



Bestuursverslag
over
2019

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Organisatie	4
1.2 Profiel	8
1.3 Dialoog	9
2. Verantwoording beleid	11
2.1 Onderwijs & kwaliteit	11
2.2 Personeel & professionalisering	15
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	19
2.4 Financieel beleid	21
2.5 Risico's en risicobeheersing	23
3. Verantwoording financiën	25
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	25
3.2 Staat van baten en lasten en balans	28
3.3 Balans in meerjarig perspectief	32
3.4 Financiële positie	34
Bijlage 1 Verslag toezichthoudende bestuurders	35

Voorwoord

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur van Mantum onderwijs. Het bevat op compacte wijze een verantwoording over het verslagjaar.

Het bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken. Het eerste hoofdstuk bevat algemene informatie over het bestuur. Het tweede hoofdstuk blikt terug op de resultaten van het beleid van het verslagjaar. Het derde hoofdstuk bevat een toelichting op de financiële situatie van het bestuur.

Naast het 'wat' (welke onderwerpen moeten er in het bestuursverslag behandeld worden) en het 'hoe' (op welke wijze verantwoorden wij ons over de onderdelen van het bestuursverslag) hebben we ons ook regelmatig afgevraagd: 'Waarom schrijf je een bestuursverslag?' De belangrijkste functie van het verslag is verantwoorden. Het is onderdeel van onze eigen verantwoordingscyclus. Daarom zijn het eigen bestuur, de scholen, het intern toezicht en de (gemeenschappelijke) medezeggenschap de belangrijkste doelgroepen.

Scherpere keuzes hebben als resultaat een duidelijker verslag, met daarin alle onderdelen waarover volgens de wet verantwoord moet worden.

We hopen dat dit beknopter bestuursverslag – beknopter dan vorige jaren – voor iedere belanghebbende en betrokkene een leesbaar(der) document oplevert.

Namens het bestuur,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M.A. Weerheim", with a horizontal line underneath.

M.A. Weerheim

directeur-bestuurder

1. Het schoolbestuur

Dit hoofdstuk bevat algemene informatie over het schoolbestuur. Hoe ziet de organisatie eruit? Waar staat het schoolbestuur voor? En met welke partijen wordt er op welke manier samengewerkt?

1.1 Organisatie

Contactgegevens

- Naam schoolbestuur: Mantum onderwijs
- Bestuursnummer: 42570
- Adres: Claudius Civilislaan 30, 3132 JB Vlaardingen
- Telefoonnummer: 010 – 434 65 30
- E-mail: info@mantum.nl
- Website: www.mantum.nl

Contactpersoon

Met wie kan er contact op worden genomen met vragen naar aanleiding van het bestuursverslag?

- Naam contactpersoon: dhr. M.A. (Matthijs) Weerheim
- Functie: directeur-bestuurder
- Telefoonnummer: 010 – 434 65 30

Overzicht scholen

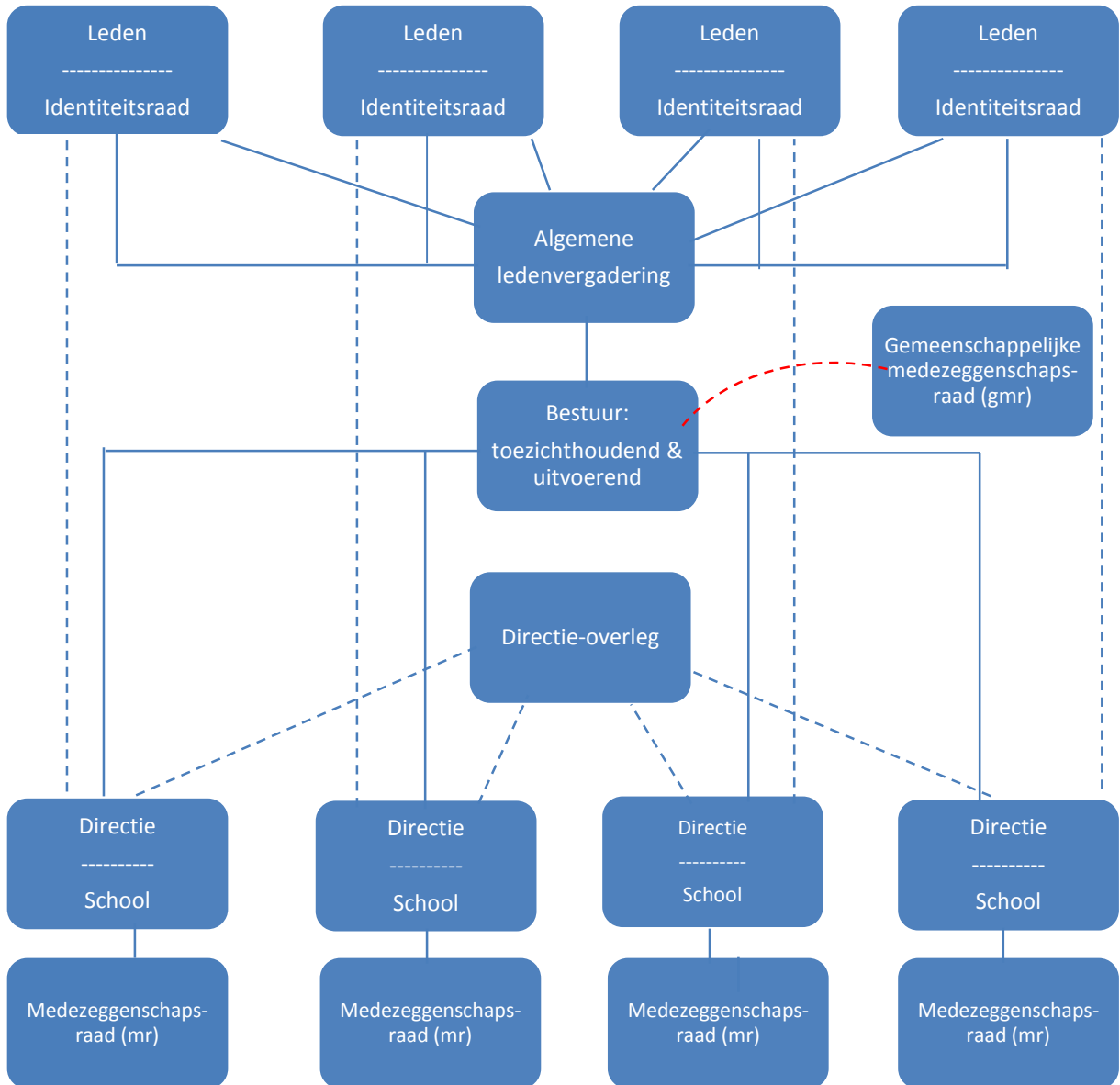
- Eben-Haëzerschool te Den Haag. [Info](#).
- Eben-Haëzerschool te 's-Gravenzande. [Info](#).
- Johannes Calvijnschool te Vlaardingen. [Info](#).
- School met de Bijbel te Benthuizen. [Info](#).

Juridische structuur

Mantum onderwijs is een vereniging.

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van Mantum onderwijs is als volgt.



Organogram Mantum onderwijs

Governance

Ontwikkelingen op het gebied van governance

In het verslagjaar zijn er op het gebied van governance de volgende ontwikkelingen geweest:

- Op 18 juni zijn op de algemene ledenvergadering van Mantum de nieuwe statuten vastgesteld. Ze zullen na het verslagjaar vastgelegd worden in een notariële akte.
- Er is een vacature in het bestuur ontstaan waarvoor van de gmr een voordracht wordt verwacht. De feitelijke benoeming van het nieuwe bestuurslid zal ingaan na de vastlegging van de nieuwe statuten.
- Er zijn profielen besproken voor nieuw te benoemen toezichthoudende bestuurders.
- Er is voor de bestuurlijke organisatie een Toetsingskader opgesteld.
- De omvang van het toezichthoudend bestuursdeel is vastgesteld op vijf personen.

Code Goed Bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het bestuur heeft een bestuursstijl die voldoet aan deze code. Het bestuur heeft hiervoor de Code Goed Bestuur, die door de PO-Raad in januari 2011 is vastgesteld en per 1 augustus 2017 is gewijzigd, aanvaard.

Funciescheiding

De [Code Goed Bestuur](#) benadrukt de verplichte scheiding van de functies van bestuur en intern toezicht binnen organisaties voor primair onderwijs. Er zijn verschillende manieren om de funciescheiding uit te werken. Het bevoegd gezag van Mantum onderwijs heeft een Raad van Beheer-model. Hiermee bestaat er conform de Code Goed Bestuur een functionele scheiding tussen een uitvoerend bestuurder (directeur-bestuurder; verder: DB) en toezichthoudende bestuurders (het toezichthoudend bestuursdeel; verder: TB). Het TB houdt toezicht op de directeur-bestuurder.

Bestuur

Het bestuur van Mantum onderwijs bestond in het verslagjaar uit de volgende personen.

<i>Naam</i>	<i>Functie</i>	<i>Nevenfuncties (betaald en onbetaald)</i>
Pienbroek, dhr. A.M. van	voorzitter TB	<ul style="list-style-type: none"> • elektrotechnisch ingenieur (betaald) • voorzitter zondagschool Gereformeerde Gemeente te Vlaardingen (onbetaald) • bestuurder VvE (onbetaald)
Thomson, dhr. A.	penningmeester TB	accountant (betaald)
Weerheim, dhr. M.A.	directeur- bestuurder	
Winkelen, dhr. M.M. van	lid TB	<ul style="list-style-type: none"> • bouwkundig adviseur (betaald) • kerkenraadslid Gereformeerde Gemeente Den Haag-Scheveningen (onbetaald) • bestuurslid stichting inloophuis Het Kompas (onbetaald)
Zelm, dhr. H. van	lid TB	<ul style="list-style-type: none"> • voorzitter VvE (onbetaald) • kerkenraadslid Hervormde Gemeente te Monster (onbetaald)

Zie de bijlage 'Verslag toezichthoudende bestuurders'.

(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Per school functioneert er een lokale medezeggenschapsraad. De mr bestaat uit minimaal twee ouders en twee personeelsleden. De mr's kiezen een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr). De afspraken zijn vastgelegd in reglementen en een statuut.

In de mr worden zaken die de school aangaan, besproken. Thema's die aan de orde komen, zijn o.a. schoolontwikkelingen, het jaarplan, werkdrukvermindering en het vakantierooster. Medezeggenschap is er in de vorm van informatierecht, adviesrecht en instemmingsrecht.

De gmr heeft wettelijk het recht gevraagd en ongevraagd te adviseren en mee te beslissen over zaken die alle (of de meerderheid van de) Mantum-scholen aangaan. De samenstelling van de gmr is gebaseerd op pariteit, waarbij elk van de aangesloten scholen één ouder en één leerkracht levert.

In het verslagjaar zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

- De intentieovereenkomst voor verkenning van samenwerking tussen de Johannes Calvijnschool te Vlaardingen en Het Christal. Een concreet voornemen is de gezamenlijke vestiging van de beide scholen en daarin het realiseren van een christelijk kindcentrum.
- De nieuwe statuten van Mantum onderwijs.
- Het bestuursverslag over 2018.

- Evaluatie van de oudercommunicatie via het ouderportaal van Basisonline.
- Evaluatie van het strategisch beleidsplan.
- Begroting 2019.
- Bestuursformatieplan 2020.
- Verbouw schoolgebouw in Den Haag.
- Vervangende nieuwbouw in Benthuisen.
- Koersplan 2019-2022.

Ook het eigen functioneren van de gmr werd geëvalueerd.

1.2 Profiel

Missie & visie

Mantum wil een lerende organisatie zijn die op hoog niveau en binnen een liefdevol kader een doorgaande lijn realiseert in het ontwikkelen en leren van kinderen tot 13 jaar.

Mantum onderwijs stelt zich ten doel de kinderen die de scholen van Mantum onderwijs bezoeken, zich op hun niveau te laten ontwikkelen en daarvoor in hun woonomgeving een onderwijsaanbod en daaraan gerelateerde voorziening te bieden met een duidelijk herkenbare reformatorische en/of protestants-christelijke identiteit.

Mantum onderwijs heeft als grondslag de Bijbel als het onfeilbaar Woord van God en onderschrijft de Drie Formulieren van Enigheid zoals die door de Synode van Dordrecht in 1618-1619 zijn vastgesteld.

Kernactiviteiten

Mantum onderwijs is een vereniging die gericht is op het geven en doen geven van eigentijds en kwalitatief goed primair onderwijs op reformatorische scholen en scholen met de Bijbel.

Een uitvoeriger beschrijving van de grondslag en andere zaken is te vinden in de statuten van de vereniging.

De scholen hebben een regiofunctie voor Benthuisen, Den Haag, Vlaardingen en het Westland.

De scholen geven op verschillende wijze, met behoud van de eigenheid, gestalte aan de identiteit.

Mantum vindt het van groot belang dat alle personeelsleden bijdragen aan het leren en ontwikkelen van de kinderen.

Onze mensen zijn erop gericht om het beste aan de kinderen te geven. Op verschillende manieren zorgen zij en wij ervoor dat ze ook zelf of samen kunnen leren / zich ontwikkelen.

Op de scholen werken we zoveel als mogelijk in (een) leergemeenschap(pen). De directieleden leren ook in de leergemeenschap van federatie Rijnmond.

Koersplan (voorheen: Strategisch beleidsplan)

Met behulp van vijf koersuitspraken geven we in ons Koersplan 2019-2022 (voorheen: Strategisch beleidsplan) richting aan:

1. Kindgericht onderwijs.
2. Leren en leven doe je samen.
3. Professionele groei in een leergemeenschap.
4. Vanuit Bijbels profiel ruimte aan diversiteit.
5. Zorg voor leefbaarheid en welbevinden (duurzaamheid).

Zie voor nadere info ons [Koersplan](#).

Toegankelijkheid en toelating

De kinderen worden op school toegelaten als hun ouder(s) en/of verzorger(s) de grondslag van de plaatselijke school onderschrijven of respecteren. In het onderstaande overzicht is te zien hoe de toelating per school geregeld is.

<i>School</i>	<i>Grondslag</i>
Eben-Haëzerschool ('s-Gravenzande)	onderschrijven
Eben-Haëzerschool (Den Haag)	respecteren
Johannes Calvijnschool (Vlaardingen)	respecteren
School met de Bijbel (Benthuizen)	respecteren

1.3 Dialoog

Verbonden partijen

Met de volgende partijen (ouders, leerlingen, medewerkers, gemeenten, instellingen voor kinderopvang, vervolgonderwijs, jeugdzorg etc.) is er regelmatig contact.

<i>Organisatie of groep</i>	<i>Beknopte omschrijving van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin</i>	<i>Toelichting/ontwikkelingen</i>
ouders	communicatie/overleg via: <ul style="list-style-type: none"> • schoolgids • schoolnieuwsbrieven • het ouderportaal • informatieavonden • luister- en tienminutengesprekken • website 	De luistergesprekken tussen ouders en leerkrachten zijn aan het begin van het cursusjaar. De ouders vertellen over de thuissituatie van hun kind.
leerlingen	onderwijs en kindgesprekken	

medewerkers	communicatie/overleg via: <ul style="list-style-type: none"> • memo • ouderportaal • intranet • gesprekkencyclus
gemeenten	overleg in het kader van: <ul style="list-style-type: none"> • Integraal Huisvestingsplan (IHP) • Jeugdhulp • Lokaal educatieve agenda • OOGO / bestuurlijk overleg
kinderopvang	meerjaarlijks overleg
vervolgonderwijs	uitwisseling van leerresultaten en doorgaande lijn PO-VO
Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG)/ wijkteams	<ul style="list-style-type: none"> • overleg over gezondheid en opvoeding van de leerlingen • afstemming schoolmaatschappelijk werk en gezinsspecialist
inspectie	periodiek overleg over de kwaliteit van het onderwijs

Samenwerkingsverbanden

Het bestuur maakt deel uit van de volgende samenwerkingsverbanden.

<i>Samenwerkingsverband</i>	<i>Beknopte omschrijving van de dialoog of samenwerking en de ontwikkelingen hierin</i>	<i>Toelichting/ontwikkelingen</i>
Berséba (regio Randstad)	uitwisseling van gegevens van zorgleerlingen in het kader van passend onderwijs	Berséba neemt ook deel aan de kwaliteitsreviews op de scholen in FPO-verband.
FPO-Rijnmond	<ul style="list-style-type: none"> • scholing leerkrachten, ict'ers, ib'ers en directeuren • schoolvisities in het kader van kwaliteitsaspecten • bestuurlijke intervisies op strategische onderwerpen • directieberaad 	De FPO biedt nieuwe trajecten aan die gericht zijn op de persoonlijke en schoolontwikkeling. Er wordt gewerkt aan een betere samenwerking en afstemming met Berséba.

Klachtenbehandeling

Mantum heeft een [klachtenregeling](#) en twee onafhankelijke [vertrouwenspersonen](#). De vertrouwenspersonen zijn er voor ouders en personeelsleden. De klachtenregeling is opgenomen in de schoolgids.

De vertrouwenspersonen rapporteren schriftelijk (en indien nodig mondeling) jaarlijks het bestuur over mogelijke klachten. In het verslagjaar zijn er geen klachten ingediend bij het bestuur en/of de vertrouwenspersonen.

2. Verantwoording beleid

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

Op verschillende manieren leggen we verantwoording af. Dit gebeurt gevraagd en ongevraagd. Het is van belang dat de bereikte resultaten zichtbaar zijn en hoe we kunnen leren van de analyses.

Het bestuursverslag levert een bijdrage aan de verticale en horizontale verantwoording. Dit geldt zowel het financiële beleid als de resultaten van het onderwijs. Ook in de schoolgidsen van de afzonderlijke scholen wordt verantwoording afgelegd.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is in de basis gericht op de vijf kwaliteitsgebieden van het inspectiekader (onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten, kwaliteitszorg en ambitie, financieel beheer). Daarnaast is de kwaliteitszorg ook gericht op de brede kwaliteit, de vorming van de kinderen. De kwaliteitszorg is de verantwoordelijkheid van de gehele organisatie.

Kwaliteitssysteem en het monitoren ervan

Mantum onderwijs hanteert een vastgesteld kwaliteitskader waarbinnen de scholen de kwaliteit moeten vormgeven. Dit kader geeft concreet aan welke resultaten verwacht worden. Voor het monitoren en ontwikkelen van de kwaliteit(s domeinen) wordt gebruikgemaakt van ParnasSys, de Succes!Spiegel en UltimView. Het kwaliteitssysteem ondersteunt in sterke mate de professionele leergemeenschap.

Kwaliteitsreviews

De scholen maken deel uit van de kwaliteitscluster van FPO-Rijnmond/Berséba. Elke twee tot drie jaar wordt een school onderzocht door een deskundig visitatieteam.

In 2019 hebben FPO-visitaties plaatsgevonden op onze scholen in 's-Gravenzande en Benthuizen. De visitaties hebben een tweeledig doel: de ontvangende school krijgt feedback op een deel van het eigen kwaliteitsbeleid, én de deelnemende directeuren kunnen hun competenties om een visitatie uit te voeren verder ontwikkelen.

Zelfevaluaties (schoolbezoeken)

Elke school van Mantum wordt jaarlijks bezocht door een bezoektteam, bestaande uit de directeur-bestuurder, enkele toezichthouders en twee leden van de identiteitsraad. Het bezoek heeft de volgende doelstellingen:

- Een beeld vormen van de hele school (cultuur en structuur: identiteit, manieren, kwaliteit, enz.).
- Contact en gesprekken hebben met medewerkers, kinderen en ouders.
- De school laten delen in de bevindingen.

De schoolleiding van de bezochte school maakt een kort verslag van de terugkoppeling. Het team wordt door de schoolleiding op de hoogte gebracht van de bevindingen. Binnen een maand na het bezoek stuurt de schoolleiding van de bezochte school het verslag naar de directeur-bestuurder (t.a.v. bestuur en toezichthouders) en de secretaris van de identiteitsraad (t.a.v. de identiteitsraad).

Doelen en resultaten

Het schoolbestuur heeft in zijn integraal projectplan 2019-2020, dat voor een deel is gebaseerd op het strategisch beleidsplan 2015-2019 en voor het andere deel op het Koersplan 2019-2022, ten aanzien van de onderwijskwaliteit de volgende doelen gesteld. Hieronder is aangegeven welke resultaten daarbij gehaald zijn in het verslagjaar.

Per doel is beschreven:

- het beleidsvoornemen;
- of het gerealiseerd is;
- aandachtspunten en risico's.

Naar aanleiding van het strategisch beleidsplan (1^e half jaar 2019)

Beleidsvoornemens	Realisatie	Aandachtspunten en risico's
Kinderen kennis en vaardigheden geven om te kunnen beslissen en handelen vanuit Bijbelse waarden.	Scholen geven hieraan systematisch invulling aan.	Christelijke visie nadrukkelijker integreren in onderwijs. Opnemen in koersplan.
Per school bezinning op diversiteit en identiteit.	Per school meer bewustwording en doordenking op diversiteit en identiteit.	De diversiteit van de schoolpopulatie neemt toe. Passend aanbod is blijvend aandachtspunt.
Ononderbroken ontwikkeling voor kinderen van 0-12/13 jaar.	Alle scholen hebben afstemming met de opvangpartners.	Verdergaande integratie van de opvang.
Koersplan 2019-2022	Koersplan is vastgesteld.	Haalbare meerjarenplanning.

Naar aanleiding van het koersplan (2^e half jaar 2019)

Beleidsvoornemens	Realisatie	Aandachtspunten en risico's
Vitaliseren van de identiteit.	Uiterlijk schooljaar 2020-2021 heeft elke school de kernidentiteit bepaald.	De kernidentiteit is nodig voor het toekomstbestendig perspectief van de schoolidentiteit.
Visie op kindgerichte leeromgeving.	Uiterlijk schooljaar 2020-2021 heeft elke school visie op een bij de populatie passende kindgerichte leeromgeving ontwikkeld.	Ontwikkelingen per school delen en volgen.
Kennis op kindgericht onderwijs.	Scholen experimenteren met manieren van kindgericht onderwijs.	Leeropbrengsten monitoren en op niveau houden. Financiële effecten op verandering binnen begroting blijven.
Coöperatieve leerstrategieën en –structuren.	Experimenteren met coöperatieve werkvormen. Uiterlijk 2020-2021 heeft elke school een doorgaande lijn.	Tijdig vanuit experiment keuzes maken en een doorgaande lijn ontwikkelen.

Ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit die van invloed zijn geweest op het beleid, zijn de volgende. (Risico's en risicobeheersing komen in hoofdstuk 2.5 aan de orde.)

- Bezinning op de identiteit: welke rol speelt identiteit in ons onderwijs en wat betekent dat voor onze ambities?
- Bezinning op het monitoren van onderwijskwaliteit: welke hulpmiddelen gebruiken we of willen we gebruiken om onderwijskwaliteit in beeld te krijgen en waarom?
- Bezinning op huisvesting en materiaal: wat voor schoolgebouw en materiaal hebben wij nodig om onderwijskwaliteit te kunnen bieden?
- Bezinning op de kwaliteit van het handelen van het bestuur.

Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen verwijzen we naar scholenopdekaart.nl.

Internationalisering

Het thema internationalisering is verweven binnen ons onderwijspakket. Zo vinden we de beheersing van het Engels van groot belang om te communiceren en samen te werken in een internationale context. Het geeft leerlingen het benodigde vertrouwen om zich thuis te voelen in de mondiale samenleving, waarin Engels de tweede taal van steeds meer mensen is. Onze scholen starten met onderwijs inzake de Engelse taal in groep 1. Daarnaast besteden onze scholen aandacht te besteden aan internationale aspecten in de zaakvakken (wereldoriëntatie).

Inspectie

Onze scholen worden periodiek bezocht door de onderwijsinspectie. Ook op bestuurlijk niveau is daarmee periodiek overleg. In het verslagjaar hebben geen inspectiebezoeken plaatsgevonden.

Passend onderwijs

De scholen zijn aangesloten bij het landelijk samenwerkingsverband voor reformatorisch passend onderwijs, Berséba (regio Randstad).

Binnen de scholen wordt systematisch invulling gegeven aan een onderwijsaanbod dat is afgestemd op de onderwijsbehoeften en de basisbehoeften van de leerlingen. Elke school heeft een eigen ondersteuningsprofiel, waarin is opgenomen welk zorgaanbod en welke arrangementen de school heeft. De Mantumscholen streven naar een zo volledig mogelijk zorgaanbod.

Onze scholen kunnen bij de commissie van toekenning van Berséba extra ondersteuningsarrangementen aanvragen voor leerlingen die speciale zorg nodig hebben (bijvoorbeeld langdurig zieke kinderen). Er kan dan bijvoorbeeld ambulante begeleiding en extra zorg geboden worden.

Hieronder een overzicht van het aantal leerlingen per school dat een onderwijsarrangement vanuit het samenwerkingsverband Berséba had.

<i>School</i>	<i>Aantal leerlingen met een ondersteuningsarrangement per 31 december van het verslagjaar</i>
Eben-Haëzerschool ('s-Gravenzande)	2
Eben-Haëzerschool (Den Haag)	3
Johannes Calvijnsschool (Vlaardingen)	1
School met de Bijbel (Benthuizen)	1
Totaal	7

Doelen in het kader van passend onderwijs

De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het bestuur de middelen vanuit de lumpsum heeft uitgegeven zijn de volgende:

- In een vroegtijdig stadium signaleren welke leerlingen er zorg nodig hebben.
- Het inzetten van de interne begeleiders om het passend onderwijs te coördineren.
- Het inzetten van onderwijsassistenten om zorgleerlingen op hun eigen niveau te begeleiden.
- Het inzetten van diverse signaleringsinstrumenten om zorgleerlingen te signaleren, de opbrengsten te meten en de resultaten te analyseren (leerlingvolgsysteem, diagnostische onderzoeksmiddelen, leerlingobservatie door een orthopedagoog, dyslexie-onderzoek).

De doelen in het kader van passend onderwijs waarvoor het bestuur de middelen vanuit het samenwerkingsverband heeft uitgegeven, zijn de volgende:

- Minder leerlingen uit laten stromen naar het speciaal (basis)onderwijs.
- De inzet van ambulante begeleiding van zorgleerlingen.
- De inzet van ondersteuningsarrangementen voor zorgleerlingen.
- De inzet van extra formatie, materialen en het faciliteren van scholing van personeel.

Het bestuur is, in samenwerking met zijn stakeholders, tot deze doelen gekomen vanuit het besef dat onze scholen een centrale rol vervullen in het tegemoetkomen aan de ontwikkelbehoeften van kinderen en dat ieder kind recht heeft op de begeleiding die het nodig heeft.

2.2 Personeel & professionalisering

Werkgever

De personeelsleden van de scholen zijn in dienst van Mantum onderwijs. Het personeelsbeleid is daarom centraal vormgegeven. Mantum onderwijs telde op 31 december van het verslagjaar 77 personeelsleden (11 fulltime en 66 parttime). De personele omvang was 47,00 fte (inclusief korttijdelijke benoemingen, verlof en extern personeel).

De personeelsleden onderschrijven allen de grondslag en het identiteitsprofiel van Mantum. Het profiel is in te zien via de website van Mantum.

De cao-po met het daarop gebaseerde integraal personeelsbeleid is leidend.

Professionals

Onderwijskwaliteit is voor het grootste deel afhankelijk van bevoegde en bekwame leidinggevendenden, leerkrachten en onderwijsondersteuners. Er wordt uitgegaan van het principe dat de professional ervoor zorgt dat hij/zij elke dag het beste onderwijs wil geven aan de kinderen. Er is vertrouwen in het functioneren van onze professionals. Elk personeelslid maakt zichtbaar hoe er is gewerkt aan professionalisering en met welk resultaat op het gebied van onderwijs. Met behulp van de gesprekkencyclus wordt dit besproken. Op deze wijze ligt de verantwoording van elke dag het beste geven aan de kinderen bij onze professionals.

Om goed zicht op het eigen functioneren te hebben, zorgt iedereen voor de juiste feedback en (zelf)evaluatie.

Er is scholing gevolgd op diverse onderwerpen:

- Engels;
- veiligheid: bedrijfshulpverlening;
- professionaliseringstraject middenmanagement;
- News 2 learn (geïntegreerde aanpak begripend lezen en mediagebruik);
- PCM;
- De Vreedzame School (burgerschapkunde en sociale ontwikkeling);
- Gynzy (digitale verwerkingssoftware voor kinderen).

Naast de teamontwikkeling is er ook individueel geschoold voor school- en persoonlijke ontwikkeling.

Doelen en resultaten

Het bestuur heeft zichzelf in het integraal projectplan 2019-2020, dat gebaseerd is op het Koersplan 2019-2022, naast de in hoofdstuk 2.1 genoemde doelen, de volgende doelen gesteld ten aanzien van het personeel en de professionalisering. Per doel is beschreven:

- het beleidsvoornemen;
- of het gerealiseerd is;
- aandachtspunten en risico's.

Naar aanleiding van strategisch beleidsplan (1^e halfjaar 2019)

Beleidsvoornemens	Realisatie	Aandachtspunten en risico's
Herregistratie directeuren	Alle directeuren hebben het onderwerp 'regie en strategie' gevolgd en een certificaat behaald.	Directeuren blijvend scholen t.b.v. de herregistratie.
Traject middenmanagement	Enkele middenmanagement-leden hebben het traject met onderwerp 'regie en strategie' gevolgd.	Blijvend ontwikkelkansen bieden voor mt'ers.
Portfolio/bekwaamheid	Personeelsleden beschikken over een actueel portfolio (inclusief bekwaamheid).	Personeelsleden goed begeleiden en ervoor zorgen dat het actualiseren van het portfolio in de planning is opgenomen.
Engels	De bekwaamheid van de leerkrachten is op het vereiste niveau. Meerdere leerkrachten hebben een certificaat behaald.	Door personele wisselingen nodig dat scholing blijvend noodzakelijk is.

Naar aanleiding van het koersplan (2^e halfjaar 2019)

Beleidsvoornemens	Realisatie	Aandachtspunten en risico's
Kindgericht onderwijs	De teams/leerkrachten ontwikkelen vaardigheden die zijn gericht op het gebied van kindgericht onderwijs.	Dit doel moet uiterlijk in het schooljaar 2020-2021 zijn behaald.
Coöperatieve leerstrategieën en –structuren	De teams/leerkrachten ontwikkelen vaardigheden die zijn gericht op het gebied van coöperatieve werkvormen.	Dit doel moet uiterlijk in het schooljaar 2020-2021 zijn behaald.
Leiderschap	Leidinggevend zijn geprofessionaliseerd in o.a. het vormgeven van processen die leiden tot nieuwe praktijken.	Dit is een doorlopende doelstelling.
Strategische verdieping	Het bestuur en de directie hebben een jaarlijkse verdiepingsbijeenkomst (strategisch). In 2019: kindgericht onderwijs in relatie tot besturen en toezichhouden.	Onderwerpen moeten strategisch zijn (verkennd/verdiepend).

Ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel en professionalisering die van invloed zijn geweest op het beleid, zijn de volgende. (Risiko's en risicobeheersing komen in hoofdstuk 2.5 aan de orde.)

- Op drie van onze scholen is een onderwijsaanbod voor kinderen van 0-13 jaar. Op één school zal dit na de nieuwbouw (2021) plaats gaan vinden. Met de partners is het aanbod afgestemd naar een doorgaande leerlijn.
- De nadruk gaat van belerend naar lerend. Hierdoor worden medewerkers (samen) verantwoordelijk voor de eigen professionaliteit. Goed kunnen zijn in je vak met groeimogelijkheden vraagt om een manier van werken en leren samen met andere professionals.

Uitkeringen na ontslag

In het verslag zijn er geen kosten gemaakt voor uitkeringen na ontslag.

Om werkloosheidskosten in de toekomst te kunnen voorkomen, hebben wij de volgende maatregelen genomen:

- Deelname aan het Participatiefonds. Mantum onderwijs betaalt via de premie aan het Participatiefonds mee aan het collectieve fonds waaruit werkloosheidskosten (gedeeltelijk) vergoed kunnen worden als deze aantoonbaar niet te voorkomen zijn.
- Het reserveren van middelen voor het eigen-risicodeel bij het Participatiefonds om eventuele uitkeringskosten op te kunnen vangen.

Aanpak werkdruk

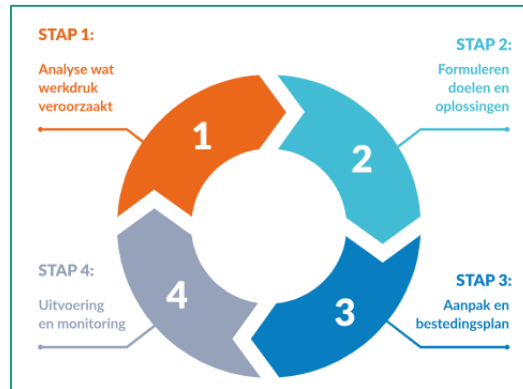
In het verslagjaar hebben de scholen van de overheid extra financiële middelen gekregen om de werkdruk van het onderwijzend personeel te verminderen. Met instemming van de mr's hebben de scholen ervoor gekozen om deze middelen als volgt in te zetten:¹

- extra ondersteunend personeel (onderwijsassistenten);
- inzet van (externe) vakleerkrachten (bewegingsonderwijs, talentklas);
- tijdelijke en/of situationele splitsingen van combinatiegroepen;
- vervanging voor leerkrachten om werkzaamheden buiten de groep te doen;
- digitalisering en ict-middelen;
- lesvrije dagen voor fulltimers.

Aan het eind van het schooljaar wordt de aanpak geëvalueerd met de teams en dat vormt de input voor de aanpak van het nieuwe schooljaar.

Binnen de scholen is een zorgvuldig traject doorlopen. Voor de aanpak en evaluatie gebruiken we het onderstaande model:

¹ Per school zijn eigen keuzes gemaakt.



Hieronder volgt een specificatie van de inzet van de werkdrukmiddelen.

School	Aanpak	Uitgaven (€)	Budget (€)
Eben-Haëzerschool Den Haag	Inzet van extra personeel voor het uitvoeren van de administratieve zaken en besprekingen. De inzet van extra personeel is gericht op het vervangen, zodat de leerkrachten de genoemde taken in die tijd uitvoeren.	27.310	26.629
Eben-Haëzerschool 's-Gravenzande	Inzet extra personeel (leerkrachtondersteuner) met als doel extra handen in de klas. Benoeming vakleerkracht gym.	30.540	30.371
Johannes Calvijnsschool	Inzet van extra personeel (leerkrachtondersteuner en onderwijsassistent) met als doel extra handen in de groep en momenten dat de combigroepen gesplitst worden. Vanaf 1 januari tot de zomervakantie: instroomgroep kleuters. Daarnaast wordt een externe vakleerkracht gym ingehuurd.	21.215	20.467
School met de Bijbel	Extra onderwijsassistent en parttime leerkracht met als doel de leerkrachten te ondersteunen bij verschillende taken: kindgesprekken, pluswerk in de groep, enz. Benoeming vakleerkracht gym.	44.923	44.456
Totaal		123.988	121.923

Er is een gezamenlijke procedure waarbinnen het verminderen van werkdruk en het bevorderen van welbevinden wordt bevorderd.

De extra financiële middelen voor verminderen van werkdruk zijn aantoonbaar ingezet.

Integraal personeelsbeleid

Goede arbeidsverhoudingen worden gekenmerkt door goede arbeidsvoorwaarden. Mantum staat een personeelsbeleid voor dat aansluit bij de wensen en eisen die vanuit de arbeidsmarkt (de scholen) leven, maar ook bij de wensen van degenen die bij ons werkzaam zijn.

Dit beleid hebben we vastgelegd in het document *Integraal personeelsbeleid*. Dit beleid houdt voor Mantum in dat:

- er een wisselwerking bestaat tussen de werkgever en personeelslid;
- er een samenhang is met andere beleidsterreinen;
- er afstemming is tussen de doelstellingen van de school en het handelen van ieder personeelslid;
- de personeelsinstrumenten (taakbeleid, functioneringsgesprekken, persoonlijke ontwikkeling, enz.) op een systematische wijze in samenhang ingezet moeten worden voor een goed personeelsbeleid;
- leiding en personeel voor het bijdragen aan en realiseren van integraal personeelsbeleid, ieder vanuit de eigen verantwoordelijkheid, betrokken zijn bij het IPB.

Kwalitatief goed onderwijs valt of staat met goede leerkrachten. Zo'n leerkracht moet heel wat kennen en kunnen.

Om te beginnen moet een goede leerkracht niet alleen goede vakkennis hebben, maar hij/zij moet dit ook op een goede manier kunnen gebruiken/inzetten als hij/zij met kinderen werkt. Hierbij spelen pedagogische, didactische en organisatorische vaardigheden een grote rol.

Goed kunnen omgaan met kinderen is cruciaal, net als het contact en de communicatie met ouders en instanties.

IPB is primair gericht op het behalen van onze onderwijsdoelen. Hiervoor is het welbevinden van ons personeel belangrijk. Werkplezier is voor de medewerkers een belangrijke drijfveer om zich optimaal in te zetten voor de school en de kinderen. Elk jaar – uiterlijk april/mei – wordt op verenigingsniveau het bestuursformatieplan geactualiseerd en na instemming van de PGMR vastgesteld. Het bestuursformatieplan is een vierjarenplan en geeft aan hoe de personele middelen bovenschools en op schoolniveau worden ingezet.

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Goede en functionele huisvesting is een randvoorwaarde voor goed onderwijs aan de kinderen. Dat houdt vaak langdurige processen in, en daarom zijn we al heel wat jaren bezig om dat te realiseren. Aan het einde van de beleidsperiode 2019-2023 zullen drie schoolgebouwen (in Den Haag, 's-Gravenzande en Benthuisen) de beschikking hebben over goede en functionele huisvesting. Voor het laatste (vierde) schoolgebouw (in Vlaardingen) zijn de voorbereidingen daartoe getroffen.

Ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van huisvesting en facilitaire zaken die van invloed zijn geweest op het beleid, zijn de volgende. (Risiko's en risicobeheersing komen in hoofdstuk 2.5 aan de orde.)

School	Toekomstige ontwikkeling
Johannes Calvijnschool te Vlaardingen	In het IHP (Integraal Huisvestingsplan) van de gemeente Vlaardingen is opgenomen dat met ingang van 2022 het budget voor de gezamenlijke nieuwbouw van onze school en basisschool Het Christal beschikbaar komt.
School met de Bijbel te Benthuizen	In juli en september heeft de stuurgroep voor de gezamenlijke nieuwbouw (samen met de openbare school en kinderopvang) vergaderd. Als er geen bezwaar wordt ingediend, zal de nieuwbouw eind 2020 beginnen.

Duurzaamheid en maatschappelijk verantwoord ondernemen

We hebben de verantwoordelijkheid (dit heeft te maken met onze visie op rentmeesterschap) te zorgen voor een lage milieubelasting en goede leefbaarheid in het algemeen.

We laten ons inspireren, vergroten onze kennis en verkennen routes die helpen bij minderen op materialen, producten en energie. We hebben daarvoor de volgende doelstellingen (op langere of kortere termijn) gesteld:

Beleidsvoornemens	Realisatie	Aandachtspunten en risico's
De huisvesting van de scholen voldoet minimaal aan de wettelijke eisen van de 'frisse school'.	De scholen die vernieuwd zijn voldoen hieraan.	Bij nieuwbouw is dit de minimale eis.
Minder energieverbruik bestaande gebouwen.	De scholen die vernieuwd zijn voldoen hieraan.	Moet passen binnen de exploitatie normvergoedingen.
(Bijna) energieneutraal en circulair bouwen en beheer nieuwe gebouwen, mits dat past binnen de financiële mogelijkheden/kengetallen en een sluitende exploitatie.	(B)ENG realiseren we bij de scholen die vernieuwd zijn of worden. Circulair bouwen past nog niet binnen de normvergoedingen. Waar mogelijk passen we dit toe.	ENG en circulair vragen extra investeringen. Moet passen binnen liquiditeit en exploitatievergoeding (norm).
Minder belasting van het milieu.	Er is niet alleen aandacht voor energieverbruik, maar ook op materiaalgebruik dat het milieu op korte en langere termijn belast.	Haalbaarheid en betaalbaarheid.

Elke school gaat elke vorm van verspilling van energie en materiaal tegen.	Is voornemen voor langere termijn.	Uitvoeren in komende beleidsjaren.
Samenwerking is hiervoor nodig (netwerksamenleving).	Is nog niet aan de orde geweest.	Dit vraagt vroegtijdig inschakelen van samenleving/partners.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

In de tabel hieronder is af te lezen:

- welke doelen het bestuur zichzelf heeft gesteld ten aanzien van het financieel beleid;
- of de doelen wel of niet gehaald zijn (met kleurcodes: groen = gehaald; geel = deels gehaald; rood = niet gehaald);
- een beknopte toelichting.

Doelstelling	Gehaald
Baten en lasten in evenwicht houden, in die zin dat de scholen over een periode van vier jaar budgetneutraal zijn. Er kunnen situaties zijn dat daarvan afgeweken wordt. ²	
Personele kosten bedragen ongeveer 80% van de lasten.	
Voldoende reserves/voorzieningen aanleggen voor toekomstige lasten en risico's.	
Meerjarenbegroting opstellen.	
Specifieke begrotingen opstellen voor alle scholen en het bovenschools management.	
Financiële kwartaalrapportages opstellen, analyseren en eventueel de budgetten aanpassen.	
Scholingsgelden inzetten ter verbetering van het onderwijs, met name op het gebied van (meer) kindgericht onderwijs.	
Investeringsdoelen inzetten ter verbetering van het onderwijs, met name op het gebied van (meer) kindgericht onderwijs.	

Toekomstige ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van financieel beleid die van invloed zijn geweest op het beleid, zijn de volgende. (Risico's en risicobeheersing komen in hoofdstuk 2.5 aan de orde.)

² De exploitatie van de Eben-Haëzerschool 's-Gravenzande was niet budgetneutraal.

- De meerjarenbegroting laat zien dat er met name vanaf 2022 verschillen ontstaan tussen de scholen bij gelijkblijvend beleid. Hierin zullen keuzes worden gemaakt om te zorgen dat de inkomsten en uitgaven per kostenplaats in balans zijn.
- De scholen in Den Haag, Vlaardingen en het Westland hebben een leerlingenaantal dat onder de opheffingsnorm is. Voor deze scholen wordt jaarlijks ontheffing (laatste school van de richting) aangevraagd. Met het huidige bekostigingsstelsel ontvangen deze scholen voldoende middelen. Op landelijk niveau wordt door de overheid en de PO-Raad nagedacht over vereenvoudiging van de bekostiging. De bedoeling hiervan is dat de bekostiging in grote mate per leerling wordt vastgesteld. Mocht dat de nieuwe manier van bekostigen worden, dan wordt het voor dit soort (kleine) scholen financieel gecompliceerder. Dit is een ontwikkeling die we goed volgen en indien nodig gaan we daarop anticiperen.

Treasury

In het verslagjaar is Mantum onderwijs geen leningen/beleningen aangegaan en zijn er geen overtollige middelen belegd. Ook is er niet gehandeld in aandelen, obligaties of andere beleggingsvormen (derivaten).

De financiële middelen zijn ondergebracht op (spaar)rekeningen en termijn-deposito's bij verschillende banken.

De liquide middelen van Mantum onderwijs bedragen € 781.598,- (peildatum 31 december van het verslagjaar).

Allocatiemiddelen

Uitgangspunten

De verdeling van de door de overheid verstrekte middelen over onze scholen vindt plaats aan de hand van de door DUO (Dienst Uitvoering Onderwijs) toegekende financiële beschikkingen, gespecificeerd per school. Het gaat daarbij om de volgende posten:

- materiële instandhouding;
- bijzondere en aanvullende bekostiging;
- personeels- en arbeidsmarktbeleid;
- prestatiebox;
- aanvullende bekostiging onderwijsachterstandenbeleid (geldt alleen voor de school in Vlaardingen).

Iedere school krijgt conform deze per school toegekende middelen een budget voor de volgende uitgavenposten:

1. personele lasten (lonen en salarissen);
2. afschrijvingen (gebouw, inventaris en apparatuur, leermiddelen);
3. huisvestingslasten (onderhoud, energie en water, schoonmaakkosten, heffingen, dotatie onderhoudsvoorziening);

4. overige instellingslasten (administratie- en beheerslasten, contributies, advertentiekosten, keukenkosten);
5. leermiddelen (methodes, kopieerkosten, ICT-kosten).

De baten van het bovenschools management worden via de scholen naar rato van het leerlingenaantal verkregen. Deze afdracht is 4,5 % van de totaalbaten.

Besluitvorming

De besluitvorming over de allocatie van de financiële middelen vindt in de Mantumorganisatie plaats in het directie-overleg. Dit overleg tussen de locatiedirecteuren van de vier scholen wordt voorgezeten door de directeur-bestuurder. Elk jaar vanaf oktober stellen de directeuren de deelbegroting op voor hun eigen school.

De conceptbegrotingen worden vervolgens ter goedkeuring en vaststelling voorgelegd aan het toezichthoudend deel van het bestuur. Op de algemene ledenvergadering van Mantum worden de meerjarenbegrotingen vervolgens ter goedkeuring voorgelegd aan de leden van Mantum.

Onderwijsachterstandsmiddelen

In het kader van de verdeling van de onderwijsachterstandsmiddelen door de overheid, komt alleen de Johannes Calvijnschool in aanmerking voor deze middelen. Derhalve worden deze middelen alleen ingezet op deze school. De besluitvorming hierover vindt plaats in bovengenoemd directie-overleg. Het gaat in het verslagjaar om een bedrag van ongeveer € 8.500. Dit bedrag wordt besteed aan de inzet van extra onderwijsassistentie ten behoeve van kinderen met een onderwijsachterstand.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Intern risicobeheersingssysteem

Teneinde de risico's zoveel mogelijk te beperken, hanteren de scholen een planning- en controlcyclus waarbij de locatiedirecteuren de ontwikkeling van de financiële prestaties maandelijks monitoren en hierover ook periodiek (per kwartaal) verantwoording afleggen aan het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt naast de realisatie gevormd door de begroting, die voorafgaand aan elk jaar door de directies wordt opgesteld en ter fiattering aan het bestuur wordt voorgelegd.

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt Mantum onderwijs in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen, om te zorgen dat voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer.

Tussen het bestuur en zijn administratieve dienstverlener, Groenendijk Onderwijs Administratie, is daarnaast een Service Level Agreement van toepassing.

Hieronder vindt u de belangrijkste risico's die Mantum onderwijs onderkend heeft. De weging is gebaseerd op de combinatie kans van optreden en impact. Het bestuur is bereid om de voornaamste risico's en onzekerheden af te (gaan) dekken, en heeft daarom passende beheersmaatregelen opgesteld (voorlaatste kolom).

Deelgebied	Omschrijving	Voldoende afgedekt	Kans van optreden	Impact	Weging	Opmerking	Beheersmaatregel	Verwachte financiële effecten in €
Organisatie	Personele bezetting	nee	40	80	3.200	De prognoses wijzen uit dat in 2020 landelijk een behoorlijk tekort aan leerkrachten zal ontstaan. Ook wij verwachten hiermee te maken te krijgen.	In het nieuwe personeelsbeleid is hiervoor op verschillende manieren nadrukkelijk aandacht.	10.000
Organisatie	Scheiding besturen en toezicht houden	nee	20	50	1.000	Het niet goed scheiding houden tussen besturen en toezicht houden (elk in de eigen functie en rol) zorgt voor bestuurlijke instabiliteit.	N.a.v. een onderzoeksrapport heeft een werkgroep een invoeringsplan t.b.v. een nieuwe bestuursvorm opgesteld. Het plan voorziet in een bestuursmodel waarin een duidelijke scheiding wordt aangebracht tussen besturen en toezicht houden.	1.500
Onderwijs & identiteit	Ontbreken van duidelijke identiteit	ja	10	80	800	Achterban is divers en op enkele scholen groeit het aantal kinderen dat verder van de oorspronkelijke identiteit af staat.	Binnen Mantum is een bezinning gestart. Is prestatie-indicator in strategisch beleid.	

Toelichting weging:

> 1500	hoog risico
800 - 1500	gemiddeld risico
< 800	laag risico

3. Verantwoording financiën

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

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

Werkelijk

Aantal leerlingen (per 1 oktober):

School	Plaats	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Eben-Haëzerschool	's-Gravenzande	157	142	158	149	138	142
Johannes Calvijnsschool	Vlaardingen	99	99	98	93	93	103
Eben-Haëzerschool	Den Haag	130	130	135	129	121	123
School met de Bijbel	Benthuizen	213	210	204	207	202	205
TOTAAL		599	581	595	578	554	573

Prognoses

Het verwachte aantal leerlingen voor de periode 2020-2023 (per 1 oktober):

School	Plaats	2020	2021	2022	2023
Eben-Haëzerschool	's-Gravenzande	139	137	140	140
Johannes Calvijnsschool	Vlaardingen	105	102	111	108
Eben-Haëzerschool	Den Haag	135	142	145	150
School met de Bijbel	Benthuizen	193	198	197	192
Totaal prognose		572	579	593	590

Het totaal gemiddelde van de Mantumscholen bedraagt ongeveer 583. In 2022 en 2023 verwachten we een hoger leerlingaantal.

De scholen in Den Haag, Vlaardingen en het Westland hebben een leerlingenaantal dat onder de opheffingsnorm is. Voor deze scholen wordt jaarlijks ontheffing (laatste school van de richting) aangevraagd. Met het huidige bekostigingsstelsel ontvangen deze scholen voldoende middelen. Op landelijk niveau wordt door de overheid en de PO-Raad nagedacht over de 'vereenvoudiging' van de bekostiging. Voor kleine scholen kan dat nadelig gaan

uitpakken. Dit is een ontwikkeling die we goed volgen en indien nodig (en mogelijk) gaan we daarop anticiperen.

Personeel

In de begroting is conform het Bestuursformatieplan 2019-2022 rekening gehouden met de onderstaande grootte van de formaties (fte's):

Locatie	Functie	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
EHS SG	Dir.	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
	OP	6,835	6,835	6,835	6,835	6,835
	OOP	2,7032	2,7032	2,7032	2,7032	2,7032
	Subtot	10,3382	10,3382	10,3382	10,3382	10,3382
EHS DH	Dir.	1	1	1	1	1
	OP	6,6276	6,6276	6,6276	6,6276	6,6276
	OOP	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
	Subtot	8,4276	8,4276	8,4276	8,4276	8,4276
JCS VLD	Dir.	0,425	0,425	0,425	0,425	0,425
	OP	5,0166	5,0166	5,0166	5,0166	5,0166
	OOP	1,7644	1,7644	1,7644	1,7644	1,7644
	Subtot	7,206	7,206	7,206	7,206	7,206
SmdB	Dir.	0,75	0,65	0,65	0,65	0,65
	OP	10,6868	10,619	10,619	10,259	9,899
	OOP	1,6485	1,6485	1,6485	1,6485	1,6485
	Subtot	13,0853	12,9175	12,9175	12,5575	12,1975
BM	Dir.	0,675	0,725	0,725	0,725	0,725
	OP	0,339	0,339	0,339	0,339	0,339
	OOP	0,542	0,542	0,542	0,542	0,542
	Subtot	1,556	1,606	1,606	1,606	1,606
Totaal	Dir.	3,65	3,6	3,6	3,6	3,6
Totaal	OP	29,505	29,4372	29,4372	29,0772	28,7172
Totaal	OOP	7,4581	7,4581	7,4581	7,4581	7,4581
Totaal		40,6131	40,4953	40,4953	40,1353	39,7753

Genoemde getallen zijn inclusief fte's voor duurzame inzetbaarheid, zorgarrangementen en conciërge/schoonmaakpersoneel³.

³ De Eben-Haëzerschool Den Haag maakt gebruik van een schoonmaakbedrijf.

Financiële effecten van de cao en andere rechtspositionele wijzigingen

De definitieve bekostiging voor het personeel voor 2019/2020 wordt door het Rijk in september 2020 vastgesteld.

De gemiddelde personeelslast (GPL) van het onderwijzend personeel (OP) is met 0,962% gestegen ten opzichte van de definitieve bekostiging 2018/2019. De GPL voor schoolleiding en onderwijsondersteunend personeel (OOP) is met 0,911% toegenomen. In de bekostiging zijn de bedragen per leerling voor het basisonderwijs 1,34% hoger dan in de bekostiging voor 2018/2019.

Het bedrag per leerling in het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid (PAB) is met 10,6% toegenomen t.o.v. 2018/2019. Dit komt vooral door de extra middelen ter bestrijding van de werkdruk die in dit budget verwerkt zijn. Het budget voor de aanpak van werkdruk bedraagt voor 2019/2020 € 225 per leerling. De overige bedragen voor de berekening van het PAB zijn met 0,96% gestegen, gelijk aan de stijging van de GPL voor het OP.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

	Realisatie 2018	Begroting 2019	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€	€	€
BATEN										
Rijksbijdragen	3.253.706	3.234.281	3.378.960	3.384.080	3.431.455	3.446.590	3.507.725	3.544.030	144.679	125.254
Overige overheidsbijdragen en subsidies	120	0	12.340	0	0	0	0	0	12.340	12.220
Baten werk in opdracht van derden	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Overige baten	156.943	68.520	140.219	83.780	83.780	83.780	83.780	83.780	71.699	-16.724
TOTAAL BATEN	3.410.769	3.302.801	3.531.519	3.467.860	3.515.235	3.530.370	3.591.505	3.627.810	228.718	120.750
LASTEN										
Personeelslasten	2.772.437	2.710.487	2.949.457	2.864.455	2.911.217	2.937.683	2.984.757	3.007.900	238.970	177.020
Afschrijvingen	111.040	112.535	106.760	111.990	111.490	111.490	111.490	111.490	-5.775	-4.280
Huisvestingslasten	160.561	158.379	181.444	161.190	159.140	160.140	160.140	160.140	23.065	20.883
Overige lasten	375.998	321.315	363.380	328.903	316.403	317.553	317.553	317.553	42.065	-12.618
TOTAAL LASTEN	3.420.036	3.302.716	3.601.041	3.466.538	3.498.250	3.526.866	3.573.940	3.597.083	298.325	181.005
SALDO										
Saldo baten en lasten	-9.268	85	-69.522	1.322	16.985	3.504	17.565	30.727	-69.607	-60.254
Saldo financiële baten en lasten	-269	0	-410	-1.200	-1.200	-1.200	-1.200	-1.200	-410	-141
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAAL RESULTAAT	-9.537	85	-69.932	122	15.785	2.304	16.365	29.527	-70.017	-60.395

Toelichting

Belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en de begroting

De belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en de begroting betreffen de volgende zaken:

Baten

- De rijksbijdragen zijn hoger dan begroot. Dat heeft te maken met de toename van het bedrag per leerling in het budget voor personeels- en arbeidsmarktbeleid (PAB). Er zijn door het Rijk extra financiële middelen ter bestrijding van de werkdruk en ter compensatie van de toename van de gemiddelde personeelslast (GPL; extra vergoeding in verband met de nieuwe cao) verleend. Een deel van de extra middelen wordt in 2020 uitgekeerd. In het verslagjaar zijn van het Rijk baten ontvangen (€ 54.985) die gebruikt worden ter financiering van lasten die in 2020 moeten worden verantwoord. Dit heeft een positieve impact op het resultaat van 2019, maar een negatieve impact op dat van 2020.
- De school in Den Haag heeft subsidie gekregen van de gemeente Den Haag in het kader van het thema 'brede leer- en ontwikkelomgeving' (stimuleren professionele ontwikkeling).
- Bij de overige baten is de opbrengst van het medegebruik van het schoolgebouw in Vlaardingen hoger dan begroot. Dat heeft te maken met een inhaalslag in verband met een betalingsachterstand van de kinderopvang.
- De baten van het schoolfonds zijn hoger dan begroot door de vergoedingen van de Sociale Verzekeringsbank voor de extra personele inzet op de scholen in Vlaardingen en Benthuizen voor de begeleiding van enkele leerlingen met speciale zorgbehoeften.
- Van het Vervangingsfonds is een bonusbedrag ontvangen in verband met een lager ziekteverzuim dan verwacht.

Lasten

- De personele kosten zijn hoger dan begroot in verband met de nieuwe cao en de inzet van extra personeel in het kader van de werkdrukvermindering.
- De salariskosten voor eigen rekening zijn hoger dan begroot in verband met de extra personele inzet op de scholen in Vlaardingen en Benthuizen voor de begeleiding van enkele leerlingen met speciale zorgbehoeften.
- Er is meer dan verwacht gebruikgemaakt van betaald ouderschapsverlof.

- De salariskosten voor zwangerschapsgerelateerde vervanging zijn hoger dan begroot.
- De kosten voor energie en water waren hoger dan begroot.
- De schoonmaakkosten waren hoger dan begroot.
- De uitgaven voor bewaking en beveiliging waren lager dan begroot.
- De advertentiekosten (werving personeel) waren hoger dan begroot.
- De keukenkosten waren hoger dan begroot.
- De kosten voor de verhuizing wegens de verbouwing van de school in Den Haag waren hoger dan begroot.

Belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en het resultaat in het voorgaande jaar

De belangrijkste verschillen tussen het resultaat in het verslagjaar en het resultaat in het voorgaande jaar betreffen de volgende zaken:

Baten

- De vergoeding van het Rijk voor personele kosten is hoger. Dat heeft vooral te maken met de extra vergoeding in verband met de nieuwe cao.
- De school in Den Haag heeft subsidie gekregen van de gemeente Den Haag in het kader van het thema 'brede leer- en ontwikkelomgeving' (stimuleren professionele ontwikkeling).
- De opbrengst van het medegebruik is minder, omdat de kinderopvang in Den Haag de vergoeding nu grotendeels betaalt aan de gemeente.
- De oudpapieropbrengst in Vlaardingen is minder door de lagere oudpapierprijs.

Lasten

- De personele kosten zijn hoger dan begroot in verband met de nieuwe cao en de inzet van extra personeel in het kader van de werkdrukvermindering.
- De salariskosten voor zwangerschapsgerelateerde vervanging zijn hoger.
- De salariskosten voor eigen rekening zijn hoger in verband met de extra personele inzet op de scholen in Vlaardingen en Benthuizen voor de begeleiding van enkele leerlingen met speciale zorgbehoeften.
- De kosten voor energie en water waren hoger.
- De schoonmaakkosten waren hoger.
- De uitgaven voor de lediging van de containers waren hoger.

- De advertentiekosten waren minder.
- De kosten voor het onderwijsleerpakket waren minder.
- De ict-kosten waren minder.
- De kopieerkosten waren hoger.

Belangrijkste toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen in de meerjarenbegroting zijn de volgende:

- De rijksbijdragen voor de vergoeding van de personele lasten zullen naar verwachting toenemen vanwege het te verwachten hogere leerlingaantal, en de tegemoetkoming voor nieuwe cao-afspraken.
- De personele lasten zullen naar verwachting toenemen vanwege nieuwe cao-afspraken.
- De coronacrisis brengt mogelijk extra kosten met zich mee, bijvoorbeeld voor personeel dat extra uren maakt, of voor devices voor afstandsonderwijs om uit te lenen aan specifieke leerlingen. Mogelijk zal er ook sprake zijn van een hoger ziekteverzuim. Het bestuur zal indien nodig daarvoor financiële reserves inzetten, waarbij voor de efficiëntie gebruikgemaakt zal worden van bestaande netwerken en samenwerkingspartners (zie hoofdstuk 1.3). Mocht het bestuur onverhoopt vanwege de ontwikkelingen in verband met het coronavirus in acute financiële nood komen, dan zal het zich melden bij het ministerie van OCW. Mochten zich onverhoopt continuïteitsproblemen in het algemeen voordoen, dan zal het bestuur zich (zoals gebruikelijk) melden bij de Inspectie van het Onderwijs.

3.3 Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
	€	€	€	€	€	€	€
ACTIVA							
VASTE ACTIVA							
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	565.469	577.175	570.000	570.000	570.000	570.000	570.000
Financiële vaste activa	26.250	28.200	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000
Totaal vaste activa	591.719	605.375	597.000	597.000	597.000	597.000	597.000
VLOTTENDE ACTIVA							
Voorraden	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	256.547	265.940	250.000	250.000	250.000	250.000	250.000
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0	0	0
Liquide middelen	907.689	781.598	799.662	815.447	817.751	834.116	863.643
Totaal vlottende activa	1.164.236	1.047.538	1.049.662	1.065.447	1.067.751	1.084.116	1.113.643
TOTAAL ACTIVA	1.755.954	1.652.913	1.646.662	1.662.447	1.664.751	1.681.116	1.710.643
PASSIVA							
EIGEN VERMOGEN							
Algemene reserve	112.606	28.153	28.253	38.253	39.253	45.618	55.618
Bestemmingsreserves (privaat)	1.003.865	1.018.387	1.018.409	1.024.194	1.025.498	1.035.498	1.055.025
Overige reserves en fondsen	0	0	0	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	1.116.471	1.046.540	1.046.662	1.062.447	1.064.751	1.081.116	1.110.643
VOORZIENINGEN	330.352	303.139	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
LANGLOPENDE SCHULDEN	150	0	0	0	0	0	0
KORTLOPENDE SCHULDEN	308.982	303.234	300.000	300.000	300.000	300.000	300.000
TOTAAL PASSIVA	1.755.955	1.652.913	1.646.662	1.662.447	1.664.751	1.681.116	1.710.643

Toelichting

Belangrijkste mutaties in de balansposten in het verslagjaar t.o.v. het voorgaande jaar

De belangrijkste mutaties in de balansposten in het verslagjaar t.o.v. het voorgaande jaar zijn de volgende:

- De school in Den Haag heeft mede in verband met de verbouw en uitbreiding van het gebouw geïnvesteerd in een nieuw ventilatiesysteem, een nieuwe parketvloer en een kasinrichting boven de vide.
- De school in Vlaardingen heeft geïnvesteerd in de aanpassing van het kleuterschoolplein (speeltoestellen). Dit komt ten laste van de doelenpot.
- De algemene reserve is met € 84.453 teruggelopen tot € 28.153.
- De liquide middelen zijn met € 126.091 teruggelopen tot € 781.598.

Belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans

De belangrijkste ontwikkelingen in de meerjarenbalans zijn de volgende:

- Naar verwachting zal de algemene reserve langzamerhand weer gaan stijgen.
- Naar verwachting zal het totaal eigen vermogen blijven schommelen rond € 1.000.000.

Belangrijkste toekomstige investeringen en ontwikkelingen in kasstromen en financiering

De belangrijkste toekomstige investeringen en uitgaven in kasstromen en financiering zijn de volgende:

- Naar verwachting zullen er investeringen nodig zijn voor de nieuwbouw in Benthuizen (op korte termijn) en in Vlaardingen (op langere termijn).
- Naar verwachting zal er meer inhuur van extern personeel nodig zijn.

3.4 Financiële positie

Kengetallen

Kengetal	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signaleringswaarde inspectie	Bestuursnorm
Solvabiliteit 2	0,824	0,8165	0,636	0,639	0,640	0,643	0,649	Ondergrens: < 0,30	> 0,60
Liquiditeit	3,77	3,45	3,50	3,55	3,56	3,61	3,71	Ondergrens: < 0,75	> 2,00
Rentabiliteit	-0,28	-1,98	0,00	0,45	0,07	0,46	0,81	Afhankelijk van de financiële reservepositie van het schoolbestuur	0 – 0,50
Indicator reservepositie (per einde verslagjaar)								Bovengrens: bestuursafhankelijk	

Toelichting van de gebruikte termen

Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / balanstotaal)

Dit kengetal geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen, en verschaft daarmee inzicht in:

- de mate waarin de bezittingen (op de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen);
- de mate waarin een schoolbestuur in staat is om op langere termijn aan zijn financiële verplichtingen te kunnen voldoen.

Liquiditeit (vlottende activa / kortlopende schulden)

Dit kengetal geeft aan in hoeverre een schoolbestuur in staat is om op korte termijn aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen (betaling van alle kortlopende schulden).

Rentabiliteit (resultaat / totale baten (incl. financiële baten)) * 100%

Dit kengetal geeft aan wat het resultaat is in vergelijking met de totale baten (incl. financiële baten).

- Als het nodig is om de financiële positie te versterken (bijvoorbeeld bij een te lage solvabiliteit 2 en/ of liquiditeit), dan is een (meerjarige) rentabiliteit van > 0% wenselijk.
- Als alle reserves op peil zijn gebracht, volstaat een (meerjarige) rentabiliteit van 0%. De bekostiging moet immers zoveel mogelijk worden ingezet voor het geven van onderwijs.
- Een negatieve rentabiliteit is gewenst wanneer de reservepositie als te hoog kan worden gekwalificeerd.

Indicator reservepositie (in ontwikkeling)

In het voorjaar van 2020 wordt door OCW / IvHO een nieuwe indicator/signaleringswaarde gepresenteerd voor een bovenmatige reservepositie.

Reservepositie

Het bestuur is van oordeel dat de reservepositie van Mantum onderwijs per einde van het verslagjaar op het gewenste niveau is.

Het bestuur acht de verwachte financiële positie in de komende jaren op een aanvaardbaar niveau te zijn.

De verwachte ontwikkeling van het resultaat in de komende jaren (positief) geeft geen aanleiding om het financieel beleid van het bestuur te wijzigen. Mochten de resultaten boven verwachting meevallen, dan zal de financiële ruimte zoveel mogelijk ingezet worden voor het geven van onderwijs (leermiddelen en personeel).

Bijlage 1 Verslag toezichthoudende bestuurders

Voor ontwikkelingen op het gebied van governance, Code Goed Bestuur, functiescheiding en bestuurssamenstelling verwijzen we mede naar hoofdstuk 1.1.

Ontwikkelingen in het verslagjaar

De toezichthoudende bestuurders hebben in het verslagjaar zes keer vergaderd: op 12 februari, 9 april, 14 mei, 10 september, 29 oktober en 3 december. Bij deze vergaderingen was ook steeds de uitvoerende bestuurder aanwezig, na de voorvergadering van de toezichthoudende bestuurders. Ook de financieel directeur woonde enkele vergaderingen gedeeltelijk bij. Aan het eind van elke vergadering vond er een reflectie plaats over het verloop van de vergadering.

Op de vergaderingen zijn onder meer de volgende onderwerpen aan de orde geweest c.q. definitief vastgesteld:

- verkenning samenwerking Johannes Calvijnschool en Het Christal
- (financiële) managementrapportages
- evaluatie/monitoring strategisch beleid 2^e halfjaar 2018 en 1^e halfjaar 2019
- evaluatie ledenvergadering
- koersplan 2019-2022
- bestuursverslag over 2018
- jaarrekening over 2018
- bestuursformatieplan 2019-2022
- nieuwe statuten (concept)
- accountantsverslag bij de jaarrekening over 2018
- begroting 2020 en meerjarenbegroting
- nieuwbouw in Benthuizen
- ledenvergadering 2020
- toezichtkader.

Wat betreft de relatie met de taken en verantwoordelijkheden van het TB kan opgemerkt worden dat het TB de DB met advies heeft bijgestaan en als klankbord voor de DB heeft gefungeerd.

Door het TB is gecheckt of alle besluiten aan de wettelijke verplichtingen voldoen en of de besteding van de middelen rechtmatig verworven en besteed zijn. Er is door het TB een accountant aangewezen om de jaarverslaglegging te controleren.

Bestuursstijl

Het bestuur heeft een bestuursstijl die voldoet aan de Code Goed Bestuur PO. Het bestuur heeft hiervoor de Code Goed Bestuur, die door de PO-Raad in januari 2011 is vastgesteld en per 1 augustus 2017 is gewijzigd, aanvaard.

Het bevoegd gezag van Mantum onderwijs heeft een Raad van Beheer-model. Hiermee bestaat er conform de Code Goed Bestuur een functionele scheiding tussen een uitvoerend bestuurder (directeur-bestuurder; verder: DB) en toezichthoudende bestuurders (het toezichthoudend bestuursdeel; verder: TB). Het Raad van Beheermodel wordt ook wel een one tier (één-laags)-model genoemd, omdat er sprake is van één bestuurlijk orgaan waarbinnen de taken/rollen zijn verdeeld. Het TB staat meer op afstand en houdt toezicht op de directeur-bestuurder. Binnen dit model is in het verslagjaar een vervolg gemaakt met de in 2017 ingezette bezinning op de nadere uitwerking en formele vastlegging van de verschillende rollen en verantwoordelijkheden van de bestuurders. De toezichthoudende bestuurders worden door de algemene vergadering benoemd op voordracht van de lokale verenigingsbesturen. In de toekomst zal ook de gmr een kandidaat kunnen voordragen.

Door middel van periodieke managementrapportages en halfjaarlijkse evaluaties van het strategisch beleid wordt de voortgang van het beleid gevolgd en zo nodig bijgesteld. Er wordt gebruikgemaakt van een toezichtkalender waardoor planmatig toezicht wordt gehouden.

Rooster van aftreden

Het rooster van aftreden wijkt enigszins af van de aangepaste Code Goed Bestuur PO. Deze Code schrijft voor dat een toezichthoudend bestuurder maximaal 8 jaar onafgebroken zitting mag hebben in een onderwijsbestuur. Maar gezien het feit dat het voor Mantum zeer moeilijk is om nieuwe bestuurders te vinden en er zo continuïteitsproblemen kunnen ontstaan, is deze afwijking van de code gerechtvaardigd.

De Mantumregel houdt in dat een toezichthoudend bestuurder maximaal twee keer herbenoemd kan worden. Wanneer een bestuurder tussentijds aftreedt, maakt zijn opvolger deze termijn vol, waarna hij twee keer herbenoembaar is. Hierdoor is er een maximale zittingstermijn van 8 tot 12 jaar. De continuïteit wordt gewaarborgd doordat er volgens dit rooster maximaal twee bestuurders aftreden per kalenderjaar.

Mantum wil dit beleid verantwoorden aan de hand van artikel 12, lid 2b van de Code, dat luidt: '[In het jaarverslag wordt voorts gemeld:] in hoeverre de organisatie voldoet aan de bepalingen uit deze code en de uitleg voor eventuele afwijkingen'.

Taken en bevoegdheden

Een belangrijk deel van de bestuurstaak ligt op de schouders van de DB. Het bestuur heeft dit als volgt ingevuld. De DB maakt deel uit van het bestuur en wel als uitvoerend bestuurder. Hij heeft in die rol dus ook specifiek mede aan hem gedelegeerde bevoegdheden. In zijn tweede rol, namelijk die als hoogste leidinggevende aan de werkorganisatie, vervult hij taken die door het TB aan hem zijn gemandateerd. Hierdoor is er een dubbele relatie met de directeur-bestuurder, namelijk een rechtspersoonlijke relatie (als bestuurder, waarop alle regels van toepassing zijn die ook op de andere bestuurders van toepassing zijn) en een arbeidsrechtelijke relatie (waarop het gewone arbeidsrecht van toepassing is).

Volgens de statuten (artikel 6, lid 5) wordt de directeur-bestuurder benoemd door de algemene ledenvergadering, op voordracht van ten minste twee derde deel van de overige in functie zijnde bestuursleden.

Vergaderstructuur

De DB en het TB vergaderen deels tezamen. Het TB heeft eerst een voorvergadering, waarna de vergadering voortgezet wordt met de DB erbij. In de agenda van de bestuursvergadering wordt een splitsing gemaakt tussen agendapunten die een toezichthoudend karakter dragen, en agendapunten die dat niet hebben. Het bestuur hanteert een structurele zelfreflectie. Aan het einde van iedere algemene bestuursvergadering blikt een van de bestuursleden bij toerbeurt terug op de vergadering: er wordt gelet op wat goed ging en wat beter kan. Daarbij wordt ook gekeken naar de verschillende rollen (rolzuiverheid). Verder is er een jaarlijkse evaluatiebijeenkomst.

Taakafbakening

Bij 'toezichthouden' zijn de begrippen 'goedkeuren' en 'vaststellen' van belang. Onder 'goedkeuren' verstaat het bestuur: het zonder aanbrengen van wijzigingen akkoord gaan met een vastgesteld besluit. Als een besluit niet wordt goedgekeurd, gaat het terug naar degene die het vaststelt, die dan een nieuw besluit moet vaststellen.

Onder 'vaststellen' verstaat het bestuur: het nemen van een besluit door het bestuur of onderdeel daarvan (i.c. TB of DB), betreffende de inhoud van een regeling, een plan of een ander besluit, al dan niet door het aanbrengen van wijzigingen in daartoe gemaakte voorstellen ('vaststellen' en 'besluiten' zijn in dit verband ook als synoniemen te beschouwen).

Het cruciale verschil tussen de twee termen zit in het recht om wijzigingen aan te brengen of niet. Als regel wordt overigens bij 'goedkeuren' ook bepaald, dat een genomen besluit pas interne en externe werking krijgt nadat de noodzakelijke goedkeuring is verkregen.

Taken van het TB

- het houden van toezicht op de uitvoering van de taken en de uitoefening van de bevoegdheden door de DB;
- het met raad terzijde staan van de DB;
- het houden van toezicht op de naleving van de wettelijke verplichtingen binnen de organisatie;
- het houden van toezicht op de naleving van de code voor goed bestuur en afwijkingen daarop binnen de organisatie;
- het houden van toezicht op de rechtmatige verwerving en doelmatige/rechtmatige besteding van middelen;
- het aanwijzen van een accountant;
- het afleggen van verantwoording over de voorgaande punten (zowel horizontaal als verticaal);
- het vaststellen van het strategisch beleidsplan van de vereniging (besluit);
- het vaststellen van het meerjarenplan (besluit);

- het vaststellen van de meerjarenbegroting (besluit);
- het vaststellen van het jaarverslag van de vereniging;
- het vaststellen van het managementstatuut;
- het goedkeuren van het jaarplan van de DB;
- het goedkeuren van de begroting behorend bij het jaarplan van de DB;
- het benoemen van de DB;
- het nemen van een besluit over het stichten, opheffen, fuseren of splitsen van een school van de vereniging;
- het nemen van een besluit over het aangaan of verbreken van een duurzame samenwerkingsrelatie met een andere school, instelling of samenwerkingsverband dat op onderwijs of leerlingzorg is gericht;
- het nemen van een besluit over het aangaan van geldleningen boven een bepaald bedrag;
- het nemen van een besluit over een faillissement of surseance van betaling;
- het goedkeuren van alle besluiten waarvan bij reglement nader is vastgelegd dat die ter goedkeuring moeten worden voorgelegd aan het TB.

Taken van de DB

- het zorgdragen voor de uitvoering van de wettelijke verplichtingen binnen de organisatie;
- het zorgdragen voor een goede naleving van de code voor goed bestuur en afwijkingen daarop binnen de organisatie;
- het zorgdragen voor een rechtmatige verwerving en doelmatige/rechtmatige besteding van middelen;
- het doen van een voordracht voor benoeming van een accountant;
- het informeren over alle voorgaande punten van het TB;
- het opstellen van een strategisch beleidsplan;
- het opstellen van een meerjarenplan;
- het opstellen van een meerjarenbegroting;
- het opstellen van een managementstatuut;
- het vaststellen van een jaarplan;
- het vaststellen van een begroting behorend bij het jaarplan;
- het indien aan de orde zijnde doen van een voordracht aan het TB voor benoeming van een DB;
- het doen van een voorstel aan het TB voor een managementstatuut;
- het doen van voorstellen aan het TB voor het eventueel stichten, opheffen, fuseren of splitsen van een school van de vereniging;
- het doen van voorstellen aan het TB over het aangaan of verbreken van een eventuele duurzame samenwerkingsrelatie met een andere school, instelling of samenwerkingsverband dat op onderwijs of leerlingzorg is gericht;
- het doen van voorstellen aan het TB voor het aangaan van een eventuele geldlening boven een bepaald bedrag;
- het doen van voorstellen aan het TB met betrekking tot een besluit over een faillissement of surseance van betaling;
- het nemen van besluiten waarvan bij reglement is bepaald dat die door de DB mogen worden genomen.

- het, als hoogste functionaris, leiding geven aan de totale werkorganisatie van Mantum onderwijs;
- het functioneren als primair aanspreekpunt van de bestuurlijke organisatie naar de werkorganisatie en andersom;
- het primair onderhouden van contacten met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van de vereniging;
- alle taken die op grond en met toepassing van het vastgestelde managementstatuut zijn neergelegd bij de DB.

Vergoedingsregeling

Bij Mantum wordt alleen de DB bezoldigd. De toezichthoudende bestuurders zijn onbezoldigd. Wel geldt voor een vergoedingsregeling met de volgende uitgangspunten:

- Een vergoeding is op zijn plaats als blijk van waardering voor de getoonde inzet, maar die moet sober en doelmatig zijn.
- De (verhoging van de) vergoeding moet gebaseerd zijn op een inhoudelijke argumentatie en altijd in relatie staan tot de feitelijke werkzaamheden.
- Artikel 25 van de Code Goed Bestuur wordt gevolgd.
- De totale vergoeding mag, conform de regels van de Belastingdienst voor de vrijwilligersvergoeding, niet meer bedragen dan 150 euro per maand en 1500 euro per jaar.

De basisvergoeding voor de onbezoldigde bestuursleden van Mantum onderwijs bedraagt € 300 per kalenderjaar; de vergoeding van de voorzitter bedraagt, gelet op de extra inzet voor Mantum onderwijs, 150 procent van de basisvergoeding.

Bestuursleden kunnen daarnaast reiskosten die ze maken voor het schoolbestuurswerk declareren (auto: € 0,28 per kilometer; ov: daadwerkelijk gemaakte kosten).

Bijkomende kosten die worden gemaakt t.b.v. het schoolbestuurswerk niet zijnde voor persoonlijke doeleinden kunnen eveneens worden gedeclareerd. Te denken valt aan cadeautjes/bloemen voor vertrekkende bestuursleden.