

Bestuursverslag

2020



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Woord vooraf	3
1. Het schoolbestuur	5
1.1 Organisatie	5
1.2 Profiel	8
1.3 Dialoog.....	9
2. Verantwoording beleid.....	11
2.1 Onderwijs & Kwaliteit.....	11
2.2 Personeel & professionalisering.....	16
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken	21
2.4 Financieel beleid.....	23
2.5 Risico's en risicobeheersing.....	25
3. Verantwoording financiën.....	27
3.1 Realisatie staat van baten en lasten.....	27
3.2 Realisatie balans	29
3.3 Ontwikkelingen in een meerjarig perspectief	30
3.4 Financiële positie.....	33
Bijlage 1: Verslag toezichthoudende bestuurders	35

Woord vooraf

Het jaar 2020 gaat in de boeken als een heel bijzonder jaar. Een jaar waarin ook ons land te maken kreeg met het coronavirus en waardoor de scholen vanaf half maart werden gesloten. Het onderwijs is voor een deel in 2020 op afstand vormgegeven. Dankzij de grote inspanningen van iedereen die op onze scholen werkt of op een andere manier betrokken is, kon het onderwijs aan de kinderen gegeven blijven worden. Op cognitief en niet te vergeten sociaal-emotioneel gebied heeft het onderwijs op afstand zijn sporen getrokken. Vanaf het moment dat de scholen weer open gingen is daarvoor extra aandacht en begeleiding geweest. Ondanks de zorgen die het coronavirus gaf, zijn we dankbaar dat alle ouders, personeel en kinderen bewaard zijn voor de ernstige gevolgen daarvan.

We bedanken ons personeel en alle betrokkenen voor hun bijzondere en liefdevolle inzet om de kinderen het onderwijs te bieden.

2020 was ook het jaar van wijzigingen op het gebied van de Good Governance. Door de statutenwijziging is de inrichting van het besturen en toezichthouden beter geregeld en passend bij wat er van bestuur en toezicht wordt gevraagd.

In het jaar 2020 heeft de ambitie kindgericht onderwijs verder vorm gekregen op de scholen. De ambitie dat op alle scholen het onderwijsconcept zodanig is ingericht dat de kinderen onderwijs ontvangen dat past bij hun talenten en mogelijkheden (kindgericht onderwijs) krijgt steeds meer vorm in de praktijk. Om dit proces te ondersteunen zijn of worden de scholen ingericht met een daarbij passende ict-infrastructuur.

In het afgelopen jaar is er veel maatschappelijke en politieke discussie geweest over de ruimte die scholen krijgen als het gaat over de eigen invulling van de identiteit. In onze situatie is dat onderwijs dat gebaseerd is op de Bijbelse waarden en normen. Deze discussie heeft ertoe geleid dat de wetgeving met betrekking op het burgerschapsonderwijs in een veel bredere context is terechtgekomen met een drive waardoor er weinig ruimte overblijft voor een interpretatie die past bij de eigenheid van de school en de opvoedingswens van ouders. De vrijheden waarop ons land prat gaat, leidt er steeds meer toe dat minderheden met een van de meerderheid afwijkende mening in de knel komen. Ondanks de vele vrijheden die we hebben, baart deze ontwikkeling ons grote zorg.

De invulling van het burgerschapsonderwijs zien we met vertrouwen tegemoet. Al vele jaren wordt op onze scholen integraal burgerschapsonderwijs gegeven die past bij de identiteit van de scholen en wat de maatschappij van ons vraagt. De christelijke kijk op het leven is gericht op het bieden van veiligheid en geborgenheid aan de kinderen en dat in een liefdevolle context.

Het bestuursverslag vormt samen met de jaarrekening het jaarverslag van het bestuur van Mantum. Het is een compacte en volledige manier van verantwoording over het verslagjaar.

Het bestuursverslag bestaat uit drie hoofdstukken.

Hoofdstuk 1: algemene informatie over het bestuur.

Hoofdstuk 2: resultaten van het beleid.

Hoofdstuk 3: toelichting op financiële situatie.

Bij het schrijven van het bestuursverslag hebben we ons regelmatig afgevraagd waarom en voor wie het verslag is bedoeld. Het belangrijkste functie van het verslag is dat we ons goed en helder verantwoorden aan onze 'verplichte' doelgroepen en de 'omgeving' die betrokken is op het onderwijs.

Onze verantwoording voldoet aan de wettelijke eisen die er zijn als het gaat over het verantwoorden.

We hopen dat alle betrokkenen bij onze scholen van Mantum ook in het nieuwe jaar zich weer kunnen inzetten voor de kinderen en de organisatie van het onderwijs: niet in eigen kracht, maar in afhankelijkheid van de zegen van de Heere.

Namens het bestuur,



M.A. Weerheim
directeur-bestuurder

1. Het schoolbestuur

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

- 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 Calvijnsschool te Vlaardingen. [Info](#).
- School met de Bijbel te Benthuizen. [Info](#).

Juridische structuur

Mantum onderwijs is een Vereniging.

Governance

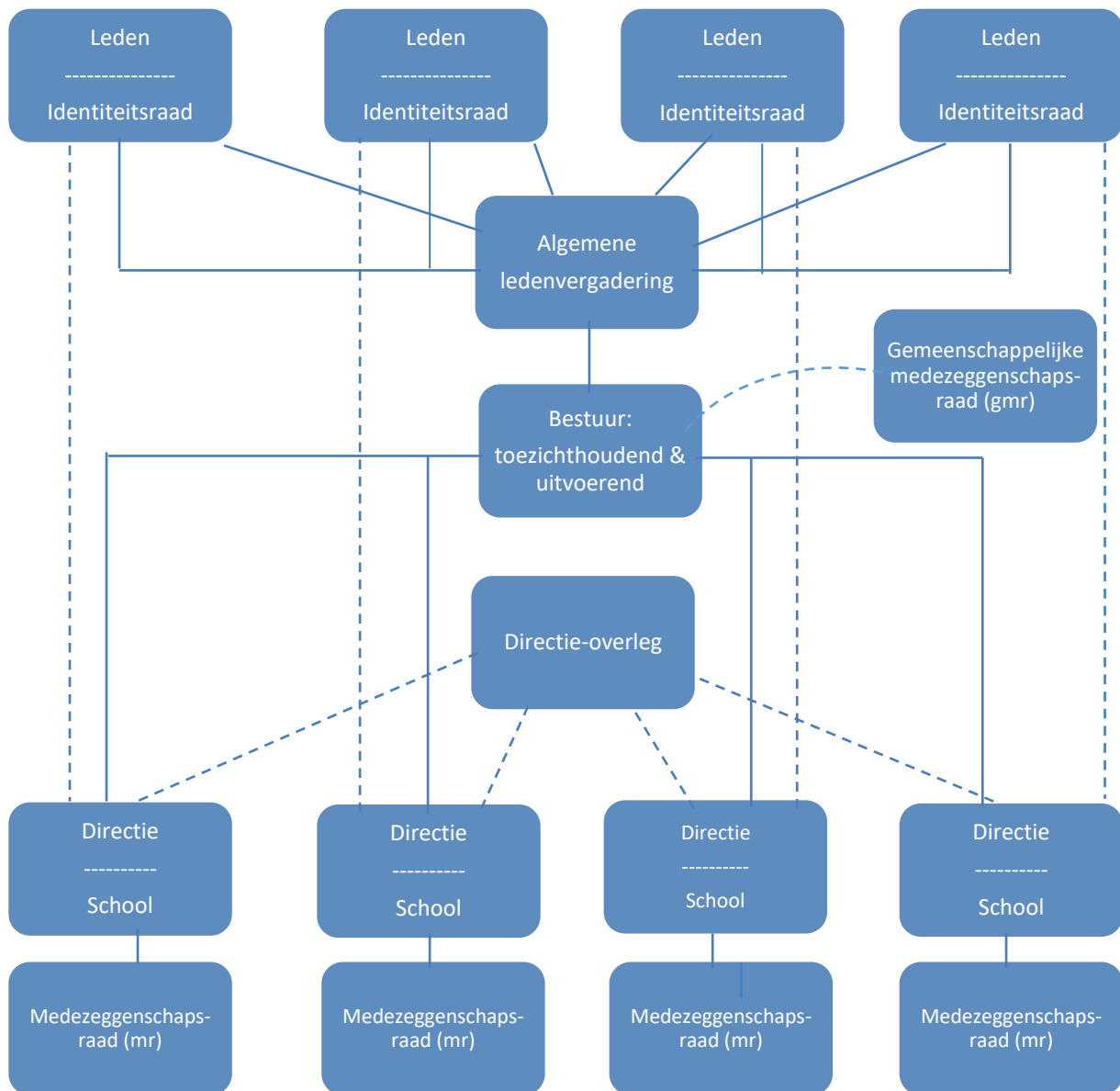
In het verslagjaar zijn er op het gebied van governance de volgende ontwikkelingen geweest:

- In 2020 zijn de nieuwe statuten vastgesteld.
- In 2019 is een vacature in het bestuur ontstaan waarvoor van de GMR een voordracht wordt verwacht. Deze vacature stond in 2020 nog open.
- Het Bestuurs- en Toezichtreglement is gereviseerd na de vernieuwing statuten.
- Het reglement Schoolbezoek (ten behoeve van zelfevaluatie) is geëvalueerd en er is besloten dat er geen wijziging nodig is.

In 2020 is ondervonden dat de statutenwijziging tot een goede en betere scheiding heeft geleid van scheiding van besturen en toezichthouden.

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van Mantum onderwijs is als volgt.



Code Goed Bestuur

In de [Code Goed Bestuur in het primair onderwijs](#) zijn basisprincipes vastgelegd omtrent professionaliteit van bestuurders, toezichhouders 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.

Functiescheiding

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 functiescheiding 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 toezichhoudende bestuurders (het toezichhoudend bestuursdeel;

verder: TB). Het TB houdt toezicht op de DB.

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	Elektrotechnisch Engineerder Adviseur industriële automatisering (betaald) Voorzitter zondagsschool Gereformeerde Gemeente te Vlaardingen (onbetaald)
Thomson, dhr. A.	penningmeester TB	Accountant (betaald)
Weerheim, dhr. M.A. Winkelen, dhr. M.M. van	Directeur-bestuurder lid TB	Geen Bouwkundig adviseur (betaald) Kerkenraads lid Gereformeerde Gemeente Den Haag-Scheveningen (onbetaald) Bestuurslid stichting inloophuis Het Kompas (onbetaald)
Zelm, dhr. H. van	lid TB	Voorzitter VVE (onbetaald) Kerkenraads lid Hervormde Gemeente te Monster (onbetaald)

Zie de bijlage 'Verslag toezichthoudende bestuurders'.

(Gemeenschappelijke) medezeggenschap

Per school functioneert er een lokale medezeggenschapsraad (mr). 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:

- Het bestuursverslag over 2019.
- Bestuursformatieplan 2020-2023.
- Begroting 2020.
- Voortgang vervangende nieuwbouw in Benthuizen.
- Voortgang vervangende nieuwbouw in Vlaardingen
- Gesprek toezichthoudend bestuur

1.2 Profiel

Missie & visie

Mantum onderwijs wil alle kinderen tot 13 jaar gelijke kansen bieden om in een liefdevolle en lerende omgeving hun gaven te ontplooien en op te groeien als personen die weten wat het is om God lief te hebben en met oog voor de ander, betrokken meedoen in de school, hun dorp, stad, land en de wereld. 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 christelijk-reformatorische 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. De kernwaarden vanuit wij werken vormen de basis van onze identiteit, onze doelen en voor de manier waarop wij werken. Voor ons zijn de kernwaarden:

- Dienstbaarheid
- Lerend
- Geborgenheid

De scholen hebben een regiofunctie voor Benthuisen, Den Haag, Vlaardingen en het Westland. De scholen geven op verschillende wijze, met behoud van de lokale eigenheid, gestalte aan de identiteit. Mantum onderwijs vindt het van groot belang dat alle personeelsleden bijdragen aan het leren en ontwikkelen van de kinderen. We zijn erop gericht om het beste aan de kinderen te geven. Op de scholen werken we zoveel als mogelijk in (een) leergemeenschap(pen). De directieleden leren ook in de leergemeenschap van federatie Rijnmond.

Koersplan

Vanuit de visie van Mantum onderwijs zijn in het Koersplan 2019-2022 de volgende strategische koersuitspraken opgesteld:

1. Elke school ontwikkeld talentgericht (kindgericht) onderwijs met oog op leerbehoeftes en samen leren
2. We zorgen voor een kindgerichte context die gericht is op het individuele vermogen van het kind en waarin recht gedaan wordt aan dienstbaarheid en geborgenheid
3. We bieden medewerkers optimale groeimogelijkheden. Voor deze groei in professionaliteit ontwikkelen we ons naar een lerende organisatie.
4. Het onderwijs gaat uit van de Bijbelse normen en waarden
5. De Bijbelse uitgangspunten verbinden met de praktijk op werken en leven. We stimuleren de zorg voor een leefbare omgeving waarin welzijn en welbevinden ervaren wordt.

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 respecteren¹. In het onderstaande overzicht is te zien hoe de toelating per school geregeld is.

¹ Respecteren: ouders hoeven het niet eens te zijn met de grondslag van de school, maar conformeren zich wel aan het profiel/onderwijsprogramma van de school.

<i>School</i>	<i>Grondslag</i>
Eben-Haëzerschool ('s-Gravenzande)	onderschrijven
Eben-Haëzerschool (Den Haag)	respecteren
Johannes Calvijnsschool (Vlaardingenveld)	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	Doorgaande lijn opvang en onderwijs (Brede School)
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 gezins-specialist
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 • schoolvisitaties 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 2020 heeft een FPO-visitatie plaatsgevonden op onze school in 'Vlaardingen'. 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).

In verband met corona is enkel de school in Den Haag bezocht in 2020.

Doelen en resultaten

Het schoolbestuur heeft diverse onderwijskundige doelen gesteld die zijn gebaseerd op het Koersplan

2019-2022. Iedere school heeft daarin een eigen lijn die gevolgd wordt. Daarom wordt hieronder per school een omschrijving van de resultaten gegeven.

Eben-Haëzerschool Den Haag

De Eben-Haëzerschool in Den Haag blijft de bestaande methode van 'De Vreedzame School' gebruiken en niet de vernieuwde versie. 'Seksuele vorming' wordt aangepast als er duidelijkheid is of er een herziene methode Wonderlijk Gemaakt komt. Voor Bijbelse Geschiedenis is de huidige methode geüpdatet.

De school heeft een veilig (positief sociaal en moreel) leer- en leefklimaat. We hebben in 2020 geen stuurgroep, maar een coördinator De Vreedzame School aangesteld, die een plan maakt en uitvoert op welke wijze het team aangestuurd wordt op een continue uitvoering, borging en ontwikkeling van veiligheid in en buiten school.

De Eben-Haëzerschool gaat steeds meer van leerstofgericht onderwijs (leerstofjaarklassensysteem) naar kindgericht onderwijs (gepersonaliseerd leren), waarbij leerlingen (meer) op hun eigen wijze en tempo aan leerdoelen werken. In 2019 is er een kick-off geweest over kindgericht onderwijs. Sindsdien maakt het team steeds meer kennis met dit thema en meningen erover zijn verdeeld. Doel van kindgericht onderwijs is helder: we positioneren ons in de tabel van Machiel Karels. De school is al bezig met kindgericht onderwijs, doordat het Snappet inzet. Ook experimenteert ze met een routekaart rekenen en routekaart 'spelling'.

Het doel is dat personeelsleden onderwijs geven dat coöperatief is en aansluit bij de belevingswereld en ontwikkeling van het kind. We willen daarvoor (naast vormen van 'coöperatief leren' bij de Vreedzame School) in oefenfase vergelijkbare vormen van 'coöperatief leren' in bij de kern- en zaakvakken. We gebruiken Effectieve Directe Instructie (EDI) om te komen tot betekenisvolle lessen voor de leerlingen. Elementen van EDI worden gebruikt in de groepen (lesdoel benoemen, wisbordjes, beurtstokjes). EDI blijft een hulpmiddel om te komen tot betekenisvolle lessen. Ook andere hulpmiddelen kunnen worden aangewend.

Elk schooljaar scoren we op één zaakvak onder gemiddeld. We hebben het aanbod en toetsing van de zaakvakken de eerste schoolmaand helder gemaakt. Het aanbod van schooljaar 2020/2021 is in kaart gebracht i.v.m. combinatiegroepen.

Het niveau op de Cito-Eindtoets zou worden gevolgd met als doel in de trend bovengemiddeld te scoren. Dit is i.v.m. het annuleren van de Eindtoets door het coronavirus niet mogelijk.

Eben-Haëzerschool 's-Gravenvandend

Beleidsvoornemens	Realisatie
Identiteit – Herzien van ons aanbod op Bijbelkennis en geloofsleer, op basis van wat we goed en belangrijk vinden om de kinderen te (laten) leren.	Na een grondige bezinning is het leren van de HC vervangen door het Kort Begrip. Ook zijn we gaan werken met een nieuwe versie van Namen en Feiten.
Sociale Veiligheid – Samen een sociaal veilig en vaardig klimaat realiseren voor leerlingen en team, waarin oog, oor en hart is voor elkaar en rust en orde in de school. Zicht krijgen op de ontwikkeling van de veiligheids-beleving bij leerlingen om daarop te kunnen sturen.	Door middel van De Vreedzame school werken wij doorlopend aan de realisatie van een sociaal veilig klimaat. Daarbij zijn de veiligheidsmetingen weer afgenomen en geanalyseerd. Verder is er gewerkt aan de actualisatie van ons veiligheidsplan.
Hoogbegaafdheid – Er is een gezamenlijke visie op hoogbegaafdheid en een doorgaande leerlijn in aanbod en materiaal, waarbij de groepsleerkrachten zich betrokken en verantwoordelijk	Er is een coördinator hoogbegaafdheid aangesteld, we hebben een leerlijn opgezet en een

voelen voor talentgericht onderwijs aan hun leerlingen.	nieuw beleidsplan hoogbegaafdheid geschreven. Dit plan zal in de komende jaren verder worden uitgevoerd.
Mediabeleid – We ontwikkelen beleid, waaruit onze keuzes in de omgang met media voortvloeien. Die keuzes zijn goed voor de ontwikkeling van kinderen en hun vorming als christenen in de maatschappij.	We hebben een beleidsplan voor ICT en Media geschreven. Dit plan zal in de komende jaren verder worden uitgevoerd. Verder is een leerkracht geschoold tot Mediawijsheidscoach, die zijn taken zal gaan uitvoeren.
Leerlingzorg – Er is sprake van een duidelijke structuur in de zorgcyclus, waarbij signaleren en proactief handelen voorop staan, in het belang van het kind en in samenwerking met ouders. We geven adequate hulp aan kinderen	We hebben de inrichting van de hulp aan leerlingen door RT-ers/leerkrachten herzien. Daarnaast zijn we gaan werken met nieuwe groeps- en hulplannen en analyseformulieren. Tevens is het zorgbeleidsplan geheel geactualiseerd.
Engels – We implementeren een nieuwe methode en leerlijn in de bovenbouw (groep 5-8), waarmee we de Engelse vaardigheden van kinderen op het gewenste (uitstroom)niveau krijgen, dat past bij het uiteindelijke verwijzadvies.	We hebben we nieuwe methode geïmplementeerd in de groepen 5-8 en in samenwerking met het VO een subsidie binnengehaald die we in 2021 verder gaan inzetten ter verbetering van de resultaten.
Communiceren over resultaten – We communiceren duidelijk en tijdig over brede (cognitieve en sociaal-emotionele) resultaten van kinderen aan hun ouders. Wij zijn zo transparant mogelijk over de vorderingen van kinderen, we doen dit verspreid over het hele schooljaar en nemen daarin de totale vorming van kinderen mee.	We hebben de inhoud en de lay-out van onze rapporten vernieuwd. We hebben het ouderportaal ParnasSys permanent opengesteld voor resultaten van niet-methodegebonden toetsen. We hebben onze kennis van ZIEN! vergroot en een extra ronde oudergesprekken ingevoerd over de sociaal-emotionele ontwikkeling.

Johannes Calvijschool Vlaardingen

Onze ambitie is om alle kinderen van 0 – 13 jaar gelijke kansen bieden om in een liefdevolle en lerende omgeving hun gaven te ontplooiën en op te groeien als personen die weten wat het is om God lief te hebben en met oog voor de ander, betrokken meedoen in de school, de buurt en de stad.

Vanuit deze ambitie ontstaan de volgende groeithema's:

1. We zorgen voor talent-/ kindgericht onderwijs waarbinnen recht gedaan wordt aan de leer- en ontwikkelbehoeftes van het kind.
2. We zorgen voor een leef- en leeromgeving waarbinnen zorg is voor anderen (de naaste) met professionele groeimogelijkheden voor iedereen (zie hoofdstuk 2.2).
3. In onze school doen we recht aan leefbaarheid en welbevinden.

Groeithema 1		
<i>We zorgen voor talent-/ kindgericht onderwijs waarbinnen recht wordt gedaan aan de leer- en ontwikkelbehoeftes van het kind.</i>		
WAT	SUCCESES/ REALISATIE	AANDACHTSPUNTEN
Ontwikkeling naar kindgericht	Het team heeft beredeneerde keuzes gemaakt op de onderwerpen vanuit het model leerstof-/kindgericht.	Groepsdoorbrekend rekenen voorbereiden en vormgeven in de praktijk. Leerkrachtvaardigheden.

	De keuzes zijn uitgewerkt in een procesplanning (t.b.v. implementatie) voor de komende jaren. Digitale omgeving is aangepast en ondersteund het kindgericht onderwijs.	Doorgaande lijn op zelfstandigheid.
Meer- en hoogbe- gaafdheid	Het aanbod is integraal toepasbaar in de praktijk en beschreven in beleidsdocument.	De implementatie in de groepen. Uitwerken in meerjarenplanning.

Groei-thema 3		
<i>In onze school doen we recht aan leefbaarheid en welbevinden.</i>		
WAT	SUCCESS/ REALISATIE	AANDACHTSPUNTEN
Veiligheid en burger- schap	School werkt volgens programma De Vreedzame School. De grondwet is ontwikkeld en bekend. Een deel van de kinderen zijn opgeleid tot mediator. De kinderen oefenen (ook in de praktijk) met stappenplan voor het oplossen van conflicten.	Ouders erbij blijven betrekken. Maatschappelijke ontwikkelingen en onderwerpen integreren in burgerschapsdeel van programma. Elk kind moet de beoogde veiligheid ervaren.

School met de Bijbel Benthuisen

In schooljaar 2019-2020 is een pilot gestart met het inzetten van chromebooks in combinatie met de software van Gynzy. Deze pilot is uitgevoerd in de beide groepen 8 waarbij alle collega's kennis hebben genomen van de werkwijze. Dat heeft geresulteerd in het besluit om chromebooks in te zetten in groep 5 t/m 8 in schooljaar 2020-2021. De school gebruikt de chromebooks om een betere afstemming te realiseren op de leerlingen. De eindopbrengsten voor met name rekenen zijn voor de school mede aanleiding geweest om hierop in te zetten. We verwachten positieve resultaten maar die zijn nog lastig te duiden vanwege de perioden van thuisonderwijs.

Ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderwijs en kwaliteit die van invloed zijn geweest op het beleid, zijn de volgende.

- 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?

Onderwijsresultaten

Voor de onderwijsresultaten van de scholen verwijzen we naar [scholenopdekaart.nl](https://www.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. Eind 2020 is een gesprek geweest met de inspectie. Vanwege COVID-19 zijn de standaard vierjaarlijkse onderzoeken op locatie beperkt en is het onderzoek beperkt tot een prestatie-analyse en een gesprek met het bestuur. Hierin zijn de actualiteiten (o.a. gevolg van COVID-19 op het onderwijs) besproken, is de kwaliteit beoordeeld en zijn financiële aandachtspunten benoemd.

De conclusie van de inspectie is dat er geen indicaties van risico's zijn bij het bestuur en onderliggende scholen die een regulier vierjaarlijks onderzoek noodzakelijk maken. Het regulier vierjaarlijks onderzoek zal daarom op een later tijdstip plaatsvinden (2021/2022 of 2022/2023).

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 ondersteuningsarrangementen (31-12-2020)</i>
Eben-Haëzerschool ('s-Gravenzande)	3
Eben-Haëzerschool (Den Haag)	4
Johannes Calvijnsschool (Vlaardingen)	3
School met de Bijbel (Benthuizen)	2
Totaal	12

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.

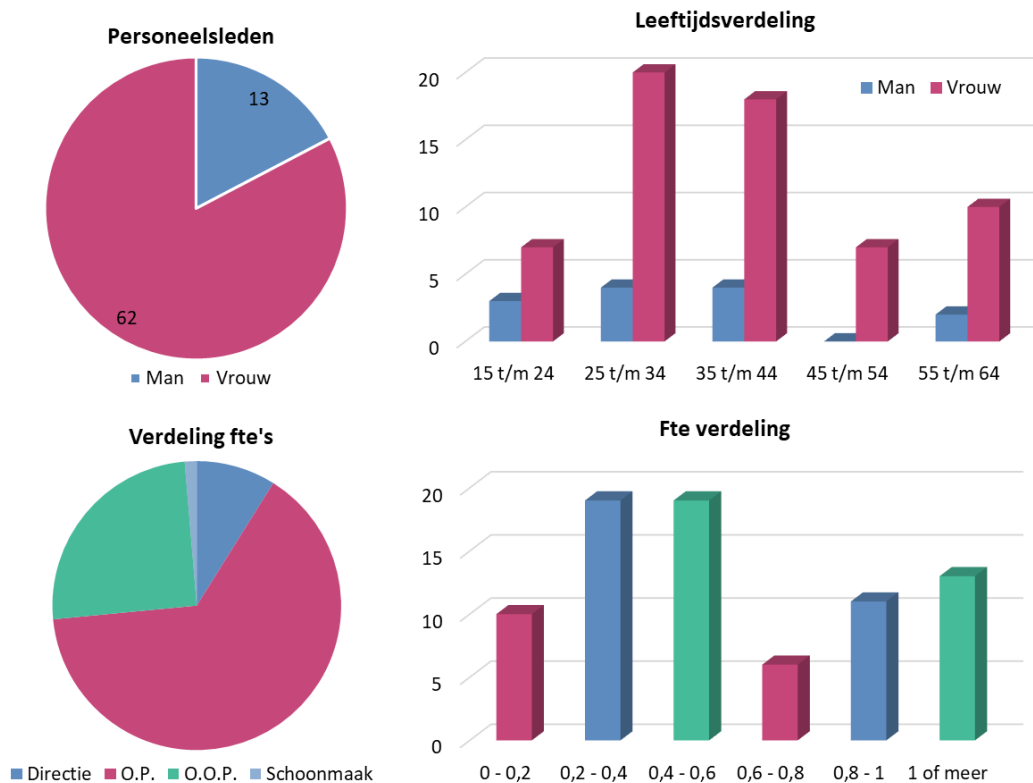
De personeelsleden onderschrijven allen de grondslag en het identiteitsprofiel van Mantum. Het profiel is in te zien via de [website](#) van Mantum.

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

Hieronder enkele overzichten per 31 december van het verslagjaar.

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:

- Mediawijsheid;
- Begrijpend lezen;

- Hoogbegaafdheid;
- Leerlijnen jonge kind;
- Thematisch werken;
- Veiligheid: bedrijfshulpverlening;
- PCM;
- De Vreedzame School (burgerschapskunde en sociale ontwikkeling);

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

Doelen en resultaten

Eben-Haëzerschool Den Haag

We hanteren vier kernwaarden: vertrouwen, verbinden, vakmanschap en vooruitgang. Deze zijn zichtbaar in een schoolplanposter, waarin ook onze ambities zijn weergegeven. We reflecteren regelmatig aan de hand van deze kernwaarden.

De directie is in het derde en vierde kwartaal vervangend directeur van de Eben-Haëzerschool in 's-Gravenzande geweest. Bepaalde directie-taken zijn door MT-leden opgevangen en dit is naar wens verlopen. Het gezamenlijk leiden van de schoolontwikkeling wordt in structurele overleggen gedaan. De overleggen zijn kort, krachtig en effectief. Ons doel is om teamvergadering gezamenlijk voor te bereiden en na te bespreken. Wat binnen het MT als sterk wordt ervaren is de transparantie en de communicatie (er zijn korte lijnen).

We zijn in het schooljaar 2020/2021 gestart om het Rijnlandse leergemeenschap met onze kernwaarden te behandelen. We zetten in op het onderdeel 'eigenaarschap' van personeelsleden en leerlingen. Voor personeelsleden is een gesprekkencyclus ontwikkeld, waar teamleden doelen/aandachtspunten gedurende het schooljaar aan de directie presenteren en bespreken, waardoor het teamlid en de groep beter kan worden gevolgd en geholpen in zijn/haar ontwikkeling.

Het team is gebaat bij het versterken van het vertrouwen door goede verbinding en goede vakmanschap. Er is aandacht vanuit het MT en op de teamvergaderingen voor het hebben van ontmoetingen en geven van 'rauwe feedback'.

De 'werkdrukverminderingdagen' zijn in stand gebleven. Hierover is een eerlijke en transparante verdeling gekomen. De directie heeft een voorstel gedaan, waar het team in mee is gegaan. Het taakbeleid Cupella is ingevoerd en elk teamlid heeft zicht op zijn/haar taken en uren.

Ouders hebben mogelijkheden om op onze school deel te nemen aan het onderwijsproces. De Pr-commissie, de Activiteitencommissie, de sportcommissie of de MR zijn hier voorbeelden van. Met name de Pr-commissie fungeert als denktank. Alle commissies zijn op dit moment opbouwend bezig voor de school. In de tijd van corona betrekken we de ouders met namen middels (beeld)materiaal bij het schoolproces.

De scholingen en coaching op de Eben-Haëzerschool in Den Haag zijn naar wens verlopen. Verschillende personeelsleden doen aan individuele ontwikkeling: cursus schoolopleider, herregistratie schoolleider, landelijke dag ib'er, cursus met sprongen vooruit, cursus Leespraat, enz. De 2-jarige scholing van PCM-cursus heeft zich in 2020 gericht op stressfactoren. De coaching van startende leerkrachten verzorgen we voortaan zelf via de bouwcoördinator/PCM-coach. Dat geldt ook voor de starterscursus van De Vreedzame School; deze verzorgen we via de coördinator van De Vreedzame School

Er heeft een tweedaagse studiedag Begrijpend Lezen bij KOC plaatsgevonden. Leerkrachten doen aan modellen van hun Nieuwsbegrippen en krijgen in 2020/2021 lesbezoek a.d.h.v. een kijkwijzer.

Door de coronapandemie is er een toename van video-vergaderen ontstaan.

Eben-Haëzerschool 's-Gravenzande

Beleidsvoornemens	Realisatie
Herregistratie directeur – de directie houdt de kennis en vaardigheden bij die nodig zijn voor registratie.	De directeur heeft nascholing gevolgd op de module 'regie en strategie' via FPO Rijnmond.
Process Communication Model – we worden en blijven een team dat elkaar kent, begrijpt, waardeert en effectief samenwerkt. Tevens sluit de benadering en werkwijze van de leerkracht aan op de persoonlijke behoeften van de kinderen volgens PCM.	We stelden een PCM-coördinator aan die de kennis van PCM op peil houdt en ervoor zorgt dat het blijft leven in het team. Deze neemt initiatieven om de leerkrachten te stimuleren PCM een plek te geven in hun groep en de kinderen door de PCM-bril te bekijken en benaderen.
De Vreedzame School – we worden een Vreedzame School die werkt overeenkomstig de principes van DVS, ingebed in een Bijbelse visie op de omgang met elkaar.	We volgden in teamverband het laatste scholingsjaar van DVS en mogen ons nu Vreedzame School noemen. Alle thema's zijn tevens Bijbels uitgewerkt.
Interne Vertrouwenspersoon – door het aanstellen en opleiden van een IVP creëren we een veilige sfeer en mogelijkheden waarbinnen de leerlingen hun eventuele ervaringen kwijt kunnen en geholpen worden.	De IVP is geschoold en heeft tevens haar eerste klassen-rondes uitgevoerd, met als doel het informeren van leerlingen en bekendheid geven aan de functie. Zij creëerde mogelijkheden voor kinderen om met de IVP in gesprek te gaan (schriftelijk of mondeling).
Hoogbegaafdheid Coördinator – er wordt vanuit kennis en expertise leiding gegeven aan de ontwikkeling van beleid en de begeleiding van meer- en hoogbegaafde leerlingen.	De HBC is geschoold en heeft tevens een nieuw beleidsplan geschreven. Aan dat beleid wordt uitwerking gegeven, waarbij de leerlingen individueel en in groepjes begeleid worden.

Johannes Calvijnschool Vlaardingen

Vanuit de ambities zoals benoemd in hoofdstuk 2.1. is tevens een groeithema op het gebied van professionalisering opgenomen.

Groeithema 2		
<i>We zorgen voor een leef- en leeromgeving waarbinnen zorg is voor anderen (de naaste) met professionele groei mogelijkheden voor iedereen.</i>		
WAT	SUCCESS/ REALISATIE	AANDACHTSPUNTEN
Coöperatieve structuren	De leerkrachten kennen de coöperatieve leerstrategieën van Kagan. De leerkrachten experimenteren met coöperatieve werkvormen.	I.v.m. een goede doorgaande lijn moeten er keuzes gemaakt worden welke methodieken er gebruikt gaan worden. Keuzes en werkwijzen borgen.
Lerende gemeenschap	De Rijnlands gesprekkencyclus is nog niet uitgewerkt en praktisch vorm gegeven.	Team betrekken bij de praktische uitwerking.
Kindgericht onderwijs	Het team wordt geschoold op het gebied van onderwijs t.b.v. de brede ontwikkeling (kindgericht) van kinderen. Leerkrachten worden begeleidt	Scholing en begeleiding laten passen bij de procesplanning en de veranderingen in het onderwijs. Het leren van elkaar organiseren.

	in de groepssituaties door observaties en feedback.	
--	---	--

School met de Bijbel Benthuizen

Het team volgt/volgde teamscholing op de thema's PCM, executieve vaardigheden bij jonge kinderen en rekendidactiek en Gynzy. Er is een doorgaande lijn gerealiseerd in de inzet van coöperatieve werkvormen. De schoolleider heeft de herregistratie verlengd voor het schoolleidersregister.

Ontwikkelingen

De belangrijkste toekomstige ontwikkelingen op het gebied van personeel en professionalisering die van invloed zijn geweest op het beleid, zijn de volgende.

- Op drie van onze scholen is een onderwijsaanbod voor kinderen van 0-13 jaar. Op één school zal dit na de nieuwbouw (2022) 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. Op iedere school is in overleg met het gehele team en met instemming van de (P)MR besloten hoe de middelen worden ingezet.

Eben-Haëzerschool Den Haag

Inkomsten

Subsidie werkdrukvermindering **29.055**

Lasten

Leerkracht (0,2 fte)	14.000
Leraarondersteuner (0,2 fte)	10.000
Onderwijsassistent (0,2 fte)	8.800
Totaal	32.800

De ontvangen middelen van 2020 zijn volledig besteed. De leerkrachtondersteuner en onderwijsassistent verzorgen extra RT-werk en groep ondersteunende taken. Daarnaast is voor 32 hele dagen vervanging beschikbaar voor leerkrachten. Onderdeel hiervan zijn een Team-IB-dag.

Eben-Haëzerschool 's-Gravenzande

Inkomsten

Subsidie werkdrukvermindering	33.324
-------------------------------	---------------

Lasten

Vakleerkracht gym (0,16 fte)	11.370
Inzet leerkracht (incidenteel)	250
Onderwijsassistentie (0,2 fte)	9.588
Bekostigen extra groep	12.116
Totaal	33.324

De onderwijsassistent wordt ingezet ter ontlasting van de leerkrachten (extra handen in de klas). Uiteindelijk wordt het budget niet volledig besteed door direct herleidbare extra inzet. De 'overtollige' middelen worden gebruikt om het huidig aantal groepen te bekostigen en zodoende de groepsgrootte beperkt te houden.

Johannes Calvijnsschool Vlaardingen

Inkomsten

Subsidie werkdrukvermindering	23.222
-------------------------------	---------------

Lasten

Vakleerkracht gym (extern)	6.454
Splitsing groep 0-1-2 (0,4 fte)	22.800
Totaal	29.254

Door de inzet van een vakleerkracht gym heeft de docent handen vrij om overige (administratieve werkzaamheden) te verrichten. Daarnaast is ervoor gekozen om de onderbouwgroepen extra te splitsen. Hiervoor is 0,4 fte extra aangenomen.

Naast bovengenoemde inzet zijn chromebooks met bijbehorende programma's aangeschaft. Dit kan deels als werkdrukvermindering beschouwd worden omdat dit, naast onderwijskundige vooruitgang, zorgt voor automatisering en minder nawerk voor de leerkracht.

School met de Bijbel Benthuizen

Inkomsten

Subsidie werkdrukvermindering	48.479
-------------------------------	---------------

Lasten

Vakleerkracht gym (0,075 fte)	3.842
Inzet leerkracht (0,22 fte)	17.989
Onderwijsassistentie (0,5 fte)	24.263
Totaal	46.093

De inzet van de leerkrachten en onderwijsassistenten hebben als doel de leerkrachten te ondersteunen bij verschillende taken. Denk hierbij aan kindgesprekken, pluswerk in de groep en administratieve taken.

De middelen zijn in 2020 niet 100% besteed. De inzet en loonkosten voor de vakleerkracht gym zal echter in 2021 stijgen waardoor dit wordt gecompenseerd.

Prestatiebox

Het bestuur van Mantum onderwijs heeft middelen ontvangen in het kader van de subsidie Prestatiebox. De Mantumscholen hebben deze subsidie in het verslagjaar besteed aan de professionalisering van leraren en schoolleiders. De doelen en resultaten van de professionalisering zijn eerder in dit hoofdstuk omschreven.

Integraal strategisch 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 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 Benthuizen) 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.

School	Toekomstige ontwikkeling
Johannes Calvijnsschool Vlaardingen	In het IHP (Integraal Huisvestingsplan) van de gemeente Vlaardingen is opgenomen dat met ingang van 2021/2022 het budget voor de gezamenlijke nieuwbouw van onze school en basisschool Het Christal beschikbaar komt.
School met de Bijbel Benthuizen	In 2020 heeft de nieuwbouw in Benthuizen opnieuw vertraging opgelopen. Volgens planning en naar verwachting wordt de nieuwbouw eind 2022 afgerond.

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 voornemens voor langere termijn.	Uitvoeren in komende beleidsjaren.

2.4 Financieel beleid

Doelen en resultaten

Onderstaande tabel toont de doelen die het bestuur zichzelf heeft gesteld ten aanzien van het financieel beleid. Of de doelen zijn gehaald wordt weergegeven met kleurcodes (groen = gehaald; geel = deels gehaald; rood = niet gehaald).

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	Geel
Personele kosten bedragen ongeveer 80% van de lasten.	Geel
Voldoende reserves/voorzieningen aanleggen voor toekomstige lasten en risico's.	Geel
Minimale solvabiliteit van 0,6 (excl. voorzieningen)	Geel
Specifieke begrotingen opstellen voor alle scholen en het bovenschools management.	Geel
Financiële kwartaalrapportages opstellen, analyseren en eventueel de budgetten aanpassen.	Geel
Scholingsgelden inzetten ter verbetering van het onderwijs, met name op het gebied van (meer) kindgericht onderwijs.	Geel
Investeringsdoelen doen ter verbetering van het onderwijs, met name op het gebied van (meer) kindgericht onderwijs.	Geel

Niet alle doelstellingen zijn volledig behaald. Op geconsolideerd niveau is het resultaat over de afgelopen 4 jaar gemiddeld negatief. Enkel de Johannes Calvijnschool laat gemiddeld een positief resultaat zien. Hierdoor zijn de reserves ook afgenomen waardoor de publieke reserves tijdelijk negatief zijn. Meerjarig wordt nu aangestuurd op positieve resultaten om dit te herstellen. Hoofdstuk 3 gaat hier verder op in.

Toereikendheid bekostiging

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 grotere mate per leerling wordt vastgesteld. Vooral nog lijkt dit voor onze scholen een gunstige ontwikkeling. De (extra) middelen voor een kleine school blijven hierin bestaan.

Landelijk is onderzoek gedaan naar de toereikendheid van de materiële bekostiging. Conclusie is dat de materiële lasten sterker zijn gestegen dan de inkomsten die hiervoor ontvangen worden. Aanpassing van de bekostiging is onbekend, hierdoor moeten extra materiële uitgaven worden gecompenseerd door lagere personele lasten.

Treasury

In 2020 hebben er geen beleggingen en derivaten plaatsgevonden in risicodragend kapitaal. Er zijn geen wijzigingen opgetreden ten opzichte van voorgaand jaar. Zowel de publieke als de private middelen zijn niet ondergebracht in risicodragend kapitaal. De beschikbare vrije middelen werden overgevoerd naar een spaarrekening. Er hebben zich in het verslagjaar geen liquiditeitsproblemen voorgedaan.

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

Bij het selecteren van een bank voor het onderbrengen van de spaartegoeden wordt door het bestuur gelet op de credit rating van de betreffende bank, conform de 'Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016' en met het oog op het zoveel als mogelijk waarborgen van een goed beheer van deze tegoeden. Om dit te waarborgen is een treasurystatuut opgesteld, waarin afspraken zijn vastgelegd inzake de wijze waarop wordt omgegaan met de regeling. Op hoofdlijnen staat in het treasurystatuut beschreven dat het beleid ten aanzien van beleggingen, leningen en derivaten met betrekking tot de publieke middelen zeer behoudend is.

COVID-19

De gevolgen van de coronacrisis voor het onderwijs zijn aanzienlijk. Langere tijd zijn de scholen dicht geweest en heeft thuisonderwijs plaatsgevonden. De inrichting van het onderwijs is op punten hierop aangepast. ICT-investeringen zijn naar voren gehaald waardoor omschakeling naar thuisonderwijs mogelijk is gemaakt. Bij de tweede schoolsluiting in december is hiervan geprofiteerd.

Als gevolg van de coronacrisis zijn diverse extra kosten hoger uitgekomen maar hebben verschillende geplande uitgaven ook niet plaats kunnen vinden. De belangrijkste effect zijn hieronder genoemd.

- De inzet van de schoonmaaksters is verhoogd. Daarnaast zijn diverse hygiëne maatregelen getroffen.
- Er zijn extra kosten gerealiseerd voor de vervanging van ziek personeel of personeel in quarantaine.
- De meeste nascholingsactiviteiten zijn doorgegaan.
- Sommige personeelsactiviteiten zijn niet doorgegaan.

In de begroting van 2021 is rekening gehouden met eventuele extra personele uitgaven als gevolg van corona. Het risico van deze kosten in 2021 is echter beperkt omdat hier subsidies voor worden verstrekt. De coronacrisis heeft niet geleid tot een voorzichtiger beleid met betrekking tot het opstellen van de begroting.

Allocatiemiddelen

Het verdelen van de middelen onder de ressorterende scholen gaat als volgt: voor iedere zelfstandige BRIN wordt de verdeling aangehouden conform de beschikkingen van DUO. Indien er bekostiging op bestuursniveau wordt ontvangen dan wordt bekeken door welke entiteit dit recht is ontstaan. Indien dit niet is vast te stellen van vindt verdeling plaats naar rato van de leerlingaantallen / bekostiging.

De bovenschoolse kostenplaats wordt financieel gevoed vanuit de scholen. De scholen dragen bij naar rato van bekostiging. Dat wil dus zeggen dat een grotere school nominaal meer bijdraagt, maar de relatieve laste even zwaar zijn. Doordat de afdrachten van de scholen gelijk zijn aan de bovenschoolse lasten, is het resultaat van de bovenschoolse kostenplaats (vrijwel) nihil. Zodende blijven er geen middelen voor de scholen onbenut.

De lasten die bovenschools worden verantwoord bestaan uit personeelslasten (bestuurder, beleidsmedewerker financiën en managementassistent), overige personele lasten (met name reservering transitievergoedingen), huisvestingslasten (huur kantoorruimte) en overige instellingslasten (vergaarder- en verzekeringskosten). De totale kosten van de bovenschoolse kostenplaats bedroegen in 2020 circa 160.000 euro.

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.

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. In de vernieuwde regelgeving gaat het om circa 14.000 euro per jaar. Tot en met schooljaar 2021/2022 geldt een overgangsregeling waardoor de inkomsten nog iets gekort worden. Dit bedrag wordt besteed aan de inzet van extra onderwijsassistentie ten behoeve van kinderen met een onderwijsachterstand.

2.5 Risico's en risicobeheersing

Om de risico's zoveel als mogelijk te beperken hanteert de school een planning en control cyclus waarbij de directies samen met de financiële beleidsmedewerker de ontwikkeling van de financiële prestaties monitort en hier ook periodiek verantwoording over aflegt richting het bestuur. De basis voor de verantwoording wordt, naast de realisatie, gevormd door de meerjarenbegroting die voorafgaand aan elk jaar door de directies wordt opgesteld en ter fiattering aan de raad van toezicht wordt voorgelegd. In deze meerjarenbegroting worden zo veel als mogelijk financiële risico's onderkent en wordt beoordeeld in hoeverre acties nodig zijn.

Daarnaast is ten behoeve van de interne controle, de administratieve organisatie beschreven van de processen met een financieel risico. Hierin is de functiescheiding, overdraagbaarheid en betrouwbaarheid van informatie gewaarborgd. Tussen het bestuur en haar administratieve dienstverlener, VGS Administratie, is daarnaast een Service Level Agreement van toepassing.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De meerjarenbegroting is opgesteld in een veranderende context, waarin er sprake is van risico's. Eén van de risico's die jaarlijks terugkomt is de politieke onzekerheid op verschillende fronten. Sector breed is sprake van een tekort op de materiële bekostiging. Dit gaat ten koste van personele inzet.

Een ander risico is het lerarentekort. Hoewel onze scholen de formatie de afgelopen jaren rond hebben kunnen krijgen, klinken er steeds meer andere geluiden. Mogelijk risico is dat in de toekomst relatief duurder extern personeel ingezet moet worden om gaten op te vullen. Het bestuur is hiervan op de hoogte en probeert deze ontwikkeling waar mogelijk voor te blijven.

Een meer schoolspecifiek risico is de instroom van het aantal leerlingen de komende jaren. In de afgelopen jaren is het leerlingaantal teruggelopen. Hoewel op enkele scholen de aantallen iets toenemen, wordt op termijn op Mantumniveau geen hoger aantal leerlingen verwacht. Dit is echter altijd onzeker en kan ook negatiever uitpakken, wat leidt tot wisselingen in de bekostiging. De monitoring van het leerlingenaantal is een voortdurend punt van aandacht en wordt van jaar tot jaar bijgesteld en besproken.

Verder kunnen er risico's zijn op het personele terrein. Te denken valt aan uitval van personeelsleden, langdurig ziekteverzuim, disfunctioneren, schorsing en in het uiterste geval ontslag. Ook de mogelijkheid van interne overdraagbaarheid van taken en risico's omtrent arbowetgeving spelen hierbij een rol. Als deze zaken zich voordoen kan er sprake zijn van financiële gevolgen. Waar mogelijk wordt hier aandacht aan geschonken om zo het risico te beperken en de financiële gevolgen beperkt te houden.

In het verlengde hiervan zijn er diverse risico's omtrent onderwijskwaliteit te onderkennen. De deskundigheid van personeel speelt hier een belangrijke rol. Risico's zijn het verlies van leerlingen of inspanningskosten om de onderwijskwaliteit op peil te krijgen. Er wordt het personeel zoveel als mogelijk de gelegenheid geboden om zich bij te scholen en zo de onderwijskwaliteit op peil te houden. Hiervoor is jaarlijks voldoende budget beschikbaar.

Ook als het gaat om huisvesting bestaat er een risico op onverwachte lasten. Aandachtspunt hierbinnen is dat vanaf 2023 de voorziening groot onderhoud volgens een andere systematiek opgebouwd dient te worden. De voorziening groot onderhoud zal bepaald moeten worden per onderhoudscomponent én zal op een beleidsrijke manier moeten worden bepaald. Het effect van deze andere systematiek is meestal dat dit zorgt voor een substantiële hogere benodigde voorziening groot onderhoud. Dit heeft dan een rechtstreeks effect op het eigen vermogen.

Daarnaast hebben een tweetal scholen zicht op nieuwbouw. In 2022 hoopt de school in Benthuizen te verhuizen. De eigen bijdrage voor de nieuwbouw zal beperkt blijven tot duurzaamheidsverbeteringen die tevens een beperkte financiële terugverdientijd kent. Wel zal met de nieuwbouw divers meubilair vervangen worden.

Op iets langere termijn zal ook de school in Vlaardingen een nieuw gebouw ontvangen. Financiële gevolgen hiervan zijn nog niet bekend maar worden door het bestuur gevolgd.

Voor de genoemde risico's met een financieel gevolg wordt er een risicobuffer aangehouden, al zal de eerste stap altijd zijn om te beoordelen of een risico binnen de begroting opgevangen kan worden.

Niet alleen financiële risico's, maar ook niet-financiële risico's zijn belangrijk. Te denken valt aan risico's rondom de identiteit, communicatie en de naleving van de code 'Goed Bestuur'.

Als belangrijkste niet-financiële risico ziet het bestuur de werkdruk binnen het personeel en de onderwijskundige gevolgen van de coronacrisis.

Beheersing van de risico's

Voor het opvangen van de zogenaamde restrisico's en onvoorziene calamiteiten gebruikt de school in haar financieel beleid onder andere het kengetal weerstandsvermogen om te zorgen dat er voldoende eigen vermogen beschikbaar is als risicobuffer. Voor de vaststelling van de hoogte van deze buffer is gebruik gemaakt van een standaard risicoprofiel van 15%. Vanuit de ervaring en op basis van de aandacht die de inspectie heeft op het vermogen van publieke organisaties blijkt een weerstandsvermogen rond de 10% voldoende te zijn. In 2021 zal verkend worden of het gehanteerde risicoprofiel van 15% noodzakelijk is. Hierbij wordt tevens een vermogensanalyse uitgevoerd die de gewenste risicobuffer bij ongewijzigd beleid zal bepalen.

Om niet onnodig de risicobuffer aan te spreken, wordt in elk geval getracht om risico's tijdig te onderkennen, om indien nodig acties te ondernemen om de impact van het risico te verkleinen. De meerjarenbegroting speelt hierin een belangrijke rol. Het effect van een dalend leerlingaantal of een uit de pas lopend kostenpatroon is zo inzichtelijk. Ook kunnen in de meerjarenbegroting aanpassingen door gerekend worden.

De hierboven beschreven risicobeheersings- en controlesystemen zijn het afgelopen jaar toereikend geweest. Er zijn geen belangrijke risico's opgetreden die de continuïteit van de organisatie in gevaar hebben gebracht. Er is dan ook geen reden om aanpassingen aan de systemen door te voeren.

3. Verantwoording financiën

3.1 Realisatie staat van baten en lasten

	Realisatie 2019 x € 1.000	Realisatie 2020 x € 1.000	Begroting 2020 x € 1.000	Verschil 2020 t.o.v. begroting
Baten				
Rijksbijdragen	3.379	3.599	3.384	215
Overige overheidsbijdr.	12	4	-	4
Overige baten	140	143	84	59
Totaal baten	3.532	3.745	3.468	277
Lasten				
Personele lasten	2.949	3.111	2.864	246
Afschrijvingen	107	97	112	-15
Huisvestingslasten	181	239	161	78
Leermiddelen	166	183	158	25
Overige instellingslasten	197	179	171	7
Totaal lasten	3.601	3.808	3.467	342
Saldo baten en lasten	-70	-63	1	-65
Saldo fin. baten en lasten	-0	-0	-1	1
Nettoresultaat	-70	-63	0	-64
<i>Correctie cao</i>	<i>-107</i>	<i>107</i>	<i>-</i>	<i>107</i>
<i>Genormaliseerd resultaat</i>	<i>-177</i>	<i>43</i>	<i>0</i>	<i>43</i>

Bovenstaande tabel geeft een weergave van de staat van baten en lasten van de gehele organisatie. Hieronder is de verdeling van het totale resultaat weergegeven.

	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2020	Verschil 2020
Den Haag	-10.581	-45.145	28	-45.173
s-Gravenzande	-50.900	-27.890	-7.599	-20.291
Vlaardingen	-4.997	23.283	242	23.041
Benthuizen	-7.057	-10.686	1.890	-12.576
Bovenschools	-10.918	-9.661	1.656	-11.317
Privaat Mantum	7.483	2.338	-3.345	5.683
Privaat Den Haag	-3.896	-2.355	1.200	-3.555
Privaat 's-Gravenzande	3.588	4.396	2.750	1.646
Privaat Vlaardingen	6.202	2.547	2.450	97
Privaat Benthuizen	1.145	-273	850	-1.123
Totaal	-69.931	-63.446	122	-63.568

Algemeen

Een belangrijke ontwikkeling die invloed heeft op de exploitatie van 2020 is de besluitvorming rondom

het afsluiten van de nieuwe cao. Begin januari 2020 is uiteindelijk met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2019 een nieuwe cao afgesloten, waarin diverse verhogingen van salarissen waren opgenomen. De afspraken in deze cao hebben substantiële consequenties op de jaarresultaten 2019 en 2020. De opbrengsten om deze hogere salarissen te kunnen doen zijn namelijk grotendeels in 2019 ontvangen terwijl de lasten in 2020 zijn gemaakt. Het matchen van deze opbrengsten en kosten is vanwege wet en regelgeving niet mogelijk gebleken. Het effect hierdoor is geweest dat het resultaat van 2019 een veel hogere realisatie laat zien, welke als tekort in het verslagjaar 2020 weer terugkomt. Dit is zichtbaar in het netto resultaat.

De regels 'Correctie cao' en de regel 'genormaliseerd resultaat' laten zien wat de correctie voor beide jaren is geweest en wat de resultaten zouden zijn geweest als de baten gematcht hadden kunnen worden met de daarbij behorende kosten. Het genormaliseerde resultaat kan het beste worden vergeleken met de begroting.

De *realisatie 2020 ten opzichte van 2019* is qua resultaat beperkt. In 2020 zijn echter wel stappen gemaakt naar een positief resultaat. Door diverse eindafrekeningen met betrekking tot huisvesting is hier echter nog niet in geslaagd.

Wat betreft het verschil tussen de *realisatie en begroting 2020* is het effect van de eenmalige uitkeringen in de loonkosten betreffende de nieuwe cao circa 107.000 euro. Daarnaast is in de begroting vanuit gegaan dat gestegen loonkosten en gestegen pensioenpremies worden gecompenseerd in de indexatie van de bekostiging. De loonkosten laten als gevolg hiervan een vergelijkbare overschrijding zien.

Nadere toelichting

Onderstaand een beknopte toelichting op de overige ontwikkelingen en de belangrijkste verschillen per categorie ten opzichte van de begroting.

De *rijksbijdragen* laten een positief verschil zien van circa 215.000 euro. Dit is voor 110.000 euro toe te wijzen aan indexaties in verband met gestegen lonen en gestegen sociale lasten. Daarnaast is er bijna 43.500 euro groeibekostiging ontvangen welke in de begroting buiten beschouwing is gelaten. Verder is er bijna 48.000 euro meer ontvangen in het kader van Passend Onderwijs (indexaties en extra zorgarrangementen) en 13.500 extra vanuit een subsidie ter bestrijding van onderwijsachterstanden als gevolg van corona.

De bijdragen vanuit de *gemeente* hebben betrekking op inkomsten vanuit Den Haag voor diverse subsidies. Het betreft onder andere een subsidie voor een moestuin, integrale kindcentra en gym.

De *overige baten* komen 59.000 hoger uit dan begroot. De private baten vanuit de vereniging en identiteitsraden zijn hierin verwerkt. Deze private baten komen circa 12.000 euro hoger uit dan begroot, met name als gevolg van extra giften. Ook de inkomsten vanuit de scholen zijn hoger uitgekomen dan begroot, onder andere als gevolg van hogere inkomsten voor medegebruik, ouderbijdragen en inkomsten vanuit PGB. Tegenover laatstgenoemde staan ook extra loonkosten.

De *personele lasten* komen op totaalniveau 246.000 euro hoger uit dan begroot. Voor circa 185.000 euro heeft dit betrekking op loonkosten en voor circa 60.000 euro op overige personele lasten.

De overschrijding op de loonkosten kent de volgende verklaringen:

- Voor 100.000 euro wordt dit verklaard vanwege de CAO wijziging. Aangezien de cao met terugwerkende kracht is ingegaan is er in 2020 loon betaald wat nog betrekking had op 2019. Daarnaast wordt de stijging voor 137.000 euro veroorzaakt door gestegen lonen, pensioenpremies en overige indexaties. Hier staan grotendeels hogere rijksbijdragen tegenover.
- Ten opzichte van de begroting is wat minder personeel ingezet dan begroot. Met name in

Benthuizen is de inzet lager uitgekomen omdat daar het aantal groepen is verminderd na een grote uitstroom van groep 8. Tevens is op de scholen wat minder onderwijsondersteunend personeel ingezet ten opzichte van de begroting. De totale besparing hierdoor is circa 59.000 euro.

- In de begroting is apart budget gereserveerd voor vervanging en ouderschapsverlof. Per saldo is hier circa 7.000 euro meer aan besteed dan begroot.

Het verschil op de overige personele lasten kan worden toegeschreven aan extra kosten voor nascholing en schoolbegeleiding (35.000 euro). Grotere trajecten waaronder De Vreedzame School zijn grotendeels afgerond. Verder is er meer besteed aan de inhuur van extern personeel (6.000 euro), arbo (4.000 euro) en is de premie aan VFGS hoger uitgekomen dan begroot (15.000 euro).

De *afschrijvingen* komen 15.000 euro voordeliger uit dan begroot. Deze zijn in de begroting wat te ruim bepaald.

Binnen de *huisvestingslasten* is een overschrijding gerealiseerd van circa 78.000 euro. Onder andere hogere kosten in verband met de corona maatregelen zijn hier de oorzaak van (16.000 euro). Daarnaast is de onderbouwing van de voorziening groot onderhoud aangepast waardoor er bijna 24.000 euro extra is gedoteerd dan begroot. Hierdoor kan op langere termijn voorzien worden in groot onderhoud. Het overige verschil is toe te wijzen aan extra kosten voor (klein) onderhoud. Dit betreft een afhandeling van de verbouwing in Den Haag en het afboeken van vorderingen vanuit de gemeente.

De *leermiddelen* laten een nadelig resultaat zien van circa 25.000 euro. Met name het budget voor computer- en licentiekosten is te laag in de begroting opgenomen.

De *overige instellingslasten* laten een overschrijding zien van 7.000 euro wat te maken heeft met incidentele verschillen.

3.2 Realisatie balans

ACTIVA	Ultimo 2020	Ultimo 2019	Ultimo 2018
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Materiële vaste activa	520	577	565
Financiële vaste activa	31	28	26
<i>Totaal vaste activa</i>	<i>551</i>	<i>605</i>	<i>592</i>
Vorderingen	241	266	257
Liquide middelen	817	782	908
<i>Totaal vlottende activa</i>	<i>1.058</i>	<i>1.048</i>	<i>1.164</i>
Totaal activa	1.610	1.653	1.756
PASSIVA	Ultimo 2020	Ultimo 2019	Ultimo 2018
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Algemene reserve	-18	28	113
Bestemmingsreserves privaat	1.001	1.018	1.004
<i>Eigen vermogen</i>	<i>983</i>	<i>1.047</i>	<i>1.116</i>
Voorzieningen	296	303	330
Kortlopende schulden	331	303	309
Totaal passiva	1.610	1.653	1.756

Bovenstaand overzicht geeft de balans weer per 31 december van de afgelopen drie boekjaren.

In 2020 is er voor ruim 46.500 euro geïnvesteerd in materiële vaste activa. Er is in 2020 een bedrag van 103.000 euro afgeschreven waardoor de boekwaarde van de activa is gedaald.

De gerealiseerde investeringen hebben betrekking op de volgende categorieën:

ICT	22.600 euro
Meubilair	12.200 euro
Leermiddelen	9.000 euro
Technische zaken	2.700 euro
Totaal	46.500 euro

De *reserves* zijn met circa 63.000 euro gedaald wat overeenkomt met het geconsolideerde resultaat. Binnen de reserves wordt onderscheid gemaakt tussen de publieke (school) en private (vereniging en identiteitsraden) reserves.

De *voorzieningen* zijn met 7.000 euro gedaald. Aan de voorziening groot onderhoud is 58.800 euro gedoteerd en circa 69.000 euro onttrokken (met name luchtbehandeling ('s-Gravenzande), schilderwerk (Vlaardingen) en de verbouwing in Den Haag). Daarnaast is er op basis van het personeelsbestand een extra dotatie gedaan van ruim 2.700 euro aan de voorziening jubileumuitkering.

Kasstroomoverzicht

De liquide middelen zijn in 2020 met ruim 35.000 euro toegenomen. Een specificatie hiervan is terug te vinden in de jaarrekening.

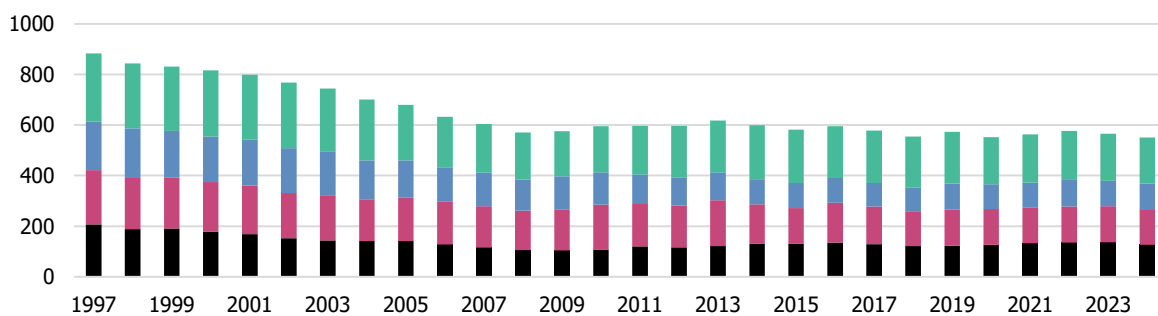
3.3 Ontwikkelingen in een meerjarig perspectief

Leerlingen

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting 2020-2024 is rekening gehouden met de volgende verwachte leerlingaantallen in de komende jaren.

Teldatum per 1 oktober	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Onderbouw totaal	310	277	287	290	272	278
Bovenbouw totaal	263	275	276	287	293	273
Totaal	573	552	563	577	565	551

Verloop leerlingaantal



Bovenstaande overzichten laten de ontwikkeling van het leerlingaantal over de afgelopen en komende jaren zien. Het leerlingaantal is afgelopen jaren afgenomen. Met name vanaf de jaren 90 tot 2008 is

een daling van het leerlingaantal gerealiseerd. De jaren hierop volgend fluctueerde het leerlingaantal tussen de 550 en 620 leerlingen. In 2019 telde de scholen gezamenlijk nog 573 leerlingen wat in 2020 met 21 leerlingen daalde naar 552 leerlingen. Komende jaren wordt op basis van de uitstroom (groep 8) en jaarlijkse instroom (inschatting) een leerlingaantal tussen de 550 en 573 leerlingen verwacht.

Wanneer de daling van het leerlingaantal op een school tot financiële moeilijkheden leidt wordt per school beoordeeld wat juiste maatregelen zijn om tot een sluitende begroting te komen met inachtneming van de onderwijskundige behoeften

Inzet

Funcatiecategorie	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Directie	3,60	3,70	3,59	3,43	3,43	3,43
Leerkracht	29,43	25,98	27,15	27,55	27,71	28,00
Onderwijsondersteunend personeel	6,90	12,12	9,53	8,08	7,08	5,94
Schoonmaak	0,56	1,40	0,56	0,56	0,56	0,56
Vervanging eigen rekening		0,13	0,57	0,50	0,50	0,50
Totaal	40,49	43,34	41,40	40,12	39,28	38,43

Bovenstaand overzicht laat het verloop van de inzet zien over vorig jaar, het verslagjaar en de komende jaren. In bovenstaande inzet is gecorrigeerd voor vervangingsaanstellingen waar een vergoeding tegenover staat, hierdoor komt de inzet wat lager uit dan in de jaarrekening vermeld. Ten opzichte van vorig jaar is de inzet gestegen. Het effect van de inzet voor werkdrukvermindering komt hierin naar voren. Daarbij is afgelopen jaar meer gebruik gemaakt van de inzet van onderwijsondersteunend personeel. In de inzet van 2019 is de inzet van vervanging buiten beschouwing gelaten, deels is dit ingevuld door extern personeel.

Komende jaren wordt een afname van de inzet verwacht. Dit past bij de ontwikkeling van het leerlingaantal en financiële haalbaarheid. Met name de inzet van het onderwijsondersteunend personeel neemt af, hoewel een deel schuift naar het onderwijzend personeel.

In bovenstaand overzicht is geen rekening gehouden met extra inzet die mogelijk wordt gemaakt door het Nationaal Programma Onderwijs. Op moment van schrijven is de exacte hoogte van de subsidie nog niet bekend en worden de onderwijsachterstanden nog in beeld gebracht.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2020 x € 1.000	Begroting 2021 x € 1.000	Begroting 2022 x € 1.000	Begroting 2023 x € 1.000
Baten				
Rijksbijdragen	3.599	3.561	3.498	3.536
Overige overheidsbijdragen	4	4	4	4
Overige baten	143	111	111	111
Totaal baten	3.745	3.676	3.613	3.651
Lasten				
Personele lasten	3.111	2.953	2.914	2.923
Afschrijvingen	97	96	101	103
Huisvestingslasten	239	207	207	207
Leermiddelen	183	184	184	184
Overige instellingslasten	179	193	193	193
Totaal lasten	3.808	3.633	3.599	3.610
Saldo baten en lasten	-63	43	14	41

Saldo fin. baten en lasten	-0	-	-	-
Nettoresultaat	<u>-63</u>	<u>43</u>	<u>14</u>	<u>41</u>
<i>Genormaliseerd resultaat</i>	<u>43</u>	<u>43</u>	<u>14</u>	<u>41</u>

Bovenstaand overzicht geeft de begroting weer voor de komende 3 jaar. Er is geen sprake van majeure investeringen de komende jaren.

Het overzicht laat de komende jaren positieve resultaten zien. Afgelopen jaren zijn er negatieve resultaten gerealiseerd waardoor de publieke reserves zijn verminderd. Er is voldoende privaat vermogen om financiële risico's op te kunnen vangen, maar het bestuur wil ook op publiek niveau voldoende armslag hebben. Er is daarom gekozen voor een positieve begroting gebaseerd op realistische aannames.

Bij het opstellen van de begroting is rekening gehouden met de prognose van de leerlingaantallen en toekomstige invulling van de groepen.

Balans

ACTIVA	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Ultimo 2022	Ultimo 2023
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Materiële vaste activa	520	563	593	577
Financiële vaste activa	31	28	28	28
<i>Totaal vaste activa</i>	<u>551</u>	<u>591</u>	<u>621</u>	<u>606</u>
Vorderingen	241	300	300	300
Liquide middelen	817	760	749	762
<i>Totaal vlottende activa</i>	<u>1.058</u>	<u>1.060</u>	<u>1.049</u>	<u>1.062</u>
Totaal activa	<u>1.610</u>	<u>1.651</u>	<u>1.670</u>	<u>1.668</u>
PASSIVA	Ultimo 2020	Ultimo 2021	Ultimo 2022	Ultimo 2023
	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000	x € 1.000
Algemene reserve	-18	-57	-45	-7
Best. reserve privaat	1.001	1.021	1.023	1.026
<i>Eigen vermogen</i>	<u>983</u>	<u>964</u>	<u>978</u>	<u>1.019</u>
Voorzieningen	296	337	342	299
Kortlopende schulden	331	350	350	350
Totaal passiva	<u>1.610</u>	<u>1.651</u>	<u>1.670</u>	<u>1.668</u>

Bovenstaande tabel toont de balans over 2020 en de jaren hierop volgend. De balans van 2020 is gebaseerd op de werkelijke cijfers. De waarden vanaf 2021 zijn echter berekend op basis van een voorlopige inschatting ten tijde van de begroting in het najaar 2020. Hierdoor kunnen er onlogische afwijkingen ontstaan, de langere termijn ontwikkeling is echter wel inzichtelijk. Voorbeeld is de algemene reserve. In 2021 staat nu een negatieve reserve van -57.000 euro omdat de verwachte eindstand van 2020 lager was dan uiteindelijk gerealiseerd.

Op het balansoverzicht is zichtbaar dat de materiële vaste activa de komende jaren toe zullen nemen. Door verwachte nieuwbouw in Benthuizen wordt afgeschreven meubilair op termijn vervangen. Daarnaast is rekening gehouden met vervanging van activa op moment dat deze afgeschreven is.

Door de huidige begrote resultaten zal het eigen vermogen zich overeenkomstig ontwikkelen. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen publiek en privaat vermogen. De algemene reserve is eind 2020 negatief. Komende jaren wordt dit hersteld door het realiseren van positieve resultaten. Omdat het resultaat van 2020 mee viel dan ten tijde van het opstellen van de begroting verwacht, zal de algemene reserve naar verwachting in 2021 reeds positief zijn.

De voorziening groot onderhoud laat een wisselend verloop zien door de geplande onttrekkingen de komende jaren. De grootste onttrekkingen voor de komende jaren zijn in 2023 als in Vlaardingen onderhoud aan het dak gepland staat. Gezien de verwachte nieuwbouw wordt te zijner tijd beoordeeld of onderhoud werkelijk nodig is.

3.4 Financiële positie

Kengetallen

Met behulp van een aantal kengetallen kan een verdere beoordeling worden gegeven van de financiële gezondheid van de organisatie. Naast de waarden zoals deze gelden voor 2019 en 2020, worden tevens de begrote waarden getoond. De norm geeft de algemene adviesnorm weer.

Kengetal	Norm	2019	2020	2021	2022	2023
Liquiditeit	2,00	3,45	3,20	3,03	3,00	3,04
Solvabiliteit	0,50	0,63	0,61	0,58	0,59	0,61
Rentabiliteit	n.v.t.	-1,98%	-1,69%	1,17%	0,40%	1,12%
Huisvestingsratio	<10%	5,30%	6,54%	5,95%	6,01%	5,99%
Weerstandsvermogen (bestuursniveau)	15%	13,89%	12,86%	11,26%	11,00%	12,49%
Weerstandsvermogen (schoolniveau)	15%	-14,14%	-13,29%	-16,06%	-17,21%	-15,82%
Publiek eigen vermogen		28.153	-17.634	-57.334	-45.375	-6.745
Normatief eigen vermogen		832.228	863.690	855.167	893.903	891.828
Verhouding	<1	0,03	-0,02	-0,07	-0,05	-0,01

De *liquiditeit* en de *solvabiliteit* blijven over de afgelopen jaren vrij stabiel en voldoen aan de gestelde adviesnormen. De organisatie kan dus zowel op de korte als de lange termijn aan de verplichtingen voldoen.

De *rentabiliteit* is nu twee jaar negatief. Omdat we geleidelijk de publieke reserves weer op willen bouwen zal komende jaren gestuurd worden op positieve resultaten. In de meerjarenbegroting van 2021-2025 is dit tot uitdrukking gebracht.

De *huisvestingsratio* laat zien of er niet teveel publiek geld weglekt aan huisvesting. Dit is niet het geval aangezien de maximale norm van 10% niet wordt overschreden. Onderdeel van deze ratio is ook de dotatie aan het groot onderhoud. De hogere waarde in 2020 wordt veroorzaakt door afrekeningen van verbouwingen en afboekingen van diverse vorderingen die niet worden ontvangen.

Het minimale *weerstandvermogen* wordt gebruikt om vermogen beschikbaar te houden voor het opvangen van financiële calamiteiten. De standaard adviesnorm bedraagt 15%. Deze norm is ruim bepaald en vanuit de praktijk en de aandacht die de inspectie heeft op het vermogen is een weerstandvermogen van 10% gebruikelijker. In 2021 zal een vermogensanalyse worden uitgevoerd op basis waarvan een specifieke norm voor Mantum kan worden bepaald.

Exclusief privaat vermogen is het weerstandvermogen negatief. Dit laat zien dat alle financiële buffers op privaat niveau worden aangehouden.

De *signaleringswaarde* is geïntroduceerd om mogelijk bovenmatig vermogen aan te tonen. Indien de waarde boven de 1 ligt kan dit duiden op het aanhouden van teveel vermogen. In de volgende paragraaf wordt hier verder op ingegaan aangezien de signaleringswaarde afzonderlijk dient te worden toegelicht.

Signaleringswaarde

In voorgaande alinea blijkt dat de signaleringswaarde in beginsel onder de maximale waarde uitkomt. Onze vereniging houdt gelden aan om de eventuele risico's te kunnen ondervangen. Deze buffer bestaat uit een inschatting wat nodig is aan vermogen om de continuïteit van de organisatie niet in gevaar te brengen.

Momenteel bestaan de financiële buffers volledig uit privaat vermogen. De signaleringswaarde beoordeelt het publiek vermogen wat dan ook niet wordt overschreden.

Reservepositie

Eerder in het verslag is reeds aangegeven dat de financiële buffers volledig bestaan uit private middelen. Als gevolg van de negatieve resultaten van de afgelopen jaren is het publieke vermogen op gegaan en resteert op dit moment een negatieve publieke reserve.

Het bestuur vindt het wenselijk om ook op publiek niveau een gezond eigen vermogen beschikbaar te hebben. Daarom wordt komende jaren aangestuurd op licht positieve resultaten waarin een herstel van de publieke buffers plaats zal vinden. Het primaire onderwijsproces blijft echter het meest belangrijk waardoor gekozen wordt voor kleine stapjes en beschikbare middelen zo veel als mogelijk te besteden aan het onderwijs.

Het totale vermogen van de organisatie is voldoende om eventuele financiële calamiteiten op te kunnen vangen. De reservepositie is inclusief de private middelen dan ook gezond.

Bijlage 1: Verslag toezichthoudende bestuurders

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

Ontwikkelingen in het verslagjaar

De toezichthoudende bestuurders hebben in het verslagjaar drie keer vergaderd: op 12 mei, 29 september, en 1 december. Bij het aanbreken van de Covid-19 pandemie zijn er enkele vergaderingen niet doorgegaan. Hierdoor is er het afgelopen jaar minder vergaderd dan gebruikelijk. Bij deze vergaderingen hebben de toezichthouders een voorvergadering gehouden, waarna de uitvoerende bestuurder aansloot voor vervolg overleg. 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:

- (financiële) managementrapportages
- evaluatie ledenvergadering
- Evaluatie 1e halfjaar 2020 Koersplan
- bestuursverslag over 2019
- jaarrekening over 2019
- bestuursformatieplan 2020-2021
- begroting 2020 en meerjarenbegroting
- ledenvergadering 2020
- Proces- en ontwikkelplan 2020-2021
- Bestuurs- en toezichtsreglement (wijzigingen verwerkt)
- Nieuwe statuten vereniging Mantum onderwijs

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.

Op 02-06-2020 is de statuten wijziging van de vereniging vastgesteld en ondertekend door de notaris.

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 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. Na het wijzigen van de verenigingsstatuten kan ook de gmr een kandidaat 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 toezichthoudende leden.

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 blikte 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 inrichten van het bevoegd gezag;
- 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 vervullen van de werkgeversrol ten opzichte van de directeur-bestuurder (het uitvoerend bestuur);
- 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 samenwerkingverband 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.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan: Het bestuur van Mantum Onderwijs, gevestigd te Rotterdam

A. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Mantum Onderwijs te Rotterdam, gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Mantum Onderwijs op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 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 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

- (1) de balans per 31 december 2020;
- (2) de staat van baten en lasten over 2020; 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 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Mantum Onderwijs, 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.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag en verslag interne toezichthoudende bestuurders;
- kengetallen;
- de overige gegevens.

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 op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 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 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het 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 met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

C. Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en het intern toezichthoudend orgaan voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het 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, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020. In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het 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 bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

Het intern toezichhoudend orgaan 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 onverkende 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 2020, 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 bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en



- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met het intern toezichthoudend orgaan 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.

Middelburg, 11 juni 2021

DRV Accountants & Adviseurs

w.g. drs. F. van der Maas RA