Van de 25,6 fte instroom in Tabijn opvang B.V. betreft dit 23,3 fte pedagogisch medewerkers en 2,3 fte ondersteunend personeel.

De totale uitstroom Tabijn bedroeg in 2022: 64 fte (2021: 50,5), waarvan 7,6 fte ten gevolge van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Overigens is de te verwachten uitstroom bij Tabijn ten gevolge van pensioen in de periode 2023 tot en met 2027 zo'n 26,8 fte.

Verhouding voltijds- en deeltijdbanen

63,7% van onze medewerkers werkt in deeltijd (0,8 fte en minder). In 2021 was dat percentage 63%: het aantal deeltijd-medewerkers bij Tabijn groeit licht en is ten opzichte van landelijke cijfers (55%) hoog. Splitsen we de totale cijfers op naar Stichting Tabijn en Tabijn Opvang B.V. dan zien we dat binnen de stichting 62,8% een aanstelling voor 0,8 fte of minder heeft en voor medewerkers in Tabijn Opvang B.V. is dat percentage 71,8%. Dat laatste is niet verwonderlijk: Omdat personeel in de opvang vooral op buitenschoolse- of peuteropvang (aanbod op halve dagen) werkt, zijn de contracten kleiner. Van de Tabijnmedewerkers met een aanstelling van 0,8 fte of minder is 93% vrouw.

Verhouding man-vrouw

Maar liefst 88% van onze medewerkers is vrouw (dit percentage is ongewijzigd t.o.v. de voorgaande jaren). Binnen Tabijn opvang B.V. is deze verhouding 96% vrouw en 4% man (2021: 94% vs. 6% en in 2020: 92% vs. 8%). Het procentueel aandeel mannen in de kinderopvang van Tabijn is niet gelijk opgegaan met de groei van het aantal medewerkers in de B.V.

De verhouding man-vrouw in directiefuncties bij Tabijn is hoger dan het landelijke cijfer. Van de directeuren bij Tabijn is 65% vrouw (idem in 2021). Van de Tabijnmedewerkers in de functie van adjunct-directeur is 93% vrouw (2021: 88%).

Leeftijd

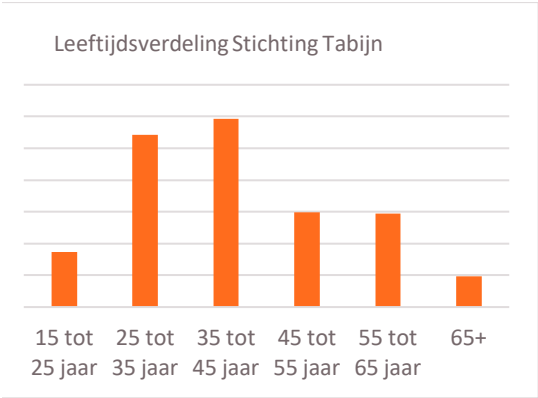
De gemiddelde leeftijd van Tabijnmedewerkers daalt en bedraagt in 2022 evenals in 2021 40 jaar.

In de stichting is de gemiddelde leeftijd 41 jaar en in de Tabijn Opvang B.V. 34 jaar. Onze kinderopvang zorgt voor verjonging in de organisatie.

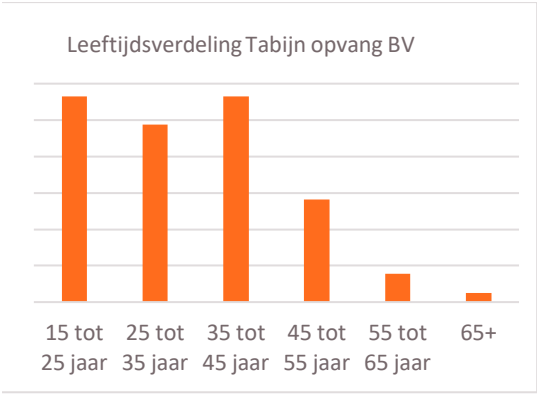
In Tabijn opvang B.V. is 53% van de medewerkers jonger dan 35 jaar, waarvan 28% zelfs jonger dan 25 jaar. In de stichting is dat respectievelijk 35,8% en 8,64%.

In tabelvorm ziet de leeftijdsverdeling er als volgt uit:

Stichting Tabijn



Tabijn Opvang BV



Werkplezier van personeel, gezondheid en veiligheid

Verzuim

Het verzuimpercentage bedroeg in kalenderjaar 2022: 7,1% (2021: 5,3%, 2020: 4,5%).

Hoewel de landelijke verzuimpercentages ook hoog liggen (in 2021 6,2%¹²), is het verzuim bij Tabijn echt hoger en ook hoger dan het ten doel gestelde percentage van 4,5%. Het hoge verzuim heeft in 2022 extra druk gelegd op de personele bezetting op Tabijns scholen en kindcentra en veel gevraagd van de (extra) inzet van onze medewerkers. In de stichting Tabijn is met name het langdurig verzuim hoog, binnen de kinderopvang is juist sprake van kort en frequent verzuim. Het langdurig verzuim is in een aantal gevallen terug te voeren op long-covid, maar ook andere ziekten van medische of mentale aard.

Tabijn laat zich in de begeleiding van arbeidsongeschikte medewerkers of medewerkers die om medische of psychische redenen dreigen uit te vallen bijstaan door een gecertificeerde arbodienst en medewerkers kunnen zowel terecht bij een bedrijfsarts als bij een verzuimconsultant.

In 2022 is de providerboog van Tabijn uitgebreid met een bedrijfsmaatschappelijk werker voor begeleiding bij problemen van persoonlijke aard, een verstoorde werk-privé balans of stressklachten.

Voor medewerkers is er een routekaart beschikbaar gekomen 'Wie kun je inschakelen bij problemen' om te voorkomen dat medewerkers om welke reden dan ook vermindering van werkplezier ervaren of zelfs (dreigen) uit (te) vallen.

Preventief Medisch Onderzoek

Bij de start van 2022 heeft bij Tabijn het Preventief Medisch Onderzoek (PMO) plaats gevonden.

Het PMO onderzoekt gezondheid en welbevinden van medewerkers, spoort eventuele beroepsziektes op en is erop gericht eventuele activiteiten te ontplooiën om de gezondheid van werknemers te beschermen en verbeteren als daar een reden voor bestaat. Helaas was er sprake van een lage opkomst van 39% (in 2018 was dit nog 71%). Dit had te maken met de periode waarin het PMO plaats vond waarin een hoog ziekteverzuim (veel corona) was. Een aantal medewerkers is n.a.v. het PMO een individueel coaching traject aangeboden. De resultaten van het PMO zijn besproken in de Centrale Tabijnraad. Leidinggevendenden hebben de resultaten van het PMO met hun teams besproken.

Vergroten van werkplezier en verminderen van werkdrukbeleving

Sinds 2018 worden door de overheid gelden beschikbaar gesteld om te komen tot werkdrukvermindering op onze scholen. Het team bepaalt op welke manieren deze middelen worden ingezet. Het bedrag dat een school aan werkdrukgelden ontvangt hangt samen met de formatieve bezetting. De werkdrukgelden hebben zeker in de eerste jaren geleid tot werkdrukverlichting. Door het toenemend personeelstekort zijn scholen tegenwoordig vaker genoodzaakt om boven formatief ingezette leerkrachten toch in te zetten op niet ingevulde formatieruimte.

Sociale Veiligheid, vertrouwenspersoon, gedragscode en klachtenregeling

In de media waren in 2022 incidenten met grensoverschrijdend gedrag en sociale veiligheid op de werkvloer aan de orde van de dag. Ook bij Tabijn is aandacht geweest voor sociale veiligheid.

In 2022 is de samenwerking gestart met een nieuwe externe vertrouwenspersoon van het GIMD.

Er is een kennismaking- en voorlichtingsbijeenkomst geweest over vertrouwenspersoonswerk en bedrijfsmaatschappelijk werk van het GIMD voor de interne contactpersonen van Tabijn. Daarnaast is de vertrouwenspersoon geraadpleegd bij de opstelling van de nieuwe klachtregeling van Tabijn, die vervolgens, met instemming van de Centrale Tabijnraad, opnieuw is vastgesteld.

Daarnaast is de gedragscode van Tabijn herzien, waarbij meer nadruk is gekomen op het voorkomen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag en de positie en rol van de externe vertrouwenspersoon.

¹² Bron: DUO, januari 2023

Ook op de scholen en kindcentra hebben de interne contactpersonen bij Tabijn aandacht besteed aan sociale veiligheid. Zij waren een luisterend oor voor collega's ouders en leerlingen. Naar aanleiding van gesprekken werd er actie genomen op onder andere de interne communicatie en pestgedrag. Soms werd de melder doorverwezen naar de directie. In een aantal gevallen begeleidde de interne contactpersoon ouders en/of kinderen voor een langere periode.

De interne contactpersonen informeerden ouders en collega's over hun rol via de schoolgids, nieuwsbrief, SocialSchools en in teamoverleggen. Ook kinderen werden door de interne contactpersonen geïnformeerd over hun rol op de school of het kindcentrum. Wat betreft sociale veiligheid voor leerlingen zijn er lessen gegeven over sociale vaardigheden en pesten. Ook zijn op meerdere kindcentra en scholen (herziene) pest- en gedragsprotocollen en schoolregels opgesteld.

Bij de *interne contactpersonen* van alle Tabijnscholen en kindcentra werd vier keer een melding gedaan m.b.t. ontevredenheid over onderwijskundige inhoud van het aanbod of over de kinderopvang. Over dit onderwerp werd twee keer een klacht ingediend bij de directie of het bestuur van Tabijn. Er werden 18 meldingen gedaan van organisatorische aard, waarvan er 16 gingen over de invoering van het continuurooster. Bij de interne contactpersonen werd in totaal vier keer een melding gedaan van ongewenst gedrag en sociale onveiligheid. Eén keer werd hierover een klacht ingediend bij de directie van de betreffende school of kindcentrum. In alle gevallen werden deze meldingen en klachten afgehandeld door de interne contactpersoon en/of de directie. Eind 2022 werd door een ouder een formele klacht ingediend bij de externe geschillencommissie. Deze klacht is nog in behandeling.

De *externe vertrouwenspersoon* van Tabijn is in 2022 benaderd voor 8 kwesties waarbij sprake was van ongenoegen of een klacht (in zes gevallen van ouders en in twee gevallen van medewerkers). Er is in 2022 één klacht ingediend bij het bestuur van Tabijn inzake ongewenst gedrag. Deze klacht is werd grotendeels gegrond verklaard, er zijn acties ondernomen en het gedrag is gestopt.

Een nieuw personeels- en salarisadministratiesysteem

Het jaar 2022 was tevens het jaar waarin Tabijn is overgegaan naar een ander personeel- en salarisadministratiesysteem. Voor leidinggevenden en medewerkers betekende dit een verandering in de wijze waarop diverse mutaties of administratieve handelingen moesten worden verricht. Medewerkers hebben de beschikking over een app om mutaties, declaraties of verlofaanvragen in te dienen. Na een succesvolle overgang op 1 januari 2022 heeft de implementatiefase (het finetunen van processen in het systeem) langer geduurd dan voorzien. Ook zijn er aan het eind van het jaar nog openstaande wensen t.a.v. autorisatiemogelijkheden en digitalisering.

Uitkeringen na ontslag

In 2022 zijn vijf vaststellingsovereenkomsten opgesteld in het kader van disfunctioneren. Tevens is er voor drie medewerkers een transitievergoeding uitbetaald in verband met ontslag na twee jaar ziekte.

Tabijn voert een zelfstandig wachtgeldbeleid. De kosten van de werkloosheidsuitkeringen worden door het participatiefonds met Tabijn verrekend. Het UWV voert de regeling uit en ziet erop toe dat de werklozen aan hun wettelijke verplichtingen voldoen. De verwachting is dat door krapte op de arbeidsmarkt deze groep weer snel aan de slag kan.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Per school of kindcentrum is er vanuit de regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders € 98,84 per leerling beschikbaar in schooljaar 2022-2023.

In 2021 is aan de medezeggenschapsraden voorgelegd om kosten die nu al bovenschools liggen en middels de afdracht van de scholen aan Tabijn worden gefinancierd te laten vallen onder dit deel van de bekostiging. De middelen zijn -naar rato van de omvang van de school of het kindcentrum op basis van leerlingaantal- ingezet voor bekostiging

van bovenschoolse opleiders teneinde studenten en starters te begeleiden, de kosten voor inductiescholing in de Tabijnacademie, het ontwikkeltraject voor schoolleiders en het zijnstroomtraject.

Strategisch personeelsbeleid

Tabijn stelt voortdurend haar personeelsbeleid bij anticiperend op of ten gevolge van arbeidsmarktontwikkelingen, interne ontwikkelingen, wijzigingen in wetgeving, cao wijzigingen en dergelijke. Het personeelsbeleid wordt afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen en kindcentra van Tabijn voor staan. De kernwaarden van Tabijn en de doelen uit het koersplan vormen de bodem waarop alle (strategisch) personeelsbeleid is gebouwd.

(Personeels)beleidsontwikkelingen komen tot stand door projectgroepen te formeren rond bepaalde beleidsonderwerpen, beleidsvoornemens te toetsen bij relevante groepen zoals bijvoorbeeld het netwerk directeurs, het IB-netwerk, de klankbordgroep personeel en (meer formeel) de vroegere (P)GMR en huidige CTR. In deze groepen wordt beleid volgens een cyclisch proces gemonitord, geëvalueerd en weer bijgesteld. In 2022 is een start gemaakt met een verkenning van het wijzigen van het functiegebouw voor de kindcentra van Tabijn.

Huisvesting en facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Eigentijdse huisvesting

Stichting Tabijn wil eigentijdse huisvesting en inrichting daarvan voor alle Tabijnscholen en -kindcentra. Deze zijn gevestigd in goed onderhouden gebouwen. Sommige daarvan zijn gedateerd en staan op de nominatie voor nieuwbouw, waar mogelijk nieuwbouw die kindcentrumontwikkeling en andere onderwijsvormen mogelijk maakt. We kijken naar duurzame oplossingen bij het onderhoud en aanpassing van de gebouwen en waar mogelijk worden maatregelen getroffen die energie besparen. Het nemen van duurzame maatregelen is een doel dat niet in een jaar behaald kan worden. Dit vergt een planning waarbij keuzes moeten worden gemaakt welke gebouwen op welke onderdelen en wanneer te verduurzamen. Dit wederom hangt af van de beschikbare budgetten, de hoogte van de investeringen en de eventuele nieuwbouwplannen.

~ Het proces loopt nog

Huisvesting geschikt voor onderwijs én kinderopvang

Daarnaast worden gebouwen, waar mogelijk en gewenst, aangepast om naast onderwijs ook kinderopvang te kunnen aanbieden. Dit doel is deels behaald, waar kinderopvang is, zijn de gebouwen voor zover mogelijk hiervoor aangepast. Waar plannen zijn om kinderopvang te starten, wordt bekeken welke aanpassingen noodzakelijk zijn.

~ Het proces loopt nog

Buitenruimtes

Vanuit het koersplan Tabijn wordt de brede ontwikkeling van kinderen gestimuleerd. In dit kader wordt geïnvesteerd in de buitenruimtes omdat we bewegen en samen buitenspelen belangrijk vinden. In 2022 heeft een aantal scholen/kindcentra een plan ingediend om het schoolplein nieuw in te richten. Deze plannen zijn of worden gerealiseerd.

~ Het proces loopt nog

Onderhoud

Bij diverse scholen is groot onderhoud uitgevoerd, het meerjarenonderhoudsplan is hiervoor de leidraad. De onderhoudsdienst van Tabijn verricht het kleine onderhoudswerk en is bij storingen en calamiteiten aanwezig om deze op te lossen. De jaarlijks verplichte keuringen worden planmatig uitgevoerd. Vanuit het meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks een werkplan opgesteld, waarbij bekeken wordt of alle genoemde werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en/of er extra werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.

✓ Het doel is behaald

Nieuwbouw kindcentrum Cornelis Uitgeest

In 2020 heeft een architect opdracht gekregen om op basis van het vastgestelde functioneel en technisch programma van eisen het nieuwe kindcentrum te ontwerpen. Dit kindcentrum gaat huisvesting bieden aan de twee huidige basisscholen: Molenhoek en Vrijburg. In 2021 is de bouw gestart en eind 2022 is het kindcentrum in gebruik genomen.

✓ Het doel is behaald

Toekomstige ontwikkelingen

Nieuwbouwplannen

Binnenmeer

In 2022 zijn de programma's van eisen vastgesteld voor de renovatie en uitbreiding van basisschool Binnenmeer. Na een architectenselectie is het voorontwerp bepaald. Alle kosten die te maken hebben met dit project zijn in kaart gebracht. De gemeenteraad van Uitgeest heeft eind 2022 het budget voor dit project goedgekeurd. In 2023 dient de bestuursovereenkomst te worden ondertekend en volgt de verdere uitwerking van de plannen, waarna in 2024 de bouw zal beginnen. De ingebruikname zal in het voorjaar 2025 zijn.

St. Leonardus

In opdracht van de gemeente Heemskerk is eind 2022 gestart met een business case voor het nieuwe integraal kindcentrum (IKC) St. Leonardus. Tabijn (onderwijs en opvang) zal samen met de Van Gilseschool en de NSDSK gebruik gaan maken van het kindcentrum. Verwacht wordt dat de business case medio maart 2023 gereed is en dat de gemeente in de zomer 2023 groen licht geeft voor de bouw van dit kindcentrum. Het nieuwe kindcentrum zal in 2026 gerealiseerd zijn.

Met diverse gemeenten is overleg om schoolgebouwen te vernieuwen. Deze zijn opgenomen in het IHP van deze gemeenten, o.a. kindcentrum Visser 't Hooft en basisschool Cunera in Castricum.

Ventilatie

Als gevolg van de coronapandemie zijn alle gebouwen in 2020 onderzocht op de mogelijkheden van ventileren. Veel oudere schoolgebouwen kunnen alleen op natuurlijke wijze (ramen en deuren openen) worden geventileerd. Bij gebouwen met een mechanisch ventilatiesysteem zijn de ventilatiesystemen zo mogelijk geoptimaliseerd. In 2022 zijn overal CO₂-meters geplaatst.

In 2022 is, met behulp van de SUVIS-subsidie, op kindcentrum De Vlinder de ventilatie verbeterd.

In samenwerking met de gemeente Dijk en Waard is voor Het Mozaïek SUVIS-subsidie verkregen. Het plan om dit gebouw van betere ventilatie te voorzien en te verduurzamen wordt in 2023 uitgewerkt.

Eind 2022 zijn bij een aantal scholen metingen uitgevoerd. Het is mogelijk om in 2023 voor deze scholen de zogenoemde "vangnet"-subsidie aan te vragen om de ventilatie te verbeteren en de gebouwen te verduurzamen.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

De komende jaren zullen nieuw te bouwen scholen en kindcentra energieneutraal worden gebouwd, bestaande gebouwen zullen waar mogelijk worden verduurzaamd. Waar gewenst worden deze gebouwen aangepast om kinderopvang aan te kunnen bieden. Ook dienen bestaande gebouwen te worden aangepast aan de hedendaagse onderwijskundige methoden en eisen. Een en ander uiteraard binnen de kaders van beschikbare financiële middelen.

Financieel beleid

Onderstaande informatie heeft betrekking op onderwijs ondergebracht in Stichting Tabijn. Voor de financiële ontwikkeling van Tabijn Opvang B.V. wordt verwezen naar de jaarrekening.

Doelen en resultaten

Het doel van Tabijn is om met de financieel beschikbare middelen de doelen in het koersplan 2019-2023 te realiseren. De vermogenspositie is zeer goed, waardoor er ruimte is om de komende jaren over te besteden.

Tabijn heeft het boekjaar 2022 afgesloten met een positief exploitatieresultaat van € 519.000. Het resultaat is € 2.622.000 gunstiger dan het negatieve begrote tekort à € 2.103.000.

Het verloop resultaat 2022 van de begroting naar de realisatie ziet er als volgt uit:

	Realisatie		Begroot	Verschil
Structureel	€ 1.154.000		€ 97.000	€ 1.057.000
Incidenteel				
Reservering NPO-gelden	€ 458.000			
Uitgaven strategisch personeelsbeleid	€ 225.000			
Afboekvordering vereenvoudiging bekostiging	€ - 1.456.000	€ - 1.700.000		
Voorziening langdurig zieken	€ 138.000			
Voorziening meerjarenonderhoudsbegroting	€ -	€ - 500.000		
	€ - 635.000		€ - 2.200.000	€ 1.565.000
Resultaat	€ 519.000		€ - 2.103.000	€ 2.622.000

In de jaarrekening is de bestemming van het exploitatiesaldo van € 519.000 verwerkt.

1. **Het structurele resultaat ligt hoger dan het begrote resultaat**

Het structurele resultaat blijft met €1.057.000 binnen de begroting. Het positieve verschil wordt vooral veroorzaakt door nacalculatie bekostiging schooljaar 2021-2022, de extra gelden bijzondere bekostiging asielzoekers en door de extra beschikbaar gestelde NPO-gelden. Tevens heeft het, als gevolg van het personeelstekort, intern oplossen door een intern begeleider of leraar in opleiding (LIO'er) voor de groep te zetten geleid tot lagere personeelslasten.

2. **Het incidentele resultaat is per saldo € 1.565.000 positiever uitgevallen**

2.a. Reservering NPO-gelden: € 458.000 positief

Om de onderwijsachterstanden in het onderwijs weg te werken is er vanaf het schooljaar 2021-2022 door de overheid extra geld beschikbaar gesteld. Tabijn spreekt liever van onderwijsvertragingen. Deze gereserveerde gelden mogen in een periode van vier jaar, uiterlijk tot 1 augustus 2025, uitgegeven worden. Over 2022 lagen de inkomsten € 458.000 hoger dan de uitgaven. Dit bedrag is aan de bestemmingsreserve NPO toegevoegd waarmee de bestemmingsreserve eind 2021 op

€ 1,1 mln. uitkomt. In 2023 (en een klein deel in 2024 en 2025) zal deze € 1,1 mln. aan met name personeelskosten uitgegeven worden.

2.b. Uitgaven strategische personeelsbeleid: € 225.000 negatief

Het personeelstekort wordt nu ook zichtbaar bij Tabijn. Dit vraagt om zoveel mogelijk mensen te interesseren voor onderwijsfuncties binnen het onderwijs en te binden aan Tabijn. Er is o.a. geld nodig voor het werven van extra leerkrachten (zij-instromers), interne doorgroei van onderwijsassistent naar leerkracht en ontwikkeltrajecten (naar adjunct- school- en IKC-directeur). In 2022 is aan extra handen in de klas op vier locaties totaal € 225.000 uitgegeven.

2.c. Afboekvordering vereenvoudiging bekostiging: € 1.456.000 negatief

In de begroting was rekening gehouden met de afboek vordering bekostiging van € 1,7 mln. De Rijksbekostiging i.v.m. de twee afgesloten cao's in 2022 leidt tot € 250.000 aan extra inkomsten. Dit voordeel is in mindering gebracht op de af te boeken vordering. Het restant van € 1,5mln zal de komende drie jaar via de nieuwe bekostiging verrekend worden.

2.d. Voorziening langdurig zieken: € 138.000 positief

Het aantal te verwachten langdurig zieken (langer dan 2 jaar) is in 2022 ten opzichte van 2021 afgenomen.

2.e. Voorziening meerjarenonderhoudsbegroting: € 500.000 positief

In 2022 is nog geen besluit genomen over de bepaling van deze voorziening. De in de begroting opgenomen post van € 500.000 is in de realisatie dus niet verwerkt. De laatste informatie is dat met ingang van 2024 de herbepaling van de voorziening ingaat. Het jaar 2023 wordt gebruikt om de regels uit te werken.

Treasury

Treasury heeft bij Tabijn als doel het beheersen van financiële risico's. De primaire doelstelling van Tabijn is het werkzaam zijn op het gebied van het primair onderwijs. Financieren en beleggen is dan ook ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling. De algehele doelstelling voor de treasuryfunctie bij Tabijn is dat deze de financiële continuïteit van de organisatie waarborgt. Tabijn heeft voldoende liquide middelen op de rekening-courant om op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen te voldoen. Overtollige middelen zijn op een spaarrekening gezet welke direct opvraagbaar is.

Voor het plannen van de omvang en het tijdstip waarop middelen benodigd zijn, is een goede informatievoorziening vanuit de organisatie noodzakelijk. Het gaat dan met name om inzicht in de kasstromen. In 2022 heeft Tabijn gehandeld overeenkomstig de vastgelegde afspraken in het treasurystatuut. Tabijn heeft belegd in een staatsobligatie (aanschafwaarde € 210.169) met een jaarlijks rendement van 7,5%. De looptijd eindigt in 2023.

Het treasurystatuut van Tabijn kunt u hier downloaden >>

[https://tabijn.sharepoint.com/sites/management_informatie/Gedeelde%20%20documenten/Treasurystatuut%20Tabijn%20\(maart%202017\).pdf](https://tabijn.sharepoint.com/sites/management_informatie/Gedeelde%20%20documenten/Treasurystatuut%20Tabijn%20(maart%202017).pdf)

Allocatie van middelen

De ontvangen gelden van het rijk en het samenwerkingsverband komen volledig, vanuit het oogpunt transparantie, ten gunste van de scholen. De schooldirecteur kan door de DUO-site te raadplegen deze gelden terugvinden. Tabijn heeft gekozen om een aantal zaken (ICT, huisvesting, HRM, Tabijnacademie, jaarplan College van Bestuur, administratie) bovenschools te organiseren. Tevens zijn er onderwerpen (duurzame inzetbaarheid, ouderschapsverlof, interne vervangingspool) die vanuit de solidariteitsgedachte bovenschools gefinancierd worden. Het totaal van het bovenschools budget wordt volgens de verdeelsleutel inkomsten van een school in verhouding tot de totale inkomsten van alle scholen doorbelast aan de scholen, waarbij bij de verdeling rekening wordt gehouden tussen publieke (onderwijs) en private (opvang) middelen. De schooldirecteur is integraal eindverantwoordelijk voor de inzet van de financiële middelen en legt verantwoording af aan de algemeen directeur kindcentra. In de begroting 2022 is een bedrag van € 6.450.000 (2021: € 6.350.000) met een afdrachtpercentage van 15,0% (2021: 16,5%) opgenomen.

Onderwijsachterstandenmiddelen

Het onderwijsachterstandenbeleid is erop gericht de ontwikkelingskansen voor alle kinderen te optimaliseren. Door vroegtijdig en doelgericht ontwikkelingsstimulering aan te bieden worden de kansen voor kinderen afkomstig uit kansarme gezinnen en omgevingen vergroot. De middelen bij Tabijn worden verdeeld op basis van schoolgewicht. We zetten breed in op vroegtijdige en voorschoolse educatie. Het merendeel van het budget is hiervoor bestemd. Er zijn meerdere pedagogisch medewerkers geschoold voor VVE, een pedagogisch coach en beleidsmedewerker begeleiden de pedagogisch medewerkers in de peuteropvang. Een ander deel van de middelen is ingezet voor taalstimulering.

Er zijn drie Tabijnscholen die van het Rijk onderwijsachterstandsmiddelen ontvangen. Deze gelden worden op basis van de schoolscores van het CBS aan de school toegekend. De schooldirecteur is integraal eindverantwoordelijk voor de inzet van deze middelen en legt verantwoording af aan de algemeen directeur kindcentra.

Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Intern risicobeheersingssysteem

Interne beheersings- en controlesystemen zijn er op gericht te waarborgen dat de belangrijkste risico's worden geïdentificeerd en dat passende beheersmaatregelen worden getroffen.

Binnen de organisatie worden periodiek rapportages opgesteld voor het bestuur, de schooldirecteuren en de controller. Periodiek vinden er afstemmingsgesprekken plaats tussen het bestuur, de schooldirecteuren en de controller. Er wordt gebruik gemaakt van verschillende instrumenten om de risico's te beheersen:

- Treasurystatuut
- Periodiek verbijzonderde interne controles
- Planning & controlcyclus
- Periodieke risicoanalyse
- Functiescheiding en interne controle in processen
- Externe controle door de accountant en de Inspectie van het Onderwijs
- Risicomanagement

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De belangrijkste risico's en onzekerheden voor de komende jaren zijn:

Personeelstekort

Het afgelopen jaar is het landelijke beeld dat er een personeelstekort is. Ook in 2022 is na de coronatijd de druk op de leerkrachten gebleven door uitval door (langdurige) ziekte. Tabijn is intensief bezig om op een versnelde manier geschikte leerkrachten te werven en aan zich te binden. Een personeelstekort brengt in eerste instantie vooral risico's voor de borging van de kwaliteit van het onderwijs met zich mee en mogelijk ook financiële risico's (inhuur van externe krachten). Ook in de opvang sector is sprake van een groot personeelstekort.

Eventuele aanpassingen loon- en prijscompensatie

Tot nu toe zijn de financiële effecten van de nieuwe cao in de Rijksbekostiging opgenomen. Wordt bijvoorbeeld 0,5% salarisstijging niet gecompenseerd dan leidt dit tot ongeveer € 165.000 aan niet gedekte loonkosten. Ook de prijscompensatie (materieel deel) is voor 2023 gecompenseerd.

Passend onderwijs: overheveling financiering van het Rijk naar de samenwerkingsverbanden

De komende jaren zal er minder geld beschikbaar komen voor beide samenwerkingsverbanden, omdat de minister heeft besloten om een generieke korting toe te gaan passen. In de zomer van 2023 zal het kortingspercentage bekend gemaakt worden. De scholen zullen hierop gaan inspelen door pas na toekenning een leerkracht of onderwijsassistent een tijdelijke uitbreiding in tijd te geven, waardoor het financiële risico gering is.

Voorziening onderhoud

Er wordt al enkele jaren gesproken over de wijziging bepaling voorziening onderhoud. Het voorstel is om de voorziening op te bouwen per onderhoudsinvestering (RJ methode), omdat dit leidt tot een reëler beeld van toekomstige financiële risico's/uitgaven. De verwachting is dat in 2023 de richtlijnen uitgewerkt worden en per

kalenderjaar 2024 in zal gaan. De wijziging heeft geen effect op de liquide middelen, echter een verschuiving van het eigen vermogen naar de voorziening.

Investeren in nieuw- en verbouw

Tabijn en de scholen financieren mee bij verbouwingen en nieuwbouw. Dit om een betere werkomgeving te creëren dan wel een omgeving die optimaler aansluit bij een veranderende visie op ontwikkeling van kinderen. Met de investeringen die tot en met 2022 gedaan zijn is een bedrag van € 6,8 mln. gemoeid. De afschrijvingskosten zijn voor de komende jaren

€ 290.000 per jaar. Dit zijn structurele kosten die zwaarder op de begroting drukken naarmate de bekostiging, als gevolg van dalende aantal leerlingen, terugloopt.

Afschrijvings- en ict-kosten

De afgelopen jaren zijn de afschrijvingskosten (digitale schoolborden en devices) toegenomen en deze trend zal de komende jaren nog verder doorzetten. De afschrijvingskosten zijn onderdeel van de begroting en daardoor is het financiële risico gering. Aandachtspunt is het structurele karakter van deze investeringen (zie aandachtspunt investeringen in nieuw- en verbouw).

Ontwikkeling van de leerlingaantallen

Het risico is op Tabijnniveau gering. Het totaal aantal leerlingen maakt een tijdelijke (asielzoekers- en Oekraïense leerlingen) groei door en zal vervolgens stabiliseren. De financiering is gebaseerd op de T-1 systematiek, waardoor er tijdig zicht is op de financiën voor de komende jaren. Op schoolniveau kan de impact groot zijn. De bekostiging van één leerling is gemiddeld € 6.000. Bij daling van bijvoorbeeld 10 leerlingen is er sprake van € 60.000 minder inkomsten. In de praktijk leidt dit op een school niet tot een groep minder, waardoor naar andere oplossingen (combinatiegroepen) gezocht wordt. Op Tabijnniveau zijn de financiële effecten voor de komende jaren in kaart gebracht en afgezet tegen de te nemen personeelsmaatregelen. Door personeelstekort en de personeelsmobiliteit loopt Tabijn geen financieel risico. Het is wel van belang om te anticiperen op leegstand in een schoolgebouw. Leegstand biedt ook weer kansen in de ontwikkeling van school naar kindcentrum. Door externe verhuur of het (bijna) niet meer schoonmaken en verwarmen van een lokaal kan de lagere vergoeding materiele instandhouding (groten)deels worden opgevangen.

De onvoorspelbaarheid van de verlenging van subsidies met een bestedingsoogmerk met een tijdelijk karakter

Dit soort rijkssubsidies neemt af. De subsidie voor samenvoegingsgelden (bij fusie van scholen) is wel een aandachtspunt, omdat deze van het ene op het andere schooljaar vervalt. De scholen zijn echter wel op de hoogte wanneer deze subsidie afloopt en kunnen ruim van te voren daarop anticiperen.

De wachtgelduitkeringen (Tabijn voert zelfstandig wachtgeldbeleid)

Het aantal deelnemers dat een beroep doet op het wachtgeldfonds van Tabijn is in 2022 afgenomen. Door het personeelstekort in het primair onderwijs is de verwachting dat de wachtgelden weer snel een andere baan hebben. De jaarlijkse dotatie van € 150.000 is vooralsnog voldoende om aan de toekomstige verplichtingen te blijven voldoen.

Grilligheid lokale politiek

Door de grilligheid van de lokale politiek lopen nieuw- en verbouwplannen vertraging op. Het risico dat er ouders voor een andere school kiezen is aanwezig. Dit zou vervolgens tot minder inkomsten voor de school kunnen leiden.

Algemene Verordening gegevensbescherming (AVG)

Een serieus datalek kan financiële gevolgen hebben. Er zijn maatregelen genomen om het bewustzijn bij de medewerkers te vergroten en er wordt aan alle protocollen voldaan. Tevens is er een cyberverzekering afgesloten.

Met betrekking tot bovenstaande risicopunten zijn de grootste financiële risico's het personeelstekort en het niet compenseren van het afsluiten cao-po. De algemene reserve van Tabijn is echter ruim voldoende om de eventuele hieruit voortvloeiende onvoorziene kosten te kunnen opvangen.

Het risicobeheersingsbeleid van Tabijn leest u op >> https://tabijn-live-39e34c3ee2fb48849dea03421b-3b4ec93.aldryn-media.com/filer_public/50/ae/50ae5bd5-b15c-4382-973a-01d75d44f90d/beleid_risicobeheersing.pdf

Verantwoording van de financiën

Onderstaande informatie heeft betrekking op de Stichting Tabijn (onderwijs). De gegevens zijn uit de enkelvoudige jaarrekening gehaald.

Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen (teldatum 1 februari)

	1-2-2021	1-2-2022	1-2-2023	1-2-2024
Aantal leerlingen	5.969	5.946	6.070	5.987

Er is sprake van een tijdelijke groei door de toegenomen (meer dan gemiddelde) instroom van asielzoekers en Oekraïense vluchtelingen. De kinderen zullen in 2023 in het reguliere onderwijs instromen of teruggaan naar hun geboorteland. De verwachting is, dat het totaal aantal leerlingen de komende jaren licht zal groeien. Mede door nieuwbouw van kindcentra die wordt gerealiseerd. De ervaring leert dat een nieuwe KC een aanzuigende werking heeft.

De aantallen per school fluctueren wel. Een aantal scholen biedt het kansen om de ruimte die ontstaat door de terugloop van het aantal leerlingen te gebruiken voor het verder vormgeven van een integraal kindcentrum (IKC). Daardoor kunnen zij zich ook weer aantrekkelijker profileren voor ouders en kinderen.

FTE (teldatum 31-12-2022)

Aantal FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur/ management	26,4	27,6	26,8	27,3	27,4
Onderwijzend personeel	325,2	351,5	313,3	304,8	303,0
Ondersteunend personeel	73,7	72,7	69,6	71,6	71,1

De extra toegekende gelden Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn voor twee jaar (tot 1 augustus 2023) toegekend.

Na 1 augustus 2023 zal door terugloop van deze gelden minder personeel ingezet worden. Tevens zal er sprake zijn van terugloop van de gelden uit de samenwerkingsverbanden, waardoor er minder van het ondersteunend personeel gevraagd wordt. Bij leerlingen met een ondersteuningsbehoefte wordt over het algemeen met externe inhuur gewerkt. De contracten met hen zullen beëindigd worden. De daling tussen 2022 en 2021 van het ondersteunend personeel wordt verklaard doordat er in de cijfers van 2021 het aantal fte dat werkzaam was in de Tabijn Opvang B.V. niet in mindering was gebracht.

Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

(x € 1.000)	Realisatie verslag jaar	Begroting verslagjaar	Realisatie verslagjaar	Begroting	Begroting	Begroting		Verschil	Verschil
	2021	2022	2022	2023	2024	2025		Realisatie 2022 t.o.v. begroting 2022	Realisatie 2022 t.o.v. realisatie 2021
BATEN									
Rijksbijdragen	37.187	36.664	42.178	42.984	41.139	40.876		5.514	4.991
Overige overheidsbijdragen en subsidies	1.169	358	377	233	158	158		19	-792
Overige baten	437	316	440	278	278	278		124	3
TOTAAL BATEN	38.793	37.338	42.995	43.495	41.575	41.312		5.657	4.202
LASTEN									
Personeelslasten	31.416	32.637	35.515	37.506	35.168	34.613		2.878	4.099
Afschrijvingen	1.372	1.358	1.317	1.516	1.600	1.626		-41	-55
Huisvestingslasten	2.437	2.909	2.724	3.053	3.170	3.175		-185	287
Overige lasten	2.328	2.553	2.938	2.641	2.484	2.531		385	610
TOTAAL LASTEN	37.553	39.457	42.494	44.716	42.422	41.945		3.037	4.941
SALDO	1.240	-2.119	501	-1.221	-847	-633		2.620	-739
Saldo financiële baten en lasten	5	16	18	16				2	13
Saldo buitengewone baten en lasten									
TOTAAL RESULTAAT	1.245	-2.103	519	-1.205	-847	-633		2.622	-726

De verklaring van de verschillen tussen de realisatie en begroting 2022 is op blz. 33 reeds gegeven. De verschillen tussen de realisatie 2022 en 2021 worden voor de inkomsten verklaard door toename aantal leerlingen, bekostiging personeel van in 2022 twee afgesloten cao's, NPO-gelden en extra gelden bijzondere bekostiging asielzoekers/1^e vreemdelingen. De personeelslasten zijn door de twee cao's 2022 (dichten loonkloof PO-VO en structurele loonsverhoging van 4,75%, eenmalige uitbetaling € 500 in juli 2022 en eindejaarsuitkering ophoging van 6,5% naar 8,3%) en NPO-gelden toegenomen. De huisvestingslasten zijn hoger door prijsindexering, extra kosten aan schoonmaak en meer uitgevoerde onderhoudswerkzaamheden door externen, als gevolg van ziekte eigen personeel. De overige lasten zijn gestegen door hogere advieskosten, kantinekosten (scholen en Tabijn weer volledig open) en de doorbelasting bijdrage bovenschools budget aan de Tabijn Opvang B.V. De licentiekosten Onderwijsleerpakket vallen door de extra NPO-gelden en de verschuiving van aanschaf naar licentie hoger uit dan in 2021.

Balans in meerjarig perspectief

Activa	R-2021	R-2022	B-2022	B-2023	B-2024	B-2025
(x € 1.000)						
Vaste activa						
Materiele VA	9.097	9.528	10.669	10.341	10.106	9.936
Financiële VA	238	238	238	28	28	28
Totale vaste activa	9.335	9.766	10.907	10.369	10.134	9.964
Vorderingen	2.568	1.342	868	1.342	1.342	1.342
Liquide middelen	5.178	7.536	3.903	6.187	5.815	5.352
Vlottende activa	7.746	8.878	4.771	7.529	7.157	6.694
Totaal activa	17.081	18.644	15.678	17.898	17.291	16.658
Passiva						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	2.557	1.418	326	1.618	2.018	2.618
Bestemmingsreserve publiek	5.269	6.979	5.397	5.574	4.327	3.094
Bestemmingsreserve privaat	1.359	1.342	1.359	1.342	1.342	1.342
Bestemmingsfonds publiek	36	0	5	0	0	0
Totaal eigen vermogen	9.221	9.739	7.087	8.534	7.687	7.054
Voorzieningen	3.663	3.796	4.394	4.255	4.495	4.495
Langlopende schulden	0	0	0	0	0	0
Kortlopende schulden	4.197	5.109	4.197	5.109	5.109	5.109
Totale passiva	17.081	18.644	15.678	17.898	17.291	16.658

Het positieve resultaat 2022 heeft direct geleid tot de versterking van de liquiditeitspositie. De nog niet ingezette NPO-gelden hebben hieraan een bijdrage geleverd.

De liquiditeit neemt de komende jaren af door overbesteding van de middelen en in 2023 door uitgaven in het kader van NPO.

Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signalering
Solvabiliteit 2	75,4%	72,6%	72,0%	71,1%	69,9%	Ondergrens: <30%
Liquiditeit	1,8	1,7	1,5	1,4	1,3	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	3,2%	1,2%	-2,8%	-2,0%	-1,5%	
Weerstands-vermogen	23,8%	22,7%	19,3%	18,2%	16,7%	Ondergrens tussen 12,5-15%

Signaleringsgrens bovenmatig eigen vermogen

Het eigen vermogen ligt ruim onder de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen.

	2021	2022
Berekening formule	Bedrag	Bedrag
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	€ 3.946.476	€ 4.342.859
Boekwaarde resterende materiele vaste activa	€ 5.478.680	€ 5.162.584
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	€ 1.939.657	€ 2.149.750
Signaleringsgrens	€ 11.364.813	€ 11.655.193
Eigen vermogen (publiek)		
Kapitaal	€ 454	€ 454
Algemene reserve	€ 2.556.494	€ 1.418.370
Bestemmingsreserve publiek	€ 5.268.909	€ 6.978.538
Bestemmingsfonds	€35.676	€ -
Totaal	€ 7.861.533	€ 8.397.362
Onder de signaleringsgrens met	€ 3.503.280	€ 3.257.831
Factor signaleringswaarde	0,69	0,72

Tabijn heeft de intentie om de komende jaren te blijven overbesteden totdat de ondergrens van het weerstandsvermogen bereikt wordt.

	2022	2021	Verandering/verschil
Leerlingen			
Aantal leerlingen (per 1 februari)	5.946	5.969	-0,4%
Aantal leerlingen (per 1 oktober)	5.777	5.714	1,1%

Kengetallen

	bovengrens			
Kapitalisatiefactor	35%	32,2%	32,4%	-0,2%

De kapitalisatiefactor geeft de verhouding aan tussen balanstotaal (minus grond en boekwaarde gebouwen) en totale baten. Het geeft aan of Tabijn het beschikbare kapitaal optimaal inzet voor het onderwijs.

	ondergrens			
Solvabiliteit	30%	72,6%	75,4%	-2,8%

Solvabiliteit geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen. Het geeft aan in hoeverre de instelling op langere termijn aan haar verplichtingen kan blijven voldoen.

	marge			
Liquiditeit (current ratio)	0,5 -< 1,5	1,7	1,8	-0,1%

Liquiditeit geeft de verhouding aan tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden. Het geeft aan in hoeverre een instelling op korte termijn aan haar betalingsverplichtingen kan voldoen. Een liquiditeit groter dan 1 wordt doorgaans gekwalificeerd als voldoende.

	marge			
Rentabiliteit	0% -< 5%	1,2%	3,2%	-2,3%

Dit kengetal geeft het verschil tussen baten en lasten weer ten opzichte van de totale baten.

Exploitatieresultaat (x € 1.000)	€ 519	€ 1.245	-58,3%
Baten per leerling (1 oktober telling)	€ 7.442	€ 6.789	9,6%
Personele kosten per leerling	€ 6.148	€ 5.498	11,8%
Overige kosten per leerling	€ 1.208	€ 1.074	12,5%
Aantal fte in dienst gemiddeld	450,7	425,3	6,0%
Personele kosten per fte	€ 78.800	€ 73.870	6,7%
Personele lasten ten opzichte van totale lasten	83,6%	83,7%	0,0%
Ziekteverzuimpercentage	7,1%	5,5%	29,1%

Landelijk lag het gemiddelde voor onderwijzend personeel in het primair onderwijs over 2021 op 5,7% (2020: 5,7%) en voor het onderwijsondersteunend personeel op 6,2% (2020: 5,9%)

Bron: rapport Verzuimonderzoek PO en VO 2021/DUO d.d. 28 augustus 2022

De jaarrekening over het verslagjaar vindt u in het tweede deel van dit verslag.

Verslag intern toezicht

Samenstelling intern toezicht

Naam	Functie	Nevenfuncties betaald/onbetaald	Kennisterrein
E. Hollenberg-Lochies	Voorzitter	Ondernemer De Kracht van Samen Lid RvT Stichting De Klas op Wielen Lid bestuur Stichting KinderBeestFeest Lid RvT Stichting AKJ en Stichting Zorgstem	Kennisterreinen bestuurlijke kennis, governance, onderwijs, (ortho)pedagogiek
Mw. J.P.A. de Goede	Vicevoorzitter	Ondernemer/eigenaar Coreness B.V. The Change Academy Lid RvC Pre Wonen – Velsbroek Vicevoorzitter RvT OPSPOOR – Purmerend Bestuurslid Stichting Zaanse Schans	Veranderkunde, positionering en marketing, HRM
Mw. J. Waelen	Lid	Teamleier Learn! Academy - VU Ondernemer leiderschap & leren	Onderwijs
Dhr. A.H. Hoekstra	Lid	Voorzitter CvB Pontis Onderwijsgroep Lid bestuur Voion Cao onderhandelaar VO-raad Voorzitter Topgroep (samenwerking VO bestuurders NHN)	Onderwijs, arbeidsmarkt
A.B.M. Gieling	Lid	Bestuurder De Woonschakel Westfriesland - Medemblik Lid RvT Sarkon - Den Helder	bestuurlijke kennis, financiën, governance
Dhr. K. Hand	Leerervaringsplek	Business Development/Sales ECW Energy	Financiën, bedrijfsvoering

Een zittingsperiode van een lid van de RvT bedraagt vier jaar. De leden kunnen maximaal één keer herbenoemd worden in hun functie.

Vergoedingsregeling

De VTOI kent beleidsregels voor de honorering van leden van de RvT binnen de onderwijssector. De VTOI raadt aan om omvang van de organisatie, gemiddelde tijdsbesteding en benchmarkgegevens mee te wegen in het bepalen van de hoogte van de honorering.

Leden van de RvT van stichting Tabijn worden geacht op professionele wijze invulling te geven aan het toezichthouderschap en daar ook in voldoende mate tijd voor vrij te maken. De honorering moet passend zijn bij de verantwoordelijkheden (waaronder ook het toezicht op onderliggende rechtspersonen van Tabijn) en tijdsinzet, maar ook maatschappelijk uitlegbaar en aanvaardbaar. De RvT acht zowel de maximaal wettelijk mogelijke beloning op grond van de WNT als de maximum bedragen op grond van tijdsbeslag door de VTOI/VTNK van een te hoog niveau. De RvT wenst een honorering vast te stellen gebaseerd op de WNT welke jaarlijks vastgesteld wordt door de rijksoverheid waarbij toetsing plaatsvindt met het normenkader van de VTOI/VTNK. Bij het totale lastenniveau van de kosten van de RvT voor stichting Tabijn betreft de RvT ook kosten van scholing.

Toewijzing accountant

De keuze voor de benoeming van de accountant geschiedt op basis van prijs/kwaliteit. De jaarstukken 2022 van stichting Tabijn zijn op basis van een meerjarige overeenkomst gecontroleerd door Flynth accountants en van een goedkeurende accountantsverklaring voorzien.

Hoe het toezicht is vormgegeven

De RvT onderscheidt in zijn werkzaamheden de rol van werkgever, toezichthouder, klankbord en netwerker/ambassadeur. De uitwerking van deze rollen is opgenomen in de toezichtvisie, het toezichtkader en toetsingskader.

Met als uiteindelijke doel toezicht te houden op het adequaat vormgeven van de maatschappelijke opdracht van het onderwijs en kinderopvang en daarbij oog te houden voor het publieke belang.

De leidende waarden voor de toezichtvisie zijn daarom de kernwaarden van Tabijn: ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen. Daarnaast volgt de RvT de meest actuele versie van de Code Goed Bestuur PO en Governance Code Kinderopvang en de Code Goed Toezicht. Deze codes vormen het fundament onder deze toezichtvisie. Indien aan de orde verantwoordt de RvT zich expliciet over beargumenteerde (tijdelijke) afwijking van de codes.

Het volledige verslag van de Raad van Toezicht leest u in bijlage 4 op blz. 52.

Bijlagen jaarverslag

Bijlage 1: Overzicht scholen/kindcentra

Bijlage 2: Jaarverslag GMR/CTR

Bijlage 3: Het verhaal van Tabijn

Bijlage 4: Verslag Raad van Toezicht

Bijlage 1: Overzicht scholen

Tabijn is het bevoegd gezag van de volgende scholen en kindcentra:

Gemeente	Brin-nr	School	Adres	Telefoon	E-mail	Website	Link naar www.scholenopdekaart.nl
Alkmaar	14FJ	DURF!* Amstelstraat	Amstelstraat 7 1823 EV Alkmaar	072-512 0406	durf@tabijn.nl	durf.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/alkmaar/5399/durf/
Alkmaar	14FJ	DURF!* Elgerweg	Elgerweg 39 1825 KA Alkmaar	072-562 8060	durf@tabijn.nl	durf.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/alkmaar/5399/durf/
Alkmaar	14FJ	DURF!* Tochtwaard	Tochtwaard 22 1824 EZ Alkmaar	072-561 0899	durf@tabijn.nl	durf.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/alkmaar/5399/durf/
Bergen	03UC	KC De Branding	Pastoor van Kleefstraat 19 1931 BL Egmond aan Zee	072-506 9995	branding@tabijn.nl	branding.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/egmond-aan-zee/9285/interconfessionele-basisschool-de-branding/
Bergen	05AO	De Windhoek	Herenweg 72A 1935 AG Egmond-Binnen	072-507 0888	de.windhoek@tabijn.nl	windhoek.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/egmond-binnen/5388/de-windhoek/
Bergen	05MI	Willem-Alexander	Kapelweidjtje 2 1861 JH Bergen	072-581 3142	wa-school@tabijn.nl	willemalexander.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/bergen-noord-holland/5389/protestants-christelijke-basisschool-willem-alexander/
Bergen	05JM	Bossschool	Rondelaan 30 1861 ED Bergen	072-581 3195	bossschool@tabijn.nl	bossschool.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/bergen-noord-holland/9287/bossschool/
Castricum	03XY	KC Visser 't Hooft	Kemphaan 17 1902 KA Castricum	0251- 655906	het.hooftschool@tabijn.nl	visserthooft.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/castricum/5387/basisschool-visser-t-hooft/
Castricum	07QS	KC Paulusburcht	1° Groenelaan 88 1901 TE Castricum	0251- 650565	paulusburcht@tabijn.nl	paulusburcht.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/castricum/9289/kindcentrum-paulusburcht/
Castricum	09VP	Cunera	Vondelstraat 25 1901 HT Castricum	0251- 650860	cunera@tabijn.nl	cunera.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/castricum/5394/basisschool-cunera/
Castricum	10OP	KC Helmgras	Het Korte Land 3 1902 BA Castricum	0251- 650864	helmgras@tabijn.nl	helmgras.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/castricum/5396/kindcentrum-helmgras/
Heemskerk	05HH	KC Het Rinket	Bachstraat 20 1962 BD Heemskerk	0251- 231093	rinket@tabijn.nl	rinket.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/9286/het-rinket/
Heemskerk	07NJ	KC De Vlinder	Frankrijklaan 2 1966 VD Heemskerk	0251- 237766	vlinder@tabijn.nl	vlinder.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/9288/basisschool-de-vlinder/
Heemskerk	07US	Otterkolken	Prof. ten Doesschatestraat 119 A 1963 AS Heemskerk	0251- 232688	otterkolken@tabijn.nl	otterkolken.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/9290/otterkolken/
Heemskerk	08ZV	KC St. Leonardus	Kerkweg 225 1964 KJ Heemskerk	0251- 232410	leonardus@tabijn.nl	leonardus.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/9292/st-leonardus-school/

Heemskerk	11EI	Anne Frank	Jan van Kuikweg 97 1964 BC Heemskerk	0251- 231650	anne.frank@tabijn.nl	annefrank.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/5397/anne-frankschool/
Heemskerk	27YC	De Bareel	Waddenlaan 1 1967 EH Heemskerk	0251- 230468	bareel@tabijn.nl	bareel.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/5400/de-bareel/
Heiloo	08WB	KC De Duif	Mariënstein 180 1852 SN Heiloo	072-532 0874	deduif@tabijn.nl	duif.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heiloo/5392/kindcentrum-de-duif/
Langedijk	05SC	KC Het Baken	Bovenweg 68 1834 CG Sint Pancras	072-564 2417	hetbaken@tabijn.nl	baken.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/sint-pancras/5390/cbs-het-baken/
Langedijk	08PV	KC Het Mozaïek	Museumweg 1 1721 BW Broek op Langedijk	0226- 342322	mozaiek@tabijn.nl	mozaiek.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/broek-op-langedijk/5391/chr-kindcentrum-het-mozaiek/
Uitgeest	07VV	KC Cornelis	Wiekenlaan 94 1911 XS Uitgeest	0251- 310173	cornelis@tabijn.nl	cornelis.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/9291/kindcentrum-cornelis/
Uitgeest	07VV	Molenhoek*	Meidoornstraat 21 1911 BS Uitgeest	0251- 310173	molenhoek@tabijn.nl	molenhoek.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/9291/de-molenhoek-school/
Uitgeest	09AR	Vrijburg*	Niesvenstraat 2 1911 VA Uitgeest	0251- 313138	vrijburg@tabijn.nl	vrijburg.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/9293/de-vrijburg-school/
Uitgeest	09XO	Binnenmeer	Langebuurt 31 1911 AS Uitgeest	0251- 312715	binnemeer@tabijn.nl	binnenmeer.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/5395/basisschool-binnenmeer/
Uitgeest	28AN	KC Kornak	Benningskamplaan 60 1911 LP Uitgeest	0251- 707227	kornak@tabijn.nl	kornak.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/5401/kornak/

* Basisschool Molenhoek en basisschool Vrijburg zijn per 1 augustus 2022 gefuseerd tot kindcentrum Cornelis

Bijlage 2: Jaarverslag GMR/CTR

Inleiding

2022 was een bijzonder jaar voor de medezeggenschap binnen Tabijn. Na een voorbereidingstraject dat heel 2021 in beslag nam, zijn begin 2022 een ondernemingsraad (OR) en een centrale oudercommissie (COC) opgericht. Hiermee kreeg ook de medezeggenschap voor de ouders en medewerkers vanuit de Tabijn Opvang BV een centrale plaats binnen Tabijn.

In hetzelfde traject is onderzocht hoe de medezeggenschap voor de drie overkoepelende gremia (GMR, OR en COC) integraal zou kunnen plaatsvinden. Integrale medezeggenschap doet recht aan de samenwerking tussen onderwijs en opvang zoals die ook op scholen en kindcentra bestaat. Daarnaast levert een integraal medezeggenschapsorgaan ook efficiency op voor Tabijn en het bestuur.

Op 31 maart 2022 werd de Centrale Tabijnraad (CTR) officieel opgericht.

Samenstelling

De GMR bestond uit zeven ouders uit het onderwijs en zeven personeelsleden uit het onderwijs. De CTR heeft een andere samenstelling, hier vertegenwoordigen vier ouders en vier personeelsleden het onderwijs en twee ouders en twee personeelsleden vertegenwoordigen de opvang. Binnen de CTR hebben alle leden, of ze nu ouder of werknemer zijn, afkomstig uit onderwijs of opvang, dezelfde rechten.

De GMR van Stichting Tabijn was tot 31 maart 2022 als volgt samengesteld:

GMR

Voorzitter	Annemarie van Rixel	Personeelslid
Vicevoorzitter	Amy Redeker	Ouderlid
Penningmeester	Joost van Koot	Ouderlid
Notuliste	Marieke Offenber	
Leden	Esther Iskes	Ouderlid
	Marlijn Bouwman	Ouderlid
	John Meijdam	Ouderlid
	René van Roon	Ouderlid
	Joost van Koot	Ouderlid
	Thuraya Al-Shaibani	Ouderlid
	Martine Tellegen	Personeelslid
	Nina Deen	Personeelslid
	Joyce Mous	Personeelslid
	Helma Kuyper	Personeelslid
	Niels Vermij	Personeelslid
	Vacature	Personeelslid

Na de oprichting op 31 maart 2022 bestond de CTR uit de volgende leden:

CTR

Voorzitter	John Meijdam	Ouderlid Onderwijs
Vicevoorzitter	Joyce Mous	Personeelslid onderwijs
Penningmeester	Joost van Koot	Ouderlid onderwijs
Notuliste	Marieke Offenber	
Leden	Joost Gunther	Ouderlid opvang
	Martijn Witvoet	Ouderlid opvang
	Esther Iskes	Ouderlid onderwijs
	Marlijn Bouwman	Ouderlid onderwijs
	John Meijdam	Ouderlid onderwijs
	Thuraya Al-Shaibani	Ouderlid onderwijs - leerervaringsplek
	Annemarie van Rixel	Personeelslid onderwijs
	Helma Kuyper	Personeelslid onderwijs
	Niels Vermij	Personeelslid onderwijs
	Anna Balder-Reen	Personeelslid opvang
	Selma van Cronenberg	Personeelslid opvang

Vergaderdata

In 2022 werd vergaderd op de volgende data:

- 16 februari 2022 (GMR)
- 4 april 2022 (CTR)
- 23 juni 2022 (CTR)
- 4 oktober 2022 (CTR)
- 13 december 2022 (CTR)

Behandelde onderwerpen ter advies of instemming

Oprichting Centrale Tabijnraad (CTR)

Nadat de projectgroep Integrale Medezeggenschap gedurende 2021 de tijd had genomen om alle aspecten rondom integrale medezeggenschap te onderzoeken en af te wegen, inclusief het opstellen en juridisch laten toetsen van de statuten en reglementen, werd begin 2022 een positief advies afgegeven aan de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad GMR om over te gaan tot oprichting van de CTR. De leden van de GMR namen dit advies over en hebben ingestemd met het oprichten van de CTR en het overdragen van het mandaat van de GMR aan de CTR.

Bestuursformatieplan

De GMR heeft ingestemd met het geüpdate bestuursformatieplan in het kader van het werkverdelingsplan.

Vorming afdeling kinderopvang

Tabijn heeft vier stafafdelingen: HRM, ict, huisvesting en administratie & financiën. Voor de ondersteuning van de kinderopvangactiviteiten zijn er in de afgelopen periode beleidsmedewerkers en medewerkers planning & plaatsing aangenomen. Deze medewerkers vielen onder verschillende stafafdelingen: een aantal onder administratie & financiën, en een aantal onder de algemene directie kindcentra. Het centraliseren van de taken van de medewerkers kinderopvang binnen één afdeling levert efficiency voor de organisatie op. Tabijn heeft er daarom voor gekozen een vijfde stafafdeling, de afdeling kinderopvang, toe te voegen op het Tabijnbureau. Deze stafafdeling staat onder leiding van een manager kinderopvang. Het bestuur vroeg de CTR om instemming op het wijzigen van de inrichting van de organisatie van het Tabijnbureau en toevoegen van de functie van manager kinderopvang aan het functiegebouw. De CTR heeft ingestemd met deze wijzigingen op het Tabijnbureau.

Tarieven kinderopvang 2023

Tabijn heeft voorgesteld de tarieven voor de kinderopvang in 2023 te verhogen met 5,58%. Deze verhoging komt voort uit de concept indexering voor de kosten kinderopvang van het ministerie SZW. Reden voor deze verhoging ligt in de (verwachte) stijging van kosten. De cao kinderopvang wordt in 2023 vernieuwd en de FNV heeft opgeroepen tot fikse loonsverhogingen gezien de inflatie. Ook de overige kosten, zoals o.a. energie, zijn onderhevig aan fikse stijgingen. Tabijn heeft er echter voor gekozen om vanuit de maatschappelijke verantwoordelijkheid die ze voelt, ouders tegemoet te willen komen door het tarief met slechts 5,58% te laten stijgen. Mocht gedurende 2023 echter blijken dat de kosten dusdanig stijgen dat een gezonde bedrijfsvoering niet meer mogelijk is, dan volgt er een nieuwe adviesaanvraag.

De CTR heeft een positief advies afgegeven op de tarieven kinderopvang 2023.

Beleid informatiebeveiliging en privacy

Na het inwerking treden van de AVG heeft ook het onderwijs opdracht gekregen na te denken over informatiebeveiliging en privacy. Omdat Tabijn werkt met kinderen, wat een kwetsbare groep is, is er strenge toetsing op dit onderwerp.

De CTR heeft ingestemd met het beleid informatiebeveiliging en privacy, de gedragscode ict voor leerlingen en medewerkers, protocol beveiligingsincidenten en datalekken, social media reglement en het reglement cameratoezicht.

Arbeidsomstandighedenbeleid en Arbojaarplan 2023

In het arbeidsomstandighedenbeleid is opgenomen wat Tabijn doet om een veilig en gezond werkklimaat te scheppen voor alle medewerkers. In het arbojaarplan 2023 is opgenomen wat komend jaar de focuspunten zijn op het gebied van arbo. De CTR heeft met beide documenten ingestemd.

Klachtenregeling

De klachtenregeling wordt elke vier jaar geëvalueerd en zonodig bijgesteld. Gezien de ontwikkeling van Tabijn van een organisatie met alleen onderwijs naar een organisatie met onderwijs en opvang, was actualisatie nodig. De CTR heeft ingestemd met de herziene klachtenregeling.

Behandelde/besproken onderwerpen:

Uitkomsten PMO

Van december 2021 tot april 2022 vond het preventief medisch onderzoek PMO plaats voor alle medewerkers van Tabijn. Het opkomstpercentage was maar 39%, wat waarschijnlijk te wijten was aan een periode waarin er sprake was van veel ziekmeldingen door corona. Opvallend is dat medewerkers minder autonomie voelen in hun werk ten opzichte van de benchmark. Directeuren zullen dit punt met de teams bespreken. Grootste energiegever voor medewerkers is de collegialiteit en goede sfeer.

Leden van de CTR spreken in dit kader hun waardering uit richting de leerkrachten en pedagogisch medewerkers, omdat zij in een zware periode alles in het werk hebben gesteld om kinderen onderwijs en opvang te bieden.

Jaarplan 2023

Het jaarplan voor 2023 is het laatste deel van het huidige koersplan. Naar aanleiding van dit jaarplan bespreekt de CTR met het bestuur het werkplezier van het personeel, de opleidingsklassen binnen Tabijn, de buitenruimtes van de scholen/kindcentra en de werving van nieuwe medewerkers o.a. via social media.

Overige besproken onderwerpen:

- Meldcode Veilig Thuis en de scholing van aandachtsfunctionarissen op dit onderwerp
- Evaluatie arbojaarplan 2021 en arbojaarplan 2022
- Personeelstekort
- Klachten en geschillen Tabijn Opvang B.V.
- Gedragscode Tabijn
- Meerjarenbegroting 2023-2025
- Traject koersplan 2024 tot 2028
- Afstandsonderwijs

Gezamenlijk overleg

Het jaarlijks overleg met de achterban, zijnde de leden van de medezeggenschapsraden van de scholen, is in 2022 niet doorgegaan.

De CTR heeft in september 2022 een gezamenlijk overleg gehad met Raad van Toezicht inzake integriteit en de werkwijze van de CTR.

Daarnaast is de voorzitter van de CTR aanwezig geweest bij een overleg van de klankbordgroep personeel.

Bijlage 3: Het verhaal van Tabijn

HET VERHAAL VAN TABIJN



Bij Tabijn doen we onze naam eer aan. In dit verhaal vertellen we waarom. Als we het ingewikkeld uitleggen is tabijn geweven textiel en dan iets met schering- en inslagdraden. Maar bij Tabijn zijn we niet van ingewikkeld. Wel van creativiteit en van plezier. Daarom is onze uitleg dat een tabijn gewoon een prachtig geweven stof is met kleuren waar je blij van wordt. Schitterend om te zien en iedere lichtinval geeft weer een ander perspectief. In een tabijn draagt elke kleur bij aan het geheel. Dat kan een enkele draad in zijn eentje nooit bereiken. Het verhaal van Tabijn heeft niet slechts één rode draad, maar zeven gekleurde draden. Elke draad is onmisbaar en levert een bijdrage.



Draad 1 - Aanstekelijke ambitie

Wij gaan voor Kwaliteit met een hoofdletter. Dat we daarvoor gaan heeft te maken met onze ambitie dat we alle kinderen alle ontwikkelkansen willen bieden die mogelijk zijn. Dit omdat we geloven dat de wereld een beetje beter wordt als alle kinderen gelijke kansen krijgen. Om dat te bereiken doorbreken we grenzen en werken we in onze scholen en kindcentra op een aanstekelijke manier samen met opvang, culturele partners en diverse zorginstanties. Dit is waar de mensen van Tabijn hun bed voor uit komen.



Draad 2 - Ruimte voor plezier

Wij zijn op ons best met een lach op ons gezicht. Die lach ontstaat door hoe we met elkaar omgaan, met waardering voor elkaar. Die lach ontstaat ook omdat we ruimte creëren voor kinderen en voor medewerkers om zich op eigen wijze te ontwikkelen. Bij Tabijn zijn we namelijk van eigenheid. We geven geen handleiding waarin beschreven staat hoe een ieder zich dient te ontwikkelen. We zijn ervan overtuigd dat kinderen en medewerkers diep van binnen zelf weten welke manier van ontwikkelen het beste bij hen past. We zien het als onze taak om kinderen en medewerkers te helpen deze eigen-wijsheid naar boven te halen. Vervolgens maken we ruimte om vanuit deze eigen-wijsheid stappen te kunnen zetten. Dat is de bron van ons plezier.



Draad 3 - Vertrouwen als basis

Elke dag weer handelen we vanuit vertrouwen richting kinderen, ouders, collega's en partners. Daarom gaan we in ons contact met de ander steeds uit van ieders goede bedoelingen. Ook hebben we groot vertrouwen in elkaars vakmanschap, samenwerking met ouders, persoonlijke gedrevenheid en in ieders intrinsieke motivatie. We durven hierop te vertrouwen omdat we binnen Tabijn van harte bereid zijn om verantwoording af te leggen over keuzes die gemaakt werden, stappen die gezet zijn en over bereikte resultaten waar we trots op zijn. Bij Tabijn gaan vertrouwen en verantwoordelijkheid hand in hand.



Draad 4 - Voelbare verbinding

Verbinding is voor ons essentieel. Dat kan ook niet anders als je naam Tabijn is. Een geweven stof is namelijk niets anders dan draden die met elkaar verbonden zijn. Wij voelen ons verbonden met ons verhaal en met onze koers. Dit commitment is merkbaar binnen onze scholen en kindcentra. Al ons handelen is gericht op verbinding. Verbinding met kinderen, met ouders, met collega's en met externe partners. Verbinding is het beste medicijn tegen buitensluiting. Vanuit onze drang naar verbinding omarmen we verschillen en gaan we voor diversiteit. Zonder verbinding geen Tabijn.



Draad 5 - Veelzijdige ontwikkeling

Dat Tabijn Kwaliteit met een hoofdletter biedt, heeft voor een belangrijk deel te maken met onze kijk op ontwikkeling. Veelzijdigheid is hierin een belangrijk woord. Bij Tabijn ontwikkel je je als mens met al jouw talenten, wensen en verlangens. Je ontwikkelt je ook als mens onder de mensen. Onze wens is dat geen mens een eiland is en daarom laten we kinderen ervaren hoe je deel bent van een groter geheel en hoe je daar jouw eigen bijdrage aan kunt leveren. In onze kindcentra worden kinderen ook een wijzer mens, doordat we hen alle mogelijkheid bieden om te groeien in kennis, vaardigheden en competenties. En dat bekijken we breed: wetenschap, muziek, techniek, creativiteit, beweging, alles wordt ingezet om de ontwikkeling te stimuleren. We halen alles uit de kast om kinderen in de breedste zin van het woord toe te rusten voor het leven.



Draad 6 – Uitdagend werkklimaat

Ons werkklimaat is uitdagend, omdat je bij Tabijn lef mag tonen. Lef om te leren, te stralen, te falen, te struikelen, weer op te staan en door te gaan. We geven elkaar ruimte voor creativiteit, voor nieuwe plannen en we houden ervan als je met een verrassend idee op de proppen komt. Ook is er de ruimte om vanuit onze gezamenlijke bedoeling doelen te stellen die aansluiten bij het eigene van ieder kindcentrum en iedere school. We helpen elkaar door feedback te geven, elkaar te bevragen, aan te spreken en door kwaliteiten en verschillen te waarderen. Bij Tabijn kijken we elkaar recht in de ogen. Hier zijn we trots op en dit geeft ons energie.



Draad 7 - Klaar voor de toekomst

Kinderen zijn de toekomst. Vandaar dat we hen bij Tabijn zien als de belangrijkste stakeholders in het nadenken over de toekomst. De kinderen van Tabijn willen graag dat we investeren in muziek, dans, beweging en in fijne buitenruimtes waar het heerlijk spelen en ontmoeten is. Wij zijn blij met deze wens, omdat we geloven in volwassenen waar muziek in zit, die flexibel kunnen bewegen en die spelend leren. We gaan vol voor de beweging van school naar kindcentrum, omdat we geloven in een vloeiende ontwikkelingslijn waarin leren, spelen, ontdekken en ontspannen elkaar op een natuurlijke manier afwisselen. Dit ideaal gaat volgens ons het beste in vervulling op een plek waar iedereen dezelfde taal spreekt, zodat het niet uitmaakt of je op school bent of op de opvang. Bij Tabijn zijn we er voor vandaag én voor morgen.

Dit is wat Tabijn écht **Tabijn** maakt!

Bijlage 4: Verslag Raad van Toezicht

I Algemene terugblik over 2022

De gevolgen van COVID-19 bleven ook in 2022 merkbaar op de scholen en kindcentra van Tabijn. De inzet van gelden vanuit het NPO (Nationaal Programma Onderwijs) zijn waardevol geweest om leervertraging van kinderen zoveel mogelijk te vermijden of te beperken. Extra inspanningen op scholen was nodig om tot een verantwoorde invulling hiervoor te komen. Dat vroeg om flexibiliteit, veerkracht, maatwerk voor individuele kinderen en aandacht voor leerkrachten, pedagogisch medewerkers, directies en overige medewerkers.

De Raad van Toezicht (RvT) heeft daarom ook in 2022 grote waardering voor iedereen binnen Tabijn die heeft bijgedragen aan het onderwijs en de opvang voor onze leerlingen in soms moeilijke omstandigheden. Een groot compliment!

Voor de uitvoering van het huidige koersplan is besloten deze met een jaar te verlengen. De ambities van Tabijn zijn hoog op het gebied van realisatie en doorontwikkeling van kindcentra. Het overleg met gemeenten en andere primair onderwijsinstellingen is uitdagend voor het College van Bestuur (CvB), onder meer door de beperkte gronden die geschikt en beschikbaar zijn voor onderwijshuisvesting, belangentegenstellingen en/of beperkte middelen. Echter door vast te houden aan de eigen koers en visie, zonder de maatschappelijke belangen uit het oog te verliezen en concessies te doen aan kwaliteit, kan alleen een zo goed mogelijk resultaat voor Tabijn worden bereikt. In 2023 wordt het nieuwe koersplan vanaf 2024 gemaakt voor Tabijn. De RvT zal, samen met het CvB en de Centrale Tabijn Raad (CTR), een themabijeenkomst houden in het voorjaar van 2023 waarin de RvT en CTR meegenomen worden in de ideeën en ontwikkelingen die in het nieuwe koersplan een plek gaan krijgen.

In 2022 konden leden van de RvT weer scholen bezoeken en ervaren op welke wijze de onderwijskundige en pedagogische visie in de praktijk wordt vormgegeven op de individuele scholen en op welke wijze onderwijs wordt gegeven aan leerlingen. Dit vergroot het inzicht voor de RvT bij de strategische keuzes en onderwerpen waar het CvB voor staat en de scholen en kindcentra uitvoering aan moeten geven.

De RvT spreekt de hoop uit dat 2023 een rustiger jaar wordt zonder grote invloeden van pandemieën en dat voluit gewerkt kan worden aan het geven van onderwijs en opvang aan alle kinderen waarin brede ontwikkeling centraal staat. Een mooie uitdaging binnen de huidige complexe samenleving!

Met vriendelijke groet,

Esther Hollenberg-Logchies,
voorzitter RvT

Actualiteiten

Tussen ultimo verslagjaar en de vaststelling van het jaarverslag 2022 hebben zich geen activiteiten of zaken voor gedaan die van belang zijn om hier te melden vanuit de RvT.

Toezicht houden

De huidige statuten van de stichting dateren van 1 januari 2021.

De taken en verantwoordelijkheden van de RvT zijn opgenomen in de statuten van Stichting Tabijn. De RvT beschikt niet over een apart reglement met aanvullende inhoudelijke werkwijzen. Binnen de stichting is sprake van een gedragscode voor medewerkers/leden RvT (2018) en een managementstatuut (april 2019). Gekozen is voor een besturingsmodel met één bestuurder en twee leden die de algemene directie vormen. De verhouding tussen het CvB, algemene directie en locatiedirecteuren is geregeld in het managementstatuut.

De RvT houdt toezicht op het beleid van het CvB en op de algemene gang van zaken binnen de stichting en staat het CvB met raad en advies terzijde. De RvT heeft als verantwoordelijkheden o.a. de benoeming, schorsing en ontslaan van leden van het CvB als daar aanleiding toe is en stelt de arbeidsvoorwaarden voor leden van het CvB vast. De RvT heeft als taak het uitoefenen van goedkeuringsrechten ten aanzien van de onderwijsstichting zoals in de statuten van de onderwijsstichting aan de Raad van Toezicht zijn toebedeeld. Het gaat daarbij om voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht van onder meer:

- vaststelling kKoersplan, jaarverslag en begroting;
- een aanvraag tot faillissement of surséance van betaling c.q. ontbinding van de stichting;
- het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking met een andere rechtspersoon
- het aangaan van overeenkomsten waarbij aan de stichting een bankkrediet wordt verstrekt;
- sluiten van overeenkomsten tot kopen, vervreemden of bezwaren van registergoederen, alsmede overeenkomsten tot hoofdelijk medeschuldenaar of zekerheidsstelling door de stichting;
- bestuurlijke fusie of splitsing van de stichting;
- wijziging van de statuten van de stichting;
- het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking met andere rechtspersonen of verbreken hiervan indien deze van ingrijpende betekenis is voor de stichting of voor de in stand te houden scholen/kindcentra;
- majeure zaken betreffende de organisatie of de financiële positie van de stichting;
- het vaststellen of wijzigen van statuten.

Bij het vervullen van zijn taken richten de leden van de RvT zich naar het belang van de stichting. Leden van de RvT zijn onafhankelijk en hebben een integere handelwijze bij onverenigbaarheden jegens de organisatie. De RvT legt verantwoording af van zijn werkzaamheden in het jaarverslag.

De RvT werkt met een remuneratiecommissie, een auditcommissie en een commissie didactische & pedagogische kwaliteit. In iedere commissie nemen minimaal twee leden van de RvT zitting. De commissies werken op basis van een reglement.

Code Goed Onderwijsbestuur PO

Bij de uitvoering van haar taken wordt de 'Code goed bestuur in het primair onderwijs' zoals vastgesteld in september 2021 door de PO-raad door de RvT gevolgd volgens het beginsel 'doen en verantwoorden'. Dit betekent dat CvB en RvT zichtbaar maken hoe zij de code toepassen in hun handelen.

Integriteit

In de vergadering van 28 juni 2022 heeft de RvT in het kader van haar eigen integer handelen stil gestaan bij de nevenactiviteiten van leden van de RvT bijv. bij andere onderwijsinstellingen elders in de provincie. De RvT heeft daarbij vastgesteld dat geen sprake is van belangenverstrengeling bij de afzonderlijke leden.

In 2022 hebben zich geen situaties/transacties voorgedaan waarbij sprake was c.q. zou kunnen zijn van onverenigbaarheden tussen de stichting en een lid van de RvT of CvB. De accountant heeft geen onregelmatigheden op het gebied van integriteit geconstateerd c.q. gerapporteerd in het verslagjaar. Ingeval de accountant binnen de stichting fraude constateert waarbij leden van het CvB betrokken zijn, vindt direct contact plaats met de voorzitter van de RvT.

Toezichttaak

Het doel van de RvT is om van toegevoegde waarde te zijn voor Tabijn, in de rol van werkgever, toezichthouder, klankbord en netwerker/ambassadeur. Met als uiteindelijke doel toezicht te houden op het adequaat vormgeven van de maatschappelijke opdracht van het onderwijs en kinderopvang en daarbij oog te houden voor het publieke belang.

De leidende waarden voor de toezichtvisie zijn daarom de kernwaarden van Tabijn: ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen. Daarnaast volgt de RvT de meest actuele versie van de Code Goed Bestuur PO en Governance Code Kinderopvang en de Code Goed Toezicht. Deze codes vormen het fundament onder deze toezichtvisie. Indien aan de orde verantwoordt de RvT zich expliciet over beargumenteerde (tijdelijke) afwijking van de codes.

Voorstellen vanuit het CvB worden getoetst op basis van eerder vastgesteld beleid waaronder het actuele koersplan, de (meerjaren)begroting, risicobeheersing, het treasury statuut en interne rapportages. Daarnaast houdt de RvT rekening met de ontwikkelingen in de samenleving, de onderwijssector, governance en maatschappelijke opinies. Het CvB is belast met het besturen van de stichting en de hieraan verbonden scholen en kindcentra. De statuten waarborgen de grens van bevoegdheden van het CvB en de RvT.

De RvT onderscheidt in zijn werkzaamheden de rol van werkgever, toezichthouder, klankbord en netwerker/ambassadeur. De uitwerking van deze rollen is opgenomen in de toezichtvisie, het toezichtkader en toetsingskader.

In de rol van toezichthouder richt de RvT zich op de kwaliteit van het CvB en de overige sleutelposities in de organisatie, opdat het CvB toezicht houdt op de kwaliteit van het onderwijs en opvang, organisatorische randvoorwaarden en zijn medewerkers. Hierbij houdt de RvT oog voor de context waarbinnen Tabijn opereert en hanteert de RvT een waardengerichte blik: zij is - naast resultaten – ook gefocust op gedrag, overtuigingen, drijfveren en waarden.

Het waardengericht toezichthouden is ook zichtbaar in de rol als klankbord. In deze rol wil de RvT van waarde zijn door de rijkheid van inbreng van de individuele leden te waarborgen en het CvB voldoende ruimte te laten om hierin een selectie en weging te maken. Het doel is de bestuurder te ondersteunen in het nemen van het juiste besluit en de adviesrol zodanig in te vullen dat de RvT in staat is om tegelijk (of veelal juist later) ook effectief invulling te geven aan zijn toezichtrol.

In de werkgeversrol staat verbinding op basis van wederzijds respect en vertrouwen tussen RvT en het CvB centraal. Vanuit een waarderende benadering worden de werkgeverstaken voorbereid en uitgevoerd. Zo wordt ruimte geboden aan de professionaliteit van het CvB en aan dialogische reflectie met het CvB, waardoor ruimte om te leren ontstaat.

In de rol van netwerker/ambassadeur toont de RvT zich belangstellend richting ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en opvang, ontwikkelingen in de regio en de samenleving. Vanuit het publieke belang onderhoudt de RvT een passend netwerk met inachtneming van de verantwoordelijkheden ten opzichte van het CvB.

III Verslag vanuit de toezichthoudende rol

Toezicht op strategie

De RvT houdt toezicht op de strategie van de organisatie en de wijze waarop deze wordt gerealiseerd. De prognose van het leerlingenaantal voor Tabijn ligt de komende jaren tussen de 5.900 – 6.100. Dat vormt een solide basis voor de financiële huishouding van de stichting en de werkgelegenheid op scholen. Het CvB en RvT houden de ontwikkeling van het leerlingaantal nauwlettend in de gaten en sturen waar nodig het beleid adequaat bij.

De RvT wordt periodiek op de hoogte gesteld van de voortgang van het koersplan 2019-2022. In 2021 is besloten de uitvoering van het koersplan met een jaar te verlengen vanwege de invloed van COVID-19 op de uitvoering van onderdelen uit het koersplan.

Onderwijskundige prestaties

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2019 een positief rapport over Tabijn uitgebracht. Visieontwikkeling, aanbod van soort onderwijs, kwaliteitscultuur en professionele houding worden als ‘goed’ gekwalificeerd. De basiskwaliteit is binnen het bestuur en de onderzochte scholen aanwezig.

Eind 2021 is tussen RvT, CvB en directie nadrukkelijk stil gestaan bij de uitkomsten van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek van de uitstroomgegevens van leerlingen van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs op basis van de adviezen van de school en de eindtoetsscores Cito eindtoets. Op het vlak van leerstofaanbod op scholen en het kansrijk adviseren van leerlingen zijn in 2022 verbetertrajecten gestart.

Passend onderwijs - samenwerkingsverband

Tabijn participeert in twee samenwerkingsverbanden, “Passend Onderwijs IJmond” en “Samenwerkingsverband PO Noord-Kennemerland”. Ze streven naar hetzelfde resultaat: een passende begeleiding voor elk kind. De governance en de wijze van besteding van middelen binnen de samenwerkingsverbanden blijven algemene aandachtspunten.

Financiële en operationele prestaties

Via periodieke rapportages wordt de RvT door het CvB geïnformeerd over de financiële en operationele prestaties. In de vergaderingen van de RvT worden actuele ontwikkelingen besproken, zowel mondeling als aan de hand van schriftelijke stukken.

Het jaarverslag 2021 is besproken met de accountant en goedgekeurd door de RvT. De bevindingen van de accountant waren positief. Het financiële beleid is vooral gebaseerd op kasstromen. De financierbaarheid van activiteiten en beheersing van (liquide) risico's staan daarbij voorop. De interne rapportages beoordeelt de RvT als adequaat en van een goed kwalitatief niveau.

De structurele financiering van Tabijn Opvang B.V. is onderwerp van overleg geweest in 2022. Zienswijzen zijn daarbij gedeeld ten aanzien van risicobeheersing en investeringsmogelijkheden.

Dialogoog met belanghouders

CTR (Centrale Tabijn Raad)

Een belangrijke verandering binnen Tabijn was de totstandkoming van de Centrale Tabijn Raad (CTR). Binnen de CTR zijn alle geledingen van ouders (2 ouders van de opvang), GMR (8 leden waarvan 4 medewerkers en 4 ouders van leerlingen) en de ondernemingsraad (2 leden die werkzaam zijn in de Tabijn Opvang B.V.). Daarbij is evident dat de CTR en de lokale medezeggenschapsorganen met elkaar in nauw overleg staan. Met deze wijziging binnen Tabijn is sprake van een nieuwe opzet in de structuur die een kwalitatief interne medezeggenschap van hoog niveau kan stimuleren en zorgdraagt voor integraliteit. Onderwijs en opvang zijn middels personeelsleden en ouders nu vertegenwoordigd in één orgaan. De groei en werking van de CTR wordt vanuit de RvT gevolgd.

Minimaal twee keer per jaar is rechtstreeks contact tussen (leden van) RvT en CTR. In 2022 kwamen daarbij onder meer de volgende onderwerpen aan de orde:

- oprichting CTR
- ontwikkelingen binnen beide gremia afzonderlijk

- kwaliteit van het onderwijs en de opvang
- eigenstandig informatie ophalen binnen de organisatie door beide gremia afzonderlijk
- organiseren van een gezamenlijke thema-avond in 2023.

Overig

Leden van de RvT laten zich, waar mogelijk, zien bij evenementen en activiteiten van Tabijn. In 2022 was de RvT onder meer vertegenwoordigd bij de startbijeenkomst met stakeholders voor het nieuwe koersplan 2024-2028 en het slaan van de 1^e paal voor de nieuwbouw van het Kindcentrum Cornelis in Uitgeest. Er werden door leden van de RvT weer enkele scholen/kindcentra bezocht waaronder dit jaar Kindercentrum Kornak (Uitgeest) en IKC Rinket (Heemskerk). Deze bezoeken zijn waardevol en geven de RvT meer inzicht in de vertaling van ambities en beleid in de praktijksituatie op de scholen/kindcentra.

Risicobeheersing

Met voorziene risico's wordt door de RvT zoveel mogelijk rekening gehouden op basis van aard, omvang en kans. Doel is de risico's te beperken en/of te beheersen door te nemen maatregelen of aanpassing in beleid. In haar vergadering van april 2022 hebben de RvT, CvB en controller de opvolging risicomanagement en frauderisico-analyse besproken.

Het personeelstekort op de arbeidsmarkt heeft een grotere zwaarte gekregen in de risicoanalyse. Uitval van ondersteunende ICT-systemen, imagoschade in media en de gevolgen van pandemieën zijn de belangrijkste risico's op organisatieniveau. Daarnaast blijft de wisselvalligheid van de landelijke en lokale politiek een risicofactor van belang.

Het CvB heeft de RvT adequaat geïnformeerd over de wijze waarop gelden uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) binnen Tabijn hiervoor worden ingezet.

Het risicoprofiel voor de stichting wordt periodiek geactualiseerd.

Accountant

De keuze voor de benoeming van de accountant geschiedt op basis van prijs/kwaliteit. De jaarstukken 2022 van stichting Tabijn zijn op basis van een meerjarige overeenkomst gecontroleerd door Flynth accountants en van een goedkeurende accountantsverklaring voorzien.

Besluiten toezichthoudende rol

In de verantwoording van de gehouden vergaderingen zijn tevens de besluiten aangaande de toezichthoudende rol van de RvT opgenomen.

Conclusie toezichthoudende rol

Geconcludeerd wordt dat het onderwijskundig en pedagogisch beleid binnen de scholen van Tabijn in totaliteit positief is. Het koersplan 2019-2022 met verlenging van een jaar blijft uitdagend voor het CvB. Dat geldt onder andere voor de zichtbaarheid van de kwalitatieve groei van de scholen/kindcentra. De afzonderlijke scholen en kindcentra hebben over het algemeen een toekomstbestendige exploitatie. Daarbij moet sprake zijn van een kwantitatieve en kwalitatieve balans in formatieplaatsen in relatie tot het leerlingenaantal.

De RvT constateert dat op basis van de beschikbare informatie de financiële continuïteit van de stichting niet ter discussie staat.

IV Verslag vanuit de werkgeversrol

Topstructuur

De stichting wordt bestuurd door een College van Bestuur (CvB). Ultimo verslagjaar is sprake van één bestuurder die voor onbepaalde tijd is benoemd.

Evaluatie CvB

In mei 2022 werd het jaar 2022 geëvalueerd en werden doelen geformuleerd voor 2022. Punten die in de evaluatie aan de orde kwamen waren onder andere:

- gevolgen COVID-19 voor de organisatie
- realisatie doelen koersplan
- persoonlijk functioneren
- persoonlijke- en organisatiedoelen 2022.

Namens de RvT hebben de voorzitter en een lid van de RvT de evaluatie over 2021 met het CvB uitgevoerd. Ter voorbereiding op het gesprek met het CvB is het standaard instrument "Evaluatie voor bestuurders in onderwijs" toegepast.

De samenwerking tussen CvB en RvT is goed. Vanuit een kritische houding vinden open discussies plaats waarbij een ieder zich bewust is van de eigen taak en rol. Het CvB is sterk in haar (zelf)reflectie en kan goed onder woorden brengen wat haar beweegt, wat ze vindt en waar ze voor gaat/staat. De organisatie heeft de COVID-19 periode onder haar leiding goed doorstaan, is koersvast gebleken en uitgegroeid tot een netwerkorganisatie. Vanuit het uitgebreide evaluatiegesprek kan de RvT niet anders concluderen dan dat het CvB zeer goed heeft gefunctioneerd in opnieuw een enerverend jaar waarin het onderwijs en de opvang Tabijn zich hebben bevonden.

Beloning en Wet Normering Topinkomens (WNT)

De honorering van leden van het bestuur wordt begrensd op grond van de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT), aangevuld met een sectorale regelgeving door de Minister van OCW. Vanuit deze laatste regelgeving blijkt dat Tabijn valt onder klasse D op basis van de volgende score:

Gemiddelde totale baten	6 punten
Gemiddeld aantal leerlingen	3 punten
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	<u>1 punt</u>
Totaal aantal complexiteitspunten	10 punten

De maximale beloning op grond van de WNT klasse D voor topfunctionarissen in de stichting was in 2022 € 168.000 inclusief overeengekomen beëindigingsvergoedingen.

De honorering 2022 voor het CvB past binnen de WNT en sectorale regeling. De verantwoording over 2022 kan als volgt worden weergegeven:

Functie	Naam	Periode	In FTE	Beloning	Beloning op termijn	Beloning totaal
Voorzitter CvB	Mw. C. Smits	01-01/31-12	1,0	€ 145.114	€ 22.437	€ 167.551

V Verslag vanuit de klankbordfunctie

Zowel individuele leden als de RvT als collectief fungeren als klankbord voor de bestuurder. Naast tussentijdse momenten komt de klankbordrol van de RvT in vergaderingen aan de orde. In 2022 betrof dit onder andere de situatie rondom een kindcentrum in Castricum-Oost, de huisvesting Otterkolken (Heemskerk), het strategisch personeelsbeleid en de strategische positie van Tabijnscholen in de regio.

Samenwerking met derden

Met regelmaat wordt door de stichting gekeken naar mogelijke samenwerking met andere organisaties. In voorkomende gevallen wordt samengewerkt met andere onderwijsinstellingen onder andere om op de gevolgen van de krimp van het aantal leerlingen in de regio en de problematiek op de arbeidsmarkt zo goed mogelijk te anticiperen.

VI Over de RvT

Profielschets

Bij de werving en selectie van leden van de RvT wordt gewerkt met profielschetsen (kenmerken) die pluriformiteit van leden en diversiteit van deskundigheidsterreinen van leden beoogd te geven. De profielschets beschrijft de algemene en specifieke deskundigheden en de persoonlijke kwaliteiten waarover voorzitter en leden van de raad dienen te beschikken.

Werving en selectie

Vacatures voor de RvT worden openbaar bekend gemaakt. Bij iedere vacature wordt door de RvT getoetst of aanpassing van de profielschets wenselijk is en wordt een selectiecommissie benoemd.

Leden worden geselecteerd op deskundigheid van een vakgebied en andere kwaliteiten waaronder:

- Kennis van bestuurlijke verhoudingen;
- Kennis van onderwijs en opvang;
- Financiële kennis;
- Juridische kennis;
- Human resource transitie management;
- Strategisch denk- en werkvermogen op hbo- of academisch niveau;

Bij de samenstelling van de RvT wordt voorts gelet op voldoende spreiding van maatschappelijke achtergronden en regionale binding van leden. Er wordt gestreefd naar een diversiteit die recht doet aan de pluriformiteit van de samenleving. Een profielschets bevat gewenste individuele competenties voor leden en aanvullende eigenschappen en kwaliteiten voor de voorzitter RvT.

Samenstelling en (her)benoemingen RvT gedurende de verslagperiode

De RvT bestaat uit minimaal vijf en maximaal zeven personen volgens de statuten. In de praktijk is gekozen voor een RvT bestaande uit vijf personen aangevuld met een junior lid (leerervaringsplek).

De samenstelling van de RvT ultimo verslagjaar was als volgt:

Mw. E. Hollenberg-Logchies (vrz.) **Kennisterreinen bestuurlijke kennis, governance, onderwijs, (ortho)pedagogiek**

Beroep/relevante nevenfuncties Ondernemer De Kracht van Samen
Lid RvT Stichting De Klas op Wielen
Lid bestuur Stichting KinderBeestFeest
Lid RvT Stichting AKJ en Stichting Zorgstem

Mw. J.P.A. de Goede (vice vrz.)	Kennisterreinen veranderekunde en organisatieontwikkeling, positionering en marketing, HRM
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Ondernemer/eigenaar Coreness B.V. The Change Academy Vicevoorzitter RvT OPSPOOR - Purmerend Lid RvC Pre Wonen – Velsbroek Bestuurslid Stichting Zaanse Schans
Mw. J. Waelen	Kennisterreinen onderwijs
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Teamleider Learn! Academy - VU Ondernemer leiderschap & leren
Dhr. A.H. Hoekstra	Kennisterreinen onderwijs, arbeidsmarkt
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Voorzitter CvB Pontis Onderwijsgroep Lid bestuur Voion Cao onderhandelaar VO-raad Voorzitter Topgroep (samenwerking VO bestuurders NHN)
A.B.M. Gieling	Kennisterreinen bestuurlijke kennis, financiën, governance
<i>Beroep/relevantie nevenfuncties</i>	Bestuurder De Woonschakel Westfriesland - Medemblik Lid RvT Sarkon – Den Helder
Dhr. K. Hand (leerervaringsplek)	Financiën, bedrijfsvoering
<i>Beroep/relevantie nevenfuncties</i>	Business Development/Sales ECW Energy

Een zittingsperiode van een lid van de RvT bedraagt vier jaar. De leden kunnen maximaal één keer herbenoemd worden in hun functie. Het volgende schema van aftreden is van kracht:

Naam	Functie	Afloop 1 ^e periode	Afloop 2 ^e periode
Mw. E. Hollenberg-Logchies	Voorzitter	31-12-2021	31-12-2025
Mw. J.P.A. de Goede	Vicevoorzitter	31-12-2021	31-12-2025
Mw. J. Waelen	Lid	30-06-2023	30-06-2027
Dhr. A.H. Hoekstra	Lid	31-01-2023	31-01-2027
Dhr. A.B.M. Gieling	Lid	31-01-2023	31-01-2027
Dhr. K. Hand	Junior lid	30-06-2023	n.v.t.

Vanaf 1 juli 2021 wordt een leerervaringsplek ingevuld door dhr. K. Hand. In de RvT van december zijn dhr. A.H. Hoekstra en dhr. A.B.M. Gieling herbenoemd voor een 2^e zittingstermijn.

Introductieprogramma & scholing

Nieuwe leden van de RvT worden, voor zover zij nog niet actief zijn binnen de onderwijssector, in de gelegenheid gesteld een algemene opleiding over de sector/de rol van toezichthouder te volgen. Bij de introductie hoort ook een kennismaking met de organisatie en het beschikbaar stellen van relevante organisatiestukken.

Collectief heeft de RvT gewerkt aan scholing door onder andere een themabijeenkomst op 1 december rondom toezicht op innovatie in het onderwijs en de kinderopvang onder leiding van een externe deskundige.

Lidmaatschappen

De leden van de RvT zijn aangesloten bij de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijs Instellingen en Kinderopvang (VTOI-NVTK).

Commissies

Vanuit de RvT zijn in 2021 drie formele commissies benoemd: de remuneratiecommissie, de auditcommissie en de commissie didactische & pedagogische kwaliteit

De samenstelling van de commissies is als volgt:

Remuneratiecommissie	Mw. E. Hollenberg-Logchies, dhr. A.H. Hoekstra
Auditcommissie	Mw. J.P.A. de Goede, dhr. A.B.M. Gieling, dhr. K. Hand
Didactische & pedagogische kwaliteitscommissie	Mw. J. Waelen, mw. E. Hollenberg-Logchies

De agendavoorbereiding vindt plaats door de voorzitter en de vicevoorzitter van de RvT en het CvB. De remuneratiecommissie voert namens de RvT het jaargesprek over het functioneren van het CvB en bespreekt daarbij tevens de arbeidsvoorwaarden. Zij brengen hierover verslag uit aan de gehele RvT. Over 2022 heeft een reguliere evaluatie van het CvB plaatsgevonden (verantwoording in paragraaf IV van het verslag RvT).

De auditcommissie is in 2022 drie keer samen met de bestuurder en de controller bijeengewees. Onderstaand zijn de belangrijkste onderwerpen weergegeven die in de vergaderingen van de auditcommissie aan de orde zijn gekomen. Waar nodig brengt de auditcommissie een advies uit aan de RvT. Notulen van de vergaderingen van de auditcommissie worden aan alle leden van de RvT gestuurd.

Besproken onderwerpen auditcommissie:

12 april	Voorlopige financiële jaarcijfers 2021, risicomanagement & frauderisico, cijfers t/m februari 2022
20 juni	Concept accountantsverslag, jaarverslag Tabijn en Tabijn Opvang B.V., financiële rapportage t/m april
12 december	Meerjarenbegroting incl. kaderbrief, voorziening groot onderhoud, financiële rapportage t/m oktober, risicoprotocol

De commissie didactische & pedagogische kwaliteitscommissie is in 2022 twee keer bij elkaar geweest. De belangrijkste gespreksonderwerpen waren daarbij de Kwaliteitsmonitor doelwaarden, het Kwaliteitskompas en de inzet/aanpak van de NPO gelden.

Zelfevaluatie 7 juli 2022

De RvT bespreekt minimaal één keer per jaar zijn eigen functioneren. Het doel van de evaluatie is niet om alleen te kijken hoe de RvT in de achterliggende periode heeft gefunctioneerd (zowel binnen zijn eigen gezelschap als naar buiten toe richting CvB en diverse belanghebbenden), maar ook wordt stil gestaan bij welke verbeteringen in de toekomst gewenst zijn. Verbeteringen worden gesignaleerd en criteria waaraan (nieuwe) leden moeten voldoen, worden aangescherpt.

De zelfevaluatie 2022 stond onder leiding van een externe deskundige. Tijdens deze zelfevaluatie stond een centraal thema geagendeerd: *‘zicht krijgen op aandachtspunten bij het functioneren als team, zeker wanneer het onverhoopt ‘spannend’ wordt.’* Daarbij kwamen persoonlijke waarden en kenmerken aan de orde en werd stil gestaan bij het toezicht houden met hoofd, hart en onderbuik.

Naast eigen drijfveren werd gereflecteerd op de RvT als team, hoe handelen wij in combinatie met elkaar aan de hand van onze toezichtvisie (onze bedoeling) en welke afspraken maken wij om nog krachtiger de rol van toezichthouder uit te kunnen voeren samen met het CvB.

Integriteit en onafhankelijkheid

Leden van de RvT zijn onafhankelijk. De RvT is zodanig samengesteld dat de leden ten opzichte van elkaar, het bestuur en welk deelbelang dan ook onafhankelijk en kritisch kunnen functioneren en hun taak naar behoren kunnen vervullen. Nevenfuncties van leden worden gemeld binnen de RvT. De leden van de RvT hebben geen nevenfuncties die tegenstrijdig zijn aan het belang van Tabijn. Ofwel er is een waarborg dat de leden van de RvT op onafhankelijke wijze tot hun oordeel kunnen komen.

Aanspreekbaarheid

De RvT is aanspreekbaar en legt verantwoording af over het gehouden toezicht op het bestuur waaronder de onderwijskundige, pedagogische en financiële prestaties van de stichting. De RvT hecht grote waarde aan zijn aanspreekbaarheid. Een ieder is uitgenodigd zich openlijk tot de RvT te wenden als daar aanleiding toe is. Dit doet de RvT in transparantie met het CvB. De RvT stelt zich op het standpunt niet te reageren op anonieme brieven of uitingen.

Informatievoorziening & contacten

Om zijn toezichthoudende taak goed uit te kunnen oefenen ontvangt de RvT gestructureerd periodieke informatie over de prestaties en voortgang van de financiële resultaten in relatie tot de beoogde doelen en relevante ontwikkelingen. De RvT laat zich ook buiten het bestuur om informeren binnen en buiten de organisatie. De RvT ervaart vooral de contacten tijdens schoolbezoeken en met de CTR van groot belang omdat daarmee vanuit verschillende perspectieven informatie wordt verkregen over de werking binnen de stichting. Ook het feit dat zeer regelmatig mt- en of stafleden aansluiten bij een deel van de RvT overleggen en/of commissievergaderingen wordt als zeer waardevol ervaren.

De bespreking van de jaarrekening met de accountant biedt eveneens inzicht in de geleverde prestaties van de stichting, ook ten opzichte van andere onderwijsinstellingen en in het licht van relevante wet- en regelgeving voor het primair onderwijs.

Eigen netwerken, persoonlijke en collectieve deskundigheidsbevordering en het raadplegen van digitale bronnen via internet zijn van belang bij het uitvoeren van de toezichthoudende rol.

Honorering RvT

De VTOI kent beleidsregels voor de honorering van leden van de RvT binnen de onderwijssector. De VTOI raadt aan om omvang van de organisatie, gemiddelde tijdsbesteding en benchmarkgegevens mee te wegen in het bepalen van de hoogte van de honorering.

In 2020 is aan de hand van een uitgewerkt memo de honorering van leden van de RvT besproken voor de periode 2020-2024.

Leden van de RvT van stichting Tabijn worden geacht op professionele wijze invulling te geven aan het toezichthouderschap en daar ook in voldoende mate tijd voor vrij te maken. De honorering moet passend zijn bij de verantwoordelijkheden (waaronder ook het toezicht op onderliggende rechtspersonen van Tabijn) en tijdsinzet, maar ook maatschappelijk uitlegbaar en aanvaardbaar. Daarbij houdt de RvT ook rekening met de maatschappelijke inzet die de afzonderlijke leden willen plegen bij de uitoefening van het toezichthouderschap en de daaraan gekoppelde honorering. De RvT acht zowel de maximaal wettelijk mogelijke beloning op grond van de WNT als de maximum bedragen op grond van tijdsbeslag door de VTOI/VTNK van een te hoog niveau.

De RvT wenst een honorering vast te stellen gebaseerd op de WNT welke jaarlijks vastgesteld wordt door de rijksoverheid waarbij toetsing plaatsvindt met het normenkader van de VTOI/VTNK. Bij het totale lastenniveau van de kosten van de RvT voor stichting Tabijn betreft de RvT ook kosten van scholing. De bijzondere positie van de vicevoorzitter (rol & taken) is beschreven en vastgelegd.

Voor 2021 t/m 2024 is besloten tot de volgende honorering en kosten voor scholing te komen (onderstaande bedragen zijn gebaseerd op de normbedragen 2021 worden aangepast op basis van door de minister van OCW te bepalen sectorregeling):

WNT klasse	D	Max. beloning lid (3x)	Beloning vicevoorzitter	Max. beloning voorzitter
		€ 16.800	Lid + 25%	Lid + 50%
Honorering RvT Tabijn	In %	40%	40% * 1,25	40%
	In €	€ 6.720	€ 8.400	€ 10.080

Voor een leerervaringsplek RvT geldt een jaarvergoeding op basis van 10% van de maximale norm WNT klasse.

Het scholingsbudget bedraagt 10% van de maximale norm WNT. Het totale scholingsbedrag komt daarmee op € 1.680 x 3 leden + € 2.100 vicevoorzitter + € 2.520 voorzitter = € 9.660. Dit budget kan individueel en/of collectief worden ingezet.

De honorering daalt/stijgt evenredig met de procentuele wijziging van de door de minister van OCV bepaalde jaarlijkse norm WNT voor de onderwijssector. Afgezet tegen het normenkader uurtarief en tijdsbeslag van de VTOI/NVTK (€ 12.726 lid, € 19.089 voorzitter) bedraagt de honorering voor leden RvT en voor de voorzitter 52,8% van de maximale honorering. De RvT acht dit maatschappelijk verantwoord en uitlegbaar.

Over het verslagjaar 2022 zijn de volgende betaling uitgekeerd aan de leden van de RvT:

Naam	Functie	Tijdvak	Honorering vast	Overige betalingen
Mw. E. Hollenberg-Logchies	Lid RvT/vrz.	01-01/31-12	€ 10.080	-
Mw. J. de Goede	Lid RvT/vicevrz.	01-01/31-12	€ 8.400	-
Mw. J. Waalen	Lid RvT	01-01/31-12	€ 6.720	-
Dhr. A.H. Hoekstra	Lid RvT	01-01/31-12	€ 6.720	-
Dhr. A.B.M. Gieling	Lid RvT	01-01/31-12	€ 6.720	-
Dhr. K. Hand	Junior lid	01-01/31-12	€ 1.680	-

Bovenstaande bedragen zijn vrij van BTW.

Overige kosten RvT

De overige kosten in het verslagjaar van de RvT waren als volgt:

- opleidingen/trainingen € 2.065
- advieskosten € 4.356
- aansprakelijkheidsverzekering € 380
- overige kosten € 111

Totaal € 6.912

Bijeenkomsten en besluitenschema

In 2022 is de RvT vijf keer in een formele vergadering bij elkaar gekomen. De agendavoorbereiding voor de vergadering vindt plaats door de voorzitter, vicevoorzitter en het CvB. Twee keer vond een bijeenkomst met een afvaardiging van de CTR en RvT plaats. In december vond in het kader van de eigen scholing een themabijeenkomst van de RvT plaats rondom innovatie (toezien op wat je mogelijk nog niet begrijpt). De RvT kwam eenmaal bij elkaar voor een zelfevaluatie.

Tussen leden van de RvT en CvB-RvT onderling vond met regelmaat ook bilateraal overleg plaats over actuele zaken en ontwikkelingen.

Het globale onderwerpschema van de RvT in 2022 was als volgt:

Vergadering	Onderwerp	Status
08-02-2022	Fusie Vrijburg-Molenhoek – Uitgeest	Goedkeuring
	Marktaandeel/leerlingenaantal Tabijn	Bespreken
	Rapportage t/m december 2021	Bespreken
	Managementletter 2021	Bespreken
	Kindcentrum St. Leonardus	Bespreken
	Covid-19 en gevolgen op scholen	Bespreken
19-04-2022	Pedagogisch beleid	Informatief
	Voorlopige jaarcijfers 2021	Informatief
	Rapportage CvB 1 ^e kwartaal	Bespreken
	Managementrapportage t/m februari	Bespreken
	Risicomanagement	Bespreken

	Code goed bestuur	Bespreken
	Informeel inspectiebezoek	Informatief
	1 ^e indruk opbrengstgesprekken verantwoordingscyclus	Informatief
	Strategisch personeelsbeleid	Klankbord
	Overleg voorzitter CTR	Bespreken
	Pedagogisch beleid kindcentra	Bespreken
	Huisvesting Otterkolken – Heemskerk	Bespreken
	Opvang kinderen Oekraïne Fakkel-Rinket	Informatief
	Strategische verbinding Tabijn met derden	Klankbord
28-06-2022	Jaarrekeningen 2021/controle accountant	Goedkeuring
	Décharge 2021 CvB	Vaststelling
	Financiële rapportage t/m april	Bespreken
	Interimcontrole accountant	Bespreken
	Integriteit/belangen individuele leden RvT	Bespreken
	Start afdeling kinderopvang binnen Tabijn	Informatief
	EMPO/samen opleiding Pabo-studenten	Informatief
	Resultaten preventief medisch onderzoek	Bespreken
27-09-2022	Eindopbrengst scholen/kindcentra	Bespreken
	Opvang kinderen Oekraïne Fakkel-Rinket	Bespreken
	Rapportage CvB 2 ^e kwartaal	Bespreken
	Financiële rapportage t/m augustus incl. situatie ziekteverzekering	Bespreken
	Kosten kindcentrum Binnenmeer	Bespreken
	Nieuwbouw Cunera	Informatief
	Verslag zelfevaluatie RvT	Vaststellen
15-12-2021	Koersplan 2024-2028	Informatief
	Klachtafwikkeling kindcentrum St. Leonardus	Informatief
	Nieuwbouw kindcentrum Leonardus	Informatief
	Financiering kindcentrum Binnenmeer	Informatief
	Jaarplan 2023	Goedkeuring
	Begroting 2023-2025	Goedkeuring
	Herbenoeming 2 leden RvT	Vaststelling
	Strategische positie/ontwikkeling scholen Tabijn	Bespreken
	Opbrengst jaargesprekken scholen	Bespreken
	Dotatie voorziening onderhoud	Bespreken
	Financiële rapportage t/m oktober	Bespreken
	Honorering RvT en bezoldiging bestuurder	Vaststelling
	Terugblik scholing themabijeenkomst RvT	Bespreken

Tijdens de vergaderingen van de RvT en tussendoor is de RvT adequaat geïnformeerd over andere van belang zijnde lopende zaken waaronder de gevolgen en het gevoerde beleid met betrekking tot COVID-19. Aanvullend betrof dit tal van zaken waaronder personele ontwikkelingen, ambities kindcentra en huisvestingsaangelegenheden van scholen.

VII Tot slot

Vooruitblik 2023

De pedagogische doorontwikkeling in kindcentra van Tabijn en uitdagingen op het gebied van huisvesting van scholen zal in 2023 de nodige aandacht vereisen van de RvT. Een nieuw koersplan voor de periode 2024-2028 wordt uitgewerkt en vastgesteld in 2023. De verbinding van Tabijn als netwerkorganisatie binnen de eigen organisatie en naar derden en de strategische positie van scholen vormen voor het CvB belangrijke aandachtspunten.

Punt van zorg blijft de bemensing op de scholen en opvang en de taakbelasting van leerkrachten. Het tekort van leerkrachten en pedagogisch medewerkers op de arbeidsmarkt vergt de nodige creativiteit van Tabijn en andere onderwijsinstellingen. Desondanks stelt de RvT vast dat Tabijn tot op heden vacatures nog goed kan invullen zonder al te grote concessies aan kwaliteitseisen behoeven te doen.

Tot slot blijft het financiële perspectief van Tabijn op lange termijn van belang waarbij sprake moet zijn van een gezonde exploitatie van de afzonderlijke scholen en kindcentra. Dat geldt evenzeer voor de exploitatie van Tabijn Opvang B.V. in de komende jaren.

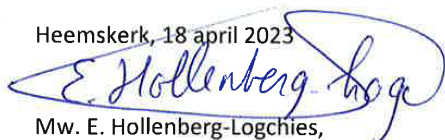
Slotverklaring

De RvT heeft kennis genomen van het verslag van het bestuur over het boekjaar 2022. Daarbij is vastgesteld dat de middelen van stichting Tabijn uitsluitend in het belang van het onderwijs en kinderopvang zijn besteed in overeenstemming met de statuten en de vigerende wet- en regelgeving.

De door het bestuur opgemaakte jaarrekening 2022 omvat de balans, de resultatenrekening en de daarbij behorende toelichting. De jaarrekening is door Flynth accountants gecontroleerd en van een goedkeurende accountantsverklaring voorzien. De RvT kan zich met deze stukken verenigen en heeft de jaarrekening 2022 overeenkomstig goedgekeurd.

Met de vaststelling van de jaarrekening verleent de RvT décharge aan het bestuur voor het gevoerde beleid en beheer. Het jaarresultaat van stichting Tabijn en de voorgestelde resultaatbestemming over 2022 bedraagt € 380.707 positief.

Heemskerk, 18 april 2023



Mw. E. Hollenberg-Logchies,
voorzitter



Mw. J. de Goede,
vicevoorzitter

Mw. J. Waelen,
lid



Dhr. A.B.M. Geling
lid



Dhr. A.H. Hoekstra,
lid



Verklaring aanwending middelen

Het bestuur en de Raad van Toezicht verklaren dat de middelen van de Stichting Tabijn in het verslagjaar uitsluitend zijn aangewend in het belang van het onderwijs.

Heemskerk, 18 april 2023

Namens de Raad van Toezicht



Mw. E. Hollenberg-Logchies,
voorzitter

Namens het College van Bestuur



Mw. C. Smits
voorzitter

Jaarrekening 2022

Inhoudsopgave

A	Geconsolideerde jaarrekening	
A1	Geconsolideerde balans per 31 december 2022	67
A2	Geconsolideerde staat van baten en lasten	68
A3	Geconsolideerde kasstroomoverzicht	69
A4	Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening	70
A5	Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans	74
A6	Toelichting behorende tot de geconsolideerde staat van baten en lasten	81
B	Enkelvoudige jaarrekening Stichting	
B1	Enkelvoudige balans per 31 december 2022	86
B2	Enkelvoudige staat van baten en lasten	87
B3	Enkelvoudig kasstroomoverzicht	88
B4	Grondslagen voor de enkelvoudige jaarrekening	89
B5	Toelichting behorende tot de enkelvoudige balans	90
B6	Model G: verantwoording subsidies	96
B7	Niet uit de balans blijken verplichtingen	98
B8	Toelichting behorende tot de enkelvoudige staat van baten en lasten	100
B9	Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	107
B10	Verbonden Partijen	111
B11	Bestemming van het exploitatiesaldo	112
C	Overige Gegevens	
C1	Controleverklaring	114
C2	Gegevens rechtspersonen	115

A1 Geconsolideerde balans per 31 december 2022*(na resultaatverwerking)*

1	Activa	31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
	Vaste activa		
1.1	Immateriële vaste activa	47.812	56.250
1.2	Materiële vaste activa	10.574.804	9.543.838
1.3	Financiële vaste activa	238.319	238.319
	<u>Totaal vaste activa</u>	10.860.935	9.838.407
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.204.905	2.524.266
1.7	Liquide middelen	8.501.703	5.982.439
	<u>Totaal vlottende activa</u>	9.706.608	8.506.705
	<u>Totaal activa</u>	<u>20.567.543</u>	<u>18.345.112</u>
2	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
2.1	<u>Eigen vermogen</u>	10.900.915	10.202.208
2.3	<u>Voorzieningen</u>	3.794.702	3.662.789
2.4	<u>Langlopende schulden</u>	276.312	0
2.5	<u>Kortlopende schulden</u>	5.595.614	4.480.115
	<u>Totaal passiva</u>	<u>20.567.543</u>	<u>18.345.112</u>

A2 Geconsolideerde Staat van baten en lasten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	42.178.145	36.663.559	37.187.241
Overige overheidsbijdragen	416.966	358.468	1.174.854
Overige baten	4.997.840	4.146.358	3.593.076
Totaal baten	47.592.951	41.168.385	41.955.171
Lasten			
Personeelslasten	39.083.675	35.551.815	33.753.488
Afschrijvingen	1.439.585	1.459.925	1.418.719
Huisvestingslasten	2.890.705	3.019.867	2.537.006
Overige lasten	3.464.111	3.067.778	2.880.099
Totaal lasten	46.878.076	43.099.385	40.589.312
Saldo baten en lasten	714.875	-1.931.000	1.365.859
Financiële baten	15.627	16.000	1.255
Saldo fin. baten en lasten	15.627	16.000	1.255
Resultaat	730.502	-1.915.000	1.367.114
Vennootschapsbelasting	31.796	28.200	18.348
Resultaat na belasting	698.706	-1.943.200	1.348.766

A3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht

	2022 EUR	2021 EUR
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>		
Resultaat saldo baten en lasten na VpB	683.079	1.347.511
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	1.424.811	1.412.531
Afschrijvingen goodwill	8.438	6.188
Mutaties voorzieningen	131.913	133.302
	1.565.162	1.552.021
<u>Veranderingen in vlottende middelen</u>		
- Vorderingen	1.319.361	40.926
- Effecten		
- Kortlopende schulden	1.115.499	-209.723
	2.434.860	-168.797
- Ontvangen interest	15.627	1.255
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	4.698.728	2.731.990
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		
Immateriële vaste activa		
(des)Investerings in materiële vaste activa	-2.455.776	-2.089.420
(des)Investerings in immateriële vaste activa	0	-27.000
(des)Investerings in financiële vaste activa	0	19.200
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.455.776	-2.097.220
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>		
Mutatie kredietinstellingen		
Mutatie overige langlopende schulden	276.312	
	276.312	
Overige mutaties EV	0	0
<u>Mutatie liquide middelen</u>		
	2.519.264	634.770
Beginstand liquide middelen	5.982.439	5.347.669
Mutatie liquide middelen	2.519.264	634.770
<u>Eindstand liquide middelen</u>	8.501.703	5.982.439

A4 Grondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening

Algemene waarderingsgrondslagen

Algemeen

Stichting Tabijn is statutair gevestigd op de Trompet 1960, 1967 DB Heemskerk. Het KvK-nummer van de stichting is 41226831. De stichting heeft ten doel het bevorderen van het katholiek, protestants-christelijk, interconfessioneel en algemeen bijzonder basisonderwijs. Stichting Tabijn stelt zich niet hoofdelijk aansprakelijk voor uit rechtshandelingen voortvloeiende schulden.

Grondslag voor consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening van Stichting Tabijn zijn de financiële gegevens verwerkt van de tot de groep behorende maatschappijen en andere rechtspersonen waarop een overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend of waarover de centrale leiding wordt gevoerd. De geconsolideerde jaarrekening is opgesteld met toepassing van de grondslagen voor de waardering en de resultaatbepaling van Stichting Tabijn.

De financiële gegevens van de groepsmaatschappijen en de andere in de consolidatie betrokken rechtspersonen en vennootschappen zijn volledig in de geconsolideerde jaarrekening opgenomen onder eliminatie van de onderlinge verhoudingen en transacties.

De resultaten van nieuw verworven groepsmaatschappijen en de andere in de consolidatie meegenomen rechtspersonen en vennootschappen worden geconsolideerd vanaf de overnamedatum. Op die datum worden de activa, voorzieningen en schulden gewaardeerd tegen de reële waarden. De betaalde goodwill wordt geactiveerd en afgeschreven over de economische levensduur. De resultaten van afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie verwerkt tot het tijdstip waarop de groepsband wordt verbroken.

Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

De jaarrekening is opgesteld in overeenstemming met Titel 9 BW2 en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving. In het bijzonder is RJ 660 Onderwijsinstellingen toegepast. Voorts is rekening gehouden met van toepassing zijnde ministeriele regelingen. Alle vermelden bedragen zijn in euro's.

Deelnemingen

Stichting Tabijn is 100% aandeelhouder van de Tabijn Opvang B.V.

Vergelijking met voorgaand jaar

De vergelijkende cijfers zijn vanwege vergelijkingsdoeleinden gewijzigd.

Waardering van de activa en de passiva

Activa en passiva zijn opgenomen tegen nominale waarde tenzij hieronder anders is vermeld. Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa, verplichten, baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld.

Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten bij stichting Tabijn effecten, vorderingen, liquide middelen en langlopende en kortlopende schulden.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde, inclusief direct toerekenbare transactiekosten. Na de eerste opname worden financiële instrumenten gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Indien er geen sprake is van agio of disagio en direct toerekenbare transactiekosten is de geamortiseerde kostprijs gelijk aan de nominale waarde. Op vorderingen wordt een noodzakelijke geachte voorziening getroffen voor risico van oninbaarheid.

Waarderingsgrondslagen voor de balans

Materiele vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, dan wel lagere actuele waarde verminderd met de cumulatieve afschrijvingen.

Met ingang van 2021 is een schattingswijziging doorgevoerd. Investerings, niet zijnde verbouwing, worden boven de € 2.000,-- (was tot en met 2020 € 1.000) geactiveerd. Bouwinvesteringen, welke Tabijn (een deel) voor eigen rekening neemt, wordt onveranderd boven de € 10.000 geactiveerd.

De afschrijvingen vinden lineair en naar vastgestelde periode plaats op basis van de verwachte economische levensduur. Hiervoor worden de volgende afschrijvingspercentages onderscheiden:

- Gebouw	2,5%
- Verbouwing	5%
- Inventaris en apparatuur	5% - 12,5%
- Leermiddelen	12,5%
- Auto's	25% - 33,3%
- Schoolinventaris	5% - 6,7%
- ICT	20% - 33,3%
- Digitale schoolborden	12,5%
- Installaties	12,5%

Op de aankoop van de grond vindt geen afschrijving plaats.

De gebouwen, terreinen en inventaris, bekostigd via gemeentewege, behoeven niet te worden verzekerd tegen brand-/inbraak-/storm- en waterschade. De gemeente draagt het risico.

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom.

De permanente gebouwen waarin de scholen gehuisvest zijn en de terreinen zowel bebouwd als onbebouwd, zijn, voor zover niet anders wordt aangegeven, juridisch eigendom van het schoolbestuur. De economische eigendommen berusten bij de gemeenten. Zodra de gebouwen en terreinen niet meer voor onderwijs gebruikt worden, dient het schoolbestuur deze gebouwen en terreinen om niet over te dragen aan de gemeente.

Kosten voor groot onderhoud worden onttrokken aan de voorziening groot onderhoud.

Immateriële vaste activa

De onder de immateriële vaste activa opgenomen goodwill is gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. Het afschrijvingspercentage is gesteld op 12,5% (8 jaar), in overeenstemming met de schooltijd van een leerling.

Financiële vaste activa

De onder de beleggingen opgenomen obligaties zijn gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs. Aangezien de obligaties tot einde looptijd worden aangehouden, vindt geen aanpassing plaats naar lagere beurswaarde.

Vorderingen

De vorderingen zijn bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde (inclusief transactie- kosten). De vorderingen zijn daarna opgenomen tegen geamortiseerde kostprijs. Voor zover nodig zijn voorzieningen voor mogelijke oninbaarheid in aftrek genomen. De vorderingen hebben een looptijd korter dan een jaar.

Liquide middelen

De liquide middelen zijn gewaardeerd tegen nominale waarde en staan, tenzij anders wordt vermeld, ter vrije beschikking.

Eigen Vermogen

Algemene reserve

De algemene reserve dient voor het opvangen van positieve en negatieve exploitatieresultaten. De reserve kan in specifieke situaties door stichting Tabijn voor bepaalde doeleinden worden aangewend. Dit met de uitdrukkelijke instemming van de Raad van Toezicht.

Bestemmingsreserves publiek:

Exploitatiereserve scholen

De exploitatiereserve scholen wordt gebruikt om de positieve of negatieve exploitatieresultaten mee te verrekenen. De reserve kan in specifieke situaties door de school worden aangewend, mits de ondergrens niet wordt bereikt.

Eigenrisicodragerschap bij ziekte

Tabijn is per 1 januari 2014 uit het vervangingsfonds gestapt en eigen risicodragers geworden voor het ziekteverzuim. De reserve is bestemd om vervangingskosten bij ziekte, hoger dan verwacht, te kunnen opvangen.

Bestemmingsreserves privaat:

Het resultaat van de buitenschoolse opvang en de kosten leerlingenvervoer zijn onder de bestemmingsreserve privaat gebracht. Door fusie per 1 januari 2014 zijn de gelden van de steunstichting toegevoegd aan de bestemmingsreserve privaat.

Voorzieningen

Voorzieningen worden in de balans opgenomen voor:

Verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op balansdatum onzeker zijn, maar redelijkerwijs is in te schatten;
Op de balansdatum aanwezige risico's van bepaalde te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs te schatten is;

Lasten die in een volgend verslagjaar zullen worden gemaakt waarvan de oorsprong in het verslagjaar of in het voorgaand verslagjaar ligt en de voorziening er toe dient de lasten gelijkmatig te verdelen over het aantal verslagjaren.

Voorziening jubileumuitkeringen

Jaarlijks wordt de uitkering aan de voorziening onttrokken en het opgebouwde van de aanwezige werknemers per balansdatum aan de voorziening gedoteerd. Er wordt met loonontwikkeling cao-po rekening gehouden en bij het terugrekenen van de contante waarde met de marktrente. De marktrente is gewijzigd naar 0%.

Voorziening wachtgelduitkeringen

De voorziening wordt bepaald aan de hand van het aantal wachtgelders waar aan het eind van het jaar toekomstige wachtgelduitkeringen tegenover staan. Op basis van inschatting en terugrekenen naar contante waarde wordt de voorziening berekend.

Voorziening langdurig zieken

Jaarlijks wordt de uitkering aan de voorziening onttrokken en het opgebouwde recht van de aanwezige werknemers op balansdatum aan de voorziening gedoteerd. De voorziening wordt gevormd voor medewerkers die naar verwachting na twee jaar niet meer terugkeren in het arbeidsproces.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode, voor personeelsleden ouder dan 57 jaar waarbij een opnameplan is overeengekomen voor een looptijd van maximaal 5 jaar.

Voorziening onderhoud

Er wordt gebruik gemaakt van de tijdelijke overgangsregeling zoals geboden in RJ660 waarbij de voorziening voor de gelijkmatige verdeling van onderhoudslasten gebouwen wordt bepaald op basis van te verwachten kosten over een reeks van jaren op basis van een onderhoudsplan. De voorziening wordt lineair opgebouwd.

Langlopende schulden

De lening wordt tegen nominale waarde opgenomen. De aflossingsverplichting korter dan een jaar wordt onder de kortlopende schulden verantwoord.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden hebben een looptijd van overwegend korter dan 1 jaar.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling (middellood) getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP) en wordt - overeenkomstig de in de RJ aangereikte vereenvoudiging - in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord. De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds.

Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening.

Informatie over eventuele tekorten en de gevolgen hiervan voor de pensioenpremies in de toekomstige jaren is niet beschikbaar.

Grondslagen bij de exploitatie

Baten en lasten

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben en worden gesplitst over de scholen waarop zij betrekking hebben.

Rijksbijdragen OC&W

Rijksbijdragen (lumpsum) worden op basis van de jaarlijkse toekenning in de staat van baten en lasten van het betreffende verslagjaar verwerkt.

Wet Normering Topinkomens

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) van toepassing. Bij de verantwoording van de bezoldiging in de jaarrekening is uitgegaan van de bepalingen zoals opgenomen in de 'Regeling van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van 8 december 2012, nr. WJZ/353186 (10126)'.

Grondslagen bij bepaling exploitatiesaldo

De scholen ontvangen de inkomsten, die door OC&W beschikbaar gesteld worden op basis van het leerlingenaantal, gemiddelde gewogen leeftijd (GGL) van de leerkrachten en andere vastgestelde wegingsfactoren. Naar rato, op basis van de totale inkomsten, worden de bijdrage onderwijsbureau en algemene middelen bij de scholen in rekening gebracht. De werkelijke loonkosten en daarnaast alle lopende uitgaven en ontvangsten zijn verwerkt in de exploitatie. Hier vloeit een saldo uit voort wat verrekend wordt met de reserve van de school.

Het onderwijsbureau heeft een vast budget toegewezen gekregen. Maandelijks worden alle betreffende uitgaven van het bureau verwerkt en op het einde van het jaar vloeit hier een saldo uit voort. Dit wordt verrekend met de algemene reserve van het bureau.

De algemene middelen worden op nacalculatiebasis verrekend met de scholen.

Grondslagen kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen. Dit overzicht geeft weer waaraan de in de verslagperiode beschikbaar gekomen gelden zijn besteed. In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

A5 Toelichting behorende tot de geconsolideerde balans

1 Activa

Vaste activa

1.1 Immateriële vaste activa

Goodwill

Saldo 31-12-2021			Mutaties 2022						Saldo 31-12-2022		
Verkrijgings- prijs	Afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringe n	Des- investe- ringen	volledig afgeschreven	Afschrijvingen	Des- afschrijving	Volledig afgeschreven	Verkrijgings- prijs	Afschrijvinge n	Boekwaarde
EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR		EUR	EUR	EUR	EUR
67.500	11.250	56.250				8.438			67.500	19.688	47.812

1.2 Materiële vaste activa

1.2.0 Grond

1.2.1 Gebouw, verbouwingen en installaties

1.2.2 School- en kantoorinventaris
ICT
Installaties

1.2.3 Leermiddelen

1.2.4 Overige materiële vaste activa
Auto's

Totaal materiële vaste activa

Saldo 31-12-2021			Mutaties 2022						Saldo 31-12-2022		
Verkrijgings- prijs	Afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringe n	Des- investe- ringen	volledig afgeschreven	Afschrijvingen	Des- afschrijving	Volledig afgeschreven	Verkrijgings- prijs	Afschrijvinge n	Boekwaarde
EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR		EUR	EUR	EUR	EUR
438.203		438.203							438.203	0	438.203
6.528.855	2.196.212	4.332.643	1.139.178		6.349	360.935		6.349	7.661.684	2.550.798	5.110.886
5.207.498	2.390.348	2.817.150	624.359		9.052	364.041		9.052	5.822.805	2.745.337	3.077.468
3.537.757	2.304.640	1.233.117	485.862		1.107.983	505.949		1.107.983	2.915.636	1.701.562	1.214.074
		0	0			0			0	0	0
1.549.108	850.646	698.462	109.631		149.289	168.009		149.289	1.509.450	869.366	640.084
89.516	65.253	24.263	96.746	37.085		26.920	37.085		149.177	55.088	94.089
17.350.937	7.807.099	9.543.838	2.455.776	37.085	1.272.673	1.425.854	37.085	1.272.673	18.496.955	7.922.151	10.574.804

De verkrijgingsprijs en cumulatieve afschrijvingen 2021 zijn t.o.v. de vastgestelde jaarrekening 2021 aangepast. De boekwaarde per 31-12-21 is ongewijzigd.

1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde 31-12-2021	Mutaties 2022	Boekwaarde 31-12-2022
	EUR	EUR	EUR
1.3.5 Deelneming (Tabijn Opvang B.V.)	100	0	100
Obligaties	210.169	0	210.169
Waarborgsom (tablets Snappet)	28.050	0	28.050
Totaal financiële vaste activa	238.319	0	238.319

		Aanschaf- waarde 31-12-2021	Beurs- waarde 31-12-2021	Beurs- waarde 31-12-2022	Aanschaf- waarde 31-12-2022
Obligaties	Einde looptijd				
7,5 % NEDERLAND	Jan 2023	210.169	249.240	231.255	210.169
		210.169	249.240	231.255	210.169

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

		31-12-2022
		EUR
1.5.1	Debiteuren	97.686
1.5.2	Kortlopende vorderingen op OCW	345.770
1.5.3	Verbonden partijen	
1.5.5	Overige vorderingen	
	Vorderingen Gemeenten	91.524
	Overige vorderingen	31.210
		122.734
1.5.6	Overlopende activa	
	Vooruitbetaalde - en nog te ontvangen posten	638.715
	Totaal vorderingen	1.204.905

- 1.5.5 Vorderingen Gemeenten: Het voorbereidingskrediet Binnenmeer is door de gemeente Uitgeest in 2022 overgemaakt. Een deel van de kosten zal in 2023 gemaakt worden.

1.7 Liquide middelen

		31-12-2022
		EUR
1.7.2	Banken (inclusief spaarrekening)	8.501.703
	Totaal liquide middelen	8.501.703

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

	Mutaties t/m 31-12-2022			
	Saldo 31-12-2021	Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12-2022
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.0 Kapitaal	554			554
2.1.1 Algemene reserve	3.537.645	-957.946		2.579.699
2.1.2 Bestemmingsreserve publiek	5.268.909	1.709.629		6.978.538
2.1.3 Bestemmingsreserve privaat	1.359.424	-17.300		1.342.124
totaal bestemmingsreserve	6.628.333	1.692.329	0	8.320.662
2.1.4 Bestemmingsfonds SWV IJmond	35.676	-35.676		0
Totaal eigen vermogen	10.202.208	698.707	0	10.900.915

Bestemmingsreserves

Uitsplitsing publiek - privaat

	Mutaties t/m 31-12-2022			
	Saldo 31-12-2021	Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12-2022
	EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.2 <u>Bestemmingsreserves Publiek</u>				
Reserve scholen	3.396.976	1.555.076		4.952.052
Koersplan 19-23	477.880	-77.861		400.019
NPO-gelden	629.053	457.889		1.086.942
Strategisch personeelsbeleid	765.000	-225.474		539.526
Totaal publiek	5.268.909	1.709.629	0	6.978.538
2.1.3 <u>Bestemmingsreserves Privaat</u>				
Reserve privaat steunstichting	1.359.424	-17.300		1.342.124
Totaal privaat	1.359.424	-17.300	0	1.342.124
Totaal	6.628.333	1.692.329	0	8.320.662

NPO-gelden: in 2021 is er vanwege opgelopen onderwijsachterstanden door Corona door de overheid geld beschikbaar gesteld. Voor de in 2021 en 2022 niet uitgegeven Nationaal Programma Onderwijs (NPO) gelden is deze reserve gevormd. Deze gelden moeten voor 1 augustus 2025 uitgegeven zijn.

2.3 Voorzieningen

	Mutaties 2022					Onderverdeling saldo 2022		
	Saldo 31-12-2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2022	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.3.1 Personeelsvoorzieningen								
Jubileumuitkeringen	274.910	69.244	25.975		318.179	31.818	127.272	159.089
Wachtgelduitkeringen	630.000	150.000	104.507		675.493	67.549	270.197	337.747
Langdurig zieken	492.857		161.931	74.666	256.260	256.260		
Duurzaam inzetbaarheid	0	0	0		0			
	1.397.767	219.244	292.413	74.666	1.249.932			
2.3.3 Onderhoud	2.265.022	600.000	320.252		2.544.770	254.477	1.017.908	1.272.385
Totaal voorzieningen	3.662.789	819.244	612.665	74.666	3.794.702			

2.3.1 Jubileumuitkeringen

Deze voorziening wordt gevormd voor uitbetaling van toekomstige jubileumuitkeringen voor personeel bij een dienstverband van 25 en 40 jaar.

Wachtgelduitkeringen

Er is € 104.507 onttrokken en € 150.000 toegevoegd aan de voorziening wachtgelduitkeringen.

2.3.3 Onderhoud

In 2019 is de meerjaren onderhoudsbegroting (2020 t/m 2030) geactualiseerd. De verwachting is dat er gemiddeld jaarlijks € 600.000 zal worden uitgegeven aan groot onderhoud. In de meerjaren onderhoudsbegroting is rekening gehouden met verduurzaming van de schoolgebouwen.

In het najaar 2022 is de meerjaren onderhoudsbegroting (MJOB) geactualiseerd

2.4 Langlopende schulden

	Mutaties t/m 31-12-2022				looptijd langlopende schulden		
	Saldo 31-12-2021	nieuwe financiering	Aflossing	Saldo 31-12-2022	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
Lening nieuwbouw Cornelis	0	300.000	23.688	276.312	23.688	126.336	149.976

De aflossingsverplichting korter dan 1 jaar van € 23.688 is onder de overige kortlopende schulden gebracht.

2.5 Kortlopende schulden

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
2.5.3 Crediteuren	455.089	535.175
2.5.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.674.093	1.476.204
2.5.8 Schulden terzake pensioenen	476.134	441.653
2.5.9 Overige kortlopende schulden		
Overige	171.947	111.641
	171.947	111.641
2.5.10 <u>Overlopende passiva</u>		
Geormerkte subsidies OCW	495.218	192.382
Vakantie- en eindejaarsuitkering	1.509.355	1.162.800
Overige te besteden subsidies	158.162	142.662
Overige overlopende passiva	655.616	417.598
	2.818.351	1.915.442
Totaal kortlopende schulden	5.595.614	4.480.115

2.5.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

De nog te betalen belasting op 31 december 2022 betreft de loonheffing (LH) over de maand december welke eind januari 2023 voldaan is.

2.5.10 Vakantie- en eindejaarsuitkering

Stijgende loonkosten en groei van het personeelsbestand heeft geleid tot hogere verplichting van het vakantiegeld ultimo 2022.

2.5.10 Overige te besteden subsidies

In 2022 zijn er nieuwe subsidies (o.a. van doorstroom PO naar VO en basisvaardigheden) toegekend, waardoor deze post aanzienlijk gestegen is.

De kosten zullen in 2023 gemaakt worden.

A6 Toelichting behorende tot de geconsolideerde staat van baten en lasten

Baten

Rijksbijdragen OCW

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Rijksbijdrage (PO)	34.180.893	30.137.927	31.704.475
	34.180.893	30.137.927	31.704.475
<u>Overige subsidies OCW</u>			
Geormerkte subsidies	4.482.700	3.868.379	2.248.697
Niet-geormerkte subsidies	2.292.479	1.517.442	1.943.592
	6.775.179	5.385.821	4.192.289
Rijksmiddelen SWV	1.222.073	1.139.811	1.290.477
Totaal rijksbijdragen OCW	42.178.145	36.663.559	37.187.241

Overige overheidsbijdragen

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	416.591	358.468	188.009
Overige overheidsbijdragen	375	0	986.845
Totaal overige overheidsbijdragen	416.966	358.468	1.174.854

Overige baten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Verhuur	120.641	106.209	129.458
Detachering personeel	139.168	111.667	168.050
<u>Overige</u>			
Opbrengst kantine	5.604	2.000	755
BSO en Peuteropvang	4.535.148	3.885.782	3.156.062
Overige	197.279	40.700	138.751
	4.738.031	3.928.482	3.295.568
Totaal overige baten	4.997.840	4.146.358	3.593.076

Lasten

Personele lasten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
<u>Lonen en salarissen</u>			
Bruto Salarissen	28.324.190	24.979.744	24.338.867
Sociale lasten	4.239.347	4.601.239	3.553.937
Pensioenpremie	3.989.483	3.661.934	3.849.000
<u>Lonen en salarissen</u>	36.553.020	33.242.917	31.741.804
<u>Overige personele lasten</u>			
Jubileumuitkeringen	69.244		60.845
Wachtgelduitkeringen	150.000	150.000	36.952
Langdurig zieken	-236.597	-	-89.037
Duurzaam inzetbaarheid	-	-	-
Inhuur personeel	1.025.698	784.098	783.369
Reiskosten woon-werk	128.155	6.500	
Prof onderwijs/opleiding	882.411	996.900	744.576
Vertrekpremies	45.023	50.000	3.482
Overige	466.721	321.400	371.497
	2.530.655	2.308.898	2.011.684
Totaal personele lasten	39.083.675	35.551.815	33.753.488

FTE per functie

			Geconsolideerd
Bestuur/management	26,7		26,4
Onderwijzend personeel	365,2		325,2
Onderwijzend en ondersteunend personeel	129,1		94,7
Totaal	521,0		446,3

Kapitaallasten
Geconsolideerd

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Leermiddelen PO	168.009	199.819	169.016
<u>Overige materiële vaste activa</u>			
Vervoermiddelen	26.920	24.760	20.173
Schoolmeubilair	364.041	376.213	320.434
Computerapparatuur	505.949	504.390	615.094
Installaties	0	0	3.482
	896.910	905.363	959.183
Goodwill	8.438	5.063	6.188
Ge- en verbouwingen	360.935	349.680	284.332
Rentelasten	5.293		
Totaal kapitaallasten	1.439.585	1.459.925	1.418.719

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Huur	10.790	9.000	10.975
Verzekeringen	38.000	24.000	24.353
Dotatie onderhoudsvoorziening	600.000	1.100.000	600.000
Klein onderhoud en exploitatie	647.433	411.500	515.913
Energie en water	483.899	485.299	446.940
Schoonmaakkosten	953.810	858.500	846.843
Heffingen	47.702	59.251	44.155
Overige	109.071	72.317	47.827
Doorbelasting Tabijn Opvang BV	-	-	-
Totaal huisvestingslasten	2.890.705	3.019.867	2.537.006

Overige lasten

Geconsolideerd

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
<u>Administratie- en beheerslasten</u>			
ICT-kosten	461.272	381.000	511.397
Reis- en verblijfskosten	27.908	21.351	302
Accountantskosten	45.042	36.600	42.294
Telefoon- en portokosten e.d.	159.478	93.375	105.651
Kantoorartikelen	19.042	19.300	26.126
Bestuurskosten	42.088	58.000	40.570
Reproductie / Drukwerk	138.184	155.950	137.301
	893.014	765.576	863.641
Leermiddelen	1.262.121	1.054.297	1.065.187
<u>Overige</u>			
Representatiekosten	136.129	236.451	162.060
Kantinekosten	111.676	89.400	83.981
Voedingskosten	86.412	59.300	49.495
Verzorgingskosten	8.267	0	0
Contributies/abonnementen	187.077	160.808	153.689
Medezeggenschaps- en ouderraad	4.305	16.780	3.455
Kosten salaris-/HRM-pakket	83.482	80.000	87.693
Autokosten	34.357	37.100	42.197
Juridische- en advieskosten	199.202	162.500	108.933
vrijwilligersbijdrage	31.814	53.538	34.176
Cultuurkosten	161.508	149.900	85.252
bijdrage bovenschools budget	0	0	0
Overige	264.747	202.128	140.340
	1.308.976	1.247.905	951.271
Totaal overige lasten	3.464.111	3.067.778	2.880.099

In verband met vergelijkende cijfers is er € 97.215 in 2021 van ICT-kosten overgeheveld naar telefoon- en portokosten.

Geconsolideerd

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria van de accountants zijn ten laste gebracht van de organisatie, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW

	<u>Flynth</u>	<u>Flynth</u>	<u>Flynth</u>
Onderzoek jaarrekening 2022	35.000	36.600	34.000
Onderzoek jaarrekening 2021	2.905		
Onderzoek jaarrekening 2020			5.695
Andere controle opdrachten	7.137		2.599
	45.042	36.600	42.294

Financiële baten en lasten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
<u>Financiële baten en lasten</u>			
Rentelasten/ -baten	-2.785	0	-14.837
Overige financiële baten	18.412	16.000	16.092
Saldo fin. baten en lasten	15.627	16.000	1.255

B1 Enkelvoudige balans per 31 december 2022*(na resultaatverwerking)*

1	Activa	31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	9.528.013	9.096.281
1.3	Financiële vaste activa	238.319	238.319
	<u>Totaal vaste activa</u>	9.766.332	9.334.600
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.341.596	2.567.722
1.7	Liquide middelen	7.535.653	5.178.474
	<u>Totaal vlottende activa</u>	8.877.249	7.746.196
	<u>Totaal activa</u>	<u>18.643.581</u>	<u>17.080.796</u>
2	Passiva	31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
2.1	<u>Eigen vermogen</u>	9.739.486	9.220.957
2.3	<u>Voorzieningen</u>	3.794.702	3.662.789
2.5	<u>Kortlopende schulden</u>	5.109.393	4.197.050
	<u>Totaal passiva</u>	<u>18.643.581</u>	<u>17.080.796</u>

B2 Enkelvoudige staat van baten en lasten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	42.178.145	36.663.559	37.187.241
Overige overheidsbijdragen	376.843	358.468	1.168.884
Overige baten	<u>440.017</u>	<u>315.776</u>	<u>437.014</u>
Totaal baten	<u>42.995.005</u>	<u>37.337.803</u>	<u>38.793.139</u>
Lasten			
Personeelslasten	35.515.074	32.636.802	31.416.987
Afschrijvingen	1.317.120	1.357.706	1.371.536
Huisvestingslasten	2.724.312	2.909.367	2.436.862
Overige lasten	<u>2.938.083</u>	<u>2.552.928</u>	<u>2.328.311</u>
Totaal lasten	<u>42.494.589</u>	<u>39.456.803</u>	<u>37.553.696</u>
Saldo baten en lasten	<u>500.416</u>	<u>-2.119.000</u>	<u>1.239.443</u>
Financiële baten	<u>18.113</u>	<u>16.000</u>	<u>5.349</u>
Saldo fin. baten en lasten	<u>18.113</u>	<u>16.000</u>	<u>5.349</u>
Resultaat	<u>518.529</u>	<u>-2.103.000</u>	<u>1.244.792</u>

B3 Enkelvoudig kasstroomoverzicht

	2022 EUR	2021 EUR
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>		
Resultaat saldo baten en lasten	500.416	1.239.443
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	1.317.120	1.371.444
Mutaties voorzieningen	131.913	133.302
	<u>1.449.033</u>	<u>1.504.746</u>
<u>Veranderingen in vlottende middelen</u>		
- Vorderingen	1.226.126	178.515
- Effecten		
- Kortlopende schulden	912.343	-442.489
	<u>2.138.469</u>	<u>-263.974</u>
- ontvangen interest	18.113	5.349
	<u>18.113</u>	<u>5.349</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	4.106.031	2.485.564
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		
Immateriële vaste activa		
(des)Investerings in materiële vaste activa	-1.748.852	-1.664.367
(des)Investerings in financiële vaste activa	0	19.200
	<u>0</u>	<u>19.200</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.748.852	-1.645.167
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>		
Mutatie kredietinstellingen		
Mutatie overige langlopende schulden		
	<u>0</u>	<u>0</u>
Overige mutaties EV	0	0
	<u>0</u>	<u>0</u>
<u>Mutatie liquide middelen</u>	<u>2.357.179</u>	<u>840.397</u>
Beginstand liquide middelen	5.178.474	4.338.077
Mutatie liquide middelen	<u>2.357.179</u>	<u>840.397</u>
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u><u>7.535.653</u></u>	<u><u>5.178.474</u></u>

B4 Grondslagen voor de enkelvoudige jaarrekening

Algemeen

De waarderingsgrondslagen voor de geconsolideerde jaarrekening zijn eveneens van toepassing op de enkelvoudige jaarrekening van stichting Tabijn.

B5 Toelichting behorende tot de enkelvoudige balans

1 Activa

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

1.2 Materiële vaste activa		Saldo 31-12-2021			Mutaties 2022						Saldo 31-12-2022		
		Verkrijgings- prijs EUR	Af- schrijvingen EUR	Boekwaarde EUR	Investeringen EUR	Des- investe- ringen EUR	volledig afgeschreven EUR	Af- schrijvingen EUR	Des- afschrijving EUR	Volledig afgeschreven EUR	Verkrijgings- prijs EUR	Afschrijvingen EUR	Boekwaarde EUR
1.2.0	Grond	438.203		438.203							438.203	0	438.203
1.2.1	Gebouw, verbouwingen en installaties	6.247.943	2.174.700	4.073.243	581.670		6.349	289.539		6.349	6.839.148	2.473.719	4.365.429
1.2.2	School- en kantoorinventaris	5.032.186	2.367.102	2.665.084	529.120		9.052	349.176		9.052	5.557.638	2.712.477	2.845.161
	ICT	3.530.653	2.301.998	1.228.655	485.862		1.107.983	503.459		1.107.983	3.267.642	2.056.590	1.211.052
	Installaties			0	0			0			0	0	0
1.2.3	Leermiddelen	1.538.404	849.338	689.066	105.449		149.289	166.510		149.289	2.154.619	1.526.794	627.825
1.2.4	Overige materiële vaste activa												
	Auto's	41.515	39.485	2.030	46.751	37.085		8.436	37.085		51.181	10.838	40.343
	Totaal materiële vaste activa	16.828.904	7.732.623	9.096.281	1.748.852	37.085	1.272.673	1.317.120	37.085	1.272.673	18.308.431	8.780.418	9.528.013

De verkrijgingsprijs en cumulatieve afschrijvingen 2021 zijn t.o.v. de vastgestelde jaarrekening 2021 aangepast. De boekwaarde per 31-12-21 is ongewijzigd.

1.3 Financiële vaste activa

1.3.5	Deelneming (Tabijn Opvang B.V.)
	Obligaties
	Waarborgsom (tablets Snappet)
	Totaal financiële vaste activa

Boekwaarde 31-12-2021	Mutaties - /- 2022	Boekwaarde 31-12-2022
EUR	EUR	EUR
100	0	100
210.169	0	210.169
28.050	0	28.050
238.319	0	238.319

Obligaties

7,5 % NEDERLAND

Einde
looptijd

Jan 2023

Aanschaf Waarde 31-12-2021	Beurs- Waarde 31-12-2021	Beurs- Waarde 31-12-2022	Aanschaf Waarde 31-12-2022
210.169	249.240	231.255	210.169
210.169	249.240	231.255	210.169

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

1.5.1	Debiteuren
1.5.2	Kortlopende vorderingen op OCW
1.5.3	Verbonden partijen
1.5.5	Overige vorderingen
	Vorderingen Gemeenten
	Overige vorderingen
1.5.6	Overlopende activa
	Vooruitbetaalde - en nog te ontvangen posten
	Totaal vorderingen

31-12-2022 EUR
15.136
345.770
220.570
91.524
31.210
122.734
637.386
1.341.596

31-12-2021 EUR
83.880
1.680.857
99.539
111.437
31.793
143.230
560.216
2.567.722

- 1.5.5 Vorderingen Gemeenten: Het voorbereidingskrediet Binnenmeer is door de gemeente Uitgeest in 2022 overgemaakt. Een deel van de kosten zal in 2023 gemaakt worden.

1.7 Liquide middelen

	31-12-2022 EUR	31-12-2021 EUR
1.7.2 Banken (inclusief spaarrekening)	7.535.653	5.178.474
Totaal liquide middelen	7.535.653	5.178.474

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

		Mutaties t/m		31-12-2022	
Saldo 31-12-2021		Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12- 2022	
EUR		EUR	EUR	EUR	
2.1.0	Kapitaal	454		454	
2.1.1	Algemene reserve	2.556.494	-1.138.124		1.418.370
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	5.268.909	1.709.629		6.978.538
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	1.359.424	-17.300		1.342.124
	totaal bestemmingsreserve	6.628.333	1.692.329	0	8.320.662
2.1.4	Bestemmingsfonds SWV IJmond	35.676	-35.676		0
Totaal eigen vermogen		9.220.957	518.529	0	9.739.486

Bestemmingsreserves

Uitsplitsing publiek - privaat

		Mutaties t/m		31-12-2022	
Saldo 31-12-2021		Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12- 2022	
EUR		EUR	EUR	EUR	
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves Publiek</u>				
	Reserve scholen	3.396.976	1.555.076		4.952.052
	Koersplan 19-23	477.880	-77.861		400.019
	NPO-gelden	629.053	457.889		1.086.942
	Strategisch personeelsbeleid	765.000	-225.474		539.526
	Totaal publiek	5.268.909	1.709.629	0	6.978.538
2.1.3	<u>Bestemmingsreserves Privaat</u>				
	Reserve privaat steunstichting	1.359.424	-17.300		1.342.124
	Totaal privaat	1.359.424	-17.300	0	1.342.124
	totaal	6.628.333	1.692.329	0	8.320.662

2.3 Voorzieningen

2.3.1 Personeelsvoorzieningen

Jubileumuitkeringen	274.910	69.244	25.975		318.179
Wachtgelduitkeringen	630.000	150.000	104.507		675.493
Langdurig zieken	492.857	0	161.931	74.666	256.260
Duurzaam inzetbaarheid	0	0	0		0

Mutaties 2022				
Saldo 31-12- 2021	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2022
EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
1.397.767	219.244	292.413	74.666	1.249.932
2.265.022	600.000	320.252		2.544.770
Totaal voorzieningen	819.244	612.665	74.666	3.794.702

2.3.3 Onderhoud

Onderverdeling saldo 2022		
< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
EUR	EUR	EUR
254.477	1.017.908	1.272.385

2.3.1 Jubileumuitkeringen

Deze voorziening wordt gevormd voor uitbetaling van toekomstige jubileumuitkeringen voor personeel bij een dienstverband van 25 en 40 jaar.

Wachtgelduitkeringen

Er is € 104.507 onttrokken en € 150.000 toegevoegd aan de voorziening wachtgelduitkeringen.

2.3.3 Onderhoud

In 2019 is de meerjaren onderhoudsbegroting (2020 t/m 2030) geactualiseerd. De verwachting is dat er gemiddeld jaarlijks € 600.000 zal worden uitgegeven aan groot onderhoud. In de meerjaren onderhoudsbegroting is rekening gehouden met verduurzaming van de schoolgebouwen. In het najaar 2022 is de meerjaren onderhoudsbegroting (MJOB) geactualiseerd.

2.5 Kortlopende schulden

		31-12-2022	31-12-2021
		EUR	EUR
2.5.3	Crediteuren	450.579	519.735
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.606.266	1.438.202
2.5.8	Schulden terzake pensioenen	448.040	438.294
2.5.9	Overige kortlopende schulden		
	Overige	148.259	111.641
		148.259	111.641
2.5.10	<u>Overlopende passiva</u>		
	Geoormerkte subsidies OCW	495.218	192.382
	Vakantie- en eindejaarsuitkering	1.415.193	1.107.088
	Overige te besteden subsidies	158.162	127.595
	Overige overlopende passiva	387.676	262.113
		2.456.249	1.689.178
	Totaal kortlopende schulden	5.109.393	4.197.050

2.5.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

De nog te betalen belasting op 31 december 2022 betreft de loonheffing (LH) over de maand december welke eind januari 2023 voldaan is.

2.5.10 Vakantie- en eindejaarsuitkering

Stijgende loonkosten en groei van het personeelsbestand heeft geleid tot hogere verplichting van het vakantiegeld ultimo 2022.

2.5.10 Overige te besteden subsidies

In 2022 zijn er nieuwe subsidies (o.a. van doorstroom PO naar VO en basisvaardigheden) toegekend, waardoor deze post aanzienlijk gestegen is. De kosten zullen in 2023 gemaakt worden.

B6 Model G. Verantwoording subsidies

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond

Omschrijving	Kenmerk	Datum	
Zij-instroom	2020/2/17/32006	22-12-2020	ja
Schoolleerkracht	SK20-09AR	15-04-2021	Ja
Lerarenbeurs	2021/1074316	27-07-2021	ja
Doorstroomprogramma's po-vo voor gelijke kansen 2021	DPOVO21124	20-07-2021	nee
Doorstroomprogramma's po-vo voor gelijke kansen 2022	DPOVO22049	28-07-2022	nee
Doorstroomprogramma's po-vo voor gelijke kansen 2022	DPOVO22183	08-08-2022	nee
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB210066	13-11-2021	ja
Internationalisering funderend onderwijs	IFO20049	26-01-2022	ja
Verbeteren basisvaardigheden	VBV-PO-0330	29-08-2022	nee
Lerarenbeurs	2021/1074316	20-07-2022	nee
Zij-instroom	VO/1091439	25-10-2022	nee

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo boekjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
			Totaal: 0	0	0	0	0	0	0

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
			Totaal: 0	0	0	0	0	0	0

B7 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan.

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

	2022 EUR	2021 EUR
Niet langer dan 1 jaar	1.588.000	4.288.000
Tussen 1 en 5 jaar	4.679.000	2.480.000
Langer dan 5 jaar	264.000	330.000
	<u>6.531.000</u>	<u>7.098.000</u>

Huurovereenkomst kopieermachines

In de zomer van 2021 is, na Europees aanbestedingstraject, een vijfjarig contract afgesloten met Canon.

De looptijd is van 1 oktober 2021 tot 1 oktober 2026. De totale contractwaarde bedraagt € 608.000. In de aanbesteding is de mogelijkheid opgenomen om na de periode van vijf jaar de huurperiode met twee keer één jaar te verlengen.

Contract schoonmaak

Eind 2022 is, na Europees aanbestedingstraject, een nieuw langdurig schoonmaakcontract afgesloten.

De looptijd is van 1 januari 2022 tot 1 januari 2026. De totale contractwaarde bedraagt € 4,0mln. De aanbesteding is opgesplitst in twee percelen (Noord en Zuid). Aan twee schoonmaakbedrijven (HSO en Balans) is de aanbesteding gegund.

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

In 2020 is, na Europees aanbestedingstraject, een nieuw contract afgesloten met verzekeraar Loyalis. Er is een contract afgesloten voor drie jaar (2021 t/m 2023). De jaarpremie bedraagt ongeveer € 280.000.

Pensioenverplichtingen:

De stichting heeft de pensioenregeling ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ABP het bedrijfstakpensioenfonds voor overheid en onderwijs. De pensioenregeling is te typeren als een toezeggende pensioenregeling. Het ABP kan onvoldoende betrouwbare gegevens verstrekken om de vereiste berekeningen te maken.

Op basis van de uitzonderingsbepalingen voor bedrijfstakpensioenfonds (RJ271.309) zijn de lasten en de verplichtingen van de toegezegde pensioenregelingen verwerkt alsof er sprake zou zijn van een toegezegde bijdrageregeling. Derhalve zijn de verplichtingen in verband met bijdragen aan pensioenregelingen op basis van toegezegde bijdragen als last in de winst- en verliesrekening opgenomen in de periode waarover de bijdragen zijn verschuldigd. (de RJ-Uiting 2009-2 inzake ontwerp- richtlijn 271.3 is nog niet in deze jaarrekening opgenomen).

Volgens gegevens van het ABP was de dekkingsgraad eind 2022 110,9% en eind 2021 110,2%.

Energie

Na Europese aanbestedingstraject uitgevoerd door Verus in 2019 zijn er langlopende contracten afgesloten voor

gas en elektriciteit. Van 1 januari 2021 tot 1 januari 2026 worden het gas en elektriciteit geleverd door DVEP. De geschatte contractwaarde is € 2.000.000.

Human Resource Development Personeels Salaris (HRD PSA) systeem

In de zomer van 2021 is, na Europees aanbestedingstraject, een tienjarig contract afgesloten met HR2day.

De looptijd is van 1 januari 2022 tot 1 januari 2032. De totale contractwaarde bedraagt € 608.000. Met een opzegtermijn van zes maanden kan het HRD PSA-contract met HR2day opgezegd worden.

B8 Toelichting behorende tot de enkelvoudige staat van baten en lasten Stichting Tabijn

Baten

Rijksbijdragen OCW

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Rijksbijdrage (PO)	34.180.893	30.137.927	31.704.475
	34.180.893	30.137.927	31.704.475
<u>Overige subsidies OCW</u>			
Geoormerkte subsidies	4.482.700	3.868.379	2.248.697
Niet-geoormerkte subsidies	2.292.479	1.517.442	1.943.592
	6.775.179	5.385.821	4.192.289
Rijksmiddelen SWV	1.222.073	1.139.811	1.290.477
Totaal rijksbijdragen OCW	42.178.145	36.663.559	37.187.241

Overige overheidsbijdragen

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	376.843	358.468	182.039
Overige overheidsbijdragen	0	0	986.845
Totaal overige overheidsbijdragen	376.843	358.468	1.168.884

Overige baten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Verhuur	120.641	106.209	129.458
Detachering personeel	139.168	111.667	168.050
<u>Overige</u>			
Opbrengst kantine	5.604	2.000	755
Tussenschoolse opvang	0	55.200	0
Overige	174.604	40.700	138.751
	180.208	97.900	139.506
Totaal overige baten	440.017	315.776	437.014

Lasten

Personele lasten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
<u>Lonen en salarissen</u>			
Bruto Salarissen	25.264.969	22.568.825	22.384.111
Sociale lasten	3.912.515	4.343.668	3.382.193
Pensioenpremie	3.856.535	3.557.160	3.662.997
<u>Lonen en salarissen</u>	33.034.019	30.469.653	29.429.301
<u>Overige personele lasten</u>			
Jubileumuitkeringen	69.244	-	60.845
Wachtgelduitkeringen	150.000	150.000	136.952
Langdurig zieken	-236.597	-	89.037-
Duurzame inzetbaarheid	-	-	-
Inhuur personeel	1.017.830	723.599	767.881
Reiskosten woon-werk	103.399	6.500	
Prof onderwijs/opleiding	868.360	928.650	737.791
Vertrekpremies	45.023	50.000	3.482
Overige	463.797	308.400	369.772
	2.481.055	2.167.149	1.987.686
Totaal personele lasten	35.515.074	32.636.802	31.416.987

FTE per functie

Bestuur/management	25,6		26,4
Onderwijzend personeel	363,3		325,2
Onderwijzend en ondersteunend personeel	61,8		73,7
Totaal	450,7		425,3

Afschrijvingen op materiële vaste activa

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Leermiddelen PO	166.510	196.140	168.082
<u>Overige materiële vaste activa</u>			
Auto's	8.436	7.982	10.379
Schoolmeubilair	349.176	361.539	312.546
Computerapparatuur	503.459	501.174	614.227
Installaties	0	0	3.482
	861.071	870.695	940.634
Ge- en verbouwingen	289.539	290.871	262.820
Totaal afschrijvingen	1.317.120	1.357.706	1.371.536

Huisvestingslasten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
Huur	10.668	4.000	5.975
Verzekeringen	32.896	24.000	23.378
Dotatie onderhoudsvoorziening	600.000	1.100.000	600.000
Klein onderhoud en exploitatie	616.440	407.200	486.903
Energie en water	483.899	485.299	446.940
Schoonmaakkosten	945.917	858.500	846.090
Heffingen	47.702	59.251	44.155
Overige	109.071	67.617	44.191
Doorbelasting Tabijn Opvang BV	122.281-	96.500-	60.770-
Totaal huisvestingslasten	2.724.312	2.909.367	2.436.862

Overige lasten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
<u>Administratie- en beheerslasten</u>			
ICT-kosten	408.204	335.600	500.587
Reis- en verblijfskosten	25.232	19.751	302
Accountantskosten	45.042	36.600	42.294
Telefoon- en portokosten e.d.	159.466	93.275	105.459
Kantoorartikelen	18.914	17.800	26.084
Bestuurskosten	41.865	58.000	40.570
Reproductie /drukwerk	137.915	152.750	137.301
	836.638	713.776	852.597
Leermiddelen	1.236.075	1.015.297	1.048.033
<u>Overige</u>			
Representatiekosten	132.135	230.501	161.574
Kantinekosten	111.676	89.400	83.981
Contributies/abonnementen	181.931	158.750	149.206
Medezeggenschapsraad	3.150	16.480	3.455
Kosten salaris-/HRM-pakket	83.482	80.000	87.693
Autokosten	16.676	21.300	26.456
Juridische- en advieskosten	183.437	162.500	108.207
Vrijwilligersbijdrage	31.814	53.538	34.176
Cultuurkosten	161.508	149.900	85.252
Bijdrage bovenschools budget	-287.529	-281.045	-437.246
Overige	247.090	142.531	124.927
	865.370	823.855	427.681
Totaal overige lasten	2.938.083	2.552.928	2.328.311

In verband met vergelijkende cijfers is er € 97.215 in 2021 van ICT-kosten overgeheveld naar telefoon- en portokosten

Honoraria van de accountant

De volgende honoraria van de accountants zijn ten laste gebracht van de organisatie, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW

	Flynth		Flynth		Flynth
Onderzoek jaarrekening 2022	35.000		36.600		34.000
Onderzoek jaarrekening 2021	2.905				
Onderzoek jaarrekening 2020					5.695
Andere controle opdrachten	7.137				2.599
		45.042		36.600	42.294

Financiële baten en lasten

	Realisatie t/m 12-2022 EUR	Begroting t/m 12-2022 EUR	Realisatie t/m 12-2021 EUR
<u>Financiële baten en lasten</u>			
Rentelasten/ -baten	-299	0	-10.743
Overige financiële baten	18.412	16.000	16.092
Saldo fin. baten en lasten	18.113	16.000	5.349

B9 WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

Per 1 januari 2013 is de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) in werking getreden. De WNT schrijft voor dat de beloning van topfunctionarissen verantwoord dient te worden in de jaarrekening, ook als de beloning beneden de norm blijft. Voor overige functionarissen geldt publicatieplicht alleen als de norm overschreden wordt.

Indeling en bezoldigingsklasse

De indeling van de rechtspersonen of instellingen over de bezoldigingsklassen gebeurt op basis van drie generieke instellingscriteria te weten:

- (a) de gemiddelde totale baten per kalenderjaar
- (b) het gemiddelde aantal leerlingen, deelnemers of studenten, en
- (c) het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren.

Deze instellingscriteria bieden een weergave van de zwaarte van de functie van de topfunctionaris gebaseerd op functiewaarderingsverhoudingen. Gezamenlijk geven de criteria een indicatie van de complexiteit van de betreffende bestuursfunctie.

Voor ieder criterium wordt een schaal gehanteerd. Uit de score op die schaal volgt een aantal complexiteitspunten. Het totaal van deze complexiteitspunten bepaalt in welke bezoldigingsklasse de rechtspersoon of instelling valt en welk bezoldigingsmaximum daarmee van toepassing is op de topfunctionaris(sen). Voor de bepaling van de complexiteitspunten verwijzen wij naar de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren.

Complexiteitspunten

	2022
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 168.000

Afwijking bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2022.

Bezoldiging Topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Dienstbetrekking in 2022

Aanhef	mevrouw
Voorletters	C.M.J.
Achternaam	Smits
Functie	voorzitter College van Bestuur
Dienstbetrekking	ja
Aanvang functie	1-jan
Afloop functie	31-dec
Taakomvang (fte)	1,0

Bezoldiging 2022

Beloning	€	145.114
Beloning betaalbaar op termijn	€	22.437
Subtotaal bezoldiging	€	167.551
individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€	168.000
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€	-
Totaal bezoldiging	€	167.551

Gegevens 2021

Aanhef	mevrouw
Voorletters	C.M.J.
Achternaam	Smits
Functie	voorzitter College van Bestuur
Dienstbetrekking	ja
Aanvang functie	1-jan
Afloop functie	31-dec
Taakomvang (fte)	1,0

Beloning	€	129.719
Beloning betaalbaar op termijn	€	22.535
Subtotaal bezoldiging	€	152.254
Bezoldigingsmaximum	€	163.000
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€	-
Totaal bezoldiging	€	152.254

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

Bezoldiging Topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen met fictieve dienstbetrekking

Dienstbetrekking in 2022							
Aanhef	mevrouw	mevrouw	de heer	de heer	mevrouw	de heer	
Voorletters	E.	J.P.A.	A.B.M.	A.H.	J.	K.	
Tussenvoegsel		de					
Achternaam	Hollenberg-Logchies	Goede	Gieling	Hoekstra	Waelen	Hand	
Functie	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid	aspirant-lid	
Fictieve dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja	ja	ja	
Aanvang functie	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	
Afloop functie	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	
Bezoldiging 2022							
Bezoldiging	€ 10.080	€ 8.400	€ 6.720	€ 6.720	€ 6.720	€ 1.680	
Individueel WNT-maximum	€ 25.200	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800	€ 16.800	
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -	
Totaal bezoldiging	€ 10.080	€ 8.400	€ 6.720	€ 6.720	€ 6.720	€ 1.680	

Gegevens 2021

Aanhef	mevrouw	mevrouw	de heer	de heer	mevrouw	de heer	de heer
Voorletters	E.	J.P.A.	A.B.M.	A.H.	J.	M.M.	K.
Tussenvoegsel		de					
Achternaam	Hollenberg-Logchies	Goede	Gieling	Hoekstra	Waelen	Uriakhel	Hand
Functie	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid	aspirant-lid	aspirant-lid
Fictieve dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Aanvang functie	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jul
Afloop functie	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	30-jun	31-dec
Bezoldiging	€ 9.780	€ 8.150	€ 6.520	€ 6.520	€ 6.520	€ -	€ 815
Individueel toepasseljk bezoldigingsmaximum	€ 24.450	€ 16.300	€ 16.300	€ 6.300	€ 16.300	€ 16.300	€ 16.300

De heer Uriakhel is per 24 juni 2021 gestopt als aspirant lid.

De heer Hand is per 1 juli 2021 als aspirant lid toegevoegd aan de Raad van Toezicht.

Toezichthoudende topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

B10 Verbonden partijen

Samenwerkingsverbanden

Tabijn is aangesloten bij twee SWV, IJmond en Noord Kennemerland. De stichtingen hebben als doel het realiseren van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen alle scholen in het werkgebied. De stichtingen worden bestuurd vanuit de tegenwoordigers van de aangesloten bevoegd gedragsorganen en kennen geen winstoogmerk.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2022	Omzet 2022	Resultaat na belasting 2022	Art 2: 403 BW	Deelname	Consolidatie
Tabijn Opvang	B.V.	Heemskerk	overig	€ 1.161.429	€ 4.597.946	€ 180.178	ja	100%	Ja

B11 Bestemming van het exploitatieresultaat

Het positieve resultaat over 2022 ad € 518.529 wordt als volgt verwerkt:

Algemene reserve (bestuur)	€ -1.138.125
Bestemmingsreserve publiek: reserve scholen	€ 1.555.076
Bestemmingsreserve publiek: koersplan 2019-2023	€ -77.861
Bestemmingsreserve publiek: NPO gelden	€ 457.889
Bestemmingsreserve publiek: strategisch personeelsbeleid	€ -225.474
Bestemmingsreserve privaat: steunstichting	€ -17.300
Bestemmingsfonds: SWV IJmond	€ -35.676
Totaal resultaat	€ 518.529

Heemskerk, 27 juni 2023

Ondertekening door College van Bestuur:

mevr. C. Smits, voorzitter

Ondertekening door Raad van Toezicht:

mevr. E. Hollenberg-Logchies, voorzitter

mevr. J. de Goede, vice-voorzitter

dhr. A.B.M. Gieling, lid

dhr. A.H. Hoekstra, lid

mevr. J. Waelen, lid

C1 Controleverklaring

C2 Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer	40712
Naam instelling	Stichting Tabijn
Adres	De Trompet 1960
Postadres	Postbus 280
Postcode / Plaats	1960 AG Heemskerk
Telefoon	0251-230082
E-mail	tabijnbureau@tabijn.nl
Website	www.tabijn.nl
Contactpersoon	de heer E. Hubert
Telefoon	0251-727011
E-mail	e.hubert@tabijn.nl

Brin	Naam	Sector
03UC	De Branding	PO
03XY	Visser 't Hooft	PO
05AO	De Windhoek	PO
05HH	Het Rinket	PO
05JM	Boschool	PO
05MI	Willem-Alexander	PO
05SC	Het Baken	PO
07NJ	Vlinder	PO
07QS	Paulusburcht	PO
07US	Otterkolken	PO
07VV	Molenhoek	PO
08PV	Mozaïek	PO
08WB	De Duif	PO
08ZV	Leonardus	PO
09AR	Vrijburg	PO
09VP	Cunera	PO
09XO	Binnenmeer	PO
10OP	Helmgras	PO
11EI	Anne Frank	PO
14FJ	Durf	PO
27YC	De Bareel	PO
28AN	Kornak	PO

Per 1 augustus 2022 zijn de scholen de Vrijburg en Molenhoek gefuseerd.
De nieuwe naam van het kindcentrum is de Cornelis en gaat verder op het brinnummer 07VV.