

JAARVERSLAG 2018

Tabijn



onderwijs dicht bij jou

INHOUDSOPGAVE

	VOORWOORD	3
I	DE ORGANISATIE TABIJN	4
	Kerntaken	
	Missie/visie	
	Governance en code goed bestuur	
	Organogram	
	Raad van Toezicht	
	Ontwikkelingen leerlingenaantallen	
	Strategische personeelsplanning	
	Andere belangrijke ontwikkelingen	
2	ONDERWIJS EN OPVANG	7
	Alle leerlingen leren op hoog niveau	
	De beste basis	
3	PERSONEEL	13
	Samenstelling van het personeelsbestand	
	Personeelsbezetting, instroom en uitstroom	
	Instroom bevorderende maatregelen en behoud van personeel	
	Scholing en deskundigheidsbevordering	
	Werkgeverschap	
4	BEDRIJFSVOERING	18
	ICT	
	Huisvesting	
5	BETROKKEN OUDERS EN SAMENWERKING MET EXTERNEN	19
	Samen sterk!	

6	FINANCIEEL BELEID	20
	Financiële positiebalansdatum	
	Analyse van het resultaat	
	Investerings en financieringsbeleid	
	Treasuryverslag	
	Onderzoek en ontwikkeling	
	Inzet werkdrukgeden	
	Gebeurtenissen na balansdatum	
	Continuïteitsparagraaf/risicomanagement	
	Samengevatte jaarrekening	
7	JAARREKENING	29
8	BASISINFORMATIE	73
9	BIJLAGEN	74
	Organisatie en organogram	
	Overzicht scholen	
	Personele kengetallen	
	Overzicht netwerken	
	Doorbetaald partnerverlof	
	Toezicht onderwijsinspectie	
	Resultaten onderwijs	
	Jaarverslag2018 Raad van Toezicht	
	Jaarverslag GMR	
	Jaarverslag vertrouwenspersoon	
	Ontwikkelingen leerlingaantallen	
	Gedragscode Tabijn	

VOORWOORD

Het jaarverslag biedt de gelegenheid om terug te kijken op het jaar dat achter ons ligt.

Dat jaar, 2018, is voor Tabijn ook een vooruitblik geweest op de komende jaren. Er moest namelijk een nieuw koersplan worden geschreven. 2018 heeft dus erg in het licht gestaan van een pas op de plaats bij datgene wat bereikt is in het kader van het strategisch beleidsplan 2014-2018 en een blik vooruit naar hoe Tabijn 2019-2022 tegemoet wil treden. Dat proces is zeer zorgvuldig gelopen door alle stakeholders hierbij te betrekken.

In de eerste maanden van het jaar zijn gesprekstafelbijeenkomsten georganiseerd op alle scholen, met de schooldirecteuren, met alle medewerkers uit de Tabijnopvang, met de medewerkers van het onderwijsbureau en de Raad van Toezicht. Ook met externe stakeholders is gesproken (gemeentes, samenwerkingsverbanden passend onderwijs, VO partners, jeugdzorg) én met leerlingen van groep 8. Vertrekpunt voor al deze gesprekken waren onze kernwaarden. Die zijn leidend geweest bij de vraag waar we willen staan over vier jaar. Want die kernwaarden zijn de basis voor hoe we in ons werk staan, wat we belangrijk vinden voor de kinderen en hoe we samenwerken. Daarnaast hebben we natuurlijk ook de ontwikkelingen in de maatschappij en de wereld om ons heen meegenomen. Wat vraagt de maatschappij van de burgers van de toekomst? Over welke vaardigheden dienen kinderen te beschikken voor een kansrijke vervolgstap naar het voortgezet onderwijs? Wat zijn de ontwikkelingen in de omgeving qua demografie en gemeenteplannen?

2018 heeft voor wat betreft onze ambities vooral in het teken gestaan van:

- Alle leerlingen leren op hoog niveau (o.a. wetenschap en techniek, programmeren, 21^e -eeuwse vaardigheden door het curriculum heen en stimuleren van eigen verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun leerproces)
- Verdere verankering van de kwaliteit van het onderwijs met expliciete aandacht voor de kwaliteitscyclus.
- Aandacht voor het personeel; strategisch personeelsbeleid is ontwikkeld en middels verschillende initiatieven geïmplementeerd.
- Kindcentraontwikkeling als vertrekpunt voor een brede ontwikkeling van alle kinderen én als basis voor gesprekken met gemeentes die in 2018 de gesprekken zijn gestart over de nieuwe Integrale Huisvesting Plannen. Dit proces loopt voor sommige gemeentes door in 2019.

2018 heeft in toenemende mate ook in het teken gestaan van krapte op de arbeidsmarkt. Niet alleen voor leerkrachten, maar ook voor onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers en directiefuncties is deze problematiek meer en meer voelbaar. We zijn hierover in gesprek gegaan met de GMR en hebben MR'en bevestigd op hun ideeën hoe hiermee om te gaan.

Tabijn zoekt de samenwerking met diverse andere schoolbesturen in de regio om hier gezamenlijk antwoorden op te formuleren. Werving en selectie heeft ook op creatieve manieren volop aandacht gekregen binnen Tabijn, omdat we zien dat personeel ook steeds vaker gedurende het schooljaar een nieuwe stap zet. Nieuwe problematiek die vraagt om een nieuwe aanpak.

Het Koersplan 2019-2022 is gereed gekomen eind 2018 en is het vertrekpunt voor de komende jaren waarbij kwalitatief goed onderwijs én goede opvang samen leiden tot een stevige basis voor een optimale ontwikkeling van elk kind.

Carla Smits,
voorzitter College van Bestuur



I DE ORGANISATIE TABIJN

1.1 Kerntaken

Tabijn is een stichting voor katholiek, protestants-christelijk, oecumenisch, interconfessioneel en algemeen bijzonder onderwijs. Onze kerntaak is het verzorgen van onderwijs. Daarnaast organiseert Tabijn op zeven van haar scholen ook de buitenschoolse opvang. Op één school verzorgt Tabijn ook de peuteropvang zelf. Binnen de door Tabijn aangegeven kaders bepalen de scholen zelf hun onderwijskundig beleid.

1.2 Missie/visie

Tabijn als organisatie voor primair onderwijs staat voor hoge kwaliteit. Het bestuur en de scholen van Tabijn staan garant voor uitstekend en modern onderwijs in een inspirerende leeromgeving. Vanuit de kernwaarden verbinding, inspiratie, vertrouwen en ambitie worden medewerkers en leerlingen voortdurend gestimuleerd van elkaar te leren en te werken aan de eigen ontwikkeling en resultaten. Tabijn ziet ouders (en/of verzorgers of andere betrokkenen bij de leerling) als educatieve partners.

De Tabijnscholen realiseren in de periode 2014-2018 'leren op hoog niveau' en gaan behoren tot de beste scholen in de regio. Onder 'leren op hoog niveau' verstaan wij onderwijs waarbij sprake is van leerlingen die zich maximaal ontwikkelen, betrokken ouders, professionele leraren en teams, effectieve en inspirerende leiders en innovatie met behulp van ICT.

Dit zijn onze vijf hoofddoelen:

1. **Leerlingen ontwikkelen zich maximaal.**

Leerlingen ontwikkelen hun talenten en leren (naar gelang hun mogelijkheden) op hoog niveau. Daarbij worden ze goed voorbereid op hetgeen de samenleving van de 21^e eeuw van hen vraagt.

2. **Betrokken ouders**

Ouders zijn betrokken bij het leerproces van de leerling. Wij zien de school en ouders als educatieve partners.

3. **Professionele leraren en teams**

Leraren leren van elkaar en professionaliseren zich continu. Ze werken in teamverband nauw samen aan het realiseren van kwalitatief hoogwaardig onderwijs.

4. **Effectieve en inspirerende leiders**

Leidinggevendens spelen een belangrijke rol bij het realiseren van hechte en lerende teams. Effectieve en inspirerende leiders zijn nodig om de talenten van leraren te ontwikkelen en optimaal te benutten.

5. **Innovatie met behulp van ICT**

In het kader van de 21^e eeuwse vaardigheden is de inzet van ICT in het onderwijsproces onmisbaar. Leraren maken in hun didactisch handelen en bij de organisatie van het onderwijs optimaal gebruik van de modernste ICT-middelen.

1.3 Governance/code goed bestuur/gedragscode

Tabijn vindt goed en deugdelijk bestuur zeer belangrijk. Het bestuur van Tabijn voldoet aan de bepalingen uit de Code Goed Bestuur.

Het College van Bestuur bestaat uit één lid, dat tevens de functie van voorzitter heeft.

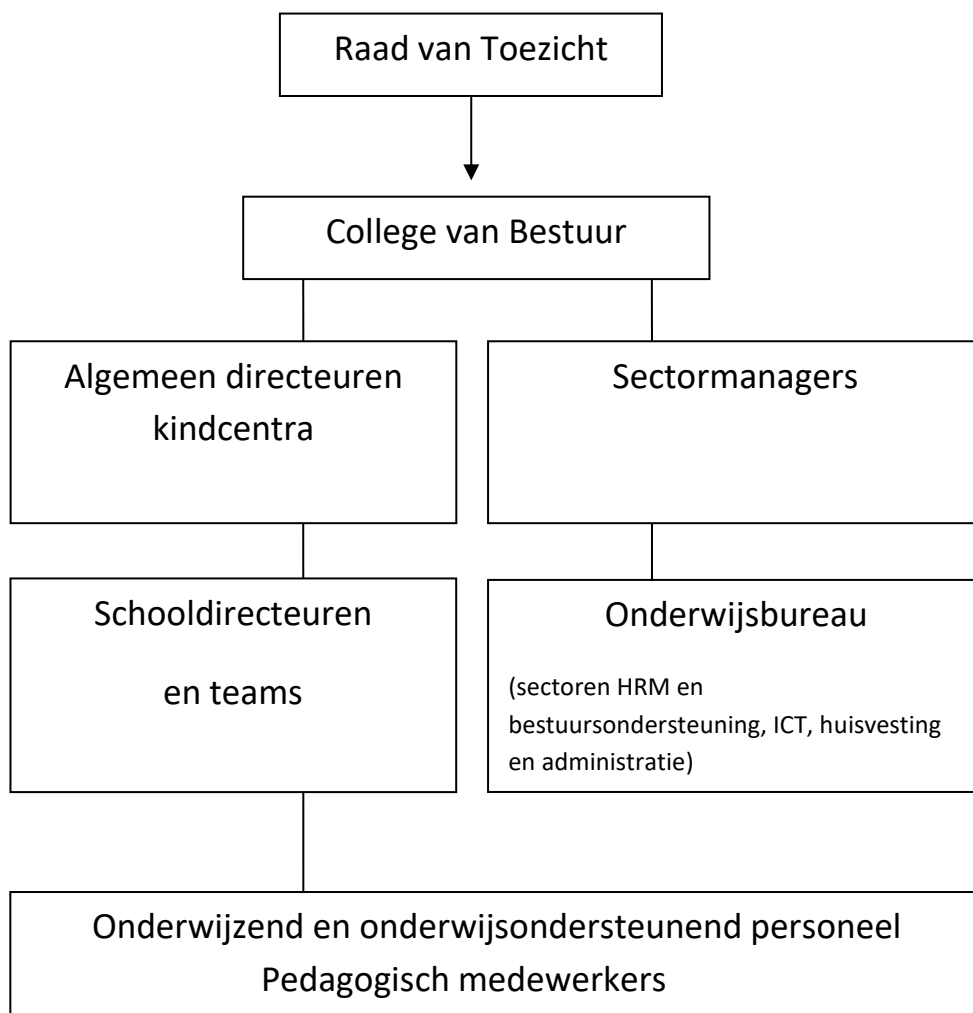
De voorzitter van het College van Bestuur is drs. Carla Smits.

De Raad van Toezicht evalueert jaarlijks het functioneren van de voorzitter van het College van Bestuur. Dit is ook in 2018 gebeurd.

In juli 2018 is een nieuwe gedragscode opgesteld voor Tabijn, waarin gedragsafspraken zijn gemaakt voor nieuwe en reeds aangestelde medewerkers van Tabijn. De gedragscode bevat afspraken waarvoor medewerkers tekenen.

Deze zijn gebaseerd op de nieuwe kernwaarden van Tabijn. Ook de leden van de Raad van Toezicht hebben de gedragscode ondertekend.

1.4 Organogram



1.5 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt toezicht op het functioneren van het College van Bestuur (CvB) en op het functioneren van de organisatie als geheel. De raad adviseert het CvB gevraagd en ongevraagd en functioneert als klankbord voor het CvB. De RvT is de werkgever van het CvB. Zijn verdere taken zijn vastgelegd in de statuten van de stichting Tabijn. U vindt de statuten op onze website www.tabijn.nl. Het jaarverslag van de Raad van Toezicht leest u op blz. 83.

1.6 Ontwikkelingen leerlingaantallen

Tegen de regionale trend in is het leerlingenaantal stichtingsbreed wederom licht gegroeid. 14 van de 22 Tabijnscholen konden in 2018 meer leerlingen dan in het jaar daarvoor begroeten. Op 8 scholen is het leerlingenaantal in lijn met de demografische ontwikkelingen licht gedaald. Op de teldatum van 1 oktober had Tabijn 36 leerlingen meer dan in 2017. Dit is een lichte groei van 0,6% waar we trots op zijn.

1.7 Strategisch personeelsbeleid bij Tabijn

Met het vaststellen van een nieuwe strategische koers is in 2018 ook het strategisch personeelsbeleid van Tabijn voor de komende jaren vastgesteld. Want ook op het gebied van HRM staat Tabijn de nodige uitdagingen te wachten.

In het strategisch personeelsbeleid is vastgesteld op welke manier Tabijn de komende jaren zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve personele bezetting op orde wil houden en/of verbeteren. Hierbij is uitgegaan van de strategische doelen, demografische- en arbeidsmarktontwikkelingen en daarmee de personeelsbehoefte van Tabijn. In het beleid zijn maatregelen benoemd gericht op instroom en behoud van goed personeel, waarvan een aantal direct in 2018 in gang is gezet. Zie ook hoofdstuk personeel op blz. 13.

1.8 Andere belangrijke ontwikkelingen

Eén van de twee leden van de algemene directie, heeft in goed overleg besloten vanwege gezondheidsproblemen definitief terug te treden uit de functie.

In 2018 is de functie tijdelijk waargenomen door achtereenvolgens de schooldirecteur van Helmgras en de schooldirecteur van Kornak. Tevens is eind 2018 de wervingsprocedure gestart voor een structurele invulling van deze positie, naast een tweede vacature. Deze ontstaat in de loop van 2019 door het pensioen van het andere lid algemene directie.

De profielen voor deze twee vacatures zijn in lijn gebracht met het nieuwe Koersplan van Tabijn en de daarin verwoorde ambitie om te komen tot kindcentra. Vandaar de nieuwe functiebenaming: algemeen directeur kindcentra.

De samenwerking met CPOW is afgebouwd. De sectormanager administratie/financial controller, die tot en met 31 december 2017 voor twee dagen in dienst was bij CPOW, is per januari 2018 weer volledig in dienst bij Tabijn. De sectormanager huisvesting was tot en met 31 december 2018 voor één dag per week in dienst bij CPOW. Met ingang van januari 2019 is hij weer volledig in dienst bij Tabijn. Redenen voor deze wijziging waren ontwikkelingen bij CPOW en de toegenomen werkzaamheden bij Tabijn. De sectormanager ICT was in 2018 nog één dag in dienst bij CPOW.

Ook in 2018 heeft de ICT-dienst van Tabijn technische en functionele ondersteuning geboden aan Atrium. Deze lopen af per januari 2019.

Op 14 maart 2018 heeft er weer een staking plaats gevonden in het primair onderwijs. Alle Tabijnscholen waren die dag gesloten. De acties hebben geresulteerd in een nieuwe CAO met een substantiële salarisverhoging, een herziening van de salarisschalen voor leraren en een toekenning van werkdruk gelden.

2. ONDERWIJS EN OPVANG

2.1 Alle leerlingen leren op hoog niveau

Tabijn heeft de ambitie dat alle leerlingen op alle scholen op een kwalitatief hoog niveau les krijgen. Om dit te bereiken maken we gebruik van de kwaliteitscyclus die door Tabijn is opgesteld. Deze cyclus zorgt er voor dat op schoolniveau twee keer per jaar de groepsresultaten worden geanalyseerd en interventies worden afgesproken. Twee keer per jaar bespreken de directeur en de intern begeleider met een lid van de algemene directie de resultaten van de school aan de hand van het Early Warning Systeem (EWS). De resultaten worden Tabijnbreed geanalyseerd in het managementteam (MT) en besproken met het directieurenberaad en de Raad van Toezicht.

2.1.1 Coöperatief leren

In de klassen worden coöperatieve werkvormen steeds frequenter toegepast. Deze activiteit dient een toegevoegde waarde te hebben in relatie tot de doelstelling van de les. De leerlingen krijgen een verantwoordelijkheid bij de indeling in de groepen. De leerlingen zijn zich bewust van hun eigen kennis en vaardigheden en van de andere leerlingen en houden hier rekening mee. Het vertrouwen in elkaar en het respect voor elkaar groeit.

2.1.2 21st Century skills

Een leerkracht van Tabijn heeft met de sector ICT een leerlijn programmeren ontwikkeld. De leerkracht is een dag per week vrijgesteld van lesgevende taken om op alle scholen de leerlijn programmeren te implementeren. In 2018 zijn op alle scholen trainingen en ondersteuning gegeven.

In november 2018 hebben dertien scholen meegedaan aan de vierde Tabijn-Robotwedstrijd onder de vlag van de First Lego League. De drie beste teams hebben deelgenomen aan de regiofinale FLL in Alkmaar.

Alle 22 scholen hebben in 2018 € 1300,- of een leskoffer met inhoud ontvangen om op projectbasis of als onderdeel van het ontwikkelingsgebied wereldoriëntatie aan de slag te gaan met materialen die zijn verzameld door de stichting Brein en Leren. Het materiaal zorgt voor een verrijking van het onderwijsprogramma waarbij leerlingen worden gestimuleerd om alleen of in groepsverband ruimtelijke problemen op te lossen.

2.1.3 Stimuleren van eigen verantwoordelijkheid (leerlingen)

Uiterlijk in 2018 kunnen onze leerlingen - met hulp van onze leerkrachten - aangeven hoe zij het beste leren, zijn zij zoveel mogelijk zelf in staat om op basis van deze zelfkennis leerstof tot zich te nemen, hebben daarbij plezier en weten aan te geven hoe ver zij van hun eigen leerdoelen verwijderd zijn.

In 2018 is door de werkgroep Leren op hoog niveau een onderwijsplan (kwaliteitskaart) gemaakt, besproken in het directieurenberaad en vastgesteld. Het onderwijsplan bevat de afspraken die minimaal gelden voor elke school van Tabijn m.b.t., dit onderwerp. Scholen die meer willen t.a.v. van het onderwerp zijn daarin uiteraard vrij. Op SharePoint is informatie over het onderwerp 'leerlinggesprek'. In de Tabijnacademie zijn trainingen over dit onderwerp opgenomen.

2.2 De beste basis!

2.2.1 Kwaliteitszorgcyclus op schoolniveau en stichtingbreed

Tabijn heeft de ambitie dat alle leerlingen op alle scholen op een kwalitatief hoog niveau les krijgen. Om dit te bereiken maken we gebruik van de kwaliteitscyclus die door Tabijn is opgesteld. Deze cyclus zorgt er voor dat op schoolniveau twee keer per jaar de groepsresultaten worden geanalyseerd en interventies worden afgesproken. Het Early Warning Systeem (EWS) met de resultaten van de school wordt door de directeur en de intern begeleider(s) twee keer per jaar met een lid van de algemene directie besproken. De resultaten worden Tabijn breed geanalyseerd in het MT en besproken met het directieurenberaad en de Raad van Toezicht.

2.2.2 Toezicht onderwijsinspectie

In 2018 heeft de inspectie geen kwaliteitsonderzoek gedaan op de scholen van Tabijn. Alle scholen van Tabijn hebben een basisarrangement.

2.2.3 Resultaten onderwijs

De doelstelling dat 90% van de scholen boven de ondergrens van de inspectienorm zouden scoren is dit jaar niet behaald. In mei 2018 hebben 16 scholen boven de ondergrens gescoord. Dit is 73%. De doelstelling dat 20 % van de scholen boven gemiddeld zouden scoren is niet behaald. Dit is 18%. Zie bijlage op blz. 82.

2.2.4 Versterking en gebruik van ict

Digiborden vervangen door touchscreens

Vanwege de slechte staat van de digiborden en beamers is in 2018 besloten het traject Touchscreens (Europese aanbesteding) versneld te gaan uitvoeren. Deze waren ruim 12 jaar dagelijks in gebruik en aan vervanging toe. In december is begonnen met het vervangen van de laatste digiborden. Naar verwachting zijn de vervangingswerkzaamheden in februari 2019 afgerond.

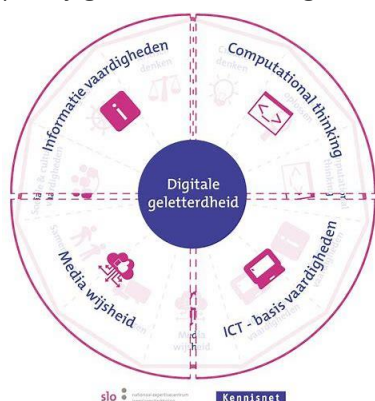
Alle klassen van Tabijn zijn dus voortaan uitgerust met een Prowise touchscreen. Hiermee kunnen leerkrachten optimaal gebruik maken van de Prowise Presenter software voor het voorbereiden van hun lessen en op verschillende digitale manieren lessen verzorgen. De interactieve mogelijkheden van de software in combinatie met de hardware zijn uitgebreider dan in voorgaande opstelling met bord & beamer. Leerkrachten ervaren vooral in de praktijk dat de beeldkwaliteit van deze schermen een grote verbetering is in vergelijking met de beamer waarbij al snel door lichtinval de zichtbaarheid achteruit ging.

ICT-competenties leerkrachten

Op het gebied van ICT-competenties van leerkrachten spelen vooral de ICT-coördinatoren een belangrijke rol. Deze worden 4x per jaar uitgenodigd voor een ICT-coördinatoren bijeenkomst met thematische invulling. Als thema's volgen we de onderdelen uit de digitale geletterdheidskring van SLO en Kennisnet, die een vernieuwde en praktijkgerichte herverdeling van de 21^e -eeuwse vaardigheden zijn. Bij iedere bijeenkomst staat één van de

thema's centraal (informatievaardigheden, computational thinking, media wijsheid, ict-basisvaardigheden). Hierbij kan een gastspreker worden uitgenodigd of gebruiken we de eigen expertise binnen Tabijn om verdieping in de thema's aan te brengen. De ICT-coördinatoren zijn dan weer verantwoordelijk om deze informatie over te dragen naar hun collega's op de school en kunnen daarbij een beroep doen op de ICT-consultant en onze in huis Computational Thinking Expert.

Daarnaast hebben de ICT-consultants op verschillende scholen teamtraining verzorgd op het gebied van computational thinking, moderne media, Prowise Presenter vaardigheden en het gebruik van Google G-Suite for Education.



2.2.5 Inspirerende en effectieve leiders

Uit onderzoek blijkt dat de leidinggevenden van scholen die goed presteren een cultuur realiseren van leren met en van elkaar, waarin zij zelf het voorbeeld geven. Leiderschap was en blijft een belangrijk strategisch thema bij Tabijn. Niet alleen de *kwaliteit* van leidinggevenden is van belang. Het is ook essentieel dat er voldoende leidinggevenden beschikbaar zijn en blijven (*kwantiteit*). Krapte op de arbeidsmarkt, de geleidelijke uitstroom van schooldirecteuren en de ambitie van potentiële leidinggevenden vragen om goed loopbaanbeleid waarbij talenten uit de organisatie de kans krijgen door te groeien tot krachtige en inspirerende leiders binnen Tabijn.

Het 'Beleid kweekvijver schoolleiding' is aangescherpt en uitgebreid met een 'praktijkcomponent'; deelnemers aan de kweekvijver worden in de vorm van een 'stage' gefaciliteerd in tijd en ruimte om ervaring op te doen in een leidinggevende rol. Begin 2018 startte een tweede kweekvijvertraject, waardoor in dit jaar (tezamen met de eerste lichting) vijf Tabijnmedewerkers in de kweekvijver werden opgeleid tot schoolleider.

In het kader van het versterken van leiderschap van onze leidinggevenden vond ook in 2018 een MD-2 daagse plaats. Persoonlijk leiderschap en 'Accountability' - het nemen van verantwoordelijkheid en de voorbeeldfunctie van de leider - was het centrale onderwerp. Naast leerzaam waren de dagen inspirerend en versterkten ze de onderlinge verbinding en samenwerking.

2.2.6 Innovatiefonds

In 2017 heeft Tabijn een innovatiefonds in het leven geroepen om ruimte te geven aan vernieuwende, innovatieve ideeën die als doel hebben toegevoegde waarde te creëren voor Tabijn. Dit fonds is bedoeld om een duurzame kwaliteitsimpuls op school- en/of Tabijnniveau te faciliteren. Hiervoor was in 2018 € 75.000,- beschikbaar. Deze middelen komen uit de algemene reserve. Het innovatiefonds is een pilot van twee jaar. Na twee jaar wordt er geëvalueerd.

In 2018 zijn er twee projecten gestart in het kader van het innovatiefonds: 'De Cocon' op basisschool De Vlinder te Heemskerk en het technieklokaal op de BSO van basisschool Paulus te Castricum.

Basisschool De Vlinder is een multiculturele school en staat in een wijk met veel anderstalige leerlingen. Het project 'De Cocon' is een speciale voorziening voor kleuters van deze school (van 4 tot 6 jaar), met een gesignaleerde achterstand op het gebied van zowel taal als gedrag. Deze kinderen krijgen in de voorziening 'De Cocon' een intensieve begeleiding met als doel dat zij beter kunnen doorstromen in het basisonderwijs. Ook de ouders kunnen worden begeleid in hun rol van opvoeder en begeleider van hun schoolgaande kind. Het idee is ook dat de Cocon zich ontwikkelt als expertise centrum op dit gebied voor andere scholen.

Het idee achter het technieklokaal op basisschool Paulus is een uitvalsbasis te creëren waar kinderen hun 'handvaardigheden' op een bredere manier kunnen ontwikkelen. Het lokaal is gericht op kinderen van 6 tot 12 jaar. Doelstellingen van het project: kinderen om te leren gaan met diverse gereedschappen, materialen en technieken, een uitnodigende maakplaats creëren, aandacht voor recycling stimuleren en samenwerking en synergie tussen BSO en school bevorderen.

2.2.7 ARBO

Arbo is een breed begrip. Het activiteitenplan 'Inrichting arbo-zorg' biedt overzicht en structuur. Dit plan wordt jaarlijks opgesteld door de bovenschoolse arbo-coördinator/preventiemedewerker, vastgesteld door het College van Bestuur, en beschrijft de aandachtspunten, werkzaamheden en verantwoordelijkheden van de verschillende projectgroepen en netwerken. Verder coördineert, ondersteunt en adviseert (gevraagd en ongevraagd) de bovenschoolse arbo-coördinator het College van Bestuur, de algemene directie, gemeenschappelijke medezeggenschapsraad en schooldirecties bij arbo-vraagstukken. Op de jaarlijkse netwerkbijeenkomst van de arbocoördinatoren van de scholen stond dit jaar het schoolveiligheidsplan, de BHV-organisatie en de RI&E centraal. Tevens is gesproken over de inzet van de werkdruk gelden en werd het Werkdrukspel van het Vervangingsfonds gespeeld.

Elke school heeft een actuele risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E), uitgevoerd met het programma Arbomeester 2.0. Onder leiding van een gediplomeerd instructeur worden alle schoollocaties en buitenschoolse opvanglocaties jaarlijks onderworpen aan een onaangekondigde ontruimingsoefening. De oefening wordt nabesproken met de bedrijfshulpverleners en/of de schoolleiding. Hiervan ontvangt de schooldirectie en het College van Bestuur een verslag. De ruim 240 bedrijfshulpverleners zijn verspreid over alle scholen en ontvangen jaarlijks nascholing.

2.2.8 Klachten/vertrouwenspersoon

In het afgelopen jaar zijn er wederom geen klachten binnengekomen bij de vertrouwenspersoon integriteit. De organisatie Tabijn wordt doorgaans als transparant en integer ervaren. Ook het aantal meldingen bij de vertrouwenspersoon ongewenst gedrag is ten opzichte van 2017 ongeveer gelijk gebleven en ook te gering om hieraan inhoudelijke conclusies te kunnen verbinden.

2.2.9 Buitenschoolse opvang (BSO) en peuteropvang van Tabijn

Tabijn had al zes scholen die buitenschoolse opvang in eigen beheer uitvoerden. In 2018 is daar de 7^e school bijgekomen: basisschool De Branding startte per 1 september 2018 met 1 basisgroep. Op basisschool Paulus is naast buitenschoolse opvang ook een peutergroep in eigen beheer gestart.

Omdat de Wet Kinderopvang vereist dat per 1 januari 2019 iedere kinderopvangorganisatie een pedagogisch coach/beleidsmedewerker in dienst heeft, werd in 2018, met instemming van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, de functie van pedagogisch coach vastgesteld. Eind 2018 liep de wervings- en selectieprocedure en per 1 januari 2019 begonnen twee pedagogisch coaches bij Tabijn, ieder voor 8 uur per week.

Tevens werd eind 2018 het functieprofiel van beleidsmedewerker kinderopvang vastgesteld met het oog op de aanstelling van een beleidsmedewerker in het eerste kwartaal van 2019. Deze beleidsmedewerker zal een belangrijke rol gaan spelen in het adviseren bij en begeleiden bij de strategische ambitie van Tabijn uit het koersplan 2019-2022 om meer kindcentra in eigen beheer te krijgen.

In 2018 is de eerste groep BSO medewerkers begonnen met een opleiding gericht op het verbeteren van hun interactievaardigheden, onder andere met behulp van filmopnames. Het ligt in de bedoeling dat alle pedagogisch medewerkers deze opleiding gaan volgen.

Onderstaand schema geeft de bezettingsgraad van de locaties weer. Deze is gebaseerd op het aantal geplande kinderen gedeeld door het maximaal aantal kindplaatsen per locatie, zoals geregistreerd bij Tabijn.

	BSO	Bezettingsgraad	Sport BSO	Bezettingsgraad Sport BSO	VSO	Bezettingsgraad	Peuteropvang	Bezettingsgraad
Bareel								
Plaatsen	Ma:90 Di: 90 wo: 80 do: 90 vrij: 80	92,1%			20	91,8%		
Dagen per week	5				5			
Kornak								
Plaatsen	80	55,4%	Ma: 10 Di: 20 Do: 20	61,7%				
Dagen per week	4		3					
De Otter								
Plaatsen	52 (56 per 1-9-18)	62,5%			10	58,5%		
Dagen per week	5				5			
Paulus								
Plaatsen	Ma: 30 Di: 50 Do: 50 Vrij: 20	99,5%					16	92,3%
Dagen per week	4						5	
Helmgras								
Plaatsen	50	68,0%	20	68,0%	20	44,3%		
Dagen per week	4		2		4			
Visser 't Hooft								
Plaatsen	40	55,3%			10	20,0%		
Dagen per week	5				4			
Tabijn Uitgeest								
Plaatsen	20	40,7%	10	79,2%				
Dagen per week	3		1					
Branding								
Plaatsen	10	48,8%						
Dagen per week	3							

Leeswijzer:

- Bovenstaande bezettingsgraad geeft geen bezetting weer over de daadwerkelijke bezetting. Het geplande aantal kinderen kan afwijken van de daadwerkelijke aantal kinderen door afwezigheid (i.v.m. ziekte of vakantie) en/of incidentele opvang (extra opvang of ruildagen).
- Sommige BSO's hebben per dag een verschillend maximaal aantal kindplaatsen (Bareel, Paulus) of tellen de bezetting bij een gesloten dag mee (Visser 't Hooft, Branding). Dit geeft een vertekend beeld van de bezettingsgraad en bij vergelijking tussen locaties.
- Door het gebruik van het totaal maximaal aantal kindplaatsen per locatie, geeft bovenstaande bezettingsgraad geen informatie over de kindaantallen van de basisgroepen van de locaties. Hierdoor kan deze informatie niet ingezet worden voor het bepalen van personele inzet.
- Op sommige dagen worden locaties samengevoegd (sport BSO Kornak is op maandag voor kinderen van Kornak en Tabijn Uitgeest). Hierdoor geeft bovenstaande bezettingsgraad soms een vertekend beeld.
- Sommige BSO's hebben gedurende het jaar 2018 het maximaal aantal kindplaatsen per locatie veranderend (bijvoorbeeld Paulus). Dit heeft invloed op de bezettingsgraad.
- Wegens personeelstekort wordt door sommige locaties het aantal geplande kinderen bewust lager gehouden, dan het maximaal aantal kindplaatsen (bijvoorbeeld Kornak). Dit heeft invloed op de bezettingsgraad.

Alle BSO's zijn aangesloten bij de Geschillencommissie Kinderopvang en in 2018 heeft deze commissie geen klachten hoeven te behandelen. De GGD bracht alle BSO's en de peuteropvang in 2018 een inspectiebezoek. De inspectierapporten zijn in te zien op de website van de school c.q. Tabijn.

2.2.10 Passend onderwijs

In het samenwerkingsverband Passend Onderwijs IJmond is Tabijn met veertien scholen vertegenwoordigd. De scholen zijn tevreden over de wijze waarop zij worden ondersteund door de medewerkers van dit samenwerkingsverband Passend Onderwijs. Inhoudelijke informatie is te vinden op www.passendonderwijsijmond.nl
In het samenwerkingsverband PO Noord-Kennemerland is Tabijn vertegenwoordigd met acht scholen. Ook de ondersteuning door de medewerkers van dit samenwerkingsverband verloopt naar tevredenheid. Inhoudelijke informatie is te vinden op www.ppo-nk.nl

3. PERSONEEL

3.1 Samenstelling van het personeelsbestand

Tabijn loopt aardig mee in de landelijke trends als het gaat om de samenstelling van het personeel. Ook bij Tabijn is er sprake van een vergrijzing van het personeelsbestand. In 2018 is 27% van het personeel 55 jaar en ouder (2017: 24%). Maar liefst 88% van onze medewerkers is vrouw (2017: 88%) en 62% van onze medewerkers werkt in deeltijd (0,8 fte en minder). In 2017 was dat nog 60%.

3.2 Personeelsbezetting, instroom en uitstroom

De schaarste op de arbeidsmarkt is ook bij Tabijn voelbaar. Vacatures worden nog steeds vervuld, maar het aanbod van personeel is gering en met name het tekort aan invulkrachten brengt de continuïteit van de dagelijkse bezetting en daarmee het onderwijs en de opvang van de kinderen, in gevaar.

Per 31 december 2018 zijn er 640 medewerkers in dienst van Tabijn (445 fte).

Tabijn kende in 2018 een instroom van 87,0 fte (2017: 60,4), waarvan 71,4 fte onderwijzend personeel (leerkrachten, onderwijsassistenten) (2017: 39,3).

De uitstroom bedroeg in 2018 56,5 fte (2017: 44,9), waarvan 6,7 fte ten gevolge van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Gezien het hoge percentage medewerkers dat 55 jaar en ouder is, voorzien we de komende jaren een hogere uitstroom ten gevolge van pensioen. Zowel op het niveau van het onderwijzend personeel als op directieniveau.

Een andere beweging die we zien is dat, waar leerkrachten voorheen het schooljaar afmaakten alvorens zij hun dienstverband met Tabijn beëindigden, zij tegenwoordig op willekeurige momenten in het schooljaar naar een andere werkgever vertrekken. Een nieuwe leerkracht moet halverwege het jaar de klas leren kennen en het werk oppakken dat de vorige leerkracht achterliet. Ook dit komt de continuïteit van het onderwijs niet ten goede.

Grafieken zie bijlage op blz. 75.

3.3 Instroom bevorderende maatregelen en behoud van personeel

Het tekort aan gekwalificeerde leerkrachten heeft er toe geleid dat er extra initiatieven worden ontplooid om hierin te voorzien. Dit kan gaan om het creëren van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden extra wervingsinspanningen maar ook om extra investeringen om zelf medewerkers op te leiden en hen te binden en boeien.

3.3.1 Doorbetaald partnerverlof

Een van de extra arbeidsvoorwaarden is het doorbetaald partnerverlof. Per 1 september 2018 is bij Tabijn het doorbetaald partnerverlof doorgevoerd. Deze regeling geeft medewerkers (partners van de moeder) gelegenheid om extra (doorbetaalde) tijd door te brengen met hun pasgeboren baby. Hoewel vanaf 1 januari 2019 ook het wettelijke geboorteverlof voor partners verruimd is (van 2 naar 5 dagen), is de regeling van Tabijn veel royaler: vier weken! Zie bijlage op blz 81.

3.3.2 Aanbrengbeloning

Eind 2017 ingevoerd en nog steeds van kracht gedurende heel 2018 is de aanbrengbeloning van € 500,- voor Tabijn medewerkers die een nieuwe collega aanbrengen. De regeling is uitgebreid voor het aanbrengen van medewerkers voor onze BSO's. Want ook het aanbod van goede pedagogisch medewerkers is gering.

3.3.3 Zij-instromers

De vijver van gekwalificeerde leerkrachten is nagenoeg 'leeggevestigd'. In schooljaar 2018-2019 is in samenwerking met collega-schoolbesturen Atlant en Fedra een zij-instromertraject opgestart.

In nauwe samenwerking met deze besturen is in 2018 geworven en geselecteerd om gezamenlijk een klas van zestien zij-instromers bij hogeschool InHolland vol te krijgen. Op zeven scholen van Tabijn is in september 2018 een zij-instromer gestart. Zij worden begeleid door de mentor van de school en de bovenschoolse opleiders van Tabijn. Gedurende het eerste halfjaar staan zij boventallig – naast de leerkracht – op de groep. Gaandeweg het eerste jaar

nemen zij de groep over. In het tweede jaar van hun opleiding draaien ze volledig zelfstandig een andere groep op een andere Tabijnschool. Op deze wijze investeert Tabijn in het vergroten van de vijver van beschikbare leerkrachten.

3.3.4 Kweekvijver voor schoolleiders

Een andere kweekvijver is die voor schoolleiders. In 2018 is een nieuwe kweekvijver van potentiële schoolleiders gestart. Het kweekvijvertraject biedt Tabijnleerkrachten de mogelijkheid om binnen de eigen organisatie door te groeien naar een leidinggevende positie. De kweekvijverkandidaten krijgen de opleiding voor schoolleider door Tabijn vergoed. Ook wordt er extra budget vrijgemaakt om in de vorm van een stage praktijkervaring op te doen als leidinggevende. Dit kan op de eigen of een andere school. Op die manier behouden we onze 'toppers' en bieden we doorgroeiperspectief. In 2018 zijn twee nieuwe kweekvijverkandidaten met hun traject gestart. In totaal zijn er eind 2018 vijf kweekvijverdeelnemers.

3.4 Scholing en deskundigheidsbevordering

Bij Tabijn werd in 2018 circa 7,7% van de loonsom besteed aan scholing en deskundigheidsbevordering. Het betreft zowel teamscholing als individuele scholing. Tabijn stimuleert de eigen verantwoordelijkheid van medewerkers voor hun persoonlijke ontwikkeling door middel van opleiding en scholing en heeft daarvoor enige jaren geleden de Tabijnacademie in het leven geroepen. Het aanbod sluit aan bij de strategische doelen van Tabijn. De Tabijnacademie is een laagdrempelig en aantrekkelijk digitaal systeem waarin medewerkers hun eigen scholingsprogramma kunnen vormgeven.

De werkgroep die zich bezig houdt met het aanbod op de Tabijnacademie heeft ervoor gekozen om, gebaseerd op de strategische keuze om kinderopvang bij Tabijn uit te breiden en de BSO te versterken, vanaf schooljaar 2018-2019 meer scholingsaanbod te creëren voor de BSO. Zo heeft een deel van de BSO medewerkers in 2018 een opleiding gevolgd gericht op de interactievaardigheden van pedagogisch medewerkers.

3.4.1 Tabijnacademie en Tabijncafé

In april 2018 is het nieuwe aanbod voor het schooljaar 2018-2019 gelanceerd met de jaarlijkse digitale brochure. Naast het aanbod dat gepresenteerd stond op de website is ook aandacht besteed aan training van BSO medewerkers met de training 'Oog voor Interactie' van het NJI (Nederlands Jeugdinstituut) en een aantal modules met betrekking tot het jonge kind. Ook zijn de programma's van 'Met Sprongen Vooruit' wederom succesvol gebleken.

De BHV trainingen zijn, in overleg met Soliede Opleidingen, sinds januari 2018 zo ingericht dat zowel leerkrachten als pedagogisch medewerkers getraind worden op eerste hulp voor kinderen volgens de aangepaste wet- en regelgeving per 1 januari 2018.

Evenals vorige jaren konden leerkrachten zich vanaf eind april tot eind juni inschrijven voor de trainingen. Eind juni werd bekend welke trainingen voldoende deelnemers hadden om door te laten gaan. Trainingen met onvoldoende deelnemers werden na de zomer nogmaals opengesteld voor inschrijving.

Het TabijnCafé is een ontmoetingsplaats binnen de Tabijnacademie voor alle collega's die behoefte hebben aan (meer) inspiratie binnen het onderwijs. In het voorjaar van 2018 heeft School of Life twee 'talks' verzorgd met als onderwerp 'Losser werken' en 'Beter leren ruzie maken'.

In het najaar werd een bekende UEFA scheidsrechter uitgenodigd voor een inspirerende lezing over 'Hoe ga jij om met weerstand'.

	2018	2017
Aanbod trainingen	44*	35
Uitgevoerde trainingen**	21	22
Aantal cursisten	254	199
Gevolgd e-learningmodules	55	101

*Betreft volledige aanbod schooljaar 2018-2019

** t/m 31 december 2018

3.4.2 Collegiale consultatie

Tabijn heeft ervoor gekozen om het leren van en met elkaar onder andere te stimuleren door collegiale consultatie. Op alle scholen is er aandacht voor dit onderwerp. Dat gebeurt door toepassing van het model Lesson Study en observatie in de klas van een collega aan de hand van een leervraag. Het belang van deze activiteit en de behoefte om kennis te nemen van elkaars (klassen)praktijk wordt door iedereen onderschreven. Daar waar het lastig is voor leerkrachten om daadwerkelijk in elkaar de klas te observeren wordt de iPad ingezet.

3.4.3 Informeel leren

Bij Tabijn is in de achterliggende jaren veel geïnvesteerd in informeel leren. Er zijn diverse mogelijkheden om met elkaar en van elkaar te leren op alle niveaus in de organisatie. Er zijn professionele leergemeenschappen (PLG's) en netwerkbijeenkomsten voor schoolleiders (directeuren en adjuncten), intern begeleiders en leerkrachten. Een bijkomend effect is dat dergelijke bijeenkomsten ontmoetingen faciliteren over de scholen heen, waardoor het 'Tabijngevoel' wordt versterkt.

3.4.4 Studiereis (BETT)

The BETT is de grootste onderwijs en ict-beurs ter wereld, en wordt in het begin van het jaar gehouden in Londen. In 2018 heeft de voorzitter CvB, een groep van directeuren, afvaardiging van de ict-dienst, intern begeleiders en leerkrachten van Tabijn de beurs bezocht. Het bezoek aan de beurs was gecombineerd met een bezoek aan verschillende Britse onderwijsinstellingen. De deelnemers konden op het gebied van ICT en onderwijs zelf de nieuwste ontwikkelingen zien en verschillende demo's bezoeken. De deelnemers gaven unaniem aan de reis als zeer inspirerend te hebben ervaren.

De studiereis heeft ertoe bijgedragen dat programmeren op de scholen een impuls heeft gekregen.

3.4.5 Begeleiding van startende leerkrachten en stagiaires

Tabijn heeft als lerende organisatie de kwaliteit en professionaliteit van haar medewerkers hoog in het vaandel staan. Binnen Tabijn zijn twee bovenschoolse opleiders werkzaam. De belangrijkste doelstelling van het bovenschools opleiden is het scouten, werven, selecteren en begeleiden van aankomende en zittende leerkrachten. De bovenschoolse opleiders fungeren als belangrijkste schakel tussen onze stagebiedende scholen en de opleidingsinstituten. Ook zijn zij de contactpersonen voor de mentoren en de studenten op de scholen. In samenwerking met hogeschool Inholland Alkmaar/Haarlem en Ipabo Alkmaar/Amsterdam leiden de bovenschoolse opleiders mentoren en studenten op. Hierbij werken ze nauw samen met de directies en stagecoördinatoren van alle Tabijnscholen. Tevens werven en plaatsen zij in samenwerking met het stagebureau van Tabijn de studenten op de stagescholen. In het stagejaar 2018 zijn er binnen Tabijn 201 stageplaatsen beschikbaar gesteld en zijn er daadwerkelijk 154 ingevuld, waarvan 47 eerstejaars studenten, 41 tweedejaars studenten, 28 derdejaars studenten en 38 vierdejaars studenten waarvan 25 betaald als LIO'er.

De bovenschoolse opleiders bezoeken en beoordelen alle Inholland studenten en vanaf september 2018 zijn tevens alle iPabo studenten bezocht.

Daarnaast hebben de bovenschoolse opleiders geparticipeerd in de werkplekassessments van de eerste- en vierdejaars Ipabo studenten en de eindassessments van de vierdejaars Inholland studenten.

Er heeft structureel overleg plaatsgevonden met de schoolcontactpersonen van zowel Inholland als Ipabo. Vanaf september 2018 heeft Tabijn samen met de besturen Atlant en Fedra is Tabijn een zij-instroomtraject gestart. Samen met Inholland Haarlem hebben zij een goed en gedegen programma opgezet. Vanaf het schooljaar 2018-2019 hebben 7 zij-instromers een werkplek gekregen op een aantal van onze scholen. Deze werknemers worden begeleid en beoordeeld door één van de bovenschoolse opleiders. Ook vind er afstemming plaats met de desbetreffende directeur over de eindbeoordeling.

Het afgelopen jaar hebben de bovenschoolse opleiders samen met de personeelsfunctionarissen de sollicitatiegesprekken met nieuwe leerkrachten gevoerd wat heeft geleid tot een breder beeld van de sollicitant. In 2018 zijn zoals beschreven staat in het plan *Beleid begeleiding startende leerkrachten en nieuwe medewerkers* Honderd zestien startende leerkrachten en nieuwe medewerkers zijn volgens dit plan begeleid.

Indien er behoefte is aan intensievere begeleiding op de werkvloer, kan daar in samenspraak met de directie van de school voor gekozen worden.

- In 2018 is er voor 6 leerkrachten een extra begeleidingstraject verzorgd.
- In 2018 is er wegens onvoldoende belangstelling geen mentorentraining verzorgd.
- In 2018 is eenmaal een bijeenkomst voor stagecoördinatoren georganiseerd.
- In 2018 is driemaal een bijeenkomst voor nieuwe medewerkers georganiseerd met als doel, kennis te maken met de organisatie. De voorzitter CvB is daarbij aanwezig.

Het afgelopen jaar hebben de bovenschoolse opleiders alle nascholingsbijeenkomsten gevolgd op zowel de Ipabo als Inholland. Ook hebben zij met regelmaat overleg gehad met de besturen van Surplus en SKO West Friesland aangaande de begeleiding van studenten en startende leraren.

Daarnaast hebben zij enkele conferenties bezocht die te maken hadden met het opleiden en begeleiden van leraren.

3.4.6 Inzet werkdrukgeden

In 2018 werden vanuit de overheid werkdrukgeden beschikbaar gesteld. De inzet van werkdrukgeden werd door teams zelf bepaald. Al het beschikbare geld (€ 870.000) 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 activiteitencoördinator of eventmanager
- Aanstelling van vakdocenten

In maart 2019 vindt een evaluatie van de ingezette werkdrukgeden plaats en wordt per team bekeken op welke manier de werkdrukgeden in schooljaar 2019-2020 worden besteed.

3.4.7 Verzuim en arbo

Het verzuimpercentage bedroeg in kalenderjaar 2018: 5,1% (in 2017 was dit 5,4%).

Dat is hoger dan het ons ten doel gestelde percentage van 4,8%, maar lager dan het verzuim in het primair onderwijs (5,9% in 2017). De begeleiding van arbeidsongeschikte medewerkers is gericht op een zo spoedig mogelijke werkhervatting waar mogelijk. Beter nog is het voorkomen van verzuim en verzuimpreventie heeft dan ook de nodige aandacht in het arbobeleid. Jaarlijks wordt bovenschools het arboplan van het vorige jaar geëvalueerd en bijgesteld voor het komend jaar. Het profiel van de bovenschoolse preventiemedewerker (die 0,1 fte per week ten behoeve van arbo werkzaam is), is in 2018 opnieuw tegen het licht gehouden en vastgesteld.

3.5 Werkgeverschap

3.5.1 Duurzame inzetbaarheid, het preventief medisch onderzoek en werkdruk

Tabijn heeft duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers hoog in het vaandel. De projectgroep duurzame inzetbaarheid komt tot voorstellen op het gebied van de bevordering daarvan. Hun advies is onder andere gebaseerd op de uitkomsten van het preventief medisch onderzoek (PMO) dat eind 2017, begin 2018 op alle scholen van Tabijn plaats vond.

Resultaten Preventief medisch onderzoek (PMO)

Zo'n 71% van onze medewerkers heeft in 2018 deelgenomen aan het preventief medisch onderzoek dat enerzijds tot doel had om medewerkers te voorzien van individuele tips en adviezen ten aanzien van hun gezondheid mede in relatie tot hun werk en anderzijds om Tabijn een aantal inzichten te verschaffen op grond waarvan zij haar personeelsbeleid verder vorm kan geven. De belangrijkste uitkomsten uit het PMO waren:

- 36% Tabijnmedewerkers ervaart werkdruk, bij 27% daarvan levert dit werkstress (o.a. klachten aan het bewegingsapparaat 26%) en vermoeidheid (28%) op.

- Werkdrukervaring is bij vrouwen hoger dan bij mannen.
- Medewerkers in de leeftijdscategorieën 35-44 jaar en 55+ ervaren relatief meer werkdruk.
- Werkplezier en betrokkenheid bij Tabijnscholen is hoog.
- Er kan meer energie gehaald worden uit 'zelfstandigheid en inspraak', 'leermogelijkheden in het werk' en 'arbeidstijden/planning'.
- 39% van onze medewerkers mag zich gezondere leefgewoontes aanmeten.
- Veel antwoorden op de open vragen hebben betrekking op werkdruk/administratieve last.
- Veel antwoorden op de open vragen hebben betrekking op arbeidsomstandigheden (gebouw, luchtkwaliteit, temperatuur, hygiëne).

De resultaten zijn vergeleken met een kleine groep scholen (ongeveer ter grootte van het aantal scholen van Tabijn). De scores van Tabijn op het gebied van ervaren werkdruk en werkstress zijn lager dan bij de referentiegroep en ten aanzien van betrokkenheid en vitaliteit hoger.

Veruit de belangrijkste bronnen van energie in het werk zijn de werkrelatie met collega's, de relatie met de direct leidinggevende en de taakinhoud. Geen wonder dat de nieuwe kernwaarde 'plezier' voor zoveel Tabijnmedewerkers van groot belang is.

4. BEDRIJFSVOERING

4.1. ICT

Met ISSYS ICT zijn afspraken gemaakt over het monitoren van de externe back-ups van het onderwijsbureau. Wizzo is een nieuwe partner. Zij zijn gevestigd op Trompet 2 en kunnen in geval van uitval van de ict-dienst het beheer waar nodig overnemen voor de meest kritische processen.

De ict-dienst heeft in nauw overleg met huisvesting overlegd over benodigde aansluitpunten (outlets voor netwerken) bij renovatie trajecten. Daar waar nodig zijn muren verstevigd voor het ophangen van touchscreens.

4.1.1 Algemene verordening gegevensbescherming

Op 5 mei 2018 is de AVG wetgeving van kracht gegaan. Tabijn volgt de richtlijnen van Kennisnet en heeft de benodigde documenten opgeleverd. Ook is gekozen voor het tijdelijk aanstellen van een interne Functionaris Gegevensbescherming. De ict-consultant heeft een post-HBO opleiding tot privacy officer opgestart. Alle scholen hebben een voorlichtingsbijeenkomst bijgewoond.

4.2 Huisvesting

4.2.1 Eigentijdse huisvesting

Stichting Tabijn ziet eigentijdse huisvesting en inrichting daarvan als basis voor goed onderwijs op de Tabijnscholen. De meeste scholen zijn gevestigd in moderne en adequate gebouwen (zonder onderhoudsachterstanden) welke zijn toegerust voor het onderwijs van nu en morgen. Waar mogelijk wordt gekeken naar duurzame oplossingen bij het onderhoud en aanpassingen van de gebouwen en worden maatregelen getroffen die energie besparen.

4.2.2 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. Het betreft keuringen aan elektrische installaties, gasinstallaties, alarminstallaties, verwarmingsinstallaties, brandblusmiddelen, noodverlichting en speeltoestellen. In 2018 zijn de verplichte SCIOS keuringen aan de gasinstallaties weer uitgevoerd en ook zijn bij diverse scholen periodiek de NEN 3140 keuringen van de elektrische installaties uitgevoerd. Een energiebesparende maatregel was het isoleren van alle verwarmingsleidingen in de stookruimten. De daken van twee scholen en het kantoor zijn voorzien van zonnestroominstallaties.

4.2.3 Vernieuwing en renovatie (korte termijn)

Basisschool De Duif in Heiloo groeit in leerlingaantal, in overleg met de gemeente is een noodgebouw geplaatst in het plantsoen naast de school.

Basisschool Het Baken blijft groeien, het ruimteprobleem van de school is tijdelijk opgelost door in het nabijgelegen leegstaande winkelpand een tweede groep te plaatsen en op het einde van het jaar is een kleine groepsruimte ingericht op de verdieping. De buitenschoolse opvang heeft nu ruimte in de teamkamer en de aula. Met de gemeente wordt gesproken over een definitieve oplossing voor het ruimteprobleem bij Het Baken.

4.2.4 Vernieuwing en renovatie (lange termijn)

Met de Gemeente Uitgeest wordt gesproken over het realiseren van een nieuw te bouwen integraal kindcentrum. Binnen de Gemeente is na de raadsverkiezingen het geluid ontstaan om in plaats van een integraal kindcentrum in het oude centrum twee scholen (kindcentra) te bouwen.

Met de gemeente Castricum wordt gesproken over de huisvesting van de Cuneraschool. De wens van Tabijn is het realiseren van een IKC op een locatie, centraal gelegen in Bakkum. Ook nieuwbouw van de Visser 't Hooftschool in Castricum Oost wordt besproken met een collega-schoolbestuur en de gemeente. Diverse gemeenten (o.a. Bergen, Heemskerk, Castricum) zijn een nieuw Integraal Huisvestingsplan (IHP) aan het opstellen, hier zijn alle schoolbesturen bij betrokken en wordt er gekeken naar de toekomst van de schoolgebouwen in deze gemeenten.

5 BETROKKEN OUDERS EN SAMENWERKING MET EXTERNE PARTIJEN

5.1. Samen sterk!

5.1.1 Digitaal portfolio

Het invoeren van een digitaal portfolio is erg schoolspecifiek. Ondanks de positieve geluiden van de eerste gebruikers wordt het instrument nog niet breed ingezet. De mogelijkheden om portfolio's in te zetten zijn heel divers. Alle scholen hebben met Social Schools een platform waarop de school de leerresultaten van leerlingen kan publiceren.

5.1.2 GMR nieuwe vorm

2018 was het eerste volledige jaar waarin de GMR in nieuwe opzet opereerde. Eind 2017 was de GMR teruggebracht naar veertien leden: zeven ouder- en zeven personeelsleden. Er kan efficiënt en slagvaardig vergaderd worden en tevens lijkt de kleinere zetting de betrokkenheid te vergroten. Kortom, de nieuwe vorm bevalt goed en zal worden voortgezet. Met welke bespreekpunten de GMR bezig was leest u in het verslag op blz. 85.

5.1.3 Playing for Success

Tabijn heeft ook in 2018 weer deelgenomen aan Playing for Success. De doelstelling van Playing for Success Alkmaar is om leerprestaties van kinderen tussen 9 en 14 jaar te verbeteren door ze een programma aan te bieden, in een motiverende en uitdagende omgeving; het AFAS stadion van voetbalclub AZ.

Playing for Success is een naschools programma voor kinderen die (tijdelijk) om sociaal emotionele redenen niet presteren zoals van ze verwacht wordt. Het programma leidt tot meer zelfvertrouwen en motivatie en daardoor tot betere prestaties.

In december 2018 is het 5-jarig jubileum van Playing for Success gevierd.

In 2018 hebben 46 leerlingen van verschillende Tabijnscholen het programma succesvol doorlopen.

6 FINANCIËEL BELEID

6.1 Financiële positie balansdatum

Per ultimo 2018 is er over het algemeen beschouwd sprake van een sterke financiële positie voor Tabijn. De belangrijkste graadmeters (zie overzicht kengetallen), de liquiditeit, solvabiliteit en kapitalisatiefactor laten gezonde waarden zien.

De **liquiditeit** geeft de verhouding weer tussen de vlottende activa en de kortlopende schulden en is daarmee een maatstaf voor de mate waarin de organisatie aan haar kortlopende verplichtingen kan voldoen. Een *current ratio* liquiditeit van tenminste 1,0 kan als gezond worden aangemerkt; alleen dan zijn er immers voldoende geldmiddelen om de kortlopende schulden af te lossen. De *current ratio* liquiditeit van Tabijn bedroeg 1,9 (2017: 2,3) per ultimo 2018.

De **solvabiliteit** is een kengetal voor de mate waarin een organisatie op langere termijn aan haar financiële verplichtingen kan voldoen. Door de inspectie van het onderwijs is in december 2012 besloten de minimum indicatie voor de solvabiliteit (de verhouding tussen het eigen vermogen en totaal vermogen) te verhogen van 20% naar 30%. De solvabiliteitsratio van Tabijn bedroeg 56,8% (2017: 59,8%) per einde 2018. Ook dit financiële kengetal bevindt zich derhalve boven de minimumnorm.

De **kapitalisatiefactor** beoogt tot uitdrukking te brengen dat onderwijsinstellingen misschien een deel van hun kapitaal niet of inefficiënt benutten voor de vervulling van hun taken. De kapitalisatiefactor geeft de verhouding aan tussen balanstotaal (minus boekwaarde gebouwen en terreinen) en totale baten. De bovengrens is gesteld op 35%. Bij Tabijn is deze ultimo 2018 35,9% (2017: 37,8%).

6.2 Analyse van het resultaat

Tabijn heeft het boekjaar 2018 afgesloten met een negatief exploitatieresultaat van € 144.000. Het resultaat is gunstiger dan het negatieve begrote tekort à € 500.000.

Het verloop resultaat 2018 van de begroting naar de realisatie ziet er als volgt uit:

Resultaat 2018	Realisatie	Begroot	Vershil
structureel	€ -750.000	€ - 500.000	€ 250.000
Incidenteel			
Bruidsschat SWV IJmond	€ 313.000		
Transitievergoeding na ontslag bij twee jaar ziekte	€ 42.000		
Vrijval voorzieningen wachtgeld	€ 77.000		
Onttrekking voorzieningen	€ -373.000		
Dotatie voorzieningen	€ 547.000		
	€ 606.000		
Resultaat	€ -144.000	€ -500.000	€ - 356.000

Het structurele resultaat ligt hoger dan het begrote resultaat.

In 2018 is een nieuwe CAO-PO afgesloten en met ingang van schooljaar 2018-2019 zijn er gelden ter beschikking gesteld voor verlagen werkdruk. De baten zijn daardoor hoger uitgevallen dan begroot. De personeelslasten zijn eveneens hoger dan begroot door de nieuwe cao-PO en de werkdrukgeden. Per saldo (baten minus personeelslasten) is er € 180.000 meer uitgegeven. Dit wordt voor € 130.000 verklaard door inhuur personeel op de afdeling HRM ten behoeve van vervanging ziekte en werven en behouden van personeel (lerarentekort). Aan de materiele kant is er aan huisvestingskosten (klein onderhoud en materialen en onderhoud aan de werktuigkundige installaties) € 60.000 meer uitgegeven dan begroot. Door lage rentestand zijn de rente-opbrengsten € 10.000 lager uitgevallen.

Het incidentele resultaat is per saldo € 606.000 positiever uitgevallen.

Op 6 december 2018 heeft het samenwerkingsverband (SWV) IJmond besloten om de Bruidsschat die het SWV in 2014 heeft ontvangen terug te betalen aan de schoolbesturen. De gelden ad. € 312.982,- moeten worden besteed in het kader van Passend Onderwijs en zijn aan een bestemmingsfonds toegevoegd.

Vanaf 1 april 2020 kunnen de uitbetaalde transitievergoedingen bij ontslag na twee jaar ziekte met terugwerkende kracht per 1 juli 2015 teruggevorderd worden. In 2016 heeft Tabijn aan één medewerker een transitievergoeding betaald.

Door de krapte op de arbeidsmarkt zijn er in 2018 weer veel leerkrachten aan het werk gegaan. Dit heeft geleid tot een vrijval van de voorziening wachtgelduitkeringen ad. € 77.000.

Aan de voorzieningen jubileumuitkeringen en langdurig zieken is in 2018 € 373.000 onttrokken en € 547.000 gedoteerd.

6.3 Investerings en financieringsbeleid

Tabijn wil, indien de noodzaak daartoe aanwezig is, binnen aanvaardbare risico's, financiering aantrekken tegen zo laag mogelijke financieringskosten. Tabijn zal, als daar aanleiding voor is, afspraken maken met de huisbankier over een overeen te komen kredietlimiet. In het boekjaar 2018 heeft Tabijn geen financiering aangetrokken. Tabijn heeft eind 2018 4% van haar liquide middelen belegd in obligaties.

6.4 Treasuryverslag

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 2018 heeft Tabijn gehandeld overeenkomstig de vastgelegde afspraken in het treasury-statuut. Het spaargeld is vanuit het oogpunt van risicospreiding over twee (systeem) banken (huisbankier RABO en ABNAMRO-MeesPierson) verdeeld.

6.5 Onderzoek en ontwikkeling

In het hoofdstuk 2 'Onderwijs en opvang' wordt verslag uitgebracht over onderzoek en ontwikkeling op de scholen van Tabijn. Alle gemaakte kosten en investeringen zijn in de jaarcijfers verwerkt.

6.6 Inzet werkdrukgeden

Op iedere school is het gesprek met het volledige schoolteam gevoerd over de knelpunten die werknemers ervaren en de oplossingen die zij hiervoor zien en bepalen. In het gesprek over de aanpak van de werkdruk is besproken welke maatregelen er in de school kunnen worden genomen om de werkdruk te verminderen. Op basis van dit gesprek is door de schoolleider een bestedingsplan opgesteld voor de inzet van de extra werkdrukmiddelen voor het schooljaar 2018/2019. Voor het schooljaar 2018/2019 is er € 155,56 per leerling beschikbaar.

Nagenoeg al het beschikbare geld (€ 870.000) wordt besteed aan inzet van personeel (97%). Van de overige 3% gaat 2% naar materieel en 1% naar professionalisering.

De inzet van personeel wordt heel divers vorm gegeven:

- uitroosteren van leerkrachten
- Extra ondersteuning in de groep(en)
- activiteiten-coördinator
- eventmanager
- inzet van vakdocenten

De gesprekken hebben ook geleid tot niet-financiële afspraken, bijvoorbeeld:

- nog maar twee in plaats van vier groepsplannen per schooljaar

- 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.
- gesprekken met ouders overdag en minder in de avond, uiteraard rekening houdend met de agenda van de ouders
- terugbrengen van het aantal jaardoelen
- ruimte vrijmaken voor teambuilding en ontspanningsmomenten

6.7 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum te vermelden.

6.8 Continuïteitsparagraaf/risicomanagement

Het ministerie van OCW heeft de continuïteitsparagraaf in het leven geroepen om de financiële gevolgen van het gevoerde en te voeren beleid in kaart te brengen. Het opstellen van de continuïteitsparagraaf moet zorgen voor inbedding van het proces dat zicht biedt op de majeure ontwikkelingen in de nabije toekomst en het helder in beeld brengen van de gevolgen voor het resultaat en de vermogenspositie, en het gesprek hierover met de Raad van Toezicht. Voor Tabijn ziet dit er als volgt uit:

A1. Personele bezetting en leerlingaantallen

Kengetal (Stand 31/12)	R-2018	B-2019	B-2020	B-2021
Personele bezetting in FTE				
- Management/directie	35,4	35,4	35,4	35,4
- Onderwijzend personeel	313,9	313,9	304,9	304,9
- Overige medewerkers	83,5	83,5	82,5	82,5
- Totaal	432,8	432,8	422,8	422,8
Leerlingen aantal 1/10	5.626	5.614	5.450	5.450

R = Realisatie

B = Begroting

Toelichting

Tabijn zit met haar scholen vooral in dorpen waarbij sprake is van afname van het aantal geboorten en daardoor afname van het aantal leerlingen. Er is echter ook groei waarneembaar door nieuwbouw wijken, verhuizingen vanuit de grote stad en het merk Tabijn. Tabijn verwacht aan het eind van schooljaar 2019-2020 op een aantal scholen een terugloop door hogere uitstroom van groepen 8. De instroom zal deze forse uitstroom niet volledig kunnen opvangen. Na schooljaar 2019-2020 is de prognose dat het aantal leerlingen stabiliseert. In tegenstelling tot de verwachte krimp is Tabijn in 2018 ten opzichte van 2017 (peildatum 1 oktober) licht gestegen.

Door de daling van het aantal leerlingen zullen de komende jaren de reguliere inkomsten teruglopen en zal er minder personeel nodig zijn. Aan de andere kant is in 2018 door het ministerie OC&W geld beschikbaar gesteld in het kader van de werkdrukverlaging. Per 1 augustus 2019 neemt dit bedrag nog eens met 40% toe. Structureel komt er vanaf schooljaar 2019-2020 ruim € 1.200.000 beschikbaar. Deze extra gelden worden nagenoeg volledig besteed aan inzet van personeel.

Rekening houdend met de natuurlijke uitstroom van medewerkers door vervroegde pensionering en door toenemende mobiliteit zal Tabijn blijven werven. Met de huidige krappe arbeidsmarkt is dit een mooie uitdaging om goed en gekwalificeerd personeel aan te trekken.

6.9 Samengevatte jaarrekening

A2. De meerjarenbegroting

Activa	R-2018	B-2019	B-2020	B-2021
(x € 1.000)				
Vaste Activa				
Materiele VA	8.839	9.069	8.543	7.976
Financiele VA	450	450	450	450
Totaal Vaste activa	9.289	9.519	8.993	8.426
Vlottende activa	7.122	5.849	5.226	5.366
Totaal activa	16.411	15.368	14.219	13.792
Passiva				
Eigen vermogen				
Algemene reserve	2.385	2.133	2.142	2.351
Bestemmingsreserve publiek	4.360	3.503	2.751	2.016
Bestemmingsreserve privaat	2.263	2.263	2.263	2.263
Bestemmingsfonds publiek	313	313	313	313
Totaal eigen vermogen	9.321	8.212	7.469	6.943
Voorzieningen	3.320	3.386	2.980	3.079
Langlopende schulden	0	0	0	0
Kortlopende schulden	3.770	3.770	3.770	3.770
Totaal passiva	16.411	15.368	14.219	13.792

R = Realisatie

B = Begroting

Door jaarlijkse overbesteding, hogere investeringsvolume (dan de afschrijvingslasten) en een hogere onttrekking dan dotatie aan de onderhoudsvoorziening zal de liquiditeit vanaf 2019 tot en met 2021 met ruim € 1,8 mln teruglopen. De verwachting is dat de liquiditeit eind 2021 uit zal komen op € 1,3 mln.

Staat Baten en Lasten

Baten	R- 2018	B-2019	B-2020	B-2021
(x € 1.000)				
Rijksbijdrage	31.468	31.476	31.060	30.449
Overige overheidsbijdragen en subsidies	454	354	243	226
Overige baten	2.454	2.336	2.470	2.670
Totaal baten	34.376	34.166	33.773	33.345
Lasten				
Personeelslasten	28.812	29.362	28.665	28.098
Afschrijvingen	1.180	1.368	1.410	1.351
Huisvestingslasten	2.110	2.087	2.074	2.074
Overige lasten	2.435	2.479	2.388	2.369
Totaal lasten	34.537	35.296	34.537	33.892
Saldo baten en lasten	-161	-1.130	-764	-547
Saldo financiële baten en lasten	17	21	21	21
Totaal resultaat	-144	-1.109	-743	-526
Incidentele baten en lasten in totaal resultaat	0	0	0	0

R = Realisatie

B = Begroting

Toelichting meerjarenbegroting

De scholen zetten een groot deel van de schoolreserves de komende jaren in. Dit leidt tot het volgende overbestedingsoverzicht.

overbesteding	2019	2020	2021	2019-2021
scholen	€ 857.000	€ 752.000	€ 735.000	€ 2.344.000
bovenschools	€ 252.000	€ 141.000	€ 141.000	€ 534.000
Algemeen		€ -150.000	€ -350.000	€ -500.000
totaal	€ 1.109.000	€ 743.000	€ 526.000	€ 2.378.000

Door deze overbesteding 2019-2021 zal het weerstandsvermogen eind 2021 op de norm van 20% uitkomen. Wat betreft de structurele baten en lasten zal in de komende jaren wel sprake zijn van evenwicht op de begroting.

Overbesteding scholen

Door de ruime schoolreserves is er bij de scholen in 2019 wederom sprake van overbesteding. De hoogte van de reserve van de scholen loopt behoorlijk uiteen, echter nagenoeg alle scholen gaan in 2019 overbesteden. De totale reserve van scholen ligt aanzienlijk boven de minimale reserve.

Overbesteding bovenschools

	2019	2020	2021	2019-2021	2022	2019-2022
innovatiefonds	€ 75.000	€ -	€ -	€ 75.000		€ 75.000
koersplan 19-22	€ 177.000	€ 141.000	€ 141.000	€ 459.000	€ 132.000	€ 591.000
totaal	€ 252.000	€ 141.000	€ 141.000	€ 534.000	€ 132.000	€ 666.000

Innovatiefonds

Het CvB van Tabijn heeft voor de jaren 2018 en 2019 € 75.000,- euro per jaar in de begroting opgenomen voor een zogenaamd innovatiefonds. Dit fonds is bedoeld om ruimte te geven aan vernieuwende, innovatieve ideeën die als doel hebben: **toegevoegde waarde te creëren voor Tabijn**.

In 2018 zijn twee projecten opgestart.

1. een speciale voorziening “De Cocon” creëren voor kleuters, met een gesignaleerde taalachterstand met als doel deze kleuters beter voor te bereiden op instroming in het reguliere onderwijs. Budget : € 50.000.
2. Techniek een prominente plaats (creatieve Maakplaats) geven op de buitenschoolse opvang. Budget: € 15.000.

Koersplan 2019-2022

Het koersplan heeft betrekking op de kalenderjaren 2019 tot en met 2022. Het jaarplan CvB wordt per schooljaar vastgesteld. Om het koersplan gelijk te laten lopen met het kalenderjaar is de looptijd van het jaarplan CvB eenmalig anderhalf jaar (1 augustus 2018 tot en met 31 december 2019). Vervolgens zal er een jaarplan opgesteld worden met een looptijd van 1 januari 2020 t/m 31 december 2020.

Bovenstaande ambities worden verder vertaald in het jaarplan CvB, waarvan € 500.000 (1,5% van de totale inkomsten) voor kalenderjaar 2019 beschikbaar is.

De afgelopen twee jaar is het resultaat veel positiever uitgevallen dan begroot en zijn de schoolreserves toegenomen. Van een aantal scholen zal een deel van de schoolreserves, totaal € 591.000, de komende vier jaar ingezet worden voor Tabijnbrede doelen, die aansluiten bij het koersplan 209-2022 en de daarin verwoorde ambities.

De volgende projecten zijn in het jaarplan CvB opgenomen:

Jaarplan CvB 2019-2021				
	begroot	begroot	begroot	
Project	2019	2020	2021	
Kwaliteit zichtbaar verankeren	€ 2.000			
Pedagogisch beleid	€ 5.000			
Digitaal Burgerschap	€ 25.000			
Implementatie strategisch personeelsbeleid (zij-instromers)	€ 93.500			
Leiderschapsprogramma	€ 15.000			
Studiereis Kindcentra	€ 20.000			
Toekomstbestendige organisatiestructuur	€ 15.000			
Stappenplan om te komen tot kindcentra	€ 4.000			
onderzoeksopdracht IKC-ontwikkeling en profilering/brede ontwikkeling	€ 6.000			
PR Koersplan	€ 18.000			
2018-2019 Stimuleren 21ste- eeuwse vaardigheden	€ 18.000			
Kweekvijver 3 deelnemers fase 2 (incl. stageplekken)	€ 55.000			
Kweekvijver 2 deelnemers fase 1 (incl. stageplekken)	€ 66.000			
traject Uitgeest	€ 28.000			
Jaarplan (eindopbrengsten)	€ 129.500	€ 200.000	€ 200.000	
Jaarplan: nog nader in te vullen	€ -	€ 300.000	€ 300.000	
totaal	€ 500.000	€ 500.000	€ 500.000	
Financiering schoolreserves t.b.v. ambities Koersplan 19-23 totaal € 591.000				
	begroot	begroot	begroot	begroot
Activiteiten	2019	2020	2021	2022
Inzet bovenschoolse muzikspecialist (2,Ofte)	€ 150.000	€ -	€ -	€ -
Tabijnbrede dance en muziek-event	€ 20.000	€ -	€ -	€ -
Speel- en buitenruimtes (investering 2019: € 100.000) *	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000	€ 7.000
Nog nader in te vullen		€ 134.000	€ 134.000	€ 125.000
totaal	€ 177.000	€ 141.000	€ 141.000	€ 132.000
* de afschrijvingskosten worden vanaf 2023 in de reguliere bovenschoolse begroting verwerkt.				

Algemeen

Het weerstandsvermogen zou door de overbesteding 2019-2021 onder de norm uitkomen. Om dit te voorkomen is een taakstelling voor 2020 van € 150.000 en voor 2021 van € 350.000 opgenomen. Het definitieve jaarresultaat 2018 en het voorlopige jaarresultaat 2019 zal de komende tijd het eigen vermogen veranderen en heeft direct invloed op de hoogte van de taakstelling. Tevens wordt in 2019 onderzoek gedaan naar de hoogte van de norm van het weerstandsvermogen. Er zullen verschillende scenario's uitgewerkt worden om de (advies)norm nader te beschouwen en eventueel opnieuw vast te stellen. Bij het opstellen begroting 2020-2022 in het najaar 2019 zal er duidelijkheid zijn over de hoogte van de taakstelling.

B1 Rapportage risicobeheersingssysteem

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

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

- Treasurystatuut
- Periodiek verbijzonderde interne controles
- Planning en controlcyclus
- Periodieke risicoanalyse
- Functiescheiding en interne controle in processen;

- Externe controle door de accountant en de inspectie van het onderwijs.

Eind 2017 is een start gemaakt met risicomanagement. In mei 2018 is met externe begeleiding een workshop gehouden met medewerkers met verschillende functies uit de organisatie. Er zijn vijf risico's op organisatieniveau en vijf risico's op schoolniveau benoemd. Tevens zijn er maatregelen genoemd op de oorzaak en gevolg van deze risico's te verminderen. Twee keer per jaar wordt met de eigenaar (MT-lid) van het risico overleg gevoerd over de opvolging.

B2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Risico's

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

- Personeelstekort
Het afgelopen jaar is het beeld van het verwachte personeelstekort sterker geworden. In tijden van de griepgolf zijn alle zeilen bijgezet om de klassen bezet te krijgen. Tabijn is intensief bezig om op een versnelde manier geschikte leerkrachten aan zich binden en er wordt intensief geworven. 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.
- Wet Werk en Zekerheid
De financiële gevolgen zijn merkbaar. Door inzet via payroll-bedrijf (opslag inclusief BTW 30%) en uitzendbureaus (opslag inclusief BTW tussen de 45% en 75%) nemen de loonkosten toe. Over 2018 is er via het payroll-bedrijf 2.350 uur ingezet. De extra loonkosten bedragen over deze periode € 24.000. Er zijn twee uitzendkrachten (uitzendbureaus kunnen nagenoeg niet leveren) in 2018 voor een aantal uren ingezet.
- 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 landelijk 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 2018 gedaan zijn is een bedrag van € 5,1 mln gemoeid. De afschrijvingskosten zijn voor de komende jaren € 200.000 per jaar. Dit zijn structurele kosten die zwaarder op de begroting drukken naarmate de bekostiging, als gevolg van daling aantal leerlingen, terugloopt.
- Afschrijvings- en ICT-kosten
De afgelopen jaren zijn de afschrijvingskosten toegenomen en dat zal de komende jaren nog verder toenemen. Door het bestuursakkoord zijn er extra ICT-gelden via de prestatieboxmiddelen in de bekostiging opgenomen. De afschrijvingskosten zijn onderdeel van de begroting en daardoor is het financiële risico gering. Aandachtspunt is het structurele karakter van deze investeringen (zie aandachtspunt investeringen in nieuw- en verbouw).
- Ontwikkeling van de leerlingaantallen
Het risico is op Tabijnniveau gering. Op schoolniveau kan de impact groot zijn. De bekostiging van één leerling is gemiddeld € 5.000. Bij daling van bijvoorbeeld 10 leerlingen is er sprake van € 50.000 minder inkomsten. In de praktijk leidt dit op een school niet tot een groep minder, waardoor naar andere oplossingen (combinatiegroepen) gezocht wordt. Op Tabijnniveau zijn de dalende inkomsten voor de komende jaren als gevolg van de krimp in kaart gebracht en deze afgezet tegen de te nemen

personeelsmaatregelen. Door (on)natuurlijk personeelsverloop kan de dalende bekostiging opgevangen worden. Het is wel van belang om te anticiperen op leegstand in een schoolgebouw. Door externe verhuur of het (bijna) niet meer schoonmaken en verwarmen van een lokaal kan de lagere vergoeding materiele instandhouding (groten)deels opgevangen worden.

- De onvoorspelbaarheid van de verlenging van subsidies met een bestedingsoogmerk met een tijdelijk karakter
Dit soort rijkssubsidies neemt af. De subsidie voor samenvoegingsgelden (bij fusie van scholen) is wel een aandachtspunt, omdat deze van het ene op het andere schooljaar vervalst. De scholen zijn echter wel op de hoogte wanneer deze subsidie afloopt en kunnen ruim van te voren daarop anticiperen.
- De wachtgelduitkeringen (Tabijn voert zelfstandig wachtgeldbeleid)
Het aantal deelnemers dat een beroep doet op het wachtgeldfonds van Tabijn is in 2018 verder gedaald. Door het personeelstekort in het primair onderwijs komen de wachtgelders weer eerder aan een baan. De jaarlijkse dotatie van € 150.000 is ruim voldoende om aan de toekomstige verplichtingen te blijven voldoen.
- Grilligheid lokale politiek
Door de grilligheid van de lokale politiek lopen nieuw- en verbouwplannen vertraging op, waardoor bijvoorbeeld een fusietraject (Uitgeest) uitgesteld wordt. Het risico dat er ouders voor een andere school kiezen is aanwezig. Dit leidt vervolgens tot minder inkomsten voor de school.
- Algemene Verordening gegevensbescherming (AVG)
De nieuwe privacywet is op 25 mei 2018 ingegaan. Een serieus datalek kan financiële gevolgen hebben. Tabijn onderzoekt of het afsluiten van een verzekering een adequate oplossing is. Daarnaast zijn er allerlei maatregelen genomen om het bewustzijn bij de medewerkers te vergroten.

Met betrekking tot bovenstaande risicopunten zijn de grootste financiële risico's het personeelstekort, de gevolgen WWZ 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.

B3 Rapportage toezichthoudend orgaan

In het bestuursverslag wordt uitgebreid de rol en inhoud van het toezichthoudend orgaan beschreven.

7 JAARREKENING

A1	Kengetallen
B	Jaarrekening
B1	Balans per 31 december 2018
B2	Staat van baten en lasten over 2018
B3	Kasstroomoverzicht over 2018
B4	Algemene waarderingsgrondslagen
B5	Toelichting behorende tot de balans
	Model G: verantwoording subsidies
B6	Niet uit de balans blijvende verplichtingen
B7	Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten
	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen
	Verbonden partijen
	Bestemming van het exploitatiesaldo
C	Overige Gegevens
C1	Controleverklaring

A1 Kengetallen

	2018	2017	Verandering
Leerlingen			
Aantal leerlingen (per 1 oktober)	5.626	5.590	0,6%

Kengetallen

		bovengrens		
Kapitalisatiefactor	35,9%	35%	37,8%	-5,0%

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	56,8%	30%	59,8%	-5,0%

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

		marge		
Liquiditeit (current ratio)	1,9	0,5 -< 1,5	2,3	-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	-0,4%	0% -< 5%	3,6%	-111,6%

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

Kengetallen

	2018	2017	Verandering
Exploitatieresultaat (x €1.000)	€ 144-	€ 1.129	-112,8%
Baten per leerling	€ 6.110	€ 5.653	8,1%
Personele kosten per leerling	€ 5.121	€ 4.509	13,6%
Overige kosten per leerling	€ 1.018	€ 947	7,5%
Aantal Fte in dienst gemiddeld	432,8	402,2	7,6%
Personele kosten per Fte.	€ 66.569	€ 62.669	6,2%
Personele lasten ten opzichte van totale lasten	83,4%	82,6%	1,0%
Ziekte verzuimpercentage	5,1%	5,7%	-10,5%

Landelijk lag het gemiddelde voor het onderwijzend personeel in het Primair Onderwijs over 2017 op 5,9% (2016: 6,3%) en voor het onderwijsondersteunend personeel op 5,9% (2016: 6,6%).
(Bron: Vervangingsfonds)

B1 Balans**B1 Balans per***(na resultaatverwerking)*

1	Activa	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
	Vaste activa		
1.2	Materiële vaste activa	8.839.221	8.232.155
1.3	Financiële vaste activa	450.019	371.269
	<u>Totaal vaste activa</u>	9.289.240	8.603.424
	Vlottende activa		
1.5	Vorderingen	1.943.909	1.853.568
1.7	Liquide middelen	5.177.785	5.372.953
	<u>Totaal vlottende activa</u>	7.121.694	7.226.521
	<u>Totaal activa</u>	16.410.934	15.829.945

2	Passiva	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
2.1	<u>Eigen vermogen</u>	9.320.225	9.464.260
2.4	<u>Voorzieningen</u>	3.320.276	3.165.486
2.6	<u>Kortlopende schulden</u>	3.770.433	3.200.198
	Totaal passiva	16.410.934	15.829.945

B2 Staat van baten en lasten

	Realisatie 2018 EUR	Begroting 2018 EUR	Realisatie 2017 EUR
3 Baten			
3.1 Rijksbijdragen	31.467.711	28.737.771	28.924.174
3.2 Overige overheidsbijdragen	453.859	382.112	186.918
3.5 Overige baten	<u>2.454.006</u>	<u>2.252.700</u>	<u>2.487.848</u>
Totaal baten	<u>34.375.576</u>	<u>31.372.583</u>	<u>31.598.940</u>
4 Lasten			
4.1 Personeelslasten	28.811.061	26.232.334	25.205.635
4.2 Afschrijvingen	1.180.108	1.186.873	1.162.969
4.3 Huisvestingslasten	2.110.221	2.051.515	2.000.682
4.4 Overige lasten	<u>2.435.137</u>	<u>2.427.861</u>	<u>2.132.460</u>
Totaal lasten	<u>34.536.527</u>	<u>31.898.583</u>	<u>30.501.746</u>
Saldo baten en lasten	<u>-160.951</u>	<u>-526.000</u>	<u>1.097.194</u>
5 Financiële baten	<u>16.916</u>	<u>26.000</u>	<u>32.000</u>
Saldo fin. baten en lasten	<u>16.916</u>	<u>26.000</u>	<u>32.000</u>
Resultaat	<u><u>-144.035</u></u>	<u><u>-500.000</u></u>	<u><u>1.129.194</u></u>

B3 Kasstroomoverzicht

	2018 EUR	2017 EUR
<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>		
Resultaat	-160.951	1.097.194
Aanpassingen voor:		
Afschrijvingen	1.180.108	1.162.969
Mutaties voorzieningen	154.790	-439.118
	<u>1.334.898</u>	<u>723.851</u>
<u>Veranderingen in vlottende middelen</u>		
- Vorderingen	-90.341	-112.261
- Kortlopende schulden	570.232	-310.688
	<u>479.891</u>	<u>-422.949</u>
- ontvangen interest	16.916	32.000
	<u>1.670.754</u>	<u>1.430.096</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	1.670.754	1.430.096
<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>		
Immateriële vaste activa		
(des)Investerings in materiële vaste activa	-1.787.172	-1.461.497
(des)Investerings in financiële vaste activa	-78.750	201.500
	<u>-1.865.922</u>	<u>-1.259.997</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.865.922	-1.259.997
<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>		
Mutatie kredietinstellingen		
Mutatie overige langlopende schulden		
	<u>0</u>	<u>0</u>
Overige mutaties EV	0	0
	<u>-195.168</u>	<u>170.099</u>
<u>Mutatie liquide middelen</u>		
	<u>-195.168</u>	<u>170.099</u>
Beginstand liquide middelen	5.372.953	5.202.854
Mutatie liquide middelen	-195.168	170.099
	<u>5.177.785</u>	<u>5.372.953</u>
<u>Eindstand liquide middelen</u>	<u>5.177.785</u>	<u>5.372.953</u>

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 vermelde 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.

Eigenrisicodragerschap bij ziekte

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

Bestemmingsreserves privaat:

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

Voorzieningen

Voorzieningen worden in de balans opgenomen voor:

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

Voorziening jubileumuitkeringen

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

Voorziening wachtgelduitkeringen

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

Voorziening langdurig zieken

Jaarlijks wordt de uitkering aan de voorziening onttrokken en het opgebouwde recht van de aanwezige werknemers op balansdatum aan de voorziening gedoteerd.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

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

Voorziening onderhoud

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

Kortlopende schulden

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

Personeelsbeloningen/pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling (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.

1 Activa

Vaste activa

1.2 Materiële vaste activa

					Investerings				Afschrijvingen							
		31-12-2017			2018			2015-2017	2018			2015-2017	31-12-2018			
		Verkrijgings- prijs EUR	Afschrijvingen EUR	Boekwaarde EUR	Investerings EUR	Des- investe- ringen EUR	volledig afge- schreven EUR	volledig afgeschreven EUR	Af- schrijvingen EUR	Des-afschrijving EUR	volledig afgeschreven EUR	volledig afgeschreven EUR	Verkrijgings- prijs EUR	Afschrijvingen EUR	Boekwaarde EUR	Afschrijvings- percentage %
1.2.0	Grond	438.203	0	438.203									438.203	0	438.203	0%
1.2.1	Gebouw, verbouwingen	4.708.214	1.256.729	3.451.485	369.143				195.189				5.077.357	1.451.918	3.625.439	2,5% - 5,0%
1.2.2	Inventaris en apparatuur	362.261	247.975	114.286	0		15.410	65.960	17.399		15.410	65.960	280.891	184.004	96.887	5,0% - 12,5%
	Schoolinventaris	7.325.948	5.134.927	2.191.021	265.224		3.986.229		216.947		3.986.229		3.604.943	1.365.645	2.239.298	5,0% - 6,7%
	ICT	3.048.142	1.815.971	1.232.171	922.463		346.196	761.379	497.032		346.196	761.379	2.863.030	1.205.428	1.657.602	20,0% - 33,3%
	Digitale schoolborden	583.893	545.709	38.184	0		171.306	114.724	21.156		171.306	114.724	297.863	280.835	17.028	12,5%
	Installaties	97.477	89.298	8.179	3.920		5.653	71.473	2.937		5.653	71.473	24.271	15.109	9.162	12,5%
1.2.3	Leermiddelen	2.422.259	1.679.899	742.360	164.891		188.812	479.332	212.028		188.812	479.332	1.919.006	1.223.783	695.223	12,5%
1.2.4	Overige materiële vaste activa															
	Auto's	87.795	71.529	16.266	61.533	27.315	44.229	4.301	17.420	27.315	44.229	-4.301	82.085	21.706	60.379	25,0% - 33,3%
Totaal materiële vaste activa		19.074.192	10.842.037	8.232.155	1.787.174	27.315	4.757.835	1.488.567	1.180.108	27.315	4.757.835	1.488.567	14.587.649	5.748.428	8.839.221	

In 2015 en in 2017 is abusievelijk de volledig afgeschreven activa niet in de toelichting op de materiële vaste activa verwerkt. In bovenstaande cijfers is deze correctie doorgevoerd. Voor de boekwaarde heeft deze correctie geen consequenties, echter de cumulatieve verkrijgingsprijs en cumulatieve afschrijvingen sluiten nu weer aan op de subadministratie en geven een reëel beeld.

1.3 Financiële vaste activa

1.3.5 Effecten

Obligaties

Waarborgsom

Transitievergoeding

Totaal financiële vaste activa

Boekwaarde 31-12-2017	Mutaties + 2018	Mutaties -/ 2017	Boekwaarde 31-12-2018
EUR	EUR	EUR	EUR
210.169		0	210.169
161.100	23.250	0	184.350
0	55.500	0	55.500
371.269	78.750	0	450.019

Obligaties

7,5 % NEDERLAND

Einde
looptijd

2023

Aanschaf Waarde 31-12-2017	Beurs- Waarde 31-12-2017	Beurs- Waarde 31-12-2018	Aanschaf Waarde 31-12-2018
210.119	298.416	284.554 0	210.169 0
210.119	298.416	284.554	210.169

Waarborgsom

Tabijn ontvangt de tablets van Snappet (leverancier van digitale software) in bruikleen. Tabijn betaalt per tablet € 150 borg. Besluit een school te stoppen met de software dan neemt Snappet de tablets in en stort de borg terug. Er zijn eind 2018 1.229 tablets op meerdere scholen in gebruik.

Transitievergoeding

Vanaf april 2020 kunnen uitgekeerde transitievergoedingen in verband met na twee jaar ziekte (uitbetaald tussen de periode 1 juli 2015 en 31 december 2018) terug gevorderd worden.

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
1.5.1 Debiteuren	10.601	88.266
1.5.2 Kortlopende vorderingen op OCW	1.354.655	1.237.898
1.5.5 Overige vorderingen Vorderingen Gemeenten	83.614	0
1.5.6 Overlopende activa Vooruitbetaalde - en nog te ontvangen posten	495.039	527.404
Totaal vorderingen	1.943.909	1.853.568

1.7 Liquide middelen

	31-12-2018 EUR	31-12-2017 EUR
1.7.1 Schoolbankrekeningen	13.920	60.582
1.7.2 Banken (inclusief spaarrekening)	5.163.865	5.312.371
Totaal liquide middelen	5.177.785	5.372.953

2 Passiva

2.1 Eigen vermogen

		Mutaties t/m 31-12-2018		
		Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12-2018
		EUR	EUR	EUR
2.1.0	Kapitaal	454		454
2.1.1	Algemene reserve	2.607.170	-222.764	2.384.406
2.1.2	Bestemmingsreserve publiek	4.587.482	-227.991	4.359.491
2.1.3	Bestemmingsreserve privaat	2.269.154	-6.262	2.262.892
	totaal bestemmingsreserve	6.856.636	-234.253	0 6.622.383
2.1.4	Bestemmingsfonds SWV IJmond	0	312.982	312.982
Totaal eigen vermogen		9.464.260	-144.035	0 9.320.225

Op 6 december 2018 heeft het samenwerkingsverband (SWV) IJmond besloten om de Bruidsschat die het SWV in 2014 heeft ontvangen terug te betalen aan de schoolbesturen. De gelden ad. € 312.982,- moeten worden besteed in het kader van Passend Onderwijs.

Bestemmingsreserves

Uitsplitsing publiek - privaat

2.1.2 Bestemmingsreserves Publiek

Exploitatie reserve scholen

Eigenrisicodragerschap bij ziekte

Totaal publiek

2.1.3 Bestemmingsreserves Privaat

Reserve buitenschoolse activiteiten

Reserve privaat steunstichting

Totaal privaat

Totaal

Mutaties t/m 31-12-2018			
Saldo 31-12-2017	Bestemming Resultaat	Overige Mutaties	Saldo 31-12- 2018
EUR	EUR	EUR	EUR
4.056.979	37.102		4.094.081
530.503	-265.092		265.411
4.587.482	-227.991	0	4.359.491
876.446	-6.262		870.184
1.392.708			1.392.708
2.269.154	-6.262	0	2.262.892
6.856.636	-234.253	0	6.622.383

2.3 Voorzieningen

2.3.1

Personeelsvoorzieningen

Jubileumuitkeringen

Wachtgelduitkeringen

Langdurig zieken

Duurzaam inzetbaarheid

2.3.3

Onderhoud

Totaal voorzieningen

Mutaties t/m 31-12-2018					Onderverdeling saldo 2018		
Saldo 31-12-2017	Dotaties 2018	Ont- trekkingen 2018	Vrijval 2018	Saldo 31-12-2018	< 1 jaar	1-5 jaar	> 5 jaar
EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
198.610	104.551	43.710		259.451	25.945	103.780	129.726
828.984	150.000	280.844	76.610	621.530	162.037	310.024	149.469
483.575	439.882	329.161		594.296	546.204	48.092	
5.413	2.240	0		7.653			7.653
1.516.582	696.673	653.715	76.610	1.482.930			
1.648.904	450.000	261.558		1.837.346	183.735	734.938	918.673
3.165.486	1.146.673	915.273	76.610	3.320.276			

2.3.1

Jubileumuitkeringen

Deze voorziening wordt gevormd voor uitbetaling van toekomstige jubileumuitkeringen voor personeel bij een dienstverband van 25 en 40 jaar. In 2018 is rekening gehouden met de nieuwe afgesloten cao-po en voor de berekening van de contante waarde met een marktrente van 1,0% (2017: 2,5%).

Wachtgelduitkeringen

Er is gedoteerd in 2018 € 150.000,- en er is € 280.844,- onttrokken. Het aantrekken van de arbeidsmarkt en het lerarentekort in het onderwijs heeft geleid dat er minder wachtgelduitkeringen uitbetaald zijn dan voorzien.

Het herbepalen van de voorziening heeft geleid tot een eenmalige vrijval van € 76.610.

Langdurig zieken

Er is gedoteerd in 2018 € 439.882,- en er is € 329.161,- onttrokken. Het langdurig ziekteverzuim is in 2018 toegenomen.

2.3.3

Onderhoud

In 2016 is het meerjarenonderhoudsplan (2017 t/m 2026) geactualiseerd. De verwachting is dat er gemiddeld jaarlijks € 450.000 zal worden uitgegeven aan groot onderhoud.

		31-12-2018	31-12-2017
		EUR	EUR
2.5.3	Crediteuren	539.440	264.939
2.5.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.143.371	1.056.895
2.5.8	Schulden terzake pensioenen	323.069	289.812
2.5.9	Overige kortlopende schulden		
	Overige	173.842	178.695
		173.842	178.695
2.5.10	Overlopende passiva		
	Geoordeelde subsidies OCW		
	Vakantie- en eindejaarsuitkering	969.645	852.292
	Overige te besteden subsidies	339.906	176.741
	Overige overlopende passiva	281.160	380.824
		1.590.711	1.409.857
Totaal kortlopende schulden		3.770.433	3.200.198

2.5.3 Crediteuren

De stand op 31 december 2018 is hoger dan ultimo 2017. Facturen betrekking hebbend op ICT-investeringen (o.a. touchscreens) zijn hier debet aan.

2.5.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

De nog te betalen belasting op 31 december 2018 betreft de loonheffing (LH) over de maand december 2018, welke eind januari 2019 wordt voldaan.

2.5.10 Vakantie- en eindejaarsuitkering

Er is op 31 december 2018 voor het vakantiegeld een reservering van 7 maanden gemaakt voor de uit te betalen vakantiegelden in mei 2019. De reservering eindejaarsuitkering is in december uitgekeerd.

Overige te besteden subsidies

In 2018 zijn er meer subsidies aangevraagd en toegekend. Subsidies voor muziekimpuls, zij-instromers en vrij roosteren leerkrachten. Deze subsidies worden in 2019 en 2020 uitgegeven.

Model G Verantwoording subsidies

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum			geheel uit gevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Subsidie voor studieverlof	DL/B/110284	28-8-2018	€ 57.894,28	€ 57.894,28		X
Subsidie vrij roosteren leraren 2017-2019	VRL17006	30-10-2017	€ 290.800,00	€ 205.983,33		X
Totaal €			348.694,28	€ 263.877,61		

G2.A aflopend per ultimo verslagjaar

G2.B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

48

B6 Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Er zijn langlopende onvoorwaardelijke verplichtingen aangegaan.

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

	2018 EUR	2017 EUR
Niet langer dan 1 jaar		66.667
Tussen 1 en 5 jaar	1.670.833	2.685.500
Langer dan 5 jaar		
	<u>1.670.833</u>	<u>2.752.167</u>

Huurovereenkomst kopieermachines

In februari 2015 is, na Europees aanbestedingstraject, een nieuw vijfjarig contract afgesloten met Konica Minolta. De looptijd is van 1 april 2015 tot 1 april 2020. De totale contractwaarde bedraagt € 390.000.

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 € 3,0 mln.

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

Tabijn is privaat verzekerd voor de WGA bij verzekeraar de Goudse. Er is een contract gesloten met een looptijd van 1 januari 2017 tot 1 januari 2020. Per jaar wordt er € 100.000 aan premie afgedragen. De totale contractwaarde bedraagt € 300.000.

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 ontwerprichtlijn 271.3 is nog niet in deze jaarrekening opgenomen).

Volgens gegevens van het ABP was de dekkingsgraad eind 2018 97,0% en eind 2017 104,4%.

Energie

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

Raet

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

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum te vermelden.

B7 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten

Baten

Rijksbijdragen OCW

	Realisatie 2018 EUR	Begroting 2018 EUR	Realisatie 2017 EUR
Rijksbijdrage (PO)	27.827.857	25.839.055	25.916.641
<u>Overige subsidies OCW</u>			
Geoormerkte subsidies	53.501	0	49.481
Niet-geoormerkte subsidies	1.747.507	1.552.638	1.476.235
	1.801.008	1.552.638	1.525.716
Rijksmiddelen SWV	1.838.846	1.346.078	1.481.817
Totaal rijksbijdragen OCW	31.467.711	28.737.771	28.924.174
Overige overheidsbijdragen			
	Realisatie 2018 EUR	Begroting 2018 EUR	Realisatie 2017 EUR
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	448.726	376.112	160.191
Overige overheidsbijdragen	5.133	6.000	26.727
Totaal overige overheidsbijdragen	453.859	382.112	186.918

Overige baten

	Realisatie EUR	2018	Begroting EUR	2018	Realisatie EUR	2017
Verhuur		205.038		232.600		277.760
Detachering personeel		142.789		113.800		152.769
<u>Overige</u>						
Opbrengst kantine	11.882		10.000		14.260	
BSO en Peuteropvang	1.970.378		1.890.000		1.902.062	
Overige	123.919		6.300		140.997	
		2.106.179		1.906.300		2.057.319
Totaal overige baten		2.454.006		2.252.700		2.487.848

Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2018 EUR	Begroting 2018 EUR	Realisatie 2017 EUR
<u>Lonen en salarissen</u>			
Bruto Salarissen	20.984.980	24.807.484	18.646.862
Sociale lasten	3.080.412		2.693.797
Pensioenpremie	2.828.006		2.557.280
<u>Lonen en salarissen</u>	<u>26.893.398</u>	<u>24.807.484</u>	<u>23.897.939</u>
<u>Overige personele lasten</u>			
Jubileumuitkeringen	104.551	-	18.288
Wachtgelduitkeringen	73.390	150.000	281.286
Langdurig zieken	110.721	-	112.009
Duurzaam inzetbaarheid	2.240	-	2.240
Inhuur personeel	567.390	301.400	476.522
Prof onderwijs/opleiding	704.004	631.400	633.334
Vertrekpremies	6.050	-	2.143
Overige	349.317	342.050	344.446
	<u>1.917.663</u>	<u>1.424.850</u>	<u>1.307.696</u>
Totaal personele lasten	28.811.061	26.232.334	25.205.635

FTE per functie

Bestuur/management	35,4		35,0
Onderwijzend personeel	313,9		294,8
Onderwijzend en ondersteunend personeel	83,5		72,4
Totaal	432,8		402,2

Afschrijvingen op materiële vaste activa

	Realisatie 2018 EUR	Begroting 2018 EUR	Realisatie 2017 EUR
Inventaris en apparatuur	17.399	19.796	17.172
Leermiddelen PO	212.028	231.039	223.285
<u>Overige materiële vaste activa</u>			
Auto's	17.420	13.037	17.460
Schoolmeubilair	216.947	214.866	276.751
Computerapparatuur	497.032	461.933	396.199
Digitale schoolborden	21.156	20.858	53.050
Installaties	2.937	2.529	2.926
	755.492	713.223	746.386
Ge- en verbouwingen	195.189	222.815	176.126
Totaal afschrijvingen	1.180.108	1.186.873	1.162.969

Huisvestingslasten

	Realisatie EUR	2018	Begroting EUR	2018	Realisatie EUR	2017
Huur		6.275		-		2.240
Verzekeringen		17.499		24.000		25.143
Dotatie onderhoudsvoorziening		450.000		450.000		450.000
Klein onderhoud en exploitatie		385.677		277.900		345.487
Energie en water		441.138		484.875		419.660
Schoonmaakkosten		698.406		681.100		661.766
Heffingen				63.400		46.158
		46.741				
Overige				70.240		50.228
		64.485				
Totaal huisvestingslasten		2.110.221		2.051.515		2.000.682

Overige lasten

	Realisatie EUR	2018	Begroting EUR	2018	Realisatie EUR	2017
<u>Administratie- en beheerslasten</u>						
ICT-kosten	274.729		329.550		295.441	
Reis- en verblijfskosten	5.326		19.150		10.653	
Accountantskosten	27.364		25.700		26.257	
Telefoon-, internet en portokosten e.d.*	94.663		128.230		97.344	
Kantoorartikelen	17.938		17.300		14.956	
Bestuurskosten	41.391		50.900		37.720	
Reproductie / Drukwerk	157.039		158.400		134.887	
		618.450		729.230		617.258
Leermiddelen		1.036.845		965.650		910.639
<u>Overige</u>						
Representatiekosten	69.687		55.000		32.470	
Kantinekosten	123.535		109.200		108.411	
Contributies	144.017		96.760		128.785	
Abonnementen	4.063		16.080		8.187	
Medezeggenschapsraad	7.036		20.855		8.677	
Kosten salaris-/HRM-pakket	71.721		80.100		74.005	
Autokosten	21.592		29.050		21.311	
Juridische- en advieskosten	157.307		171.500		76.942	
Overige	180.884		154.436		145.775	
		779.842		732.981		604.563
Totaal overige lasten		2.435.137		2.427.861		2.132.460

* Om administratieve redenen zijn de telefoon-, internet- en portokosten samengevoegd. De vergelijkende cijfers 2017 zijn aangepast.

Honoraria van de accountant

	Flynth		Flynth
Onderzoek jaarrekening 2018	24.000		
Onderzoek jaarrekening 2017	744	24.000	
Onderzoek jaarrekening 2016			
Andere controle opdrachten	2.620	2.257	
	27.364	26.257	

Financiële baten en lasten

	Realisatie 2018 EUR	Begroting 2018 EUR	Realisatie 2017 EUR
<u>Financiële baten</u>			
Rentebaten	733	10.000	6.316
Overige financiële baten	16.183	16.000	25.684
Saldo fin. baten en lasten	16.916	26.000	32.000

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

	2018
gemiddelde totale baten	6
gemiddeld aantal leerlingen	3
gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal aantal complexiteitspunten	10
Bezoldigingsklasse	D
Bezoldigingsmaximum	€ 146.000

Afwijking bezoldiging

Er is geen afwijkende bezoldiging van toepassing voor het verslagjaar 2018.

Bezoldiging Topfunctionarissen

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking

Dienstbetrekking in 2018

Aanhef	mevrouw
Voorletters	C.M.J.
Achternaam	Smits
Functie	voorzitter College van Bestuur
Dienstbetrekking	ja
Aanvang functie	1-jan
Afloop functie	31-dec
Taakomvang (fte)	1,0
Bezoldigingsmaximum	€ 146.000

Bezoldiging 2018

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

Gegevens 2017

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

Bezoldigingsmaximum	€	141.000
Beloning	€	104.466
Belastbare onkostenvergoeding	€	-
Beloning betaalbaar op termijn	€	16.713
Subtotaal bezoldiging	€	121.179
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€	-
Totaal bezoldiging	€	121.179

Leidinggevend topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

Bezoldiging Topfunctionarissen

Toezichthoudende topfunctionarissen met fictieve dienstbetrekking

Dienstbetrekking in 2018

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

Bezoldiging 2018

Beloning

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

Gegevens 2017

Aanhef	de heer	de heer	de heer	mevrouw	mevrouw
Voorletters	A.J.M.	S.	R.C.A.	S.C.G.	M.C.
Tussenvoegsel	de			de	van
Achternaam	Wit	Keulen	Deen	Boer	Tunen-Geldermans
Functie	voorzitter	vice-voorzitter	lid	lid	lid
Fictieve dienstbetrekking	ja	ja	ja	ja	ja
Aanvang functie	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan	1-jan
Afloop functie	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec	31-dec

Beloning

Belastbare onkostenvergoeding	€	8.130	€	6.675	€	5.115	€	5.115	€	5.115
Beloning betaalbaar op termijn	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Subtotaal bezoldiging	€	8.130	€	6.675	€	5.115	€	5.115	€	5.115
Onverschuldigde betaald bedrag bezoldiging	€	-	€	-	€	-	€	-	€	-
Totaal bezoldiging	€	8.130	€	6.675	€	5.115	€	5.115	€	5.115
Individueel WNT-maximum	€	21.150	€	14.100	€	14.100	€	14.100	€	14.100

De heer Deen en mevrouw de Boer zijn per 31 december 2017 afgetreden.

Mevrouw Hollenberg-Logchies en mevrouw de Goede zijn per 1 januari 2018 toegetreden tot de Raad van Toezicht.

Toezichthoudende topfunctionaris zonder dienstbetrekking

Niet van toepassing

Verbonden partijen

Samenwerkingsverbanden

Tabijn is aangesloten bij twee samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs, 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 gezagsorganen en kennen geen winstoogmerk.

Bestemming van het exploitatiesaldo

Het positieve resultaat over 2018 ad € 144.035 wordt als volgt verwerkt:

Algemene reserve (bestuur)	€ 222.764-
Bestemmingsreserve publiek (scholen)	€ 37.102
Bestemmingsreserve privaat (scholen)	€ 6.262-
Bestemmingsreserve publiek	
Eigenrisicodragerschap bij ziekte	€ 265.092-
Bestemmingsfonds	
SWV IJmond	€ 312.982

Heemskerk, 18 juni 2019

Ondertekening door College van Bestuur:

mevr. C. Smits, voorzitter

Ondertekening door Raad van Toezicht:

dhr. A. de Wit, voorzitter

mevr. J. de Goede, lid

dhr. A.B.M. Gieling, lid

dhr. S. van Keulen, vice-voorzitter

mevr. E. Hollenberg-Logchies, lid

dhr. A.H. Hoekstra, lid

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Tabijn

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2018

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2018 van Stichting Tabijn te Heemskerk gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Tabijn op 31 december 2018 en van het resultaat over 2018 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2018 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2018;
2. de staat van baten en lasten over 2018; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Geen controlewerkzaamheden verricht ten aanzien van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5 lid 1(j) Uitvoeringsregeling WNT

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2018 hebben wij geen controlewerkzaamheden verricht op gegevens in de WNT-verantwoording, of het ontbreken daarvan, op grond van de anticumulatiebepaling van artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdeel j Uitvoeringsregeling WNT. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT plichtige instellingen alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2 Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

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

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

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

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2018, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.



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

Woerden, 18 juni 2019
Flynth Audit B.V.

Was getekend

S. van der Veer AA

8 BASISINFORMATIE

8.1 Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer:	40712
Naam instelling:	Tabijn
Adres:	De Trompet 1960, 1967 DB Heemskerk
Postadres:	Postbus 280, 1960 AG Heemskerk
Telefoon:	0251-230082
E-mailadres:	onderwijsbureau@tabijn.nl
Website:	www.tabijn.nl

8.2 De Tabijnscholen

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

9 BIJLAGEN

9.1 Organisatie en organogram

De organisatiestructuur van Tabijn ziet er als volgt uit:

Raad van Toezicht

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

De Raad van Toezicht bestaat uit de volgende leden:

- Dhr. A. de Wit, voorzitter
- Dhr. S. van Keulen, vicevoorzitter
- Mevr. E. Hollenberg, lid
- Mevr. J. de Goede, lid
- Mevr. M. van Tunen, lid

College van Bestuur

Het éénhoofdig college van bestuur is het bevoegd gezag van Tabijn. In de praktijk betekent dit dat het CvB alle portefeuilles beheert en integraal verantwoordelijk is voor het beleid van Tabijn. Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de RvT. Tot de bestuurlijke kerntaak behoren de verdere professionalisering van de organisatie en de stimulering van de kwaliteit van het onderwijs. Het College staat in verbinding met de scholen en behartigt externe belangen. Het CvB stuurt de algemene directie en de sectormanagers aan. Vanaf 1 januari 2017 is mevrouw C. Smits voorzitter van het College van Bestuur.

Nevenfuncties van mevrouw Smits

Mevrouw Smits bekleedt geen nevenfuncties.

Algemene directie

De twee leden van de algemene directie sturen de schooldirecteuren aan en ondersteunen deze op verschillende terreinen. Zij zijn de hiërarchische leidinggevendenden van de schooldirecteuren en voeren derhalve met hen de gesprekken in het kader van de gesprekscyclus, de opbrengstgesprekken en de halfjaarlijkse managementoverleggen. Verder nemen zij de beleidsvoorbereiding en -ondersteuning op het terrein van onderwijs voor hun rekening en geven zij uitvoering aan het (onderwijskundig) strategisch beleid. Een lid van de algemene directie heeft ook de opvang in haar portefeuille. Tenslotte ondersteunen zij het CvB in brede zin bij het uitoefenen van de bestuurstaken en vervangen zij het CvB bij afwezigheid. De algemene directie bestaat uit twee leden. I.v.m. ziekte van een van de leden hebben de directeur van basisschool Helmgras en de directeur van basisschool Kornak de taken tijdelijk overgenomen.

Onderwijsbureau

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

- *Sector Human Resource Management & bestuursondersteuning*

De sector HRM en bestuursondersteuning is verantwoordelijk voor het personeelsbeleid van Tabijn. Naast

de sectormanager bestaat de sector uit twee personeelsfunctionarissen, een medewerker HRM, een office manager die de secretariële en administratieve ondersteuning van de algemene directie verzorgt, een managementassistent die het CvB ondersteunt, een medewerker communicatie en twee bovenschoolse schoolopleiders. Ook de bovenschoolse arbo-coördinator valt hiërarchisch onder deze sector.

- *Sector administratie*

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

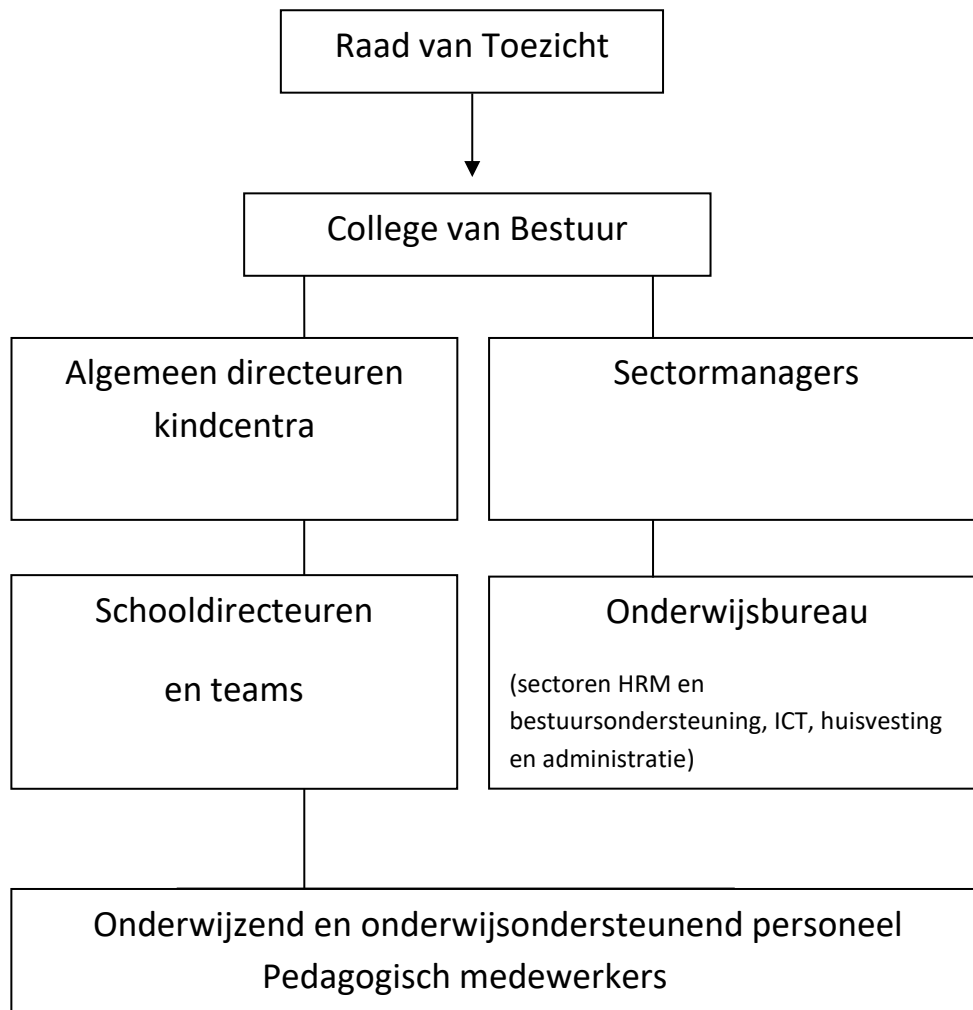
- *Sector ICT*

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

- *Sector huisvesting*

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

Organogram



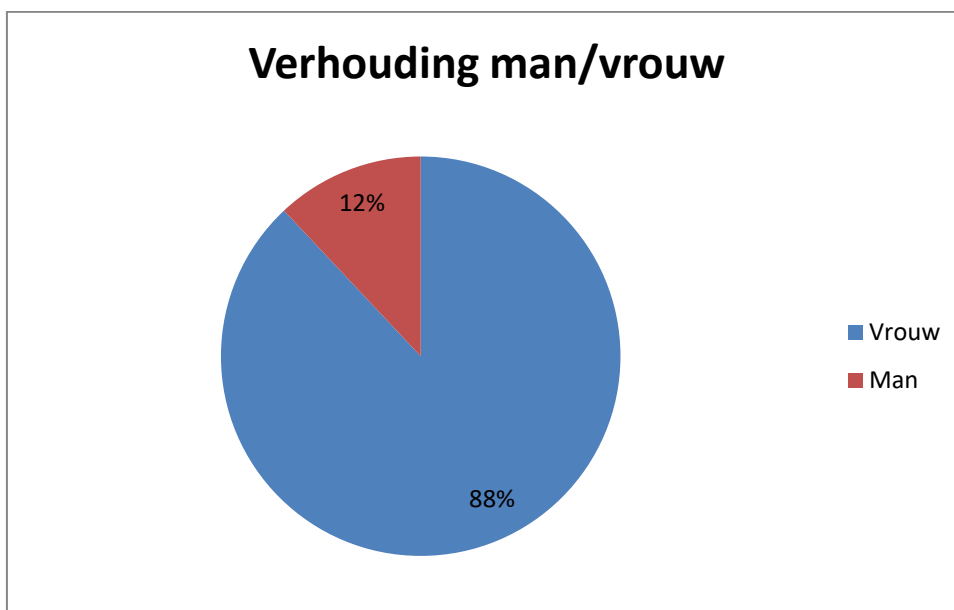
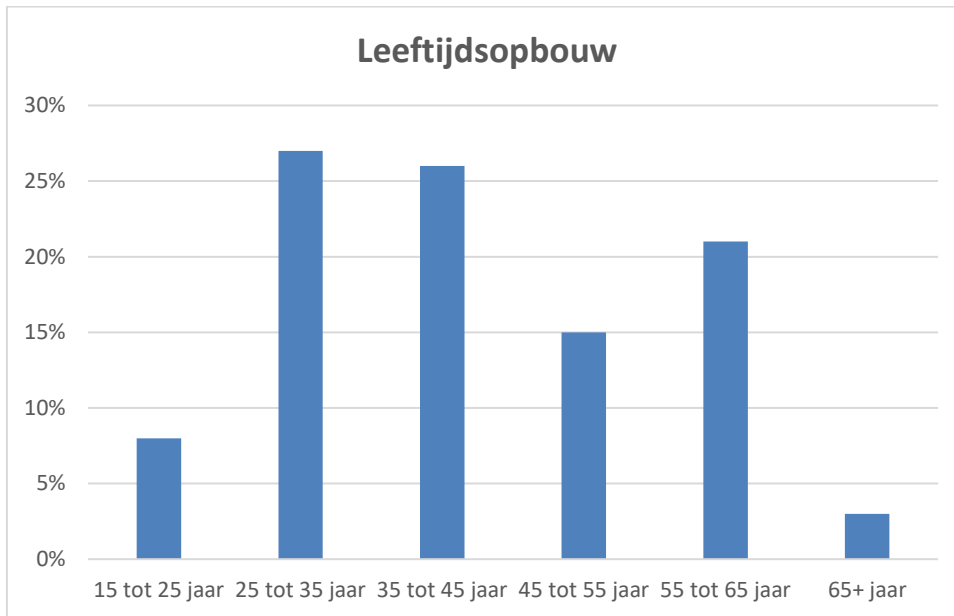
9.2 Overzicht scholen

Tabijn is het bevoegd gezag van de volgende scholen:

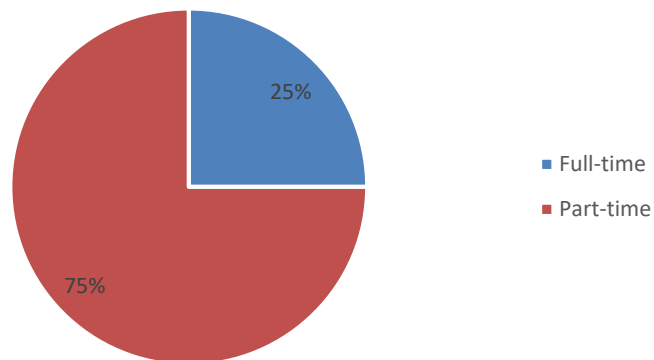
Gemeente	Brinnr	School	Adres	Telefoon	e-mail
Alkmaar	14FJ	DURV! Amstelstraat	Amstelstraat 7 1823 EV Alkmaar	072-512 0406	durv@tabijn.nl
Alkmaar	14FJ	DURV! Elgerweg	Elgerweg 39 1825 KA Alkmaar	072-562 8060	durv@tabijn.nl
Alkmaar	14FJ	DURV! Tochtwaard	Tochtwaard 22 1824 EZ Alkmaar	072-561 0899	durv@tabijn.nl
Bergen	03UC	De Branding	Pastoor van Kleefstraat 19 1931 BL Egmond aan Zee	072-506 9995	branding@tabijn.nl
Bergen	05AO	De Windhoek	Herenweg 72A 1935 AG Egmond-Binnen	072-507 0888	de.windhoek@tabijn.nl
Bergen	05MI	Willem-Alexander	Kapelweidjtje 2 1861 JH Bergen	072-581 3142	wa-school@tabijn.nl
Bergen	05JM	Bossschool	Rondelaan 30 1861 ED Bergen	072-581 3195	bossschool@tabijn.nl
Castricum	03XY	Visser 't Hooft	Kemphaan 17 1902 KA Castricum	0251-655906	het.hoofschool@tabijn.nl
Castricum	07QS	Paulus	1 ^e Groenelaan 88 1901 TE Castricum	0251-650565	paulus@tabijn.nl
Castricum	09VP	Cunera	Vondelstraat 25 1901 HT Castricum	0251- 650860	cunera@tabijn.nl
Castricum	10OP	Helmgras	Het Korte Land 3 1902 BA Castricum	0251-650864	helmgras@tabijn.nl
Heemskerk	05HH	Het Rinket	Bachstraat 20 1962 BD Heemskerk	0251-231093	rinket@tabijn.nl
Heemskerk	07NJ	De Vlinder	Frankrijklaan 2 1966 VD Heemskerk	0251-237766	vlinder@tabijn.nl
Heemskerk	07US	Otterkolken	Prof. ten Doesschatestraat 119 A 1963 AS Heemskerk	0251-232688	otterkolken@tabijn.nl
Heemskerk	08ZV	Leonardus	Kerkweg 225 1964 KJ Heemskerk	0251-232410	leonardus@tabijn.nl
Heemskerk	11EI	Anne Frank	Jan van Kuikweg 97 1964 BC Heemskerk	0251-231650	anne.frank@tabijn.nl
Heemskerk	27YC	De Bareel	Waddenlaan 1 1967 EH Heemskerk	0251-230468	bareel@tabijn.nl
Heiloo	08WB	De Duif	Mariënstein 180 1852 SN Heiloo	072-532 0874	deduif@tabijn.nl
Langedijk	05SC	Het Baken	Bovenweg 68 1834 CG Sint Pancras	072-564 2417	hetbaken@tabijn.nl

Langedijk	08PV	J.D. van Arkel	Museumweg 1 1721 BW Broek op Langedijk	0226-342322	arkel@tabijn.nl
Uitgeest	07VV	Molenhoek	Meidoornstraat 21 1911 BS Uitgeest	0251-310173	molenhoek@tabijn.nl
Uitgeest	09AR	Vrijburg	Niesvenstraat 2 1911 VA Uitgeest	0251-313138	vrijburg@tabijn.nl
Uitgeest	09XO	Binnenmeer	Langebuurt 31 1911 AS Uitgeest	0251-312715	binnemeer@tabijn.nl
Uitgeest	28AN	Kornak	Benningskamplaan 60 1911 LP Uitgeest	0251-707227	kornak@tabijn.nl

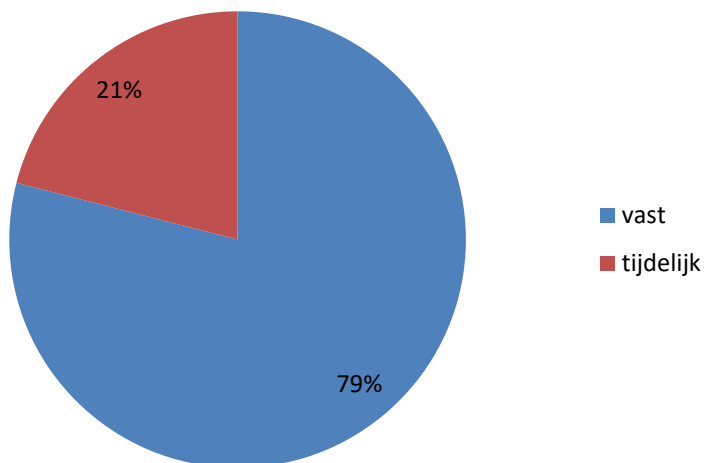
9.3 Personele kengetallen (Grafieken)

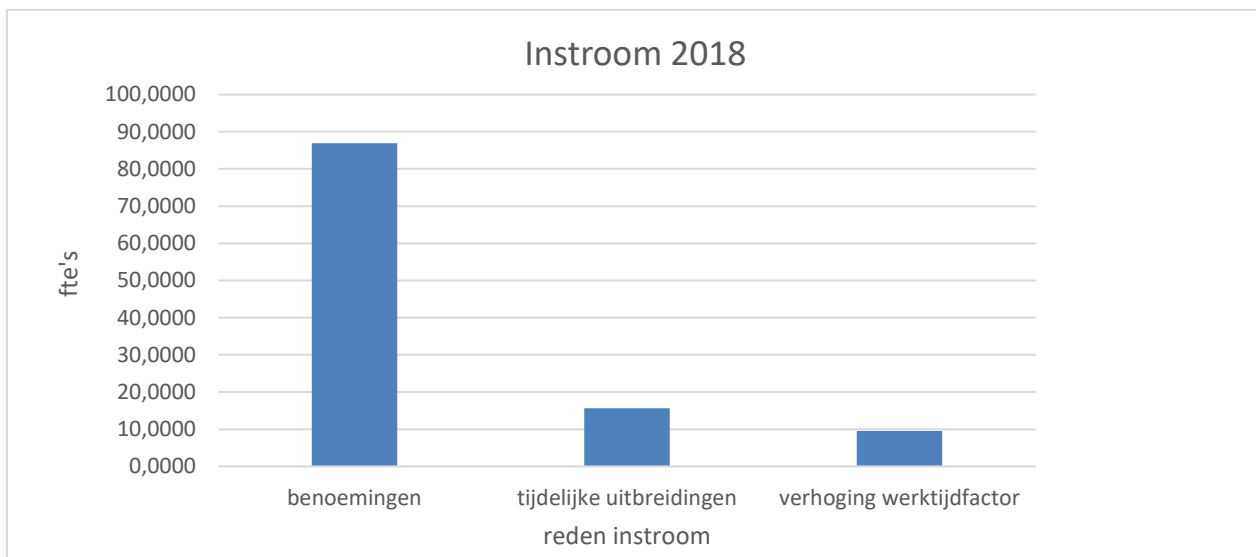
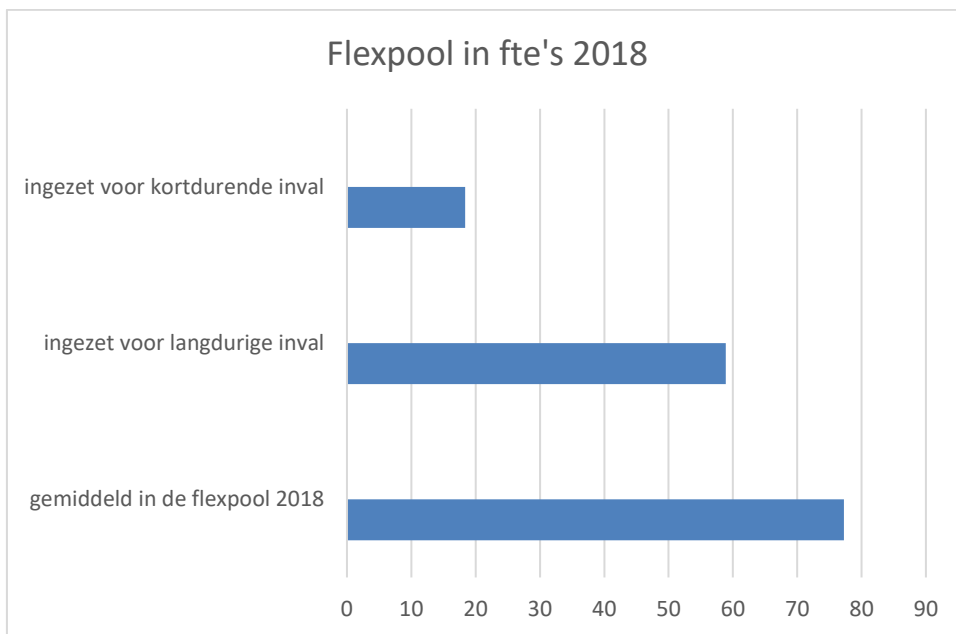


Verdeling full-time/part-time

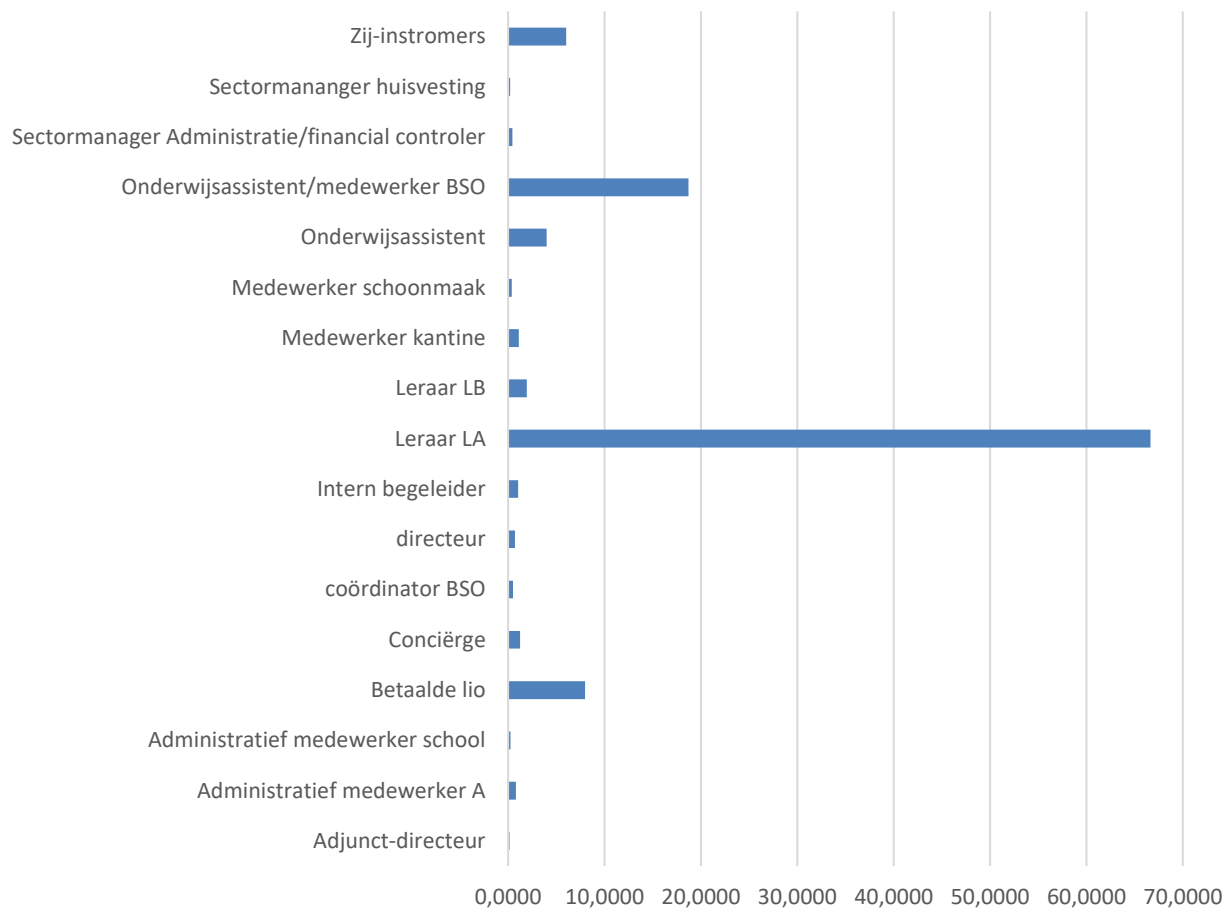


vast of tijdelijk

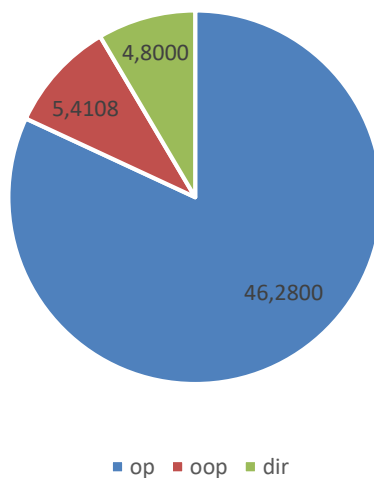


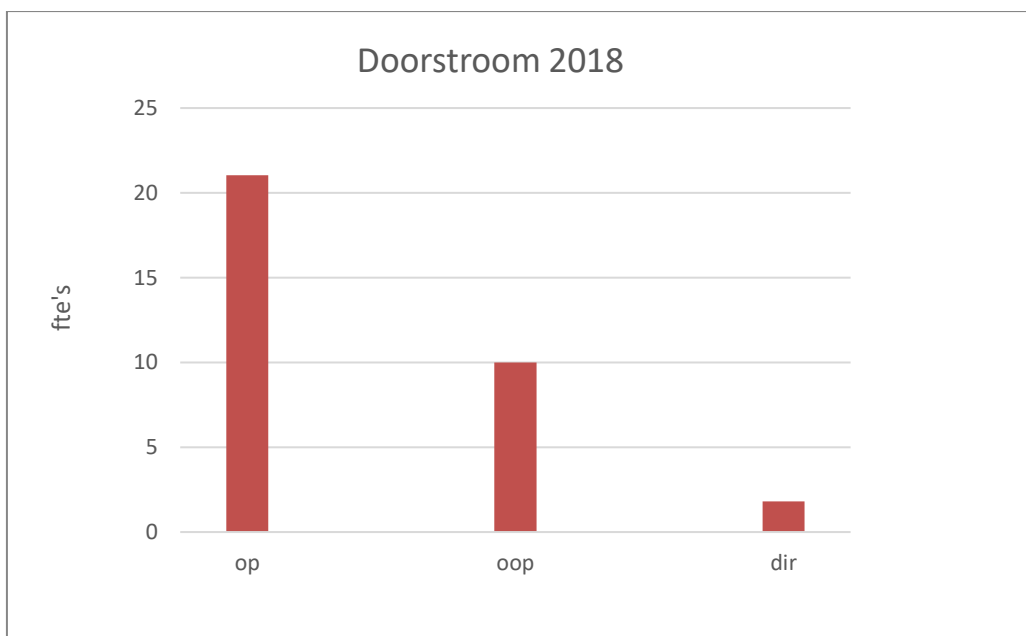
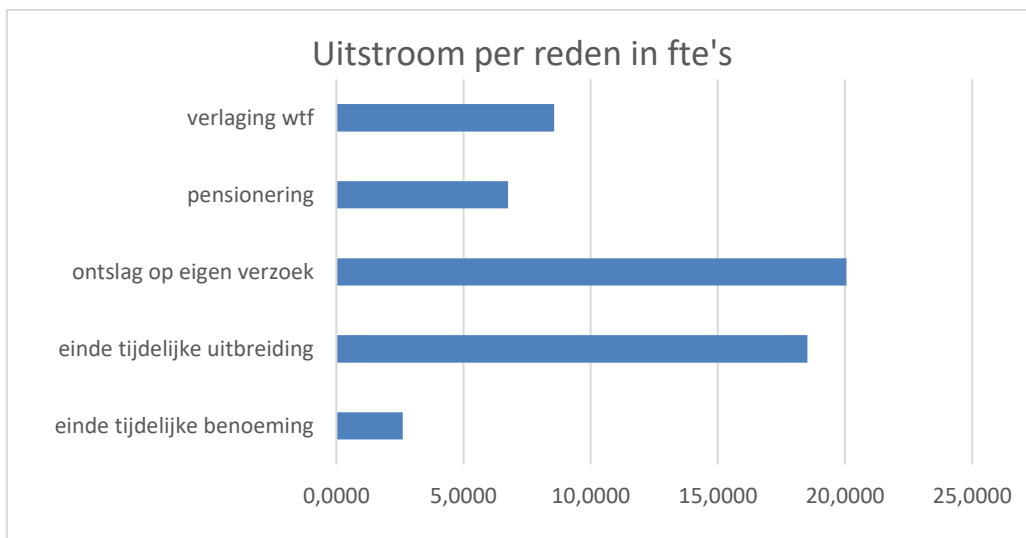


Instroom 2018 per functie in fte's



Uitstroom 2018 in fte's





op= onderwijzend personeel
 oop=onderwijsondersteunend personeel
 dir=directiefuncties

9.4 Overzicht netwerken

Netwerk	Onderwerpen
Netwerk intern begeleiders	<u>Vaste onderwerpen:</u> ESIS Ontwikkelingen in de SWV's Passend Onderwijs Halen en Brengen Intervisie. <u>Overige onderwerpen:</u> Van speels naar Schools leren Speltherapie Werken met OPP Leren door beweging
Netwerken leerkrachten	Dr. Gert Gelderblom: Goed rekenonderwijs voor alle leerlingen Marcel van Herpen: Verbondenheid Emiel van Doorn: Groeien doet niemand alleen Steven Pont: Sociaal? Vaardig!
Netwerk adjunct-directeuren	Transactionele analyse Training gesprekkencyclus Schoolbezoeken met presentatie over de school
Netwerk ICT-coördinatoren	Mediawijsheid Computational thinking Social Schools Algemene Verordening gegevensbescherming Microsoft Teams Presenter Software G-Suite van Google
Netwerk contactpersonen	<u>Vaste onderwerpen:</u> Bespreken ervaringen van het afgelopen jaar (Casuïstiek) <u>Overige onderwerpen:</u> Grenzen aan fysiek contact met leerlingen Morele oordeelsvorming
Netwerk arbo-contactpersonen	Schoolveiligheidsplan, BHV-organisatie RI&E Werkdrukelden en werkdrukspel van het Vervangingsfonds
Netwerk stage-coördinatoren	Begeleiding en beoordeling studenten. Lio studenten in de school. Kosten, begeleiding en meerwaarde. Investeren in nieuwe leerkrachten. Start traject zijinstroom. Mentorentraining. Verdeling stageplekken in de scholen.

Tabijn introduceert nieuwe regeling doorbetaald partnerverlof

“Naast mijn dochter is dit het grootste cadeau”

Onderwijsorganisatie Tabijn vindt een goede balans tussen werk en privé voor haar medewerkers belangrijk. Daarom heeft zij besloten om niet op regelgeving vanuit de overheid te wachten maar zelf stappen te zetten.

Doorbetaald partnerverlof

Sinds 1 september 2018 geldt bij Tabijn de regeling ‘Doorbetaald partnerverlof bij geboorte’. De nieuwe regeling geeft medewerkers die een kind krijgen en zelf geen recht hebben op verlofsorten, zoals bevallingsverlof of adoptieverlof vier weken verlof om extra tijd door te brengen met hun pasgeboren baby. Het gaat dus om de partner van de kersverse moeder. Tabijn betaalt de kosten voor dit verlof.

Gezonde en gelukkige medewerkers goed voor de leerlingen

De eerste weken na een geboorte is een belangrijke en ingrijpende periode in het leven van nieuwe ouders. Een goede start, waarbij beide ouders alle aandacht aan hun baby en elkaar kunnen schenken is daarom extra fijn! Met deze regeling investeert Tabijn in het welzijn van haar medewerkers, omdat gelukkige en gezonde (én uitgeslapen!) medewerkers uiteindelijk ook beter functioneren in het werk. Dus uiteindelijk plukken ook de leerlingen de vruchten van dit nieuwe beleid.

“Superfijn, dat Tabijn dit biedt!”

Directeur ad interim en kersverse vader Niels Vermij is de eerste binnen Tabijn die gebruik mag maken van de nieuwe verlofregeling. Hij vertelt er graag over:

“Het is sowieso fijn om erbij te zijn als de kraamzorg aanwezig is en samen je kind te leren kennen en te verzorgen.

Je hebt alle tijd en ruimte om aan elkaar te wennen en je kan je vrouw echt steunen.

Je kan je kind van A tot Z meemaken en ik weet nu hoe alles loopt: voeden, wassen, luiers verschonen, een huilend kindje... Je kan alles samen met je partner beleven en delen, dat is heel prettig!”



Carla Smits, voorzitter CvB van Tabijn, feliciteert de kersverse vader

Ondanks de toch best vele slapeloze nachten is hij nu uitgerust en fit weer aan het werk gegaan. Had hij na twee dagen weer moeten werken, zo schat Niels in, dan was hij zeker uitgeblust geweest. En nu kon hij lekker fris en fruitig weer aan het werk, dat voelde heel fijn.

Tabijn

 onderwijs dicht bij jou

9.6 Resultaten onderwijs: de eindopbrengsten 2018 met indeling EWS

De eindopbrengsten 2018¹ met indeling EWS

		Ongecorrigeerde score 2014	Ongecorrigeerde score 2015	Ongecorrigeerde score 2016	Ongecorrigeerde score 2017	Gemiddelde score eindtoets ² 2018	% leerlingengewicht 2018	School na 3 jaren ingedeeld in fasen van EWS
1	Anne Frank	536,1	534,9	532,3	538,2	535,1	8	
2	Arkel	532,1	539,9	539,4	537,5	535,6	2	
3	Baken	534,3	537,9	530,8	537,9	537,3	7	
4	Bareel	536,2	539,2	535,7	536,7	534,4	3	
5	Binnenmeer	537,5	535,6	533,0	536,2	536,2	4	
6	Boschool	540,0	539,3	538,3	540,7	537,2	0	
7	Branding	538,2	536,9	531,7	533,9	537,1	6	
8	Cunera	535,0	537,7	537,0	535,4	532,6	1	
9	Duif	536,0	535,6	538,3	539,7	533,6	0	
10	Helmgras ³	537,8	538,6	536,5	540,0	536,8	3	
11	Kornak	538,0	537,5	536,7	537,6	538,1	1	
12	Leonardus	535,7	535,2	532,9	537,0	529,8	6	
13	Molenhoek	536,3	537,4	532,5	538,2	540,0	5	
14	DURV!	530,9	538,2	536,2	535,1	527,4	12	
15	Otterkolken	532,0	537,9	537,6	534,6	537,5	2	
16	Paulus	533,1	535,7	538,9	537,9	533,7	3	
17	Rinket	537,5	538,6	530,6	533,6	533,7	34	
18	Visser 't Hooft	535,0	536,8	538,2	535,7	539,4	5	
19	Vlinder	532,9	532,1	535,2	533,4	534,7	15	
20	Vrijburg	533,7	539,4	536,5	536,4	537,0	12	
21	Willem Alexander	535,3	534,0	538,1	537,1	536,3	1	
22	Windhoek	532,4	539,6	535,8	531,3	536,5	1	

	Onder de ondergrens		Rond het gemiddelde
	Tot 0,7 boven de ondergrens		Bovengemiddeld

¹ Sinds 2012 wordt voor de bepaling van de ondergrens, gemiddelde en bovengrens het **percentage leerlingengewicht** van de school gehanteerd. Dit betekent dat elke school andere waarden voor deze grenzen heeft. Hierdoor kunnen Cito-eindtoetsscores van scholen niet één-op- één met elkaar vergeleken worden. De vergelijking tussen eindtoetsscores van bijv. twee opeenvolgende jaren van een school kan mank gaan, omdat een school het ene jaar een hoger leerlingengewicht kan hebben dan het andere jaar en andersom. Het percentage leerlingengewicht wordt bepaald op 1 oktober en heeft betrekking op alle leerlingen van de school.

² In 2018 heeft de College voor Toetsen en Examens bepaald dat de norm (ondergrens) ligt op het landelijke gemiddelde score. Het landelijke gemiddelde in 2018 ligt op 534,9.

³ Helmgras bestaat per 1 augustus 2015 uit de fusie Toermalijn en Augustinusschool. De scores van 2014 en 2015 zijn de scores van basisschool Toermalijn.

9.7 Jaarverslag 2018 Raad van Toezicht

1 Samenstelling Raad van Toezicht

De samenstelling van de Raad van Toezicht op 31 december 2018 was als volgt:

- Dhr. A. de Wit, voorzitter (voorzitter college van bestuur ROC Kop van Noord-Holland)
- Dhr. S. van Keulen, vicevoorzitter (adviseur en interim-manager)
- Mevr. M. van Tunen (landelijk coördinator zorg & veiligheid Politie)
- Mevr. E. Hollenberg-Logchies (eigenaar/ondernemer De Kracht van Samen, directeur Stichting Zilveren Maan, ambassadeur/aanjager startups Altra en De Opvoedpoli)
- Mevrouw J. de Goede (veranderkundige en eigenaar van Coreness B.V. The Change Academy)

2 Nevenfuncties Raad van Toezicht

<i>A.J.M. de Wit:</i>	Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Rataplan Lid van de Raad van Toezicht Stichting Heliomare Lid bestuur Stichting Noorderlicht Lid bestuur VNO/NCW Noordwest-Holland
<i>S. van Keulen:</i>	Voorzitter stichting Op Eigen Wieken te Heemstede Lid Raad van Commissarissen van EvitaA te Ochten
<i>M. van Tunen-Geldermans:</i>	Lid raad van toezicht Stichting Socius te Heemskerk
<i>E. Hollenberg-Logchies:</i>	Lid RvT Stichting De Klas op Wielen Lid bestuur Stichting KinderBeestFeest
<i>J. de Goede:</i>	Lid RvT Sopoh Hoofddorp Vice voorzitter RvC Wooncompagnie te Hoorn Vice voorzitter RvT OVO Zaanstad Lid RvC Pre Wonen Velserbroek

3 Werkgeversrol

De Raad van Toezicht is werkgever van het college van bestuur. De voorzitter en de vicevoorzitter hebben daarom met mevrouw Smits, voorzitter van het college van bestuur, een evaluatiegesprek gevoerd. Van dit gesprek brachten zij verslag uit aan de Raad van Toezicht.

4 Toezichtcyclus

In 2009 heeft de raad van toezicht in de notitie “Kwaliteitszorg Tabijn” vastgelegd welke informatie de raad van toezicht nodig heeft voor het toezicht houden. Deze notitie is verder uitgewerkt in een cyclus van vier jaar waarin alle onderdelen systematisch aan de orde komen.

Het jaar 2018 was het vierde jaar van deze toezichtscyclus waarin de volgende thema’s zijn besproken:

- De financiële rapportage per kwartaal (4 keer)
- Managementrapportage per kwartaal (1 keer)
- Het evaluatiegesprek college van bestuur
- Bestuursverslag-jaarrekening
- Begroting 2019 en anderhalfjaarplan 2018 -2019
- Eindopbrengsten onderwijs
- Uitstroomgegevens voortgezet onderwijs

- Marktaandeel/leerlingaantal
- Driehoeksmeting personeel – ouders - leerlingen
- Gesprek Raad van Toezicht en de GMR
- Zelfevaluatie Raad van Toezicht

5 Vergaderingen

De Raad van Toezicht kwam in het verslagjaar vijf keer bijeen. Naast de onderwerpen uit het toezichtkader kwamen o.a. de volgende zaken aan de orde:

- Fusietraject drie scholen in Uitgeest
- Nieuwe organisatiestructuur met scheiding van onderwijs en opvang
- Koersplan 2019-2022
- Strategisch personeelsbeleid
- Gedragscode
- Uitkomsten van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO)
- Risicomanagement

Werving nieuwe leden

Per 31 december 2018 verliep de termijn van mevrouw M. van Tunen-Geldermans als lid van de Raad van Toezicht. De overige leden zijn in het vierde kwartaal gestart met de werving van twee nieuwe leden, om door middel van een dakpanconstructie de continuïteit binnen de raad te waarborgen. Na een zorgvuldige selectie in overleg met de voorzitter CvB en een afvaardiging van de GMR, zijn per februari 2019 twee nieuwe leden benoemd: de heer A. Hoekstra en de heer A. Gieling.

Kwaliteit

2018 was het jaar dat Tabijn haar strategische koers voor de jaren 2019 tot en met 2022 uitstippelde. De Raad van Toezicht heeft zijn advies gegeven bij de totstandkoming van het koersplan en werd door de voorzitter CvB gebruikt als klankbord. In oktober 2018 verleende de Raad van Toezicht goedkeuring aan het Koersplan 2019-2022.

De koers van Tabijn wordt in de komende jaren meer gericht op de ontwikkeling van kindcentra, om hiermee de positie van de scholen en dus ook het marktaandeel, te versterken. In 2018 werd een start gemaakt met het bestuurlijk en juridisch vormgeven van de samenwerking tussen onderwijs en opvang binnen de stichting Tabijn. Hiermee kunnen de ambities uit het Koersplan gerealiseerd worden, en wordt een scheiding tussen publieke en private gelden gecreëerd. De Raad van Toezicht heeft uitvoerig met de bestuurder gesproken over het nieuwe organisatie-model.

Governance Code

Dit jaar is met betrekking tot de verdere uitwerking en versterking van de governance code sterker de focus gelegd op de wijze waarop de Raad haar taak uitoefent. Gevraagd en ongevraagd advies aan de voorzitter van het CvB spelen een sterkere rol. Dit draagt bij aan een grotere betrokkenheid en aanspreekbaarheid van de leden van de Raad onderling maar ook in de wisselwerking tussen de Raad en de voorzitter van de CvB.

9.8 Jaarverslag GMR

Samenstelling

De GMR van Stichting Tabijn is in 2018 als volgt samengesteld:

Voorzitter	Monique Spaans (tot aug 2018) Annemarie van Rixel (vanaf sept. 2018)	
Bestuurslid	Ilse Welp (tot aug 2018) Amy Redeker (vanaf sept. 2018)	
Penningmeester	Cees van der Kolk	
Notuliste	Marieke Offenbergh	
Leden	Ilse Welp (tot sept. 2018) Cees van der Kolk Barry Pieters Amy Redeker Esther Iskes Pascal Dupuis Anjo Koppers (tot sept. 2018) Susanne Peek (vanaf okt. 2018) Marlijn Bouwman (vanaf okt. 2018) Monique Spaans (tot sept. 2018) Sanne Bruins (tot sept. 2018) Jeannet Bruin (tot sept. 2018) Lisette Beumer Annemarie van Rixel Ineke van der Busse Martine Tellegen Marianne Beentjes (vanaf okt. 2018) Ilse Doornekamp (vanaf okt. 2018) Nina Deen (vanaf okt. 2018)	Ouderlid Ouderlid Ouderlid Ouderlid Ouderlid Ouderlid Ouderlid Ouderlid Ouderlid Personeelslid Personeelslid Personeelslid Personeelslid Personeelslid Personeelslid Personeelslid Personeelslid Personeelslid Personeelslid Personeelslid

Dagelijks bestuur

Het dagelijks bestuur bestond tot september 2018 uit Monique Spaans (voorzitter) en Ilse Welp (secretaris).

Vanaf oktober 2018 werden deze functies overgenomen door Annemarie van Rixel (voorzitter) en Amy Redeker (secretaris). Cees van der Kolk was gedurende het hele jaar penningmeester.

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

Vergaderdata

In 2018 werd vergaderd op de volgende data:

- 24 januari 2018
- 15 maart 2018
- 19 april 2018
- 11 juni 2018
- 16 oktober 2018
- 13 december 2018

Behandelde onderwerpen ter advies of instemming

Functieprofielen bovenschools opleider en senior medewerker financiën

De personeelsgeleding van de GMR heeft ingestemd met het wijzigen van de functieprofielen van de bovenschools opleider en de senior medewerker financiën.

Gedragscode

De personeelsgeleding heeft instemming verleend met de aangepaste gedragscode. In de nieuwe gedragscode is het gebruik van social media meegenomen. Ook hebben de kernwaardes vanuit het koersplan een prominente plek gekregen. De gedragscode is een compact document geworden, waaruit voor iedereen duidelijk is wat de verwachtingen zijn als je in dienst bent bij Tabijn.

Uitbreiding formatie afdeling HRM en bestuursondersteuning

De formatie HRM is de afgelopen jaren kleiner geworden, terwijl het het werk gezien de huidige arbeidsmarkt alleen maar toeneemt. De afdeling HRM wil daarom uitbreiden met 0,5 fte. De personeelsgeleding van de GMR staat achter deze uitbreiding en stemt in met het verzoek.

Koersplan 2019-2022

De GMR vindt het koersplan 2019-2022 een heel mooi en aansprekend plan, waarbij Tabijn zich onderscheidt door een extra kwaliteit op elke school. De GMR verleent instemming aan het koersplan.

Klachtenregeling

Er is een nieuwe klachtenregeling opgesteld, waarin de basis is dat geprobeerd wordt de klacht op de school zelf op te lossen. De GMR verleent instemming op de aangepaste klachtenregeling.

Privacyreglement

De personeelsgeleding van de GMR heeft instemming verleend op het privacyreglement.

Behandelde/besproken onderwerpen algemeen:

- Nieuwe Arbowet
- Verzuimcijfers
- Meerjarenbeleidsplan
- Fusietraject Uitgeest
- Uitkomsten van de driehoeksmeting personeel-ouders-leerlingen
- Besteding van de werkdruk gelden
- Uitkomsten van het Preventief Medisch Onderzoek (PMO)
- Jaarplan 2018-2019
- Begroting 2019
- Inzetten van de schoolreserves voor een bovenschools doel
- Arboplan 2018-2019 en de evaluatie over 2017-2018
- Werkverdelingsplan
- Beleidsmedewerker kindcentra
- Meedenken over oplossingen personeelstekort

Gezamenlijk overleg GMR-en en MR-leden Tabijnscholen

Jaarlijks ontmoeten de leden van de GMR de leden van de MR-en van de Tabijnscholen. In 2018 werd tijdens deze bijeenkomst uitgebreid gesproken over de wederzijdse communicatie en verwachtingen. Daarnaast werd door de sectormanager financiën een toelichting gegeven op de relatie van ouderverenigingen/steunstichtingen met het schoolbestuur en MR.

Jaarverslag

Vertrouwenspersoon Integriteit

Stichting Tabijn

1 januari t/m 31 december

2018



www.devertrouwenspersoon.nl

Freek Walther / Jeanette Jager

April 2019

Inhoudsopgave

Inleiding

Contactgegevens

De taken van de vertrouwenspersoon integriteit

Overzicht meldingen vermoeden misstand / integriteitsschending

Werkzaamheden gedurende de rapportageperiode

Conclusie en aanbevelingen

Bijlage 1: Definities van de typen integriteitsschendingen

Inleiding

Één keer per jaar maken de externe vertrouwenspersonen een rapportage van de meldingen en klachten in het afgelopen jaar; het jaarverslag.

Het doel van het jaarverslag is, verantwoording af te leggen aan de opdrachtgever c.q. het bestuur ten aanzien van de werkzaamheden van de externe vertrouwenspersoon integriteit.

Ook is het jaarverslag bedoeld om inzicht te bieden in eventuele problemen binnen de organisatie met betrekking tot integriteit.

Het jaarverslag wordt zodanig opgesteld dat niet herleidbaar is wie een melding heeft gedaan of heeft geklaagd. Concrete omschrijvingen van casuïstiek zijn dan ook niet in dit verslag opgenomen.

In het jaarverslag komen de volgende onderwerpen aan bod:

- De gegevens van de vertrouwenspersoon integriteit
- De taken van de vertrouwenspersoon integriteit
- De werkzaamheden van de vertrouwenspersoon integriteit
- Een overzicht en analyse van eventuele meldingen
- Informatie over de wijze van afhandeling van eventuele meldingen
- Eventuele overige werkzaamheden van de vertrouwenspersoon integriteit(bijvoorbeeld ontwikkeling beleid, voorlichtingsactiviteiten)
- Conclusies en aanbevelingen

Contactgegevens

Sinds oktober 2014 staan de onderstaande, vaste externe vertrouwenspersonen ter beschikking van Tabijn:

Freek Walther walther@devertrouwenspersoon.nl 088-1119902	
---	---

Jeanette Jager Jager@devertrouwenspersoon.nl 088-1119903	
--	---

De externe vertrouwenspersonen stellen inmiddels 088-telefoonnummers ter beschikking. Het werken met 088-nummers zorgt ervoor, dat melders -tijdens kantooruren- altijd bij het eerste contact persoonlijk te woord worden gestaan door een telefonist. Uit navraag is gebleken dat dit door melder wordt gewaardeerd.

De taak van de vertrouwenspersoon integriteit

De vertrouwenspersoon integriteit heeft tot taak:

- Een (potentiële) melder op verzoek te informeren over de procedure en te adviseren over het doen van een melding
- Een melding op verzoek van de melder op een afgesproken wijze en tijdstip door te geleiden naar het bestuur of de voorzitter van de Raad van Toezicht
- Het bestuur, dan wel de voorzitter van de Raad van Toezicht op verzoek over een melding te informeren en/of te adviseren
- Het bestuur en/of de Raad van Toezicht (gevraagd of ongevraagd) te adviseren over het gevoerde integriteitbeleid

Bij het vermoeden van een misstand kan het gaan om:

- Financiële schendingen (diefstal, verduistering, fraude e.d.)
- Misbruik positie en belangenverstrengeling (aannemen geschenken, omkoping e.d.)
- Lekken en misbruik van informatie (verlies/diefstal informatiedragers, raadplegen informatie e.d.)
- Misbruik bevoegdheden (valsheid in geschrifte e.d.)
- Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels (niet volgen procedures, alcoholmisbruik, werkverzuim e.d.)
- Misdragingen in de privésfeer (financiële schendingen, ongewenste omgangsvormen, ongewenste contacten e.d.)

De vertrouwenspersoon handelt binnen het kader van de “Regeling Melden vermoeden misstanden 2012 Tabijn”. Daarbij moet overigens worden aangetekend dat, sinds juli 2016, een protocol dient te worden gehanteerd dat voldoet aan de gestelde eisen in de Wet Huis voor Klokkenluiders.

Overzicht meldingen vermoeden misstand / integriteitsschending

Periode 1 januari 2014 t/m 31 december 2018

	2016	2017	2018
Melding vermoeden misstand:			
Financieel	0	0	0
Misbruik positie / belangenverstrengeling	0	0	0
Lekken en misbruik van informatie	0	0	0
Misbruik bevoegdheden	0	0	0
Misbruik bedrijfsmiddelen / overtreding interne regels	0	0	0
Misdraging in de privésfeer	0	0	0
Totaal:	0	0	0

Analyse van de meldingen

In de rapportageperiode is er géén melding geweest van het vermoeden van een misstand. Ook in de voorgaande jaren zijn er geen meldingen geweest.

Werkzaamheden gedurende de rapportageperiode

In het jaar 2016 heeft de externe vertrouwenspersoon geen specifieke werkzaamheden uitgevoerd ten aanzien van het onderwerp integriteit. Het is ook niet nodig hier jaarlijks zeer uitgebreid bij stil te staan. In de bijeenkomsten van interne contactpersonen wordt jaarlijks enige aandacht aan het onderwerp integriteit besteed.

Conclusie en aanbevelingen

Conclusie:

In de afgelopen jaren zijn er geen meldingen geweest. Zoals al in voorgaande jaren is geconcludeerd, is de organisatie 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.

Meer in het algemeen zijn integriteitsmeldingen schaars. Ze hebben echter, als ze er zijn, doorgaans een zeer ingrijpend karakter. Het uitblijven van meldingen in de afgelopen jaren doet dan ook niet af aan het belang van het bestaan van de vigerende regeling. Daarvan gaat een preventieve werking uit, en bovendien verlaagt het bestaan van de regeling de drempel voor medewerkers om misstanden te melden.

Aanbevelingen:

Het is van belang, na te gaan of de vigerende reglementen voldoen aan de eisen die gesteld worden in de Wet Huis voor Klokkenluiders.

Daarnaast is het zinvol op te merken, dat de term 'integriteit' meer en meer als containerbegrip wordt gehanteerd zodat ook ongewenste omgangsvormen daaronder vallen. Te zijner tijd is het zinvol hierover de dialoog aan te gaan, om te bepalen of het algehele beleid naar aanleiding van die ontwikkeling bijstelling/modernisering behoeft.

Bijlage 1

Definities van de typen integriteitsschendingen

1. Financiële schendingen

1.1 Diefstal / verduistering: Opzettelijk enig goed dat geheel of ten dele aan een ander toebehoort zichzelf toe-eigenen.

1.2 Fraude: Betreft intern misbruik, zoals bij vervalsing van administratie of ontduiking van voorschriften. Een concreet voorbeeld is declaratiefraude. Doel van de fraude is materieel persoonlijk gewin.

1.3 Overig: Bijvoorbeeld afpersing, afdreiging en oplichting.

2. Misbruik positie en belangenverstrengeling

2.1 Ongeoorloofde nevenactiviteiten: Het verrichten van nevenwerkzaamheden die de belangen van de organisatie (kunnen) schaden. Dit kan ook het niet melden van de (ongeoorloofde) nevenactiviteit omvatten als dat bijvoorbeeld aanleiding is voor een onderzoek of leidt tot een (disciplinaire) maatregel.

2.2 Ongeoorloofde financiële belangen: Het hebben van bepaalde financiële belangen of het verrichten van bepaalde financiële transacties kan oorzaak zijn van (de schijn van) belangenverstrengeling. Dit kan ook het niet melden van het (ongeoorloofde) financiële belang omvatten als dit bijvoorbeeld aanleiding is voor een onderzoek of leidt tot een (disciplinaire) maatregel.

2.3 Omkoping (corruptie): Van corruptie is sprake wanneer een persoon een gift, dienst of belofte vraagt en/of aanneemt; en (vermoedelijk) als doel heeft om in zijn functie iets te doen of na te laten, al dan niet in strijd met zijn plicht. Zie verder WvS, art. 362.

2.4 Aannemen / vragen de van geschenken, uitnodigingen: Hieronder vallen zowel het aannemen van geschenken boven vijftig euro, als ook het niet melden van geschenken.

2.5 Favoritisme: Oneigenlijke bevoordeling van medewerkers, vrienden, familie, misbruik van voor partijgenoten. In sommige functies kan een functioneel legitimatiebewijs misbruikt worden voor het verkrijgen van enig persoonlijk voordeel. Bijvoorbeeld om korting of gratis toegang te bedingen, of om toegang te verkrijgen tot anders niet toegankelijk terrein. Bijvoorbeeld een medewerker van de buitendienst die in zijn vrije tijd naar een afgesloten stuk strand gaat.

2.6 Overig: Voorbeelden zijn draaideurconstructies, vriendjespolitiek, deelname aan aannemingen en leveringen aan openbare diensten.

3. Lekken en misbruik van informatie

3.1 Lekken van informatie: Het bewust of onbewust geven van informatie aan onbevoegde derden.

3.2 Misbruik van informatie: Het misbruik maken van informatie ten voordelen van de eigen persoon of derden, of ten nadelen van derden.

3.3 Raadplegen informatie Het onbevoegd raadplegen van vertrouwelijke registers, of uit vertrouwelijke deze raadplegen voor andere doeleinden dan waarvoor deze bestemd zijn registers

3.4 Verlies/diefstal informatiedragers: Verlies of diefstal van computers, laptops, usb-sticks, cd-roms etcetera.

3.5 Overig: Overige vormen van lekken en misbruik van informatie die de integriteit van de organisatie aantasten, bijvoorbeeld het achterhouden van informatie.

4. Misbruik bevoegdheden

4.1 Ongeoorloofde opsporingsmethoden: Het inzetten van bepaalde opsporingsmethoden en/of dwangmiddelen zonder de daarvoor vereiste officiële goedkeuring of zonder en dwangmiddelen enige gegronde noodzaak.

4.2 Meineed: Het onder eed of belofte verkondigen van een onwaarheid.

4.3 Valsheid in geschrifte: Indien onwaarheid in officiële stukken wordt verkondigd. Ook het aanbrengen van veranderingen in stukken waarop moet kunnen worden vertrouwd, valt hieronder.

4.4 Afgifte van Vergunningen en legitimatiebewijzen: Het in afwijking van geldende voorschriften afgeven van vergunningen, legitimatiebewijzen, sluiting van huwelijken en dergelijke.

4.5 Overig: Overige vormen van misbruik van bevoegdheden die de integriteit van de organisatie aantasten.

5. Misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding interne regels

5.1 Ongewenst gebruik van e-mail /internet: Dit betreft niet alleen het (buitensporig) gebruikmaken voor email/internet privédoeleinden, maar ook het gebruik van email/internet voor het bekijken en/of verspreiden van informatie die de integriteit van de organisatie aantast.

5.2 Misbruik van bedrijfsmiddelen: Het (buitensporig) gebruikmaken van bedrijfsmiddelen voor privé-doeleinden. Zoals (mobiele) telefoon en bedrijfsauto.

5.3 Werkverzuim: Het op zodanige wijze niet naleven van werkuren of het misbruik maken van ziekteverzuim, dat disciplinair optreden passend is.

5.4 Niet volgen van de procedures: Door het niet naleven van procedures kan een goede taakvervulling van de organisatie in gevaar worden gebracht.

5.5 Slordig omgaan met bedrijfsmateriaal: Het op zodanig wijze omgaan met bedrijfsmateriaal dat deze beschadigd raken of zoekraken.

5.6 Gebruik van alcohol: Het op zodanig wijze gebruikmaken van alcohol- of drugs, dat disciplinair optreden passend is.

5.7 Overig: Overige vormen van misbruik bedrijfsmiddelen en overtreding van interne regels die de integriteit van de organisatie aantasten.

6. Misdragingen in privé-sfeer

6.1 Financiële schendingen: Zoals diefstal, fraude, oplichting

6.2 Ongewenste omgangsvormen: Zoals discriminatie, seksuele intimidatie en agressie en geweld. Dit kan ook huiselijk geweld betreffen.

6.3 Alcohol of drugs: Dit betreft niet alleen alcohol- en drugsmisbruik, maar ook (gelegenheid geven tot) drugshandel. Bijvoorbeeld door het kweken van hennepplanten.

6.4 Ongewenste contacten: Het onderhouden van ongewenste contacten in de privé-sfeer. Bijvoorbeeld het aangaan van een relatie met een persoon met criminele antecedenten.

6.5 Overig: Overige vormen van misdragingen in de privésfeer die de integriteit van de organisatie aantasten.

Bron: CAOP

**Jaarverslag externe vertrouwenspersoon
ongewenste omgangsvormen
Stichting Tabijn**

1 januari t/m 31 december

2018



www.devertrouwenspersoon.nl

Freek Walther / Jeanette Jager

april 2018

Inhoud

Inleiding

Contactgegevens

Taken van de externe vertrouwenspersonen

Meldingen en klachten bij de interne contactpersonen

Meldingen en klachten bij de externe vertrouwenspersonen

Analyse meldingen & klachten

Preventie-activiteiten interne contactpersonen

Werkzaamheden externe vertrouwenspersonen 2018

Conclusies en aanbevelingen

Inleiding

Één keer per jaar maken de externe vertrouwenspersonen een rapportage van de meldingen en klachten in het afgelopen jaar; het jaarverslag. Het doel van het jaarverslag is, verantwoording af te leggen aan de opdrachtgever c.q. het bestuur ten aanzien van de werkzaamheden van de interne contactpersonen en externe vertrouwenspersonen. Ook is het jaarverslag bedoeld om inzicht te bieden in eventuele problemen binnen de organisatie met betrekking tot sociale veiligheid.

Het jaarverslag wordt zodanig opgesteld dat niet herleidbaar is wie een melding heeft gedaan of heeft geklaagd. Concrete omschrijvingen van casuïstiek zijn dan ook niet in dit verslag opgenomen.

In het jaarverslag komen -voor zover relevant voor het verslagjaar- de volgende onderwerpen aan bod:

- De gegevens van de externe vertrouwenspersonen
- De taken van de externe vertrouwenspersonen
- De werkzaamheden van de externe vertrouwenspersonen
- Een overzicht van het aantal meldingen en klachten in het afgelopen jaar
- Het soort meldingen en klachten
- De rol van de interne/externe contact- dan wel vertrouwenspersonen (advies / begeleiding e.d.)
- Eventuele vervolgacties naar aanleiding van meldingen en klachten
- Analyse van de meldingen en klachten
- Overige werkzaamheden van de interne/externe contact- dan wel vertrouwenspersonen (bijvoorbeeld ontwikkeling beleid, voorlichtingsactiviteiten, maken brochures)
- Conclusies en aanbevelingen

Het jaarverslag dient een coproductie van de externe vertrouwenspersonen en interne contactpersonen te zijn. Dit jaar zijn de gegevens voor de tweede maal verzameld door de officemanager van de stichting. Helaas is, na een stijging in het vorige verslagjaar, weer een daling in de respons waar te nemen. 13 contactpersonen hebben informatie aangeleverd.

Contactgegevens

Sinds oktober 2014 staan de onderstaande vaste externe vertrouwenspersonen ter beschikking van Tabijn:

Freek Walther walther@devertrouwenspersoon.nl 088-1119902	
--	---

Jeanette Jager Jager@devertrouwenspersoon.nl 088-1119903	
---	---

De externe vertrouwenspersonen stellen inmiddels 088-telefoonnummers ter beschikking. Het werken met 088-nummers zorgt ervoor, dat melders -tijdens kantooruren- altijd bij het eerste contact persoonlijk te woord worden gestaan door een telefonist. Bij navraag is gebleken dat dit in de praktijk wordt gewaardeerd.

De externe vertrouwenspersonen geven, in opdracht van Tabijn, een brede invulling aan hun rol. Naast het fungeren als aanspreekpunt voor melders en klagers, voorzien zij in het verzorgen van jaarlijkse (na-)scholing voor de interne contactpersonen en aanvaarden zij incidenteel onderzoeksopdrachten.

Taken van de externe vertrouwenspersoon

De drie hoofdtaken van de externe vertrouwenspersoon zijn opvang, preventie en advies.

Opvang

Opvang en begeleiding vindt desgewenst plaats in situaties waarin er sprake is van klachten. Het begrip 'klacht' wordt in het vigerende beleidsdocument breed gedefinieerd als: 'klacht over gedragingen en beslissingen dan wel het nalaten van gedragingen en het niet nemen van beslissingen van de aangeklaagde'. Een speciaal aandachtsgebied van de vertrouwenspersoon is ongewenste omgangsvormen, maar klachten kunnen ook betrekking hebben op schoolorganisatorische en onderwijskundige aspecten.

De klager kan contact opnemen met de interne contactpersoon dan wel de externe vertrouwenspersoon. Deze zal, indien dit gezien de aard van de klacht redelijkerwijs tot de mogelijkheden behoort, proberen om samen met de klager tot een goede oplossing te komen. In ernstigere gevallen zal de externe vertrouwenspersoon de klager begeleiden in een eventuele officiële procedure of bij het doen van aangifte bij de politie. Ook heeft de externe vertrouwenspersoon een verwijfsfunctie als er verdere hulp(verlening) is gewenst.

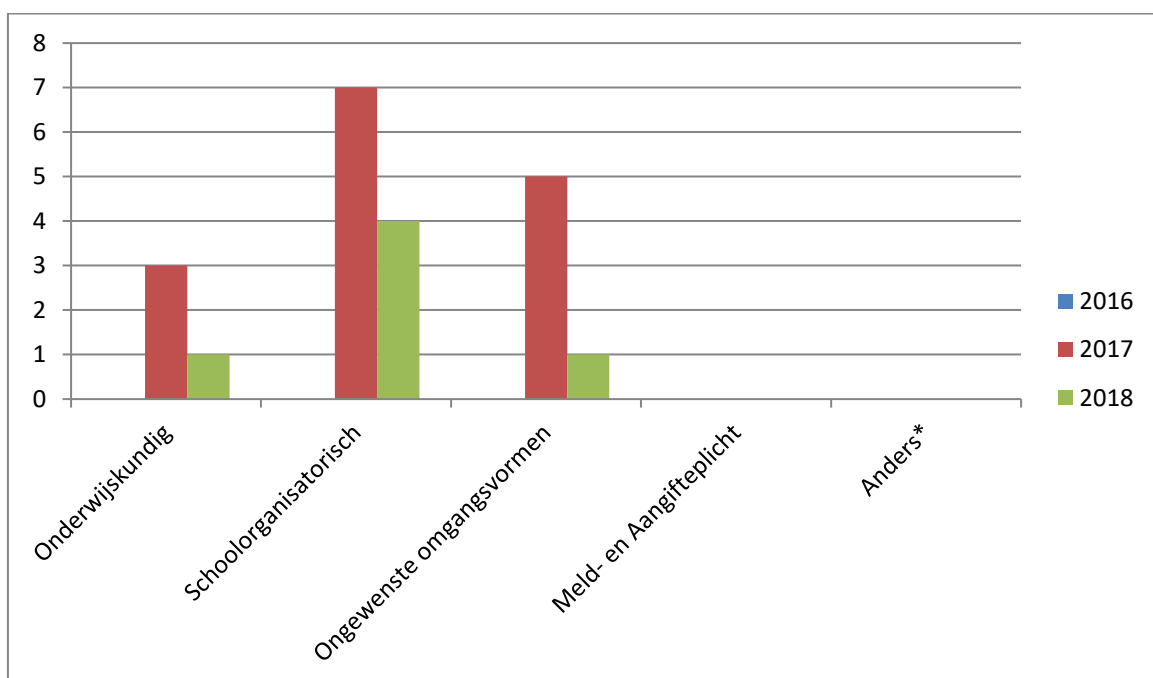
Preventie

Bij de uitoefening van de preventieve taak geeft de vertrouwenspersoon voorlichting over de begrippen gewenste en ongewenste omgangsvormen, over de taak van de vertrouwenspersoon in het algemeen en over het beleid met betrekking tot ongewenste omgangsvormen in het bijzonder. In verband met complexe wet- en regelgeving wordt daarbij vaak speciaal aandacht besteed aan seksuele intimidatie c.q. seksueel misbruik.

Advies

De externe vertrouwenspersoon adviseert de opdrachtgever over het te voeren beleid ten aanzien van ongewenste omgangsvormen en over de wijze waarop dit beleid binnen de organisatie geïmplementeerd kan worden.

Meldingen en klachten bij de interne contactpersonen



Categorieën:

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

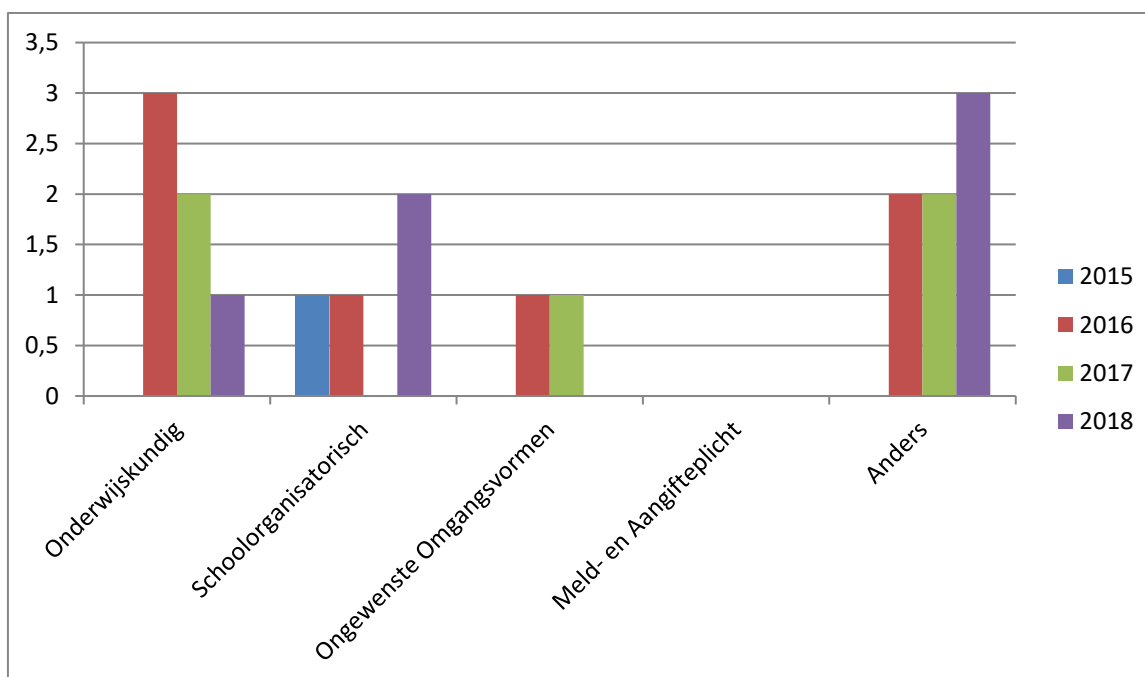
- * Meldingen betreffende situaties die buiten de invloedssfeer van school liggen, en derhalve strikt genomen niet bij de interne contactpersoon thuishoren. Deze categorie is in het verslagjaar 2015 toegevoegd.

Toelichting:

Op grond van de door de interne contactpersonen aangeleverde gegevens, zou kunnen worden opgemaakt dat het aantal meldingen nogal is gedaald ten opzichte van het vorige verslagjaar. Het is evenwel de vraag hoe dit cijfer geïnterpreteerd moet worden. De wijze van 'tellen' lijkt dit jaar eenduidiger te zijn geworden ten opzichte van vorig jaar, toen één enkele contactpersoon nog twaalf meldingen rapporteerde. Helaas moet voorts worden vastgesteld dat de respons weer is gedaald naar een dusdanig laag niveau dat in feite nauwelijks conclusies zijn te trekken ten aanzien van de mate waarin de contactpersonen geraadpleegd worden. Opnieuw valt op dat er een vaste kern van contactpersonen is die de gegevens nauwgezet aanleveren. Er bestaat, kortom, aanleiding om tijdens de volgende bijeenkomst van de contactpersonen opnieuw aandacht te besteden aan het belang van verslaglegging.

Niet onvermeld mag evenwel blijven, dat de contactpersonen die wél hebben gereageerd blijf geven van een actieve invulling van hun rol. Door alle contactpersonen worden uitgevoerde activiteiten in het kader van preventie benoemd.

Meldingen en klachten bij de externe vertrouwenspersonen



Categorieën:

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

Toelichting:

In het jaar 2018 behandelden de externe vertrouwenspersonen zes trajecten, tegen vijf in het jaar 2017. De intensiteit van de begeleiding varieerde opnieuw sterk, van één enkel telefoongesprek tot het bijwonen van gesprekken op locatie.

Twee trajecten zijn uitgevoerd op verzoek van de directies van de desbetreffende scholen. Het betrof zorg over de thuissituatie van een leerling en een adviesvraag over een klagende ouder.

De vier overblijvende trajecten hadden betrekking op drie meldingen van ouders, en één waarvan niet met zekerheid gezegd kan worden of de melder een ouder dan wel een medewerker was. Deze melder bleef na een eerste contact onbereikbaar voor de vertrouwenspersoon. Vermoedelijk betrof het hier een ouder, hetgeen zou betekenen dat geen enkele melding van een medewerker is ontvangen.

Adviesvragen

In het jaar 2018 zijn er geen adviesvragen ontvangen, met dien verstande dat aan beide van de op verzoek van een directeur geïnitieerde casussen wel een verzoek om advies vooraf ging.

Analyse meldingen en klachten

In het jaar 2018 zijn er in feite geen opmerkelijke ontwikkelingen geweest. Het aantal meldingen bij de externe vertrouwenspersonen is ongeveer gelijk gebleven. Het beeld ten aanzien van de inzet van de interne contactpersonen is te diffuus om daaraan conclusies te verbinden.

Interne contactpersonen

Ten aanzien van de interne contactpersonen is, evenals in het vorige verslagjaar, reeds opgemerkt dat het geschetste beeld als onbetrouwbaar moet worden aangemerkt in verband met de gebrekkige respons. Wel lijkt de wijze van registreren eenduidiger te zijn geworden.

Externe vertrouwenspersonen

In de voorgaande jaarverslagen werd opgemerkt dat het aantal klachten over de (vermeende noodzaak tot) overgang van leerlingen naar SO of SBO toenam. Deze trend heeft zich niet voortgezet.

Verder blijft het aantal meldingen die -in de kern- betrekking hebben op communicatie een groot deel uitmaken van het totaal. Ook dit jaar heeft de wijze van communiceren over 'de inhoud' in het merendeel van de gepasseerde casussen een rol gespeeld.

Preventie-activiteiten van de interne contactpersonen

Aan de hand van de door de interne contactpersonen ingeleverde informatie is het volgende overzicht van ondernomen acties in het kader van preventie tot stand gekomen.

Ook hier dient nadrukkelijk als kanttekening te worden genoemd, dat slechts 13 van de 22 scholen de gevraagde informatie hebben aangeleverd.

Preventieactiviteiten naar leerlingen

Activiteiten in het kader van 'Vreedzame school' (bijv. wekelijkse les)	2
'Gouden weken'	1
Duidelijke afspraken over ongewenst gedrag	1
Protocol 'grenzen aan gedrag'	1
Methode KWINK	1
Ringaanpak	1
Gewenst gedrag PBS-lessen	1
'Help mij bus', brievenbus etc.	3
Aandacht pesten, bijvoorbeeld in de landelijke pestweek	1
KiVa	1
Jaarlijkse bekendmaking contactpersoon bij leerlingen	2
Wide Positive Behavior	1
Andere methoden: Kanjertraining, Trefwoord, Kleur, Rots en Water e.d.	1
SoVa	

Preventie-activiteiten binnen het team

Alert houden vreedzame school	1
Implementatie KWINK en Ringaanpak	1
Nascholing PBS	1
Levend houden pestprotocol	1
Jaarlijkse vermelding in teaminfo-taakbeleid	1
Herziening gedragsprotocol	1
Vraagbaak zijn	2
Start gemaakt 'handling procedure'	1
Gedragsprotocol (voor personeel) aangepast/besproken	2
Afstemmen 'één lijn'	1
Implementatie Kanjertraining	1
Crisisteam bij incidenten	1
Borgen methode 'Vreedzame School'	1

Preventie-activiteiten richting ouders

Alert blijven op transparante communicatie	2
Nieuwsbrief	3
Ouderavond KWINK	1
Informatie via 'social schools' over pesten en preventie daarvan	2
Vermelding in schoolgids	4
Expliciet 'deur open', waarvan daadwerkelijk gebruik wordt gemaakt	1
Workshop Kanjertraining	1

Gesignaleerde knelpunten

Met name de met de rol van contactpersoon gemoeide tijdsinvestering is als knelpunt benoemd.

Werkzaamheden externe vertrouwenspersonen in 2018

Het streven van Tabijn is om zoveel mogelijk klachten intern te kunnen afhandelen, bij voorkeur op schoolniveau. Om dit te realiseren is het nodig dat de interne contactpersonen goed weten wat er van hen wordt verwacht, zodat ze op een goede manier kunnen doorverwijzen als ze worden geconfronteerd met een melding of klacht. Ook is het van belang dat schooldirecties een klagende ouder of werknemer niet direct doorverwijzen naar het bestuur, maar zoveel mogelijk proberen om zelf de klacht op te lossen, eventueel met hulp van de externe vertrouwenspersoon. Uiteraard voor zover dit mogelijk is gezien wet- en regelgeving (met name de Meld- en Aangifteplicht).

Scholing

Om het bovenstaande te bevorderen wordt er jaarlijks een scholingsbijeenkomst ten behoeve van de interne contactpersonen georganiseerd. Deze heeft in november 2018 plaatsgevonden. Speciale aandacht is besteed aan de onderwerpen 'grenzen aan fysiek contact met leerlingen' en 'morele oordeelsvorming'. Ook is diverse casuïstiek besproken.

Conclusies en aanbevelingen

Conclusies:

Het aantal meldingen bij de externe vertrouwenspersonen is ongeveer gelijk gebleven.

De aanlevering van informatie voor het jaarverslag door de interne contactpersonen liet ook dit jaar te wensen over. Slechts 13 van de 22 scholen hebben informatie aangeleverd. Daarbij mag evenwel niet onvermeld blijven, dat de contactpersonen die wél hebben gereageerd blijf geven van een actieve invulling van hun rol. Door alle contactpersonen worden uitgevoerde activiteiten in het kader van preventie benoemd.

Voor het overige is ook in 2018 het aantal meldingen en klachten te gering geweest, om hieraan inhoudelijke conclusies te verbinden.

Aanbevelingen:

De ervaringen in het jaar 2018 geven geen aanleiding tot specifieke aanbevelingen.

9.10 Ontwikkelingen leerlingaantallen

br nr	naam	gemeente	realisatie			prognose		verschil tussen 1-10-2018 en 1-10-2017
			1-10- 2016	1-10- 2017	1-10- 2018	1-10- 2019	1-10- 2020	
14FJ	DURV!	Alkmaar	313	303	318	318	318	15
03UC	Branding	Bergen	144	141	145	145	145	4
05AO	Windhoek	Bergen	172	176	159	160	160	-17
05JM	Boschool	Bergen	194	181	188	185	185	7
05MI	W. Alexander	Bergen	167	174	172	175	165	-2
		Totaal Bergen	677	672	664	665	655	-8
03XY	Visser 't Hooft	Castricum	166	147	153	152	152	6
07QS	Paulus	Castricum	297	308	292	292	272	-16
09VP	Cunera	Castricum	258	279	304	327	354	25
10OP	Helmgras	Castricum	406	422	400	395	395	-22
		Totaal Castricum	1.127	1.156	1.149	1.166	1.173	-7
05HH	Rinket	Heemskerk	201	200	186	186	186	-14
07NJ	Vlinder	Heemskerk	209	197	208	207	200	11
07US	Otterkolken	Heemskerk	268	280	278	284	280	-2
08ZV	Leonardus	Heemskerk	217	238	248	257	255	10
11EI	Anne Frank	Heemskerk	359	347	362	360	352	15
27YC	Bareel	Heemskerk	585	576	555	540	480	-21
		Totaal Heemskerk	1.839	1.838	1.837	1.834	1.753	-1
08WB	Duif	Heiloo	169	190	208	204	203	18
05SC	Baken	Langedijk	230	246	249	265	250	3
08PV	J.D. van Arkel	Langedijk	168	194	198	200	200	4
		Totaal Langedijk	398	440	447	465	450	7
07VV	Molenhoek	Uitgeest	182	169	172	163	152	3
09AR	Vrijburg	Uitgeest	123	101	110	103	100	9
09XO	Binnenmeer	Uitgeest	258	249	256	258	258	7
28AN	Kornak	Uitgeest	502	472	465	438	388	-7
		Totaal Uitgeest	1.065	991	1.003	962	898	12
40712	Tabijn		5.588	5.590	5.626	5.614	5.450	36
t.o.v. een jaar eerder			43	2	36	-12	-164	
t.o.v. een jaar eerder			0,8%	0,0%	0,6%	-0,2%	-2,9%	

9.11 Gedragscode Tabijn

Inleiding

Je komt werken bij Tabijn. Welkom!

Voordat je start bij onze organisatie willen we je graag attent maken op een aantal gedragsafspraken dat we bij Tabijn hebben gemaakt. We vinden het belangrijk dat je daarvan op de hoogte bent, want we willen graag dat je je snel thuis voelt bij Tabijn en weet wat er van je verwacht wordt.

We vragen je deze gedragscode te lezen en te ondertekenen zodat we zeker weten dat je van onze gedragsafspraken op de hoogte bent en je hiernaar zult gedragen.

Onze Kernwaarden

De kernwaarden Ambitie, Plezier, Verbinding en Vertrouwen vormen de leidraad in ons gedrag.

Zij gelden dan ook voor alle medewerkers (in vaste of tijdelijke dienst of ingeleend door Tabijn), stagiairs en kinderen op de scholen en opvang van Tabijn. We verwachten dat je onderstaande vier kernwaarden kent, onderschrijft en tot uitdrukking laat komen in alles wat je doet. Het is voor ons vanzelfsprekend dat we regelmatig met elkaar over deze waarden praten en elkaar er op wijzen als ons gedrag hiermee niet in lijn is.

Ambitie

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

Dit betekent bijvoorbeeld dat we:

- verwachten dat je tijd steekt in je eigen ontwikkeling en bij evaluatiegesprekken aantoonbaar maakt wat je aan je ontwikkeling hebt gedaan
- denken in mogelijkheden
- elkaar de ruimte geven om nieuwe dingen uit te proberen
- hoge verwachtingen stellen aan onszelf en elkaar
- prioriteiten stellen en keuzes maken

Plezier

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

Dit betekent bijvoorbeeld dat we:

- respect tonen voor elkaar en onze omgeving
- elkaar steunen en positief benaderen
- zorgvuldig communiceren
- zorgdragen voor een veilig werk- en leerklimaat
- tijd nemen om samen te lachen en ontspannen

Verbinding

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

Dit betekent bijvoorbeeld dat:

- we elkaar, kinderen en ouders actief benaderen en opzoeken voor afstemming en overleg
- we van elkaar willen leren en kennis met elkaar delen
- oprechte aandacht hebben voor de ander
- we de ander als gelijkwaardig behandelen en verschillen onderkennen
- we de ander aanspreken op gedrag dat niet in lijn ligt met afspraken

- je zelf ook aanspreekbaar bent op je gedrag
- je je committeert aan de koers van Tabijn

Vertrouwen

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

Dit betekent bijvoorbeeld dat we:

- vertrouwen in elkaars vakkundigheid en deskundigheid
- zelf integer handelen en vertrouwen in de integriteit van de ander
- vertrouwelijk omgaan met gevoelige informatie
- onze afspraken nakomen
- ons bewust zijn van onze voorbeeldfunctie

Integriteit

Bij Tabijn nemen we verantwoordelijkheid voor ons gedrag en we vermijden situaties waarin de schijn zich tegen ons of Tabijn kan keren. Naast een vanzelfsprekend respectvolle omgang met onze kinderen, ouders, collega's of dienstverleners zorgen we voor een duidelijke scheiding tussen werk en privé. We nemen geen (omvangrijke) relatiegeschenken aan (een bloemetje of flesje als blijk van waardering is geen probleem). Als je wordt uitgenodigd door derden voor een etentje, excursie of evenement, dan bespreek je dit eerst met je leidinggevende die hier al dan niet goedkeuring aan geeft. In de integriteitscode¹ van Tabijn staan alle afspraken nader toegelicht.

Representativiteit

Als medewerker van Tabijn houd je er rekening mee dat je een voorbeeldrol hebt en daarom kleeft je je passend bij je functie. Je kleeft je zodanig dat optimaal contact met kinderen, ouders en collega's wordt gewaarborgd.

Communicatie via Social Media en gebruik mobiele telefoon

Je bent je er altijd van bewust dat je als medewerker van Tabijn de organisatie representeert. Pas dus op met wat je deelt via Social Media en overige openbare platforms en wees je ervan bewust dat informatie die je verspreidt via Social Media het imago van onze organisatie en jezelf kan schaden. We maken geen gebruik van persoonlijke email en facebookaccounts voor communicatie met ouders. Afspraken over het gebruik van Social Media liggen vast in ons "Beleid Social Media".

We gaan er vanuit dat gebruik van je mobiele telefoon voor privé doeleinden in je pauze of buiten werktijd plaats vindt. Je ontkomt er niet altijd aan om je telefoon te gebruiken voor je werk. Leg dit dan aan de kinderen uit, zodat je daarmee ook het goede voorbeeld geeft.

Relaties op het werk

Een relatie met een collega op het werk kan je soms in lastige, compromitterende situaties brengen waar je van tevoren niet aan gedacht had. Zeker als je beide op dezelfde school of sector werkt. We gaan er dan ook vanuit dat je een relatie meldt bij je leidinggevende.

Ongewenst gedrag

Bepaalde gedragingen zijn ongewenst, zelfs rondit verboden. Daar willen we volledig duidelijk over zijn. Bij onze organisatie worden de volgende gedragingen niet toegestaan:

Seksuele intimidatie²:

Ongewenste seksuele toenadering in de vorm van verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag (waaronder het ongevraagd verzenden of bewust voor anderen zichtbaar raadplegen van pornografische afbeeldingen of teksten, o.m. via internet).

Agressie en geweld³:

Het pesten, psychisch (verbaal) of fysiek lastigvallen, bedreigen, aanvallen van anderen of hen opzettelijk pijn doen.

Discriminatie:

Het in enigerlei vorm doen van uitspraken over, het verrichten van handelingen jegens of het nemen van beslissingen over personen die beledigend zijn voor die personen vanwege hun ras, godsdienst, geslacht, handicap, levensovertuiging en/of seksuele geaardheid dan wel het maken van enig onderscheid op basis van deze factoren.

Gebruik van alcohol of verdovende/ genotsmiddelen:

Het is niet toegestaan om in het zicht van kinderen, alcohol of overige verdovende- of genotsmiddelen te nuttigen. Onze gebouwen en terreinen zijn rookvrij. Indien op een receptie of tijdens een schoolkamp 's avonds een biertje of wijntje wordt geschonken, dan ga je daar verantwoord mee om. Je bent je te allen tijde bewust van je voorbeeldrol en je verantwoordelijkheden zolang je in functie bent.

Vandalisme:

Het met opzet vernielen, beschadigen of onbruikbaar maken van andermans bezittingen.

Diefstal:

Het heimelijk wegnemen of zich onrechtmatig toe-eigenen van andermans bezittingen.

Fraude:

Het opzettelijk anders voorstellen van de werkelijkheid, het sjoemelen met (financiële) gegevens, met als doel zichzelf of anderen te bevoordelen, op een manier die in strijd is met de wet.

Opzettelijk lekken van gevoelige informatie of slordig omgaan met gegevens⁴:

Opzettelijk verspreiden, delen of vernietigen van gegevens en informatie waarvan algemeen mag worden aangenomen dat zij een vertrouwelijk karakter hebben (zoals gevoelige informatie over kinderen, ouders, de organisatie, etc.). Onopzettelijk kwijt raken of verspreiden van gegevens meld je direct bij je leidinggevende. In aanvulling op deze gedragscode tekenen alle medewerkers de "Verklaring geheimhouding en omgaan met vertrouwelijke gegevens".

Voorkomen van ongewenst gedrag

Preventie van ongewenst gedrag is onderdeel van personeelsbeleid en leerlingenzorg. We doen dit door deze gedragscode voldoende kenbaar te maken en regelmatig te bespreken, voorlichting te geven, toezicht te houden op naleving van de gedragscode, risico's ten aanzien van ongewenst gedrag weg te nemen of te verminderen, scholing van onze medewerkers.

Wat als je ongewenst gedrag ziet of je er slachtoffer van voelt?

Tabijn heeft een aantal vertrouwenspersonen die een onafhankelijke positie hebben en bescherming genieten van de werkgever. De vertrouwenspersoon verstrekt informatie, zorgt voor adequate opvang van degene die melding doet van ongewenst gedrag, zoekt – samen met betrokkene – naar een oplossing.

Mocht je als slachtoffer een klacht willen indienen, dan is daarvoor de klachtenregeling van Tabijn.

Wat gebeurt er als je de gedragscode niet naleeft?

Dat hangt natuurlijk af van de situatie en de ernst van het incident. Als we merken dat je gedrag niet strookt met de afgesproken uitgangspunten zal je leidinggevende of in sommige gevallen je collega hierover met je in gesprek gaan en samen met je kijken hoe het de volgende keer anders kan. Uiteraard met de bedoeling om het uiteindelijk beter te maken voor de ander en voor jezelf.

Incidenten die samenhangen met ongewenst of verboden gedrag zullen ook besproken worden en kunnen, afhankelijk van de ernst van het incident, leiden tot disciplinaire maatregelen, zoals schorsing, op non actief

stelling of - in het uiterste geval - ontslag. We zullen hierbij de regels in de cao en Nederlandse wetgeving als leidraad nemen.

Tot slot

Regels kunnen zo lang of zo kort worden gemaakt als je wilt. Maar de kern blijft: 'respectvol omgaan met elkaar'. Respect tonen voor elkaar, geloven in elkaars kracht, elkaar niet hinderen, opzettelijk pijn doen of schade berokkenen. Die regel geldt voor allen: voor leerlingen, leerkrachten, pedagogisch medewerkers, schoolleiding en ouders. Je toetst daaraan in de eerste plaats je eigen doen en laten. En je kunt er op terugvallen als een ander jou hindert.

Carla Smits,
Voorzitter College van Bestuur

Verklaring:

Ik heb deze gedragscode gelezen en begrepen, weet waar ik nadere informatie kan vinden en verklaar dat ik mij naar deze gedragscode zal gedragen,

.....
(Naam)

.....
(datum)

.....
(handtekening)

1 "Integriteitscode Tabijn" 2011

2 "Meldcode Tabijn bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling" 2012

3 "Beleid Agressie en geweld" 2008

4 "Internet- en emailprotocol" 2010, "Beleid Social Media" 2016, Informatiebeveiligings- en privacy beleid" 2017 en "Verklaring geheimhouding en omgaan met vertrouwelijke gegevens" .