

Jaarverslag 2020



Bestaande uit:

- Bestuursverslag 2020
- Jaarrekening 2020

Juni 2021

Bestuursverslag 2020

Inhoudsopgave bestuursverslag

Voorwoord

1. Het schoolbestuur

- 1.1 Profiel
- 1.2 Organisatie

2. Verantwoording van het beleid

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

3. Verantwoording van de financiën

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

4. Bijlagen

Voorwoord

2020 - Het jaar waarin alles anders werd.....

Terugblikkend op 2020 kun je niet anders dan constateren dat dit jaar volledig in het teken heeft gestaan van corona. Te beginnen met de lockdown waar we vanaf 16 maart 2020 in belandden. De zondag daarvoor, op 15 maart, kwam het crisisteam van Tabijn voor het eerst op het Tabijnbureau bijeen. Het toeval wilde dat Tabijn in de maanden die vooraf gingen aan de lockdown net een crisisbeleid had opgesteld. Dit was al in de diverse gremia besproken, er was mee geoefend en de samenstelling van een crisisteam maakte daar deel van uit. De inkt was nog maar net droog, bij wijze van spreken, toen corona kwam. Alle scholen én de opvang moesten sluiten. We werden geconfronteerd met een wereldwijde pandemie waar we nog weinig beelden bij hadden op dat moment. Aanvankelijk verkeerden we nog in de veronderstelling dat het een korte tijdelijke situatie zou zijn die zich richting de zomer van 2020 wel zou hebben opgelost. Hoe anders pakte dat uit, zo weten we nu inmiddels. Want op het moment van schrijven van dit jaarverslag (eind maart 2021) verkeren we nog steeds in een lockdown en stijgen de coronacijfers helaas weer.

De tijdsbalk hieronder geeft een beeld van de momenten waarop de scholen/kindcentra van Tabijn weer geconfronteerd werden met een verandering qua sluiting en weer (gedeeltelijk) open gaan. Concluderend kun je zeggen dat er 'veel geschakeld' is door alle medewerkers én door kinderen en ouders. Mijn observatie als bestuurder daarbij is dat de onderwijs en opvangsector veel wendbaarder zijn gebleken dan we misschien vooraf dachten te zijn.



De plussen en de minnen

Qua onderwijs op afstand, digitaal vergaderen en online bijeenkomsten is er ontzettend veel geleerd en hebben we met elkaar veel ervaring opgedaan. We raakten met z'n allen heel snel gewend aan het werken met Teams, Zoom, Google Meet, Google Classroom e.d. Ervaringen, tips en trucs werden gedeeld en de creativiteit die ik heb gezien bij veel schoolteams was geweldig. Ook leerkrachten die aanvankelijk wat minder ict-onderlegd waren, werden meegenomen in de ontwikkelingen. Het leren van en met elkaar gebeurde met grote stappen. Ook het snel schakelen tussen live onderwijs en onderwijs op afstand ging de leerkrachten steeds beter af. Ook doordat bijeenkomsten in groepen niet (of bijna niet) konden plaatsvinden, werden er meer webinars aangeboden, online bijeenkomsten en ook online studiedagen georganiseerd. Ook hierbij zijn ervaringen opgedaan waarvan we nu al zeggen dat een aantal daarvan ook in 'normale' tijden slim zijn om te behouden. Het onderwijs en het samenwerken zal meer hybride worden. Tussen scholen/kindcentra is op dit gebied veel kennis gedeeld.

Dit alles neemt niet weg dat er natuurlijk ook minder fijne kanten zitten aan deze manieren van samenwerken en onderwijs aanbieden. In de eerste plaats voor de kinderen. Kinderen die in een moeilijker thuisituatie zitten, kwamen door corona meer in de klem. Ondanks het feit dat leerkrachten juist veel aandacht hebben besteed aan deze kwetsbare kinderen neemt dat het feit niet weg dat met name op sociaal-emotioneel gebied er (nog grotere) verschillen zijn ontstaan. Dit is een aspect waar we met z'n allen de komende tijd ook nog extra aandacht voor moeten houden.

Ook voor ouders was 2020 een complex jaar. Ouders zijn immers belangrijke partners. Zij kregen door het thuisonderwijs opeens een aanzienlijke taakverzwaring. In combinatie met het feit dat zij zelf ook thuis moesten werken, dienden ze hun kinderen te begeleiden bij het schoolwerk. Een opdracht die vaak niet als makkelijk werd ervaren.

Ook voor de medewerkers van Tabijn zijn er negatieve effecten. Doordat er meer werd thuis gewerkt op het Tabijnbureau bijvoorbeeld, miste men het dagelijkse contact met collega's, het even bij elkaar binnen lopen en dingen afstemmen. Er waren scholingsbijeenkomsten, studiereizen en culturele uitstapjes die niet door zijn gegaan en last but not least moesten alle activiteiten die gepland stonden in het kader van het 25-jarig jubileum van Tabijn afgeblazen worden: de stakeholdersbijeenkomst, de muziekactiviteiten per school/kindcentrum, de Tour de Tabijn, het personeelsfeest. Kortom, juist de 'kersen op de taart' of met andere woorden, de elementen in ons werk die het plezier geven, het plezier van de ontmoeting, het plezier van de herkenning en inspiratie, die hebben we zeer moeten missen het afgelopen jaar. Onze kernwaarde plezier kwam hierdoor zeker onder druk te staan.

Waar ik echter wel trots op ben is dat we ondanks het feit dat 2020 in dit opzicht een zwaar jaar was, we de verbinding met elkaar toch hebben weten te behouden. Hoe zich dat o.a. heeft geuit, beschrijf ik hieronder bij 'Het verhaal van Tabijn'.

Uiteraard heeft corona ook impact gehad op de kinderen in 2020 en bij het schrijven van dit jaarverslag nog steeds. Na de eerste lockdown hebben we alle kinderen van Tabijn middels een filmpje en een brief uitgenodigd om hun ervaringen, gedachtes, ideeën met ons te delen. Omdat we ons realiseerden dat deze periode een heel bijzondere periode is, leek het ons waardevol om juist de ervaringen van de kinderen te verzamelen en er een boekje van en voor kinderen van te maken. We hebben overweldigend veel tekeningen, gedichten, verhalen, liedjes en foto's ontvangen. Voor mij illustreerden ze ook de veerkracht van kinderen, die nog langer van belang bleek te zijn dan we in juni dachten.



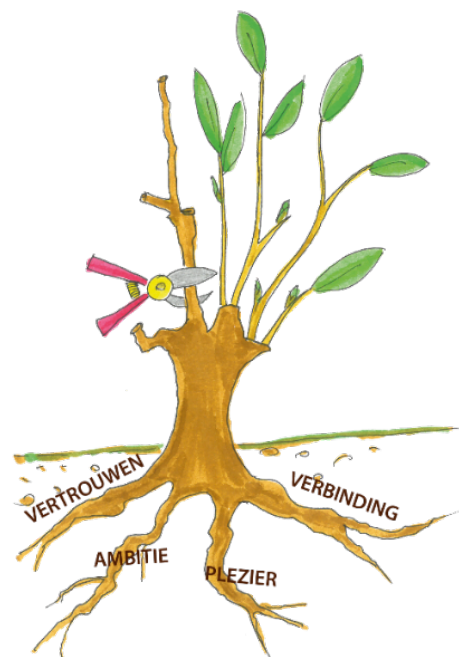
Kindcentrumontwikkelingen en een toekomstbestendige organisatie

Hoewel 2020 een jaar was waarin corona heeft gedomineerd, zijn er ook belangrijke stappen gezet in de verdere realisatie van de ambities van Tabijn vanuit ons Koersplan. Ik noem er hier een paar op hoofdlijnen: drie scholen hebben zich duidelijk ontwikkeld richting kindcentrum. Kindcentrum Helmgras en Kindcentrum Paulusburcht te Castricum zijn officieel geopend en ook Kindcentrum De Duif in Heiloo is van start gegaan. Kindcentra waar opvang wordt geboden en waar soms ook externe samenwerkingspartners deel van uitmaken, zoals de bibliotheek, de fysiotherapeut en logopedist. Per 1 januari 2020 zijn op het Chr. Kindcentrum Het Mozaïek te Broek op Langedijk de peuteropvang en de BSO overgenomen van een externe kinderopvangpartner. Ook in dit kindcentrum is nu opvang in eigen beheer van Tabijn.

Per augustus 2020 hebben twee scholen in Heemskerk, Het Rinket en De Vlinder, de peuteropvang overgenomen van een externe kinderopvangpartner. Tabijn verzorgt daar nu de peuteropvang in eigen beheer. Allemaal belangrijke stappen om nog beter vorm te kunnen geven aan een doorgaande ontwikkelingslijn en de brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar.

Qua organisatie structuur zijn in 2020 veel stappen gezet om de Tabijn

Tijdelijke Opvang BV (die was opgericht in oktober 2019) in te laten dalen in de Tabijn Opvang BV die per januari 2021 zou worden opgericht. Binnen de Tabijn Opvang BV zullen alle kinderopvangactiviteiten worden ondergebracht. Alle daarvoor benodigde stappen zijn zorgvuldig doorlopen. Tabijn is qua organisatiestructuur nu toekomstbestendig.



Het verhaal van Tabijn

Tabijn zegt in haar missie dat ze gaat voor hoge kwaliteit en in haar visie dat we gaan voor 'het beste onderwijs en de beste opvang in de regio'. Grote ambities die passen bij Tabijn, maar die vragen om een inhoudelijke 'lading'. Wat is hierin onze gezamenlijke bedoeling? Om tot die inhoudelijke lading te komen, zijn de bestuurder en de twee algemeen directeuren kindcentra gestart met een nieuwe reeks gesprekstafelbijeenkomsten met alle medewerkers van Tabijn. Leden van de Raad van Toezicht zijn ook bij enkele bijeenkomsten aanwezig geweest. Doel van die gesprekstafels was om ideeën op te halen over: wat is de kwaliteit van Tabijn waar we met z'n allen voor willen staan en gaan? Wat vinden we belangrijk voor de ontwikkeling van

de kinderen? En wat is belangrijk voor de ontwikkeling van de professionals die dat ontwikkelproces moeten stimuleren en begeleiden? Het ging daarbij vooral om de kwaliteit van de toekomst. Doen we nog de goede dingen? Kunnen er dingen weg? En wat is belangrijk(er) in deze 21e eeuw? Er zijn ook gesprekstafels geweest met ouders.

De oogst van deze bijeenkomsten was rijk en op basis van alle ideeën is er een tekst tot stand gekomen: Het verhaal van Tabijn. Dit verhaal verwoordt onze gemeenschappelijke bedoeling en onze gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit verhaal vormt ook de basis voor de belofte aan ieder kind vanuit de scholen/kindcentra van Tabijn. Het proces om te komen tot het nog beter kunnen monitoren van de meetbare en merkbare kwaliteit loopt nog volop.

Conclusie

Dit jaar overziend, denk ik dat we veel aan crisismangement hebben gedaan en daardoor nieuwe kanten van onszelf en de organisatie hebben ontdekt. Anders organiseren nam een natuurlijke vlucht. Tegelijkertijd ben ik trots als bestuurder dat we ook in deze tijd onze koers hebben weten vast te houden en stappen hebben gezet. Focus op kwaliteit en ontwikkeling van onze visie daarop is behouden. Misschien wat minder voortvarend dan gehoopt en verwacht, maar met grote trots en waardering voor de medewerkers van Tabijn die zijn blijven staan voor het onderwijs en opvang in deze bizarre tijd.

Leeswijzer

Voor dit bestuursverslag hebben we weer gebruik gemaakt van het format van de PO Raad. Een format dat sinds vorig jaar weer is aangepast en verbeterd.

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

Reacties

Hoewel jaarverslagen in de regel niet behoren tot de favoriete lectuur van de meeste mensen, wil ik de lezer die zich verdiept in dit jaarverslag van harte uitnodigen om te reageren. We zijn altijd geïnteresseerd in tips voor verbetering of feedback op bepaalde onderdelen. Indien u daartoe de moeite wilt nemen, ontvangen wij uw reactie graag via de mail op

tabijnbureau@tabijn.nl

Met hartelijke groet namens Tabijn,

Carla Smits,
voorzitter College van Bestuur



1. Het schoolbestuur

1.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

Tabijn staat garant voor hoge kwaliteit. Wij willen het beste onderwijs en de beste opvang bieden van de regio. Wij stimuleren kinderen van 0 tot 13 jaar in hun ontwikkeling zodat zij het maximale uit zichzelf kunnen halen.

We richten ons daarbij op de brede ontwikkeling van de kinderen. Vanuit de kernwaarden: ambitie, plezier, verbinding en vertrouwen worden medewerkers en kinderen voortdurend gestimuleerd te leren van elkaar en te werken aan hun eigen ontwikkeling en resultaten. Deskundige en betrokken medewerkers, innovatieve leermiddelen en een inspirerende omgeving maken dit mogelijk.

Kernactiviteiten

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. Elk jaar wordt er een Tabijn breed jaarplan opgesteld als afgeleide van het koersplan.

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 aan strategisch personeelsbeleid en zorgt voor een effectieve en efficiënte uitvoering van beleidsdoelen.

Sinds oktober 2019 hangt onder de Stichting Tabijn de Tabijn Tijdelijke Opvang BV. Dit is de tussenstap op weg naar oprichting van de Tabijn Opvang BV per januari 2021. In deze BV zullen alle kinderopvangactiviteiten van Tabijn stapsgewijs worden ondergebracht. De kwaliteitsambitie van Tabijn verbreedt zich dus. De bestuurlijke taak verbreedt zich naar het staan voor hoge kwaliteit van zowel onderwijs als opvang.

Rechtmatigheid

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

Strategisch beleidsplan/Koersplan

De belangrijkste speerpunten uit het koersplan van Tabijn zijn:

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.

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.

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 tweejarige leeftijd kunnen kinderen worden aangemeld bij een school. Uiterlijk zes weken voor eventuele toelating hebben de meeste scholen een kennismakingsgesprek met de ouders en kunnen er afspraken worden gemaakt over 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 wisselen, gebeurt dit pas nadat beide scholen hierover contact met elkaar hebben gehad. Dit in het belang van het kind, de ouders en beide scholen.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

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

Bestuur

Mevrouw C.M.J. Smits is voorzitter van het College van Bestuur (CvB). Tabijn heeft een eenhoofdig College van Bestuur, wat betekent dat zij integraal eindverantwoordelijk is voor het beleid van Tabijn en dat zij de uitvoering daarvan en alle portefeuilles beheert. De voorzitter van het College van Bestuur stuurt de algemeen 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 Deelnemersraad Stichting Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Noord-Kennemerland sinds 12 juli 2019 (KvK nummer 58133011) - onbezoldigd

Mevr. Smits maakt deel uit van de Expertgroep School en Omgeving van de PO Raad. Specifiek aandachtsgebied is kindcentrumontwikkelingen.

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

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

Scholen

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. 35.

Organisatiestructuur

Raad van Toezicht

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

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 Raad van Toezicht. 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 College van Bestuur stuurt de algemene directie en de sectormanagers aan.

Algemene directie kindcentra

De twee leden van de algemene directie sturen de directeuren van de scholen/kindcentra aan en ondersteunen deze op verschillende terreinen. Zij zijn de hiërarchisch leidinggevendenden van de directeuren van de scholen/kindcentra en voeren derhalve met hen de gesprekken in het kader van de kwaliteitscyclus. Verder nemen zij de beleidsvoorbereiding en -ondersteuning op het terrein van onderwijs en opvang van Tabijn voor hun rekening en geven zij uitvoering aan het (onderwijskundig en pedagogisch) strategisch beleid. Een lid van de algemene directie heeft ook de opvang in zijn portefeuille. Hij stuurt tevens de beleidsmedewerker kinderopvang aan. De leden algemene directie ondersteunen het College van Bestuur in brede zin bij het uitoefenen van de bestuurstaken en vervangen het College bij diens afwezigheid.

Tabijnbureau

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

Sector Human Resource Management en 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, twee managementassistenten, een medewerker communicatie en twee bovenschoolse schoolopleiders. Ook de bovenschoolse arbo-coördinator valt hiërarchisch onder deze sector.

Sector administratie

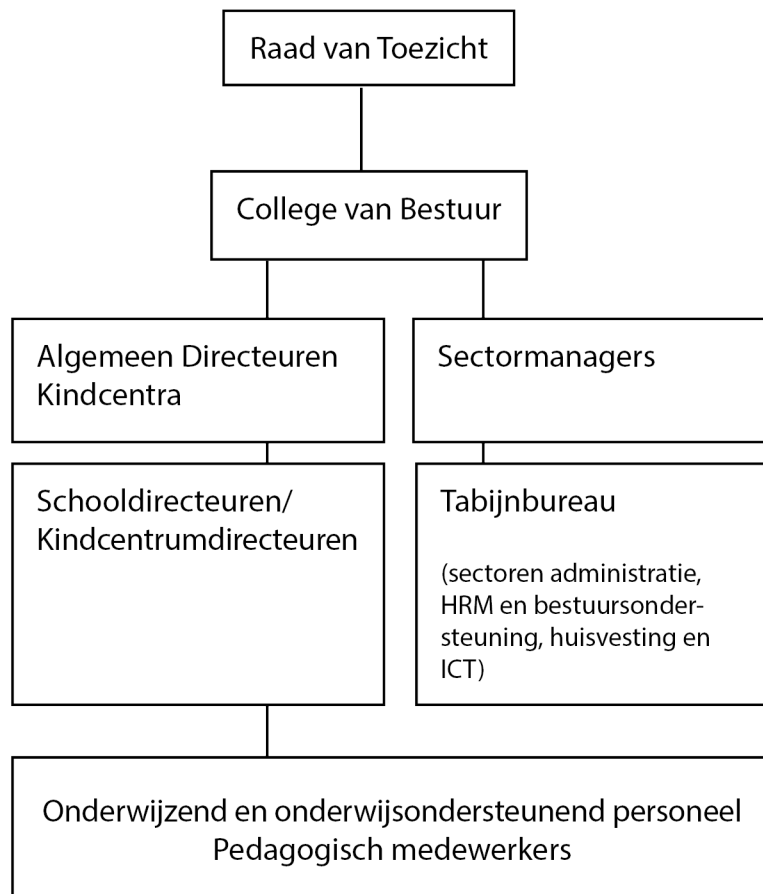
Tabijn is niet alleen een onderwijsorganisatie maar ook een zelfstandig en erkend administratiekantoor. Dit administratiekantoor is ondergebracht in de sector administratie. De sector administratie kent naast de financial controller/sectormanager een salarisadministrateur, een medewerker salarisadministratie,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

Sector ict

In ons onderwijs en binnen de organisatie speelt ict een belangrijke rol. De sector ict houdt de digitale infrastructuur op peil en ontwikkelt deze verder. De sector ondersteunt de scholen/kindcentra 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 College van Bestuur, het overleg met de zeven gemeenten waarin de Tabijnscholen zijn gevestigd, over de huisvesting van de scholen. Naast de sectormanager maken twee onderhoudsmedewerkers deel uit van de sector. Zij voeren het dagelijks onderhoud aan de gebouwen uit.



Intern toezicht

De Raad van Toezicht van Tabijn bestond in 2020 uit:

- 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

In bijlage 2 op blz. 37 leest u het jaarverslag van de Raad van Toezicht.

De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) van Tabijn bestaat uit zeven personeels- en zeven ouderleden. Deze leden worden gekozen door de personeels- en oudergeleding van de MR'en van de 22 scholen van Tabijn. De GMR komt vijf 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 3 op blz. 50) leest u met welke zaken de GMR zich in 2020 heeft beziggehouden.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

Tabijn heeft regelmatig contact met onderstaande partijen.

Organisatie of groep	Dialoog 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, gesprekstafel over visie op kwaliteit van Tabijn.
Gemeentes	Tabijn werkt samen met zeven 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. In tijden van corona is er regelmatig afstemming geweest met collega PO-besturen in de regio. Met het VO op het gebied van facilitering nieuwkomers. Gezamenlijk PO-VO 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 12-07-2019 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.
Klankbordgroep Personeel	De GMR is een wettelijk gremium. De klankbordgroep personeel is dat niet. Omdat het bestuur ook aan horizontale afstemming en verantwoording binnen de organisatie waarde hecht is de klankbordgroep personeel in het leven geroepen. Deze bestaat uit 22 leden waardoor elke school/elk kindcentrum van Tabijn is vertegenwoordigd. Belangrijkste taken van de klankbordgroep personeel zijn: voor het bestuur en de sectormanager HRM als informeel klankbord dienen inzake beleid(svoornemens), draagvlak creëren onder het personeel en signalen ophalen van personeel over voor hen en/of Tabijn relevante kwesties.

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.

SWV IJmond heeft een heldere ondersteuningsroute uitgestippeld, waarin de scholen afhankelijk van de ontwikkelingsvraag ondersteuning kunnen arrangeren. Van schoolspecifieke interventies (via onder meer de intern begeleider of zorgcoördinator)

en het raadplegen van de consultant en specialist van het SWV tot het organiseren van een ondersteuningsteam (OT). In het ondersteuningsteam kunnen tal van andere specialisten van onder meer jeugdmaatschappelijk werk (JMW) CJG, GGD en jeugdhulp aansluiten voor een integrale aanpak. Volgens het principe van handelingsgericht werken stellen de betrokkenen in het ondersteuningsteam, onder regie van de school, doelen vast voor het kind, de ouders en de leerkracht en bespreken zij de ondersteuning die bij deze doelen past.

In het ondersteuningsplan worden doelstellingen en werkwijze nauwgezet beschreven >>

https://passendonderwijsmond.nl/wp-content/uploads/2021/01/200444_IPO_Digitaal_document_Ondersteuningsplan_A4_wt.pdf

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/groups/62-ondersteuningsplan-2017-2021/welcome>

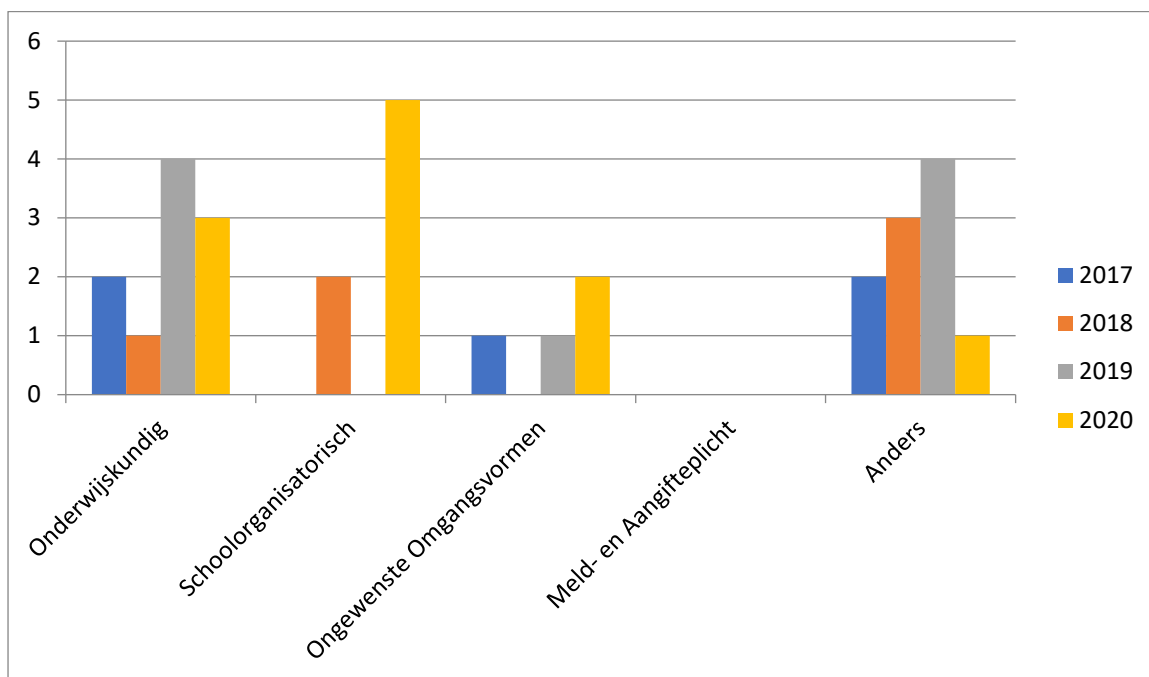
Klachtenbehandeling

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. Het is dan ook niet nodig hier jaarlijks zeer uitgebreid bij stil te staan. In de bijeenkomsten voor interne contactpersonen wordt jaarlijks enige aandacht aan het onderwerp integriteit besteed.

In het jaar 2020 behandelden de externe **vertrouwenspersonen ongewenst gedrag** elf trajecten, tegen negen in het jaar 2019. De intensiteit van de begeleiding varieerde ook dit jaar sterk, van een enkel telefoongesprek tot het bijwonen van gesprekken op locatie. Van de elf meldingen waren er vier afkomstig van ouders en zeven van medewerkers.

In het jaar 2020 viel de stijging van het aantal meldingen van medewerkers bij de externe vertrouwenspersonen op. Deze meldingen zijn voor een belangrijk deel onder de categorie 'schoolorganisatorisch' geschaard, maar hadden in enkele gevallen ook raakvlakken met gevoelens van onveiligheid als gevolg van het handelen van leidinggevenden. Twee meldingen hadden hier rechtstreeks betrekking op. Deze zijn dan ook onder de categorie 'ongewenst gedrag' geplaatst. De meldingen van medewerkers zijn niet zozeer terug te voeren op bepaalde specifieke situaties, al hadden twee meldingen betrekking op dezelfde casus. Het aantal meldingen bij de interne contactpersonen is ook gestegen, maar niet uit te sluiten valt dat dit verklaard kan worden door een niet eenduidige wijze van tellen.

Meldingen en klachten bij de externe vertrouwenspersonen



Categorieën:

- *Onderwijskundig* = wijze van lesgeven, lesprogramma, toetsing e.d.
- *Schoolorganisatorisch* = 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) zedenmisdrif

De klachtenregeling van Tabijn en de jaarverslagen 2020 van de externe vertrouwenspersoon kunt u vinden op de website van Tabijn >> <https://www.tabijn.nl/praktische-info/klachtenregeling/>

Juridische structuur

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

Governance

In november 2020 is de Code Goed Bestuur PO herzien. Deze is besproken in het managementteam van Tabijn en met de Raad van Toezicht.

De vier principes uit de herziene Code Goed Bestuur zijn:

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

Zowel het bestuur als de Raad van Toezicht hebben opnieuw kritisch gekeken naar hoe zij de code toepassen in hun handelen en daar met elkaar en met het managementteam opnieuw het gesprek over gevoerd. De code is ook gedeeld met andere belanghebbenden in de organisatie zoals de GMR en de leidinggevenden. Tabijn houdt zich aan de code en is hierop aanspreekbaar.

Functiescheiding

Volgens de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn organisaties voor primair onderwijs verplicht om de functies van bestuur en intern toezicht te scheiden. Er zijn verschillende manieren om te zorgen voor die functiescheiding.¹ Welke is van toepassing op uw schoolbestuur?

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

Code Goed bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs.

Handhaaft het bestuur deze code?

- ☒ Ja
- ☐ Nee

Het managementstatuut van Tabijn is via de website te downloaden >> <https://www.tabijn.nl/organisatie/organogram/>

¹ Wij hanteren de definities uit de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Zie:

https://www.poraad.nl/files/themas/goed_bestuur/code_goed_bestuur_in_het_primair_onderwijs.pdf

² Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in twee verschillende organen van het bevoegd gezag. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij een college van bestuur of statutairbestuurder te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij een raad van toezicht (intern toezichtsorgaan).

³ Onderbrenging van de functies van bestuur en intern toezicht in één orgaan van het bevoegd gezag, waarbij scheiding van bestuur en toezicht wordt gerealiseerd doordat binnen dat ene orgaan bepaalde functionarissen met de uitoefening van het bestuur worden belasten anderen met de uitoefening van intern toezicht. Daarbij komt bijvoorbeeld de functie van bestuur bij de uitvoerende leden van het bestuur te berusten (bestuur) en de functie van intern toezicht bij de toezienende leden van het bestuur (intern toezichtsorgaan).

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

2. Verantwoording van het beleid

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Tabijn definieert onderwijs- en opvangkwaliteit als 'een rijke omgeving waarin ieder kind en iedere professional zich met plezier ontwikkelt'. Daarbij is onze visie dat we het beste onderwijs en de beste opvang van de regio willen bieden. Deze missie en visie hebben we in 2020 verder geladen en invulling gegeven. Alle medewerkers van Tabijn hebben door middel van deelname aan gesprekstafels gezamenlijk nagedacht over wat de kwaliteit is van Tabijn, om zo tot een herformulering van de visie op onderwijs en opvang bij Tabijn te komen. De opgehaalde informatie is verwerkt, besproken, voorgelegd aan deskundigen en uiteindelijk vormgegeven in 'ons verhaal' en 'onze belofte aan het kind'.

Daarbij vragen we ons af: Wat moeten leerlingen kennen en kunnen om optimaal te kunnen aansluiten bij de eisen die aan hen gesteld worden vanuit de maatschappij (kwalificeren), wat geven we kinderen mee opdat zij zich samen met anderen en in relatie met anderen kunnen ontwikkelen (socialiseren) en wat bieden we kinderen zodat ze kunnen worden wie ze zijn in relatie tot de wereld (persoonsvorming)? We stellen doelen op deze drie opdrachten voor ons onderwijs en voor al ons aanbod. Kwaliteit moet meetbaar én merkbaar zijn.



Het verhaal van Tabijn heeft niet slechts één draad maar zeven gekleurde draden die kleur geven en een onmisbare bijdrage leveren aan ons onderwijs.

Draad 1: aanstekelijke ambitie

Draad 2: ruimte voor plezier

Draad 3: Vertrouwen als basis

Draad 4: Voelbare verbinding

Draad 5: Veelzijdige ontwikkeling

Draad 6: Uitdagend werkklimaat

Draad 7: Klaar voor de toekomst

In bijlage 4 op blz. 53 leest u het hele 'Verhaal van Tabijn'.



Het bestuur van Tabijn heeft de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en de opvang op de scholen en kindcentra. Het monitoren van die kwaliteit is belegd bij de algemene directie. Vanuit onze besturingsfilosofie gericht op het geven van vrijheid bij het maken van keuzes en het leggen van eigenaarschap bij de scholen/kindcentra, is het hebben van een overlegcyclus die gericht is op dialoog over de te realiseren en gerealiseerde kwaliteit van groot belang. Hoe de overlegcyclus is opgebouwd leest u in bijlage 5 op blz. 55.

Voor de borging van de onderwijskwaliteit staat bij Tabijn de dialoog centraal die we vanuit het bestuur en algemene directie aangaan met alle betrokken partijen. Daarin staan het verhaal van Tabijn (de lading van onze visie), het geformuleerde pedagogisch beleid, de meetbare en merkbare opbrengsten en onze eigen geformuleerde kwaliteitsaspecten(pluskwaliteiten) centraal.

In september 2020 zijn we gestart met het voeren van de gesprekken volgens deze cyclus. Met elke school en elk kindcentrum zijn doelen gesteld over te behalen meetbare en merkbare opbrengsten op zowel de kernvakken als datgene dat bijdraagt aan de brede ontwikkeling van kinderen. Daar zijn de pluskwaliteiten van de school of het kindcentrum in ieder geval bij betrokken.

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>

De kwaliteit van onderwijs op afstand

Tijdens de eerste lockdown in het voorjaar van 2020 gingen alle scholen binnen één week over op een vorm van onderwijs op afstand. Als gauw kwamen vragen over de kwaliteit van het onderwijs op afstand naar boven. Doen we de goede dingen als het gaat om 'online' onderwijs en doen we ze goed? We constateerden soms grote verschillen tussen scholen en zijn op zoek gegaan naar de redenen tot die verschillen en de norm: Wanneer is onderwijs op afstand goed genoeg? We realiseerden ons dat er een enorme krachtsinspanning van alle medewerkers werd gevraagd om kwalitatief goed onderwijs te blijven waarborgen. Verschillen tussen scholen als het ging om de wijze waarop afstandsonderwijs werd gerealiseerd konden grofweg worden toegeschreven aan twee grote oorzaken:

1. De digitale vaardigheden van de medewerkers
2. De ict-voorzieningen en ondersteuning voor medewerkers én leerlingen

1. De digitale vaardigheden van medewerkers en vooral van leraren lopen sterk uiteen. Scholen waar ook vóór 2020 veel aandacht werd besteed aan deze vaardigheden en ict waren sneller in staat nieuwe manieren toe te passen en echt online les te gaan geven. Scholen die minder beschikten over deze kennis en vaardigheden kozen voor een mengvorm van schriftelijke verwerking, youtube-filmpjes en communiceerden via het oudercommunicatieplatform Social Schools. We hebben tijdens de lockdown en met name ook erna uitgebreid onderzocht wat ontbrak, waar professionalisering nodig was en welke aanvullingen gedaan konden worden. Scholen waren daarom in december 2020 veel beter voorbereid om opnieuw op thuisonderwijs over te stappen.

2. De ict voorzieningen en de ondersteuning zijn zeer voortvarend opgepakt en uitgebreid. Er is geïnvesteerd in hardware vanuit de coronasubsidie van de overheid. Licenties en programma's zijn aangeschaft en leraren én leerlingen zijn verder wegwijds gemaakt.

Vanuit de algemene directie zijn criteria opgesteld voor het thuisonderwijs. Wekelijkse online bijeenkomsten met de directeuren maakten het mogelijk te monitoren of de kwaliteit van het onderwijs op afstand voldeed aan de gestelde norm. Ervaringen werden uitgewisseld.

Doelen en resultaten

De coronapandemie heeft veel invloed gehad op de plannen, gestelde doelen en behaalde opbrengsten in 2020. Met name daar waar de dagelijkse gang van zaken op de scholen en onze kindcentra belemmerd werd, bijvoorbeeld omdat we gesloten waren tijdens de lockdown, kinderen uit voorzorg moesten thuisblijven of personeel door ziekte of besmetting niet kon werken en geen fysiek onderwijs kon verzorgen, zijn doelen niet behaald of op zijn minst in meer en mindere mate vertraagd. Met dat in gedachte moeten onderstaande doelen gelezen worden.

Tabijnbreed pedagogisch beleid

Het Tabijnbrede pedagogisch beleid is vastgesteld in eerste opzet. De beleidsmedewerker bespreekt de implementatie van het pedagogisch beleid op locatieniveau waarbij ruimte is voor locatiespecifieke aanvullingen.

We zijn niet in de gelegenheid geweest om fysiek op scholen met alle medewerkers het pedagogisch beleid te bespreken. Toch hebben met name de kindcentra (bestaand of in oprichting) veel aandacht besteed aan de verdere implementatie van het pedagogisch beleid zodat een goede doorgaande lijn in de school ontstaat en bijvoorbeeld van peuters naar kleuters op één wijze gewerkt wordt.



Het proces loopt nog

Tabijnplus muziek

De projectgroep muziek heeft een opzet gemaakt voor de bouwstenen van een muziekleerlijn op alle Tabijnscholen en - kindcentra.

De projectgroep heeft dit jaar vooral een stimulerende rol gehad. Zij gaf adviezen, hield de vinger aan de pols en monitorde de ontwikkeling. Onze scholen en kindcentra hebben, aangejaagd door de projectgroep, flinke stappen gezet in de ontwikkeling van een muziek-plus. Er wordt op alle scholen en kindcentra nu structureel en kwalitatief goed muziekonderwijs gegeven en op veel locaties is er al een duidelijke pluskwaliteit gerealiseerd en dus zichtbaar en merkbaar. We willen een vervolgstap zetten zodat op alle scholen en kindcentra een (cultuur-) muziekcoördinator is, die zorgdraagt voor de borging hiervan. De projectgroep heeft

ook, in samenwerking met de werkgroep Tabijnacademie, de eerste stappen gezet tot realiseren van een ondersteunend educatief aanbod op het gebied van muziek voor onze medewerkers binnen de Tabijnacademie.

 **Het proces loopt nog**

Gesprekstafels kwaliteit

Er zijn gesprekstafels met alle medewerkers en ouders binnen Tabijn georganiseerd. Zo willen we komen tot een herformulering en lading van het begrip kwaliteit.

De gesprekstafels, die fysiek op de scholen zijn gestart en vervolgens in digitale vorm zijn voortgezet, zijn afgerond. De opbrengsten hiervan zijn verwerkt in een tekst waarin de pijlers van onze kwaliteit voor de toekomst zijn gedefinieerd. De tekst is herschreven als “Het Verhaal van Tabijn”.

 **Het doel is behaald.**

Pluskwaliteiten

Elke school heeft zijn pluskwaliteiten zichtbaar gemaakt en er doelen op geformuleerd.

De pluskwaliteiten van alle scholen zijn beschreven en zichtbaar in de plannen en de opbrengsten van de scholen. De pluskwaliteiten zijn in januari 2021 aan het MT gepresenteerd.

 **Het proces loopt nog**

Van en met elkaar leren

Elke school heeft een onderwijsplan waarin beschreven is hoe leerkrachten structureel van en met elkaar leren, volgens welke methodiek, hoe gefaciliteerd wordt en wat er nodig is aan professionalisering om dit te ondersteunen.

De wijze waarop schoolteams vorm en inhoud geven aan collegiale consultatie is in het managementgesprek met de directeuren besproken. Er worden verschillende vormen gehanteerd:

- flitsbezoeken met nabesprekingen van leraren onderling;
- pedagogische coaching van pedagogisch medewerkers en intervisie gericht op de interactievaardigheden;
- lesson-study: leraren bereiden samen een les of lessencyclus voor en kijken bij elkaar naar de uitvoering om daar dan vervolgens weer op te reflecteren;
- Video-interactiebegeleiding en beeldbegeleiding door de bovenschools opleiders gericht op nieuwe en startende leraren bij Tabijn;
- Intervisiebijeenkomsten voor intern begeleiders, specialisten bovenschools
- PLG's: enkele schoolteams werken met professionele leergemeenschappen waarbinnen professionalisering plaatsvindt aan de hand van praktijkthema's en onderzoeksvragen die de deelnemers zelf inbrengen.

 **Het proces loopt nog**

Overlegcyclus

De gesprekscyclus tussen algemene directie en directies is opnieuw geformuleerd en aangepast aan het ‘Verhaal van Tabijn’ en de herziene besturingsfilosofie.

De algemene directie voerde vier jaarlijkse gesprekken met de schooldirectie en intern begeleiders: twee managementgesprekken en twee opbrengstgesprekken volgens een vaste agenda. De beschreven nieuwe overlegcyclus (zie bijlage 5 op blz. 55) bevat de volgende onderdelen:

Jaargesprek: in september vindt het jaargesprek plaats. Daarin presenteert de directie van de school zijn zelfevaluatie en worden de doelen en plannen voor het nieuwe schooljaar besproken. Het jaarplan van Tabijn is daarbij richtinggevend. Het eerste jaargesprek is gevoerd in september met alle scholen maar er waren nog geen zelfevaluaties.

Schoolbezoeken: er hebben nauwelijks schoolbezoeken plaatsgevonden als gevolg van de lock-down in het voorjaar en de gezondheidsrisico's in het najaar.

Audits: als gevolg van corona hebben er geen audits plaatsgevonden vanuit de algemene directie. Op een aantal scholen zijn externe nulmetingen verricht omdat dan wel de huidige situatie daar aanleiding toe gaf maar vooral omdat men als start van een transitie naar een ander concept of andere werkwijze, de beginsituatie scherp in beeld wilde hebben.

 **Het doel is behaald.**

Handboek kwaliteitszorg

Handboek kwaliteitszorg aanpassen aan het nieuwe onderwijsresultatenmodel van de inspectie (werken met referentieniveaus).

De doelstelling van de werkgroep kwaliteit verandert als gevolg van de vernieuwde (be)sturingsfilosofie (meer eigenaarschap bij scholen) en het Verhaal van Tabijn. Dit vraagt om heroriëntatie op de eigen rol. Ook de samenstelling van de werkgroep is gewijzigd. Het handboek Kwaliteit is nog niet aangepast aan het nieuwe onderwijsresultatenmodel. De werkgroep zal in 2021 het handboek Kwaliteit aanpassen aan de nieuwe normen en de sturingsfilosofie van Tabijn.

 **Het proces loopt nog**

Onderwijsplan techniek

Er wordt een Tabijnbreed onderwijsplan techniek gemaakt.

De projectgroep 'Wetenschap&Techniek' heeft, door de beperkingen die corona haar oplegde, de start van haar activiteiten/uitvoering van haar plan van aanpak noodgedwongen moeten uitstellen tot voorjaar 2021.

 **Doel (nog) niet behaald.**

Resultaten eindtoetsen

In het voorjaar 2020 besloot de inspectie géén eindtoetsen basisonderwijs af te nemen en scholen niet te controleren op het niveau van de opbrengsten. Ook zijn op de meeste scholen géén eindtoetsen Cito afgenomen in de weken na de lockdown, maar wel in september.

De resultaten laten voor de meeste scholen lichte achterstanden zien, met name bij kinderen die weinig tot geen steun bij hun werk in de thuissituatie hebben gekregen. Opvallend genoeg gingen veel leerlingen juist wel vooruit. De gegevens zijn per school nauwkeurig door de leraren in samenspraak met de IB-ers geanalyseerd en consequenties voor de toekomst zijn besproken.

 **Doel (nog) niet behaald.**

Toekomstige ontwikkelingen

De gesprekken met medewerkers over de kwaliteit van de toekomst, de ervaringen uit de coronatijd, de ontwikkelingen die we in onze inspiratiecolleges hebben voorgelegd en besproken met collega's (Claire Boonstra, Operation Education), gesprekken met stakeholders, wetenschappers en specialisten doen ons realiseren dat we ons in een veranderend tijdsgewricht begeven dat sterke implicaties zal hebben voor het onderwijs. De huidige coronapandemie heeft ons inzichten gegeven die we niet meer naast ons neer kunnen leggen. Een voorbeeld is de ervaring dat kinderen enorm van elkaar verschillen en ieder zijn eigen tempo heeft. Daar waar we te weinig differentiëren moeten leerlingen wachten, terwijl ze wel verder kunnen of juist wachten voordat ze de juiste hulp kunnen krijgen. De realisatie dat kinderen zich slecht verhouden tot een 'gemiddelde' en wat dat betekent voor de wijze waarop we het onderwijs organiseren, dringt zich steeds meer op. Enkele scholen zijn begonnen met het kleinschalig anders organiseren van het onderwijs, bijvoorbeeld in een bouw of kleuterunit. Andere scholen verschaffen zich bijvoorbeeld via een nulmeting inzicht in het werkelijke niveau van het aanbod in relatie tot de populatie leerlingen en verleggen hun aanpak. Deze ervaringen en inzichten worden nauwkeurig gevolgd zodat beredeneerde en onderbouwde keuzes voor de toekomst gemaakt kunnen worden.

Onderwijsresultaten

Voor de individuele onderwijsresultaten van onze scholen verwijzen wij naar www.scholenopdekaart.nl. In het overzicht van alle scholen op blz. 35 vindt u ook per school een link naar deze website.

Internationalisering

Is er beleid op het thema internationalisering?

- ☒ Ja
☐ Nee

Als gevolg van corona heeft het bestuur en de algemene directie de doelstellingen met betrekking tot internationalisering niet behaald. De geplande reizen naar Denemarken voor directie en MT hebben niet plaatsgevonden. De voorbereiding en uitvoering zijn verschoven naar 2021.

Inspectie

Is er tijdens het verslagjaar een inspectiebezoek geweest?

- ☒ Ja
☐ Nee

De inspectie heeft op elf scholen een telefonisch dan wel online bezoek afgelegd ten behoeve van 'de Staat van het Onderwijs', een jaarlijks verslag over de stand van zaken in het Nederlandse onderwijs. Het betrof een zogenaamd themaonderzoek met als titel: Kwaliteitsverbetering en de leerlingpopulatie. Bezocht werden: De Bareel, Otterkolken, De Vlinder, Kornak, Het Mozaïek, De Paulusburcht, Binnenmeer, De Molenhoek, de Visser 't Hooftschool, de Willem-Alexanderschool en de Bosschool. In de gesprekken kwam een beeld naar voren van teams die in grote lijnen helder kunnen vertellen aan welke thema's zij werken, hoe zij daarover nagedacht hebben in de uitwerking en hoe dit gekoppeld is aan hun respectievelijke leerlingpopulaties. Een punt dat de inspectie opvalt uit dit onderzoek is dat het voor scholen lastig blijkt om bij een thema te formuleren wat het op dient te leveren voor individuele leerlingen. In andere woorden: het kunnen koppelen van de inzet voor een thema aan een effect op leerlingenniveau. Bijvoorbeeld: wat betekent een impuls in muziek (veel gehoord op de Tabijnscholen) voor individuele leerlingen? Wat hebben ze aan het eind van hun tijd op de basisschool geleerd/gedaan? Deze inzichten neemt de algemene directie mee in hun gesprekken met de directies. Er is géén rapportage over de gesprekken uitgebracht, alleen mondeling teruggekoppeld. De inspectie was tevreden. Er was geen reden voor vervolgonderzoek. Het basistoezicht (vierjaarlijks) is voor alle scholen van Tabijn nog steeds van toepassing.

Visitatie

Vond er tijdens het verslagjaar een bestuurlijke visitatie plaats?

- ☐ Ja
☒ Nee

Passend onderwijs

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 wordt via het TOP-dossier en samenwerking tussen school en consultants de middelen voor curatieve interventies via arrangementen verdeeld.

De scholen zijn vrij de middelen voor passend onderwijs naar behoefte in te zetten. 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 Fakkel), 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

Het lage verwijzingspercentage van Tabijn (0,74%) mag geen reden zijn tevreden achterover te leunen. Nog altijd kent het samenwerkingsverband PO-IJmond en PPO-NK thuiszitters en een relatief hoog percentage leerlingen in het speciaal onderwijs. Het motto 'Meer inclusief' is in 2020 uitgebreid met de directeuren en intern begeleiders besproken in de vorm van een webinar en dialoog.

Er zijn zeker aandachtspunten en verbeterpunten die tweemaal per jaar met de directeuren en intern begeleiders besproken worden. De belangrijkste zijn:

- In de peuteropvang en bij rondleidingen en kennismaking meer nadruk leggen op inclusie en de mogelijkheden van de school/het kindcentrum en de opvang om passend onderwijs te realiseren.
- Bij de verdeling van de middelen kan het geld nog meer de leerling volgen. Sterke verschillen tussen scholen/kindcentra van Tabijn met betrekking tot hun populatie zouden dit kunnen legitimeren. Dit onderwerp is en wordt verder besproken met de scholen/kindcentra.

- 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. Dit in relatie tot onze visie en ons verhaal.
- 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.

2.2 Personeel & professionalisering

Leiderschapsprogramma

Voor 2020 had het bestuur zich ten doel gesteld een leiderschapsprogramma te ontwikkelen voor directeuren, adjunct-directeuren en sectormanagers.

Tabijn heeft de ontwikkeling van haar personeel hoog in het vaandel staan. Vanuit onze kernwaarde 'ambitie' stimuleren we medewerkers zich te ontwikkelen en wij gaan er vanuit dat medewerkers zelf initiatieven ontplooiën om te leren en zich blijvend ontwikkelen. De Tabijnacademie biedt jaarlijks een rijk cursus- en scholingsaanbod zowel op het gebied van de ontwikkeling van persoonlijke competenties en vaardigheden als vakinhoudelijke kennis. Scholingsaanbod voor leidinggevers was minder vertegenwoordigd. (Adjunct) directeuren/ leidinggevers maakten vooral individuele keuzes om hun schoolleidersvaardigheden op peil te houden en de registratie in het schoolleidersregister te borgen. Om te komen tot een meer gezamenlijk leren van en met elkaar en passend binnen de kernwaarden en het koersplan van Tabijn is ervoor gekozen om te komen tot de ontwikkeling van een leiderschapsprogramma voor leidinggevers binnen Tabijn. Een projectgroep bestaande uit directeuren, adjunct directeuren, een lid van de algemene directie en de sectormanager HRM heeft zich al in 2019 gebogen over doel en inhoud van het leiderschapsprogramma.

Voornemen was om in 2020 een viertal inspiratiesessies te organiseren over thema's op verschillende (beleids)terreinen om vervolgens vanaf 2021 in kleine groepen verdiepingsscholing te volgen op een van de gekozen thema's. Ten gevolge van corona is er in 2020 slechts één interactieve inspiratiesessie georganiseerd. In samenwerking met Claire Boonstra van Operation Education, is aan de hand van 'waarom-vragen' de bedoeling van het onderwijs besproken. Ook ouders van Tabijn waren betrokken bij deze inspiratiesessie.

In 2021 zullen meerdere inspiratiesessies volgen en wordt het leiderschapsprogramma met de verdiepende scholing per thema verder ontwikkeld en vastgelegd.



Het proces loopt nog

Oriëntatie op en ontwikkeling van schoolleiders

Voor 2020 had het bestuur zich ten doel gesteld een oriëntatieprogramma te bieden voor high potentials om zich te oriënteren op doorgroei naar een leidinggevende positie of een rol als intern begeleider/kwaliteitscoördinator.

Onderdeel van het leiderschapsprogramma is de opleiding tot schoolleider voor talentvolle Tabijnmedewerkers (voorheen 'kweekvijver'). Tabijn investeert al langer in de ontwikkeling van eigen talenten, niet alleen om te voorzien in de continuïteit van de opvolging van schoolleiders (immers het aanbod gekwalificeerde schoolleiders op de arbeidsmarkt is relatief nog slechter dan dat van leraren), maar ook om een aantrekkelijk personeelsbeleid en doorgroeiperspectief te bieden binnen de organisatie. Er liepen in 2020 twee reeds eerder ingezette kweekvijvertrajecten. Inmiddels hebben vier van de vijf deelnemers van eerdere kweekvijvertrajecten hun opleiding tot vakbekwaam schoolleider afgerond. Allen zijn werkzaam in een functie als adjunct-directeur of directeur bij Tabijn.

Het kweekvijverbeleid is omgedoopt tot 'Ontwikkeltraject leidinggeven en begeleiden in het onderwijs' en is aangevuld met een oriëntatieprogramma waarin high potentials van Tabijn de gelegenheid wordt geboden zich te oriënteren op een doorgroei in dan wel een leidinggevende positie in de organisatie, dan wel een rol als intern begeleider/kwaliteitscoördinator.

Vijftien enthousiaste professionals hebben in 2020 deelgenomen aan dit oriëntatieprogramma, ontwikkeld door C-Lion in samenwerking met Tabijn. Alle vijftien hebben het traject afgerond. Het doel was dat vier deelnemers aansluitend de schoolleidersopleiding zouden gaan volgen. Uiteindelijk zullen in 2021 zelfs vijf van hen starten met het vervolg voor diegenen die zich tot schoolleider willen door ontwikkelen: de schoolleidersopleiding.



Het doel is behaald.

Instroom en doorgroei naar leraar

Voor 2020 had het bestuur zich ten doel gesteld om een aantal onderwijsassistenten te faciliteren bij het volgen van de opleiding tot leraar en instroom te bevorderen door een nieuw zij-instroomtraject te organiseren.

Het groeiend tekort aan leraren en het gegeven dat de vijver van gekwalificeerde leraren in Nederland lijkt te zijn 'leeggevestigd' hebben er toe geleid dat er steeds meer initiatieven werden en worden ontplooid om mensen uit andere sectoren aan te trekken voor het basisonderwijs en middels (verkorte- en deeltijd) opleidingen te kwalificeren voor het beroep van leraar basisonderwijs. Het Rijk ondersteunt dit met verschillende subsidiemaatregelen. Overigens groeit landelijk de belangstelling

voor het vak van basisschoolleraar. Het aantal mensen dat zich meldt voor een verkorte deeltijdopleiding bij de pabo's is de achterliggende jaren sterk gegroeid.

In 2020 is, met gebruikmaking van subsidie en financiële ondersteuning van Tabijn, opnieuw een drietal onderwijsassistenten gestart met de pabo. Tabijn vindt het belangrijk om ook op dit niveau doorgroeiperspectief te bieden.

Daarnaast is in 2020 een nieuw zij-instroomtraject gestart in samenwerking met collegabesturen Fedra, Atlant, OPO IJmond en Hogeschool InHolland, dit keer met drie deelnemers voor Tabijn. Dit traject heeft financiële consequenties die in de meerjarenbegroting worden opgenomen. Ook is dat voor andere initiatieven (waaronder het faciliteren van de pabo opleiding voor een aantal onderwijsassistenten van Tabijn en een ontwikkeltraject voor schoolleiders) gedaan. In 2020 hebben vijf deelnemers uit een eerder zij-instroomtraject hun opleiding met succes afgerond en zijn aangesteld op een Tabijnschool/kindcentrum.

 **Het doel is behaald.**

Tabijnacademie

Het bestuur van Tabijn stelde zich in 2020 ten doel om (de keuze voor en organisatie van) het scholingsaanbod in de Tabijnacademie verder te ontwikkelen en de talenten/kennis en kunde binnen de organisatie beter te benutten, ook door medewerkers onderling.

In 2020 is het scholingsaanbod in de Tabijnacademie en vooral de wijze waarop de keuze van het aanbod tot stand komt kritisch tegen het licht gehouden. De projectgroep Tabijnacademie heeft zich gebogen over vragen als:

- Welke uitgangspunten hanteren we ten aanzien van het scholingsaanbod?
- Hoe zorgen we voor voldoende variatie van oriënterende cursussen tot verdiepingsscholing?
- Hoe zorgen we dat het scholingsaanbod aansluit bij alle doelen uit het koersplan van Tabijn?
- Bedienen we alle groepen medewerkers?

Door deze kwaliteitsslag is het aanbod in de Tabijnacademie in schooljaar 2020-2021 verrijkt en verdiept met onder andere meer scholing gericht op de brede ontwikkeling van kinderen en meer scholing voor medewerkers in de opvang.

Het scholings- en opleidingsbeleid is tot stand gekomen en is begin 2021 ter instemming aan de (P)GMR voorgelegd.

Ook is onderzocht of de organisatie van de Tabijnacademie volledig in eigen beheer zou kunnen worden genomen. Het resultaat daarvan was dat ervoor is gekozen gebruik te blijven maken van de ondersteuning van de Rolfgroep.

Tenslotte was het doel om het professionaliseringsdossier van medewerkers van Tabijn te optimaliseren met als doel om Tabijnbreed informatie te kunnen genereren over gevolgde scholing en opleiding, opleidingsniveau, specifieke talenten etc. Deze doelstelling wordt vooruit geschoven omdat de huidige inrichting van de systemen een goede registratie- en rapportagemogelijkheid op het gebied van scholing en opleiding niet toelaat. Bij de oriëntatie op een nieuw personeels- en salarisadministratiesysteem in 2021 wordt dit onderdeel als belangrijk punt in het programma van eisen in de aanbesteding meegenomen.

 **Het proces loopt nog**

Toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en personeelssamenstelling

Lerarentekort

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 tot voor kort een verminderde instroom in lerarenopleidingen. Inmiddels is het beroep van leraar basisonderwijs weer interessant(er). Pabo's geven aan steeds meer aanmeldingen te ontvangen. Tussen 2015 en 2019 is de instroom in pabo's met 33% gestegen. Het gaat daarbij vooral om studenten die een verkorte deeltijdopleiding of duale studie gaan doen, bijvoorbeeld middels een zijinstroomtraject. Deze beweging zien we ook bij Tabijn; bij het starten van een zijinstroomtraject zijn er meer dan voldoende aanmeldingen en ook het aantal pabostudenten dat een verkorte deeltijdopleiding doet en zich meldt bij Tabijn groeit.

Kijkend naar de ramingen voor toekomstige tekorten voor leraren in het basisonderwijs, zien we dat de eerder voorspelde tekorten op lange termijn minder groot blijken dan verwacht. De verwachting voor 2025 is dat er bovenop het huidige tekort 1.440 fte extra tekort zal zijn. Vorig jaar was de vijfjaarsverwachting een toename van het tekort met 1.910 fte, wat een afname in de vijfjaarsverwachting met 470 fte betekent. Op de lange termijn is er een groter verschil te zien. Tegen 2030 werd in de

vorige raming nog een toename van het tekort met 10 duizend fte verwacht, nu ligt dat beneden de 6 duizend fte⁵. De grootste tekorten in absolute zin worden verwacht in de regio Noord Holland, namelijk 490 fte in 2024, waarvan overigens 330 fte in Amsterdam⁶.

Tabijn heeft in het achterliggende schooljaar minder moeite gehad met het vervullen van vacatures dan in het voorgaande jaar. Mogelijk heeft de coronacrisis een effect gehad op de in- en uitstroom van personeel en maakte men even 'pas op de plaats'.

De **in- en uitstroomcijfers** van 2020 lijken dat te bevestigen:

Tabijn kende in 2020 een instroom van 54 fte (2019: 73,6 fte), waarvan 36,4 fte leraren, leraarondersteuners en onderwijsassistenten (2019: 54,6 fte), 6,0 fte onderwijsassistenten/BSO medewerkers (2019: 10 fte), 4,0 fte directiefuncties (2019: 3,5 fte), 0,7 fte onderwijsondersteunend personeel op het Tabijnbureau (2019: 2,6 fte) en 3,2 fte onderwijsondersteunend personeel op de scholen (2019: 2,9 fte). In Tabijn Tijdelijke Opvang B.V. is 3,7 fte pedagogisch medewerkers aangesteld in 2020. Ten opzichte van het totale personeelsbestand is de instroom Tabijn- breed 11,7% (2019: 16%). De genoemde instroom betreft alleen het aantal nieuwe medewerkers, niet de verhoging van werktijdfactor of tijdelijke uitbreidingen.

De uitstroom bedroeg in 2020: 43,2 fte (2019: 49 fte), waarvan 20,3 fte (bijna de helft) ten gevolge van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (2019: 7,8 fte. E.e.a. verklaart tevens de 'verjonging' van de organisatie (zie onder). Overigens is de te verwachten uitstroom bij Tabijn ten gevolge van pensioen de komende vijf jaar zo'n 7%.

Personeelssamenstelling

Verhouding man-vrouw

Ongeveer 82% van de landelijke werkgelegenheid in fte in het primair onderwijs wordt vervuld door vrouwen, in zowel onderwijzende, onderwijsondersteunende als in directiefuncties (in 2014 was dat nog 79%). Overigens is de groei van het aantal vrouwelijke medewerkers in directiefuncties opvallend: was in 2014 nog 46% van de schoolleiders vrouw, in 2019 is dat percentage 58%.

Bij Tabijn is maar liefst 88% medewerkers vrouw (2019 en 2018 eveneens: 88%). Binnen Tabijn Tijdelijke Opvang B.V. is deze verhouding 92% vrouw en 8% man.

De verhouding man-vrouw in directiefuncties bij Tabijn is vergelijkbaar met het landelijke cijfer. Van de directeuren bij Tabijn is 59% vrouw. Van de Tabijnmedewerkers in de functie van adjunct-directeur is 91% vrouw.

Verhouding voltijds-deeltijdsbanen

Het aantal deeltijders (een aanstelling van 0,8 fte of minder) in het primair onderwijs bedraagt landelijk 55%. Regionaal is dit percentage vergelijkbaar². 80% van de vrouwen in het onderwijs heeft een aanstelling van 80% of minder, terwijl het percentage voor mannen in deeltijdfuncties 37% is.

Bij Tabijn werkt 77% van het personeel in deeltijd (0,8 fte en minder). In 2019 was dat nog 63% en in 2018 62%. Het aantal deeltijd-medewerkers bij Tabijn groeit en is ten opzichte van het landelijke cijfer hoog. Splitsen we de totale cijfers op naar Stichting Tabijn en Tabijn Tijdelijke Opvang B.V. dan zien we dat binnen de stichting 76% een aanstelling voor 0,8 fte of minder heeft en voor medewerkers in Tabijn Tijdelijke Opvang B.V. is dat percentage 100%. Dat laatste is niet verwonderlijk: Tabijn kent (nog) geen dagopvang en contracten in de peuter- en buitenschoolse opvang zijn daarom per definitie niet fulltime. Van de Tabijnmedewerkers met een aanstelling van 0,8 fte of minder is 92% vrouw.

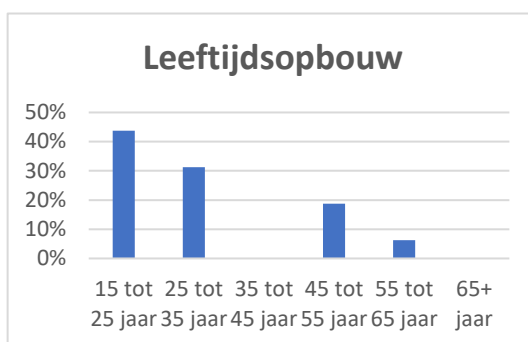
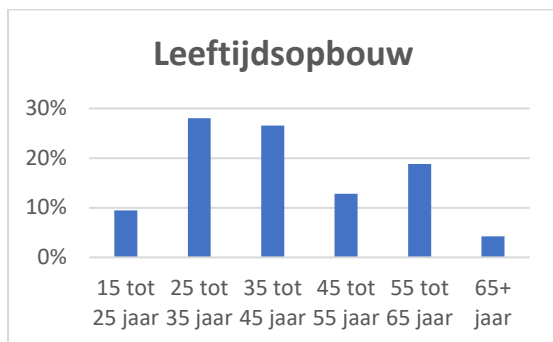
Leeftijd

De gemiddelde leeftijd in het basisonderwijs bedraagt anno 2020: 42,8 jaar. Gemiddeld is een kwart van de medewerkers in het primair onderwijs 55 jaar of ouder. Regionaal (Noord-Holland Noord en Noord-Holland Zuid) is dat nog iets hoger: 26%.

De gemiddelde leeftijd van Tabijnmedewerkers is 41 jaar. Hoewel ook bij Tabijn een redelijk percentage medewerkers 55 jaar en ouder is (in 2020 23% van het totale personeelsbestand) is dit (iets) lager dan landelijk. Wat wel opvalt is dat dit percentage met de jaren terugloopt. In 2019 was het percentage 55+-ers 24% en in 2018 nog 27%. De verjonging van Tabijn treedt met name op door medewerkers die in dienst komen van de kinderopvang. Wat opvalt is de redelijk evenwichtige leeftijdsverdeling over de verschillende leeftijdsgroepen heen; in iedere leeftijdscategorie zijn medewerkers vertegenwoordigd.

⁵ Bron: Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren 2020, Ministerie OCW 8 december 2020

⁶ Bron: Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs 2020, Arbeidsmarktplatform



Groei van kinderopvangactiviteiten en Tabijn Tijdelijke Opvang B.V.

Conform het koersplan worden steeds meer scholen van Tabijn een kindcentrum met kinderopvang in eigen beheer. Per schooljaar 2021-2022 zijn er twaalf kindcentra met kinderopvang in eigen beheer. Hadden we in 2019 nog maar één school/kindcentrum met peuteropvang (Paulusburcht), vanaf het schooljaar 2021-2022 zijn dat er al zeven.

Per januari 2020 is Tabijn Tijdelijke Opvang B.V. opgericht. Alle opvangactiviteiten worden vanaf 2020 in dit organisatieonderdeel opgenomen. Vanwege de groei van de kinderopvangactiviteiten in eigen beheer zag Tabijn zich genoodzaakt om het personeel dat voor meer dan 50% werkzaam was in de opvang onder te brengen in deze nieuwe B.V. en de cao kinderopvang voor hen van toepassing te verklaren. In het voorjaar van 2020 is met het oog op deze organisatiewijziging het overleg met de vakbonden en de PGMR gestart. Ondanks intensief en constructief overleg met betrokken partijen en ondanks de totstandkoming van een passende overgangsregeling is uiteindelijk gekozen dat bestaand personeel, meer dan 50% werkzaam in de opvang, binnen de Stichting Tabijn werkzaam bleef. Medewerkers die nieuw in dienst kwamen en meer dan 50% van hun aanstelling werkzaam zijn in de kinderopvang van Tabijn, worden sinds 1 mei 2020 aangesteld in Tabijn tijdelijke opvang B.V. en de cao kinderopvang is voor hen van toepassing. Vanaf 2021 zakt Tabijn Tijdelijke Opvang B.V. uit in Tabijn Opvang B.V.

Personele bezetting op 31-12-2020	Stichting Tabijn	Tabijn tijdelijke opvang B.V.	Totaal
Aantal medewerkers	653	12	665
Aantal fte	453,9	6,8	460,7

Verzuim

Het verzuimpercentage bedroeg in kalenderjaar 2020 4,5% (2019: 4,1%) Dat is gelijk aan het ten doel gestelde percentage van 4,5%, en lager dan het verzuim in het primair onderwijs (2019: 5,9%).

In dit percentage zijn preventieve thuiswerkers in verband met corona niet meegeteld: zij waren immers niet ziek.

Uitkeringen na ontslag

In 2020 zijn geen vaststellingsovereenkomsten opgesteld in het kader van disfunctioneren. Er is 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 '20 de transitievergoeding teruggevorderd worden bij het UWV. Voor al deze dossiers is een terugvordering ingediend 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 erop toe dat de werklozen aan hun wettelijke verplichtingen voldoen. De verwachting is dat door krapte op de arbeidsmarkt deze groep weer snel aan de slag kan.

Aanpak werkdruk

Werkdruk en werkdrukgeden

Evenals in 2019 heeft de overheid in 2020 werkdrukgeden beschikbaar gesteld. De inzet van de werkdrukgeden werd op schoolniveau door de teams zelf bepaald. Al het beschikbare geld (€ 1.317.000) 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

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

Tabijn stelt voortdurend haar personeelsbeleid bij anticiperend op of ten gevolge van arbeidsmarktontwikkelingen, interne ontwikkelingen, wijzigingen in wetgeving, cao wijzigingen en dergelijke.

Zo heeft Tabijn in 2020 haar benoemingsbeleid aangepast, onder meer ten gevolge van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra), waarin de artikelen die betrekking hebben op de 'akte van benoeming' komen te vervallen. Stichting Tabijn biedt nieuwe medewerkers niet langer een akte van benoeming, maar een arbeidsovereenkomst.

Ook is, ten gevolge van de cao bepaling in het primair onderwijs, in 2020 het functieboek van Tabijn tegen het licht gehouden en zijn functies herzien of opnieuw vastgesteld. Tabijn heeft ervoor gekozen om meer differentiatie aan te brengen in een aantal onderwijsondersteunende functies (in de functies onderwijsassistent, administratief medewerker en conciërge) en in de directiefuncties. Zo zijn er nu meerdere functieniveaus voor (adjunct-) directeuren en is er een onderscheid tussen de functie van schooldirecteur en directeur Integraal kindcentrum. Het functiehuis van een kindcentrum, meer specifiek bestaande kinderopvangfuncties binnen de cao primair onderwijs) zullen in 2021 nog worden heroverwogen.

Het personeelsbeleid wordt afgestemd op de onderwijskundige visie en de opgaven waar de scholen en kindcentra van Tabijn voor staan. De kernwaarden van Tabijn en de doelen uit het koersplan vormen de bodem waarop alle (strategisch) personeelsbeleid is gebouwd.

In 2020 is een start gemaakt met 'Het verhaal van Tabijn', waarin onze visie op de ontwikkeling van kinderen en de rol die opvang en onderwijs daarin moeten spelen wordt verwoord. Dit vormt ons moreel kompas en de leidraad waarlangs wij al onze keuzes en voornemens leggen. Dus ook onze beleidsvoornemens ten aanzien van ons personeel.

Het verhaal van Tabijn is tot stand gekomen met medewerking van alle relevante stakeholders.

(Personeels)beleidsontwikkelingen komen tot stand door projectgroepen te formeren rond bepaalde beleidsonderwerpen, beleidsvoornemens te toetsen bij relevante groepen zoals bijvoorbeeld het directieurenberaad, het IB netwerk, de klankbordgroep personeel en (meer formeel) de (P)GMR. In deze groepen wordt beleid volgens een cyclisch proces gemonitord, geëvalueerd en weer bijgesteld.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Eigentijdse huisvesting

Stichting Tabijn wil eigentijdse huisvesting en inrichting daarvan voor de Tabijnscholen. 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 kindcentrumontwikkeling en andere onderwijsvormen mogelijk maakt. Waar mogelijk wordt gekeken naar duurzame oplossingen bij het onderhoud en aanpassing van de gebouwen en worden maatregelen getroffen die energie besparen.

Het nemen van duurzame maatregelen is een doel dat niet in een jaar behaald kan worden, dit vergt een planning waarbij keuzes moeten worden gemaakt welke scholen op welke onderdelen wanneer te verduurzamen. Dit wederom hangt af van de beschikbare budgetten, de hoogte van de investeringen en de eventuele nieuwbouwplannen.



Het proces loopt nog

Huisvesting geschikt voor onderwijs én kinderopvang

Daarnaast worden gebouwen, waar mogelijk en gewenst, aangepast om naast onderwijs ook kinderopvang te kunnen aanbieden.

Dit doel is deels behaald, waar kinderopvang is, zijn de gebouwen voor zover mogelijk hiervoor aangepast. Waar plannen zijn om kinderopvang te starten, wordt bekeken welke aanpassingen noodzakelijk zijn.



Het proces loopt nog

Buitenruimtes

Vanuit het koersplan Tabijn wordt de brede ontwikkeling van kinderen gestimuleerd. In dit kader wordt geïnvesteerd in de buitenruimtes omdat we bewegen en samen buitenspelen belangrijk vinden. In 2019 heeft een aantal scholen een plan ingediend om het schoolplein nieuw in te richten. Een aantal van deze plannen is in 2020 gerealiseerd. Ten gevolge van de coronapandemie zijn in 2020 geen nieuwe plannen vanuit de scholen ingediend.



Het proces loopt nog

Onderhoud

Bij diverse scholen is groot onderhoud uitgevoerd, het meerjarenonderhoudsplan is hiervoor de leidraad. De onderhoudsdienst van Tabijn verricht het kleine onderhoudswerk en is bij storingen en calamiteiten aanwezig om deze op te lossen. De jaarlijks verplichte keuringen worden planmatig uitgevoerd.

Vanuit het meerjarenonderhoudsplan wordt jaarlijks een werkplan opgesteld, waarbij bekeken wordt of alle genoemde werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en/of er extra werkzaamheden moeten worden uitgevoerd.



Het doel is behaald.

Toekomstige ontwikkelingen

Nieuwbouw kindcentrum Uitgeest.

In 2020 heeft een architect opdracht gekregen om op basis van het vastgestelde functioneel en technisch programma van eisen het nieuwe kindcentrum te ontwerpen. Dit kindcentrum gaat huisvesting bieden aan de twee huidige basisscholen: Molenhoek en Vrijburg. Eind 2020 is de omgevingsvergunning aangevraagd. In 2021 zal de bouw starten en naar verwachting kan het kindcentrum Cornelis in de herfst van 2022 in gebruik worden genomen.

Ventilatie

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

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

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

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 2020 afgesloten met een negatief exploitatieresultaat van € 877.000. Het resultaat is € 161.000 gunstiger dan het negatieve begrote tekort à € 1.038.000.

Het verloop resultaat 2020 van de begroting naar de realisatie ziet er als volgt uit:

Analyse realisatie-begroting 2020				
Resultaat 2020	realisatie		begroot	verschil
structureel		€ 257.000	€ -1.038.000	€ 1.295.000
incidenteel				
reservering CAO 2020	€ -1.199.000			
dotatie voorziening langdurig zieken	€ 65.000			
		€ -1.134.000		
resultaat		€ -877.000	€ -1.038.000	€ 161.000

In de jaarrekening is de bestemming van het exploitatiesaldo van € 877.000 verwerkt.

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

Het resultaat blijft met € 1.295.000 binnen de begroting. Het positieve verschil wordt veroorzaakt door nacalculatie bekostiging schooljaar 2019-2020, hogere bekostiging groeigelden en bekostiging 1e vreemdelingen. Door de coronacrisis zijn bepaalde activiteiten (scholing, afscheid/jubilea personeel, teambuilding, cultuuruitjes, Tabijnfeest 25 jarig bestaan) niet gevolgd/uitgevoerd. De materiele kosten zijn daardoor lager uitgevallen dan begroot.

2. **Het incidentele resultaat is per saldo € 1.134.000 negatiever uitgevallen.**

2.a. Reservering cao 2020: € 1.199.000 negatief

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 OCW onlangs gecommuniceerd in de nieuwsbrief Jaarverslaggeving Onderwijs.

Het gevolg van deze toepassing van de verslaggevingsvoorschriften is ongelukkig omdat het resultaat in de jaarrekening 2019 fors positiever en in de jaarrekening 2020 fors negatiever uitvalt en de jaarrekening een vertekend beeld geeft omdat de bijbehorende baten in 2020 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. Eind 2020 is het saldo van de bestemmingsreserve nihil.

2.b. Voorziening langdurig zieken: € 65.000 positief

De voorziening langdurig zieken wordt één keer per jaar beoordeeld. Van alle medewerkers die op 31 december 2020 ziek zijn en waarvan de verwachting is, dat ze twee jaar ziek blijven, zijn de loonkosten berekend. Dit heeft geleid tot een verlaging van de voorziening van € 65.000.

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 2020 heeft Tabijn gehandeld overeenkomstig de vastgelegde afspraken in het treasurystatuut. 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 van Tabijn kunt u hier downloaden >>

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

Coronacrisis

Door corona is op een groot aantal onderdelen uit het jaarplan 2020 en derhalve uit de begroting 2020 afgeweken. Dit betreft met name uitgaven die gepland waren in het licht van het 25-jarig jubileum van Tabijn. Alle feestelijke activiteiten die waren gepland en begroot hebben helaas geen doorgang kunnen vinden. Ook uitgaven ten behoeve van het muziek- en dansevent (aansluitend bij de Tabijnbrede muziek-plus en in aansluiting op het jubileumfeest) hebben niet plaatsgevonden. Veel scholingsactiviteiten zijn geannuleerd, uitgesteld of hebben online plaatsgevonden. Daardoor zijn de uitgaves op dit punt ook lager dan verwacht.

De overbesteding die was gepland heeft op tal van aspecten als gevolg van corona geen doorgang kunnen vinden.

Uitgaven ten behoeve van intensievere schoonmaak en extra schoonmaakmiddelen waren er wel, maar pasten prima binnen de begroting.

In het algemeen kan gesteld worden dat de ambities uit het jaarplan die te maken hadden met ontmoetingen, samenkomst e.d. uitgesteld zijn. De meeste daarvan zijn doorgeschoven naar 2021.

Allocatie van middelen

De ontvangen gelden van het rijk en het samenwerkingsverband komen volledig, vanuit het oogpunt transparantie, ten gunste van de scholen. De schooldirecteur kan door de DUO-site te raadplegen deze gelden terugvinden. Tabijn heeft gekozen om een aantal zaken (ICT, huisvesting, HRM, Tabijnacademie, jaarplan College van Bestuur, administratie) bovenschools te organiseren. Tevens zijn er onderwerpen (duurzame inzetbaarheid, ouderschapsverlof, interne vervangingspool) die vanuit de solidariteitsgedachte bovenschools gefinancierd worden. Het totaal van het bovenschools budget wordt volgens de verdeelsleutel inkomsten van een school in verhouding tot de totale inkomsten van alle scholen doorbelast aan de scholen. De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk voor de inzet van de financiële middelen en legt verantwoording af aan de algemeen directeur kindcentra. In de begroting 2020 is een bedrag van € 6.313.000 (18,0%) opgenomen.

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

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

Personeelstekort

Het afgelopen jaar is het landelijke beeld dat er een personeelstekort is. Door de coronacrisis is de druk op de leerkrachten verder toegenomen door overschakelen naar hybride onderwijs, uitval door ziekte (of wachten op de uitslag) en naar huis gestuurde leerlingen of groepen. Tabijn is ook intensief bezig om op een versnelde manier geschikte leerkrachten te werven en aan zich te binden. Een personeelstekort brengt in eerste instantie vooral risico's voor de borging van de kwaliteit van het onderwijs met zich mee en mogelijk ook financiële risico's.

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 hierop 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 2020 gedaan zijn is een bedrag van € 5,6 mln. gemoeid. De afschrijvingskosten zijn voor de komende jaren € 221.000 per jaar. Dit zijn structurele kosten die zwaarder op de begroting drukken naarmate de bekostiging, als gevolg van dalende aantal leerlingen, terugloopt.

Afschrijvings- en ict-kosten

De afgelopen jaren zijn de afschrijvingskosten toegenomen en deze trend zal de komende jaren nog verder doorzetten. 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 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. Leegstand biedt ook weer kansen in de ontwikkeling van school naar kindcentrum. Door externe verhuur of het (bijna) niet meer schoonmaken en verwarmen van een lokaal kan de lagere vergoeding materiële 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 2020 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 voornamelijk voldoende om aan de toekomstige verplichtingen te blijven voldoen.

Grilligheid lokale politiek

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

Algemene Verordening gegevensbescherming (AVG)

De nieuwe privacywet is 25 mei 2018 ingegaan. Een serieus datalek kan financiële gevolgen hebben. Er zijn allerlei maatregelen genomen om het bewustzijn bij de medewerkers te vergroten en er 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 van de financiën

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023
Aantal leerlingen	5.723	5.727	5.672	5.619	5.600

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). Daardoor kunnen zij zich ook weer aantrekkelijker profileren voor ouders en kinderen. Door het landelijke personeelstekort en de omvang van Tabijn (22 basisscholen) zijn er geen personele consequenties te verwachten.

FTE

Aantal FTE	2019	2020	2021	2022	2023
Bestuur/management	34,6	32,6	32,6	32,6	32,6
Onderwijzend personeel	325,8	326,3	325,3	323,3	321,3
Ondersteunend personeel	91,6	95,6	95,6	95,6	95,6

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)	Realisatie verslag jaar 2019	Begroting verslagjaar 2020	Realisatie verslagjaar 2020	2021	2022	2023	Vershil 2020 t.o.v. begroting 2020	Vershil 2020 t.o.v. 2019
BATEN								
Rijksbijdragen	33.415	32.133	34.316	34.784	34.828	34.872	2.183	901
Overige overheidsbijdragen en subsidies	331	282	363	441	176	180	81	32
Overige baten	2.653	2.588	2.837	383	447	517	249	184
TOTAAL BATEN	36.399	35.003	37.516	35.608	35.451	35.569	2.513	1.117
LASTEN								
Personeelslasten	29.926	29.774	32.163	30.148	30.118	30.319	2.389	2.237
Afschrijvingen	1.329	1.408	1.365	1.398	1.330	1.346	-43	36
Huisvestingslasten	2.179	2.350	2.383	2.381	2.412	2.460	33	204
Overige lasten	2.577	2.525	2.498	2.216	2.152	2.190	-27	-79
TOTAAL LASTEN	36.011	36.057	38.409	36.143	36.012	36.315	2.352	2.398
SALDO	388	-1.054	-893	-535	-561	-746	161	-1.281
Saldo financiële baten en lasten	18	16	16	0	0	-17	0	-2
Saldo buitengewone baten en lasten								
TOTAAL RESULTAAT	406	-1.038	-877	-535	-561	-763	161	-1.283

De verklaring van de verschillen tussen de realisatie en begroting 2020 is onder hoofdstuk 2.4 reeds gegeven. De verschillen tussen de realisatie 2020 en 2019 worden voor de inkomsten verklaard door toename aantal leerlingen, extra werkdrukgeden, bekostiging cao 2020 en hogere opbrengsten buitenschoolse opvang. De personeelslasten zijn eveneens door de cao 2020 (structurele loonsverhoging van 4,5% en twee eenmalige uitbetalingen in februari 2020) en door extra inzet werkdrukverlaging toegenomen. De aanschaf van touchscreens/chromebooks en schoolmeubilair heeft geleid tot hogere afschrijvingskosten. De huisvestingslasten zijn hoger door prijsindexering en extra (Corona) aan schoonmaakkosten en door ophoging dotatie onderhoudsvoorziening. De overige lasten zijn gedaald door minder aanschaf van leermiddelen, kantinekosten, cultuurkosten en overige instellingslasten. De juridische- en advieskosten vallen hoger uit dan in 2019.

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 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
ACTIVA					
VASTE ACITVA					
Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	8.902	8.838	8.917	9.035	8.351
Financiële vaste activa	325	257	257	257	47
Totaal vaste activa	9.227	9.095	9.174	9.292	8.398
VLOTTENDE ACTIVA					
Voorraden	-	-	-	-	-
Vorderingen	2.223	3.584	2.456	2.456	2.456
Kortlopende effecten	-	-	-	-	-
Liquide middelen	5.616	4.338	4.262	3.868	4.108
Totaal vlottende activa	7.839	7.922	6.718	6.324	6.564
TOTAAL ACTIVA	17.066	17.017	15.892	15.616	14.962
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	2.177	2.385	2.283	2.283	2.283
Bestemmingsreserves	7.317	6.380	5.142	4.631	3.893
Bestemmingsfonds publiek	231	110	35	5	0
Totaal eigen vermogen	9.725	8.848	7.460	6.919	6.176
VOORZIENINGEN	3.652	3.530	3.793	4.058	4.147
LANGLOPENDE SCHULDEN	0	0	0	0	0
KORTLOPENDE SCHULDEN	3.689	4.639	4.639	4.639	4.639
TOTAAL PASSIVA	17.066	17.017	15.892	15.616	14.962

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 2020 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 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Signalering
Solvabiliteit 2	78,4%	73,7%	71,9%	71,4%	70,1%	Ondergrens: <30%
Liquiditeit	2,1	1,7	1,5	1,4	1,4	Ondergrens: <0,75
Rentabiliteit	1,1%	-2,3%	-1,5%	-1,6%	-2,1%	
Weerstands- vermogen	26,7%	23,6%	21,0%	19,5%	17,4%	Ondergrens tussen 12,5- 15%

Signaleringsgrens bovenmatig eigen vermogen

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

	2019	2020
Berekening formule	Bedrag	Bedrag
0,5 x aanschafwaarde gebouwen x 1,27	€ 3.394.724	€ 3.554.369
Boekwaarde resterende materiele vaste activa	€ 5.231.795	€ 5.136.453
Omvangafhankelijke rekenfactor x totale baten	€ 1.819.951	€ 1.875.817
Signaleringsgrens	€ 10.446.470	€ 10.566.638
Eigen vermogen (publiek)		
Kapitaal	€ 454	€ 454
Algemene reserve	€ 2.176.548	€ 2.357.445
Bestemmingsreserve publiek	€ 5.071.354	€ 4.130.684
Bestemmingsfonds	€ 231.343	€ 110.529
Totaal	€ 7.479.699	€ 6.599.112
Onder de signaleringsgrens met	€ 2.966.771	€ 3.967.526

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

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

4. Bijlagen

Bijlage 1: 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/alkmaar/5399/durv/
Alkmaar	14FJ	DURV! Elgerweg	Elgerweg 39 1825 KA Alkmaar	072-562 8060	durv@tabijn.nl	durv.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/alkmaar/5399/durv/
Alkmaar	14FJ	DURV! Tochtwaard	Tochtwaard 22 1824 EZ Alkmaar	072-561 0899	durv@tabijn.nl	durv.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/alkmaar/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/egmond-aan-zee/9285/interconfessionele-basisschool-de-branding/
Bergen	05AO	De Windhoek	Herenweg 72A 1935 AG Egmond-Binnen	072-507 0888	de.windhoek@tabijn.nl	windhoek.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/egmond-binnen/5388/de-windhoek/
Bergen	05MI	Willem-Alexander	Kapelweidte 2 1861 JH Bergen	072-581 3142	wa-school@tabijn.nl	willemalexander.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/bergen-noord-holland/5389/protestants-christelijke-basisschool-willem-alexander/
Bergen	05JM	Bossschool	Rondelaan 30 1861 ED Bergen	072-581 3195	bossschool@tabijn.nl	bossschool.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/bergen-noord-holland/9287/bossschool/
Castricum	03XY	Visser 't Hooft	Kemphaan 17 1902 KA Castricum	0251-655906	het.hoofschool@tabijn.nl	visserthooft.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/castricum/5387/basisschool-visser-t-hooft/
Castricum	07QS	KC Paulusburcht	1 ^e Groenelaan 88 1901 TE Castricum	0251-650565	paulusburcht@tabijn.nl	paulusburcht.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/castricum/9289/kindcentrum-paulusburcht/
Castricum	09VP	Cunera	Vondelstraat 25 1901 HT Castricum	0251- 650860	cunera@tabijn.nl	cunera.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/castricum/5394/basisschool-cunera/
Castricum	10OP	KC Helmgras	Het Korte Land 3 1902 BA Castricum	0251-650864	helmgras@tabijn.nl	helmgras.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/castricum/5396/kindcentrum-helmgras/
Heemskerk	05HH	Het Rinket	Bachstraat 20 1962 BD Heemskerk	0251-231093	rinket@tabijn.nl	rinket.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/9286/het-rinket/

Heemskerk	07NJ	De Vlinder	Frankrijklaan 2 1966 VD Heemskerk	0251-237766	vlinder@tabijn.nl	vlinder.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/9288/basissschool-de-vlinder/
Heemskerk	07US	Otterkolken	Prof. ten Doesschatestraat 119 A 1963 AS Heemskerk	0251-232688	otterkolken@tabijn.nl	otterkolken.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/9290/otterkolken/
Heemskerk	08ZV	Leonardus	Kerkweg 225 1964 KJ Heemskerk	0251-232410	leonardus@tabijn.nl	leonardus.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/9292/st-leonardus-school/
Heemskerk	11EI	Anne Frank	Jan van Kuikweg 97 1964 BC Heemskerk	0251-231650	anne.frank@tabijn.nl	annefrank.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/5397/anne-frankschool/
Heemskerk	27YC	De Bareel	Waddenlaan 1 1967 EH Heemskerk	0251-230468	bareel@tabijn.nl	bareel.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heemskerk/5400/de-bareel/
Heiloo	08WB	KC De Duif	Mariënstein 180 1852 SN Heiloo	072-532 0874	deduif@tabijn.nl	duif.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/heiloo/5392/kindcentrum-de-duif/
Langedijk	05SC	Het Baken	Bovenweg 68 1834 CG Sint Pancras	072-564 2417	hetbaken@tabijn.nl	baken.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/sint-pancras/5390/cbs-het-baken/
Langedijk	08PV	KC Het Mozaïek	Museumweg 1 1721 BW Broek op Langedijk	0226-342322	mozaiek@tabijn.nl	mozaiek.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/broek-op-langedijk/5391/chr-kindcentrum-het-mozaiek/
Uitgeest	07VV	Molenhoek	Meidoornstraat 21 1911 BS Uitgeest	0251-310173	molenhoek@tabijn.nl	molenhoek.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/9291/de-molenhoek-school/
Uitgeest	09AR	Vrijburg	Niesvenstraat 2 1911 VA Uitgeest	0251-313138	vrijburg@tabijn.nl	vrijburg.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/9293/de-vrijburg-school/
Uitgeest	09XO	Binnenmeer	Langebuurt 31 1911 AS Uitgeest	0251-312715	binnenmeer@tabijn.nl	binnenmeer.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/5395/basissschool-binnenmeer/
Uitgeest	28AN	Kornak	Benningskamplaan 60 1911 LP Uitgeest	0251-707227	kornak@tabijn.nl	kornak.tabijn.nl	https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/uitgeest/5401/kornak/

I Beschouwing van de Raad van Toezicht over 2020

Een bijzonder jaar voor de onderwijssector ligt achter ons. De pandemie van COVID-19 trof de Nederlandse samenleving hard. Ook de onderwijssector kreeg hier volop mee te maken. Een eerste sluiting van scholen vond plaats in maart. Het contact houden met leerlingen en het digitaal les geven vergden veel van leerlingen, ouders/verzorgers, leerkrachten, pedagogisch medewerkers, leidinggevend en het College van Bestuur (CvB). Eind 2020 was nog geen normale situatie bereikt. Sterker nog, een tweede sluitingsperiode van scholen werd kort voor de kerstvakantie van kracht.

Binnen Tabijn was en is sprake van een grote professionaliteit, flexibiliteit en creativiteit die het mogelijk maakt gedurende een crisissituatie – lees COVID-19 – toch in deze context het optimale op het gebied van onderwijs en opvang te bieden aan leerlingen. Tabijn bracht de ontwikkeling van nieuwe digitale vaardigheden gekoppeld aan herijking van de pedagogische aanpak in een versnelling. De ondersteunende diensten als ict bleken goed te functioneren. Gedurende deze gehele periode werd de Raad van Toezicht (RvT) adequaat geïnformeerd door het CvB over de koers en getroffen maatregelen. De RvT spreekt dan ook haar grote waardering uit aan iedereen die zich binnen Tabijn heeft ingezet om de kwaliteit van het onderwijs, de opvang en de zorg voor leerlingen te borgen.

Hoewel ambities van het koersplan 2019-2022 onder druk zijn komen te staan, is er desondanks sprake van vooruitgang op een aantal deelterreinen. De oprichting van de Tabijn Opvang B.V., de ontwikkeling van de eerste van de twee nieuw te bouwen IKC's in Uitgeest, een nieuwe opzet van de Tabijnacademie en de voorgenomen aanpassing van de besturingsfilosofie van Tabijn zijn daar voorbeelden van. De RvT heeft zich in 2020 onder meer bezig gehouden met de herijking van de toezichtvisie en –kader waarbij een aanvullend accent is gelegd op kwaliteitsontwikkeling.

Het jaarplan 2021 gaat terug naar de bedoelingen van de kwaliteit van onderwijs en opvang bij Tabijn. Deze is gestoeld op een drietal pijlers uit het koersplan: brede ontwikkeling van kinderen van 0-13 jaar, werkplezier van personeel en een toekomstbestendige organisatie.

Wij sluiten het jaar 2020 met gemengde gevoelens af en richten onze energie vol op 2021. Een jaar waarin het onderwijs en opvang geven aan kinderen hopelijk weer snel binnen de reguliere kaders kan plaatsvinden én waarbij de positieve elementen van het digitaal onderwijs tijdens de COVID-19 pandemie behouden blijven.

Nog eens dank aan iedereen voor de inzet in het afgelopen jaar!

Esther Hollenberg-Logchies,

voorzitter RvT

Actualiteiten

Tussen ultimo verslagjaar en de vaststelling van dit jaarverslag 2020 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 1 januari 2021.

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 (december 2020). 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.

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

In 2020 waren er geen aparte permanente commissies binnen de RvT. Wel is in december 2020 het besluit genomen om per 1 januari 2021 te gaan werken met een remuneratiecommissie, een auditcommissie en een commissie didactische & pedagogische kwaliteit. In iedere commissie nemen minimaal twee leden van de RvT zitting. De commissies gaan werken op basis van een reglement.

Code Goed Onderwijsbestuur PO

Bij de uitvoering van haar taken wordt de 'Code goed bestuur in het primair onderwijs' zoals vastgesteld in november 2020 door de PO-raad door de RvT gevolgd volgens het beginsel 'doen en verantwoorden'. Dit betekent dat CvB en RvT zichtbaar maken hoe zij de code toepassen in hun handelen.

Integriteit

In 2020 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-statuuut en interne rapportages.

Daarnaast houdt de RvT rekening met de ontwikkelingen in de samenleving, de onderwijssector, governance en maatschappelijke opinies. Het CvB is belast met het besturen van de stichting en de hieraan verbonden scholen en kindcentra. De statuten waarborgen de grens van bevoegdheden van het CvB en de RvT.

In maart en september 2020 heeft de RvT met externe begeleiding de gewenste toezichtvisie en -kaders besproken. In de eerste helft 2021 wordt de definitieve visie en het kader vastgesteld door de RvT.

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 vrijwel gelijk aantal leerlingen per 1 oktober 2020 (5.726 leerlingen) binnen Tabijn, ten opzichte van een jaar eerder (mutatie +3). Het leerlingenaantal 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. In 2020 was, als gevolg van COVID-19, sprake van een temporisatie in de voortgang. In het jaarplan 2021 zijn doelen en tijdschema's geactualiseerd.

Onderwijskundige prestaties

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2019 een positief rapport over Tabijn uitgebracht. Deze is besproken in de RvT. 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 zijn meegenomen in de 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 is gebleken dat governance en de wijze van besteding van middelen binnen deze samenwerkingsverbanden verschillen en op punten kan worden verbeterd. Binnen de mogelijkheden die het CvB heeft in de samenwerkingsverbanden wordt hier aandacht aan besteed.

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 2019 is besproken met de accountant en goedgekeurd door de RvT. De bevindingen van de accountant stemden 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.

De structurele financiering van Tabijn Opvang B.V. vanuit de reserve buitenschoolse activiteiten is in 2020 besproken tussen CvB en RvT en goedgekeurd.

Dialogoog met belanghouders

GMR

Als gevolg van COVID-19 was sprake van een overlegsituatie ‘anders dan normaal’. Een digitaal overleg vond plaats in september tussen de GMR en een delegatie van de RvT. Er was daarnaast sprake van telefonische contacten vanuit de voorzitter van de RvT met de voorzitter van de GMR. Een gezamenlijke thema-avond over het onderwerp ‘Kwaliteit en anders organiseren’ met GMR/MR is verschoven naar 2021 als gevolg van COVID-19. De contacten met de GMR zijn open en constructief van aard.

Overig

Leden van de RvT laten zich, waar mogelijk, zien bij evenementen en activiteiten van Tabijn. In 2020 bezochten enkele leden van de RvT gesprekstafels rondom het thema ‘Kwaliteit’ op scholen. Als gevolg van COVID-19 werden in 2020 geen schoollocaties bezocht door delegaties van de RvT.

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 integrale kindcentra, de beschikbaarheid van leerkrachten en het leerlingenaantal als geheel als meest belangrijke risico’s beschouwd. In het kader van risicobeheersing is in 2020 gekeken naar de gevolgen van COVID-19 op de leerachterstanden van kinderen en welke beheersingsmaatregelen hiervoor noodzakelijk zijn. Het risicoprofiel voor de stichting wordt periodiek geactualiseerd.

In het kader van risicobeheersing heeft de RvT in 2020 goedkeuring gegeven aan de oprichting van een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid onder de naam “Tabijn 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 de keuze van de rechtsvorm.

Accountant

De keuze voor de benoeming van de accountant geschiedt op basis van prijs/kwaliteit. De jaarstukken 2020 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 ook blijkt 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. Helaas kon door COVID-19 niet volledig invulling worden gegeven aan de realisatie van de voorgenomen doelstellingen uit het koersplan.

In de periode 2021-2023 is € 1,4 mln gereserveerd om te investeren in de vastgestelde doelstellingen van het koersplan. Uiteraard geldt daarbij dat voor Tabijn als geheel 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 februari 2020 werd het jaar 2020 geëvalueerd en werden doelen geformuleerd voor 2020. Punten die in de evaluatie aan de orde kwamen waren onder andere:

1. uitvoering van de jaardoelen uit het koersplan
2. besturingsfilosofie en managementstatuut algemene directie
3. financiële ontwikkeling en positie van de stichting

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 Tabijn, te weten de leden van de RvT, een aantal leden van het MT, een aantal directeuren van de scholen en de GMR. Uit de evaluatie over 2019 is gebleken dat het CvB goed tot zeer goed heeft gefunctioneerd.

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. Vanuit deze laatste regelgeving blijkt dat Tabijn valt onder klasse D op basis van de volgende score:

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

De maximale beloning op grond van de WNT klasse D voor topfunctionarissen in de stichting was in 2020 € 157.000 inclusief overeengekomen beëindigingsvergoedingen.

De honorering 2020 voor het CvB past binnen de WNT en sectorale regeling. De verantwoording over 2020 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	€ 134.309	€ 20.422	€ 154.731

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 aangelegenheden met betrekking tot huisvestingsvraagstukken, een financieringsvraagstuk en de besturingsfilosofie.

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. Waar nodig schroomt het CvB niet om gebruik te maken van de RvT als klankbord.

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 transitie management
- Strategisch denk- en werkvermogen op hbo- of academisch niveau

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

Samenstelling en (her)benoemingen RvT gedurende de verslagperiode

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

De samenstelling van de RvT ultimo verslagjaar was als volgt:

Mw. E. Hollenberg-Logchies (vrz.)	kennisterreinen bestuurlijke kennis, governance, onderwijs, (ortho)pedagogiek
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Ondernemer De Kracht van Samen Lid RvT Stichting De Klas op Wielen Lid bestuur Stichting KinderBeestFeest Lid RvT bibliotheek Kennemerwaard Lid RvT Stichting AKJ en Stichting Zorgstem
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 OPSPOOR – Purmerend
Mw. J. Waelen	kennisterreinen onderwijs
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Teamleider Learn! Academy - VU Ondernemer leiderschap & leren
Dhr. A.H. Hoekstra	kennisterreinen onderwijs, arbeidsmarkt
<i>Beroep/relevante nevenfuncties</i>	Voorzitter CvB Regius College Schagen Lid bestuur Voion Lid stuurgroep Regionaal Arbeidsmarktbeleid NHN (RPA-NHN) Cao onderhandelaar VO-Raad Voorzitter Samenwerkingsverband VO Kop Noord-Holland Lid portefeuillehouders overleg sociaal en economisch domein Kop van Noord-Holland Voorzitter Topgroep (samenwerking VO bestuurders NHN)
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 2020 zijn geen leden aangetreden in de RvT. Er vonden ook geen herbenoemingen plaats. Bij de herbenoeming voor de 2^e termijn van voorzitter en vicevoorzitter zal geregeld worden dat beide leden niet tegelijk de RvT verlaten in verband met de maximale zittingsduur.

Introductieprogramma en scholing

Nieuwe leden van de RvT worden, voor zover zij nog niet actief zijn binnen de onderwijssector, in de gelegenheid gesteld een algemene opleiding over de sector/de rol van toezichthouder te volgen. Bij de introductie hoort ook een kennismaking met de organisatie en het beschikbaar stellen van relevante organisatiestukken. Collectief heeft de RvT gewerkt aan scholing door middel van een tweetal bijeenkomsten onder leiding van externe deskundigen. Hoofdonderdelen waren daarbij interactie RvT en CvB, kwaliteitsontwikkeling en toezichtvisie en –kader.

Lidmaatschappen

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

Commissies

Vanuit de RvT waren in 2020 geen formele commissies benoemd. In 2020 is het besluit genomen dat per 1 januari 2021 op basis van een reglement gewerkt gaat worden met de volgende commissies: remuneratiecommissie, auditcommissie en commissie didactische & pedagogische kwaliteit

De samenstelling van de commissies is als volgt:

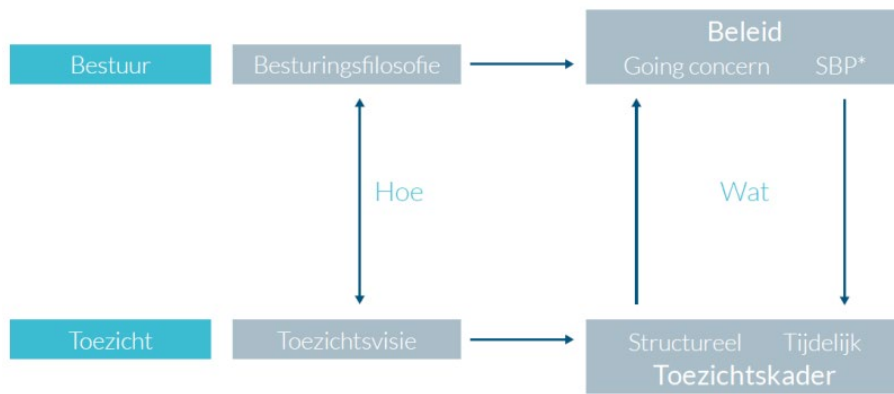
- Remuneratiecommissie mw. E. Hollenberg-Logchies, dhr. A.H. Hoekstra
- Auditcommissie mw. J. de Goede, dhr. A.B.M. Gieling
- Didactische & pedagogische kwaliteitscommissie mw. J. Waelen, mw. E. Hollenberg-Logchies, dhr. M. Uriakhel

De agendavoorbereiding vindt plaats door voorzitter commissie en CvB. De remuneratiecommissie voert namens de RvT het jaargesprek over het functioneren van het CvB en bespreekt daarbij tevens de arbeidsvoorwaarden. Zij brengen hierover verslag uit aan de gehele RvT. Over 2020 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.

Op 8 juli 2020 heeft de RvT een eerste evaluatie gehad. Aandachtspunten vanuit deze evaluatie was het werken naar een eigen toezichtvisie en toezichtkader. In het verlengde hiervan heeft op 4 september 2020 een tweede bijeenkomst plaatsgevonden over deze onderwerpen.



* Strategisch (meerjaren) beleidsplan

De toezichtvisie en –kader worden mede op basis van het voorgaande model door de RvT uitgewerkt en vastgesteld in de eerste helft van 2021.

Ten aanzien van het nieuw vast te stellen toezichtkader zijn 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.

Daarnaast kwam uit de evaluatie naar voren de wenselijkheid tot verdere professionalisering van het toezicht via commissies. Dit betekent enerzijds een verdieping op toezichtsterreinen en anderzijds komt dit ook de effectiviteit en kwaliteit van de reguliere vergaderingen van de RvT ten goede. Vanuit de diverse commissies kunnen adviezen worden voorbereid en gegeven aan de voltallige RvT over specifieke onderwerpen.

RvT en CvB hebben in 2020 stil gestaan bij de meetbare en merkbare kwaliteit. De RvT is zich daarbij bewust van haar eigen rol en de grensafbakening daarvan. Het CvB bestuurt stichting Tabijn.

Integriteit en onafhankelijkheid

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

Aanspreekbaarheid

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

Informatievoorziening en 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. In 2020 kon hier echter onvoldoende inhoudelijke invulling aan worden gegeven als gevolg van COVID-19.

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

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

Honorering RvT

De VTOI kent beleidsregels voor de honorering van leden van de RvT binnen de onderwijssector (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.

In de vergadering van 24 september 2020 is aan de hand van een uitgewerkt memo de honorering van leden van de RvT besproken.

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

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

Voor 2021 t/m 2024 is besloten tot de volgende honorering en kosten voor scholing te komen (onderstaande bedragen zijn nog gebaseerd op de laatst bekende normbedragen – 2020 en moeten worden aangepast op basis van door de minister van OCW te bepalen sectorregeling WNT 2021:

WNT klasse	D	Max. beloning Lid (3x) € 15.700	Beloning Vicevoorzitter lid + 25%	Max. beloning Voorzitter € 23.550
Honorering RvT Tabijn	in % in €	40% € 6.280	40% * 1,25 € 7.850	40% € 9.420

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

Het scholingsbudget bedraagt 10% van de maximale norm WNT. Het totale scholingsbedrag komt daarmee op € 1.570 x 3 leden + € 1.962 vicevoorzitter + € 2.355 voorzitter = € 9.027. Dit budget kan individueel en/of collectief worden ingezet.

De honorering daalt/stijgt evenredig met de procentuele wijziging van de door de minister van OCW bepaalde jaarlijkse norm WNT voor de onderwijssector. Afgezet tegen het normenkader uurtarief en tijdsbeslag van de VTOI/NVTK bedraagt de honorering voor leden RvT 54,2% en voor de voorzitter 56,9% van de maximale honorering. De RvT acht dit maatschappelijk verantwoord en uitlegbaar.

De RvT van stichting Tabijn heeft in haar vergadering van 24 september 2020 de systematiek honorering RvT 2021 t/m 2024 vastgesteld conform het voorstel zijnde 40% van de toegestane norm WNT in het betreffende jaar. Hier wordt in twee stappen naar toe gewerkt. De honorering 2020 wordt vastgesteld op de sinds 2018 geldende honorering + 4% en bedraagt voor leden € 6.125, voor de vicevoorzitter € 7.656 en voor de voorzitter € 9.188. Vanaf 2021 bedraagt het honorarium 40% van de maximale WNT norm in het betreffende kalenderjaar.

Over het verslagjaar 2020 zijn de volgende betaling uitgekeerd aan de leden van de RvT:

Naam	Functie	Tijdvak	Honorering vast	Overige betalingen
Mw. E. Hollenberg-Logchies	Lid RvT/vrz.	01-01/31-12	€ 9.188	100
Mw. J. de Goede	Lid RvT/vicevrz.	01-01/31-12	€ 7.626	-
Mw. J. Waalen	Lid RvT	01-01/31-12	€ 6.125	-
Dhr. A.H. Hoekstra	Lid RvT	01-01/31-12	€ 6.125	-
Dhr. A.B.M. Gieling	Lid RvT	01-01/31-12	€ 6.125	-
Dhr. M. Uriakhel	Junior lid	01-01/31-12	€ 2.250	-

Bovenstaande bedragen zijn exclusief eventueel verschuldigde BTW.

Overige kosten RvT

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

- externe begeleiding	€ 3.485
- lidmaatschap (VTOI)	€ 1.355
- aansprakelijkheidsverzekering	€ 286
- overige kosten	<u>€ 0</u>
- Totaal	€ 5.126

Bijeenkomsten en besluitenschema

In 2020 is de RvT vijf keer in een formele vergadering bij elkaar gekomen. In maart, september en november 2020 vonden themabijeenkomsten plaats over kwaliteit/toezichtkader. De RvT kwam eenmaal bij elkaar voor een zelfevaluatie.

Daarnaast vond, in aangepaste vorm vanwege COVID-19, 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 globale onderwerpschema van de RvT in 2020 was als volgt:

Vergadering	Onderwerp	Status
12-02-2020	IKC bestuursovereenkomst	Goedkeuring
	Strategisch personeelsbeleid	Bespreken
	Voorlopige cijfers 2019	Bespreken
	Marktaandeel/leerlingenaantal Tabijn	Bespreken
	Managementrapportage t/m december	Bespreken
	Managementletter 2019	Bespreken
	Crisisbeleidsplan	Bespreken
16-04-2020	Vergaderschema 2020-2021	Vaststelling
	Oprichting Tabijn Opvang BV	Bespreking
	Managementrapportage t/m maart	Bespreking
	Tabijn in tijden van COVID-19	Bespreking
18-06-2020	Jaarrekening 2019/controle accountant	Goedkeuring
	Décharge 2019 CvB	Vaststelling
	Financiële rapportage t/m april	Bespreking
	Pedagogisch beleid	Informatief
	Oprichting Tabijn opvang BV	Goedkeuring
	Aanpassen statuten en managementstatuut	Goedkeuring
	Inrichting medezeggenschap	Goedkeuring
24-09-2020	Financiering kindcentrum Uitgeest	Goedkeuring
	COVID-19	Bespreking
	Nieuwe opzet Tabijnacademie	Bespreking
	Nieuwe organisatiestructuur	Bespreking
	Managementrapportage 2 ^e kwartaal	Bespreking

16-12-2020	Honorering RvT	Vaststelling
	Bezoldiging CvB-WNT	Vaststelling
	Financiële rapportage t/m augustus	Bespreking
	Terugblik kwaliteitsmiddag	Bespreking
	COVID-19 toelichting directeur school	Bespreking
	Besturingsfilosofie	Advisering
	Jaarplan 2021	Bespreking
	Financiële rapportage t/m oktober	Bespreking
	Begroting 2021	Goedkeuring
	Ondersteuningsplan SWV PO IJmond	Bespreking
	Rooster van aftreden	Vaststelling

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, ambities kindcentra en huisvestingsaangelegenheden van scholen.

VII Tot slot

Vooruitblik 2021

In 2021 zal de RvT haar toezichtvisie en –kader vaststellen. Op basis van het koersplan 2019-2022 en de ontwikkelingen rondom IKC's en huisvesting van scholen liggen er grote uitdagingen voor Tabijn. Er zal een verdere invulling en uitvoering van het kwaliteitsbeleid gaan plaatsvinden

Voor de RvT geldt dat in 2021 gewerkt gaat worden met een drietal commissies. De werking hiervan zal naar verwachting in 2022 worden geëvalueerd. Het financiële perspectief van Tabijn op lange termijn met een gezonde exploitatie van de afzonderlijke scholen blijft een punt van aandacht. Dat geldt ook voor de start en exploitatie van Tabijn opvang B.V.

Slotverklaring

De RvT heeft kennis genomen van het verslag van het bestuur over het boekjaar 2020. 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 2020 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 2020 bedraagt € 877.455 negatief.

Heemskerk, [datum]

(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-2021

Namens de Raad van Toezicht

Namens het College van Bestuur

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

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

Bijlage 3: Jaarverslag GMR

Samenstelling:

De GMR van Stichting Tabijn is in 2020 als volgt samengesteld:

GMR

Voorzitter	Annemarie van Rixel
Vicevoorzitter	Amy Redeker
Penningmeester	Dirk Anbeek
Notuliste	Marieke Offenbergh

Amy Redeker	Ouderlid
Esther Iskes	Ouderlid
Susanne Beuman	Ouderlid
Marlijn Bouwman	Ouderlid
Dirk Anbeek	Ouderlid
John Meijdam	Ouderlid
René van Roon	Ouderlid
Lisette Beumer (tot 1 oktober 2020)	Personeelslid
Annemarie van Rixel (herkozen per 1 oktober 2020)	Personeelslid
Ineke van der Busse (tot 1 oktober 2020)	Personeelslid
Martine Tellegen	Personeelslid
Marianne Beentjes	Personeelslid
Ilse Doornekamp	Personeelslid
Nina Deen	Personeelslid
Joyce Mous (vanaf 1 oktober 2020)	Personeelslid
Jeroen Besseling (vanaf 1 oktober 2020)	Personeelslid

Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur van de GMR wordt gevormd door Annemarie van Rixel (voorzitter) en Amy Redeker (vicevoorzitter). Dirk Anbeek fungeert als penningmeester. Samen met Marianne Beentjes vormt hij de financiële commissie van de GMR. De GMR wordt secretariaal ondersteund door Marieke Offenbergh (Tabijnbureau).

Vergaderdata

In 2020 werd vergaderd op de volgende data:

- 28 januari 2020 (gezamenlijke bijeenkomst met de MR'en van Tabijn)
- 12 maart 2020
- 21 april 2020
- 25 juni 2020
- 29 september 2020
- 15 december 2020

Behandelde onderwerpen ter advies of instemming

Procedure en benoeming preventiemedewerker/arbocoördinator

De personeelsgeleding heeft instemming gegeven op de procedure voor de werving voor een nieuwe preventiemedewerker/arbocoördinator na het vertrek van de vorige medewerker bij Tabijn.

Tabijn Opvang BV

Het aanbieden van opvang door Tabijn wordt een steeds groter deel van de activiteiten van de stichting Tabijn. Vanuit meerdere redenen (werkingssfeerbepaling, risicospreiding en aansprakelijkheid, cao en pensioenfonds en financiering m² opvang) wil de stichting Tabijn de opvangactiviteiten dan ook onderbrengen in een BV die onder de stichting hangt. Gedurende 2020 werd de GMR hierover meegenomen door de voorzitter CvB en de controller. In september 2020 besluit de GMR akkoord te gaan met de uitzakking van de Tabijn Tijdelijke Opvang BV in de Tabijn Opvang BV.

Omdat Tabijn op steeds meer scholen kinderopvang in eigen beheer heeft, merkt men in de praktijk dat er te weinig ondersteuning en expertise beschikbaar zijn voor o.a. contractbeheer. Het bestuur wil hiervoor een medewerker administratie en klantcontact aantrekken vanuit de Opvang BV. De GMR stemt in met de functie en formatie voor deze medewerker.

Onderzocht werd of medewerkers die op de datum van de oprichting van de Tabijn Opvang BV meer dan 50% werkzaam waren in de opvang, over zouden gaan naar de Opvang BV. Hierover werden verschillende gesprekken gevoerd met de vakbonden. Een afvaardiging van de GMR sloot bij deze gesprekken aan. Na verschillende gesprekken heeft het bestuur besloten om deze groep medewerkers niet over te hevelen naar de Tabijn Opvang BV.

Vanwege de toenemende activiteiten van Tabijn in de opvang dient hiervoor ook de medezeggenschap goed geregeld te worden. Naast de reeds bestaande GMR zou een centrale ouderraad (facultatief) en een OR opgericht moeten worden. Het bestuur stelt voor te onderzoeken of dit efficiënter geregeld kan worden middels een Centrale Tabijn Raad. In deze Centrale Tabijn Raad nemen ouders en medewerkers vanuit onderwijs en opvang zitting. Voor de GMR gaat deze stap te snel. In overleg met het bestuur wordt eind 2020 een projectgroep opgericht die het traject om te komen tot integrale medezeggenschap gaat onderzoeken.

Werkverdelingsplan

De GMR stemt in met de geüpdatete stukken in het kader van het werkverdelingsplan.

Coronamaatregelen en gevolgen

Corona had in 2020 grote invloed op het onderwijs en de opvang. Scholen en opvang werden in het voorjaar van 2020 en in december 2020 voor meerdere weken gesloten. Kinderen kregen onderwijs op afstand. De maatregelen en de gevolgen hiervan waren regelmatig onderwerp van gesprek in de GMR. Punten die naar voren kwamen waren o.a. digitale vaardigheden, ziekteverzuim, noodopvang, functioneren van het crisisteam, communicatie, (eind)toetsen.

Beloningsbeleid directeuren, herziening functiegebouw en aanstellingsbeleid

Een afvaardiging van de personeelsgeleding van de GMR bekijkt in een werkgroep het beloningsbeleid voor directeuren, de herziening van het functiegebouw en het aanstellingsbeleid.

Nadat een aantal suggesties die door de GMR zijn gedaan werden overgenomen, heeft de GMR ingestemd met deze documenten.

Behandelde/besproken onderwerpen:

- Staking en manifestatie januari 2020
- Luchtkwaliteit op de scholen/kindcentra
- Strategisch personeelsbeleid
- Communicatie met de achterban (personeel, ouders, MR'en)
- Groot Overleg verzuim
- Jaarverslag 2019
- Evaluatie inrichting Arbozorg 2019-2020
- Plan inrichting Arbozorg 2020-2021
- IKC-ontwikkelingen bij Tabijn
- Jaarplan 2021
- Begroting 2021

Gezamenlijk overleg GMR en MR-leden Tabijnscholen

Jaarlijks ontmoeten de leden van de GMR de leden van de MR-en van de Tabijnscholen. In januari 2020 werd tijdens deze bijeenkomst een presentatie gegeven over het waarborgen en meetbaar maken van kwaliteit in het onderwijs, door middel van onderwijsdata en online leersystemen.

Daarnaast werd gezamenlijk nagedacht over het 'Anders Organiseren' van het onderwijs, om op deze manier leerkrachten aan Tabijn te verbinden, het lerarentekort op te vangen en het actief betrekken van ouders bij het onderwijsproces.

Gezamenlijk overleg Raad van Toezicht

In september sloten twee leden van de Raad van Toezicht aan bij een vergadering van de GMR. Er werd besproken welke speerpunten beide gremia hebben in het komende jaar.

HET VERHAAL VAN TABIJN



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



Draad 1 - Aanstekelijke ambitie

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



Draad 2 - Ruimte voor plezier

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



Draad 3 - Vertrouwen als basis

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



Draad 4 - Voelbare verbinding

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



Draad 5 - Veelzijdige ontwikkeling

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



Draad 6 – Uitdagend werkklimaat

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



Draad 7 - Klaar voor de toekomst

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

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

Bijlage 5: Overlegcyclus

Overlegcyclus directies scholen/kindcentra en algemene directie

In deze notitie wordt de vernieuwde werkwijze van de algemene directie gericht op het monitoren van de kwaliteit op de scholen/kindcentra beschreven. We beschrijven het doel van de overlegcyclus, de verschillende onderdelen, de rolverdeling en de planning.

Doel

Het bestuur van Tabijn heeft de eindverantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs en de opvang op de scholen en kindcentra. Het monitoren van die kwaliteit is belegd bij de algemene directie. Vanuit onze besturingsfilosofie gericht op het geven van vrijheid bij het maken van keuzes en het leggen van eigenaarschap bij de scholen/kindcentra, is het hebben van een overlegcyclus die gericht is op dialoog over de te realiseren en gerealiseerde kwaliteit van groot belang.

Alle scholen/kindcentra moeten voldoen aan de minimum basiskwaliteit zoals vastgesteld door de onderwijsinspectie en de GGD. Daarnaast heeft Tabijn een aantal aandachtspunten geformuleerd. Maar hoe hoog de lat door de scholen/kindcentra wordt gelegd, bepalen zij samen met het bestuur en de algemene directie. Scholen/kindcentra moeten daarin de regie pakken.

Vanuit de AD willen we met de nieuwe overlegcyclus die gericht is op eigenaarschap, regie en vrijheid, ook ondersteunend zijn. De mate van ondersteuning zal afgestemd zijn op de ontwikkeling van de school/het kindcentrum. In de cyclus gaan we uit van onze kernwaarden ambitie, plezier, vertrouwen en verbinding. Samenwerken aan kwaliteit is het uitgangspunt.

De 4 onderdelen van de overlegcyclus

De cyclus bestaat uit 4 onderdelen die gespreid over het jaar worden vormgegeven.



1 Management (start)gesprek

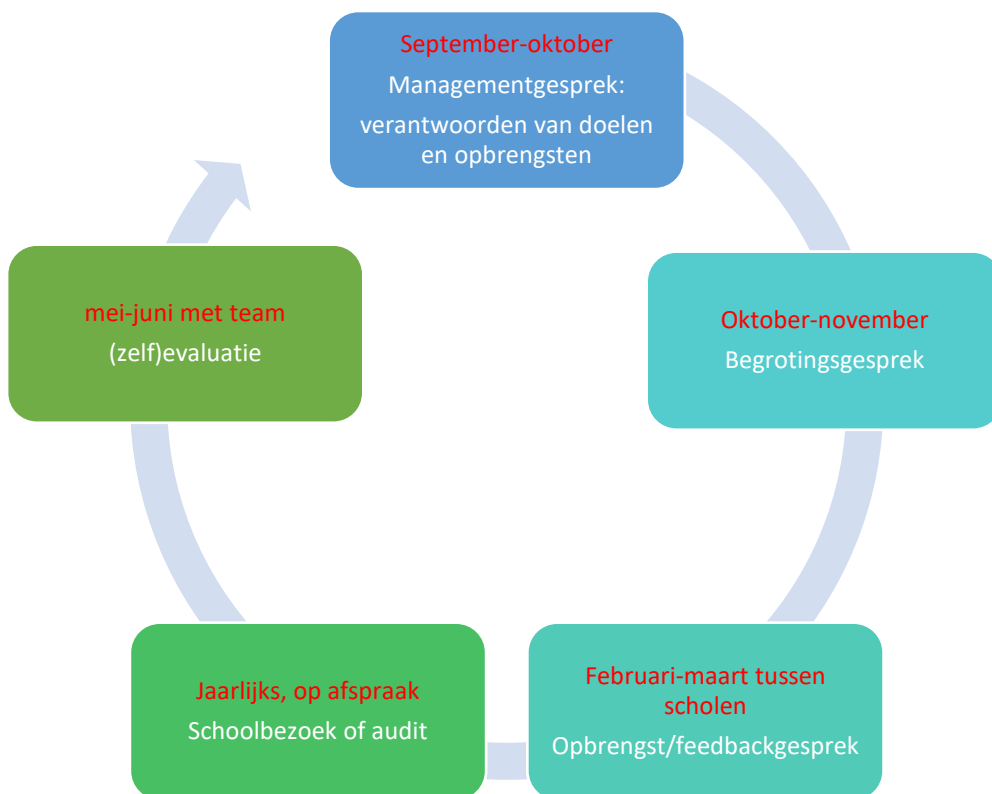
In schooljaar 20-21 presenteert de school/kindcentrum in dit gesprek zijn doelen en daarop gebaseerde plannen voor het schooljaar. De leidende vragen in dit gesprek zijn:

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

Daarbij kunnen verschillende informatiebronnen worden gebruikt: mijnschoolplan.nl (jaarplan en jaarverslag onderwijs en opvang), Pedagogisch beleidsplan, de lopende begroting, personeelsplan, schoolondersteuningsplan (SOP).

Vanaf schooljaar 21-22 valt het startgesprek samen met het gesprek waarin de opbrengsten, resultaten en ontwikkelingen verantwoord worden en de nieuwe plannen worden gepresenteerd. Voor dit gesprek wordt ruim de tijd genomen. *Dit wordt het centrale managementgesprek in de jaarcyclus.* Alle andere gesprekken en schoolbezoeken staan ten dienste hiervan en voeden daarmee de zelfevaluatie.

De jaarcyclus ziet er dan als volgt uit:



2 Schoolbezoeken en audits

Feedback is noodzakelijk om zicht te krijgen op de kwaliteit van het onderwijs en de opvang. Onze kindcentra/scholen kunnen verschillende instrumenten inzetten om hun kwaliteit te evalueren en zullen zich moeten inspannen feedback op te halen, intern en/of extern. Een kindcentrum/een school dat/die goed regie houdt op de eigen kwaliteit formuleert actief zijn feedbackvragen gericht op de specifieke kwaliteitsaspecten die op het kindcentrum/de school van toepassing zijn. De algemene directie zal de komende jaren de regie op de audits bewaken en waar nodig overnemen zodat ieder kindcentrum/iedere school jaarlijks informatie over de geboden kwaliteit kan verzamelen. We gaan onderscheid maken in de vorm van de audits en bezoeken en deze meer combineren.

We denken aan één van onderstaande vormen voor een school in een jaar:

- a. Bezoek AD: in overleg worden kijkvragen geformuleerd en een programma vastgesteld. In principe op woensdagen. Klassenbezoeken, gesprekken met directie, IB en (een deel van) het team.
- b. Bezoek AD, bestuur en MT-lid. Het kindcentrum/de school presenteert zichzelf en maakt eigen kwaliteit inzichtelijk middels groepsbezoeken, gesprekken etc. De focus is breder.
- c. Audit met een auditcommissie die bestaat uit directieleden, IB-ers en AD.
- d. Zelf georganiseerde, externe audit.

In het eerste management/startgesprek wordt in overleg bepaald welke vorm dit schooljaar het meest adequaat en toepasselijk is (uitzondering hierop kunnen de bezoeken van de bestuurder met MT-leden zijn).

3 Opbrengstgesprekken

Jaarlijks voert elke school/kindcentrum intern cyclisch gesprekken over de opbrengsten. Dat gebeurt ten behoeve van het verbeteren van de kwaliteit en het optimaliseren van de opbrengsten. De norm wordt bepaald door de schoolweging in relatie tot de minimum eisen van de inspectie(referentieniveaus) en de eigen ambities. Aan het einde van het schooljaar worden de opbrengsten verantwoord naar het bestuur en de stakeholders (jaarverslag en zelfevaluatie).

Het opbrengstgesprek in februari/maart is erop gericht de opbrengsten met een collega-school/kindcentrum tegen het licht te houden en interventies te toetsen. De scholen/kindcentra functioneren dan als elkaars critical friend. De opbrengsten gaan over taal/lezen, rekenen, sociaal- emotionele ontwikkeling/gedrag, muziek en minimaal één door de school/het kindcentrum te noemen pluskwaliteit.

4 (Zelf)evaluatie + eindgesprek

Aan het einde geeft de school/het kindcentrum vorm aan een zelfevaluatie die in het laatste gesprek wordt gepresenteerd en besproken. Voor de zelfevaluatie maakt de school/het kindcentrum gebruik van valide en betrouwbare instrumenten, reflectie en evaluatie met eigen personeel, kinderen en ouders en feedback van derden uit de audits en de opbrengstgesprekken. Bij de vormgeving en inrichting van de zelfevaluatie kan de AD ondersteuning op maat verzorgen.

Jaarrekening 2020

Inhoudsopgave jaarrekening

A1	Kengetallen	60
B	Jaarrekening	
B1	Balans per 31 december 2020	62
B2	Staat van baten en lasten over 2020	63
B3	Kasstroomoverzicht over 2020	64
B4	Algemene waarderingsgrondslagen	65
B5	Toelichting behorende tot de balans	69
	Model G: verantwoording subsidies	75
B6	Niet uit de balans blijvende verplichtingen	77
B7	Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten	79
	Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen	85
	Verbonden Partijen	89
	Bestemming exploitatiesaldo	90
C	Overige Gegevens	
C1	Controleverklaring	92

A1 Kengetallen

	2020	2019	Verandering
Leerlingen			
Aantal leerlingen (per 1 oktober)	5.727	5.723	0,1%

Kengetallen

		bovengrens		
Kapitalisatiefactor	34,3%	35%	35,6%	-3,7%

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	73,7%	30%	78,4%	-6,0%

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

		marge		
Liquiditeit (current ratio)	1,7	0,5 -< 1,5	2,1	-17,9%

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	-2,3%	0% -< 5%	1,1%	-309,9%

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

Kengetallen

Exploitatieresultaat (x €1.000)	€	877-	€	406	-316,4%
Baten per leerling	€	6.551	€	6.360	3,0%
Personele kosten per leerling	€	5.616	€	5.229	7,4%
Overige kosten per leerling	€	1.091	€	1.063	2,6%
Aantal Fte in dienst gemiddeld		454,5		452,0	0,6%
Personele kosten per Fte.	€	70.765	€	66.209	6,9%
Personele lasten ten opzichte van totale lasten		83,7%		83,1%	0,8%

Ziekteverzuimpercentage	4,5%	4,1%	9,8%
--------------------------------	------	------	------

Landelijk lag het gemiddelde voor het onderwijzend personeel in het Primair Onderwijs over 2019 op 5,7% (2018: 5,9%) en voor het onderwijsondersteunend personeel op 5,8% (2018: 5,9%).

(Bron: rapport Verzuimonderzoek PO en VO 2019/DUO)

B1 Balans per

(na resultaatverwerking)

1 Activa	31-12-2020		31-12-2019	
	EUR		EUR	
Vaste activa				
1.2 Materiële vaste activa	8.837.585		8.902.042	
1.3 Financiële vaste activa	257.519		325.219	
<u>Totaal vaste activa</u>	9.095.104		9.227.261	
Vlottende activa				
1.5 Vorderingen	3.584.178		2.223.330	
1.7 Liquide middelen	4.338.077		5.615.887	
<u>Totaal vlottende activa</u>	7.922.255		7.839.217	
<u>Totaal activa</u>	17.017.359		17.066.478	

2 Passiva	31-12-2020		31-12-2019	
	EUR		EUR	
2.1 <u>Eigen vermogen</u>	8.848.333		9.725.788	
2.4 <u>Voorzieningen</u>	3.529.487		3.652.010	
2.6 <u>Kortlopende schulden</u>	4.639.539		3.688.680	
<u>Totaal passiva</u>	17.017.359		17.066.478	

B2 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2020 EUR	Begroting 2020 EUR	Realisatie 2019 EUR
Baten			
Rijksbijdragen	34.315.628	32.132.845	33.415.280
Overige overheidsbijdragen	363.390	282.493	330.994
Overige baten	<u>2.837.315</u>	<u>2.587.867</u>	<u>2.652.742</u>
Totaal baten	<u>37.516.333</u>	<u>35.003.205</u>	<u>36.399.016</u>
Lasten			
Personeelslasten	32.162.763	29.774.315	29.926.314
Afschrijvingen	1.365.620	1.407.858	1.328.652
Huisvestingslasten	2.382.840	2.350.540	2.179.222
Overige lasten	<u>2.498.270</u>	<u>2.525.026</u>	<u>2.576.784</u>
Totaal lasten	<u>38.409.493</u>	<u>36.057.739</u>	<u>36.010.972</u>
Saldo baten en lasten	<u>-893.160</u>	<u>-1.054.534</u>	<u>388.044</u>
Financiële baten	<u>15.705</u>	<u>16.000</u>	<u>17.519</u>
Saldo fin. baten en lasten	15.705	16.000	17.519
Resultaat	<u><u>-877.455</u></u>	<u><u>-1.038.534</u></u>	<u><u>405.563</u></u>

B3 Kasstroomoverzicht

	2020 EUR	2019 EUR
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>		
Resultaat	-893.160	388.044
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	1.365.620	1.328.652
Mutaties voorzieningen	-122.523	331.734
	1.243.097	1.660.386
<u>Veranderingen in vlottende middelen</u>		
- Vorderingen	-1.127.475	-279.422
- Kortlopende schulden	717.486	-81.754
	-409.989	-361.176
- Ontvangen interest	15.705	17.519
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-44.347	1.704.773
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		
Immateriële vaste activa		
(des)Investerings in materiële vaste activa	-1.301.163	-1.391.472
(des)Investerings in financiële vaste activa	67.700	124.800
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.233.463	-1.266.672
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>		
Mutatie kredietinstellingen		
Mutatie overige langlopende schulden		
Overige mutaties EV	0	0
<u>Mutatie liquide middelen</u>	-1.277.810	438.101
Beginstand liquide middelen	5.615.887	5.177.785
Mutatie liquide middelen	-1.277.810	438.101
<u>Eindstand liquide middelen</u>	4.338.077	5.615.886

B4 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 vermelden bedragen zijn in euro's.

Vergelijking met voorgaand jaar

De vergelijkende cijfers zijn vanwege vergelijkingsdoeleinden gewijzigd.

Waardering van de activa en de passiva

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

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa, verplichten, baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Financiële instrumenten

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

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

Waarderingsgrondslagen voor de balans

Materiele vaste activa

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

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.

Eigen risicodragerschap bij ziekte

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

Bestemmingsreserves privaat:

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

Voorzieningen

Voorzieningen worden in de balans opgenomen voor :

- Verplichtingen en verliezen waarvan de omvang op balansdatum onzeker zijn, maar redelijkerwijs is in te schatten;
- Op de balansdatum aanwezige risico's van bepaalde te verwachten verplichtingen of verliezen waarvan de omvang redelijkerwijs te schatten is;
- Lasten die in een volgend verslagjaar zullen worden gemaakt waarvan de oorsprong in het verslagjaar of in het voorgaand verslagjaar ligt en de voorziening er toe dient de lasten gelijkmatig te verdelen over het aantal verslagjaren.

Voorziening jubileumuitkeringen

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

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 (middelloon) 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.

B5 Toelichting behorende tot de balans

1 Activa

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

1.2	Materiële vaste activa	Saldo			Investeringen			Afschrijvingen			Saldo		
		31-12-2019			2020						31-12-2020		
		Verkrijgings- prijs	Afschrijvingen	Boekwaarde	Investeringen	Des- investeringen	volledig afgeschreven	Afschrijvingen	Des- afschrijving	volledig afgeschreven	Verkrijgings- prijs	Afschrijvingen	Boekwaarde
		EUR	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	5.346.022	1.675.775	3.670.247	251.409			220.524			5.597.431	1.896.299	3.701.132
1.2.2	Inventaris en apparatuur	318.769	198.993	119.776	24.802		2.653	21.351		2.653	346.224	222.997	123.227
	Schoolinventaris	3.907.605	1.601.958	2.305.647	445.353			259.857			4.352.958	1.861.815	2.491.143
	ICT	3.117.896	1.553.669	1.564.227	483.484		179.560	659.457		179.560	3.780.940	2.392.686	1.388.254
	Installaties	33.533	16.612	16.921	2.829		7.913	3.403		7.913	44.275	27.928	16.347
1.2.3	Leermiddelen	1.860.473	1.117.556	742.917	93.287		330.199	182.108		330.199	2.283.959	1.629.863	654.096
1.2.4	Overige materiële vaste activa												
	Auto's	86.515	42.411	44.104	0			18.920			86.515	61.331	25.183
	Totaal materiële vaste activa	15.109.016	6.206.974	8.902.042	1.301.164	0	520.325	1.365.620	0	520.325	16.930.505	8.092.919	8.837.585

1.3 Financiële vaste activa

	Boekwaarde 31-12-2019	Mutaties +/- 2020	Boekwaarde 31-12-2020
	EUR	EUR	EUR
1.3.5 Effecten	0	100	100
Obligaties	210.169	0	210.169
Waarborgsom (tablets Snappet)	115.050	-67.800	47.250
Totaal financiële vaste activa	325.219	0	257.519

Steeds meer scholen schaffen zelf tablets aan en retourneren de van Snappet geleende tablets. De borg wordt vervolgens door Snappet teruggestort.

	Einde looptijd	Aanschaf Waarde 31-12-2019	Beurs- Waarde 31-12-2019	Beurs- Waarde 31-12-2020	Aanschaf Waarde 31-12-2020
Obligaties					
7,5 % NEDERLAND	2023	210.169	269.864	251.970	210.169
		210.169	269.864	251.970	210.169

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

	31-12-2020 EUR	31-12-2019 EUR
1.5.1 Debiteuren	26.068	21.997
1.5.2 Kortlopende vorderingen op OCW	1.600.000	1.415.945
1.5.3 Verbonden partijen	1.051.147	
1.5.5 Overige vorderingen		
Vorderingen Gemeenten	2.905	11.293
Overige vorderingen	23.214	25.881
	26.119	37.174
1.5.6 Overlopende activa		
Vooruitbetaalde - en nog te ontvangen posten	880.844	748.214
Totaal vorderingen	3.584.178	2.223.330

- 1.5.3 Onder de verbonden partijen is een rekeningcourant verhouding opgenomen met de Tabijn Tijdelijke Opvang (TTO) b.v.. Verrekening zal periodiek plaatsvinden.

1.7 Liquide middelen

	31-12-2020 EUR	31-12-2019 EUR
1.7.2 Banken (inclusief spaarrekening)	4.338.077	5.615.887
Totaal liquide middelen	4.338.077	5.615.887

Er is € 955.000 ondergebracht bij Tabijn tijdelijke opvang om het betalen van negatieve spaarrente te minimaliseren. Het banksaldo per 31-12-2020 is feitelijk € 5,3 mln.

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

		Mutaties 2020			
		Saldo 31-12-2019	Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12-2020
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.0	Kapitaal	454			454
2.1.1	Algemene reserve	2.176.548	180.897		2.357.445
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	5.071.354	-940.670		4.130.684
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	2.246.089	3.132		2.249.221
	totaal bestemmingsreserve	7.317.443	-937.538	0	6.379.905
2.1.4	Bestemmingsfonds SWV IJmond	231.343	-120.814		110.529
	Totaal eigen vermogen	9.725.788	-877.455	0	8.848.333

Bestemmingsreserves

Uitsplitsing publiek - privaat

		Mutaties 2020			
		Saldo 31-12-2019	Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12-2020
		EUR	EUR	EUR	EUR
2.1.2	<u>Bestemmingsreserves Publiek</u>				
	Reserve scholen	2.911.489	452.344		3.363.833
	Koersplan 19-23	567.098	-46.341		520.757
	CAO 2020	1.199.318	-1.199.318		0
	Eigenrisicodragerschap bij ziekte	393.449	-147.355		246.094
	Totaal publiek	5.071.354	-940.670	0	4.130.684
2.1.3	<u>Bestemmingsreserves Privaat</u>				
	Reserve buitenschoolse activiteiten	872.168	0		872.168
	Reserve privaat steunstichting	1.373.921	3.132		1.377.053
	Totaal privaat	2.246.089	3.132	0	2.249.221
	Totaal	7.317.443	-937.538	0	6.379.905

2.3 Voorzieningen

		Mutaties 2020					Onderverdeling saldo 2020		
		Saldo 31-12-2019	Dotaties	Onttrekkingen	Vrijval	Saldo 31-12-2020	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
		EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
2.3.1	Personeelsvoorzieningen								
	Jubileumuitkeringen	231.757	39.788	43.600		227.945	22.795	91.178	113.973
	Wachtgelduitkeringen	700.000	344.119	344.119		700.000	70.000	280.000	350.000
	Langdurig zieken	646.416	176.656	241.178		581.894	414.324	167.570	
	Duurzaam inzetbaarheid	0	0	0		0			
		1.578.173	319.385	387.719	0	1.509.839			
2.3.3	Onderhoud	2.073.837	600.000	654.189		2.019.648	201.965	807.859	1.009.824
	Totaal voorzieningen	3.652.010	919.385	1.041.908	0	3.529.487			

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 € 344.119 onttrokken. Eenzelfde bedrag is toegevoegd aan de voorziening wachtgelduitkeringen.

Langdurig zieken

Deze voorziening wordt gevormd door de personeelsleden die per 31 december ziek zijn en de verwachting is, dat zij vanaf de eerste ziekte dag twee jaar ziek blijven

2.3.3 Onderhoud

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

2.5 Kortlopende schulden

		31-12-2020	31-12-2019
		EUR	EUR
2.5.3	Crediteuren	789.417	462.590
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.264.512	1.106.558
2.5.8	Schulden terzake pensioenen	391.122	386.546
2.5.9	Overige kortlopende schulden		
	Gemeentes	233.373	
	Overige	130.606	152.713
		363.979	152.713
2.5.10	Overlopende passiva		
	Geoordeelde subsidies OCW	346.667	54.600
	Vakantie- en eindejaarsuitkering	1.048.642	987.178
	Overige te besteden subsidies	212.648	228.568
	Overige overlopende passiva	222.552	309.927
		1.830.509	1.580.273
Totaal kortlopende schulden		4.639.539	3.688.680

2.5.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

De nog te betalen belasting op 31 december 2020 betreft de loonheffing (LH) over de maand december welke eind januari 2021 voldaan is.

2.5.9 Gemeente Uitgeest heeft een voorbereidingskrediet Kindcentrum Cornelis ad € 316.600 overgemaakt, waarvan nog niet alle kosten gemaakt en betaald zijn.

2.5.10 Vakantie- en eindejaarsuitkering

Er is op 31 december 2020 een reservering van 7 maanden gemaakt voor het vakantie-uitkering (8%) welke volgend jaar eind mei wordt uitbetaald.

2.5.10 Overige te besteden subsidies

In 2020 zijn er meerdere subsidies aangevraagd, echter door Corona zijn meerdere projecten later of nog niet opgestart.

Het betreft inhaal- en ondersteuningssubsidie, Tel mee met taal, Studiereis Denemarken.

In 2020 worden de geoordeelde subsidies OCW apart weergegeven. De vergelijkende cijfers 2019 zijn hierop aangepast.

Model G. Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Kenmerk	Datum		De activiteiten zijn Ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking Geheel uitgevoerd en afgerond	
				Bedrag van de toewijzing	ontvangen t/m verslagjaar
Inhaal- en ondersteunings- programma's onderwijs 2020-2021 tijdvak 1	IOP-40712-PO	02-7-2020	Ja	€ 65.700	€ 65.700
Lerarenbeurs	2020/2/1633640	23-7-2020	Nee	€ 41.116	€ 41.116
Zij-instromer	2020/2/17/32006	22-12-2020	Nee	€ 60.000	€ 60.000

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

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

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

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

B6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan.

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

	2020 EUR	2019 EUR
Niet langer dan 1 jaar	400.000	456.167
Tussen 1 en 5 jaar	2.440.000	0
Langer dan 5 jaar		
	2.840.000	456.167

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. Het tweede optiejaar is gelicht tot 1 oktober 2021.

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 vijf jaar het contract t/m 2025 jaarlijks opgezegd kan worden. Voor 2021 is besloten om het contract met een jaar te verlengen.

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

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

Pensioenverplichtingen:

De stichting heeft de pensioenregeling ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ABP het bedrijfstakpensioenfonds voor overheid en onderwijs. De pensioenregeling is te typeren als een 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 ontwerprijtlijn 271.3 is nog niet in deze jaarrekening opgenomen). Volgens gegevens van het ABP was de dekkingsgraad eind 2020 93,2% en eind 2019 97,8%.

Energie

Na Europese aanbestedingstraject uitgevoerd door Verus in 2019 zijn er langlopende contracten afgesloten voor gas en elektriciteit. Van 1 januari 2021 tot 1 januari 2026 worden het gas en elektriciteit geleverd door DVEP. De geschatte contractwaarde is € 2.000.000.

Visma-Raet

In 2015 is het contract met Visma-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 2022.

Gebeurtenissen na balansdatum

Vanaf 2021 worden alle opvangactiviteiten in de Tabijn Opvang BV ondergebracht. Stichting Tabijn is 100% aandeelhouder van de BV.

De volgende onderdelen zijn vanuit de Stichting overgedragen aan de BV:

1. activa waaronder moet worden verstaan de schoolinventaris, schoolmeubilair, ICT apparatuur en vervoermiddelen, waarvan de aanschafwaarde € 66.681 en de boekwaarde € 37.646 bedraagt.
2. alle langlopende contracten afgesloten met de ouders.
3. De bestemmingsreserve buitenschoolse activiteiten zoals opgenomen in de jaarrekening 2019 ad. € 872.168.

B7 Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten

Baten

Rijksbijdragen OCW

	Realisatie t/m 12-2020 EUR	Begroting 2020 EUR	Realisatie 2019 EUR
Rijksbijdrage (PO)	30.682.624	28.875.723	29.809.289
	30.682.624	28.875.723	29.809.289
<u>Overige subsidies OCW</u>			
Geoordeelde subsidies	198.138	43.184	197.622
Niet-geoordeelde subsidies	2.060.937	1.880.340	1.909.272
	2.259.075	1.923.524	2.106.894
Rijksmiddelen SWV	1.373.929	1.333.598	1.499.097
Totaal rijksbijdragen OCW	34.315.628	32.132.845	33.415.280

Overige overheidsbijdragen

	Realisatie t/m 12-2020 EUR	Begroting 2020 EUR	Realisatie 2019 EUR
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	180.296	172.492	181.992
Overige overheidsbijdragen	183.094	110.001	149.002
Totaal overige overheidsbijdragen	363.390	282.493	330.994

Overige baten

	Realisatie t/m 12-2020 EUR	Begroting 2020 EUR	Realisatie 2019 EUR
Verhuur	162.652	160.817	181.790
Detachering personeel	154.247	137.450	156.415
<u>Overige</u>			
Opbrengst kantine	2.228	11.000	12.687
BSO en Peuteropvang	2.345.721	2.243.000	2.180.777
Overige	172.467	35.600	121.073
	2.520.416	2.289.600	2.314.537
Totaal overige baten	2.837.315	2.587.867	2.652.742

Lasten

Personele lasten

	Realisatie t/m 12-2020 EUR	Begroting 2020 EUR	Realisatie 2019 EUR
<u>Lonen en salarissen</u>			
Bruto Salarissen	23.550.789	21.057.294	21.533.769
Sociale lasten	3.476.054	3.543.000	3.206.082
Pensioenpremie	3.491.724	3.589.000	3.485.979
Lonen en salarissen	30.518.567	28.189.294	28.225.830
<u>Overige personele lasten</u>			
Jubileumuitkeringen	39.788	-	14.746
wachtgelduitkeringen	344.119	150.000	218.634
Langdurig zieken	64.522-	-	52.120
Duurzaam inzetbaarheid	-	-	-
Inhuur personeel	586.628	463.071	491.336
Prof. onderwijs/opleiding	449.183	641.800	605.808
Vertrekpremies	12.085	-	-
Overige	276.916	330.150	317.840
	1.644.196	1.585.021	1.700.484
Totaal personele lasten	32.162.763	29.774.315	29.926.314

FTE per functie

Bestuur/management	32,6		34,6
Onderwijzend personeel	326,3		325,8
Onderw. en onderst. personeel	95,6		91,6
Totaal	454,5		452,0

Afschrijvingen op materiële vaste activa

	Realisatie t/m 12-2020 EUR	Begroting 2020 EUR	Realisatie 2019 EUR
Inventaris en apparatuur	21.351	26.545	18.328
Leermiddelen PO	182.108	195.948	197.349
<u>Overige materiële vaste activa</u>			
Auto's	18.920	20.713	20.705
Schoolmeubilair	259.857	269.034	236.313
Computerapparatuur	659.457	630.927	621.583
Digitale schoolborden	0	0	7.577
Installaties	3.403	1.865	2.940
	941.637	922.539	889.118
Ge- en verbouwingen	220.524	262.826	223.857
Totaal afschrijvingen	1.365.620	1.407.858	1.328.652

Huisvestingslasten

	Realisatie t/m 12-2020 EUR	Begroting 2020 EUR	Realisatie 2019 EUR
Huur	10.698	9.000	7.114
Verzekeringen	20.840	24.000	35.203
Dotatie onderhoudsvoorziening	600.000	600.000	450.000
Klein onderhoud en exploitatie	329.084	354.850	399.035
Energie en water	461.747	464.100	428.006
Schoonmaakkosten	852.204	769.600	742.652
Heffingen	47.029	60.600	48.559
Overige	61.238	68.390	68.653
Totaal huisvestingslasten	2.382.840	2.350.540	2.179.222

Overige lasten

	Realisatie t/m 12-2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
	EUR	EUR	EUR
<u>Administratie- en beheerslasten</u>			
ICT-kosten	416.536	374.950	395.434
Reis- en verblijfskosten	712	20.150	18.688
Accountantskosten	29.282	28.600	33.211
Telefoon- en portokosten e.d.	9.017	12.825	7.297
Kantoorartikelen	14.277	17.300	14.000
Bestuurskosten	40.386	56.000	44.251
Reproductie / Drukwerk	130.211	161.950	150.391
	640.421	671.775	663.272
Leermiddelen	877.354	885.000	935.639
<u>Overige</u>			
Representatiekosten	154.835	114.850	125.567
Kantinekosten	111.648	129.400	138.623
Contributies	154.795	129.910	134.358
Abonnementen	1.911	14.580	4.119
Medezeggenschapsraad	3.257	15.017	5.350
Kosten salaris-/HRM-pakket	87.447	80.000	78.779
Autokosten	32.268	29.150	28.961
Juridische- en advieskosten	192.497	126.000	105.528
Cultuurkosten *	72.600	150.400	88.718
Overige	169.237	178.944	267.870
	980.495	968.251	977.873
Totaal overige lasten	2.498.270	2.525.026	2.576.784

Honoraria van de accountant

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

	Flynth	Flynth	Flynth
Onderzoek jaarrekening 2020	27.000	28.600	
Onderzoek jaarrekening 2019	2.282		27.000
Onderzoek jaarrekening 2018			1.598
Andere controle opdrachten			4.613
	29.282	28.600	33.211

Financiële baten en lasten

	Realisatie t/m 12-2020 EUR	Begroting 2020 EUR	Realisatie 2019 EUR
<u>Financiële baten en lasten</u>			
Rentelasten/ -baten	-405	0	1.434
Overige financiële baten	16.110	16.000	16.085
Saldo fin. baten en lasten	15.705	16.000	17.519

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

	2020
Gemiddelde totale baten	6
Gemiddeld aantal leerlingen	3
Gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 157.000

Afwijking bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2020.

Bezoldiging Topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Dienstbetrekking in 2020	
Aanhef	mevrouw
Voorletters	C.M.J.
Achternaam	Smits
Functie	voorzitter College van Bestuur
Dienstbetrekking	ja
Aanvang functie	1-jan
Afloop functie	31-dec
Taakomvang (fte)	1,0

Bezoldiging 2020	
Beloning plus belastbare onkostenvergoeding	€ 134.309
Beloning betaalbaar op termijn	€ 20.422
Subtotaal bezoldiging	€ 154.731
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 157.000
Onverschuldigde betaald en nog niet terug ontvangen	€ -
Totaal bezoldiging	€ 154.731

Gegevens 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
Beloning	€ 117.572
Belastbare onkostenvergoeding	€ -
Beloning betaalbaar op termijn	€ 19.697
Subtotaal bezoldiging	€ 137.269
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	€ 152.000
Totaal bezoldiging	€ 137.269

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

Bezoldiging Topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen met fictieve dienstbetrekking

Dienstbetrekking in 2020						
Aanhef	mevrouw	mevrouw	de heer	de heer	mevrouw	de heer
Voorletters	E.	J.P.A.	A.B.M.	A.H.	J.	M.M.
Tussenvoegsel		de				
Achternaam	Hollenberg-Logchies	Goede	Gielsing	Hoekstra	Waelen	Uriakhel
Functie	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid	aspirant-lid
Fictieve dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja	ja	ja
Aanvang functie	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan
Afloop functie	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec

Bezoldiging 2020

Bezoldiging	€	9.188	€	7.626	€	6.125	€	6.125	€	6.125	€	2.250
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	23.550	€	15.700	€	15.700	€	15.700	€	15.700	€	15.700
Onverschuldigde betaald en nog niet terug ontvangen bedrag	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Totaal bezoldiging	€	9.188	€	7.626	€	6.125	€	6.125	€	6.125	€	2.250

Gegevens 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	Goede	Gielsing	Hoekstra	Waelen	Uriakhel
Functie	voorzitter	vice-voorzitter	voorzitter (1)	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-okt
Afloop functie	30-jun	30-jun	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec

(1) tot 1 juli 2019 lid Raad van Toezicht

Bezoldiging	€	4.400	€	3.675	€	7.345	€	6.620	€	5.890	€	5.890	€	2.945	€	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	€	11.400	€	7.600	€	19.000	€	15.200	€	13.933	€	13.933	€	7.600	€	-

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 oktober 2019 als aspirant lid toegevoegd aan de Raad van Toezicht.

Toeziehthoudende 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.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen Vermogen		Omzet 2020	Resultaat 2020	Art 2: 403 BW	Deelname	Consolidatie
				31-12-2020						
Tabijn Tijdelijke Opvang	B.V.	Heemskerk	overig	€ 5.110		€ 254.801	€ 5.010	ja	100%	Nee

Tabijn Tijdelijke Opvang BV is op 31 oktober 2019 opgericht. In 2020 zijn er drie gestarte opvanglocaties in deze BV ondergebracht.

Per 1 januari 2021 is de Tabijn Tijdelijke Opvang BV "uitgezakt" in de Tabijn Opvang BV. In de Tabijn Opvang BV zijn, vanaf 1 januari 2021, alle opvangactiviteiten ondergebracht.

Bestemming van het exploitatiesaldo

Het positieve resultaat over 2020 ad € 877.455 wordt als volgt verwerkt:

Algemene reserve (bestuur)	€ 180.897
Bestemmingsreserve publiek: reserve scholen	€ 452.344
Bestemmingsreserve publiek: Koersplan 19-23	€ 46.341-
Bestemmingsreserve publiek: CAO 2020	€ 1.199.318-
Bestemmingsreserve publiek: Eigenrisicodragerschap bij ziekte	€ 147.355-
Bestemmingsreserve privaat: Steunstichting	€ 3.132
Bestemmingsfonds: SWV IJmond	€ 120.814-
Totaal resultaat	€ 877.455-

Heemskerk, 24 juni 2021

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

