

Bestuursverslag 2019



Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

- 1.1 Organisatie
- 1.2 Profiel
- 1.3 Dialoog

2. Verantwoording beleid

- 2.1 Onderwijs & kwaliteit
- 2.2 Personeel & professionalisering
- 2.3 Huisvesting & facilitair
- 2.4 Financieel beleid
- 2.5 Risico's en risicobeheersing

3. Verantwoording financiën

- 3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief
- 3.2 Staat van baten en lasten en balans
- 3.3 Financiële positie

Bijlagen

Voorwoord

Corona

De periode waarin dit jaarverslag 2019 is geschreven, was de periode waarin heel Nederland werd geconfronteerd met het coronavirus. Het voelde daardoor soms vreemd om stil te staan bij 2019 waarin alles er nog heel anders uitzag. Uiteraard gaan corona en de maatregelen die zijn genomen de afgelopen periode invloed hebben op het onderwijs van de toekomst en de ontwikkeling van kinderen. Welke dat zijn, is nu nog niet geheel te overzien. Vandaar dat we ons nu vooral gefocust hebben op het jaar dat achter ons ligt.



2019 – Het jaar van vele betekenisvolle stappen

‘Tabijn dat zijn wij’. Dat is de titel van het nieuwe koersplan van Tabijn voor vier jaar, van 2019-2022. Het plan dat richting geeft aan onze organisatie en de mensen die er werken. Een koersplan dat in verbinding met alle medewerkers van Tabijn, onze stakeholders én leerlingen uit groep 8 tot stand is gekomen.

Het is een compact plan en is gebaseerd op drie ambities:

- Brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar
- Werkplezier van personeel
- Toekomstbestendige organisatie

We hebben met elkaar afgesproken dat we op basis van deze drie ambities per jaar in jaarplannen de doelen zullen bepalen. Dit biedt Tabijn de kans om wendbaar te blijven en snel te kunnen handelen in een tijd waarin dingen snel veranderen. Op 8 januari 2019 werd tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst in het COOL Theater te Heerhugowaard het nieuwe koersplan aan de medewerkers gepresenteerd.

Een andere belangrijke stap was de wisseling van de twee leden algemene directie. Met ingang van mei 2019 zijn twee nieuwe algemeen directeuren kindcentra bij Tabijn gestart die integraal verantwoordelijk zijn voor de 22 basisscholen/kindcentra van Tabijn, inclusief de opvang in eigen beheer.

Ook in de Raad van Toezicht was er een wisseling van de wacht. Twee nieuwe leden zijn toegetreden en de voorzitter en de vicevoorzitter zijn opgevolgd door twee andere Raad van Toezicht leden. Daarnaast hebben we een leerervaringsplek binnen de Raad van Toezicht gecreëerd. Meer daarover in bijlage 4 van de Raad van Toezicht op pagina 45.

Dat naast de toekomstvisie ook de basiskwaliteit goed op orde is, bleek in 2019 uit een aantal zaken. Direct na de zomervakantie vond het vierjaarlijks bestuursonderzoek plaats door de inspectie van het ministerie van OC&W. Centrale thema's in dat onderzoek waren: kwaliteit en financiën.

We hebben de volgende infographic gebruikt om een beeld te schetsen van de situatie bij Tabijn op deze thema's:

méér dan onderwijs

Tabijn staat garant voor hoge kwaliteit. We richten ons op de brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar.

Tabijn wil het beste onderwijs en de beste opvang bieden in de regio.

Wij zijn nieuwsgierig, wij willen innoveren en steeds beter worden. We willen medewerkers en kinderen voorbereiden op 'een leven lang leren' waarvoor een brede basis belangrijk is. Vakmanschap en de wereld om ons heen zijn ons vertrekpunt. Wij kijken kritisch naar onszelf, reflecteren en we grijpen mogelijkheden om ons te ontwikkelen aan.

We willen dat iedereen die bij Tabijn werkt en leert, zich ontwikkelt en plezier heeft. Wij staan positief in ons vak en kijken naar de mogelijkheden van kinderen en medewerkers. Plezier geeft ruimte voor de optimale ontwikkeling van kinderen en medewerkers.

Wij zijn Tabijn en voelen ons verbonden met de koers die we gezamenlijk hebben bepaald. Wij nemen onze verantwoordelijkheid en zijn daarop aanspreekbaar. Op alle niveaus kiezen wij voor verbindend leiderschap. Verbindend met collega's, met ouders en externe partners draagt bij aan het bepalen van de koers, het vasthouden en het bijstellen daarvan.

Wij bieden een ieder de ruimte om vertrouwen in zichzelf en anderen te ontwikkelen. Samenwerking waarbij je naar elkaar luistert, vragen stelt, feedback vraagt en geeft, is een belangrijke voorwaarde voor optimale prestaties.

KWALITEIT TABIJN: een rijke omgeving waarin *ieder* kind en *iedere* professional zich met plezier ontwikkelt

- Schoolbezoeken door AD, CvB en lid MT
- Interne audits
- AD op scholen

[illegible]

BIJNACADEMIE

ONDERWIJS --> ONDERWIJS + OPVANG = KINDCENTRA

MEETBAAR --> VOELBAAR --> MERKBAAR

MUZIEK

Schooltuin

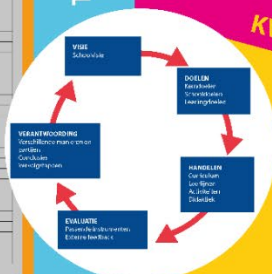
Taal

Kunst en cultuur

Bewegen

Technique

**AANTREKKELIJKE
BUITENRUIMTES**



PLEZIER



Op het thema 'kwaliteitszorg en ambitie' scoorden we op de onderdelen kwaliteitscultuur en verantwoording & dialoog twee keer een *goed*. Op het thema 'kwaliteitszorg' een *voldoende*. Gezien het gegeven dat 2019 het eerste jaar was qua realisatie van het nieuwe koersplan, was dit voor Tabijn herkenbaar. Onze ambities zijn in de steigers gezet, eerste resultaten zijn zichtbaar, maar we zijn net op weg en zien dit als 'werk in uitvoering'. Dit herkennen we bijvoorbeeld ook in het door de inspectie gesignaleerde punt van meer ruimte bieden aan de diversiteit van onze scholen/kindcentra. Op het thema 'financieel beheer' scoorden we qua continuïteit en rechtmatigheid twee keer een *voldoende*. Dit is de hoogst mogelijke score. Naast het bestuursonderzoek heeft er een verificatieonderzoek plaatsgevonden op zes Tabijnscholen. Op de onderdelen onderwijsproces (aanbod), kwaliteitszorg en ambitie (kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur) en pedagogisch klimaat scoorden we *overwegend goed*. Kortom een resultaat om trots op te zijn.

Dat de basiskwaliteit op orde is, blijkt ook uit de opbrengsten (zie ook infographic) en uit de stappen die we zetten op het gebied van brede ontwikkeling van kinderen. Als voorbeeld noem ik het Tabijnbrede muziekproject dat is uitgerold. Muziek loopt als een rode draad door het aanbod op alle Tabijnscholen/kindcentra. Er waren in 2019 mooie voorbeelden van talloze initiatieven op scholen. Dat de basis stevig is, biedt Tabijn alle ruimte om met haar ambities de komende jaren verder aan de slag te gaan.

Eén van die ambities is om vorm te geven aan een toekomstbestendige organisatie waarbinnen een brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar en het werkplezier van het personeel ruimte krijgen.

Hiertoe is onder andere een eerste stap gezet in de ontvlechting en de inrichting van de organisatiestructuur en is er een BV Tabijn Tijdelijke Opvang ingericht. Verder is er een roadmap voor de ontwikkeling van kindcentra opgesteld. Deze vormen het vertrekpunt voor de stappen die we zetten om te komen van scholen tot kindcentra. Daarop sluit ook het feit aan dat een aantal schooldirecteuren de opleiding tot IKC-directeur heeft afgerond. Dit zijn slechts enkele voorbeelden van betekenisvolle stappen die Tabijn in 2019 heeft gezet en die als consequentie hebben dat Tabijn ook als aantrekkelijk werkgever wordt gezien. Dit blijkt uit de aanhoudende belangstelling van medewerkers die bij Tabijn solliciteren. Ook daar kunnen we trots op zijn. Onze kwaliteit als werkgever wordt benoemd door medewerkers.

Ik zie 2019 dus als een jaar waarin belangrijke stappen zijn gezet in het proces om gezamenlijk invulling te geven aan het Koersplan 2019-2022. Dit was het eerste jaar van dat nieuwe koersplan, een jaar waarin een mooie basis is gelegd voor het vervolg.

En dat doen we samen, want *Tabijn dat zijn wij*.

Carla Smits

Voorzitter College van Bestuur



I. Het schoolbestuur

De Organisatie

Contactgegevens

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

Contactpersoon

Heeft u vragen naar het lezen van het bestuursverslag dan kunt u contact opnemen met Carla Smits, voorzitter College van Bestuur op telefoon 0251-230082.

Overzicht scholen

Tabijn is het bevoegd gezag van 22 scholen voor bijzonder onderwijs 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. 41.

Juridische structuur

De juridische structuur van Tabijn is een

- ☐ Vereniging
- ☒ Stichting
- ☐ Bestuurscommissie
- ☐ Openbare rechtspersoon
- ☐ Stichting samenwerkingsbestuur
- ☐ Anders, namelijk _____

Organisatiestructuur

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) is de werkgever van het College van Bestuur (CvB) en houdt derhalve toezicht op het functioneren van het CvB en op het functioneren van de organisatie als geheel. De raad adviseert het CvB gevraagd en ongevraagd en functioneert als klankbord voor het CvB. 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 5 leden.

College van bestuur

Het éénhoofdig college van bestuur is het bevoegd gezag van Tabijn en is integraal verantwoordelijk voor het beleid van Tabijn. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de RvT. Tot de bestuurlijke kerntaak behoren de verdere professionalisering van de organisatie en de stimulering van de kwaliteit van het onderwijs. Het College staat in verbinding met de scholen en behartigt externe belangen. Het CvB stuurt de algemene directie en de sectormanagers aan.

Algemene directie kindcentra

De twee leden van de algemene directie sturen de schooldirecteuren aan en ondersteunen deze op verschillende terreinen. Zij zijn de hiërarchische leidinggevers van de schooldirecteuren 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 voor hun rekening en geven zij uitvoering aan het (onderwijskundig) strategisch beleid. Een lid van de algemene directie heeft ook de opvang in zijn portefeuille. Zij ondersteunen het CvB in brede zin bij het uitoefenen van de bestuurstaken en vervangen het CvB bij diens afwezigheid.

Onderwijsbureau

In het onderwijsbureau zijn de sectoren HRM en bestuursondersteuning, ICT, huisvesting en administratie ondergebracht. Elke sector wordt aangestuurd door een eigen sectormanager.

Sector Human Resource Management & bestuursondersteuning

De sector HRM en bestuursondersteuning is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van Tabijn. Naast de sectormanager bestaat de sector uit twee personeelsfunctionarissen, twee medewerkers HRM, een office manager, een managementassistent, een medewerker communicatie en twee bovenschoolse schoolopleiders. Ook de bovenschoolse arbo-coördinator valt hiërarchisch onder deze sector.

Sector administratie

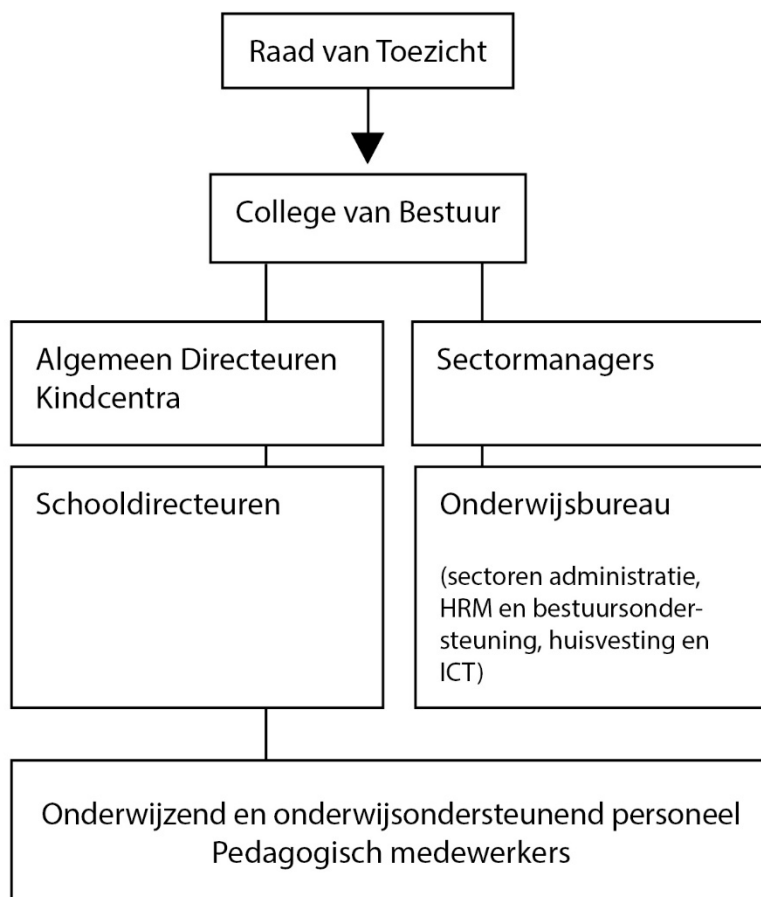
Tabijn is niet alleen een onderwijsorganisatie maar ook een zelfstandig en erkend administratiekantoor. Dit administratiekantoor is ondergebracht in de sector administratie. De sector administratie kent naast de financial controller/sectormanager een salarisadministrateur, een medewerker salarisadministratie, twee senior medewerkers financiën en een medewerker administratie. Ook de kantinemedewerker hoort bij de sector administratie.

Sector ICT

In ons onderwijs speelt ICT een belangrijke rol. De sector ICT houdt de digitale infrastructuur op peil en ontwikkelt deze verder. De sector ondersteunt de scholen bij het maken en ten uitvoer brengen van (onderwijskundig) beleid op het gebied van ICT en biedt scholing aan alle medewerkers van Tabijn. De sectormanager geeft leiding aan twee systeem- en netwerkbeheerders en een ICT-consultant/privacy officer.

Sector huisvesting

Alle zaken die te maken hebben met nieuwbouw, renovatie en onderhoud van de schoolgebouwen van Tabijn liggen in handen van de sector huisvesting. De sectormanager voert, samen met het CvB, het overleg met de zeven gemeenten waarin de Tabijnscholen zijn gevestigd, over de huisvesting van de scholen. Naast de sectormanager maken drie onderhoudsmedewerkers deel uit van de sector. Zij voeren het dagelijks onderhoud aan de gebouwen uit.



Governance Code

Er zijn wijzigingen geweest in de Raad van Toezicht, zie hoofdstuk 'Intern toezichtsorgaan' op blz. 8. In zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

- Handhaaft het bestuur deze code?

☒ Ja

☐ Nee

Het bestuur handelt geheel in lijn met de [Code Goed Bestuur](#).

Het managementstatuut van Tabijn is via de website te downloaden >>

<https://www.tabijn.nl/organisatie/organogram/>

Funcitiescheiding

Volgens de Code Goed Bestuur zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Voor Tabijn is onderstaande functionele scheiding van toepassing:

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

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 verantwoordelijk is voor het beleid van Tabijn en alle portefeuilles beheert. De voorzitter van het CvB stuurt de algemene directeuren kindcentra en de sectormanagers 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) – onbezoldigd
- Lid van Toezichthoudend Bestuur Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Kennemerland tot 11 juli 2019 (KvK nummer 58133011) - onbezoldigd

Intern toezichtsorgaan

De Raad van Toezicht van Tabijn bestond in 2019 uit:

- De heer A. de Wit, voorzitter, afgetreden als voorzitter en lid per 1 augustus 2019
- De heer S. van Keulen, vicevoorzitter, afgetreden als vicevoorzitter en lid per 1 augustus 2019
- Mevrouw E. Hollenberg, voorzitter per 1 augustus 2019
- Mevrouw J. de Goede, vicevoorzitter per 1 augustus 2019
- De heer A. Gieling, lid, aangetreden per 1 februari 2019
- De heer A. Hoekstra, lid, aangetreden per 1 februari 2019
- Mevrouw J. Waelen, lid, aangetreden per 1 augustus 2019
- De heer M. Uriakhel, juniorlid, aangetreden per 1 augustus 2019

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
A.J.M. de Wit	Voorzitter college van bestuur ROC Kop van Noord-Holland	Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Rataplan Lid van de Raad van Toezicht Stichting Heliomare Lid bestuur Stichting Noorderlicht Lid bestuur VNO/NCW Noordwest-Holland
S. van Keulen	Adviseur en interimmanager	Voorzitter stichting Op Eigen Wieken te Heemstede Lid Raad van Commissarissen van Evitaa te Ochten

E. Hollenberg-Logchies	Eigenaar/ondernemer De Kracht van Samen, directeur Stichting Zilveren Maan	Lid RvT Stichting De Klas op Wielen Lid bestuur Stichting KinderBeestFeest Lid RvT Bibliotheek Kennemerwaard
J. de Goede	Veranderkundige en eigenaar van Coreness B.V. The Change Academy	Lid RvT Sopoh Hoofddorp Vicevoorzitter RvC Wooncompagnie te Hoorn Vicevoorzitter RvT OVO Zaanstad Lid RvC Pre Wonen Velsbroek
A. Gieling	Directeur/bestuurder De Woonschakel	Lid RvT Tabor College
A.H. Hoekstra	Voorzitter College van Bestuur Regius College Schagen	Lid Stuurgroep Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord Lid bestuur VOION Lid van de werkgevers CAO onderhandelingsdelegatie namens de VO-raad
J. Waelen	Meerscholendirecteur Kalisto Basisonderwijs (per 1 april 2020 teamleider LEARN! Academy) Eigenaar van Leiderschap en Leren	
M. Uriakhel	Gezondheidszorgpsycholoog i.o.s. De Opvoedpoli	

In bijlage 4 op blz. 45 leest u het jaarverslag van de Raad van Toezicht.

(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Tabijn bestaat uit 7 personeels- en 7 ouderleden. Deze leden worden gekozen door de personeels- en oudergeleding van de MR'en van de 22 scholen van Tabijn. De GMR komt 5 keer per jaar bij elkaar om zaken te bespreken die heel Tabijn aangaan. Op sommige onderwerpen heeft de GMR recht op instemming of advies. Daarnaast heeft de GMR initiatiefrecht: zij kan het CvB ongevraagd adviseren. In het jaarverslag (bijlage 2 op blz. 39) leest u met welke zaken de GMR zich in 2019 heeft beziggehouden.

Profiel

Missie en visie

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 er een Koersplan (strategisch beleidsplan) opgesteld en dragen wij zorg voor de uitvoering daarvan.

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.

3. Rechtmatigheid

Tabijn draagt zorg voor een duidelijke rolverdeling en een constructief dialoog tussen bestuur en intern toezicht, een constructief dialoog tussen bestuur en medezeggenschap en een heldere verantwoording van beleidskeuzes en de besteding van middelen.

Welke bijzonderheden zijn het vermelden waard?

- De bestuurder is tevens leidinggevende van de twee leden algemene directie kindcentra binnen Tabijn en de vier sectormanagers van het onderwijsbureau van Tabijn. De sectormanagers geven respectievelijk leiding aan de sectoren HRM en bestuursondersteuning, administratie/financiën, huisvesting en ICT.
- De GMR is een wettelijk gremium. Daarnaast hecht het bestuur ook aan horizontale afstemming en verantwoording binnen de organisatie. Hieraan wordt o.a. vorm gegeven middels een klankbordgroep personeel. Deze bestaat uit 22 leden waardoor elke school/elk kindcentrum van Tabijn is vertegenwoordigd. Belangrijkste taken van de klankbordgroep personeel zijn: voor het bestuur en de sectormanager HRMB 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.

Strategisch beleidsplan

De belangrijkste speerpunten uit het koersplan van Tabijn zijn:

1. 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 2019-2022 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.

2. 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 2019-2022 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.

3. 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 2019-2022 verstevigt zij haar marktaandeel en is in staat om in de licht krimpende markt een stabiele omgeving te behouden.

Het strategisch beleidsplan/koersplan 2019-2022 is te downloaden van de Tabijnsite >>

<https://www.tabijn.nl/meer-dan-onderwijs/koersplan-2019-2022/>

Toegankelijkheid en toelating

Tabijn heeft 22 basisscholen/kindcentra verspreid over Noord-Holland. 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 6 weken voor eventuele toelating hebben de meeste scholen een kennismakingsgesprek met de ouders en kunnen er afspraken worden gemaakt over wendagen.

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.

Verbonden partijen

Organisatie of groep	Dialogo en samenwerking
Ouders	GMR en MR'en als er iets bijzonders speelt op een school zoals een wervingsprocedure voor een nieuwe directeur, gezamenlijke avond voor GMR en MR'en van Tabijn, koffieochtenden met ouders over actuele thema's
Gemeentes	Tabijn werkt samen met 7 gemeentes: Alkmaar, Bergen, Uitgeest, Heemskerk, Heiloo, Castricum, Langedijk. Wij ontmoeten elkaar op de volgende onderwerpen: 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.
Andere PO en VO besturen in de regio	Met andere PO-besturen in de regio op diverse thema's, zoals zij-instromertrajecten, thema kwaliteit, samenwerking op gebied van opleiding en scholing. Met het VO op het gebied van facilitering nieuwkomers. Gezamenlijk POVO overleg op thema's als techniekonderwijs.
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 Noord Kennemerland was in 2019 nog sprake van een one-tier model. Met ingang van 11-07-2019 is het SWV PO Noord Kennemerland overgestapt naar een two-tier model en 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, Welschap en Allente. Met deze organisaties is regelmatig overleg en afstemming 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.

Samenwerkingsverbanden

De 22 scholen van Tabijn zijn verdeeld over twee samenwerkingsverbanden: samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond (SWV PO IJmond) en samenwerkingsverband PO Noord-Kennemerland (SWV PO NK).

In het SWV PO IJmond is Tabijn met veertien scholen vertegenwoordigd. De scholen zijn tevreden over de wijze waarop zij worden ondersteund door de medewerkers van het samenwerkingsverband.

SWV PO IJmond richt zich op het bieden van goed passend onderwijs en op het bieden van ondersteuning gericht op preventie. Op iedere school zijn leerlingen die baat hebben bij meer ondersteuning. Scholen ontvangen van het SWV PO IJmond jaarlijks een budget om zowel de basis- als de extra ondersteuning te kunnen bieden. Hiermee kunnen scholen/schoolbesturen in grote mate zelf bepalen op welke wijze zij de ondersteuning voor een kind organiseren.

De ondersteuningsroute binnen SWV PO IJmond bestaat uit vijf niveaus en tien stappen. Stap 1, 2 en 3 vinden plaats op het niveau van de school. Bij stap 4 t/m 10 heeft de school de regie en wordt de consulent of specialist van het samenwerkingsverband nauw betrokken.

De ondersteuningsroute wordt op de website van het samenwerkingsverband nauwgezet beschreven >> <https://passendonderwijsijmond.nl/documenten/ondersteuning/ondersteuningsroute/418-ondersteuningroute-svv-po-ijmond-maart-2019/file>

In het Samenwerkingsverband PO Noord-Kennemerland is Tabijn vertegenwoordigd met acht scholen. Ook in dit samenwerkingsverband verloopt de ondersteuning door de medewerkers naar tevredenheid.

SWV PO NK investeert in passend onderwijs op iedere school en op het bieden van ondersteuning gericht op preventie. Ieder kind krijgt op school de ondersteuning die passend is: zo licht als mogelijk en zo zwaar als nodig. Scholen ontvangen gelden van het SWV voor het realiseren van de ondersteuning op de niveaus 1 en 2. Voor ondersteuning op niveau 3 worden na overleg in een MDO arrangementsgelden aangevraagd bij het SWV.

Er worden 4 niveaus van ondersteuning onderscheiden:

- Ondersteuningsniveau 1: lichte ondersteuning als onderdeel van de basisondersteuning
- Ondersteuningsniveau 2: extra ondersteuning binnen de school, gericht op preventie en vroegtijdig handelen
- Ondersteuningsniveau 3: extra ondersteuning door externen
- Ondersteuningsniveau 4: speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs, S(B)O

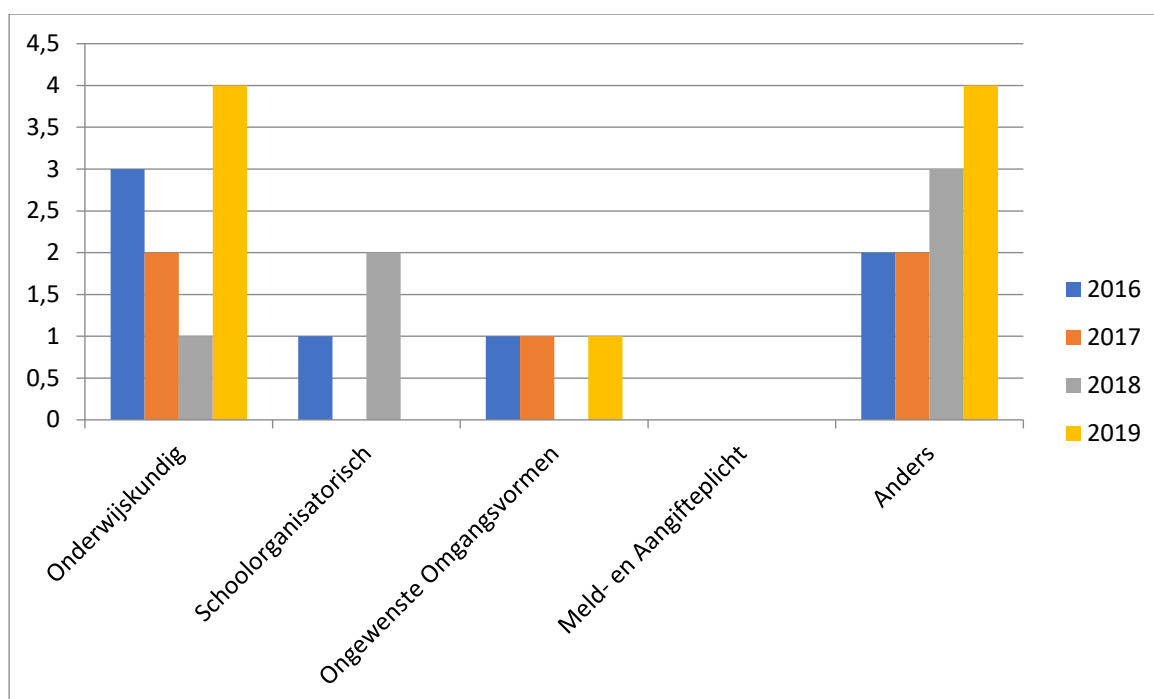
Op hun website wordt de ondersteuningsroute binnen het SWV PO Noord Kennemerland nauwgezet beschreven >> <https://www.ppo-nk.nl/articles/770>

Klachtenbehandeling

In de afgelopen jaren zijn er geen meldingen geweest bij de **vertrouwenspersoon integriteit**. Zoals al in voorgaande jaren is geconcludeerd, is de organisatie Tabijn transparant en integer. Dat zal er mede toe leiden dat de kans op een integriteitschending niet bijzonder hoog is. Ook al om die reden is het uitblijven van meldingen niet opmerkelijk te noemen.

In het jaar 2019 behandelden de externe **vertrouwenspersonen ongewenst gedrag** negen trajecten, tegen zes in het jaar 2018. De intensiviteit van de begeleiding varieerde ook dit jaar sterk, van één enkel telefoongesprek tot het bijwonen van gesprekken op locatie.

Eén traject betrof een bemiddelingsverzoek van een directeur. Dit traject heeft uiteindelijk geen doorgang gevonden. Een ander traject betrof een onderzoek naar door een ouder geuite grieven. Eén van de vertrouwenspersonen heeft dit onderzoek uitgevoerd en hierover gerapporteerd aan de algemene directie. Van de resterende zeven meldingen waren er zes afkomstig van ouders en één van een medewerker. In het jaar 2019 zijn er geen adviesvragen ontvangen.



Categorieën:

- *Onderwijskundig* = wijze van lesgeven, lesprogramma, toetsing e.d.
- *School organisatorisch* = plaats in de klas, vakanties, continuïteit, communicatie
- *Ongewenste omgangsvormen* = agressie, geweld, discriminatie/racisme, pesten, (seksuele) intimidatie (waarbij Meld- en Aangifteplicht niet van toepassing is)
- *Meld- en Aangifteplicht* = (vermoeden van een) zedenmisdrijf

Het aantal meldingen is licht gestegen. Dit kan, gegeven het totaal aantal meldingen afgezet tegen de grootte van de organisatie, het gevolg zijn van toeval. Het aantal meldingen en klachten is te gering geweest, om hieraan inhoudelijke conclusies te kunnen verbinden. Uit de gedane meldingen zijn geen specifieke tendensen te destilleren of specifieke scholen te benoemen die opvallend meer meldingen genereren dan andere.

Verder blijft het aantal meldingen die -in de kern- betrekking hebben op communicatie een groot deel uitmaken van het totaal. Ook dit jaar heeft de wijze van communiceren over 'de inhoud' in het merendeel van de gepasseerde casussen een rol gespeeld. De ervaringen in het jaar 2019 hebben geen aanleiding tot specifieke aanbevelingen gegeven.

De klachtenregeling van Tabijn en de jaarverslagen van de externe vertrouwenspersoon kunt u vinden op de website van Tabijn >> <https://www.tabijn.nl/praktische-info/klachtenregeling/>

2. Verantwoording beleid

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

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit

Tabijn hanteert de volgende definitie voor kwaliteit: een rijke omgeving waarin ieder kind en iedere professional zich met plezier ontwikkelt.

Al onze doelen zijn gerelateerd aan de drie strategische uitgangspunten van ons koersplan:

1. Brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar bevorderen.
2. 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.
3. Toekomstbestendige organisatie: Tabijn werkt aan een duidelijk herkenbaar organisatieprofiel waarin haar kernwaarden: ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen, concreet worden gemaakt en doorleefd. Om blijvend te kunnen anticiperen op de verwachtingen en behoeften van onze kinderen en ouders denken we na over nieuwe onderwijsconcepten en anders organiseren van onderwijs.

Het kwaliteitsbeleid van Tabijn is hier te downloaden >>

<https://tabijn.sharepoint.com/Kwaliteit/Forms/AllItems.aspx?id=%2FKwaliteit%2FHandboek%20Kwaliteitszorg%20Tabijn%202018%2Epdf&parent=%2FKwaliteit>

Doelen en resultaten 2019

Alle 22 scholen van Tabijn hebben in hun eigen jaarplannen doelen geformuleerd die aansluiten op de drie hierboven geformuleerde strategische, langetermijndoelen in het koersplan en de jaarplannen van Tabijn.

Met betrekking tot de ontwikkeling van kindcentra kent elke school een eigen specifieke beginsituatie, een eigen context en eigen doelen die gerealiseerd moeten worden op korte en langere termijn. Deze situatie met de bijbehorende doelen is voor alle 22 scholen vormgegeven in een roadmap.

Dit proces loopt nog.

Onderwijsresultaten

In 2019 is er binnen Tabijn gebruik gemaakt is van vier verschillende eindtoetsen: de Centrale Eindtoets, de DIA, de IEP en Route 8. De scholen hebben hun keuze voor de door hun gebruikte toets gebaseerd op argumenten die samengevat neerkomen op

- de gebruiksvriendelijkheid en de vorm van rapportage.
- de mate waarin de toets adaptief is.
- de mogelijkheid om de toets al dan niet digitaal af te nemen.
- de mate waarin de toets past bij de specifieke populatie van de school.
- de lengte en tijdsinvestering van de toets.

Hoe de verschillende eindtoetsen zijn bevalen door de scholen is in een directeurenberaad in juni 2019 geïnterviewd en geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie is het volgende besloten: Alle scholen kiezen zelf op basis van schooleigen criteria welke eindtoets basisonderwijs zij willen gebruiken. Daarbij zijn de volgende aandachtspunten geformuleerd:

- Elke school verantwoordt zijn keuze.
- De keuze voor de eindtoets is duurzaam. Vergelijking van scores over meerdere jaren is van belang.
- De toets voldoet aan de door de overheid gestelde wettelijke eisen.

De school legt verantwoording af over de resultaten op de eindtoets en vergelijkt de gemiddelde score met de norm van de inspectie en eigen normscholen. De verantwoording wordt tijdens de opbrengstgesprekken besproken. Aansluitend vindt er samen met het CvB een vlootshow plaats waarbij alle scholen/kindcentra worden besproken.

De opbrengsten van alle scholen van Tabijn zijn in kaart gebracht, zie bijlage 3, blz. 43. Tabijnbreed is de ambitie uitgesproken dat minimaal 90% van de Tabijnscholen boven het landelijk gemiddelde scoort. Die doelwaarde is in 2018 niet gehaald. Met inzet van o.a. risicogelden zijn de resultaten in 2019 aanzienlijk verbeterd. Alle scholen scoren nu wel boven het landelijk gemiddelde, de ondergrens voor de inspectie.

Twee keer per jaar voert de algemene directie zogenaamde opbrengstgesprekken met de directies en intern begeleiders van alle scholen/kindcentra. Deze gesprekken zijn onderdeel van ons kwaliteitszorgsysteem en hebben een logische plek in de cyclus van het Cito-leerlingvolgsysteem op de scholen. Zowel na de Cito midden- als na de Cito-eindtoetsen in het kader van het LVS, gaat de algemene directie in gesprek om zicht te krijgen op het monitoren van de resultaten. In deze gesprekken beschrijven of presenteren directies/IB'ers de algemene directie hoe zij de opbrengsten bespreken en analyseren op school-, groeps- en leerkracht/leerlingniveau. Zij nemen de algemene directie mee in de belangrijkste (m.n. groepoverstijgende) uitkomsten en conclusies n.a.v. deze analyse. Verder geven zij aan welke verbeteracties en interventies zij de komende handelingsperiode gaan inzetten. Tenslotte geven zij ook aan welke invloed deze verbeteracties en interventies hebben op het onderwijsaanbod c.q. de inhoud van de onderwijsplannen/kwaliteitskaarten.

In 2019 is op alle scholen een eindtoets afgenomen. Onderstaande tabel laat zien welke eindtoetsen gebruikt zijn door hoeveel scholen.

Eindtoets	Aantal scholen (N=22)
Centrale Eindtoets (Cito)	14
DIA	6
Route 8	1
IEP	1

De opbrengsten van alle scholen van Tabijn zijn in kaart gebracht, zie bijlage 3 blz. 43. Tabijnbreed is de ambitie uitgesproken dat minimaal 90% van de scholen boven het landelijk gemiddelde scoort. Die doelwaarde is in 2018 niet gehaald. Met inzet van o.a. risicogelden zijn de resultaten in 2019 aanzienlijk verbeterd. Alle scholen scoren nu wel boven het landelijk gemiddelde, de ondergrens voor de inspectie. Hierbij is rekening gehouden met de percentages leerlinggewicht per school en de daarop gecorrigeerde normscore (Staatscourant, 4 april 2018).

Sinds 2015 hanteert Tabijn eigen normen gekoppeld aan de ambitie om kwalitatief goed onderwijs te bieden. Daarbij werden vier groepen onderscheiden die bepaald werden op basis van absolute cijfers: 0.7 tot meer dan 2 punten bovenop de cito-eindscore. De verdeling was als volgt.

	Onder landelijk gemiddelde (norm inspectie)		0,7 tot 2,0 boven landelijk gemiddelde
	Tot 0,7 boven landelijk gemiddelde		> 2,0 boven landelijk gemiddelde

Om deze Tabijnnorm ook toe te passen op de eindresultaten 2019, is het nodig dat de scholen onderling vergelijkbaar worden. Daartoe is in plaats van absolute getallen gewerkt met percentages. Iedere toets kent immers een andere normscore/landelijk gemiddelde. Uitgerekend is hoeveel procent een school boven of onder de (gecorrigeerde) normscore zit. De resultaten van deze berekening zijn te lezen in bijlage 3. Op basis van deze percentages is dezelfde verdeling in de vier groepen (rood, geel, groen en donkergroen) te maken. Het totaaloverzicht staat in bijlage 3 op blz. 43.

De individuele onderwijsresultaten van de Tabijnscholen kunt u ook op scholenopdekaart.nl opzoeken.

Internationalisering

Is er beleid op het thema internationalisering?

- ☐ Ja
☒ Nee

Inspectie

Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?

- ☒ Ja
☐ Nee

De inspectie beoordeelde de kwaliteitszorg en het ambitieniveau op bestuursniveau als voldoende. Zij stelde vast dat Tabijn zicht heeft op de kwaliteit, hier ook op stuurt en de eigen kwaliteit en die van de scholen regelmatig evalueert. Met het nieuwe koersplan, een nieuw vastgestelde gedeelde visie en scholen/kindcentra waar overal minimaal aan de basiskwaliteit wordt voldaan, wil Tabijn zich nu richten op het verbreden van de kwaliteit. Dit krijgt vorm door het ontwikkelen van pluskwaliteiten op alle scholen en het combineren van kwalitatieve kinderopvang en onderwijs in integrale kindcentra. Op alle onderzochte scholen zag de inspectie de pluskwaliteiten terug waarmee de slogan 'een rijke

leeromgeving waarin ieder kind en iedere professional zich met plezier ontwikkelt', al zichtbaar aanwezig is. De mate van invulling was echter nog per school verschillend wat verklaarbaar is doordat het nog tamelijk nieuw beleid is. Scholen waren niet allemaal even ver met het uitvoeren van het beleid. Ditzelfde gold zeker voor het ontwikkelen van integrale kindcentra. Tabijn gaat zich hier de komende jaren dan ook op richten.

Tenslotte zag de inspectie geen financiële risico's die het voortbestaan van het bestuur binnen nu en twee jaar in gevaar zouden kunnen brengen. Ook het financieel beheer is in orde en werd als voldoende beoordeeld. Hiermee voldoet het bestuur aan de eisen van het kwaliteitsgebied financieel beheer.

Het inspectierapport kan hier gedownload worden >> https://tabijn-live-39e34c3ee2fb48849dea03421b-3b4ec93.aldryn-media.com/filer_public/04/14/04149e62-37fa-4b75-a8fb-33442e685158/2019-12-19_eindrapport_vernieuwd_toezicht_inspectie_onderwijs.pdf

Visitatie

Heeft er tijdens het verslagjaar een bestuurlijke visitatie plaatsgevonden?

- ☐ Ja
☒ Nee

Passend onderwijs

Doelen

Voor Tabijn is een belangrijk uitgangspunt dat de middelen direct in het onderwijs terecht komen en besteed worden aan de kinderen die het nodig hebben. Passend onderwijs zien wij als goed onderwijs voor álle kinderen die zich aan de schooldeur melden. Specifiek hebben we ons als doel gesteld om de brede ontwikkeling van kinderen te stimuleren en te bevorderen vanuit een inclusieve gedachte.

Ontwikkelingen

In 2019 heeft het onderwijs aan nieuwkomers en kinderen in taalarme- en achterstandssituaties extra aandacht gekregen. Tabijn heeft een expertisecentrum opgericht in samenwerking met het samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond. Vanuit het expertisecentrum wordt ambulante begeleiding en expertise aangeboden op het gebied van traumasensitief lesgeven en tweede taalverwerving. De begeleiding en expertise is beschikbaar voor alle basisscholen van PO IJmond en de Tabijnscholen.

Allocatie van middelen

Elke school binnen Tabijn krijgt een evenredig deel uit de middelen afhankelijk van het leerlingaantal om de basisondersteuning vorm te geven. Deze is op alle scholen op orde en Tabijn kent een bijzonder laag verwijzingspercentage van leerlingen naar het speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs. Samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond stelt ook de middelen voor extra ondersteuning (licht curatieve interventies) direct aan de scholen beschikbaar. In het samenwerkingsverband PPO-NK wordent via het TOP-dossier en samenwerking tussen school en consultants de middelen voor curatieve interventies via arrangementen verdeeld. Zie ook blz. 12, onder Dialoog bij paragraaf over Samenwerkingsverbanden.

De scholen zijn vrij de middelen voor passend onderwijs in te zetten naar behoefte. Een deel van de middelen komt terecht bij interne begeleiding op de school, de inzet van extra ondersteuning van leerlingen met speciale onderwijsbehoeften en de inhuur van specialisten en expertise. Daarnaast leggen we bij Tabijn veel nadruk op leren en reflecteren en wordt in toenemende mate scholing gericht op het vergroten van de handelingsbekwaamheid van de onderwijsprofessional. Heel specifiek zijn er ook projecten gestart gericht op nieuwkomers (De Fakkelt), taalstimulering op Het Rinket en De Vlinder

en op ouders in de vorm van een ouderkamer en een ouderacademie. Middelen vanuit passend onderwijs hebben daaraan bijgedragen.

Evaluatie

Gezien het lage verwijzingspercentage en de goede resultaten van leerlingen mogen we tevreden zijn over de wijze waarop wij erin slagen ons onderwijs passend te laten zijn voor alle kinderen. Er zijn zeker aandachtspunten en verbeterpunten die tweemaal per jaar met de directeurs en intern begeleiders besproken worden. De belangrijkste zijn:

- Bij de verdeling van de middelen kan het geld nog meer de leerling volgen. Sterke verschillen tussen scholen van Tabijn met betrekking tot hun populatie zouden dit kunnen legitimeren. Dit onderwerp is en wordt verder besproken met de scholen.
- Nog beter aansluiten bij de ontwikkeling van alle kinderen door meer te differentiëren en anders te organiseren en kinderen minder langs dezelfde meetlat te leggen. Dit moet resulteren in nog meer passend maken van het onderwijs en nog beter tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van kinderen.
- Kinderen met hele speciale vragen op het gebied van gedrag en leren nog beter onderwijs bieden. Dit bereiken we onder andere door professionalisering van medewerkers.
- Versterken en verbeteren van het handelingsgericht werken en de samenwerking met ouders.

Verder vindt er ook eenmaal per jaar een evaluatie tussen de bestuurders van de samenwerkingsverbanden met de bestuurder van Tabijn plaats.

Zorgplicht en geschillen

Er zijn geen geschillen of conflicten geweest met betrekking tot de zorgplicht van de scholen.

2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten in 2019

Voor kalenderjaar 2019 heeft het bestuur zichzelf de volgende doelen gesteld ten aanzien van het personeel en de professionalisering van de medewerkers. De doelen zijn gebaseerd op de strategische ambities uit het koersplan van Tabijn. Samenvattend een overzicht van onze doelen:

Doel	Status	Toelichting
A. Aantrekken van voldoende, gekwalificeerde leerkrachten, onderwijsassistenten, BSO medewerkers en leidinggevenden	✓	Zie blz. 22
B. Voorkomen van uitstroom van goede leerkrachten en BSO medewerkers	✓	Zie blz. 24
C. Bevorderen van duurzame inzetbaarheid en het terugdringen van het verzuim	✓	Zie blz. 26
D. Bij Tabijn werken effectieve en inspirerende leiders die verantwoordelijkheid nemen, voorbeeldgedrag tonen en aanspreekbaar zijn op hun gedrag. In 2019 wordt een leiderschapsprogramma ontwikkeld voor directeuren van scholen en kindcentra.	✓	Zie blz. 27
E. Ontwikkelen van deskundigheid op het gebied van de brede ontwikkeling van het kind en de pedagogiek van het jonge kind	✓	Zie blz. 27

✓ = behaald ✓ = doorlopend ✓ = niet behaald

Ontwikkelingen

Demografische ontwikkelingen, landelijk en regionaal

Nederland vergrijsd en ontgroent steeds meer. De gemiddelde leeftijd neemt toe en in 2019 is de helft van de bevolking in Nederland 50 jaar of ouder¹. Het aantal leerlingen in het primair onderwijs neemt sinds 2006 af ten gevolge van demografische ontwikkelingen. De verwachting is dat dit aanhoudt tot 2021.

In Noord Holland zien we de komende jaren bevolkingsgroei door een combinatie van buitenlandse migratie, natuurlijke aanwas en de komst van inwoners uit de rest van Nederland. De groei doet zich echter vooral voor in de grote steden. Kijken we specifiek naar de regio's waar Tabijn met haar scholen vertegenwoordigd is dan zien we dat het aantal gezinnen met kinderen nauwelijks tot zeer beperkt toeneemt. De kustgemeentes Heiloo, Bergen en Castricum vergrijzen en met name in laatste twee gemeentes daalt het aantal jonge gezinnen². Ondanks de algehele krimp zien we op de korte termijn bij Tabijn nog steeds een lichte groei in leerlingenaantallen.

Beleidsprioriteiten ministerie van OCW

Het onderwijs verandert. Het ministerie van OCW focust meer op talentontwikkeling (iedere leerling, ongeacht afkomst, moet zijn of haar talenten maximaal kunnen ontplooiën), het curriculum wordt geactualiseerd met als doel een heldere doorlopende leerlijn te creëren van het begin van het primair onderwijs tot het eind van het voortgezet onderwijs en het ministerie van OCW wil de verbetercultuur van scholen gaan meten. Tabijn en haar medewerkers zullen hier de komende jaren mee te maken krijgen.

¹ CBS, mei 2018

² Provincie Noord-Holland, Prognose 2017-2040

De arbeidsmarkt

Hoewel het aantal banen in het onderwijs de afgelopen jaren is gedaald door afname van het aantal kinderen, zijn er wel vacatures. Dit omdat in het onderwijs veel 55-plussers werken (ongeveer een kwart van de leraren in het basisonderwijs) die nu en in de nabije toekomst de pensioengerechtigde leeftijd bereiken. Tegelijkertijd zagen we de afgelopen jaren een verminderde instroom in lerarenopleidingen. Deze beweging lijkt iets te kantelen. De aanmeldingen voor Pabo's stijgen sinds een jaar of vier. De belangstelling voor het vak van leraar is groter onder zij-instromers (volwassenen die een carrière-switch maken) dan schoolverlaters. Maar voorspellingen zijn dat de instroom in pabo-opleidingen onvoldoende zal blijven om in de tekorten te voorzien die gaan ontstaan. Het imago van het beroep van leraar is nog niet altijd positief en er worden nogal wat eisen gesteld aan leerkrachten: algemeen wordt een hoge werkdruk ervaren, leerkrachten in het primair onderwijs hebben een lager salaris dan hun collega's in het voortgezet onderwijs, de leerlingpopulatie stelt steeds hogere eisen aan leraren, er worden andere competenties gevraagd van leerkrachten.

Het aantal vacatures in het onderwijs is de afgelopen jaren sterk toegenomen. Voor het primair onderwijs wordt voorzien dat deze trend zich de komende jaren voortzet. Het primair onderwijs dreigt in 2022 een tekort te hebben van 4.100 voltijds leraren en schoolleiders. Dit tekort kan oplopen tot 11.000 voltijdsbanen in 2027. Landelijk gezien zal het aantal onvervulde vacatures in de periode 2018-2023 dus fors toenemen.

Ook in Noord-Holland is sprake van stijgende tekorten, vooral in Amsterdam. In deze stad loopt het tekort op tot 475 fte in 2023. In Zuidelijk Noord-Holland stijgt het tekort fors, tot ongeveer 260 fte in 2023. In Noord-Holland Noord wordt datzelfde jaar een tekort verwacht van 150 fte³.

Uitkeringen na ontslag

In 2019 zijn geen vaststellingsovereenkomsten opgesteld in het kader van disfunctioneren. Er zijn wel voor drie medewerkers een transitievergoeding uitbetaald in verband met ontslag na twee jaar ziekte. Voor deze drie en eerdere dossiers kan per 1 april '2020 de transitievergoeding teruggevorderd worden bij het UWV.

Tabijn voert een zelfstandig wachtgeldbeleid. De kosten van de werkloosheidsuitkeringen worden door het participatiefonds met Tabijn verrekend. Het UVW voert de regeling uit en ziet 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.

Aanpak werkdruk

Werkdruk en werkdrukgeden

Evenals in 2018 heeft de overheid in 2019 werkdrukgeden beschikbaar gesteld. De inzet van de werkdrukgeden werd op schoolniveau door de teams zelf bepaald. Al het beschikbare geld (€ 1.025.000) is uitgegeven en wordt besteed aan vooral inzet van personeel (97%). Van de overige 3% gaat 2% naar materieel en 1% naar professionalisering. Inzet van personeel is divers en onder andere ten behoeve van :

- Vervanging voor het uitroosteren van leerkrachten
- Personele ondersteuning in groep(en)
- Aanstelling activiteiten-coördinator of eventmanager
- Aanstelling van vakdocenten

³ PO raad mei 2018

De gesprekken hebben ook geleid tot niet financiële afspraken. Voorbeelden zijn:

- a) twee i.p.v. vier groepsplannen per schooljaar,
- b) van drie naar twee rapporten per schooljaar. Tegelijkertijd zien we een intensivering van andere tussentijdse contactmomenten met leerlingen en ouders, zoals kindgesprekken die tot doel hebben het eigenaarschap/leerproces van de leerling te bevorderen,
- c) gesprekken met ouders overdag en minder in de avond, uiteraard rekening houdend met de agenda van de ouders.
- d) terugbrengen van het aantal jaardoelen,
- e) ruimte vrijmaken voor teambuilding en ontspanningsmomenten.

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch personeelsbeleid is medio 2018 opgesteld en aan de GMR voorgelegd. Het beleid wordt in de tweede helft van 2020 geëvalueerd. De strategische personeelsplanning wordt, in de vorm van het meerjarenformatiebeleid jaarlijks geüpdatet en voorgelegd aan de GMR. Dit beleid dient onder andere voor de schoolteams als input voor het werkverdelingsplan. In het strategisch personeelsbeleid is opgenomen op welke wijze de organisatie antwoord biedt op externe en interne (organisatie) ontwikkelingen die op de organisatie afkomen. In het beleid staan tal van beleidsvoornemens die op deze ontwikkelingen anticiperen. Deelonderwerpen uit dit beleid worden voorgelegd aan en gemonitord in verschillende formele en informele gremia, zoals de GMR, de klankbordgroep voor personeel en het directeurenberaad.

Personeelsbeleid en Professionalisering

Doel A: Aantrekken van voldoende, gekwalificeerde leerkrachten, onderwijsassistenten, BSO medewerkers en leidinggevend en voorkomen van uitstroom van goede leerkrachten en BSO medewerkers.

Tabijn kende in 2019 een instroom van 93,5 fte (2018: 87 fte), waarvan 66,7 fte onderwijzend personeel (leerkrachten, leraarondersteuners, onderwijsassistenten) (2018: 71,4 fte).

Eind 2019 is het totaal aantal medewerkers bij Tabijn: 658 personen (450,3 fte). Eind 2018 waren dit 640 medewerkers (445 fte).

De verhouding tussen medewerkers die vast in dienst zijn van Tabijn en het aantal medewerkers dat in tijdelijke dienst is, was eind 2019 respectievelijk 78% en 22%.

Genomen maatregelen:

Wervingscampagne

Met een stijgend tekort aan leraren en medewerkers voor de kinderopvang is in 2019 wederom veel aandacht besteed aan het aantrekken van gekwalificeerde medewerkers voor onze scholen en opvang. Onder andere middels een wervingscampagne waarbij sollicitanten op een speciale landingspagina niet alleen de vacatures konden zien, maar ook wervende verhalen konden lezen van medewerkers van Tabijn over hun loopbaanstappen binnen de organisatie.



Aanbrengbeloning

Voorts is de aanbrengbeloning van € 500,- voor medewerkers die een nieuwe collega aanbrachten gecontinueerd en uitgebreid voor het aanbrengen van pedagogisch medewerkers. In totaal is de aanbrengbeloning 27 keer uitgekeerd in 2019.

Zij-instroomtraject

Om instroom te bevorderen is in 2019 bij Tabijn een zestal zij-instromers opgeleid voor leraar basisonderwijs. Dit in samenwerking met collega-besturen Atlant en Fedra en Hogeschool Inholland te Haarlem. Naar verwachting ronden zij hun opleiding einde schooljaar 2019-2020 af. Het voornemen is om aansluitend een nieuw zij-instroomtraject te starten. Zij-instromers zijn relatief duur omdat niet alleen de opleiding bekostigd moet worden, maar vanwege dubbele salariskosten. Bij Tabijn staan zij-instromers namelijk het eerste half jaar boventallig op de groep, naast een ervaren collega die de zij-instromer begeleidt. Onderzocht wordt of een deel van de kosten kan worden gefinancierd uit de Regionale subsidie Aanpak Lerarentekort (RAL) die in 2019 door het ministerie beschikbaar is gesteld. Tabijn werkt samen met besturen in zowel de regio Noord Noord-Holland als Zuid Noord-Holland die een gezamenlijke subsidieaanvraag bij het Rijk hebben ingediend.

Betaalde LIO-ers

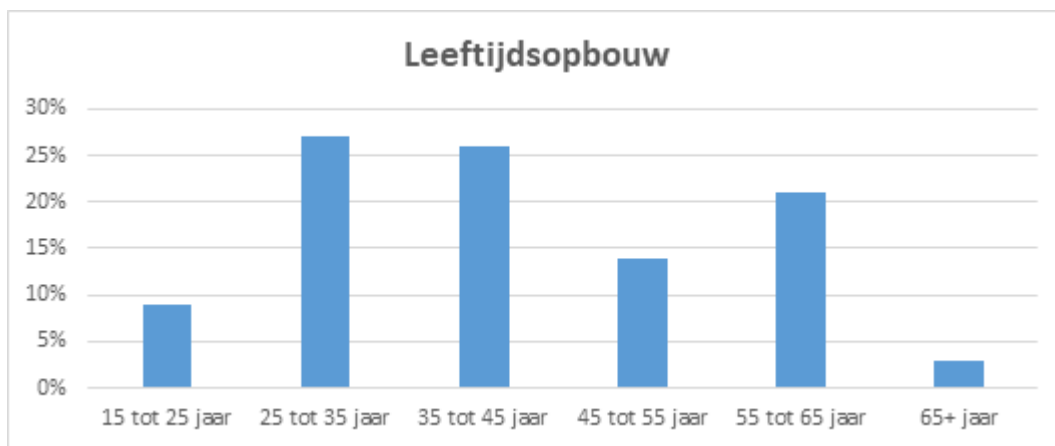
Alle LIO-ers die over het benodigd aantal studiepunten en een goede beoordeling beschikten en die formatief werden ingezet in de school zijn in schooljaar 2018-2019 betaald om het hen zodoende aantrekkelijk te maken om bij Tabijn in dienst te komen. Het betrof in totaal 11 betaalde LIO-ers (9,0 FTE).

Deze maatregel heeft vruchten afgeworpen: in augustus 2019 zijn bovengenoemde 11 LIO-ers (en 4 deeltijdstudenten), dus totaal 15 LIO-ers als leraar L10 benoemd.

Samenstelling van het personeelsbestand

In 2019 is 24% van het personeel 55 jaar en ouder. In 2018 was dit percentage nog 27%. Deze dalende trend is landelijk ook zichtbaar. In 2015 was het aantal 55-plussers in het basisonderwijs nog 27%, in 2018 is dat gedaald naar 25% (Bron: Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2019, Arbeidsmarktplatform Primair onderwijs). Het aantal jonge medewerkers bij Tabijn is groot. Zo'n 36% van de medewerkers van Tabijn is 35 jaar of jonger. Vergelijkingscijfers met de branche leren ons dat dit percentage hoger is dan het landelijk percentage, dat 28% betrof in 2018 (Bron: Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2019, Arbeidsmarktplatform Primair onderwijs).

Hieronder een grafiek van de gemiddelde leeftijd bij Tabijn.



Maar liefst 88% van onze medewerkers is vrouw (2018: 88%). Het percentage vrouwen bij Tabijn is hoger dan gemiddeld in het basisonderwijs, dat in 2018 in aantallen bijna 85% betrof (Bron: Onderwijsatlas Primair Onderwijs 2019, Arbeidsmarktplatform Primair onderwijs). We zien daarnaast een stijgende lijn in het percentage medewerkers dat parttime werkt (0,8 FTE en minder). In 2019 betrof dat 63% van onze medewerkers. In 2018 was dat 62% en in 2017 60%. Samenvattend: Er werken bij Tabijn relatief meer vrouwen en meer parttimers dan gemiddeld in het primair onderwijs.

Doel A: behaald

Doel B: Voorkomen van uitstroom van goede leerkrachten en BSO medewerkers

Uitstroom in 2019

De uitstroom bedroeg in 2019 69,8 fte (2018: 56,5 fte, 2017: 44,9), waarvan 6,8 fte ten gevolge van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Gezien het hoge percentage medewerkers dat 55 jaar en ouder is, voorzien we de komende jaren een hogere uitstroom ten gevolge van pensioen. Dit zowel op het niveau van het onderwijzend personeel als op directieniveau. 51 personeelsleden (7,75%) bereiken tussen 2020 en 2024 de pensioengerechtigde leeftijd. Om personeelstekort te voorkomen worden veel leraren die met pensioen gaan gevraagd of zij bereid zijn om, na hun pensioendatum, incidenteel bij te springen op de eigen of een andere school van Tabijn.

Genomen maatregelen

Om behoud van onze medewerkers te bevorderen zijn in 2019 verschillende activiteiten ontplooid. Deze activiteiten hadden niet alleen tot doel om onze medewerkers te behouden, maar ook om aantrekkelijk werkgever te zijn en daarmee de instroom van personeel te bevorderen.

- *Goede introductie en begeleiding tijdens de eerste periode*

Onderzoek wijst uit dat een goede introductie en begeleiding tijdens de start van een nieuwe baan in het onderwijs heel belangrijk is om uitval te voorkomen. In het primair onderwijs was de uitval binnen een jaar in 2012 nog 24%. Dat percentage is gedaald en bedroeg in 2017 nog 8% (Bron: Onderwijs in cijfers, OCW trends en cijfers).

Ook bij Tabijn krijgen startende leraren extra aandacht en begeleiding tijdens de eerste jaren van hun dienstverband bij Tabijn. Er zijn twee bovenschoolse opleiders aangesteld die startende leraren met regelmaat bezoeken tijdens het werk op school en hen begeleiden en coachen.

Ook startende (adjunct-) directeuren of ervaren directeuren die nieuw zijn bij Tabijn krijgen extra begeleiding in de vorm van het aanbod van een coach gedurende het eerste jaar. Tabijn kent een 'maatjessysteem', waarbij de startende directeur aan een andere Tabijndirecteur gekoppeld wordt om mee te sparren en van te leren.

Ook op andere manieren worden starters bij Tabijn extra begeleid. In 2019 zijn er drie extra scholingsactiviteiten geweest voor stagiairs die de opleiding tot onderwijsassistent volgen. Extra in die zin dat deze scholing geen formeel onderdeel vormt van het onderwijsprogramma in de opleiding. Tabijn verzorgt deze bijeenkomsten om iets extra's te bieden aan deze potentieel toekomstige medewerkers en hen te binden aan de organisatie.

Alle medewerkers die nieuw zijn bij Tabijn (ongeacht hun functie) krijgen een introductiebijeenkomst waar de voorzitter van het College van Bestuur, de bovenschoolse opleider en HRM hen wegwijs maken binnen de organisatie. Een belangrijk onderdeel van deze bijeenkomsten is het rondje 'tips en tops' waarin nieuwe medewerkers vertellen wat Tabijn goed doet en vooral moet blijven doen en wat voor verbetering vatbaar is. Dit is waardevolle informatie, omdat juist nieuwe medewerkers nog met een frisse blik naar Tabijn kijken. In 2019 hebben 3 introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers plaats gevonden.

- *Stimuleren van doorgroei binnen de organisatie*

Om uitstroom te beperken worden medewerkers van Tabijn gestimuleerd om zich te ontwikkelen en door te groeien binnen de eigen organisatie.

In 2019 heeft Tabijn de nieuwe functieprofielen voor leraar vastgesteld. In het functieboek van Tabijn is nu, naast leraar LA en leraar LB, de functie van leraar LC opgenomen, waarmee op termijn doorgroeimogelijkheden zijn gecreëerd voor leraren bij Tabijn.

In schooljaar 2019-2020 worden drie onderwijsassistenten gefaciliteerd die door willen groeien naar leraar. De bekostiging hiervan neemt Tabijn voor haar rekening, met gebruikmaking van de landelijke subsidiemaatregel.

Voor 'high potentials' die de ambitie hebben door te stromen naar een leidinggevende functie was er ook in het jaar 2019 de kweekvijver voor leidinggevend. In totaal werden vijf ambitieuze leraren/IB-ers gefaciliteerd om de schoolleidersopleiding te volgen en in staat gesteld praktijkervaring op te doen als leidinggevende op een school. In 2019 zijn alle vijf deelnemers aan het lopende kweekvijvertraject ingestroomd in een leidinggevende functie (adjunct-directeur), nog tijdens de opleiding. Een van de deelnemers heeft in 2019 het kweekvijvertraject afgerond en is benoemd tot directeur op basisschool De Branding in Egmond aan Zee. Wegens het succes van dit traject start begin 2020 een nieuwe groep 'high potentials' met een oriëntatietraject op de ontwikkeling naar schoolleider.



Felicitaties voor de kersverse directeur

- *Tabijnacademie*

Bij Tabijn werd in 2019 circa 7,4% (norm 8%) van de loonsom besteed aan scholing en deskundigheidsbevordering.

Het betreft zowel teamscholing als individuele scholing. Tabijn stimuleert de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun persoonlijke ontwikkeling door middel van opleiding en scholing en heeft daarvoor enige jaren geleden de Tabijnacademie in het leven geroepen. Dit is een laagdrempelig en aantrekkelijk digitaal systeem waarin medewerkers hun eigen scholingsprogramma kunnen vormgeven. In totaal hebben 294 medewerkers van Tabijn een training gevolgd die werd aangeboden in de Tabijnacademie. Dit is exclusief e-learning en exclusief scholing die medewerkers hebben gevolgd die niet in de Tabijnacademie werd aangeboden, bijvoorbeeld vakspecifieke scholing voor medewerkers van het onderwijsbureau en scholing voor directeuren. Daarnaast zijn er teamtrainingen geweest die door scholen zelf zijn georganiseerd. Er zijn dus meer medewerkers die in 2019 scholing hebben gevolgd. Er is niet alleen een breed aanbod voor leraren, ook pedagogisch medewerkers komen aan hun trekken. Eind 2019 hebben 42 pedagogisch medewerkers/onderwijsassistenten de training 'Oog voor interactie' gevolgd (ca. 84%).

In 2019 heeft twee maal een zogeheten Tabijncafé plaats gevonden. In een ontspannen en laagdrempelige setting ontmoetten medewerkers van Tabijn elkaar en leren ze van en met elkaar op een bepaald thema. Een van de twee cafés vond plaats in de vorm van een "De wereld draait door"-setting waarin naast onderlinge interactie tussen leraren en pedagogisch medewerkers, pedagoog Steven Pont inhoudelijke bijscholing verzorgde. Het tweede Tabijncafé had -in lijn met het koersplan- het thema muziek. Hierbij gingen deelnemers ook zelf aan de slag met zang en instrumenten. Een speciaal aanbod in de Tabijnacademie betrof dit jaar een tweedaagse 'Pensioen in zicht' voor Tabijnmedewerkers die zich in de laatste fase in hun loopbaan bevinden. In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid is deze tweedaagse scholing in het aanbod opgenomen.

- *Doorbetaald partnerverlof bij geboorte*

Een ander middel om behoud van medewerkers te bevorderen is het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden. In 2018 heeft Tabijn de 'Regeling doorbetaald partnerverlof' in het leven geroepen. Deze regeling geeft medewerkers (partners van de moeder) gelegenheid om extra (doorbetaalde) tijd door te brengen met hun pasgeboren baby. Hoewel vanaf 1 januari 2019 ook het wettelijke geboorteverlof voor partners verruimd is (van 2 naar 5 dagen), is de regeling van Tabijn veel royaler, namelijk 4 weken. In 2019 hebben 3 medewerkers gebruik gemaakt van de regeling.

Doel B: doorlopend

Doel C: Bevorderen van duurzame inzetbaarheid en terugdringen van het verzuim

De aandacht voor het terugdringen van het verzuim, onder andere door een training voor leidinggevenden en een verbeterde samenwerking tussen leidinggevenden en de arbodienst, lijken in 2019 vruchten te hebben afgeworpen. In 2019 is het gemiddelde verzuimpercentage 4,1% (2018: 5,1%, 2017: 6,7%). Dat is flink lager dan het gemiddelde in het primair onderwijs in Nederland (in 2018 5,9%) en lager dan het ons ten doel gestelde percentage van 4,8%.

Genomen maatregelen

- *Verbeterde samenwerking*

Training voor leidinggevenden en verbeterde samenwerking tussen leidinggevenden en arbo-arts

- *Voordelig sporten*

Om duurzame inzetbaarheid en de vitaliteit van onze medewerkers te bevorderen kunnen Tabijn-medewerkers sinds het najaar van 2019 voordelig sporten bij een sportschool naar keuze. Eind 2019 maakt 12% van het personeel hier gebruik van.

Doel C: behaald c.q. doorlopend

Doel D: Inspirerende en effectieve leiders

Doel voor 2019 was een leiderschapsprogramma te ontwikkelen voor directeuren van scholen en kindcentra bij Tabijn, om op die manier verder te bouwen aan een organisatie waar effectieve en inspirerende leiders werken, die verantwoordelijkheid nemen, voorbeeldgedrag tonen en aanspreekbaar zijn op hun gedrag.

Genomen maatregelen

Er is een projectgroep opgericht onder leiding van een van de algemeen directeuren, waarin zowel directeuren als adjunct-directeuren zitten hadden. Om de inhoud van het leiderschapsprogramma te kunnen bepalen, is gestart met het formuleren van de Tabijnvisie op leiderschap. In een inspirerende sessie, waarbij ook de inspecteur van het onderwijs aanwezig was is deze visie op leiderschap vastgesteld. Daarnaast heeft een informatiebijeenkomst plaats gevonden, verzorgd door het Schoolleidersregister. Vanaf 2020 wordt een aantal inspiratiesessies georganiseerd waarna schoolleiders van Tabijn een van de aangeboden thema's kiezen om met een kleinere groep schoolleiders binnen dit thema verder te leren, van en met elkaar. Het leiderschapsprogramma moet bijdragen aan herregistratie in het schoolleidersregister.

Doel D: doorlopend**Doel E: Deskundigheid op het gebied van de brede ontwikkeling van het kind en de pedagogiek van het jonge kind**

Deskundigheidsbevordering op het gebied van de pedagogiek van het jonge kind heeft onder andere plaats gevonden in trainingen "Het jonge kind" en "Oog voor interactie" in de Tabijnacademie. Voorts is in 2019 gewerkt aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van leraren en pedagogisch medewerkers op het gebied van de brede ontwikkeling van het kind, waarbij met name aandacht is geweest voor muziek. Bijvoorbeeld tijdens het Tabijncafé, middels activiteiten van de projectgroep muziek, en bijvoorbeeld lessen in het bespelen van een instrument als de Ukelele. Ook in het aanbod van de Tabijnacademie 2020-2021 zal muziek een belangrijke plaats innemen.

Doel E behaald/doorlopend

2.3 Huisvesting & facilitair

Doelen en resultaten

Doel: eigentijdse huisvesting

Stichting Tabijn wil eigentijdse huisvesting en inrichting daarvan voor de Tabijn-scholen. De scholen zijn gevestigd in gebouwen die goed onderhouden zijn. Sommige daarvan zijn gedateerd en staan op de nominatie voor nieuwbouw, waar mogelijk nieuwbouw die kindcentra-ontwikkeling en andere onderwijsvormen mogelijk maken. Waar mogelijk wordt gekeken naar duurzame oplossingen bij het onderhoud en aanpassingen van de gebouwen en worden maatregelen getroffen die energie besparen. Het nemen van duurzame maatregelen is een doel wat niet in een jaar behaald kan worden, dit vergt een planning waarbij keuzes moeten worden gemaakt welke scholen op welke onderdelen wanneer te verduurzamen. Dit hangt af van de beschikbare budgetten, de hoogte van de investeringen en de eventuele nieuwbouwplannen.

Doel: 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.

Doel: buitenspelen

Vanuit het Koersplan Tabijn wordt gefaciliteerd in de brede ontwikkeling van kinderen, daartoe wordt geïnvesteerd in het buitenspelen. In 2019 heeft een aantal scholen een plan ingediend om het schoolplein nieuw in te richten. Een aantal van deze plannen is gehonoreerd en wordt uitgevoerd.

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.

Jaarlijks worden deze doelen behaald. 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.

Ontwikkelingen

- Eind 2019 is het meerjarenonderhoudsplan vernieuwd en vastgesteld. Hierbij is ook een post voor het verduurzamen van de gebouwen opgevoerd.
- In 2019 is een database opgesteld met de energieverbruiken van de gebouwen. Hieruit kunnen keuzes worden gemaakt welke gebouwen op welke wijze verduurzaamd worden. Te denken valt aan het aanbrengen van Ledverlichting, zonnestroominstallaties, regelingen van klimaatinstallaties.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

De komende jaren zullen nieuw te bouwen scholen/kindcentra energieneutraal gaan worden, bestaande scholen zullen waar mogelijk worden verduurzaamd. Waar gewenst worden deze gebouwen aangepast om kinderopvang aan te kunnen bieden.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Het doel van Tabijn is om met de financieel beschikbare middelen de doelen in het Koersplan 2019-2022 te realiseren. De vermogenspositie is zeer goed, waardoor er ruimte is om de komende jaren over te besteden.

Tabijn heeft het boekjaar 2019 afgesloten met een positief exploitatieresultaat van € 406.000. Het resultaat is € 1.515.000 gunstiger dan het negatieve begrote tekort à € 1.109.000.

Het verloop resultaat 2019 van de begroting naar de realisatie ziet er als volgt uit:

Analyse realisatie-begroting 2019				
Resultaat 2019	realisatie		begroot	verschil
structureel		€ -672.000	€ -1.109.000	€ -437.000
incidenteel				
reservering CAO 2020	€ 1.199.000			
dotatie voorziening wachtgelders	€ -69.000			
dotatie voorziening langdurig zieken	€ -52.000			
		€ 1.078.000		
resultaat		€ 406.000	€ -1.109.000	€ -1.515.000

In de jaarrekening is de bestemming van het exploitatiesaldo van € 406.000 opgenomen.

Het structurele resultaat ligt hoger dan het begrote resultaat.

De rijksbijdragen zijn door groei van het aantal leerlingen in het schooljaar 2018-2019, eerste opvang vreemdelingen, extra werkdruggelden € 614.000 hoger dan begroot. Tevens is er meer aan subsidies ontvangen en zijn de inkomsten BSO hoger dan verwacht. Tegenover deze inkomsten staan meer personeelslasten dan geraamd. Opvallende verschillen in de personeelslasten zijn:

- Het niet uitgegeven bovenschoolse budget (inzet van twee muzikspecialisten en dance- en muziekevent) ten behoeve van de brede ontwikkeling van de kinderen leidt tot een voordeel van € 125.000. Dit project is later van start gegaan.
- Het lage ziekteverzuim leidt tot € 128.000 aan minder interne vervangingskosten.
- De post flexpool (niet doorbelasten van de loonkosten) en het betalen vanaf 1 augustus 2019 van de LIO'ers leidt tot € 250.000 meer aan loonkosten.

Het incidentele resultaat is per saldo € 1.078.000 positiever uitgevallen.

Reservering cao 2020: € 1.199.000.

Schoolbesturen zijn verplicht de baten voor de in de cao afgesproken uitkeringen te verantwoorden in de jaarrekening 2019 en de lasten in de jaarrekening 2020. Dat geldt ook voor de bekostiging in 2019 waarvan een deel bedoeld is voor de hogere loonkosten als gevolg van de nieuwe cao. Dit heeft OCV onlangs gecommuniceerd in de nieuwsbrief Jaarverslaggeving Onderwijs.

Het gevolg van deze toepassing van de verslaggevingsvoorschriften is ongelukkig omdat het resultaat in de jaarrekening 2019 hierdoor fors positiever uitvalt en de jaarrekening een vertekend beeld geeft omdat de bijbehorende lasten niet zijn opgenomen in de jaarrekening.

De PO-Raad heeft de schoolbesturen geadviseerd om een bestemmingsreserve te vormen om in de jaarrekening 2019 te benadrukken dat er in 2019 baten zijn opgenomen die nodig zijn om een deel van de hogere loonkosten te bekostigen die pas in de jaarrekening 2020 wordt verantwoord.

Tabijn is eigenrisicodragers wachtgelders. Het aantal wachtgelders is in 2019 toegenomen. De verwachting is dat deze mensen in verband met de krapte op de arbeidsmarkt weer snel aan de slag kunnen. De voorziening is ultimo 2019 met € 69.000 toegenomen.

De voorziening langdurig zieken wordt één keer per jaar beoordeeld. Van alle medewerkers die op 31 december 2019 ziek zijn en waarvan de verwachting is, dat ze twee jaar ziek blijven, zijn de loonkosten berekend. Dit heeft geleid tot een ophoging van de voorziening van € 52.000.

Bestemmingsreserve

De publieke bestemmingsreserves zijn in 2019 met € 712.000 toegenomen. Voor het koersplan 2019-2023 is uit de reserve scholen, € 591.000 minus gemaakte kosten in 2019 van € 24.000, € 567.000 aan het einde van het 2019 gereserveerd en voor de uitbetaling cao 2019-2020 in 2020, waarvan de bekostiging in 2019 ontvangen is, € 1.199.000. Aan de bestemmingsreserve eigenrisicodragerschap bij ziekte is in 2019 € 128.000 toegevoegd. Het structurele resultaat 2019 van de scholen komt uit op € 583.000.

In 2020 zal de bestemmingsreserve cao 2019-2020 volledig vrijvallen.

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 middelen liquide 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 2019 heeft Tabijn gehandeld overeenkomstig de vastgelegde afspraken in het treasury-statuut. Het spaargeld is vanuit het oogpunt van risicospreiding over twee (systeem) banken (huisbankier RABO en ABNAMRO-MeesPierson) verdeeld.

Tabijn heeft belegd in een staatsobligatie (aanschafwaarde € 210.169) met een jaarlijks rendement van 7,5%. De looptijd eindigt in 2023.

Het treasurystatuut is te downloaden van de Tabijnsite >>

[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 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. De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor de inzet van de financiële middelen en legt verantwoording af aan de algemeen directeur kindcentra. In de begroting 2019 is een bedrag van € 5.765.000 (16,9%) opgenomen. Bovenstaande werkwijze wordt al meer dan tien jaar toegepast en is in overleg tussen de schooldirecteuren en het toenmalige College van Bestuur vastgesteld.

Besteding prestatieboxmiddelen

De bekostiging van de prestatieboxmiddelen, totaal bijna € 1,1 mln, is besteed aan het verder professionaliseren van de medewerkers en organisatie, het aanschaffen van ICT-apparatuur (vooral touchscreens in ieder lokaal) en aan de cultuuractiviteiten. Het budget is decentraal verdeeld en onder de verantwoordelijkheid van de schoolleider ingezet.

Onderwijsachterstandenmiddelen

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 verantwoordelijk voor de inzet van deze middelen en legt verantwoording af aan de algemeen directeur kindcentra.

2.5 Risico's en risicobeheersing

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

In 2019 zijn de vijf risico's op organisatieniveau en vijf risico's op schoolniveau met de verantwoordelijken (MT-lid) besproken. De genomen maatregelen zijn geëvalueerd en er zijn nieuwe maatregelen toegevoegd om de oorzaak en gevolg van deze risico's te verminderen. Twee keer per jaar wordt met de verantwoordelijke (MT-lid) van het risico overleg gevoerd over de opvolging.

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

Personeelstekort

Het afgelopen jaar is het landelijke beeld dat er een personeelstekort is. Leerlingen worden naar huis gestuurd en groepen worden gecombineerd. Tabijn is ook intensief bezig om op een versnelde manier geschikte leerkrachten aan zich binden en door te werven. 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.

Eventuele aanpassingen in de cao die niet worden gecompenseerd

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 € 140.000 aan niet gedekte loonkosten.

Passend onderwijs: overheveling financiering van het Rijk naar de samenwerkingsverbanden

De komende jaren zal er minder geld beschikbaar komen voor beide samenwerkingsverbanden. Omdat in het verleden het aantal geregistreerde zorgleerlingen boven de landelijke norm lag, werkt de negatieve verevening de komende jaren door. De toekenning van een arrangement is korter van duur en de vergoeding is over het algemeen lager. De scholen spelen in door pas na toekenning een leerkracht of onderwijsassistent een tijdelijke uitbreiding in tijd te geven, waardoor het financiële risico gering is.

Investeren in nieuw- en verbouw

Tabijn en de scholen financieren mee bij verbouwingen en nieuwbouw. Met de investeringen die tot en met 2019 gedaan zijn is een bedrag van € 5,3 mln. gemoeid. De afschrijvingskosten zijn voor de komende jaren € 224.000 per jaar. Dit zijn structurele kosten die zwaarder op de begroting drukken naarmate de bekostiging, als gevolg van daling aantal leerlingen, terugloopt.

Afschrijvings- en ICT-kosten

De afgelopen jaren zijn de afschrijvingskosten toegenomen en dat zal de komende jaren nog verder toenemen. Door het bestuursakkoord zijn er extra ICT-gelden via de prestatieboxmiddelen in de bekostiging opgenomen. 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. 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 € 5.000. Bij daling van bijvoorbeeld 10 leerlingen is er sprake van € 50.000 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 dalende inkomsten voor de komende jaren als gevolg van de krimp in kaart gebracht en deze afgezet tegen de te nemen personeelsmaatregelen. Door (on)natuurlijk personeelsverloop kan de dalende bekostiging opgevangen worden. Het is wel van belang om te anticiperen op leegstand in een schoolgebouw. Door externe verhuur of het (bijna) niet meer schoonmaken en verwarmen van een lokaal kan de lagere vergoeding materiele instandhouding (groten)deels opgevangen worden.

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 vervalst. 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 2019 toegenomen.

Door het personeelstekort in het primair onderwijs is de verwachting dat de wachtgelders 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, waardoor bijvoorbeeld een fusietraject (Uitgeest) uitgesteld wordt. Het risico dat er ouders voor een andere school kiezen is aanwezig. Dit leidt vervolgens tot minder inkomsten voor de school.

Algemene Verordening gegevensbescherming (AVG)

De nieuwe privacywet is 25 mei 2018 ingegaan. Een serieuze datalek kan financiële gevolgen hebben. Tabijn onderzoekt of het afsluiten van een verzekering een adequate oplossing is. Daarnaast zijn er allerlei maatregelen genomen om het bewustzijn bij de medewerkers te vergroten en wordt aan alle protocollen voldaan.

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 >> https://tabijn-live-39e34c3ee2fb48849dea03421b-3b4ec93.aldryn-media.com/filer_public/50/ae/50ae5bd5-b15c-4382-973a-01d75d44f90d/beleid_risicobeheersing.pdf

3. Verantwoording financiën

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

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
Aantal leerlingen	5.626	5.723	5.670	5.586	5.586

Na vijf achtereenvolgende jaren van (lichte) groei in een krimpende markt is de verwachting dat het totaal aantal leerlingen de komende jaren zal teruglopen. Het betreft een aantal scholen en de schooldirecteuren zijn bij het opstellen van de meerjarenbegroting daar in meegenomen. 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). Door het landelijke personeelstekort en de omvang van Tabijn (22 basisscholen) zijn er geen personele consequenties te verwachten.

FTE

Aantal FTE	2018	2019	2020	2021	2022
Bestuur/management	35,4	34,6	33,6	32,6	32,6
Onderwijzend personeel	313,9	325,8	319,8	314,8	314,8
Ondersteunend personeel	83,5	91,6	90,6	89,6	89,6

Terugloop van het aantal leerlingen zal leiden tot minder groepen en minder ambulante tijd. 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 zullen van hen beëindigd worden.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Staat van baten en lasten

(x € 1.000)	Vorig jaar 2018	Begroting verslagjaar 2019	Realisatie verslagjaar 2019	2020	2021	2022	Verschil 2019 t.o.v. begroting 2019	Verschil 2019 t.o.v. 2018
BATEN								
Rijksbijdragen	31.468	31.476	33.415	32.133	31.921	31.331	1.813	1.821
Overige overheidsbijdragen en subsidies	454	354	331	282	190	173	103	3
Overige baten	2.454	2.320	2.653	2.563	2.555	2.548	333	199
TOTAAL BATEN	34.376	34.150	36.399	34.978	34.666	34.052	2.249	2.023
LASTEN								
Personeelslasten	28.812	29.362	29.926	30.958	29.005	28.382	564	1.114
Afschrijvingen	1.180	1.368	1.329	1.408	1.385	1.134	-39	149
Huisvestingslasten	2.110	2.086	2.179	2.350	2.346	2.346	93	69
Overige lasten	2.435	2.464	2.577	2.516	2.444	2.432	113	142
TOTAAL LASTEN	34.537	35.280	36.011	37.232	35.180	34.294	731	1.474
SALDO	-161	-1.130	388	-2.254	-514	-242	1.518	549
Saldo financiële baten en lasten	17	21	18	16	16	16	3	1
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	-144	-1.109	406	-2.238	-498	-226	1.515	550

De verklaring van de verschillen tussen de realisatie en begroting 2019 is onder hoofdstuk 2.4 reeds gegeven. De verschillen tussen de realisatie 2019 en 2018 worden voor de inkomsten verklaard door toename aantal leerlingen, indexering a.g.v. cao 2018-2019, extra werkdrukgeden, bekostiging cao 2020 en hogere opbrengsten buitenschoolse opvang. De personeelslasten zijn eveneens door de cao 2018-2019 en door extra inzet werkdrukverlaging toegenomen. De aanschaf van touchscreens en

chromebooks heeft geleid tot hogere afschrijvingskosten. De huisvestingslasten zijn hoger door prijsindexering schoonmaakkosten en meer aanschaffingen voor klein onderhoud en materialen. De overige lasten zijn gestegen door hostingkosten, reclame- en PR-kosten en overige instellingslasten. De juridische- en advieskosten vallen lager uit dan 2018.

In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de doelstellingen Koersplan 2019-2022. Alle scholen zullen naast hun eigen specifieke pluskwaliteit(en) de komende jaren de pluskwaliteiten muziek en buitenruimtes integreren op hun locatie. Voor deze initiatieven zijn gelden gereserveerd in de meerjarenbegroting.

Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Immateriële vaste activa					
Materiële vaste activa	8.839	8.902	9.338	8.815	8.385
Financiële vaste activa	450	325	325	325	325
Totaal vaste activa	9.289	9.227	9.663	9.140	8.710
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorraden					
Vorderingen	1.944	2.223	2.223	2.223	2.223
Kortlopende effecten					
Liquide middelen	5.178	5.616	3.842	4.130	4.599
Totaal vlottende activa	7.122	7.839	4.866	5.154	5.623
TOTAAL ACTIVA	16.411	17.066	14.529	14.294	14.333
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	2.385	2.177	2.134	2.073	2.058
Bestemmingsreserves	6.623	7.318	4.452	4.097	3.905
Overige reserves en fondsen	313	230	100	19	0
Totaal eigen vermogen	9.321	9.725	7.487	6.989	6.763
VOORZIENINGEN	3.320	3.652	3.353	3.616	3.881
LANGLOPENDE SCHULDEN					
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.770	3.689	3.689	3.689	3.689
TOTAAL PASSIVA	16.411	17.066	14.529	14.294	14.333

Het positieve resultaat 2019 heeft direct geleid tot de versterking van de liquiditeitspositie. Door het ontvangen van de bekostiging personeel voor de nog uit te betalen cao 20 in 2020 is de oorzaak van het positieve resultaat.

In 2020 zal de liquiditeit aanzienlijk teruglopen door de uitbetaling van de cao 2020, de geraamde overbesteding en hoge investeringsuitgaven. Vanaf 2021 zal er een meer stabiele situatie ontstaan, waarbij de liquiditeit weer zal stijgen.

De belangrijkste te verwachten extra investeringen in 2020 vloeien voort uit de in het koersplan genoemde pluskwaliteit buitenruimtes (en bewegen). Totaal is er € 700.000 begroot voor 2020. Tevens worden er investeringen verwacht op het gebied van duurzaamheid. Deze investeringen hebben een terugverdien capaciteit van tussen de acht en tien jaar.

3.3 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Signalering
Solvabiliteit 2	0,57	0,57	0,52	0,49	0,47	Ondergrens: <0,30
Liquiditeit	1,9	2,1	1,2	1,3	1,4	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	-0,4%	1,1%	-9,8%	-1,4%	-0,7%	
Weerstandsvermogen	27,1%	26,7%	21,4%	20,2%	20,0%	Ondergrens: 20%

Reservepositie

Zonder de eenmalige bate voor de bekostiging van de cao 2020 was er over 2019 sprake geweest van een overbesteding. Deze overbesteding ligt in de lijn van de begroting 2019 en het doel van Tabijn om de vermogenspositie naar een aanvaardbaar niveau te brengen. Ook voor 2020 en volgende jaren is in de begroting een overbesteding opgenomen met het streven om eind 2022 op het vastgestelde weerstandsvermogen van 20% uit te komen.

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

Bijlage I: Overzicht scholen

Tabijn is het bevoegd gezag van de volgende scholen:

Gemeente	Brin-nr	School	Adres	Telefoon	E-mail	Website	Link naar www.scholenopdekaart.nl
Alkmaar	14FJ	DURV! Amstelstraat	Amstelstraat 7 1823 EV Alkmaar	072-512 0406	durv@tabijn.nl	durv.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5399/DURV
Alkmaar	14FJ	DURV! Elgerweg	Elgerweg 39 1825 KA Alkmaar	072-562 8060	durv@tabijn.nl	durv.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5399/DURV
Alkmaar	14FJ	DURV! Tochtwaard	Tochtwaard 22 1824 EZ Alkmaar	072-561 0899	durv@tabijn.nl	durv.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5399/DURV
Bergen	03UC	De Branding	Pastoor van Kleefstraat 19 1931 BL Egmond aan Zee	072-506 9995	branding@tabijn.nl	branding.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/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/5388/De-Windhoek
Bergen	05MI	Willem-Alexander	Kapelweidtje 2 1861 JH Bergen	072-581 3142	wa-school@tabijn.nl	willemalexander.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/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/9287/Bossschool
Castricum	03XY	Visser 't Hooft	Kemphaan 17 1902 KA Castricum	0251-655906	het.hooftschool@tabijn.nl	visserthooft.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5387/Basisschool-Visser-t-Hooft
Castricum	07QS	Paulus	1 ^e Groenelaan 88 1901 TE Castricum	0251-650565	paulus@tabijn.nl	paulus.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9289/Rooms-Katholieke-Basisschool-Paulus
Castricum	09VP	Cunera	Vondelstraat 25 1901 HT Castricum	0251- 650860	cunera@tabijn.nl	cunera.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5394/Basisschool-Cunera
Castricum	10OP	Helmgras	Het Korte Land 3 1902 BA Castricum	0251-650864	helmgras@tabijn.nl	helmgras.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5396/Helmgras
Heemskerk	05HH	Het Rinket	Bachstraat 20 1962 BD Heemskerk	0251-231093	rinket@tabijn.nl	rinket.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9286/Het-Rinket

Heemskerk	07NJ	De Vlinder	Frankrijklaan 2 1966 VD Heemskerk	0251-237766	vlinder@tabijn.nl	vlinder.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/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/9290/Rooms-Katholieke-Basisschool-De-Otterkolken
Heemskerk	08ZV	Leonardus	Kerkweg 225 1964 KJ Heemskerk	0251-232410	leonardus@tabijn.nl	leonardus.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/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/5397/Anne-Frankschool
Heemskerk	27YC	De Bareel	Waddenlaan 1 1967 EH Heemskerk	0251-230468	bareel@tabijn.nl	bareel.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5400/De-Bareel
Heiloo	08WB	De Duif	Mariënstein 180 1852 SN Heiloo	072-532 0874	deduif@tabijn.nl	duif.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5392/CBS-de-Duif
Langedijk	05SC	Het Baken	Bovenweg 68 1834 CG Sint Pancras	072-564 2417	hetbaken@tabijn.nl	baken.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5390/CBS-Het-Baken
Langedijk	08PV	Het Mozaïek	Museumweg 1 1721 BW Broek op Langedijk	0226-342322	mozaiek@tabijn.nl	mozaiek.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5391/Chr-Kindcentrum-Het-Mozaek
Uitgeest	07VV	Molenhoek	Meidoornstraat 21 1911 BS Uitgeest	0251-310173	molenhoek@tabijn.nl	molenhoek.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9291/De-Molenhoek-School
Uitgeest	09AR	Vrijburg	Niesvenstraat 2 1911 VA Uitgeest	0251-313138	vrijburg@tabijn.nl	vrijburg.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/9293/De-Vrijburg-School
Uitgeest	09XO	Binnenmeer	Langebuurt 31 1911 AS Uitgeest	0251-312715	binnemeer@tabijn.nl	binnenmeer.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5395/Basisschool-Binnenmeer
Uitgeest	28AN	Kornak	Benningskamplaan 60 1911 LP Uitgeest	0251-707227	kornak@tabijn.nl	kornak.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/5401/Kornak

Bijlage 2: Jaarverslag GMR



Samenstelling:

De GMR van Stichting Tabijn is in 2019 als volgt samengesteld:

Voorzitter	Annemarie van Rixel	
Vicevoorzitter	Amy Redeker	
Penningmeester	Dirk Anbeek (vanaf 1 oktober 2019)	
Notuliste	Marieke Offenbergh	
Leden	Pascal Dupuis (tot 1 oktober 2019)	Ouderlid
	Cees van der Kolk (tot 1 oktober 2019)	Ouderlid
	Barry Pieters (tot 1 oktober 2019)	Ouderlid
	Amy Redeker (herkozen per 1 oktober 2019)	Ouderlid
	Esther Iskes	Ouderlid
	Susanne Peek	Ouderlid
	Marlijn Bouwman	Ouderlid
	Dirk Anbeek (per 1 oktober 2019)	Ouderlid
	John Meijdam (per 1 oktober 2019)	Ouderlid
	René van Roon (per 1 oktober 2019)	Ouderlid
	Lisette Beumer	Personeelslid
	Annemarie van Rixel	Personeelslid
	Ineke van der Busse	Personeelslid
	Martina Tellegen (herkozen per 1 oktober 2019)	Personeelslid
	Marianne Beentjes	Personeelslid
	Ilse Doornekamp	Personeelslid
	Nina Deen	Personeelslid

Dagelijks bestuur:

Het dagelijks bestuur van de GMR wordt gevormd door Annemarie van Rixel (voorzitter) en Amy Redeker (vicevoorzitter). Per 1 oktober 2019 is Dirk Anbeek aangetreden als penningmeester. Samen met Marianne

Beentjes vormt hij de financiële commissie van de GMR.

De GMR wordt secretariaal ondersteund door Marieke Offenbergh (onderwijsbureau).

Vergaderdata:

In 2019 vergaderde de GMR op de volgende data:

- 30 januari 2019
- 7 mei 2019
- 24 juni 2019
- 10 oktober 2019
- 17 december 2019

Behandelde onderwerpen ter advies of instemming:

- *Werkverdelingsplan*

In het kader van het werkverdelingsplan heeft de personeelsgeleding van de GMR instemming verleend op het meerjareninformatiebelis/bestuursinformatieplan, het vervangingsbeleid en het beleid werkverdeling en werktijden 2019. De PGMR krijgt positieve signalen van de teams over de invloed, eigenaarschap en het draagvlak door het werkverdelingsplan.

- *Functieprofiel Leraar*

De vastgesteld normprofielen Leraar worden door Tabijn overgenomen, met een aanpassing op het gebied van kindcentra. De personeelsgeleding van de GMR geeft hier positief advies over.

Behandelde/besproken onderwerpen:

- Groot Overleg verzuim
- Visie op buitenspelen
- Jaarlijks gesprek met leden Raad van Toezicht (in juni en december 2019)
- Inrichting nieuwe organisatiestructuur t.b.v. scheiding onderwijs en opvang
- Jaarverslag 2018
- Rapport van de Onderwijsinspectie
- Arbobeleidsplan 2019-2022
- Evaluatie inrichting arbozorg 2018-2019
- Plan inrichting arbozorg 2019-2020
- IKC-ontwikkelingen bij Tabijn
- Jaarplan 2020
- Begroting 2020

Gezamenlijk overleg GMR- en MR-leden Tabijnscholen

Jaarlijks ontmoeten de leden van de GMR de leden van de MR-en van de Tabijnscholen. In maart 2019 werd tijdens deze bijeenkomst een presentatie gegeven door een adviseur van de Aob over de relatie tussen de GMR en de MR, waarin aan bod kwam wat de rechten en plichten zijn, welk onderwerp waar thuis hoort en hoe de communicatie tussen beide gremia verloopt. Ook werd aandacht besteed aan het activiteitenplan.

Bijlage 3: Opbrengsten van het onderwijs

De eindopbrengsten 2019 met indeling EWS

		Ongecorrigeerde score 2015	Ongecorrigeerde score 2016	Ongecorrigeerde score 2017	Gemiddelde score eindtoets ⁴ 2018	Gemiddelde score eindtoets ⁵ 2019	Type eindtoets 2019	% leerlingengewicht 2019	Schoolgewicht 1-10-2018
1	Anne Frank	534,9	532,3	538,2	535,1	363	DIA	7	2
2	Arkel	539,9	539,4	537,5	535,6	360,4	DIA	1	0
3	Baken	537,9	530,8	537,9	537,3	533,8	CE	8	1
4	Bareel	539,2	535,7	536,7	534,4	536,7	CE	2	0
5	Binnenmeer	535,6	533,0	536,2	536,2	537,2	CE	4	0
6	Bossschool	539,3	538,3	540,7	537,2	539,1	CE	0	0
7	Branding	536,9	531,7	533,9	537,1	358,9	DIA	8	1
8	Cunera	537,7	537,0	535,4	532,6	536,6	CE	1	0
9	Duif	535,6	538,3	539,7	533,6	215	Route8	3	0
10	Helmgras ⁶	538,6	536,5	540,0	536,8	539	CE	3	0
11	Kornak	537,5	536,7	537,6	538,1	540,2	CE	0	0
12	Leonardus	535,2	532,9	537,0	529,8	539,4	CE	4	0
13	Molenhoek	537,4	532,5	538,2	540,0	537,8	CE	6	0
14	DURV!	538,2	536,2	535,1	527,4	358,3	DIA	12	9
15	Otterkolken	537,9	537,6	534,6	537,5	536,4	CE	1	0
16	Paulus	535,7	538,9	537,9	533,7	536,8	CE	2	0
17	Rinket	538,6	530,6	533,6	533,7	357,5	DIA	32	39
18	Visser 't Hooft	536,8	538,2	535,7	539,4	538,6	CE	5	0
19	Vlinder	532,1	535,2	533,4	534,7	362,1	DIA	13	12
20	Vrijburg	539,4	536,5	536,4	537,0	537,3	CE	18	11
21	Willem Alexander	534,0	538,1	537,1	536,3	90,8	IEP	1	0
22	Windhoek	539,6	535,8	531,3	536,5	537,5	CE	1	0

⁴ In 2018 heeft de College voor Toetsen en Examens bepaald dat de norm (ondergrens) ligt op de landelijk gemiddelde score. Het landelijk gemiddelde in 2018 ligt op 534,9.

⁵ In 2019 heeft de College voor Toetsen en Examens bepaald dat de norm (ondergrens) ligt op de landelijk gemiddelde score. Het landelijk gemiddelde in 2019 ligt op 535,7.

⁶ Helmgras bestaat per 1 augustus 2015 uit de fusie Toermalijn en Augustinusschool. De scores van 2015 zijn de scores van basisschool Toermalijn.

Legenda

	Onder landelijk gemiddelde (norm inspectie)		0,7 tot 2,0 boven landelijk gemiddelde
	Tot 0,7 boven landelijk gemiddelde		> 2,0 boven landelijk gemiddelde

Landelijk gemiddelden van de verschillende toetsen:

DIA: 360

Centrale eindtoets: 535,7

IEP: 81,8

Route 8: 204

Bijlage 4: Jaarverslag Raad van Toezicht

I Beschouwing van de Raad van Toezicht over 2019

Het toezicht binnen de onderwijssector en de samenleving zelf is aan verandering onderhevig. De toenemende maatschappelijke waarde van het onderwijs vraagt om toezicht dat met haar tijd mee gaat. Verdieping op ontwikkelingen van digitalisering, veranderingen door de veelzijdige instroom van kinderen en het toenemend belang van netwerken worden meer en meer zichtbaar.

Stichting Tabijn mag zich verheugen in een nog steeds groeiende belangstelling van ouders om kinderen onderwijs te laten volgen op één van de scholen van Tabijn. Het nieuwe koersplan en het beleid rondom integrale kindcentra (IKC) zal naar verwachting daar in de toekomst ook verder aan bijdragen.

Zowel de organisatiestructuur van Tabijn als de samenstelling van de Raad van Toezicht (RvT) is fors gewijzigd. Er is sprake van een nieuw directieteam en binnen de RvT werden drie nieuwe leden verwelkomd plus een junior lid RvT. In de tweede helft van dit jaar is de RvT gestart met de discussie over de invulling van het eigen toezichtkader, maar ook over de verdere invulling wat het begrip kwaliteit betekent voor Tabijn het onderwijs.

Het afgelopen jaar werd, mede als gevolg van de realisatie van de geformuleerde ambities en werkdruk van leerkrachten, een groot beroep gedaan op het College van Bestuur (CvB), directie, schoolleiders en leerkrachten. Samen met de GMR en medewerkers van onderwijsbureau is op professionele wijze invulling gegeven aan alle beleidsterreinen en werkzaamheden. De RvT spreekt haar waardering hiervoor uit naar alle medewerkers.

Een speciaal woord van dank aan de voormalige voorzitter (dhr. A. de Wit) en vicevoorzitter (dhr. S. van Keulen) van de RvT. Zij hebben in de afgelopen jaren veel werk verricht en zich hard ingezet om Tabijn te brengen waar zij anno 2019 staat: een goede organisatie waar een ieder werkt om alle leerlingen op zijn/haar niveau te voorzien van onderwijs met een individuele uitdaging die leerlingen op een hoger niveau brengen.

Esther Hollenberg-Logchies,
voorzitter RvT

II Besturen en toezicht houden

Actualiteiten

Tussen ultimo verslagjaar en de vaststelling van dit jaarverslag 2019 hebben zich geen activiteiten of zaken voor gedaan die van belang zijn om hier te melden.

Toezicht houden

De huidige statuten van de stichting dateren van april 2019.

De taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht (RvT) zijn opgenomen in de statuten van Stichting Tabijn. De RvT heeft geen eigen reglement. Binnen de stichting is sprake van een gedragscode voor medewerkers/leden RvT (2018) en een managementstatuut (maart 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 in de stichting en staat het CvB met raad en advies terzijde. De RvT benoemt, schorst en ontslaat leden van het CvB 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 strategisch beleidsplan, 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.

Doelmatigheid en rechtmatigheid van de inzet middelen

De directeuren hebben een grote mate van vrijheid om middelen binnen hun mandaat in te zetten. Buiten dit mandaat is toestemming nodig van het bestuur. De jaarplannen en de begroting worden jaarlijks besproken. Er zijn in 2019 geen twijfels geweest over de doelmatige of rechtmatige inzet van middelen. Wel wordt bij de besprekingen van de begroting en de jaarplannen gekeken of de voorstellen van de directie en het bestuur wel noodzakelijk zijn, of dat op specifieke gebieden extra inzet van middelen gewenst is.

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

In 2019 waren er geen aparte permanente commissies binnen de RvT. Voor het invullen van vacatures is gewerkt met tijdelijke commissies.

Code Goed Onderwijsbestuur PO

Bij de uitvoering van haar taken wordt de 'Code goed bestuur in het primair onderwijs' zoals vastgesteld in augustus 2017 door de PO-raad door de RvT gevolgd volgens het principe 'pas toe of leg uit'.

Integriteit

In 2019 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

De reikwijdte van de toezichttaak strekt zich uit over diverse terreinen maar kan als volgt worden samengevat:

- strategie van de organisatie (toetsing, advisering);
- bewaking financiële continuïteit en risicobeheersing van de rechtspersoon;
- realisatie van resultaten op taakvelden op grond van statuten, regelgeving en het Tabijn Koersplan.

Voorstellen vanuit het CvB worden getoetst op basis van eerder vastgesteld beleid waaronder het actuele koersplan, de (meerjaren)begroting, 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 kind centra. De statuten waarborgen de grens van bevoegdheden van het CvB en de RvT.

In 2020 zal het toezichtkader van de RvT opnieuw worden gedefinieerd. Ter voorbereiding hiervoor heeft de RvT in november 2019, samen met CvB/algemene directie, een studiebijeenkomst gehouden.

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. In de regio's waar Tabijn actief is, is over het algemeen sprake van een daling van het leerlingenaantal. Desondanks was sprake van een toename met 1,6% van het aantal leerlingen per 1 oktober 2019 binnen Tabijn. Dit is van direct belang 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.

In januari 2019 is het huidige koersplan voor de periode 2019-2022 van start gegaan. De RvT wordt periodiek op de hoogte gesteld van de voortgang van het koersplan.

Onderwijskundige prestaties

In het 4^e kwartaal 2019 is het vierjaarlijks onderzoek over Tabijn door de Inspectie van het Onderwijs besproken in de vergadering van de RvT. Het rapport van de inspectie is positief over Tabijn. Visieontwikkeling, aanbod van soort onderwijs, kwaliteitscultuur en professionele houding worden als 'goed' gekwalificeerd. De basiskwaliteit is binnen het bestuur en de onderzochte scholen aanwezig. De inspectie constateert daarom geen zaken die beter moeten op dat vlak. De aanbevelingen in het rapport worden door CvB en RvT ter harte genomen voor de verdere ontwikkelingen en beleidsuitgangspunten voor de toekomst.

Passend onderwijs – samenwerkingsverband

Tabijn participeert in twee samenwerkingsverbanden, "Passend Onderwijs IJmond" en "Samenwerkingsverband PO Noord-Kennemerland". Deze verschillen enigszins in hun werkwijze, maar ze streven naar hetzelfde resultaat: een passende begeleiding voor elk kind! In 2020 wil de RvT zich graag laten informeren over de aspecten van governance binnen deze samenwerkingsverbanden.

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 2018 is besproken met de accountant en goedgekeurd door de RvT. De bevindingen van de accountant stemde de RvT tot grote tevredenheid. 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.

Dialogoog met belanghouders

GMR

De RvT heeft in het verslagjaar twee keer overleg gevoerd met de GMR over onder meer het lerarentekort, de (basis) onderwijskwaliteit, ontwikkelingen IKC, Tabijnacademie en de interactie RvT-GMR. Het overleg wordt op open wijze gevoerd en is constructief van aard.

Overig

Leden van de RvT laten zich tevens zien bij evenementen en activiteiten van Tabijn. Waar mogelijk worden daarbij ook schoollocaties van Tabijn bezocht. Eenmaal per jaar vergadert de RvT op een schoollocatie. In 2019 vond deze vergadering plaats op De Branding in Egmond aan Zee.

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. Voor de komende jaren wordt vooral de ontwikkeling van IKC, de beschikbaarheid van leerkrachten en het leerlingenaantal als geheel als meest belangrijke risico's beschouwd. In 2018 is een risicoprofiel voor de stichting opgesteld die periodiek wordt geactualiseerd.

In het kader van risicobeheersing heeft de RvT in de vergadering van 2 oktober 2019 goedkeuring gegeven aan de oprichting van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid onder de naam "Tabijn tijdelijke opvang B.V." waarin activiteiten met betrekking tot kinderopvang worden ondergebracht. De RvT van stichting Tabijn houdt ook toezicht op deze besloten vennootschap. Stichting Tabijn heeft zich juridisch bij laten staan bij de organisatiestructuur en keuze van de rechtsvorm.

Accountant

De keuze voor de benoeming van de accountant geschiedt op basis van prijs/kwaliteit. De jaarstukken 2019 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 de ontwikkeling van de scholen positief is zoals mede is gebleken uit het rapport van de inspectie onderwijs. Het koersplan 2019-2022 is uitdagend voor het CvB en biedt ruimte voor kwalitatieve groei van de scholen van Tabijn. De afzonderlijke scholen 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 komende jaren stelt Tabijn extra geldmiddelen ter beschikking aan scholen om te investeren in vastgestelde kwaliteitsdoelstellingen. Uiteraard geldt ook voor Tabijn als geheel dat de financiële continuïteit van de stichting daarbij niet ter discussie mag staan.

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 januari 2019 werd het jaar 2018 geëvalueerd en werden doelen geformuleerd voor 2019. Belangrijkste punten daarbij waren:

1. uitvoering van de jaardoelen uit het koersplan;
2. onderwijskader 'waar staat Tabijn' vorm geven in samenwerking met de nieuwe algemene directie;
3. verder uitwerken van persoonlijk leiderschap.

Namens de RvT hebben de voorzitter en een lid van de RvT de evaluatie over 2019 met het CvB uitgevoerd. Daarbij is vooraf informatie opgehaald bij een aantal betrokkenen binnen de Tabijn organisatie.

Uit de evaluatie over 2019 is gebleken dat het CvB goed geslaagd is in het bereiken c.q. ontwikkelen van deze punten. Op alle scholen wordt inhoud gegeven aan de uitvoering van de jaardoelen. Samen met de nieuwe directie is een onderwijskundig kader vorm gegeven dat in 2020 verder uitgekristalliseerd gaat worden in deelactiviteiten die bijdragen aan dat onderwijskundig kader. Niet alleen intern, maar ook extern is sprake van een groeiend persoonlijk leiderschap. Kwaliteit en zorgvuldigheid markeren het leiderschap van het CvB. Waar nodig ook expliciet duidelijk naar externe belanghouders en partners, zoals gemeenten in het kader van huisvestingsplannen voor scholen en IKC. Daarbij blijft het CvB trouw aan de eigen authenticiteit van handelen en aanspreekbaarheid voor derden.

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.

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. Voor Tabijn geldt dat zij valt onder klasse D van de sectorale regeling. De maximale beloning op grond van de WNT voor topfunctionarissen in de stichting was in 2019 € 152.000 inclusief overeengekomen beëindigingsvergoedingen.

De honorering 2019 voor het CvB past binnen de WNT en sectorale regeling. De verantwoording over 2019 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	€ 117.572	€ 19.697	€ 137.269

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 2019 betrof dit onder andere de relatie met andere schoolorganisaties en huisvestingsvraagstukken van scholen/IKC in diverse gemeenten.

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. In voorkomende gevallen maakt het CvB gebruik van de mogelijkheid om hierover te klankborden met de RvT.

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;
- Financiële kennis;
- Juridische kennis;
- Human resource 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
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Ondernemer De Kracht van Samen, directeur Stichting Zilveren Maan Lid RvT Stichting De Klas op Wielen Lid bestuur Stichting KinderBeestFeest Lid RvT bibliotheek Kennemerwaard
Mw. J.P.A. de Goede (vice vrz.)	kennisterreinen veranderkunde, HRM, organisatiekunde
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Ondernemer/eigenaar Coreness B.V. The Change Academy Vicevoorzitter RvC Wooncompagnie – Hoorn Lid RvC Pre Wonen – Velsbroek Vicevoorzitter RvT OVO Zaanstad Lid RvT Sopoh - Hoofddorp
Mw. J. Waelen	kennisterreinen onderwijs
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Meerscholendirecteur Kalisto Ondernemer leiderschap & leren
Dhr. A.H. Hoekstra	kennisterreinen onderwijs, arbeidsmarkt
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Voorzitter CvB Regius College Schagen Lid Stuurgroep Regionaal Platform Arbeidsmarktbeleid Noord-Holland Noord Lid bestuur VOION Lid van de werkgevers CAO onderhandelingsdelegatie namens de VO-raad
A.B.M. Gieling	bestuurlijke kennis, financiën, governance
<i>Beroep/relevantie nevenfuncties</i>	Bestuurder De Woonschakel Westfriesland - Medemblik Lid RvT Tabor College - Hoorn
M. Uriakhel (leerervaringsplek)	(jeugd)zorg en GGZ
<i>Beroep/relevantie nevenfuncties</i>	Klinisch psycholoog - psychotherapeut

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. 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. M. Uriakhel	Junior lid	30-06-2021	

In 2019 zijn drie leden en een junior lid aangetreden in de RvT. Er vonden geen herbenoemingen plaats. In 2020 zal formeel een nieuw rooster van aftreden worden vastgesteld waarin geregeld wordt dat de voorzitter/vicevoorzitter niet tegelijk de RvT verlaten in verband met de maximale zittingsduur.

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.

Lidmaatschappen

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

Commissies

Vanuit de RvT waren in 2019 geen specifieke commissies benoemd. In 2020 zal de RvT zich buigen over de wenselijkheid tot het instellen van specifieke commissies vanuit de RvT.

Mw. E. Hollenberg-Logchies en dhr. A.H. Hoekstra voeren namens de RvT het jaargesprek over het functioneren van het CvB over 2019 en bespreken daarbij tevens de arbeidsvoorwaarden. Zij brengen hierover verslag uit aan de gehele RvT. Over 2019 heeft een reguliere evaluatie van het CvB plaatsgevonden (verantwoording in paragraaf IV van het verslag RvT).

Zelfevaluatie

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 directie en diverse belanghebbenden). Ook wordt stil gestaan welke verbeteringen in de toekomst gewenst zijn. Verbeteringen worden gesignaleerd en criteria waaraan (nieuwe) leden moeten voldoen, worden aangescherpt.

Vanwege de grote toetreding van het aantal nieuwe leden in de RvT is besloten geen evaluatiegesprek te voeren over 2019. De RvT heeft gemeend aandacht te schenken aan de ontwikkeling van een nieuwe toezichtkader voor de RvT en de ontwikkeling van het begrip 'kwaliteit' binnen Tabijn. Op 22 november 2019 werd hiervoor een studiebijeenkomst gehouden onder leiding van een externe deskundige.

Het begrip kwaliteit is onder meer besproken op basis van de volgende kwadrant:



RvT en CvB gaan nog verder in gesprek met elkaar over de meetbare en merkbare kwaliteit. De RvT is zich daarbij bewust van haar eigen rol en de grensafbakening daarvan. Het CvB bestuurt stichting Tabijn.

Ten aanzien van het nieuw vast te stellen toezichtkader zijn tijdens de themabijeenkomst al enkele leidende principes naar voren gekomen waaronder:

- De toezichtvisie moet congruent zijn met de besturingsfilosofie, gebaseerd op kernwaarden en vertrouwen.
- Toezicht vindt plaats op basis van de governance code.
- De RvT is transparant over de reikwijdte van het toezicht en de rolneming in ons toezicht.
- Er is sprake van een actieve dialoog met het CvB.
- De RvT houdt toezicht op de kwaliteit van het CvB opdat het CvB toeziet op de kwaliteit van het onderwijs.

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 op het gehouden toezicht op het bestuur waaronder de onderwijskundige 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. 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 GMR van groot belang omdat daarmee vanuit verschillende perspectieven informatie wordt verkregen over de werking binnen de stichting.

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.

Bezoldiging

De VTOI kent beleidsregels voor de honorering van leden van de RvT binnen de onderwijssector (vaststelling november 2017). 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.

De honorering kan een afgeleide zijn het uurtarief van het CvB gerelateerd aan het aantal gemiddelde tijdsbeslag in uren op jaarbasis (raming leden RvT 126 uur, voorzitter 180 uur) of op basis van de bezoldigingsklasse van de instelling.

Voor stichting Tabijn geldt niveau D als bezoldigingsklasse binnen de WNT voor onderwijsinstellingen. De maximale bezoldiging voor de RvT in deze klasse op jaarbasis bedraagt:

- lid RvT	€ 15.200	- VTOI urenbasis	€ 11.592
- voorzitter RvT	€ 21.800	- VTOI urenbasis	€ 16.560

De Raad van Toezicht stelt zich op het standpunt om niet de maximumvergoeding waarop aanspraak gemaakt zou kunnen worden toe te kennen, omdat de leden van de Raad van Toezicht ook een maatschappelijke betrokkenheid in het toezichthoudend orgaan willen inbrengen.

Bij de vaststelling van het honoreringspakket voor de RvT is gekeken naar het karakter van de stichting, de maatschappelijke opgave op onderwijsgebied en de urenbesteding op jaarbasis. Kilometervergoedingen voor het bijwonen van vergaderingen van de RvT maken onderdeel uit van de vaste vergoeding. Gemaakte onkosten door leden van de RvT worden op declaratiebasis vergoed. In een notitie d.d. 26 november 2015 is de honorering voor leden RvT Tabijn vastgelegd.

De volgende honorering (exclusief eventueel verschuldigde omzetbelasting) is vastgesteld:

Voorzitter	€ 8.800
Vicevoorzitter	€ 7.350
Leden	€ 5.890

Over het verslagjaar 2019 zijn de volgende betaling uitgekeerd aan de leden van de RvT:

Naam	Functie	Tijdvak	Honorering vast
Mw. E. Hollenberg-Logchies	Lid RvT/vrz.	01-01/31-12	€ 7.345
Mw. J. de Goede	Lid RvT/vicevrz.	01-01/31-12	€ 6.620
Mw. J. Waelen	Lid RvT	01-07/31-12	€ 2.945
Dhr. A.H. Hoekstra	Lid RvT	01-02/31-12	€ 5.890
Dhr. A.B.M. Gieling	Lid RvT	01-02/31-12	€ 5.890
Dhr. M. Uriakhel	Junior lid	01-07/31-12	€ 0
Dhr. A. de Wit	Vrz.	01-01/30-06	€ 4.400
Dhr. S. van Keulen	Vicevrz.	01-01-30-06	€ 3.675

Bovenstaande bedragen zijn exclusief eventueel verschuldigde BTW.

Overige kosten RvT

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

- bijeenkomst onderwijskwaliteit	€ 1.742
- aansprakelijkheidsverzekering	€ 692
- Lidmaatschap (VTOI)	<u>€ 1.320</u>
Totaal	€ 3.754

Bijeenkomsten en besluitenschema

In 2019 is de RvT vijf keer in een formele vergadering bij elkaar gekomen. In november 2019 vond een themabijeenkomst plaats over kwaliteit/toezichtkader.

Daarnaast vond twee maal overleg plaats met de GMR. Tussen leden RvT en CvB en RvT onderling vond met regelmaat ook bilateraal overleg plaats over actuele zaken en ontwikkelingen.

Het (beknopte) onderwerpschema van de RvT in 2019 was als volgt:

Vergadering	Onderwerp	Status
12-02-2019	Centrale eindtoets	Informatief
12-02-2019	Financiële rapportage/jaarcijfers 2018/ management letter 2018	Bespreken
12-02-2019	Marktaandeel Tabijn	Bespreken
12-02-2019	Statuten en reglementen	Bespreken
12-02-2019	Werving nieuw junior lid RvT	Goedkeuring
12-02-2019	SharePoint voor RvT Tabijn	Goedkeuring
16-04-2019	Bestuurlijke visitatie PO-raad	Informatief
16-04-2019	Huisvesting schoen Uitgeest	Bespreken
16-04-2019	Financiële rapportage 1 ^e kwartaal 2019	Bespreken
16-04-2019	Toekomstbestendige organisatiestructuur Tabijn	Bespreken
16-04-2019	Statuten en managementstatuut	Vaststelling
16-04-2019	Profielen nieuwe leden RvT	Vaststelling
16-04-2019	Benoeming voorzitter en vicevoorzitter RvT	Vaststelling
16-04-2019	Agendering strategische thema's Tabijn	Bespreking
18-06-2019	Jaarstukken 2018 stichting Tabijn, accountants- rapport en décharge CvB	Goedkeuring
18-06-2019	Financiële rapportage t/m april 2019	Bespreken
18-06-2019	Presentatie onderwijskundig leiderschap	Bespreken

18-06-2019	Presentatie kwaliteit bij Tabijn	Bespreken
18-06-2019	Benoeming lid RvT	Vaststelling
18-06-2019	Werving leerkrachten	Informatief
02-10-2019	Huisvesting scholen Uitgeest	Informatief
02-10-2019	Organisatiestructuur	Bespreken
02-10-2019	Notitie eindopbrengsten scholen Tabijn	Bespreken
02-10-2019	Uitstroom leerlingen Tabijn VO NRO	Bespreken
02-10-2019	Strategiesessie IKC ontwikkelingen	Bespreken
02-10-2019	Financiële rapportage t/m augustus 2019	Bespreken
02-10-2019	Kaderbrief begroting 2020	Bespreken
02-10-2019	Professionaliseringswensen en mentoraat nieuwe leden	Bespreken
11-12-2019	Notitie opbrengsten algemene directie	Bespreken
11-12-2019	Rapport onderwijsinspectie (4-jaarlijks)	Bespreken
11-12-2019	Jaarplan 2020	Bespreken
11-12-2019	Financiële rapportage t/m oktober 2010	Bespreken
11-12-2019	Begroting 2020	Goedkeuring
11-12-2019	Recht van opstal nabij Rinket - Heemskerk	Goedkeuring
11-12-2019	Samenwerking derden	Klankborden

Tijdens de vergaderingen van de RvT en tussendoor is de RvT adequaat geïnformeerd over van belang zijnde lopende zaken. Dit betrof o.a. personele ontwikkelingen en huisvestingsaangelegenheden van scholen.

VII Tot slot

Vooruitblik 2020

In 2020 zal het ambitieniveau rondom kwaliteit en het daarbij behorende verdere uitvoeringsprogramma worden bepaald. In combinatie met het koersplan 2019-2022 en de ontwikkelingen rondom IKC en huisvesting van scholen liggen daarbij grote uitdagingen voor Tabijn.

Voor de RvT geldt 2020 als het eerste volledige jaar waarin zij in de huidige samenstelling actief zal zijn. Invulling van het eigen toezichtkader, de strategische invulling van de kinderdagopvang binnen de organisatiestructuur van Tabijn en specifieke schoolontwikkelingen (huisvesting – samenwerking – pedagogisch handelen – ontwikkeling leerlingenaantal) zullen onderwerpen op de agenda van de RvT zijn. Uiteraard zal ook het financiële perspectief van Tabijn op lange termijn met een gezonde exploitatie van de afzonderlijke scholen punt van aandacht zijn.

Dankwoord

De RvT spreekt zijn waardering uit aan alle medewerkers van Tabijn voor de resultaten die gezamenlijk in het verslagjaar zijn bereikt en de ontwikkeling die de stichting door maakt.

Slotverklaring

De RvT heeft kennis genomen van het verslag van het bestuur over het boekjaar 2019. Daarbij is vastgesteld dat de middelen van stichting Tabijn uitsluitend in het belang van het onderwijs zijn besteed in overeenstemming met de statuten en de vigerende wet- en regelgeving.

De door het bestuur opgemaakte jaarrekening 2019 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 2019 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 2019 bedraagt € 405.563 positief.

Heemskerk, 18 juni 2020

(w.g.) Mw. E. Hollenberg-Logchies,
voorzitter

(w.g.) Mw. J. de Goede,
vicevoorzitter

(w.g.) Mw. J. Waelen,
lid

(w.g.) Dhr. A.H. Hoekstra,
lid

(w.g.) Dhr. A.B.M. Gieling
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, XX-XX-2020

Namens de Raad van Toezicht

Namens het College van Bestuur

(w.g.) Mw. E. Hollenberg-Logchies,
voorzitter

(w.g.) Mw. C. Smits
voorzitter

Jaarrekening
2019



Inhoudsopgave

A1 Kengetallen	2
B Jaarrekening	
B1 Balans per 31 december 2019	4
B2 Staat van baten en lasten over 2019	5
B3 Kasstroomoverzicht over 2019	6
B4 Toelichting behorende bij de balans	11
B5 Model G: verantwoording subsidies	19
B6 Niet uit de balans blijkende verplichtingen	21
B7 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	23
Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen	31
Verbonden Partijen	35
Bestemming van het exploitatiesaldo	35
C Overige Gegevens	
C1 Controleverklaring	37

A1 Kengetallen

	2019	2018	Verandering
Leerlingen			
Aantal leerlingen (per 1 oktober)	5.723	5.626	1,7%

Kengetallen

		bovengrens		
Kapitalisatiefactor	35,6%	35%	35,9%	-0,9%

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	57,0%	30%	56,8%	0,3%

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)	2,1	0,5 -< 1,5	1,9	12,5%

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	1,1%	0% -< 5%	-0,4%	-365,9%

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

<u>Kengetallen</u>		2019	2018	Verandering
Exploitatieresultaat (x €1.000)	€	406	€ 144-	-381,6%
Baten per leerling	€	6.360	€ 6.110	4,1%
Personele kosten per leerling	€	5.229	€ 5.121	2,1%
Overige kosten per leerling	€	1.063	€ 1.018	4,5%
Aantal Fte in dienst gemiddeld		452,0	432,8	4,4%
Personele kosten per Fte	€	66.209	€ 66.569	-0,5%
Personele lasten ten opzichte van totale lasten		83,1%	83,4%	-0,4%
Ziekteverzuimpercentage		4,1%	5,1%	-19,6%

Landelijk lag het gemiddelde voor het onderwijzend personeel in het Primair Onderwijs over 2018 op 5,9% (2017: 5,9%) en voor het onderwijsondersteunend personeel op 5,9% (2017: 5,9%).

(Bron: rapport Verzuimonderzoek PO en VO 2018/DUO)

B1 Balans per 31 december 2019*(na resultaatverwerking)*

1	Activa	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	8.902.042	8.839.221
1.3	Financiële vaste activa	325.219	450.019
	<u>Totaal vaste activa</u>	9.227.261	9.289.240
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	2.223.330	1.943.909
1.7	Liquide middelen	5.615.887	5.177.785
	<u>Totaal vlottende activa</u>	7.839.217	7.121.694
	<u>Totaal activa</u>	17.066.478	16.410.934
2	Passiva	31-12-2019 EUR	31-12-2018 EUR
2.1	<u>Eigen vermogen</u>	9.725.788	9.320.225
2.3	<u>Voorzieningen</u>	3.652.010	3.320.276
2.6	<u>Kortlopende schulden</u>	3.688.680	3.770.433
	<u>Totaal passiva</u>	17.066.478	16.410.934

B2 Staat van baten en lasten over 2019

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	33.415.280	31.475.635	31.467.711
Overige overheidsbijdragen	330.994	354.119	453.859
Overige baten	<u>2.652.742</u>	<u>2.320.200</u>	<u>2.454.006</u>
Totaal baten	<u>36.399.016</u>	<u>34.149.954</u>	<u>34.375.576</u>
Lasten			
Personeelslasten	29.926.314	29.361.985	28.811.061
Afschrijvingen	1.328.652	1.367.558	1.180.108
Huisvestingslasten	2.179.222	2.086.559	2.110.221
Overige lasten	<u>2.576.784</u>	<u>2.463.533</u>	<u>2.435.137</u>
Totaal lasten	<u>36.010.972</u>	<u>35.279.635</u>	<u>34.536.527</u>
Saldo baten en lasten	<u>388.044</u>	<u>-1.129.681</u>	<u>-160.951</u>
Financiële baten	<u>17.519</u>	<u>21.000</u>	<u>16.916</u>
Saldo fin. baten en lasten	<u>17.519</u>	<u>21.000</u>	<u>16.916</u>
Resultaat	<u>405.563</u>	<u>-1.108.681</u>	<u>-144.035</u>

B3 Kasstroomoverzicht over 2019

	2019 EUR	2018 EUR
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>		
Saldo baten en lasten	388.044	-160.951
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	1.328.652	1.180.108
Mutaties voorzieningen	331.734	154.790
	1.660.386	1.334.898
<u>Veranderingen in vlottende middelen</u>		
- Vorderingen	-279.422	-90.341
- Kortlopende schulden	-81.753	570.232
	-361.175	479.891
- ontvangen interest	17.519	16.916
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.704.774	1.670.754
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		
Immateriële vaste activa		
(des)Investerings in materiële vaste activa	-1.391.472	-1.787.172
(des)Investerings in financiële vaste activa	124.800	-78.750
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.266.672	-1.865.922
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>		
Mutatie kredietinstellingen		
Mutatie overige langlopende schulden		
Overige mutaties EV	0	0
<u>Mutatie liquide middelen</u>	438.102	-195.168
Beginstand liquide middelen	5.177.785	5.372.953
Mutatie liquide middelen	438.102	-195.168
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u>5.615.887</u>	<u>5.177.785</u>

Algemene waarderingsgrondslagen

Algemeen

Stichting Tabijn is statutair gevestigd op de Trompet 1960, 1967 DB Heemskerk. 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.

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 vermelde bedragen zijn in euro's.

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

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa zijn gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, dan wel lagere actuele waarde verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. Investerings, niet zijnde verbouwing, boven de € 1.000,-- zijn geactiveerd. Bouwinvesteringen, welke Tabijn (een deel) voor eigen rekening neemt, wordt 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.

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 transactiekosten). 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.

Koersplan 2020-2023

In Koersplan zijn een tweetal pluskwaliteiten, muziek en buitenruimtes (bewegen), opgenomen waar alle Tabijn-scholen in deze periode een impuls aan geven. De uitgaven worden door de overvloedige schoolreserves gefinancierd.

CAO 2020

In 2020 is de nieuwe CAO PO vastgesteld, echter de bekostiging voor deze nieuwe cao is reeds in 2019 ontvangen. Deze bekostiging is als bate in de jaarrekening 2019 opgenomen en in een bestemmingsreserve ondergebracht. De bestemmingsreserve wordt in de maand februari 2020, wanneer er twee incidentele salarisbetalingen plaatsvinden, aangesproken.

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 de loonontwikkelingen cao-po rekening gehouden en bij het terugrekenen van de contante waarde met de marktrente.

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.

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.

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.

B4 Toelichting behorende tot de balans

1.2	Materiële vaste activa	Saldo			Investeringen		Afschrijvingen			Saldo						
		31-12-2018			2019									31-12-2019		
		Verkrijgings- prijs	Afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringen	Des- investeringen	volledig afgeschreven	Afschrijvingen	Des- afschrijvingen	volledig afgeschreven	Verkrijgings- prijs	Afschrijvingen	Boekwaarde			
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR		EUR	EUR	EUR				
1.2.0	Grond	438.203	0	438.203							438.203	0	438.203			
1.2.1	Gebouw, verbouwingen	5.077.357	1.451.918	3.625.439	268.665			223.857			5.346.022	1.675.775	3.670.247			
1.2.2	Inventaris en apparatuur	280.891	184.004	96.887	41.217		3.339	18.328		3.339	318.769	198.993	119.776			
	Schoolinventaris	3.604.943	1.365.645	2.239.298	302.662			236.313			3.907.605	1.601.958	2.305.647			
	ICT	2.863.030	1.205.428	1.657.602	518.758		325.787	621.583		325.787	3.056.001	1.501.224	1.554.777			
	Digitale schoolborden	297.863	280.835	17.028	0		235.967	7.577		235.967	61.895	52.445	9.450			
	Installaties	24.271	15.109	9.162	10.699		1.437	2.940		1.437	33.533	16.612	16.921			
1.2.3	Leermiddelen	1.919.006	1.223.783	695.223	245.043		303.576	197.349		303.576	1.860.473	1.117.556	742.917			
1.2.4	Overige materiële vaste activa															
	Auto's	82.085	21.706	60.379	4.429			20.705			86.515	42.411	44.104			
	Totaal materiële vaste activa	14.587.649	5.748.428	8.839.221	1.391.473	0	870.106	1.328.652	0	870.106	15.109.016	6.206.974	8.902.042			

1.3 Financiële vaste activa

1.3.5 Effecten

Obligaties

Waarborgsom

Transitievergoeding

Totaal financiële vaste activa

Boekwaarde 31-12-2018		Mutaties +/- 2019	Boekwaarde 31-12-2019
EUR	EUR	EUR	EUR
210.169		0	210.169
184.350		-69.300	115.050
55.500		-55.500	0
450.019	0	-124.800	325.219

De looptijd van de vordering transitievergoeding (uitbetaald aan medewerkers bij ontslag na twee jaar ziekte) is overgeheveld naar kortlopende vordering.

De vordering is per 1 april 2020 opeisbaar.

Obligaties

Einde
looptijd

7,5 % NEDERLAND

2023

Aanschaf Waarde 31-12-2018	Beurs- Waarde 31-12-2018	Beurs- Waarde 31-12-2019	Aanschaf Waarde 31-12-2019
210.169	284.554	269.864	210.169
210.169	284.554	269.864	210.169

Vlottende activa

1.5

Vorderingen

		31-12-2019	31-12-2018
		EUR	EUR
1.5.1	Debiteuren	21.997	10.601
1.5.2	Kortlopende vorderingen op OCW	1.415.945	1.354.655
1.5.5	Overige vorderingen		
	Vorderingen Gemeenten	11.293	83.614
	Overige vorderingen	25.881	0
		37.174	83.614
1.5.6	Overlopende activa		
	Vooruitbetaalde - en nog te ontvangen posten	748.214	495.039
	Totaal vorderingen	2.223.330	1.943.909

1.5.6 Vooruitbetaalde- en nog te ontvangen posten

Het verschil tussen 31 december 2019 en 30 december 2018 wordt verklaard door enerzijds de vordering transitievergoeding ad. € 120.000 en anderzijds door vooruitbetaalde premie WGA eind 2019 ad. € 157.000.

1.7 Liquide middelen

1.7.1 Schoolbankrekeningen

1.7.2 Banken (inclusief spaarrekening)

Totaal liquide middelen

31-12-2019	
EUR	
	0
	5.615.887
	5.615.887

31-12-2018	
EUR	
	13.920
	5.163.865
	5.177.785

2

Passiva

2.1

Eigen vermogen

2.1.0

Kapitaal

2.1.1

Algemene reserve

2.1.2

Bestemmingsreserve publiek

2.1.3

Bestemmingsreserve privaat

totaal bestemmingsreserve

2.1.4

Bestemmingsfonds SWV IJmond

Totaal eigen vermogen

Mutaties t/m		31-12-2019	
Saldo 31-12-2018	Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12-2019
EUR	EUR	EUR	EUR
454			454
2.384.406	-207.858		2.176.548
4.359.491	711.863		5.071.354
2.262.892	-16.803		2.246.089
6.622.383	695.060		7.317.443
312.982	-81.639		231.343
9.320.225	405.563		9.725.788

Bestemmingsreserves

Uitsplitsing publiek - privaat

		Mutaties t/m 31-12-2019		
Saldo 31-12-2018		Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12-2019
EUR		EUR	EUR	EUR
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves Publiek</u>			
	Reserve scholen	4.094.081	-1.182.592	2.911.489
	Koersplan 19-23	0	567.098	567.098
	CAO 2020	0	1.199.318	1.199.318
	Eigenrisicodragerschap bij ziekte	265.410	128.039	393.449
	Totaal publiek	4.359.491	711.863	5.071.354
2.1.3	<u>Bestemmingsreserves Privaat</u>			
	Reserve buitenschoolse activiteiten	870.184	1.984	872.168
	Reserve privaat steunstichting	1.392.708	-18.787	1.373.921
	Totaal privaat	2.262.892	-16.803	2.246.089
	Totaal	6.622.383	695.060	7.317.443

2.3 Voorzieningen

	Mutaties t/m 31-12-2019					Onderverdeling saldo 2019		
	Saldo 31-12-2018	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2019	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.3.1 Personeelsvoorzieningen								
Jubileumuitkeringen	259.451	14.746	42.440		231.757	23.000	93.000	115.757
Wachtgelduitkeringen	621.530	218.634	140.164		700.000	70.000	280.000	350.000
Langdurig zieken	594.296	409.956	357.836		646.416	397.874	248.542	
Duurzaam inzetbaarheid	7.653	0	7.653		0			
	1.482.930	285.500	190.257	0	1.578.173			
2.3.3 Onderhoud	1.837.346	450.000	213.509		2.073.837	207.384	829.535	1.036.918
Totaal voorzieningen	3.320.276	735.500	403.766	0	3.652.010			

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 € 218.634 gedoteerd en € 140.164 onttrokken.

2.3.3 Onderhoud

In 2016 is het meerjarenonderhoudsplan (2017 t/m 2026) geactualiseerd. De verwachting is dat er gemiddeld jaarlijks € 450.000 zal worden uitgegeven aan groot onderhoud. Het meerjarenonderhoudsplan is in oktober 2019 geactualiseerd. De dotatie wordt m.i.v. 2020 opgehoogd naar € 600.000.

2.5 Kortlopende schulden

31-12-2019	
EUR	
2.5.3 Crediteuren	462.590
2.5.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.106.558
2.5.8 Schulden terzake pensioenen	386.546
2.5.9 Overige kortlopende schulden	
Overige	152.713
	152.713
2.5.10 Overlopende passiva	
Geormerkte subsidies OCW	
Vakantie- en eindejaarsuitkering	987.178
Overige te besteden subsidies	283.168
Overige overlopende passiva	309.927
	1.580.273
Totaal kortlopende schulden	3.688.680

31-12-2018	
EUR	
	539.440
	1.143.371
	323.069
	173.842
	173.842
	969.645
	339.906
	281.160
	1.590.711
	3.770.433

B5 Model G Verantwoording subsidies

G1 Verantwoording van Subsidies zonder verrekeningsclausule (Regeling ROS, art. 13, lid 2 sub a en EL&I regelingen betrekking hebbend op EL&I subsidies)

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidie-beschikking	
	Kenmerk	Datum			geheel uit gevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
					(aankruisen wat van toepassing is)	
Subsidie voor studieverlof	DL/B/110284	13-8-2019	€ 77.658,45	€ 77.658,45	☐	☒
Subsidie voor studieverlof	DL/B/110284	13-11-2019	€ 4.232,48	€ 4.232,48	☐	☒
			€ 81.890,93	€ 81.890,93	☐	☒
Subsidie vrijroosteren leraren 2017-2019	VRL17006	30-10-2017	€ 290.800,00	€ 290.800,00	☒	☐
Totaal			€ 368.458,45	€ 368.458,45		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule (regeling ROS, art. 13, lid 2 sub b en EL&I regelingen betrekking hebbend op EL&I subsidies)

G2.A Alopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Totale kosten	Te verrekenen overschot ultimo verslagjaar (naar balanspost)
	Kenmerk	Datum				
			€	€	€	€
Totaal						

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Saldo 01-01 2019	ontvangen in verslagjaar	lasten in verslagjaar	Totale kosten 31-12- 2019	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
	Kenmerk	Datum	€	€	€	€	€	€
			_____	_____	_____	_____	_____	_____
		Totaal	=====	=====	=====	=====	=====	=====

B6 Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan.

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

	2019 EUR	2018 EUR
Niet langer dan 1 jaar	456.167	
Tussen 1 en 5 jaar		1.670.833
Langer dan 5 jaar		
	<u>456.167</u>	<u>1.670.833</u>

Huurovereenkomst kopieermachines

In februari 2015 is, na Europees aanbestedingstraject, een nieuw vijfjarig contract afgesloten met Konica Minolta. De looptijd is van 1 april 2015 tot 1 april 2020. De totale contractwaarde bedraagt € 390.000. In de aanbesteding is de mogelijkheid opgenomen om na de periode van vijf jaar de huurperiode met twee keer één jaar te verlengen. Het eerste optiejaar met looptijd van 1 april 2020 t/m 1 april 2021 is gelicht.

Contract schoonmaak

Eind 2014 is, na Europees aanbestedingstraject, een nieuw contract afgesloten met Breedweer betreffende schoonmaak. De looptijd is van 1 januari 2015 tot 1 januari 2020. De totale contractwaarde bedraagt € 3,0mln. In de aanbesteding is opgenomen dat na de eerste drie jaar het contract met zeven keer 1 jaar verlengd kan worden. Voor 2020 is besloten om het contract met een jaar te verlengen.

Pensioenverplichtingen:

De stichting heeft de pensioenregeling ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ABP het bedrijfstakpensioenfonds voor overheid en onderwijs. De pensioenregeling is te typeren als een toegezegde 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 ontwerprichtlijn 271.3 is nog niet in deze jaarrekening opgenomen). Volgens gegevens van het ABP was de dekkingsgraad eind 2019 97,8% en eind 2018 97,0%.

Energie

Na Europese aanbestedingstraject uitgevoerd door Verus in 2014 zijn er langlopende contracten afgesloten voor gas en elektriciteit. Van 1 januari 2015 tot 1 januari 2021 wordt het gas geleverd door Eneco en elektriciteit door DVEP. De geschatte contractwaarde is € 2.200.000.

Raet

In 2015 is het contract met Raet, leverancier in HR-software, met 3 jaar verlengd. De looptijd van het contract is 1 januari 2016 tot 1 januari 2019 met een geschatte contractwaarde van € 200.000. Tabijn heeft de optie gelicht om de contractperiode met twee jaar te verlengen. Het contract is verlengd tot 1 januari 2021.

Gebeurtenissen na balansdatum

Organisatorische veranderingen

Tabijn biedt naast onderwijs van oudsher ook al op een aantal scholen opvang aan. In 2019 heeft Tabijn overleg gevoerd met Allente (voorheen Stichting Langedijk) en afgesproken dat met ingang van 1 januari 2020 Tabijn de opvang (zowel peuter als voor- en naschoolse) op locatie het Mozaïek verzorgd. De medewerkers van de opvanglocatie zijn met ingang van 1 januari 2020 ondergebracht in de Tabijn Tijdelijke Opvang B.V.. In 2020 zal de opsplitsing opgestart worden, waarbij alle opvangactiviteiten ondergebracht gaan worden in een nieuw op te richten B.V.: Tabijn Opvang. Deze B.V. zal per 1 januari 2021 opgericht zijn. In 2021 zal de toekomstige organisatie er uit zien met een Stichting Tabijn (onderwijs) en een 100% dochter Tabijn opvang B.V..

Coronacrisis

Een belangrijke gebeurtenis in 2020 is de coronacrisis waar we momenteel midden in zitten. De scholen en de opvanglocaties zijn op 8 juni weer open gegaan.

Terugkijkend naar de periode van 16 maart (sluiting scholen en opvang) en 8 juni zijn de inkomsten op hetzelfde niveau gebleven. Alleen voor de opvangactiviteiten wordt het verschil tussen het uurtarief en de maximale vergoeding van de belastingdienst door Tabijn aan de ouders vergoed.

Er is hier een bedrag van maximaal € 30.000 mee gemoeid. Tevens zijn er hier en daar minder huurinkomsten, echter dat heeft financieel gezien een geringe impact.

Aan de kostenkant zien we een toename van schoonmaak. Het aantal schoonmaakuren is na de meivakantie met één uur per dag per locatie uitgebreid en zijn er hygiënemiddelen aangeschaft. Er is besloten om dit vooralsnog tot de zomervakantie te continueren, kosten (mei-juli) € 40.000. Tevens is er minder gebruik gemaakt worden van de flexpool (kortdurende inval), waardoor er meer loonkosten op het bovenschoolse budget drukken en personeel die uit voorzorg niet op de scholen inzetbaar zijn. Aan de andere kant worden er ook minder kosten gemaakt omdat projecten geen doorgang vinden.

De verwachting is dat per saldo het financiële effect 2020 een beperkte impact heeft.

B7 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

Baten

Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
Rijksbijdrage (PO)	29.809.289	28.396.787	27.827.857
	29.809.289	28.396.787	27.827.857
<u>Overige subsidies OCW</u>			
Geormerkte subsidies	197.622	25.123	53.501
Niet-geormerkte subsidies	1.909.272	1.651.610	1.747.507
	2.106.894	1.676.733	1.801.008
Rijksmiddelen SWV	1.499.097	1.402.115	1.838.846
Totaal rijksbijdragen OCW	33.415.280	31.475.635	31.467.711

Overige overheidsbijdragen

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	181.992	190.696	448.726
Overige overheidsbijdragen	149.002	163.423	5.133
Totaal overige overheidsbijdragen	330.994	354.119	453.859

Overige baten

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
Verhuur	181.790	167.700	205.038
Detachering personeel	156.415	128.300	142.789
<u>Overige</u>			
Opbrengst kantine	12.687	11.000	11.882
BSO en Peuteropvang	2.180.777	2.010.400	1.970.378
Overige	121.073	2.800	123.919
	2.314.537	2.024.200	2.106.179
Totaal overige baten	2.652.742	2.320.200	2.454.006

Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
<u>Lonen en salarissen</u>			
Bruto salarissen	21.533.769	21.015.485	20.984.980
Sociale lasten	3.206.082	3.446.000	3.080.412
Pensioenpremie	3.485.979	3.404.000	2.828.006
<u>Lonen en salarissen</u>	28.225.830	27.865.485	26.893.398
<u>Overige personele lasten</u>			
Jubileumuitkeringen	14.746	-	104.551
Wachtgelduitkeringen	218.634	150.000	73.390
Langdurig zieken	52.120	-	110.721
Duurzaam inzetbaarheid	-	-	2.240
Inhuur personeel	491.336	405.200	567.390
Prof onderwijs/opleiding	605.808	622.400	704.004
Vertrekpremies	-	-	6.050
Overige	317.840	318.900	349.317
	1.700.484	1.496.500	1.917.663
Totaal personele lasten	29.926.314	29.361.985	28.811.061

FTE per functie

Bestuur/management	34,6	35,4	35,4
Onderwijzend personeel	325,8	313,9	313,9
Onderw. en onderst. personeel	91,6	83,5	83,5
Totaal	452,0	432,8	432,8

Afschrijvingen op materiële vaste activa

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
Inventaris en apparatuur	18.328	23.263	17.399
Leermiddelen PO	197.349	211.073	212.028
<u>Overige materiële vaste activa</u>			
Auto's	20.705	27.322	17.420
Schoolmeubilair	236.313	248.416	216.947
Computerapparatuur	621.583	598.773	497.032
Digitale schoolborden	7.577	7.578	21.156
Installaties	2.940	2.567	2.937
	889.118	884.656	755.492
Ge- en verbouwingen	223.857	248.566	195.189
Totaal afschrijvingen	1.328.652	1.367.558	1.180.108

Huisvestingslasten

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
Huur	7.114	-	6.275
Verzekeringen	35.203	24.000	17.499
Dotatie onderhoudsvoorziening	450.000	450.000	450.000
Klein onderhoud en exploitatie	399.035	295.250	385.677
Energie en water	428.006	447.925	441.138
Schoonmaakkosten	742.652	739.144	698.406
Heffingen	48.559	62.600	46.741
Overige	68.653	67.640	64.485
Totaal huisvestingslasten	2.179.222	2.086.559	2.110.221

Overige lasten

	Realisatie 2019		Begroting 2019		Realisatie 2018	
	EUR		EUR		EUR	
<u>Administratie- en beheerslasten</u>						
ICT-kosten	395.434		374.400		274.729	
Reis- en verblijfskosten	18.688		20.150		5.326	
Accountantskosten	33.211		25.600		27.364	
Telefoon- en portokosten e.d.	7.297		10.285		94.663	
Kantoorartikelen	14.000		17.900		17.938	
Bestuurskosten	44.251		61.000		41.391	
Reproductie / Drukwerk	150.391		161.400		157.039	
		663.272		670.735		618.450
Leermiddelen		1.024.357		1.045.150		1.036.845
<u>Overige</u>						
Representatiekosten	125.567		96.700		69.687	
Kantinekosten	138.623		113.725		123.535	
Contributies	134.358		138.510		144.017	
Abonnementen	4.119		14.080		4.063	
Medezeggenschapsraad	5.350		13.384		7.036	
Kosten salaris-/HRM-pakket	78.779		80.000		71.721	
Autokosten	28.961		25.950		21.592	
Juridische- en advieskosten	105.528		133.000		157.307	
Overige	267.870		132.299		180.884	
		889.155		747.648		779.842
Totaal overige lasten		2.576.784		2.463.533		2.435.137

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
Onderzoek jaarrekening 2019	27.000		
Onderzoek jaarrekening 2018	1.598		24.000
onderzoek jaarrekening 2017			744
Andere controle opdrachten	4.613		2.620
		33.211	
			27.364

Financiële baten en lasten

	Realisatie 2019 EUR	Begroting 2019 EUR	Realisatie 2018 EUR
<u>Financiële baten</u>			
Rentebaten	1.434	5.000	733
Overige financiële baten	16.085	16.000	16.183
Saldo fin. baten en lasten	17.519	21.000	16.916

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

	2019
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 152.000

Afwijking bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2019.

Bezoldiging Topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Dienstbetrekking in 2019

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
Bezoldigingsmaximum	152.000

Bezoldiging 2019

Beloning	€	117.572
Belastbare onkostenvergoeding	€	-
Beloning betaalbaar op termijn	€	19.697
Subtotaal bezoldiging	€	137.269
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€	-
Totaal bezoldiging	€	137.269

Gegevens 2018

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	
Bezoldigingsmaximum	€	146.000
Beloning	€	112.722
Belastbare onkostenvergoeding	€	-
Beloning betaalbaar op termijn	€	17.870
Subtotaal bezoldiging	€	130.592
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€	-
Totaal bezoldiging	€	130.592

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

Bezoldiging Topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen met fictieve dienstbetrekking

Dienstbetrekking in 2019								
Aanhef	De heer	De heer	Mevrouw	Mevrouw	De heer	De heer	Mevrouw	De heer
Voorletters	A.J.M.	S.	E.	J.P.A	A.B.M.	A.H.	J.	M.M.
Tussenvoegsel	De	Van		De				
Achternaam	Wit	Keulen	Hollenberg-Logchies (1)	Goede	Gieling	Hoekstra	Waelen	Uriakhel
Functie	Voorzitter	Vice-voorzitter	Voorzitter	Vice-voorzitter (1)	Lid	Lid	Lid	aspirant-lid
Fictieve dienstbetrekking	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	ja
Aanvang functie	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-feb	1-feb	1-jul	1-jul
Afloop functie	30-jun	30-jun	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec
(1) tot 1 juli 2019 lid RvT								

Bezoldiging 2019

Beloning																
Belastbare onkostenvergoeding	€	4.400	€	3.675	€	7.345	€	6.620	€	5.890	€	5.890	€	2.945	€	-
Beloning betaalbaar op termijn	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Subtotaal bezoldiging	€	4.400	€	3.675	€	7.345	€	6.620	€	5.890	€	5.890	€	2.945	€	-
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Totaal bezoldiging	€	4.400	€	3.675	€	7.345	€	6.620	€	5.890	€	5.890	€	2.945	€	-
Individueel WNT-maximum	€	11.400	€	7.600	€	19.000	€	15.200	€	13.933	€	13.933	€	7.600	€	-

Gegevens 2018

Aanhef	de heer	de heer	mevrouw	mevrouw	mevrouw
Voorletters	A.J.M.	S.	E.	J.P.A.	M.C.
Tussenvoegsel	de	van		de	van
Achternaam	Wit	Keulen	Hollenberg-Logchies	Goede	Tunen-Geldermans
Functie	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid
Fictieve dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja	ja
Aanvang functie	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan
Afloop functie	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec

Beloning								
Belastbare onkostenvergoeding	€	8.800	€	7.350	€	5.890	€	5.890
Beloning betaalbaar op termijn	€	-	€	-	€	-	€	-
Subtotaal bezoldiging	€	8.800	€	7.350	€	5.890	€	5.890
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€	-	€	-	€	-	€	-
Totaal bezoldiging	€	8.800	€	7.350	€	5.890	€	5.890
Individueel WNT-maximum	€	21.900	€	14.600	€	14.600	€	14.600

Mevrouw van Tunen-Geldermans is per 31 december 2018 en de heren de Wit en van Keulen zijn per 1 juli 2019 uitgetreden. De heren Gieling en Hoekstra zijn per 1 februari 2019 en mevrouw Waelen is per 1 juli 2019 toegetreden tot de Raad van Toezicht . De heer Uriakhel is per 1 juli 2019 als aspirant lid toegevoegd aan de Raad van Toezicht.

Toezichthoudende topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

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 vertegenwoordigers van de aangesloten bevoegd gedragsorganen en kennen geen winstoogmerk.

Bestemming van het exploitatiesaldo

Het positieve resultaat over 2019 ad € 405.563 wordt als volgt verwerkt:

Algemene reserve (bestuur)	€ 207.858-
Bestemmingsreserve publiek: reserve scholen	€ 1.182.592-
Bestemmingsreserve publiek: Koersplan 19-23	€ 567.098
Bestemmingsreserve publiek: CAO 2020	€ 1.199.318
Bestemmingsreserve publiek: Eigenrisicodragerschap bij ziekte	€ 128.039
Bestemmingsreserve privaat: reserve scholen	€ 1.984
Bestemmingsreserve privaat: Steunstichting	€ 18.787-
Bestemmingsfonds: SWV IJmond	€ 81.639-

Heemskerk, 18 juni 2020

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

C Overige gegevens

C1 Controleverklaring



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Tabijn

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Tabijn te Heemskerk gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Tabijn op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2019;
2. de staat van baten en lasten over 2019; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Tabijn, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Paragraaf ter benadrukking van de impact van COVID-19 in Gebeurtenis na balansdatum

De ontwikkelingen met betrekking tot het coronavirus (Covid-19) hebben ook invloed op de operationele en financiële bedrijfsvoering van Stichting Tabijn. In de toelichting onder paragraaf 'Gebeurtenissen na balansdatum' op pagina 23 van de jaarrekening heeft het college van bestuur de huidige impact en haar plannen om met deze gebeurtenissen of omstandigheden om te gaan toegelicht. Ook geeft het college van bestuur aan dat het op dit moment niet goed mogelijk is om in te schatten wat de exacte invloed van het coronavirus is op de financiële prestaties en gezondheid van Stichting Tabijn. Ons oordeel is niet aangepast met betrekking tot deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- bestuursverslag.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;

het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Woerden, 18 juni 2020

Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA