

MONTON

Jaarverslag 2025



MONTON
Stichting Montessorischolen
Midden-Nederland



Eigentijds



Montessori



Onderwijs

Inhoudsopgave

Inhoud

Inhoudsopgave	1
Voorwoord.....	2
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel.....	4
1.2 Organisatie	6
2. Verantwoording van het beleid	13
2.2 Personeel & professionalisering	21
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken.....	27
2.4 Financieel beleid.....	29
2.5 Continuïteitsparagraaf	34
3. Verantwoording van de financiën	37
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	37
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	37
3.3 Financiële positie.....	40
4. Verslag intern toezicht	42
5. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	46
6. Uitleg kengetallen	48
7. Jaarrekening	49
Overige gegevens	75



Voorwoord

Ruimte voor Vorming en Groei

Het jaarverslag van Monton is meer dan een opsomming van cijfers en resultaten. Het is een reflectie op de essentie van onze missie: het creëren van een omgeving waarin kinderen tot hun eigen ontwikkeling kunnen komen. Monton bestaat inmiddels ruim 25 jaar als scholenorganisatie. De organisatie is ontstaan vanuit bevoegenheid voor het Montessorionderwijs in de regio. Dit onderwijs kent z'n kristallisatiepunt in 1907 als emancipatiebeweging rond het tegengaan van kansenongelijkheid van kinderen in Rome in een tijd van internationalisering en globalisering en technologische innovaties. Vanaf die tijd heeft het Montessorionderwijs zich verspreid over de hele wereld en is het ook inhoudelijke meegegroeid met zijn tijd en de vraagstukken die door de tijd werden gesteld aan leraren en leerlingen.

Ook onze tijd kent z'n eigen opgaven die zijn meegenomen en de koers van onze organisatie in het Strategisch plan 2027. Maatgevend voor zowel de ontwikkeling van ons onderwijs als onze scholenorganisatie is dat we maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen, we werken aan het versterken van de eigen regie over leven en leren van zowel kinderen als individuele medewerkers en dat we dat doen in de bedding van gezamenlijkheid van heterogene bouwen (klassen) als een scholenorganisatie met inmiddels 12 scholen.

Jaarlijks organiseert Monton een festival voor alle medewerkers. In 2025 stond daarin de spelende mens centraal. Spelen is een werkvorm in en om het onderwijs die zorgt voor de brede ontwikkeling van kinderen en niet in de laatste plaats voor het ontwikkelen van een moreel kompas. In het spel ontwikkelen kinderen dat, in de vrijplaats die onderwijs ook hoort te zijn. Over dit festival heeft het Nivoz een mooie podcastserie gemaakt. De filosoof Hannah Arend komt ook in deze podcastserie een aantal maal langs met haar uitspraak dat een van de belangrijkste opdrachten (in het onderwijs) is dat we kinderen moeten leren houden van de wereld omdat van daaruit kinderen voor elkaar en de wereld leren zorgen. Terecht is het commentaar daarop ook dat kinderen vanaf hun geboorte liefde voor de wereld in zich dragen. Net zoals ze ook grenzeloos nieuwsgierig zijn. Misschien is onze opdracht in het onderwijs dan ook vooral om de ruimte te maken en houden waarin kinderen die liefde en nieuwsgierigheid mogen tonen en ontwikkelen. We laten met elkaar als Montessorischolen zien dat kinderen de basiskennis en -vaardigheden uitstekend kunnen eigen maken als er ruimte is voor vorming en groei. Zoals het motto van Monton luidt: door het kind naar een nieuwe wereld.

Kwaliteit van het Onderwijs

De basiskwaliteit van de scholen staat inmiddels stevig. Alle scholen voldoen aan de eisen die de wetgever stelt en we werken samen aan het verdiepen van ons Montessorionderwijs en de brede vorming. De uitwerking van een Monton basis voor een schooleigen curriculum komt ook steeds meer van de grond. Daar leveren de expertgroepen een mooie bijdrage aan. Ons bestuurlijk systeem van kwaliteitszorg staat er garant voor dat we als scholen onderling en in gezamenlijkheid ons blijven ontwikkelen en verbeteren. We liggen op koers om de doelen die we hebben gesteld voor 2027 te behalen. Wel zien we dat op het gebied van duurzaamheid in het curriculum er nog werk aan de winkel is. Ook al doen we dit ten opzichte van het reguliere onderwijs al goed. We stellen nog hogere eisen aan onszelf.

Personeelsbeleid

Personeelsbeleid is van essentieel belang voor het succes van Monton. Ondanks de uitdagingen op de arbeidsmarkt kiezen nieuwe medewerkers bewust voor de Montessorivisie en onze cultuur. We ondersteunen die met een effectief inductiebeleid en een structurele samenwerking met de Hogeschool Utrecht voor gespecialiseerde scholing,



wat de kwaliteit ten goede komt. Eind 2025 is het bureau aangevuld met een beleidsmedewerker professionalisering die nog eens een extra impuls gaat geven aan ons HR beleid. En de verbinding met de onderwijsregio's gaat leggen.

Het ziekteverzuim is minder dan 4% en ruim onder het landelijke gemiddelde in het onderwijs. Wij slagen in de krappe arbeidsmarkt aan de juiste mensen te komen en we zijn trots op ons personeel. Extra aandacht willen we besteden aan het nog beter tot hun recht laten komen van het inzetten van de talenten van onze mensen. Daar gaan we extra aandacht aan geven in de komende periode.

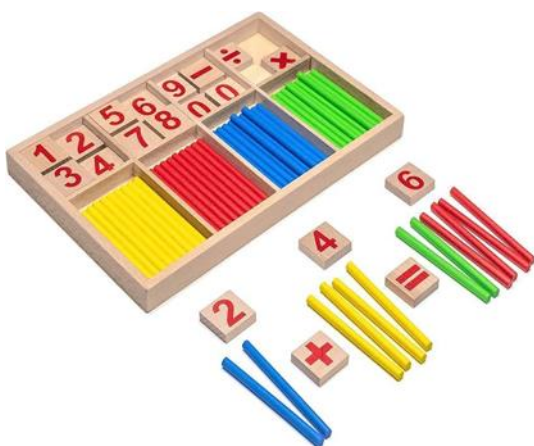
Beheer en Financiën

De financiële stabiliteit van Monton is solide, met een positieve resultaat over de laatste zes jaar. Het afgelopen boekjaar is een resultaat geboekt van bijna een miljoen euro. Dat is ruim €800.000 hoger dan begroot als gevolg van het vrijvallen van een aantal reserveringen maar in het bijzonder de doorslaggevende uitspraak van de Raad van State waarmee we in het gelijk zijn gesteld ten aanzien van de vordering op OC&W van €576.998. Met deze financiële ontwikkeling voldoen we ruimschoots aan onze financiële kwaliteitscriteria. Deze financiële slagkracht stelt ons in staat om met vertrouwen naar de toekomst te kijken en te investeren in verdere ontwikkeling en het nog doelmatiger inzetten van de middelen.

Tot Slot: Op weg naar 2026

Met 2025 sluiten we een mooi en succesvol jaar af. En ook de toekomst ziet er voor Monton goed uit. Per 1 januari 2026 zullen drie nieuwe scholen zich bij Monton voegen, waarmee we nog sterker staan als organisatie en de kracht van onze organisatie inzetten om de kwaliteit en continuïteit van de nieuwe scholen te borgen. Deze groei stelt ons in staat om nog beter van elkaar te leren en doelmatiger onze ondersteuning te bundelen. Naar verwachting zal er in 2027 nog een school aansluiten en zal deze positieve ontwikkeling zich versterken. Met het volste vertrouwen kijken wij naar een bloeiende toekomst voor het Montessorionderwijs, waarin wij onszelf beschouwen als voorlopers en vaandeldragers van deze beweging.

Jeroen Gommers
Voorzitter College van Bestuur



‘DOOR HET KIND NAAR EEN NIEUWE WERELD’



1. Het schoolbestuur

Monton is een stichting voor algemeen bijzonder basisonderwijs met negen montessorischolen, voornamelijk gevestigd in Midden-Nederland, met enkele scholen daarbuiten. Op 1 februari 2025 bezochten 1.600 leerlingen de Monton-scholen, waar in totaal zo'n 170 leerkrachten en onderwijsondersteuners werkzaam zijn.

Hoewel de scholen geografisch verspreid zijn, verbinden zij zich door het werken vanuit een gezamenlijke montessori-onderwijsvisie. Via professionele samenwerking, kennisuitwisseling en een gedeelde missie en visie versterken de scholen elkaar in het onderwijs aan hun leerlingen. Ze werken vanuit een gemeenschappelijk kompas, waarin leerlingen worden gestimuleerd om verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf en voor de wereld om hen heen. De leerlingen op de scholen leren zich te ontwikkelen tot actieve wereldburgers.

De scholen volgen de uitgangspunten van de Nederlandse Montessori Vereniging en voldoen aan de kwaliteitsstandaarden van de onderwijsinspectie. Monton-scholen werken opbrengstgericht aan de ontwikkeling van het totale kind. Dit betekent dat er niet alleen aandacht is voor het verwerven van kennis en vaardigheden, maar ook voor de sociale, morele en persoonlijke ontwikkeling van kinderen. Kinderen die montessorionderwijs volgen, groeien uit tot krachtige persoonlijkheden die weloverwogen keuzes maken en zelfstandig en proactief leren omgaan met de complexiteit van de hedendaagse samenleving.

1.1 Profiel

Stichting Monton bestaat uit negen Montessori-basisscholen die samen onderwijs bieden aan een groeiend aantal leerlingen. Binnen het montessorionderwijs krijgen kinderen de ruimte om zichzelf te ontwikkelen tot wie ze werkelijk zijn: jonge mensen die met optimisme bouwen aan een nieuwe wereld. Daarbij ontwikkelen ze de basisvaardigheden die ze nodig hebben, groeien ze uit tot verantwoordelijke en actieve wereldburgers, en vormen ze een houding van zorg voor de aarde en voor elkaar. Ook ontdekken ze hun wil, passies en roeping.

De gezamenlijke missie van Monton – zowel in het onderwijs als binnen de organisatie – is gericht op de ontwikkeling van kinderen. Zij zijn de makers van de toekomst en hebben daarvoor kennis en vaardigheden nodig. Het is de verantwoordelijkheid van de Monton-scholen om kinderen uit te dagen en te ondersteunen in deze ontwikkeling.

Monton hanteert als slogan: 'Door het kind naar een nieuwe wereld'.



Met dit Monton Kompas wordt gewerkt aan vier kernwaarden:

- Eigenheid
- Zelfstandigheid
- Verantwoordelijkheid
- Gezamenlijkheid



Strategisch beleidsplan

De doelen die de organisatie zich voor deze periode heeft gesteld zijn opgenomen in het [Strategisch beleidsplan 2023-2027](#). Op basis van de geschiedenis van Monton, de missie en visie van het gehele strategische beleidsplan en analyse van waar onze scholenorganisatie staat, stelt Monton zich drie strategische doelen:

1. Maatschappelijk verantwoordelijk zijn.
2. Eigen regie over leren en leven.
3. Samen gaan voor goed montessorionderwijs.

Deze strategische doelen, gekoppeld aan deze thema's, vormen de leidraad voor onze scholenorganisatie. De scholen maken in hun schoolplan een koppeling tussen de geformuleerde strategische doelen en de eigen doelen en ambities. Deze strategische doelen worden verder geconcretiseerd in de uitwerking van de domeinen van dit beleidsplan en in de jaarplannen van de scholen en de stichting.

Missiekern en Kaderbrief

In het strategisch beleid staat de missiekern: de onderwijsorganisatie bestaat uit negen Montessori basisscholen. Monton verzorgt het onderwijs voor een groeiend aantal leerlingen. Bij Monton ontwikkelen kinderen zich tot wie ze zijn, tot jonge mensen die met optimisme bouwen aan een nieuwe wereld. Daarvoor ontwikkelen ze de basisvaardigheden die ze daarbij nodig hebben, groeien ze op als verantwoordelijke en actieve wereldburger met een attitude om zorg te dragen voor de aarde en elkaar en waarin ze hun wil ontwikkelen en hun passies en roeping ontdekken.

In het strategisch beleidsplan is deze missiekern omgezet in een Kaderbrief. De kaderbrief is een tabel van twintig kwaliteitscriteria waarin ook is opgenomen wat zichtbaar is, wat ervaren en gemeten kan worden om te kunnen vaststellen dat deze kwaliteitscriteria zijn behaald.

Deze tabel vormt tevens de rode draad in de sturing en monitoring van onze scholenorganisatie. Er wordt continu een koppeling gelegd met de kaderbrief in de jaarplannen van de scholen en het stafbureau, voortgangs- en managementrapportages, risico-inventarisaties en beleidsontwikkeling. Dit geldt eveneens voor dit jaarverslag.

In de kaderbrief worden vier thema's onderscheiden:

1. Onderwijswerk. Hierover wordt verslag gedaan in paragraaf 2.1.2 van dit jaarverslag.

De scholenorganisatie werkt aan goed onderwijs op alle scholen. Goed onderwijs waarmee een stevige basis wordt gelegd voor kinderen en hun toekomst. De overheid stelt aan deze basisvaardigheden hoge eisen en dat doet Monton zelf ook. De kerndoelen taal, rekenen en digitale vaardigheden zijn vastgelegd en worden door Monton omgezet in een schooleigen curriculum. De kerndoelen burgerschap zijn in concept vastgesteld. De kennis en vaardigheden die zijn opgenomen in de kerndoelen worden door de Monton-scholen in het teken gezet van de bedoeling van het onderwijs: maatschappelijk verantwoordelijk zijn en eigen regie over leven en leren krijgen. Zo verweeft Monton doel en bedoeling in het montessorionderwijs.

2. Mensenwerk. Hierover wordt verslag gedaan in paragraaf 2.2.1 van dit jaarverslag.

Het zijn van een scholenorganisatie is mensenwerk. Daarin staan leraren en leerlingen centraal en worden zij gekend en aangesproken in hun talenten. Zij ontwikkelen zich tot het beste dat ze in zich hebben. Ook de rol van ouders is essentieel voor de school als gemeenschap. Ouders vertrouwen hun kinderen toe aan de school en leveren een bijdrage aan de kwaliteit van de school en de klas van hun kind. Ouders zijn actief en krijgen de kans impact te maken. Dat vraagt veel van het verbindend en onderwijskundig leiderschap van de directeuren. Zoals oog hebben voor de mensen en kennis om hen heen, zo hebben collega's oog voor hen.



3. Samenwerken. Hierover wordt verslag gedaan onder het kopje [in paragraaf 1.2](#) van dit jaarverslag.

Lesgeven gaat bij Monton letterlijk en figuurlijk met open deuren; we leren van collega's en werken met hen samen. De medewerkers van Monton-scholen leren van andere (Monton-)scholen en werken met hen samen, en de scholen realiseren zich dat zij als scholen een maatschappelijke opgave hebben die verder reikt dan de schoolmuren. Daar maken Monton actief werk van. Net zo goed heeft Monton (gespecialiseerde) instellingen nodig om onderwijs te ontwikkelen en elke leerling te laten stralen.

4. Beheerswerk. Hierover wordt verslag gedaan [in paragraaf 2.3.1](#) van dit jaarverslag.

Een scholenorganisatie is ook een bedrijf dat er 'gezond' bij moet staan. Daarvoor zijn kaders nodig waar we ons aan vasthouden. En 'gezonde' bedrijfsvoering zorgt voor behoud van goed werk. Daarmee is het beheer van middelen, gebouwen en systemen essentieel voor onze missie.

In de tabellen die in dit jaarverslag zijn opgenomen wordt de voortgang op de realisatie van de kwaliteitscriteria samenvattend beschreven en geduid met vier kleuren:

- Groen: Doel behaald
- Blauw: Doel is opgepakt en ligt op schema
- Oranje: Geen voortgang/loopt achter op schema
- Rood: Doel wordt niet gehaald.

[Toegankelijkheid en toelating](#)

Stichting Monton is een algemeen bijzondere onderwijsinstelling. Dit houdt in dat alle leerlingen welkom zijn, ongeacht hun achtergrond, levensbeschouwing of religie. Leerlingen worden alleen niet toegelaten als een klas vol is of de school niet in staat is de specifieke ondersteuning te bieden die een leerling nodig heeft.

1.2 Organisatie

[Contactgegevens](#)

Stichting Monton
Bestuursnummer 41226
KvK nummer: 41190685
Weerdsingel W.Z. 22, 3513 BB Utrecht
030-2371272
info@monton.nl
www.monton.nl

[Contactpersoon](#)

J.V.T. (Jeroen) Gommers, College van Bestuur
030-2371272 / 06-41295371
Nevenfuncties: Lid bestuur PO Huisvesting Coöperatie Samenfoort (onbezoldigd)



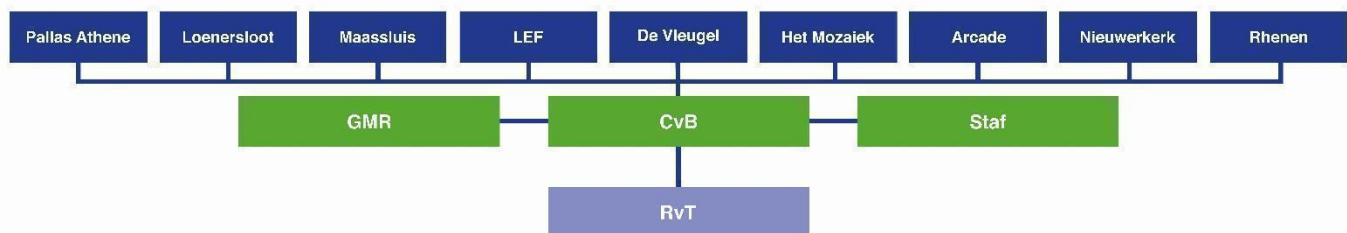
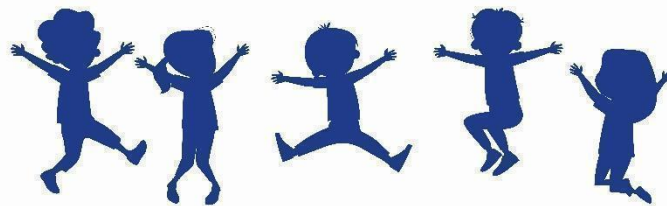
Overzicht scholen

Brin-nummer	Naam	Website
01VR	Montessorischool Nieuwerkerk aan den IJssel	www.montessorinwk.nl
05VO	Montessorischool Pallas Athene, Amersfoort	www.pallasatheneschool.nl
05V0-01	Montessorischool Loenersloot	www.montessorischoolloenersloot.nl
15QM	Montessorischool De Vleugel, Nieuwegein	www.devleugel.net
15QM-01	Montessorischool Het Mozaïek, Maarssen	www.montessorihetmozaiek.nl
23CT	Montessorischool Rhenen	www.montessori-rhenen.nl
23EF	Montessorischool Maassluis	www.montessorischoolmaassluis.nl
27PN	Montessorischool Arcade, Utrecht	www.montessoriarcade.nl
27PN-01	Montessori Kind Centrum LEF, Utrecht	www.lefutrecht.nl

Meer informatie over de scholen van Monton vindt u via www.monton.nl en op www.scholenopdekaart.nl.

Organisatiestructuur en juridische basis

Monton is een stichting voor algemeen bijzonder onderwijs en heeft een dualistisch bestuursmodel (two-tier). Het College van Bestuur heeft de (dagelijkse) leiding over de organisatie. De Raad van Toezicht houdt toezicht op het College van Bestuur. Namens ouders en medewerkers is de medezeggenschap georganiseerd in de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.



College van Bestuur

Het bevoegd gezag van de stichting wordt gevormd door een College van Bestuur (CvB). Het CvB ontwikkelt en implementeert, in samenspraak met de schoolleiders, de visie en missie van de stichting. Het stelt de doelen voor het beleid op, stelt deze vast en zorgt daarnaast ook voor uitvoering ervan, met name ten aanzien van de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Hierop wordt toezicht gehouden door de Raad van Toezicht en is de Medezeggenschap als kritische vriend betrokken. Ook is het CvB verantwoordelijk voor een gezonde bedrijfsvoering binnen de stichting als geheel.

Het CvB is verantwoordelijk voor de interne en externe communicatie en motiveert en geeft leiding aan medewerkers in de organisatie, met name aan de directeuren en het stafbureau. Het CvB beheert de organisatie in al zijn facetten, onder andere door het uitvoeren van goed werkgeverschap en door continuïteit te waarborgen, maar ook door de stichting naar buiten bestuurlijk te vertegenwoordigen.



Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) ziet toe op de kwaliteit van de besturing door het CvB, op de strategie, de doelmatige en rechtmatige inzet van de door de overheid verstrekte financiële middelen. Ook ziet de raad toe op de totstandkoming en uitvoering van beleid, professionele samenwerking en cultuur binnen de stichting. Hij houdt daarbij rekening met de invloed van de maatschappelijke ontwikkelingen en context waarbinnen de stichting haar werkzaamheden verricht. De RvT fungeert als klankbord voor het CvB en is tevens diens werkgever. Dit alles volgens de wettelijke bepalingen en de richtlijnen opgenomen in [Governancecode funderend onderwijs](#).
Het Jaarverslag van de RvT vindt u op pagina 41.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Binnen Monton functioneert een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) die ouders en leerkrachten van de negen scholen vertegenwoordigt. De GMR heeft wettelijk bepaalde bevoegdheden ten aanzien van instemming en/of advies over het beleid van Monton en is een kritische vriend van het CvB. De voltallige GMR komt vier keer per jaar bijeen en twee keer per jaar is er een commissievergadering over de onderwijskwaliteit en het personeelsbeleid.

Het Jaarverslag van de GMR vindt u op pagina 45.

Horizontale dialoog en verbonden partijen

In de onderstaande tabel staan de strategische doelen opgenomen. Werken aan goed onderwijs wordt beschouwd als een gezamenlijke opgave en een kostbare opdracht voor Monton als scholenorganisatie en de mensen en partijen om ons heen. In de eerste plaats gaat het dan over ouders waarmee op het niveau van de scholen wordt samengewerkt aan de ontwikkeling van kinderen. Maar evengoed gaat het om de samenwerking tussen de scholen van de eigen stichting en de scholen waarmee een partnerschap is ontstaan. Bij samenwerking aan goed onderwijs denken we uiteraard ook aan de partners waarmee de scholen in het kader van passend onderwijs worden samengewerkt.

In de onderstaande tabel hebben de benoemde doelen een kleur gegeven om de voortgang van het behalen van deze doelen inzichtelijk te maken.

Uit de kaderbrief: Samenwerken

Speerpunten	Doelen (kwaliteitscriteria)
Samen voor kwaliteit gaan	8.1 We hebben een betrouwbaar auditsysteem en managementinformatiesysteem en signaleren zelf vroegtijdig kwaliteitsrisico's
	8.2 In het Montessori Kenniscentrum participeren 10 tot 15 scholen, verschillende kennisinstellingen en de NMV
Samenwerken met ouders en partners	9.1 Iedere school beschikt over een visie op het samenwerken met ketenpartners
	9.2 De scholen betrekken de ouders bij de schoolontwikkeling
	9.3 De leraren en de ouders zijn gericht op samenwerking voor de ontwikkeling van de leerlingen
Gelijke kansen geven	10.1 Iedere leraar heeft oog voor de talenten van ieder kind en biedt gelijke ontwikkelkansen

Montessorischolen (8.1 en 8.2)

Monton heeft de kwaliteitsrisico's scherp in beeld en heeft zicht op de onderwijsresultaten van alle leerlingen, de schoolanalyses en op de uitvoering van de schoolplannen. Dat is ook door de Onderwijsinspectie bevestigd in het jaarlijkse bestuursgesprek in het najaar van 2025. Het werken met managementrapportages is gemeengoed en ook geënt op de strategische doelen voor 2027. De kwaliteitsmedewerker -en waar nodig de HR-medewerker voert periodiek monitorgesprekken. De interne auditcommissie heeft in 2025 schoolbezoeken afgelegd aan de scholen in



Nieuwerkerk, LEF en Arcade. De adviezen die uit de interne audit komen worden taakstellend opgenomen in de monitoringsysteem van de onderwijskwaliteit in de managementrapportage gesprekken.

Het verhogen van de impact van Monton als kenniscentrum is het afgelopen jaar vooral intern opgepakt. Daarbij werkt Monton met expertgroepen voor Basisvaardigheden, Talent en Autonomie, Digitale geletterdheid en Duurzaamheid. Het betrekken van kennisinstituten is ad hoc gedaan. Deze expertgroepen leveren de bouwstenen aan om in gezamenlijkheid te werken aan een schooleigen curriculum. Aan de expertgroepen nemen ook leraren uit verschillende scholen deel. Het is wel vanzelfsprekend dat scholen binnen de stichting met elkaar optrekken om van elkaar te leren en de onderwijskwaliteit te verbeteren. Het leren van elkaar als de motor van de kwaliteit van het onderwijs en de organisatie.

In 2025 is een start gemaakt van het organiseren van een programmaraad waarin zitting wordt genomen door Monton, de Nederlandse Montessori Vereniging, Hogeschool Utrecht en een collega bestuur in de regio met vier Montessorischolen. Samen met het NIVOZ (Nederlands Instituut voor Onderwijs en Opvoedingszaken is een podcastserie ontwikkeld over de functie van Spelen bij de brede ontwikkeling van kinderen. Deze is [hier](#) te beluisteren. De directeurs van Monton zijn daarnaast medeorganisator van de regionale netwerken van de Nederlandse Montessori Vereniging en dragen daar de kennis uit die is ontwikkeld en halen kennis en inzichten van andere Montessorischolen op.

Samenwerkingsverbanden (9.1)

De scholen van Monton zijn verbonden aan zeven verschillende samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs.

Naam	Samenwerkingsverbanden
Montessorischool Nieuwerkerk a/d IJssel	Samenwerkingsverband Aan den IJssel
Montessorischool Pallas Athene, Amersfoort	Samenwerkingsverband De Eem
Montessorischool Loenersloot	Passenderwijs
Montessorischool De Vleugel, Nieuwegein	Profi Pendi
Montessorischool Het Mozaïek, Maarssen	Passenderwijs
Montessorischool Rhenen	Samenwerkingsverband Rijn & Gelderse Vallei
Montessorischool Maassluis	Samenwerkingsverband Schiedam Vlaardingen Maassluis
Montessorischool Arcade, Utrecht	Samenwerkingsverband Utrecht PO
Montessori Kind Centrum LEF, Utrecht	Samenwerkingsverband Utrecht PO

Het bestuur wordt in deze samenwerkingsverbanden in principe vertegenwoordigd door de directeurs van de scholen die deel uitmaken van dat samenwerkingsverband. De directeurs zijn daartoe gemandateerd voor de deelnemersraad of ALV zoals dat is opgenomen in het managementstatuut van Monton. In geval van bijzondere bestuurlijke aandachtspunten wordt Monton vertegenwoordigd door het CvB. Dit is het geval bij het samenwerkingsverband Utrecht en Profi Pendi. In dit laatste overleg vertegenwoordigt Monton ook Montessorischool Houten. Bij het Samenwerkingsverband Utrecht speelde het ontbreken van een vastgesteld ondersteuningsplan en een financieel kwetsbare positie. In 2025 is dit vraagstuk opgelost. Monton wordt in de ALV weer vertegenwoordigd door een van de directeurs van de Utrechtse scholen.

Beleidsmatig is het werken van de scholen in de samenwerkingsverbanden vaker een thema dat op stichtingsniveau wordt besproken. Langs die lijnen wordt de samenwerking met ketenpartners versterkt.

Meer informatie op www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl.



Ouders (9.2 en 9.3)

Geen school kan draaien zonder de inzet en betrokkenheid van ouders. De scholen kunnen goed onderwijs geven wanneer leerkrachten hun focus kunnen richten op onderwijstaken. Monton ziet ouders graag als educatieve partners, betrokken bij het onderwijs aan hun kind(eren) en ook als partners in de samenwerking voor goed en plezierig onderwijs voor kinderen. In de scholen van Monton ondersteunen enthousiaste ouders het team en het onderwijs door activiteiten te organiseren vanuit de oudervereniging, de medezeggenschapsraad (MR) of de ouderraad. Daarnaast zijn zo'n 100 ouders actief als vrijwilliger bij het overblijven of ondersteunen zij bij onderwijsactiviteiten als lezen, kosmisch onderwijs, creatieve of andere educatieve activiteiten. Ouders dragen via de GMR bij aan de beleidsontwikkeling en hun medezeggenschap.

Het contact met ouders vindt in de eerste plaats op schoolniveau plaats. Op alle scholen zijn in het kader van het opstellen van de schoolplannen voor 2027 gesprekken met ouders gevoerd. Ouders worden ook uitgenodigd om mee te denken over de ontwikkeling van de school. Deze input is onderwerp van gesprek tussen het CvB en de directeuren tijdens de managementrapportage gesprekken. Het bestuur van Monton heeft contact met ouders via de MR op het moment van wisselingen van directeuren en jaarlijks door middel van een tevredenheidsmonitor. Bij grotere knelpunten op school is direct contact met het bestuur. In het afgelopen jaar was er intensiever contact met de MR van Pallas Athene en Loenersloot. In het eerste geval betrof het de wisseling van directievoering. In het tweede geval onrust op school en het vetrek van een relatief groot aandeel van leerlingen.

Leerlingen (10.1)

Montessori heeft een bijzondere kijk op kinderen en de rol die zij zelf spelen in hun eigen ontwikkeling, evenals in de ontwikkeling van medeleerlingen en zelfs de school. Dat komt tot uitdrukking in het feit dat we leerlingen al op jonge leeftijd bewust willen maken van hun eigen ontwikkeling, wat ze al kunnen en kennen en wat ze nog te ontwikkelen hebben. Ook de visie op de heterogene groepen drukt dit uit, waardoor leerlingen elkaar kunnen ondersteunen of als mediators helpen bij het oplossen van conflicten. Ook in 2025 is daarom elke directeur met leerlingen gesproken (zoals bijvoorbeeld in een leerlingenraad). Zowel de tevredenheidspeiling als de veiligheidsmonitor zijn bij alle scholen van Monton afgenomen en besproken met het bestuur. Dat leidt tot een groot inzicht en in een enkele geval tot urgentie voor de sociale veiligheid. Bijvoorbeeld dat er geen genoegen wordt genomen met een hoge score op de meting maar dat elke leerling die zich onveilig voelt gezien en gekend is zodat daar aandacht voor is.

Voor het verkrijgen van zicht op de brede ontwikkeling van leerlingen wordt het portfolio steeds belangrijker. Daarin krijgt het thema burgerschap een plek naast de extra aandacht die er is voor talentontwikkeling. Hieraan wordt aandacht gegeven in gezamenlijke studiemomenten ondermeer door de expertgroep Talent & Autonomie. In 2025 is een start gemaakt met het ontwikkelen van een standaard voor een gezamenlijke aanpak van een Monton Leerling Portfolio waarin de brede ontwikkeling van leerlingen aan de orde is.

Netwerk Samen Opleiden en Onderwijsregio's

Vanuit Samen Opleiden wordt in een bestuurlijk overleg samengewerkt met meerdere montessoribesturen in de regio (Veenendaal en Houten). Daaruit is een netwerk voor schoolopleiders ontstaan met vier keer per jaar een bijeenkomst waarin het beleid wordt besproken en hoe dit geoptimaliseerd kan worden. Het aantal studenten dat op onze scholen wordt opgeleid is stabiel maar is de laatste jaren verdubbeld.

In het bestuurlijk overleg wordt gesproken over ondersteuning op meerdere vlakken, zoals mobiliteit en coaching op alle scholen. Daarnaast is, in samenwerking met de schoolopleiders, beleid opgesteld met betrekking tot begeleiding van collega's in opleiding. Hierin staat beschreven wat verwacht wordt van de scholen in de begeleiding, en andersom: wat verwacht wordt van collega's in opleiding. Dit beleid wordt ieder jaar bekeken en geëvalueerd. Monton is in 2024 toegetreden op de Onderwijsregio's Utrecht Stad en Midden Nederland. In het verslagjaar zijn de contacten met Onderwijsregio Rotterdam versterkt.



Gemeenten

Het bestuur heeft direct contact met alle gemeenten over zaken met een strategische impact. Daarbij gaat het in de eerste plaats over onderwijshuisvesting. Met name bij de scholen in Nieuwerkerk aan den IJssel, Maassluis, Stichtse Vecht (Maarssen en Loenersloot) is dit een actueel thema in de realisatie en voorbereiding van nieuwbouw. Directeuren zijn met een bestuurlijk mandaat betrokken bij het opstellen en realiseren van de lokaal educatieve agenda (LEA of een lokale afgeleide daarvan). Ook in 2025 nemen de financiële mogelijkheden van gemeenten om via de LEA middelen beschikbaar te stellen af. Met name in Utrecht is er een taakstellende bezuiniging geweest. De impact daarvan is voor de scholen van Monton gering.

Kinderopvang

Overleg met de kinderopvang gebeurt in uitvoerende zin op schoolniveau. Monton werkt met een modelovereenkomst voor de mede gebruikersvergoeding van opvang om willekeur te voorkomen en om te zorgen voor lokaal afgestemde mede gebruiksvergoedingen. Deze overeenkomst is gebaseerd op het uitgangspunt dat de medegebruiker een redelijke bijdrage levert aan de exploitatie en onderhoudslasten van Monton. De scholen werken samen met een opvangorganisatie, specifiek aan de school verbonden. Het streven is zo veel mogelijk vanuit een gezamenlijke Montessori-visie te werken. In 2025 zijn er geen wijzigingen geweest in de aanbieders van KDV en/of BSO. Wel is een gunningstraject afgerond voor de toekomstige opvang als onderdeel van het Montessori Kindcentrum Maassluis. De overeenkomst voor medegebruik van ruimtes in de Vleugel Nieuwegein is opgezegd als gevolg van de WPO. De school groeit en heeft ook het lokaal nodig dat nu wordt gebruikt voor opvang.

Vertrouwenwerk en klachtafhandeling

Voor Stichting Monton hebben in verslagjaar 2025 Angela Groen en Hans van Holland van de CED Groep als externe vertrouwenspersonen gefunctioneerd. Elke school heeft een interne contactpersoon (teamlid) die met naam en toenaam vindbaar is voor collega's, leerlingen en ouders.

De externe vertrouwenspersoon verzorgde in overleg met de bestuursondersteuner één digitale netwerkbijeenkomst voor de interne contactpersonen. Deze bijeenkomsten fungeert als gelegenheid om ervaringen op het gebied van klachten en meldingen van machtsmisbruik (of de preventie ervan) te bespreken, om interne contactpersonen te informeren over actuele ontwikkelingen en om deskundigheid te bevorderen. De door de interne contactpersonen ervaren problemen en de daarmee gepaard gaande informatiebehoeften en scholingswensen vormen een belangrijk uitgangspunt voor de netwerkbijeenkomst. Het valt op dat er meer interne contactpersonen deelnemen, maar dat zij niet volledig de dekking verzorgen. Interne contactpersonen en directeuren zijn hierop aangesproken.

De externe vertrouwenspersoon was in 2025, zoals voorgaande jaren, voor alle interne contactpersonen het aanspreekpunt en op die manier helpdesk en sparringpartner (zowel telefonisch als per e-mail). Dit gold tevens voor de schoolleiding, het algemeen bestuur en ouders. Met de externe vertrouwenspersoon bereidt Monton zich ook voor op de nieuwe wetgeving Vrij en Veilig Onderwijs, welke bekend werd in het verslagjaar.

Advisering, meldingen of klachten

De externe vertrouwenspersonen zijn in 2025 20 keer benaderd door ouders, medewerkers, directeuren en bestuurder van de Stichting Monton. Het ging bovenal om casussen op twee scholen. Beide casussen zijn afgehandeld door de bestuurder. Er zijn geen formele klachten ingediend bij het bestuur of de klachtencommissie GCBO waar Monton bij is aangesloten.

Het jaarverslag van de externe vertrouwenspersoon is in vertrouwen besproken met de GMR en de RvT. Het bestuur heeft geen formele klacht in behandeling hoeven nemen. Bij het afhandelen van signalen is het bestuur wel betrokken geweest.

[De Klachtenregeling is via deze link in te zien.](#)



Governance

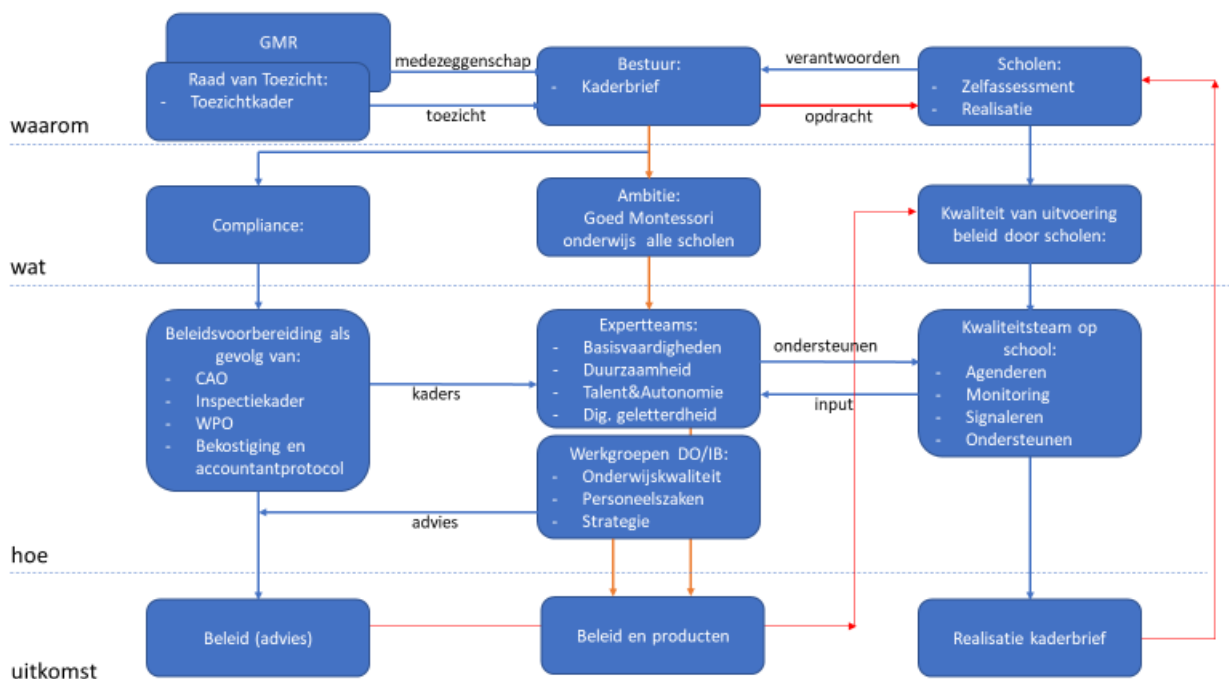
In het verslagjaar 2025 zijn er geen wijzigingen en ontwikkelingen geweest op het gebied van governancestructuur. De stichting heeft de afspraken ten aanzien van de governance vastgelegd in aparte reglementen voor CvB, RvT en GMR en een managementstatuut.

Code Goed Bestuur

In de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs zijn de basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Monton hanteert deze code integraal. Er wordt niet afgeweken van deze code. In november 2020 heeft de PO-Raad de nieuwe Code Goed Bestuur vastgesteld. Dit is door het bestuur overgenomen en het besluit is bekrachtigd door de Raad van Toezicht in een eerder verslagjaar.

Sturing en Verantwoording

In het onderstaande organogram is de werkwijze ten aanzien van de sturing en verantwoording van Monton opgenomen. Hierbij staan de rode pijlen voor de bestuurlijke sturing als gevolg van vastgesteld beleid en het strategisch plan. Naast de hiervoor genoemde organen is zichtbaar dat een belangrijke adviesfunctie is belegd bij de staf die het beleid voorbereid zodat de organisatie voldoet aan wet- en regelgeving. Voorbeelden hiervan zijn de CAO en het Inspectiekader. Ook de expertgroepen en werkgroepen hebben een sleutelrol in de voorbereiding van beleid van Monton. In de expertgroepen wordt zitting genomen door de expert-staffunctionaris, door afgevaardigde directeuren en mogelijk aangevuld door leraren en interm begeleiders.



2. Verantwoording van het beleid

In dit hoofdstuk verantwoordt het bestuur het gevoerde beleid op de volgende beleidsterreinen: Onderwijs & kwaliteit, Personeel & professionalisering, Huisvesting & facilitaire zaken en Financieel beleid. De doelen uit het strategisch beleidsplan (kaderbrief) staan in dit hoofdstuk centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond financiële risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Sturing op onderwijskwaliteit en de kwaliteitszorg is opgenomen in het huidige Strategisch Beleidsplan 2023-2027 en de daarop gebaseerde schoolplannen 2023-2027. Hierin zijn de doelen en indicatoren vanuit het bestuur en doelen op schoolniveau opgenomen. Via het kwaliteitssysteem is de voortgang van de doelen in beeld en worden eventuele risico's gesignaleerd. De vastgestelde strategische doelen zijn opgenomen in de kaderbrief. De onderwijskundige doelen en de voortgang daarop staan opgenomen in paragraaf 2.1.2.

Voor de kwaliteitszorg wordt gewerkt met een beproefde aanpak die is omschreven in het [Handboek Kwaliteitszorg](#). Ieder schooljaar wordt het handboek geëvalueerd en waar nodig aangepast. In juli 2025 is een aanpassing in perspectief doorgevoerd. In het verleden was het vooral gericht op risicosturing, nu ligt de nadruk meer op ontwikkelen en vernieuwen. De tools, zoals beschreven in het handboek, om zicht te houden op de kwaliteit vanuit bestuur, zijn wel hetzelfde gebleven.

De interne kwaliteitszorg beschrijft de wijze waarop het kwaliteitszorgstelsel binnen Monton is ingericht en welke randvoorwaarden zijn gesteld aan de kwaliteitscultuur zowel op stichtings- als op schoolniveau.

De externe kwaliteitszorg beschrijft hoe de verantwoording en beoordeling van de inspectie verloopt en hoe de erkenning van de Nederlandse Montessori Vereniging verloopt.

In 2027 zal er een nieuwe onderzoekskader opgesteld worden waarin een grote wijziging wordt doorgevoerd. In ieder geval is al benoemd dat de Onderwijsresultaten (OR1) een andere rol gaat krijgen. Daarnaast zijn de definitieve conceptdoelen voor Taal, Rekenen/Wiskunde en Burgerschap vastgesteld, dit betekent dat we ons aanbod weer scherp zullen bekijken.

[Plancyclus](#)

Het stelsel van kwaliteitszorg blijft bij Monton ingericht binnen de structuur van Werken Met Kwaliteit (WMK)/ ParnasSys/Schoolplan. Binnen de omgeving van mijnschoolplan zijn schoolplannen opgesteld, dit is op basis van indicatoren en doelen vanuit het bestuur en de scholen zelf. Vanuit de schoolplannen maken de scholen ieder jaar een jaarplan.

Deze jaarplannen worden tweemaal per jaar geëvalueerd, in januari en in juni. Het schoolteam vormt een belangrijke spil in de uitvoering van de jaarplannen door middel van ontwikkel- of leerteams (of andere passende invulling).

[Sturen en bijsturen](#)

Drie keer per jaar zijn er managementrapportagegesprekken (marap) tussen de bestuurder en de schoolleider, leidend in de gesprekken is de Kaderbrief. Voorafgaand aan het gesprek voert de school een zelfevaluatie uit op de vastgestelde indicatoren, inclusief een onderbouwing van de huidige inrichting en werkwijze. Daarnaast worden de eerder gemaakte afspraken gecontroleerd op naleving en de onderwijsresultaten besproken. Iedere marap heeft een thema, in oktober is dat onderwijskwaliteit, in maart personeelszaken en in juni sluit een collegaschoolleider aan en vind er een gesprek met het team plaats. Per thema sluit de desbetreffende verantwoordelijke vanuit staf aan bij het gesprek en in oktober ook de intern begeleider (IB) of kwaliteitscoördinator (KC) van de school.



Daarnaast heeft iedere school, gekoppeld aan het intern toezicht (zie 'Intern toezicht en Interne audits'), een verbeter- of verdiepingsopdracht. Deze opdrachten worden besproken met de kwaliteitsmedewerker en bekrachtigd tijdens de eerste marap. Scholen binnen de categorie intensief hebben iedere drie weken een monitorgesprek (bespreken voortgang verbeteropdracht), scholen binnen de categorie basis hebben maandelijks een monitorgesprek, en scholen binnen de categorie verdiept hebben vier keer per jaar een monitorgesprek.

Op bestuursniveau worden de onderwijsopbrengsten tweemaal per jaar geanalyseerd en geduid in een bestuursrapportage. Wanneer blijkt dat het onderwijs tekortschiet, wordt er gezocht naar verklaringen en worden verbeteringen doorgevoerd door de scholen en gemonitord door de kwaliteitsmedewerker. Directeuren verantwoorden zich naar het bestuur via de jaarlijkse schoolrapportage van de midden- en eindtoetsen, de meting van basiskwaliteit binnen WMK en de evaluatie van het jaarplan.

Op schoolniveau worden de schoolopbrengsten eveneens tweemaal per jaar geanalyseerd en toegelicht in de schoolrapportage. Hierbij worden de resultaten naast de vastgestelde schoolnorm gelegd. Dit wordt gedaan volgens het 4D model (data, duiden, doelen en doen). De school baseert haar normen op de doelen zoals die in de kaderbrief zijn opgenomen, passend bij de schoolweging en het spreidingsgetal. Uitgangspunt van Monton is dat ten minste een opbrengst wordt gerealiseerd die boven het gemiddelde ligt van een vergelijkbare school. De school voldoet hiermee aan de basiskwaliteit en de norm van Monton. Teambreed worden de opbrengsten besproken en, waar nodig, worden er aandachtspunten geformuleerd, welke dan worden weggezet in het jaarplan. Naast het beschrijven van de resultaten, analyseren de scholen meerdere onderdelen in de schoolrapportage, denk aan de adviezen die jaarlijks worden gegeven, veiligheid- en tevredenheidsmetingen, ingezette scholing en een analyse van de leerlingpopulatie.

Intern toezicht en Interne audits

Bij Monton wordt gewerkt met gedifferentieerd toezicht. De mate waarin bestuurlijk toezicht nodig is en de focus daarvan varieert tussen intensief, basis en verdiept. Intensief toezicht is als het bestuur risico's signaleert, voornamelijk op de eindresultaten, maar bijvoorbeeld ook bij signalen over de veiligheid. Bij basistoezicht is de basis op orde en het toezicht gericht op borging daarvan of als er een nieuwe directeur is aangesteld. Zo kunnen we goed ondersteunen bij de start. Bij 'verdiept' wordt de school uitgedaagd haar eigen hoge ambities te verwezenlijken.

De audits worden uitgevoerd door een intern team bestaande uit collega's (directeuren en een IB/KC als dakpan) onder regie van de kwaliteitsmedewerker. In een draaiboek zijn alle afspraken en richtlijnen opgenomen. Elke school wordt eens per drie jaar bezocht door het auditteam. Wanneer er tussentijds signalen zijn vanuit de scholen of het bestuur die leiden tot een behoefte aan onderzoek, kan een extra (eventueel externe) audit gepland worden. Andersom kan een school ook aangeven een audit te willen laten uitvoeren, bijvoorbeeld op een specifiek onderdeel. Op het moment dat een school dat aangeeft voert het auditteam wel een volledige documentanalyse uit, inclusief auditverslag.

Tegenspraak

Het bestuur heeft tegenspraak intern georganiseerd door de RvT en de GMR. Het bestuur verantwoordt zich via rapportages over processen, resultaten en kwaliteit van de scholen. Het onderwerp Onderwijskwaliteit staat op elke vergadering van de RvT geagendeerd. Jaarlijks wordt de GMR en de RvT in een gezamenlijke vergadering door de kwaliteitsmedewerker geïnformeerd hoe de scholen presteren ten opzichte van het onderzoekskader van de onderwijsinspectie. Daarnaast laat de RvT zich ook informeren via schoolbezoeken, bijeenkomsten met de GMR en stafmedewerkers. De GMR wordt betrokken als interne stakeholder en geeft advies of instemming op beleidsstukken die voor alle scholen gelden. Het bestuur brengt jaarlijks verslag uit van haar doelen en behaalde resultaten in het bestuurlijk jaarverslag. Gedurende het jaar worden de doelen tussentijds gemonitord via drie managementrapportages.



2.1.2 Doelen en resultaten

In het strategisch beleidsplan zijn de volgende doelen bepaald waarbij de kleur aangeeft hoe de voortgang richting het behalen van de doelstellingen in de scholen wordt gemonitord.

Uit de Kaderbrief: Onderwijswerk

Speerpunten	Doelen (kwaliteitscriteria)
Maatschappelijk verantwoordelijk zijn	1.1 Natuur en Duurzaamheid zijn op de scholen verweven in het leerplan, een groen schoolplein/speelbos en het maximaliseren van buitenonderwijs, bewustzijn en lef
	1.2 De scholen hebben per week twee/drie middagen vrije ruimte in het rooster. Daarin is ruimte voor speel- en beweegplezier (gym), onderzoeken & ontwerpen, kunst & cultuur, en talentontwikkeling in de breedste zin van het woord
Basiskwaliteit	2.1 De scholen realiseren eindopbrengsten die boven het gemiddelde liggen van wat van de leerlingpopulatie mag worden verwacht
	2.2 De scholen beschikken over een onderwijskundig concept en voldoen aan de standaarden en criteria van de Onderwijsinspectie
	2.3 De scholen realiseren veiligheidsbeleving bij leerlingen ten minste boven de benchmark in het basisonderwijs
Burgerschap	3.1 Alle scholen hebben doelgericht en rijk burgerschapsonderwijs en voldoen daarmee aan de wettelijke eisen
Digitale geletterdheid	4.1 Iedere school zorgt voor de ontwikkeling van digitale geletterdheid bij leerlingen zoals dit is opgenomen in de Monton- en SLO-leerlijn
	4.2 Iedere school beschikt over voldoende devices en applicaties voor een duurzaam en continu onderwijsleerproces

Maatschappelijk verantwoord zijn (1.1. en 1.2)

Om de doelen 1.1 en 1.2 na te streven is Monton een Expertgroep Duurzaamheid en Natuurinclusief onderwijs gestart. Hierin zijn inmiddels vijf scholen vertegenwoordigd inclusief een schoolleider als vertegenwoordiger vanuit het directieoverleg (DO) en iemand van het stafkantoor. De Expertgroep heeft een plan opgesteld en de volgende opdrachten geformuleerd:

1. Monton Curriculum aanvullen op het thema Duurzaamheid en Natuurinclusief onderwijs
2. Teams ondersteunen bij de implementatie

De Adviseur Onderwijskwaliteit volgt de Master- klimaatpsychologie en gedrag en onderzoekt hoe leerkrachten meer les kunnen geven binnen het thema Duurzaamheid. De Expertgroep wordt op de hoogte gehouden van de voortgang en geïnformeerd over de conclusies van het onderzoek. Zo is één van de uitkomsten dat er een Monton database komt in schooljaar 2026-2027 met daarin lessen op dit thema. Die database wordt gemaakt op de Google Drive van Monton en uiteindelijk beschikbaar gesteld voor alle leerkrachten. Naast lessen en materialen worden er ook interessante artikelen, conferenties en bijeenkomsten gedeeld. Voordat de lessen in de database komen bepaald de Expertgroep criteria waaraan lessen en materialen moeten voldoen. De Expertgroep komt vijf keer per jaar samen en staat tussentijds ook open voor leerkrachten die graag een keer willen aansluiten, op die manier zetten we een kenniscentrum op.

Basiskwaliteit (2.1, 2.2, 2.3)

Alle scholen werken middels een systeem van kwaliteitskaarten (opgezet als borgingsdocumenten), dan wel borgingskaarten. Hierin is het beleid en aanpak van de school beschreven op alle standaarden van het toezichtskader van de Inspectie. Door een gezamenlijke werkwijze is het ook gemakkelijker om inhoud met elkaar te delen en te leren van elkaar. Belangrijk onderdeel afgelopen schooljaar was dat scholen helder beschreven wanneer kaarten opgezet zijn en wanneer ze worden geëvalueerd. Daarnaast is het belangrijk welk doel men wil bereiken en wanneer. Dit was afgelopen schooljaar goed terug te zien in de kaarten.



Qua meetinstrument zijn de scholen van Monton overgestapt naar de vragenlijst van Vensters, daardoor zien de resultaten er anders uit dan afgelopen jaren en zijn minder te vergelijken met de scores van de jaren ervoor. De uitkomsten zijn besproken met het bestuur en waar nodig is actie op ondernomen.

Burgerschap (3.1)

Afgelopen schooljaar is er voor de tweede keer de Rovict meting afgenomen. Daarin is te zien dat er op alle onderdelen hoger gescoord is dan het jaar ervoor. Daaruit is de conclusie te trekken dat de onderdelen basiswaarden, attitude en vaardigheden goed aangeboden worden in het burgerschapsonderwijs. De scholen voldoen aan de wettelijke kaders en gebruiken elk een doelgericht burgerschapsplan dat jaarlijks wordt geëvalueerd.

Digitale Geletterdheid (4.1 en 4.2)

In het verslagjaar 2025 heeft Stichting Monton belangrijke stappen gezet in het toekomstbestendig maken van het onderwijs door de versnelde ontwikkeling van een eigen leerlijn Digitale Geletterdheid. In lijn met de herziene SLO-kerndoelen en de specifieke Montessori-visie, is toegewerkt naar een curriculum dat leerlingen toerust met de noodzakelijke vaardigheden om regie te voeren over digitale technologie.

Versnelling door Collectief Eigenaarschap

Kenmerkend voor de gekozen aanpak is de nauwe samenwerking tussen de negen scholen. Door de expertise over de verschillende kerndoelen – variërend van digitale systemen en programmeren tot AI en veiligheid – te verdelen over de scholen, is het ontwikkelproces aanzienlijk versneld. Deze methode heeft niet alleen geleid tot een tijdswinst van minimaal een jaar, maar heeft tevens gezorgd voor een breed draagvlak en gedeeld eigenaarschap.

Resultaten en Vooruitblik

De Monton-leerlijn Digitale Geletterdheid is vastgesteld door de ICT-coördinatoren, CvB en het DO. De focus voor de komende periode verschuift hiermee van ontwikkeling naar de daadwerkelijke implementatie en borging.

Devices

Om de continuïteit van het onderwijsleerproces te garanderen, heeft de jaarlijkse minicompetitie voor hardware in 2025 wederom plaatsgevonden. Op basis van de behoeften uit de individuele meerjaren ICT-plannen (MJIP) zijn de percelen als volgt gegund: HCS voor de digitale schoolborden en Cloudwise voor de monitoren, Windows-computers en Chromebooks. Door deze centrale inkoop op basis van de scholenplannen borgen we dat elke school beschikt over de juiste devices.

Toekomstige ontwikkelingen

Het is de ambitie van Monton om de uitwerking van de leerlijnen Taal, Rekenen, Burgerschap, Digitale Geletterdheid en Duurzaamheid om te zetten in kader voor een schooleigen curriculum.

2.1.3 Realisatie van Onderwijsbeleid

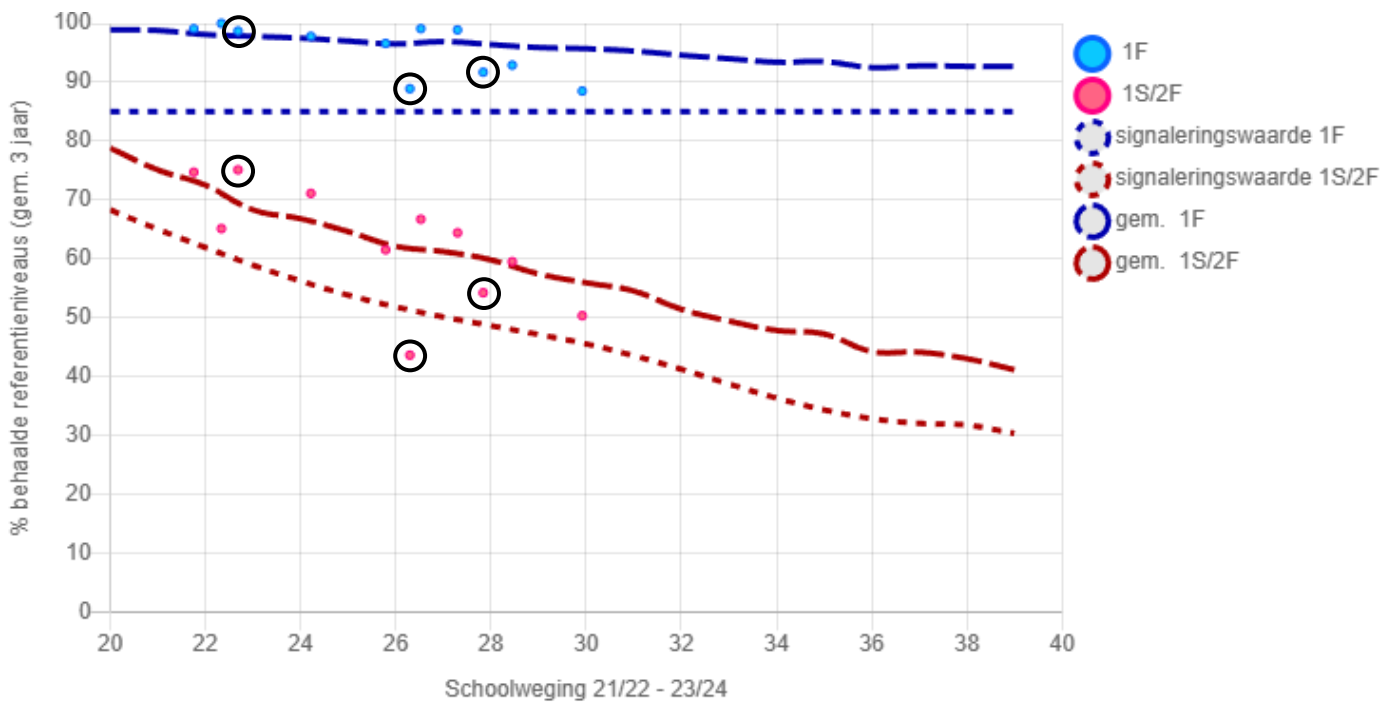
Eindresultaten aan de hand van streefniveaus

Het schema hieronder geeft de resultaten weer van de eindtoetsen van het schooljaar 2024-2025, met daaronder de analyse. Hoe lager de schoolweging (20-40) hoe hoger als school gescoord moet worden. Het niveau 1F (blauw) staat voor het fundamenteel niveau. Dat kan worden gezien als het basisniveau. Het niveau 1S/2F (rood) staat voor het streefniveau. Grofweg kan gezegd worden dat 1S/2F staat voor een doorstroomniveau vanaf havo.

De lijn met streepjes staat voor de gemiddelde score van de scholen naar 'schoolweging'. De stippellijn geeft de signaleringswaarde aan die door de inspectie als norm wordt gebruikt. Komt een school daaronder dan volgt een kwaliteitsonderzoek. Monton heeft als eigen norm dat de scholen boven de gemiddelde score uitkomen en is trots op het feit dat de ontwikkeling van de scholen ook voor het streefniveau die kant op gaat.



De afbeelding hieronder laat de behaalde referentieniveau's zien voor 1F en 1S/2F en hoe scholen van Monton scores ten opzicht van het landelijk gemiddelde. Te zien is dat voor 1F, acht van de acht (LEF staat niet in deze resultaten) scholen op of boven het gemiddelde 1F niveau zitten. 1S/2F geeft een iets ander beeld. Monton heeft geen scholen die onder de signaleringswaarde scoren. Alle scholen scoren boven de signaleringswaarde waarvan 5 ook op of boven het gemiddelde zitten. (In de grafiek zijn de 3 nieuwe scholen die vanaf 2026 zijn aangesloten bij Monton toegevoegd en omcirkeld)



NB het onderschrift bij de in ParnasSys gegenereerde tabel zorgt voor verwarring. Het verwijst naar de scores over 19/20 en 21/22 die samen met de scores over 22/23 worden gebruikt voor de berekening van het driejaargemiddelde.

Na een heel jaar implementeren van het IEP toetsysteem is na advies van het IB-netwerk besloten om in schooljaar 2024-2025 Monton-normen te stellen. Oftewel, wat is de verwachte score van een groep, betekent dat groei en komt dat overeen met het beeld dat leerkrachten en IB/KC heeft.

Aan het einde van het schooljaar 2024-2025 is geconcludeerd dat het behalen van de normen steeds beter gaat en dat er steeds meer zicht is op de betekenis van de deze scores door diepere analyses. Daarnaast is er ook te zien dat op schoolniveau goed geanalyseerd wordt en dat leerkrachten en IB/KC over het algemeen goed zicht op de ontwikkeling hebben van de leerlingen. Hieronder een korte samenvatting van de vakgebieden van afgelopen schooljaar.

Rekenen en wiskunde

Over het algemeen is er groei te zien, met uitzondering van een aantal groepen. Scholen hebben goed in beeld wat de effecten zijn van de ingezette aanpak. Hierbij een greep uit de schoolrapportages: het oefenprogramma Rekensprint is extra ingezet. Alle scholen hebben goed in beeld wie de sterke leerlingen zijn en welke leerlingen nog extra ondersteuning nodig hebben.

Begrijpend lezen

Als we kijken naar onze leerlingpopulatie kan er al een paar jaar geconcludeerd worden dat de leerlingen goede lezers zijn. Dit is terug te zien in de resultaten waarbij leerlingen over het algemeen hoge resultaten behalen, ook op de Doorstroomtoets. Hierbij een greep uit de schoolrapportages: Op schoolniveau is bijvoorbeeld nieuw aanbod



ingezet dat passender is voor de verschillen in de klas. Een ander voorbeeld is dat Close reading wordt ingezet. Daarnaast wordt extra aanbod ingezet waar nodig voor klassen en individuele leerlingen.

Op verschillende scholen zijn meer NT2 leerlingen gestart in de onderbouw. Scholen zijn zich daar bewust van en zetten daar op in.

Spelling

De afgelopen jaren lag de focus op spelling en dat is langzaamaan terug te zien in de resultaten. De groei bij spelling zet door. Bij de leerlingen van Monton is nog meer groei mogelijk daarom blijft het aan aandachtspunt. Spelling is ook komend jaar een agendapunt binnen het IB/KC netwerk.

Onderwijs aan nieuwkomers en internationalisering

Te zien is dat er meer leerlingen met NT2 binnenkomen en dat betekent dat hier meer op geacteerd gaat worden. De analyse van de leerlingpopulatie krijgt een nog prominentere rol aan het begin van het schooljaar om helder te krijgen hoe de populatie eruitziet voor dat schooljaar en welke ondersteuning er mogelijk georganiseerd moet worden. Dit onderwerp komt jaarlijks terug op het IB/KC netwerk, vooral om elkaar te ondersteunen en kennis te delen. Twee docenten van de Stichting hebben de opleiding Nieuwkomers Specialist gevolgd bij de Taalschool Utrecht. Zij dragen hun kennis over aan collega's in de stichting door een presentatie in het IB/KC netwerk en een digitale meeting op ons leerplein. Tevens zijn zij inzetbaar voor praktische ondersteuning op de andere Montonscholen met een hulpvraag rondom nieuwkomers. De gewenste werkwijze en afspraken hierover zijn vastgelegd in een kwaliteitskaart nieuwkomers op schoolniveau.

Interne bestuurlijke audits

In 2025 heeft de interne auditscommissie kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd bij drie scholen, te weten LEF, Arcade en Nieuwerkerk. Uit deze audits zijn geen kwaliteitsrisico's naar boven gekomen. De adviezen en verbeteropdracht die uit de uitkomsten van de audits zijn gekomen zijn opgenomen in de systematiek en monitorgesprekken en bestuursgesprekken over de managementrapportages.

Oordelen en adviezen van de Onderwijsinspectie

In oktober 2025 is een voortgangsgesprek geweest met de contactinspecteur. Tijdens dit gesprek zijn onderwijskwaliteit, HR, Financiën en ICT doorgenomen. Per schooljaar wordt gekeken waar de scholen nog ondersteuning nodig hebben vanuit Stafkantoor.

In schooljaar 2024-2025 kwam geen enkele school van Monton naar boven uit de risico-analyse van de Inspectie. Hierdoor kon een verdiepend beeld gegeven worden en dit gaf de Inspectie meer context achter de getallen.

2.1.4 Sociale Veiligheid

Het creëren van een sociaal veilige omgeving is enerzijds een belangrijke voorwaarde voor het leren en ontwikkelen van kinderen en anderzijds voor het functioneren van medewerkers. Het is tegelijk een dynamisch vraagstuk op elke plek in de samenleving waar mensen elkaar ontmoeten. Dus ook in een school. Elk kind, elke ouder, elke medewerker moet zich veilig kunnen voelen op school. Veiligheid bespreken, bespreekbaar maken en verbeteren is waar beleid ten aanzien van sociale veiligheid op is gericht.

Jaarlijks wordt een enquête sociale veiligheid uitgezet bij leerlingen. De uitkomsten van deze enquête worden in de bestuursgesprekken (marap) besproken en waar nodig worden daar acties aan gekoppeld. In het kopje basiskwaliteit zijn de resultaten daarvan te lezen.

De insteek van het bestuur blijft dat, ondanks dat je tevreden kunt zijn over de uitkomsten, er altijd punten zijn waaraan gewerkt moet worden. Daarom blijft de uitkomst van de scores onderdeel van de maandrapportages en de monitorgesprekken op de scholen.



Beleid

Ten aanzien van de sociale veiligheid zijn op het niveau van de scholenorganisatie verschillende beleidskaders vastgelegd:

- Meldcode huiselijk geweld;
- Klachtenregeling;
- Ongewenste omgangsvormen;
- Klokkenluidersregeling.



Elke school heeft aanvullend op deze richtlijnen van de stichting een eigen veiligheidsbeleid waarin lokale afspraken zijn vastgelegd. Deze zijn te vinden op de websites van de scholen.

Betrokken functionarissen

Op het stafbureau is sturing en toezicht op de sociale veiligheid belegd bij de bestuurder, de bestuursondersteuner en adviseur onderwijskwaliteit. Hiermee wordt recht gedaan aan het soms vertrouwelijke karakter van meldingen. Extern, zijn betrokken, een team van externe vertrouwenspersonen (CED-Groep) en de functionaris gegevensbescherming (Privacy Helder).

Evaluatie digitale veiligheid

De Functionaris gegevensbescherming heeft een jaarverslag opgesteld en besproken met het bestuur. Er is een bestuursreactie geschreven die wordt besproken met de GMR en de RvT. In het jaarverslag wordt de volgende zaken meegewogen: de recente landelijke ontwikkelingen ten aanzien van AVG, de beleidsontwikkelingen van Monton en de voortgang van de invoering van het Normenkader, de uitkomst van audits die de FG uitvoert op scholen en de meldingen van datalekken. Het aantal datalekken is vier in het verslagjaar. Daarnaast zijn ook vier incidenten gemeld. Twee datalekken zijn door Monton gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) zonder dat daarop verdere actie nodig bleek.

2.1.5 Additionele Onderwijsmiddelen

De Rijksfinanciering in de lumpsum en een brede waaier aan additionele onderwijsmiddelen worden in deze paragraaf in kaart gebracht. Deze additionele middelen worden ingezet om de strategische doelen van de totale stichting te realiseren. Op een wijze waardoor zij deel uitmaken van een integrale benadering en de verantwoording over de inzet van middelen op diverse manieren is ingericht.

Passend Onderwijs

De kaders voor de doelen van Passend Onderwijs worden vastgesteld in overleg met andere schoolbesturen. Het schoolbudget is volledig beschikbaar voor een school binnen het samenwerkingsverband.

Naam School	Samenwerkingsverband	Financiële middelen
Montessorischool Nieuwerkerk a/d IJssel	SWV Aan den IJssel	€ 38.256
Montessorischool Pallas Athene, Amersfoort	SWV De Eem	€ 40.360
Montessorischool Loenersloot	SWV Passenderwijs	€ 11.988
Montessorischool De Vleugel, Nieuwegein	SWV Profi Pendi	€ 36.660
Montessorischool Het Mozaïek, Maarssen	SWV Passenderwijs	€ 31.032
Montessorischool Rhenen	SWV Rijn & Gelderse Vallei	€ 10.477
Montessorischool Maassluis	SWV Onderwijs dat Past	€ 20.862
Montessorischool Arcade, Utrecht	SWV Utrecht PO	€ 46.170
Montessorischool Kind Centrum LEF, Utrecht	SWV Utrecht PO	€ 10.935



In de onderstaande tabel wordt de inzet voor basisondersteuning en arrangementen weergegeven die door de samenwerkingsverbanden worden toegekend en gericht zijn op specifieke leerlingen/klassen. De aanpak van deze arrangementen wordt in overleg tussen school en samenwerkingsverband vastgesteld. In 2025 zijn de middelen voor basisondersteuning direct ingezet voor formatie binnen de scholen om daarmee te kunnen voldoen aan de zorgstructuur als aanvulling op de lumpsum.

Realisatie cumulatief dec-2025	
3.1 - Rijksbijdragen	283.202
3.5 - Overige baten	9.680
3 - Baten	292.882
4.1 - Personeelslasten	284.722
4.4 - Overige lasten	8.159
4 - Lasten	292.882
1 - Resultaat	0

Monton verantwoordt jaarlijks aan de Samenwerkingsverbanden hoe de middelen en mensen zijn ingezet en of de doelen zijn gehaald. Daarbij is ook de realisatie van de doelen aan de orde. Scholen en staf stemmen af dat het schoolondersteuningsplan van de scholen tweejaarlijks wordt geüpdatet en aansluit bij het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband.

Nationaal Programma Onderwijs

Naar aanleiding van de schoolsluiting tijdens de corona uitbraak heeft de rijksoverheid middelen beschikbaar gesteld voor het inhalen van eventuele achterstanden. Deze middelen zijn -met goedkeuring van de MR- bestemd aan extra activiteiten en verwerkt in Mijnschoolplan. De scholen hebben de interventies gekozen en uitgevoerd zoals deze zijn opgenomen in de menukaart van de rijksoverheid. De middelen zijn niet bovenschools ingezet.

Hieronder is een overzicht opgenomen over de uitputting van de NPO-middelen in 2025 en het resterende bedrag dat open staat. De scholen gaan deze middelen in de komende jaren nog inzetten.

Werkelijk uitgegeven 2025		
05VO0	Pallas	€ 53.423,35
15QM1	Vleugel	€ 37.586,42
01VR	Nieuwerkerk	€ 41.400,00
23CT0	Rhenen	€ 41.996,60
27PN	Arcade	€ 4.804,17
	Resterend voor 2026	15.096,57



Subsidie Basisvaardigheden

In 2025 heeft hebben zes scholen gebruik gemaakt van de subsidie basisvaardigheden. Cummulatief gaat het om een bedrag van €222.185. Zo'n 80% van de middelen wordt ingezet voor personeel. Circa 20% overige lasten.

	Realisatie cumulatief dec-2025
3.1.2 - Overige subsidies OCW	223.640
3.1 - Rijksbijdragen	223.640
3 - Baten	223.640
4.1.1 - Lonen en salarissen	148.693
4.1.2 - Overige personele lasten	30.792
4.1 - Personeelslasten	179.484
4.4.2 - Inventaris en apparatuur	42.700
4.4 - Overige lasten	42.700
4 - Lasten	222.185
1 - Resultaat	1.455

De medezeggenschapsorganen van de scholen die de middelen hebben ontvangen, hebben ingestemd met een aanpak van een gezamenlijke regie zodat de meerwaarde voor de betrokken scholen zou toenemen en ook andere scholen van Monton profijt hebben bij de aanpak. Gezamenlijk zijn de volgende duurzame doelen gesteld:

- Ontwikkelen van een Monton-instructiemodel: basisaanpak voor alle scholen.
- Ontwikkelen van een Monton basisaanpak van leerstof aanbod en zicht op ontwikkeling.
- Ontwikkelen van een werkwijze om scholen binnen de stichting te ondersteunen in verbetertrajecten.

2.2 Personeel & professionalisering

2.2.1 Doelen en resultaten

In het strategisch beleidsplan zijn de volgende doelen bepaald waarbij de kleur aangeeft wat Monton in de scholen wil waarnemen in de ontwikkeling naar het behalen van deze doelen.

Uit de kaderbrief: Mensenwerk

Speerpunten	Doelen (kwaliteitscriteria)
Eigen regie over leven en leren	<p>5.1 Medewerkers ervaren de professionele ruimte en verantwoordelijkheid om goed onderwijs te geven</p> <p>5.2 Medewerkers hebben inzicht in hun kwaliteiten en ontwikkelpunten en nemen hier eigen regie</p> <p>5.3 Leerlingen leren met plezier, passie en bewustzijn en tonen zich daarin in toenemende mate zelfstandig</p>
Binden en boeien	<p>6.1 Iedere school organiseert concrete activiteiten om de betrokkenheid van medewerkers, ouders en leerlingen te vergroten</p> <p>6.2 De stichting en de scholen organiseren in samenhang de werving, selectie, recruitment en onboarding van nieuwe medewerkers</p> <p>6.3 We zorgen voor voldoende medewerkers om de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs te borgen</p>
Leiderschap	<p>7.1 Leidinggevenden zorgen voor een lerende cultuur binnen onze onderwijsorganisatie</p> <p>7.2 Leidinggevenden hebben zicht op de fase waarin medewerkers zich in hun loopbaan bevinden, kennen hun loopbaanperspectief en ondersteunen professionele groei</p> <p>7.3 Leidinggevenden hebben zicht op de talenten van medewerkers en zetten die in voor de kwaliteit van het onderwijs</p>



[Eigen regie over leven en leren \(5.1, 5.2 en 5.3\)](#)

Het is van belang dat de medewerkers hun eigen sterke punten herkennen en gebruiken. Op deze manier zorgt een medewerker ervoor dat het werk leuker is en de werkdruk goed vol te houden is. Daarnaast is het van belang dat Monton en de scholen de ruimte geven aan de medewerkers om hun eigen sterke punten in te zetten. Als laatste is het belangrijk dat de kinderen op hun plek zitten en dat ook zij eigen regie over leven en leren kunnen pakken.

Er wordt veel verantwoordelijkheid gegeven aan medewerkers om hun onderwijs op een eigen manier vorm te geven. Er zijn leerteams die zelf aangeven op welke onderwerpen ze zich willen verdiepen en expertteams die zich bezig houden met het ontwikkelen en/of verbeteren van kwaliteitskaarten. Op stichtingsniveau werkt Monton vanuit het directeurenoverleg met expertgroepen die gelinkt zijn aan de speerpunten vanuit het koersplan. In deze expertgroepen sluiten collega's uit de scholen aan passend bij hun talent, wens tot groei en expertise.

Er zijn studiedagen waarin talenten worden besproken en met het team worden gedeeld. Het Monton festival van 2025 stond in het teken van inspiratie, ontmoeten en spel. 'Ga op avontuur' past precies bij de Montessorivisie van Monton; samen met het kind op zoek naar waar de ontwikkeling verder mag bloeien. Tijdens het festival ontdekten de medewerkers dat er meer wegen zijn die tot leren leiden, van rekenspel-workshops tot creatieve samenwerkingen.

In 2023 heeft Monton een nieuw strategisch HR-beleid vastgesteld en geïmplementeerd. Het versterken van HR-beleid op scholen zelf en binnen Monton als geheel is een van de doelen die zijn gesteld als scholenorganisatie. Dat is gedaan in de wetenschap dat op deze manier wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van mensen en de kwaliteit van het onderwijs.

De directeur voert ontwikkelgesprekken met de medewerker, waarbij de medewerker een leidende rol heeft. Tijdens het gesprek worden kwaliteiten en ontwikkelpunten besproken, waarna een plan wordt opgesteld. Schooljaar 2023-2024 is het eerste jaar geweest dat de nieuwe gesprekscyclus is gehanteerd. Begin schooljaar 2024-2025 is de gesprekscyclus positief geëvalueerd in het directeurenoverleg, halverwege schooljaar 2025 heeft de werkgroep Personeel het format doorontwikkeld zodat het voor zowel medewerkers als directeuren een prettig format is om het gesprek mee te voeren.

Tijdens de schoolbezoeken door adviseurs en het bestuur is zichtbaar dat kinderen met plezier leren en graag op school zijn. Op alle scholen wordt gewerkt met een portfolio van leerlingen.

[Binden en boeien \(6.1, 6.2 en 6.3\)](#)

Het is essentieel om medewerkers voldoende aandacht te geven. Dit betekent hen goed kennen, maximaal aansluiten bij de eigen drijfveren en talenten en ook duidelijk laten merken dat ze gezien en gewaardeerd worden. Dit is allemaal nog uitdagender in deze krappe arbeidsmarkt, omdat de medewerkers makkelijk kunnen overstappen naar een andere werkgever. Goed werkgeverschap voor alle medewerkers betekent ook het professioneel organiseren van de backoffice. Jaarlijks worden de werkprocessen in de salaris- en personeelsadministratie geëvalueerd en wordt het handboek personeel aangepast.

De werving van nieuwe leerkrachten organiseert de directeur gezamenlijk met het stafbureau. Daarvoor is in de afgelopen jaren steeds meer ondersteuning ingezet voor de scholen. Onder de titel *Binden en Boeien* worden verschillende digitale campagnes georganiseerd om het arbeidsmarktprofiel van Monton te versterken en de kwaliteit en impact van werving te vergroten. Daarnaast worden er voor de nieuwe collega's onboarding momenten georganiseerd zodat er snel een beeld van- en verbinding met de organisatie ontstaat.

Een belangrijke factor bij het vinden van nieuw personeel is het contact met de pabo's en het realiseren van voldoende stagiairs voor de scholen. De stichting neemt deel aan het netwerk van Opleidingscholen van de



Hogeschool Utrecht en treedt daar mede namens twee andere Montessori besturen op als penvoerder. Vanaf 2024 is de stichting in gesprek met de Hogeschool Rotterdam, om daar ook te zorgen voor een betere samenwerking en toe te treden tot een opleidingsschool.

Om het zittende personeel te binden, zijn in 2024 de secundaire arbeidsvoorwaarden uitgebreid met bedrijfsfitness en verruiming van de fietsplanregeling.

In 2025 zijn opnieuw veel stagiaires (collega's in opleiding) verbonden aan Monton-scholen en samenwerkende besturen. We vinden het belangrijk onze toekomstige collega's goed te kunnen begeleiden in de praktijk. Dat vraagt een opleidingsstructuur binnen de scholen waarin de praktijkbegeleiders in de klas, maar ook de schoolopleiders goed geschoold worden in deze rol en taak. Hiervoor werken we nauw samen met de opleidingsscholen en worden middelen vanuit de onderwijsregio ingezet. Daarnaast mede-organiseert Monton vanuit het Montessori kennisnetwerk Midden Nederland, de Marnix en Hogeschool Utrecht, tweemaal per jaar een banenmarkt voor studenten om meer bekendheid te genereren voor montessorionderwijs. Hierbij worden meerdere scholen in de regio uitgenodigd. Bij iedere markt neemt het aantal geïnteresseerde studenten toe. Door het contact met de pabo's versterkt Monton de zichtbaarheid van het montessorionderwijs als een aantrekkelijke keuze voor studenten, bijvoorbeeld door deelname aan open dagen en het geven van gastlessen.

Monton slaagt er goed in om planbare vacatures te vervullen. In het afgelopen jaar zijn hier minder zorgen over dan voorheen. Sommige scholen ervaren een grote aantrekkingskracht op leerkrachten. De krapte op de arbeidsmarkt is vooral merkbaar bij tijdelijke vervanging; soms wordt hiervoor geen oplossing gevonden. Op verzoek van de scholen publiceert Monton vacatures op Intranet, de eigen website, Social media en andere wervingskanalen. Scholen worden waar ze dat wensen ondersteund in het opstellen van de vacaturetekst. Ook is er aandacht voor het maken van videocontent bij vacatures; enkele video's zijn gemaakt door stafmedewerkers.

Monton is wekelijks actief op Social media, met name Instagram en LinkedIn. De scholen proberen ook minimaal één keer per week content te plaatsen. Op stichtingsniveau blijven er op Instagram en LinkedIn gestaag volgers bijkomen.

Voor nieuwe medewerkers en directeuren is er, net als in 2024, een onboarding uitgevoerd in 2025. Dit wordt door de nieuwe medewerkers goed en positief ervaren. Inbreng van zowel directeuren als nieuwe medewerkers wordt verwerkt in het onboarding traject voor volgend schooljaar, met als doel dit verder te optimaliseren. Daarnaast is er een adviseur Professionalisering toegevoegd aan het stafbureau die zich bezighoudt met deelname in Opleidingsscholen en Regionale Samenwerkingsverbanden (RAP's) en Onderwijsregio's van de Monton-scholen. Er zijn, in het verslagjaar, gesprekken gevoerd met de Hogeschool Utrecht en Hogeschool Rotterdam met als doel om meer stagiaires te werven voor alle scholen. Ook willen we met deze gesprekken bevorderen dat Montessori meer aandacht krijgt in het reguliere programma van de pabo's. Beide hogescholen zijn tevens onze partner in het verzorgen van benodigde Montessori nascholing. Nodig voor het op peil houden van de Montessori bekwaamheid van de teams in de scholen.

De uitstroom wordt gemonitord door de HR-Adviseur via exitgesprekken. Hieruit zijn in 2025 geen alarmerende situaties naar voren gekomen.

[Leiderschap \(7.1, 7.2 en 7.3\)](#)

Leiderschap is belangrijk voor goed onderwijs en goed functionerende medewerkers. Directeuren geven het voorbeeld. Het stevig verankeren van leiderschap is belangrijk, zodat teams samenwerken aan kwaliteit en blijven verbeteren. Collegiale consultatie wordt steeds gebruikelijker op Monton-scholen. Teams die dit systematisch toepassen, hebben een sterke kwaliteitscultuur.



Dit wordt ook teruggezien in de aanpak van werkgroepen en leergroepen die werken aan onderwijsontwikkeling. Op stichtingsniveau wordt gewerkt met expertgroepen om gezamenlijk onderwijsontwikkeling vorm te geven. Binnen deze expertgroepen wordt kennis gedeeld en worden deze collega's op vraag ingezet op de Montonscholen in hun expertrol. Voorbeeld van kennisdeling is het ontwikkelen van de Monton basis leerdoelenlijn voor de basisvaardigheden. Dit biedt een basis voor een schooleigen curriculum. De Monton leerlijn wordt ontwikkeld door de experts van de scholen die hier al veel ervaring mee hebben en tevens getoetst aan referentienivo's en de nieuwe kerndoelen.

Het lezen van vakliteratuur schiet er vaak bij in door de drukte. Daarom wordt vakliteratuur besproken in directeuren overleggen, en delen directeuren in een appgroep leestips en relevante podcasts.

De directeuren hanteren de gesprekkencyclus, waarin het ontwikkelgesprek, mobiliteitsformulier en de vlootstouw centraal staan. Hiermee wordt per medewerker goed en duidelijk inzichtelijk waar iemand staat, wat de wensen zijn en wat er bijvoorbeeld nog nodig is om verder te komen. De directeuren pakken een coachende rol om de medewerker te ondersteunen in hun professionele groei. Daarnaast zorgen de directeuren ervoor dat er een scholingsplan is, zodat medewerkers hier gebruik van kunnen maken. De scholingsplannen van de Montonscholen worden gebruikt om een gezamenlijk stichtings professionaliseringsaanbod te organiseren. Deze scholing wordt via ons leerplein aangeboden aan alle collega's ; denk bv aan gezamenlijke materiaal oefen middagen of experts die een webinar geven.

De talenten van medewerkers zijn nog niet voldoende in beeld bij de directeuren. De persoonlijke talenten worden hierdoor nog niet optimaal benut. Het doel van Monton is medewerkers te behouden bij de stichting en bijvoorbeeld ook uit te dagen tot mobiliteit tussen scholen vanuit het perspectief van persoonlijke ontwikkeling, vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs op alle scholen. De mobiliteitswensen zijn zoals elk jaar in kaart gebracht. In 2025 is er een directeur gewisseld van school en heeft daarna een andere directeur ingewerkt om het over te nemen. Tevens is op een andere school een directeur gestart vanuit een leraarfunctie.

Personeelsplanning

De strategische personeelsplanning is vastgelegd in het bestuursformatieplan (BFP), dat jaarlijks wordt bijgesteld en geactualiseerd. De evaluatie heeft in februari 2025 plaatsgevonden in dialoog met de directeuren en met de personeelsgeleding van de GMR. Het bijgestelde BFP wordt ter instemming voorgelegd aan de GMR-P, voor advies aan het directeurenoverleg en ter informatie aan de RvT.

In het BFP worden de volgende kaders gesteld ten aanzien van het personeelsbeleid:

1. de leerlingaantallen en leerling prognoses voor het komend schooljaar;
2. de vastgestelde meerjarenbegroting van Monton;
3. de geldende afspraken uit de Collectieve Arbeidsovereenkomst voor de Sector Primair Onderwijs;
4. de uitgangspunten van de verdeling van de formatie aan de hand van een referentiemodel gekoppeld aan onze onderwijskwaliteitsvisie.

De allocatie van personeel wordt gedaan op basis van de actuele leerlingaantallen. Dat wil zeggen op basis van T=0 in plaats van T=1, zoals de Rijksfinanciering wordt toegedeeld. Monton heeft een vertaling gemaakt van de basisformatie-toedeling per school op basis van een ratio van leerlingen ten opzichte van personeel, waarmee de basiskwaliteit geborgd wordt. Er is bescheiden formatieve ruimte aan het bestuur om toe te kennen aan scholen die met specifieke kwaliteitsvraagstukken kampen. Monton slaagt erin binnen de krapte die er is de formatieomvang binnen de gestelde grenzen te houden en de beleidsruimte te benutten voor scholen waarvoor dat nodig is.



Verzuim en verzuimmanagement

Het vergroten van de aantrekkelijkheid van het werken in het onderwijs kan alleen als dat gezamenlijk gebeurt. Dat betekent dat het bestuur zowel op stichtingsniveau als op het niveau van de scholen nauw is betrokken bij medewerkers, ook in het geval van verzuim. Een aantal jaar geleden is Monton overgegaan op eigen regie op verzuim en is sinds schooljaar 2023-2024 een samenwerking aangegaan met een nieuwe bedrijfsarts en arbeidsdeskundige. HR werkt sinds begin 2024 intensief samen met de arbeidsdeskundige, heeft tweewekelijks contact met de bedrijfsarts en dat werpt zijn vruchten af. Waar in 2023 het verzuimpercentage behoorlijk hoog lag, is in 2024 het verzuimpercentage met 2,5% gezakt en onder de 5% terechtgekomen. In 2025 is het verzuimpercentage zelfs onder 4% gekomen. Het terugbrengen van het langdurig verzuim is gerealiseerd door uitstroom naar de WIA, door een goede samenwerking tussen de directeur en de HR adviseur en de begeleiding van de directeur bij zieke medewerkers. De daling van de meldingsfrequentie duidt op een sterke betrokkenheid van personeel bij de scholen en het versterken van de eigen regie op het voorkomen van verzuim door de directeuren. Dit is terug te zien in de daling van vervaging van leraren.

Jaar	2022	2023	2024	2025
Verzuimpercentage	8,46%	7,42%	4,91%	3,97%
Meldingsfrequentie	1,45	0,87	0,94	0,91

Uitkeringen na ontslag

In 2025 is er een bedrag van € 9.379,16 uitbetaald aan werkloosheidsuitkering. Daarnaast is er in 2025 een bedrag van €10.399,55 uitbetaald aan Transitievergoedingen. Om de werkloosheidskosten in de toekomst het meest effectief te voorkomen, zetten we in op scholingsbeleid en loopbaanbegeleiding. Het scholingsbeleid kent als speerpunt de kwaliteitsverbetering van het onderwijs en het professioneel handelen van medewerkers.

Monton is aangesloten bij Transvita, een collectieve organisatie van schoolbesturen die loopbaancoaching, outplacement, lerarenpools faciliteert. De organisatie zet zich actief in om trajecten van werk naar werk te begeleiden.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2025 is een bedrag van €97.045 ontvangen voor extra begeleiding van starters en schoolleiders. Deze middelen worden ingezet voor de gedeeltelijke bekostiging van de scholingsplannen, zoals deze op schoolniveau worden opgesteld en worden voorgelegd aan de medezeggenschapsraden. Schoolleiders en startende leraren volgen passende Montessori nascholing om goed inzetbaar te zijn op de scholen en goed uitvoering te kunnen geven aan het Montessori gedachtegoed. Dit geldt voor de startende collega's op basisbekwaam niveau en voor collega's die verder willen scholen op vakbekwaam niveau. Vanuit de scholingsplannen die op schoolniveau worden gemaakt, wordt een stichtingsbreed scholingsaanbod aangeboden. Leren van en met elkaar vinden we belangrijk binnen de scholen maar ook tussen de scholen. Het aanbod wordt gedeeld op het leerplein van Monton's intranet. Dit is beschikbaar voor alle collega's van Monton. In 4 expertgroepen wordt stichtingsbreed gewerkt aan de speerpunten vanuit het koersplan van Monton. In de expertgroepen nemen collega's uit verschillende scholen deel, passend bij hun talent en expertise.



Tijdigheid Verklaringen Omtrent Gedrag

Nieuwe VOG in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG's niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	47	9	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	8		

Het was voor Monton niet nodig om de accountant een additionele opdracht te geven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol 2025 inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren. Monton hanteert het beleid dat een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) moet zijn verkregen voordat een dienstverband start. In 2025 zijn er 47 medewerkers met een VOG die op moment van starten aanwezig waren. De overige medewerkers zijn te laat, doordat de administratieve afhandeling soms wat langzamer is dan de noodzaak om een leerkracht voor de groep te hebben.

Onderwijsregio's

De tekorten op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat Monton blijvend hoge aandacht heeft voor werving, selectie, professionalisering en talent-management. Dat is zowel een taak van het stafbureau als van de directeuren. Onderdeel van de strategie is het versterken van het arbeidsmarktprofiel van de stichting. Het strategisch HR beleid is een van de kernpunten van het strategisch beleid van Monton 2023-2027.

De Rijksoverheid heeft ervoor gekozen een landelijk dekkend netwerk (Onderwijsregio's) te realiseren voor de aanpak van personeelstekorten. Monton kiest ervoor zich aan te sluiten bij deze landelijke ontwikkeling. Zo sluit Monton aan bij de Onderwijsregio Utrecht Stad, Midden Nederland, het Groene Hart en Haaglanden. Het is nog niet te overzien wat de inhoudelijke meerwaarde is die de onderwijsregio's bieden behalve de noodzakelijke link naar arbeidsmarkt subsidies.

Door de overdracht aan Monton met twee nieuwe scholen in onderwijsregio Haaglanden en één school in onderwijsregio Groene Hart is in deze regio's meer participatie gewenst. De opgedane kennis door het kennisnetwerk Montessorischolen vanuit OR Midden Nederland en Utrecht Leert wordt waar mogelijk ook in de andere onderwijsregio's ingezet. De contacten met hogescholen in Rotterdam, Den Haag en Leiden worden uitgebreid. Mede als gevolg van de overdracht van de nieuwe scholen is eind 2025 een staffunctionaris Professionalisering aangesteld. Deze staffunctionaris onderhoudt de contacten met de onderwijsregio's en de samenhang van diverse professionaliseringsactiviteiten.

Monton heeft een samenwerking met Stichting Onderwijsambassadeurs. Deze stichting koppelt vrijwilligers aan scholen met een tweeledig doel. Enerzijds het verzorgen van extra handen in de scholen, anderzijds het interesseren van de vrijwilligers voor het vak van leerkracht. Kennismaking met het onderwijs via deze weg laat zien dat de overstap naar het onderwijs als zij-instromer gemaakt wordt.

Vanuit de doelstellingen van de onderwijsregio's is door het kennisnetwerk Montessorischolen Midden Nederland een aanvraag gedaan voor middelen ter versterking van het kennisnetwerk van Montessorischolen in MN. Er is door onderwijs regio Midden Nederland een toekenning gedaan waarmee in 2026 het bestaande kennisnetwerk kan worden vergroot en versterkt. Doelstellingen hier zijn het verstevigen van de arbeidsmarktpositie van de Montessorischolen in deze regio en tevens het 100% samen opleiden. Vanuit bovengenoemde thema aanvraag is o.a. de samenwerking tussen de HU en Marnix academie betreffende het opleiden van toekomstige Montessori leerkrachten versterkt. Tevens is er een verkenning gaande (o.a. met de vrije scholen) voor het aanbieden van een minor vernieuwingsonderwijs die toegankelijk is voor studenten van zowel Marnix als HU.



2.2.2 Strategisch personeelsbeleid en professionalisering

Vanaf augustus 2025 is strategisch personeelsbeleid en professionalisering belegd bij de adviseur professionalisering. Werkzaamheden van de adviseur professionalisering bewegen zich tussen de kwaliteitsmedewerker en HR functionaris.

Banenafspraken

Over dit thema, aangewezen door de Minister van OCW, moeten schoolbesturen zich op grond van de Regeling jaarverslag artikel 4 lid 6 nader verantwoorden.

De banenafpraak (2013) is een afspraak tussen kabinet en sociale partners om meer werkplekken te creëren voor mensen met een beperking. Op dit moment heeft Monton geen beleid op dit gebied en zijn er in 2025 geen acties ondernomen ten aanzien van het realiseren van de banenafpraak.

Aanpak werkdruk

De werkdrukmiddelen worden op stichtingsniveau berekend en op schoolniveau ingezet in overleg met het team en na instemming van de medezeggenschapsraad. Aan het einde van het schooljaar worden de bestedingen inzichtelijk gemaakt, zodat binnen de teams daarover ideeën en plannen worden ontwikkeld. De middelen zijn vooral ingezet op extra ondersteuning door onderwijsassistenten en de inzet van vakdocenten.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2024	Besteed bedrag 2025	Toelichting
Personeel	€ 384.334	€ 523.681	Betreft salarislasten en ingehuurd personeel

2.3 Huisvesting & facilitaire zaken

Doelen en resultaten

Het huisvestingsbeleid van Monton is uitgewerkt in een meerjarig huisvestingsplan voor onderhoud en kapitalisatie voor de komende tien jaar. Zo wordt gezorgd voor passende huisvesting voor scholen. Het bestuur verzorgt en ontzorgt scholen ten aanzien van bestuurlijke verantwoordelijkheid, projectleiderschap en kennis en know how over nieuwbouw, uitbreiding, renovatie en buitenonderhoud. Er wordt gezorgd voor bouwkundig advies ten aanzien van planning en uitvoering van het meerjarig onderhoud. Het bestuur investeert extra in duurzaamheidsmaatregelen als daarmee de exploitatie terugloopt en investeringen worden terugverdiend.

2.3.1 Doelen en resultaten

In het strategisch beleidsplan zijn de volgende doelen bepaald waarbij de kleur aangeeft wat in de scholen waargenomen moet worden naar het behalen van deze doelen.

Uit de Kaderbrief: beheerswerk

Speerpunten	Doelen (kwaliteitscriteria)
Gebouwen en huisvesting	11.1 Onze scholen zijn gehuisvest in voldoende onderhouden gebouwen (niveau 3)
	11.2 De scholen hebben een frisse en opgeruimde uitstraling
	11.3 Scholen en Opvang (MKC) realiseren integraal effectief ruimtegebruik
	11.4 Onze stichting zet in op duurzame gebouwen (circulair, multifunctioneel, en energie neutraal)
Organisatie	14.1 verbinden met andere montessorischolen, beschikbaarheid kennis en know how (zie 8.2)



Onderhoud en exploitatie (11.1)

Het onderhoud van de scholen verloopt volgens planning. In 2025 is uitvoering gegeven aan het vastgestelde jaarplan op basis van de meerjarenonderhoudsplaning. Hiermee borgen we dat wordt voldaan aan de NEN-normen onderhoudsniveau 3.

Op sommige scholen wijken we hiervan af vanwege de invoering van stopjaren, aangezien nieuwbouw in het vooruitzicht is gesteld. De onderhoudskosten zijn echter hoger dan begroot, doordat enkele leveranciers dit jaar alsnog facturen uit voorgaande jaren hebben ingediend en het correctief onderhoud hoger was dan verwacht.

Nieuwbouw of renovatie (11.2, 11.3)

Er gaat veel bestuurlijke aandacht uit naar de onderwijshuisvesting van de scholen. In 2025 heeft het bestuur intensief overleg gevoerd met besturen en gemeenten over nieuwbouw in Maassluis, Zuidplas en Stichtse Vecht. De bestuurder heeft daarnaast zitting in de Onderwijscoöperatie Samenfoort, die uitvoering geeft aan de gemeentelijke zorgplicht voor onderwijshuisvesting in Amersfoort. Dit lidmaatschap komt voort uit een combinatie van maatschappelijke verantwoordelijkheid en ook bewaken dat de school in Amersfoort tijdig in aanmerking komt voor vernieuwbouw.

Voor de nieuwbouw van de school in Maassluis stond 2025 in het teken van afronding van de ontwerpfase, gunning van de bouw en de verhuizing naar een tijdelijke locatie. Monton wordt in dit traject begeleid door een externe partij. In het verslagjaar zijn de architect en installateur geselecteerd en is het definitief ontwerp afgerond. Inmiddels is de school verhuisd naar een tijdelijke wissellocatie, zodat ruimte is ontstaan voor de uitvoering van het project. De sloop van het bestaande schoolgebouw is gestart. De financiële haalbaarheid van het project was een belangrijk aandachtspunt. De normbedragen van de VNG waren aanvankelijk niet in overeenstemming met de actuele marktprijzen. In overleg met de gemeente zijn deze normbedragen aangepast, hetgeen financieel in het voordeel van Monton is.

Na een lange voorbereiding ligt er een faseplan voor de gemeente Stichtse Vecht en Zuidplas, waarin de twee Monton-scholen in de eerste fase (nul tot vijf jaar) zijn opgenomen. Op initiatief van Monton is met de gemeente Zuidplas een brainstorm- en haalbaarheidsonderzoek gestart over een KidsHub in Nieuwerkerk aan den IJssel, waarin het onderwijs van drie scholen en diverse voorzieningen in samenhang worden aangeboden. De gesprekken met de gemeenten verlopen stroef en leveren veel vertraging op. Met de gemeente Stichtse Vecht werkt Monton samen met WereldKidz aan een gezamenlijke nieuwbouw voor de twee scholen in Fazantenkamp. Monton heeft, naast de wens om een Montessori Kindcentrum te realiseren, ook een wens in een voorziening gespecialiseerd onderwijs. Ook hier zien we vertraging in het proces aan de kant van de gemeente.

In 2025 is het effectief ruimtegebruik van de scholen verbeterd als gevolg van de groei van het aantal leerlingen. Arcade, Nieuwerkerk, Maassluis en De Vleugel. Loenersloot heeft geen formele leegstand.

De scholen in Maarsen en Rhenen en LEF Utrecht hebben wel leegstand. Een deel van de leegstand bij LEF wordt kleiner door de forse groei van het aantal leerlingen en door het huisvesten van het stafbureau en verruiming van de verhuur voor de BSO. In Maarsen en Rhenen wordt de leegstand gedeeltelijk beschikbaar gesteld voor medegebruik voor kinderopvang en BSO. Er is bij deze scholen nog geen indicatie dat het aantal leerlingen gaat groeien.

Duurzaamheid (11.4)

Monton voldoet ten aanzien van duurzaamheid aan de geldende wet- en regelgeving. De gebouwen voldoen aan het bouwbesluit van het bouwjaar maar zijn daardoor nog niet energieneutraal. De verwachting is dat de komende tien jaar de scholenrichting ENG schoolgebouwen te gaan.

Voor de panden van Monton is in 2022 een duurzaamheidsscan uitgevoerd met medewerking van de provincie. Uit deze scan zijn een aantal business cases opgesteld die een terugverdientijd hebben van vijf tot tien jaar. Deze cases zijn rendabel. Echter, de investeringen kan/mag Monton niet zelf doen. Een verzoek om garantstelling voor een lening voor Loenersloot is door de Gemeente Stichtse Vecht afgewezen. Monton zoekt daarom steeds naar een samenhangende implementatie van verduurzaming in relatie tot het uitvoeren van het Gemeentelijk Integraal



Huisvestingsplan. Vooralsnog kiest Monton niet verder te investeren in bestaande bouw en kiest Monton voor investeren in nieuwbouw. Arcade, LEF en straks Maassluis voldoende aan de eisen van BENG.

Toekomstige ontwikkelingen

Hierboven is reeds beschreven dat in de komende tien jaar een groot deel van de scholen gerenoveerd wordt of dat nieuwbouw plaatsvindt. De verwachting is dat Monton in deze periode groeit naar een state-of-the-art gebouwenvoorraad. De komende tien jaar is de MI-vergoeding voldoende om het noodzakelijke onderhoud te dekken. Echter, daarna niet meer, zo blijkt ook uit de 40 jaar analyse van ons meerjaren onderhoudsplan dat de uitgaven de inkomsten met zo'n 15% tot 20% gaan overtreffen. Om een gezonde exploitatie te waarborgen, is het essentieel dat Monton blijft werken aan de reductie van leegstand zoals dat in de achterliggende jaren is gedaan. Daarnaast geldt voor andere scholen de ambitie om zogenoemde kindcentra in te richten, waarbij ruimtes worden gebruikt voor peuteropvang en buitenschoolse opvang.

2.4 Financieel beleid

Het financiële beleid van Monton richt zich op het realiseren van een stabiele en duurzame financiële positie van de stichting. Concreet betekent dit dat in de komende jaren gestreefd wordt naar een licht positieve begroting, omdat het gewenste weerstandsvermogen van Monton geleidelijk moet stijgen tot een niveau dat passend is bij de financiële risico's die worden gesignaleerd.

2.4.1 Doelen en resultaten

In het strategisch beleidsplan zijn de volgende doelen bepaald waarbij de kleur aangeeft wat we in de scholen willen waarnemen in de ontwikkeling naar het behalen van deze doelen.



Uit de kaderbrief: Beheerswerk

Speerpunten

Doelen (kwaliteitscriteria)

Financiën en beheer	12.1 Alle scholen werken in het kader van het strategisch beleidsplan met een beleidsrijke begroting
	12.2 De solvabiliteit 2 bedraagt minimaal 50%; De liquiditeit bedraagt minimaal 1; en het weerstandsvermogen ligt rond de 15%
	12.3 We streven naar doelmatige inzet van middelen op het stafbureau voor 2000 leerlingen
Privacy	13.1 Onze stichting voldoet aan de criteria van de AVG en het normenkader digitaal veilig onderwijs

Opstellen meerjarenbegroting (12.1)

In 2025 is de begroting opgesteld en vastgesteld op basis van een kaderbrief. Bij het opstellen van deze kaderbrief zijn zowel externe en interne ontwikkelingen in kaart gebracht. Hierbij is rekening gehouden met de inhoudelijke prioriteiten uit het bestuurlijke strategisch plan, de schoolplannen, de bijbehorende jaarplannen en het bestuursformatieplan. Voor de kaderbrief is advies gevraagd aan de medezeggenschap en het directeurenoverleg. De begroting is vervolgens vastgesteld op basis van deze kaderbrief, waarbij de financiële doelen van de stichting leidend zijn. Het concept van de begroting is eerst besproken met de directeuren, daarna vastgesteld door het CvB en uiteindelijk goedgekeurd door de RvT.



Bij het opstellen van de begroting 2025 zijn meerjaren investeringen standaard meegenomen in de begrotingsgesprekken. Daarbij wordt vooruitgekeken naar investeringsplannen voor een periode van vijf jaar als afschrijvingsperiode. Dit geldt in ieder geval voor ICT en de investeringen in meubilair zijn een belangrijke component, gezien de ouderdom van het schoolmeubilair. De onderhoudsinvesteringen uit het MJOP zijn ingeboekt op schoolniveau. De afschrijvingen worden gedekt vanuit gezamenlijke middelen, waaraan scholen naar rato bijdragen.

Kengetallen (12.2)

Monton slaagt steeds beter in het realiseren van een stabiele financiële positie. Monton is overgestapt van het opbouwen van een voorziening van groot onderhoud naar een systeem waarin Monton het groot onderhoud investeert. De wijziging van het systeem zorgt voor een tijdelijke verlaging van de kosten van groot onderhoud. Hierdoor houdt Monton nu meer middelen over en het overschot wordt toegevoegd aan het risicovermogen, omdat het risico ook toeneemt.

Monton streeft naar een weerstandsvermogen van € 1,3 miljoen aan risicovermogen en daarnaast nog een extra vermogen van € 0,5 miljoen om het risico op te vangen van de omslag van voorziening naar investeringen. Dus in totaal een eigen vermogen van € 1,8 miljoen. In 2025 komen we boven dit bedrag uit.

Om meerjarig de liquiditeit binnen de norm te houden hebben we het onderhoud gefaseerd over meerdere jaren zodat de liquiditeit op voldoende niveau blijft.

Doelmatige inzet middelen (12.3)

Met een beperkt budget wordt goed onderwijs geboden aan onze leerlingen. De middelen worden in de eerste plaats beschikbaar gesteld aan de scholen en onderwijzend personeel en in de tweede plaats door in overleg met de directeuren afspraken te maken op welke manier de uitvoering van taken efficiënter kan door deze gezamenlijk uit te voeren. De doelen van de scholenorganisatie staan in de kaderbrief en helder is welke resultaten zichtbaar en meetbaar moeten worden. Op de kernelementen, namelijk de kwaliteit van het onderwijs en de basisvaardigheden, staan de scholen er goed voor. Over de mate waarin de scholen en de organisatie de doelen behalen en hoe wordt bijgestuurd, vindt periodieke verantwoording plaats, zoals ook in dit jaarverslag.

De middelen worden zuinig ingezet. De planning en controle zijn goed ingericht. De begroting wordt ook in 2025, net als voorgaande jaren, met steeds maar kleine afwijkingen gerealiseerd. Er wordt financieel tijdig bijgestuurd als uitgaven niet nodig zijn, zoals de uitbreiding van het aantal klassen. De inzet van externe adviseurs is gering en wordt alleen ingezet als zeer specialistische kennis nodig is. Monton gaat uit van zuinige normstellingen bij investeringen in ICT en schoolmeubilair. Waar dat rendabel is, participeert Monton in aanbestedingen en stelt raamovereenkomsten op. Bij groot onderhoud worden altijd alternatieven overwogen.

Door de omvang van onze scholenorganisatie en enkele kleine scholen kan de doelmatigheid verhoogt worden. Een voorbeeld is het leerling leerkracht ratio van 24:1 bij Monton. Met name op de kleine scholen is dat vaak niet haalbaar. Daar zijn in enkele gevallen kleinere klassen als gevolg van een lage instroom en tussentijds uitstroom. Bij middelgrote scholen wordt bij de indeling van de klassen de ratio meegewogen zodat andere combinatieklassen worden gevormd dan standaard gebruikelijk in het montessorionderwijs. De inzet van de staf en bestuur kan efficiënter bij meer ondersteuning van scholen of leerlingen. De gezamenlijke kosten in 2025 zijn circa 11% (vorige jaar 16%) van het totaal aan rijksbijdrage en stabiel over de laatste jaren. In de meerjarenbegroting is er financiële ruimte door de geprognoseerde groei zodat dit percentage zal dalen.



Toekomstige ontwikkelingen

Het bestuur voorziet in de komende jaren een verdere schaalvergroting van de organisatie. In het 2026 zijn drie scholen overdragen aan het bestuur en in 2027 zal naar verwachting nog een vierde school toetreden. Deze uitbreiding heeft structurele financiële gevolgen.

De groei leidt tot een stijging van de rijksbesteding en overige baten, samenhangend met het toegenomen aantal leerlingen en formatieplaatsen. Naar verwachting zal de toename van de opbrengsten groter zijn dan de stijging van de lasten, mede doordat binnen de grotere organisatie efficiënter kan worden gewerkt en schaalvoordelen kunnen worden gerealiseerd.

Tegelijkertijd nemen ook de lasten toe, onder meer op het gebied van personeelskosten, huisvesting, ICT, leermiddelen en ondersteunende diensten. Daarnaast kunnen incidentele kosten optreden in verband met de integratie van nieuwe scholen, harmonisatie van processen en verdere professionalisering van de organisatie.

Per saldo verwacht het bestuur dat de uitbreiding een positief effect zal hebben op het exploitatieresultaat en daarmee op de vermogenspositie van de organisatie. De bijdrage van de scholen aan de gezamenlijke kosten gaat met zo'n 20% dalen.

Gevolgen voor het financieel beleid en kengetallen

Als gevolg van de verwachte positieve exploitatieresultaten zal het eigen vermogen naar verwachting toenemen. Dit heeft een gunstig effect op de kengetallen, waaronder het weerstandsvermogen en de solvabiliteit.

- Weerstandsvermogen: door de groei van het eigen vermogen in relatie tot de totale baten zal het weerstandsvermogen zich naar verwachting op een solide niveau ontwikkelen, waarmee de organisatie beter in staat is om financiële tegenvallers op te vangen.
- Solvabiliteit: de verhouding tussen eigen vermogen en totaal vermogen zal naar verwachting verbeteren, hetgeen bijdraagt aan een gezonde en stabiele financiële positie.

Het bestuur ziet op dit moment geen aanleiding tot een fundamentele wijziging van het gevoerde financieel beleid. Door de groei van de organisatie wordt het treasurybeleid, het risicomanagement en het reserveringsbeleid periodiek geherijkt, zodat deze blijven aansluiten bij de toegenomen omvang en complexiteit van de organisatie. Het bestuur stuurt op een duurzame balans tussen onderwijskwaliteit, investeringsruimte en financiële continuïteit.

Investeringsbeleid

Het investeringsbeleid van de organisatie is gericht op het waarborgen van de onderwijskwaliteit, continuïteit en doelmatige inzet van middelen. Investeringsvragen vinden plaats binnen de kaders van de meerjarenbegroting en het strategisch beleidsplan, waarbij een zorgvuldige afweging wordt gemaakt tussen onderwijskundige ambities, onderhoudsbehoefte en financiële draagkracht.

De organisatie werkt voor de huisvesting en inrichting nauw samen met met een externe partij. Deze partij ondersteunt bij het opstellen van meerjarenonderhoudsplannen, huisvestingsvraagstukken, facilitaire aangelegenheden en de planning en monitoring van investeringen. Op basis van periodieke analyses en onderhoudsinspecties worden investeringsvoorstellen voorbereid, waarin zowel technische noodzaak als financiële consequenties inzichtelijk worden gemaakt.



Het besluitvormingsproces over huisvesting en inrichting is als volgt ingericht:

- Directeuren signaleren investeringsbehoeften vanuit de schoolpraktijk op het gebied van huisvesting en inrichting.
- De externe partij vertaalt deze signalen, in overleg met de betrokken directeuren, naar concrete voorstellen inclusief kostenraming, planning en prioritering.
- De voorstellen worden besproken met de bestuurder en getoetst aan de meerjarenbegroting, het beschikbare investeringsbudget en de financiële kengetallen (waaronder liquiditeit en solvabiliteit).
- De bestuurder neemt, binnen de vastgestelde mandaten en begrotingskaders, het formele besluit tot uitvoering.

Door deze werkwijze wordt geborgd dat investeringen planmatig, transparant en financieel verantwoord plaatsvinden. De combinatie van externe expertise en interne afstemming met directeuren en bestuurder zorgt ervoor dat zowel onderwijskundige belangen als bedrijfsmatige overwegingen evenwichtig worden meegenomen. Het investeringsbeleid wordt periodiek geëvalueerd, besproken met de RvT, en waar nodig aangepast aan ontwikkelingen in wet- en regelgeving, onderwijskundige ambities en de groei van de organisatie.

Treasury

Monton heeft een treasurywet vastgesteld (mei 2025) conform het relevante wettelijke kader in de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016, nr. WJZ/800938 (6670), houdende regels voor onderwijsinstellingen omtrent het uitzetten van gelden, het aangaan van leningen en het aangaan van verbintenissen voor financiële derivaten. In de regeling staat dat bij de begroting ook een meerjaren kasstroomoverzicht dient te worden opgenomen. Dit overzicht maakt tevens onderdeel uit van de meerjarenbegroting. Afgezien van de vraag of Monton haar beschikbare reserves uit overheidsmiddelen heeft verkregen en/of verkrijgt, past het binnen de eigen verantwoordelijkheid om de beschikbare middelen risicomijdend te beheren. Er is in totaal € 350.000 op deposito's gezet. De deposito's worden voor een jaar afgesloten, waarbij elk kwartaal een deposito vrijvalt (€ 350.000). De deposito's staan ter vrije beschikking na het voldoen van een boete. De renteopbrengsten worden meegenomen in de begroting. Voor de rest van de tegoeden in 2025 wordt gebruikgemaakt van bank- en/of spaarrekeningen, die direct opeisbaar zijn.

Vordering op Ministerie van OCW

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs vereenvoudigd, waarmee de bekostigingssystematiek is gewijzigd. Bij de overgang van de oude naar de nieuwe systematiek zijn schoolbesturen circa 7% gekort op hun bekostiging over de periode augustus–december 2022. Voor Monton betreft dit een bedrag van € 484.225.

Monton heeft zich samen met circa 222 schoolbesturen aangesloten bij een juridische procedure tegen deze korting. De rechtbank Midden-Nederland heeft op 21 juni 2024 de schoolbesturen in het gelijk gesteld. De staatssecretaris heeft tegen deze uitspraak hoger beroep ingesteld.

De zitting bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft plaatsgevonden in september 2025. De uitspraak wordt naar verwachting in het eerste kwartaal van 2026 gedaan. Ten tijde van het opstellen van dit jaarverslag is nog geen definitieve uitspraak beschikbaar. Om die reden is per 31 december 2025 geen vordering opgenomen op de balans.

Planning en controlcyclus

De organisatie hanteert een jaarlijkse begrotingscyclus, ingebed in de bredere planning- en controlcyclus. Jaarlijks wordt een integrale begroting opgesteld, waarin de verwachte baten en lasten per school en op bestuursniveau worden opgenomen. Deze begroting wordt afgestemd op het strategisch beleidsplan en de meerjarige ontwikkelingen, waaronder leerlingprognoses, personeelsformatie en huisvestingsvraagstukken.



Naast de jaarlijkse begroting wordt gewerkt met een meerjarenperspectief, waarin financiële ontwikkelingen en investeringen over meerdere jaren inzichtelijk worden gemaakt. Hiermee wordt geborgd dat beleidskeuzes niet alleen op korte termijn, maar ook structureel financieel verantwoord zijn.

De totstandkoming van de begroting vindt plaats in samenspraak tussen directeuren en bestuurder. De directeuren leveren input vanuit hun school (formatie, onderwijsontwikkeling, risico's en specifieke investeringsbehoeften). De bestuurder stelt, met ondersteuning van de financiële administratie/adviseur, de concernbegroting op. De Raad van Toezicht (RvT) keurt de begroting goed en houdt toezicht op de financiële continuïteit.

Rapportage en overlegstructuur

De monitoring van de financiële voortgang vindt plaats via periodieke rapportages.

- De bestuurder bespreekt jaarlijks viermaal de financiële stand van zaken met de Raad van Toezicht: drie keer op basis van tussentijdse rapportages en eenmaal bij de bespreking van de jaarrekening en het jaarverslag
- Daarnaast vindt ieder kwartaal overleg plaats tussen de bestuurder en de directeuren op basis van managementrapportages per school.

In deze rapportages worden realisatiecijfers afgezet tegen de begroting en worden afwijkingen geanalyseerd. Indien uit de rapportages blijkt dat realisatie en begroting materieel van elkaar afwijken, wordt in overleg tussen directeur en bestuurder bepaald welke maatregelen noodzakelijk zijn. Dit kan bijvoorbeeld betrekking hebben op:

- aanpassing van personeelsformatie;
- herprioritering of uitstel van investeringen;
- beperking van niet-essentiële uitgaven;
- bijstelling van (meerjaren)ramingen.

De voortgang van deze maatregelen wordt in volgende rapportages gemonitord. Op deze wijze wordt tijdig en beheerst bijgestuurd.

Risico's

Risico's worden op schoolniveau geïnventariseerd en besproken tussen directeur en bestuurder. Hierbij wordt gekeken naar zowel financiële als organisatorische en onderwijskundige risico's (bijvoorbeeld leerlingaantallen, personele bezetting, ziekteverzuim of huisvestingsvraagstukken). Indien nodig worden mitigerende maatregelen geformuleerd en opgenomen in de planning- en controlcyclus. De geïdentificeerde risico's worden meegewogen bij het opstellen van de begroting en het meerjarenperspectief, zodat de financiële positie van de organisatie toereikend blijft om eventuele tegenvallers op te vangen.

De financiële planning- en controlcyclus is nadrukkelijk gekoppeld aan de strategische beleidscyclus. Beleidsvoornemens en onderwijskundige ambities worden vertaald naar financiële kaders in de (meerjaren)begroting. Via de periodieke rapportages wordt bewaakt of de ingezette middelen bijdragen aan de realisatie van de strategische doelstellingen.

Hiermee is sprake van een geïntegreerde sturing, waarbij inhoud en financiën in samenhang worden beoordeeld en bijgestuurd.



2.5 Continuïteitsparagraaf

De volgende onderdelen uit de continuïteitsparagraaf zijn opgenomen in de verantwoording op het financieel beleid:

- Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1.
- Meerjarenbegroting in hoofdstuk 3.2.

De rapportage van het toezichthoudend orgaan is opgenomen in het verslag intern toezicht.

Intern risicobeheersingssysteem

Voor de risicobeheersing voert stichting Monton tweejaarlijks een risicoanalyse uit. In de risicoanalyse worden de verschillende risico's benoemd en de maatregelen die zijn getroffen om het risico te verkleinen. Daarna zijn de kans en de impact ingeschat mocht het risico zich toch voordoen ondanks de genomen maatregelen. Aan de impact is een bedrag gekoppeld. De kans vermenigvuldigd met de impact zorgt voor een bedrag per benoemd risico. Deze analyse is besproken met de directeuren en RvT om vanuit verschillende invalshoeken de risico's te bekijken.

In april 2025 is de laatste risicoanalyse opgesteld. De getallen die daaruit zijn gekomen worden gebruikt om het eigen vermogen te beoordelen. Uit dit overzicht blijkt dat er een weerstandsvermogen nodig is van rond de € 1,63 milj. Dit is exclusief een huisvestingsbuffer van € 480.000.

Stichting Monton heeft geen overkoepelend intern risicobeheer- en controlesysteem. Er wordt op financieel gebied periodiek aan de directeuren, het bestuur en de RvT gerapporteerd over de realisatie ten opzichte van de begroting. Dit wordt sinds 2016 gedaan door het stafbureau. Binnen het stafbureau werken diverse functionarissen. De minimale (controle-technische) functiescheiding wordt geborgd en doorgevoerd in het financiële systeem. In de periodieke financiële managementrapportages worden risico's ten aanzien van de begrotingsdoelstellingen gerapporteerd aan bestuur en RvT. Ook maakt een herziene inschatting (prognose) onderdeel uit van deze rapportages. Een risicoparagraaf is onderdeel van zowel de begroting als het jaarverslag.

Belangrijkste risico's en onzekerheden

De grootste verandering in risico's afgelopen jaar is de verandering van verwerking van het groot onderhoud in de jaarrekening. Door deze verandering wordt het onderhoud nu geactiveerd en wordt het in de toekomst afgeschreven, waar eerst de middelen werden gespaard en daarna pas werden uitgegeven. De toename van het risico is vooral omdat Monton geen economisch eigenaar is van de gebouwen.

Als er tussentijds iets met het gebouw gebeurt (zoals brand of sluiting), verliest de investering plotseling haar waarde en moet deze versneld worden afgeschreven. In het weerstandsvermogen gaat Monton een bedrag van € 480.000 apart benoemen om tegenvallers in de gebouwen te kunnen opvangen. Deze bestemmingsreserve zal in de komende jaren langzaam worden opgebouwd.

Op basis van de geactualiseerde risicoanalyse 2025 zijn de belangrijkste risico's geïnventariseerd en beoordeeld op kans en impact. Per risicogebied zijn beheersmaatregelen vastgesteld en is de benodigde financiële buffer berekend.

Leerlingenaantallen en positionering (€ 133.350)

Risico's betreffen met name fluctuaties in leerlingenaantallen, concurrentiepositie, reputatie en effectiviteit van groepsindeling. Instroom, uitstroom en doorstroom worden periodiek gemonitord en verwerkt in de meerjarenbegroting. Daarnaast wordt ingezet op kwaliteitsverbetering en versterking van communicatie en profilering.

Onderwijskwaliteit (€ 129.150)

Risico's hebben betrekking op inspectiebeoordelingen, audituitkomsten en de kwaliteit van het onderwijskundig beleid. De kwaliteitszorg is versterkt door inzet van een stafmedewerker onderwijskwaliteit, systematische school-



en stichtingsanalyses en gerichte verbetertrajecten. Tevens wordt geïnvesteerd in veranderkracht en curriculumontwikkeling.

Personeel (€ 376.350)

De grootste risico's liggen op het gebied van personeel, waaronder krapte op de arbeidsmarkt, leeftijdsopbouw, personeelsverloop, vervangingskosten en kennisborging. Door strategische personeelsplanning, integraal personeelsbeleid, professionalisering en monitoring van loonkosten worden deze risico's beheerst.

Organisatie en governance (€ 211.100)

Risico's betreffen onder meer kwaliteit van management en toezicht, P&C-processen, bestuurlijke spreiding en kostendekkendheid van locaties. Beheersing vindt plaats via een helder managementstatuut, versterkte P&C-cyclus, managementrapportages en verdere professionalisering van sturing en toezicht.

Gebouwen en huisvesting (€ 115.450)

Risico's hebben betrekking op onderhoud, bezettingsgraad, stijgende exploitatielasten en energieprijzen. Het meerjarenonderhoudsplan en het Integraal Huisvestingsplan vormen de basis voor beheersing en tijdige besluitvorming.

Inventaris, ICT en AVG (€ 70.750)

Risico's betreffen veroudering van activa, databeveiliging en mogelijke sancties. Via een meerjareninvesteringsplan, privacybeleid en inzet van een Privacy Officer wordt dit risico gemitigeerd.

Externe invloeden (€ 511.000)

Belangrijkste externe risico's zijn wijzigingen in bekostigingssystematiek en mogelijke vervroegde afschrijving of groot onderhoud van gebouwen. Deze posten kennen een relatief hoge financiële impact.

Weerstandsvermogen

Het totaal van de berekende risico's bedraagt € 1.550.500. Inclusief een opslag van 5% voor niet-beheersbare risico's (€ 77.525) komt de totale benodigde financiële buffer uit op € 1.628.025.

[Privacy en Informatiebeveiliging \(13.1\)](#)

In 2025 heeft Monton de koers op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) verder geprofessionaliseerd. Onze aanpak blijft gebaseerd op een cyclus waarin we jaarlijks op drie scholen een AVG-audit uitvoeren. Hierdoor wordt elke school binnen ons bestuur eenmaal per drie jaar volledig doorgelicht. Voor deze audits maken we gebruik van een AVG-stoplicht, waarin openstaande acties en risicobeoordelingen overzichtelijk worden gemonitord.

Interne organisatie: Privacyteam

Om de continuïteit en deskundigheid te waarborgen, hebben we dit jaar een intern privacyteam samengesteld. Dit team vormt de brug tussen het beleid en de dagelijkse praktijk op de scholen. Het team bestaat uit: Een directeur (vertegenwoordiging vanuit het directeurenoverleg), de kwaliteitsmedewerker, de bestuursvoorzitter, de medewerker HR, de bestuursondersteuner, de adviseur ICT. Dit multidisciplinaire team komt periodiek bijeen om de voortgang van het IBP-beleid te bespreken en de implementatie van het normenkader te bewaken.

Het Normenkader IBP en Edufort

In 2025 is een belangrijke start gemaakt met de invoering van Edufort. Dit is een GRC-tooling pakket (Governance, Risk, and Compliance) dat speciaal is ontwikkeld voor het onderwijs. Edufort ondersteunt ons bij het stroomlijnen van onze processen en helpt ons aantoonbaar te voldoen aan de eisen die gesteld worden vanuit de sector. De kern van deze inspanningen wordt gevormd door het Normenkader IBP Funderend Onderwijs.



Governance en verantwoording

De Functionaris Gegevensbescherming (FG) stelt jaarlijks een rapportage op waarin constatering, meldingen en de voortgang worden vastgelegd. Dit verslag en het daaruit voortvloeiende jaarplan worden besproken met het bestuur, de staf, het directieoverleg, de Raad van Toezicht (RvT) en de GMR. De focus voor het komende jaar ligt op de verdere implementatie van de normen binnen Edufort om de gestelde doelen voor 2030 te behalen.



3. Verantwoording van de financiën

Dit laatste hoofdstuk bevat de financiële verantwoording van Monton. De eerste paragraaf gaat in op ontwikkelingen in meerjarig perspectief, de tweede paragraaf geeft een analyse van de staat van baten en lasten en de balans en in de laatste paragraaf komt de financiële positie van het bestuur aan bod.

3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief

Leerlingen

	2024	2025	2026	2027	2028
Aantal leerlingen per 1 februari	1.558	1.600	2.386	2.504	2.582
Aantal leerlingen per 1 oktober	1.543	1.576	2.445	2.543	2.619

De ingezette groei van het aantal leerlingen zet door. Monton heeft één school die snel groeit. LEF heeft een instroom van ongeveer 20 leerlingen per jaar en nauwelijks uitstroom. Daarnaast groeien Maassluis en Arcade licht. Bij de overige scholen is er sprake van stabilisering of lichte stijging in leerlingaantallen. De groei van LEF zet de komende jaren door. Voor andere scholen is ingezet op groei, maar of die daadwerkelijk gerealiseerd wordt, blijft afwachten. De stijging van het aantal leerlingen van 2025 naar 2026 is te verklaren door de toevoeging van drie scholen.

Aantal FTE	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur / management	8,13	8,77	10,39	11,22	11,80
Onderwijzend personeel	75,94	77,98	105,24	105,74	108,81
Ondersteunend personeel	18,18	18,40	27,87	25,55	25,86
Totaal	102,66	105,14	143,50	142,50	146,48

De stijging van het aantal fte's wordt verklaard door de toevoeging van drie scholen. De daling van 2026 naar 2027 hangt samen met het toepassen van de binnen Monton geldende formatiebegroting op deze nieuw toegevoegde scholen. De stijging van 2027 naar 2028 is het gevolg van een verwachte groei van het aantal leerlingen.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Resultaat	Werkelijk 2024	Begroot 2025	Werkelijk 2025	2026	2027	2028	Vershil 2025 t.o.v. begroting	Vershil 2025 t.o.v. 2024
Rijksbijdragen	€ 12.401.091	€ 12.564.794	€ 13.377.237	€ 19.132.749	€ 19.513.236	€ 20.275.455	€ 812.443	€ 976.146
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 50.373	€ 56.566	€ 38.765	€ 108.483	€ 110.684	€ 101.523	-€ 17.801	-€ 11.608
Overige baten	€ 483.720	€ 321.237	€ 523.973	€ 523.162	€ 522.836	€ 520.586	€ 202.736	€ 40.253
Totaal Baten	€ 12.935.597	€ 12.942.597	€ 13.939.975	€ 19.764.394	€ 20.146.756	€ 20.897.564	€ 997.378	€ 1.004.378
Personeelslasten	€ 10.486.631	€ 10.614.881	€ 11.070.384	€ 16.026.373	€ 16.701.172	€ 17.333.386	€ 455.503	€ 583.753
Afschrijvingen	€ 300.500	€ 382.726	€ 316.104	€ 628.663	€ 686.937	€ 719.387	-€ 66.622	€ 15.604
Huisvestingslasten	€ 764.639	€ 827.774	€ 554.053	€ 1.093.883	€ 1.060.793	€ 1.067.032	-€ 273.721	-€ 210.586
Overige lasten	€ 976.572	€ 986.928	€ 1.064.493	€ 1.940.474	€ 1.722.854	€ 1.702.759	€ 77.565	€ 87.921
Totaal Lasten	€ 12.831.381	€ 12.812.310	€ 13.005.034	€ 19.689.394	€ 20.171.756	€ 20.822.564	€ 192.724	€ 173.653
Saldo	€ 104.216	€ 130.287	€ 44.371	€ 75.000	-€ 25.000	€ 75.000	-€ 85.916	-€ 59.845
Saldo financiële baten en lasten	€ 43.182	€ 30.000	€ 44.371	€ 25.000	€ 25.000	€ 25.000	€ 14.371	€ 1.189
Totaal Resultaat	€ 147.398	€ 160.287	€ 979.312	€ 100.000	€ 0	€ 100.000	€ 819.025	€ 831.914



In 2025 heeft Monton aanvullende NPO-middelen ingezet. Het begrote resultaat op de NPO-middelen bedroeg € 109.026 negatief, in de realisatie € 179.210. Ultimo 2025 bedraagt het totaal aan beschikbare NPO-middelen binnen het eigen vermogen €15.097 .

Er blijft een resultaat over van €979.312 . Dat is € 819.025 hoger dan begroot. In dit bedrag is de uitspraak van de Raad van State over de bekostiging van 2022 verwerkt als een Rijksbijdrage van €576.998 (inclusief rente).

Verklaring Resultaat	Werkelijk 2024	Begroot 2025	Werkelijk 2025	2026	2027	2028	Verschil 2025 t.o.v. begroting	Verschil 2025 t.o.v. 2024
Resultaat	€ 147.398	€ 160.287	€ 979.312	€ 100.000	€ 0	€ 100.000	€ 819.025	€ 831.914
Resultaat NPO	-€ 159.029	-€ 31.100	-€ 179.210	-€ 138.284	€ 0	€ 0	-€ 148.110	-€ 20.181
Resultaat genormaliseerd	€ 306.427	€ 191.387	€ 1.158.522	€ 238.284	€ 0	€ 100.000	€ 967.135	€ 852.095

De cijfers naar de toekomst toe zijn gebaseerd op de meerjarenbegroting. De ontwikkelingen van de rijksbijdrage zijn gebaseerd op de verwachte groei van de leerlingaantallen. De personele lasten zijn gebaseerd op de daling van het aantal personeelsleden, omdat de NPO-subsidie is verminderd en een aantal projecten basisvaardigheden beëindigen. De afschrijvingen nemen toe omdat Monton investeert in groot onderhoud, waarna deze kosten worden afgeschreven. De verwachting is dat er wel een positief resultaat blijft, maar dat is wel afhankelijk van de groeimiddelen die daadwerkelijk ontvangen gaan worden.

Bij de opbrengsten is de verklaring:

Voor 2025 is de bekostiging van het primair onderwijs door het Ministerie van OCW geïndexeerd met circa 4,84% ten opzichte van 2024. Dit betreft de loon- en prijscomponenten zoals opgenomen in de definitieve regeling bekostiging 2025 en is hoger dan de oorspronkelijke voorstellen in de eerste regeling voor 2025. Verder is er meer impuls gelden ontvangen van SWV. Verder vallen overige baten hoger door meer detachering en ouderbijdragen dan begroot. De onderwijsachterstandsmiddelen (OAB-middelen) worden direct via de eigen begroting ter beschikking gesteld aan twee scholen (Rhenen en Maassluis), bepaald door de achterstandsscores van het CBS. De middelen zijn ingezet voor extra personele ondersteuning.

De personele lasten vielen in totaal € 303.040 hoger uit dan begroot:

1. Salariskosten vielen € 436.462 hoger uit dan begroot, mede doordat er 3,23 fte extra in dienst was.
2. Een deel van de salariskosten is gedekt door de gereserveerde vervangingskosten voor verzuim € 189.705, verlof € 67.479 en BAPO € 31.856.
3. De scholingsuitgaven waren € 40.976 hoger dan begroot.
4. Een extra dotatie gedaan aan voorzieningen van € 48.040: jubilea, langdurig zieken en wachtgelders
5. Er zijn meer gelden voor uitkeringen ZW: € 32.893 boven de begroting.
6. Kosten van bestuursbureau

Van de € 12,8 miljoen aan werkelijke baten aan rijksbijdrage wordt 89% op schoolniveau besteed en 11% zijn kosten die het meest doelmatig gezamenlijk kunnen worden ingezet. Deze kosten omvatten onder andere: € 126.000 begroot voor het onderhoud van de gebouwen.

€ 250.000 jaarlijks voor de financiële en personele administratie (inclusief salarisadministratie en HR).

€ 174.000 gezamenlijk ingezet voor adviseurs en organisatie van onderwijskwaliteit, scholing en ICT.

€ 265.000 kantoorkosten.

€ 224.000 kosten voor het bestuurlijk apparaat inclusief scholingskosten voor directies en frictiemiddelen voor inzet van interim-directie.



Afschrijvingen

De afschrijvingen vielen € 66.000 lager uit dan begroot. Dit komt doordat de investeringen in gebouwen, ICT en leermiddelen lager waren dan begroot, waardoor de afschrijvingen ook lager uitvallen. In de toekomst zullen de afschrijvingen stijgen door het activeren van het grote onderhoud.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten vielen € 275.000 lager uit dan begroot. Grotendeels heeft te maken met voorzieningen voor energie (€ 40 K) en MFA Light (€ 160 K) die nu vrijgevallen zijn.

Overige lasten

De overige lasten zijn fors hoger dan begroot € 77.415. Het is geheel toerekenbaar aan deskundigheidsadvies voor fusie MZH.

Balans in meerjarig perspectief

Omschrijving	Realisatie 2024	Realisatie 2025	Begroting 2026	Begroting 2027	Begroting 2028
1 Activa					
1.2 Materiële vaste activa	1.411.634	1.632.404	2.590.456	2.604.910	2.647.742
Vaste Activa	1.411.634	1.632.404	2.590.456	2.604.910	2.647.742
1.5 Vorderingen	258.937	1.107.789	1.107.789	1.107.789	1.107.789
1.7 Liquide middelen	3.584.020	2.871.661	2.413.607	2.399.153	2.456.321
Vlottende Activa	3.842.957	3.979.450	3.521.396	3.506.942	3.564.110
Totaal Activa	5.254.591	5.611.854	6.111.854	6.111.854	6.211.854
2 Passiva					
2.1 Eigen Vermogen	1.872.438	2.851.750	3.351.750	3.351.750	3.451.750
2.2 Voorzieningen	357.378	386.585	386.585	386.585	386.585
Eigen Vermogen	2.229.816	3.238.335	3.738.335	3.738.335	3.838.335
2.4 Kortlopende schulden	3.024.775	2.373.519	2.373.519	2.373.519	2.373.519
Vreemd Vermogen	3.024.775	2.373.519	2.373.519	2.373.519	2.373.519
Totaal Passiva	5.254.591	5.611.854	6.111.854	6.111.854	6.211.854

De balans per 31 december 2025 laat enkele duidelijke verschuivingen zien ten opzichte van 2024. Deze hangen met name samen met investeringen in huisvesting en de afwikkeling van eerder ontvangen voorschotten en verplichtingen.

De materiële vaste activa zijn toegenomen door investeringen in groot onderhoud, ICT en meubilair. Het groot onderhoud wordt geactiveerd en vervolgens afgeschreven, wat leidt tot een hogere balanswaarde.

De vorderingen zijn gestegen doordat ultimo 2025 nog bedragen openstaan in het kader van subsidies en lopende projecten.

De liquide middelen zijn afgenomen ten opzichte van 2024. Deze daling wordt voornamelijk verklaard door investeringen en het afwickelen van eerder ontvangen voorschotten en vooruitontvangen bedragen.

De voorzieningen laten een beperkte stijging zien als gevolg van reguliere dotaties. Er worden geen grote wijzigingen in de omvang van de voorzieningen verwacht.

De kortlopende schulden zijn gedaald doordat in 2024 nog hogere voorschotten en vooruitontvangen bedragen waren opgenomen in verband met bouwprojecten en subsidies, die in 2025 grotendeels zijn afgewikkeld.

Het eigen vermogen bedraagt circa € 2,85 miljoen. Door het positieve resultaat over 2025 en de toegekende nabetaling voor het bestuursjaar 2022 is het eigen vermogen verder gestegen, waardoor Monton boven het



intern vastgestelde benodigde niveau uitkomt. Daarmee is de vermogenspositie solide. In 2026 zal de risicoanalyse worden herijkt en de risico's van de drie nieuwe scholen worden verdisconteerd. Op basis daarvan kan het vastgestelde benodigde weerstandsvermogen worden bijgesteld.

Volgens de meerjarenbegroting wordt in 2026 een beperkt positief resultaat verwacht. Voor 2027 is een nagenoeg sluitend resultaat voorzien, gevolgd door een herstel naar een positief resultaat in 2028. Deze verwachtingen zijn gebaseerd op ongewijzigd beleid en de veronderstelling dat de geraamde bekostiging en groeimiddelen daadwerkelijk worden ontvangen. De voorzieningen worden constant gehouden. In de afgelopen jaren is er een lichte stijging geweest van de voorzieningen, maar verdere stijging wordt niet verwacht.

De liquide middelen vormen de sluitpost van de overige ontwikkelingen. In 2024 hebben we voor het eerst overtollige middelen belegd in deposito's. Er is een systeem opgezet waarbij elk kwartaal € 350.000 vrij valt. Op het moment van vrijvallen van deze deposito besluit Monton of deze middelen worden doorgezet in een deposito, danwel op de spaarrekening worden gezet.

3.3 Financiële positie

Omschrijving	Realisatie	Realisatie	Begroting	Begroting	Begroting	Signaleringsgrens Inspectie
	2024	2025	2026	2027	2028	
Solvabiliteit 2	42,4%	57,7%	61,2%	61,2%	61,8%	min. 30%
Liquiditeit	1,27	1,68	1,48	1,48	1,50	> 0,75
Rentabiliteit	1,1%	7,0%	0,5%	0,0%	0,5%	> 0% (3 jarig)
Weerstandsvermogen	14,5%	20,5%	17,0%	16,6%	16,5%	min 5%

Kengetallen

De financiële positie van Monton blijft goed. In 2024 bedraagt de solvabiliteit 42,4% en stijgt in 2025 naar 57,7%. In de meerjarenraming loopt de solvabiliteit verder op naar 61,8% in 2028. Daarmee blijft de solvabiliteit in alle jaren ruimschoots boven de signaleringgrens van de inspectie (minimaal 30%). Dit bevestigt dat Monton beschikt over een solide vermogenspositie en voldoende buffer om financiële risico's op te vangen.

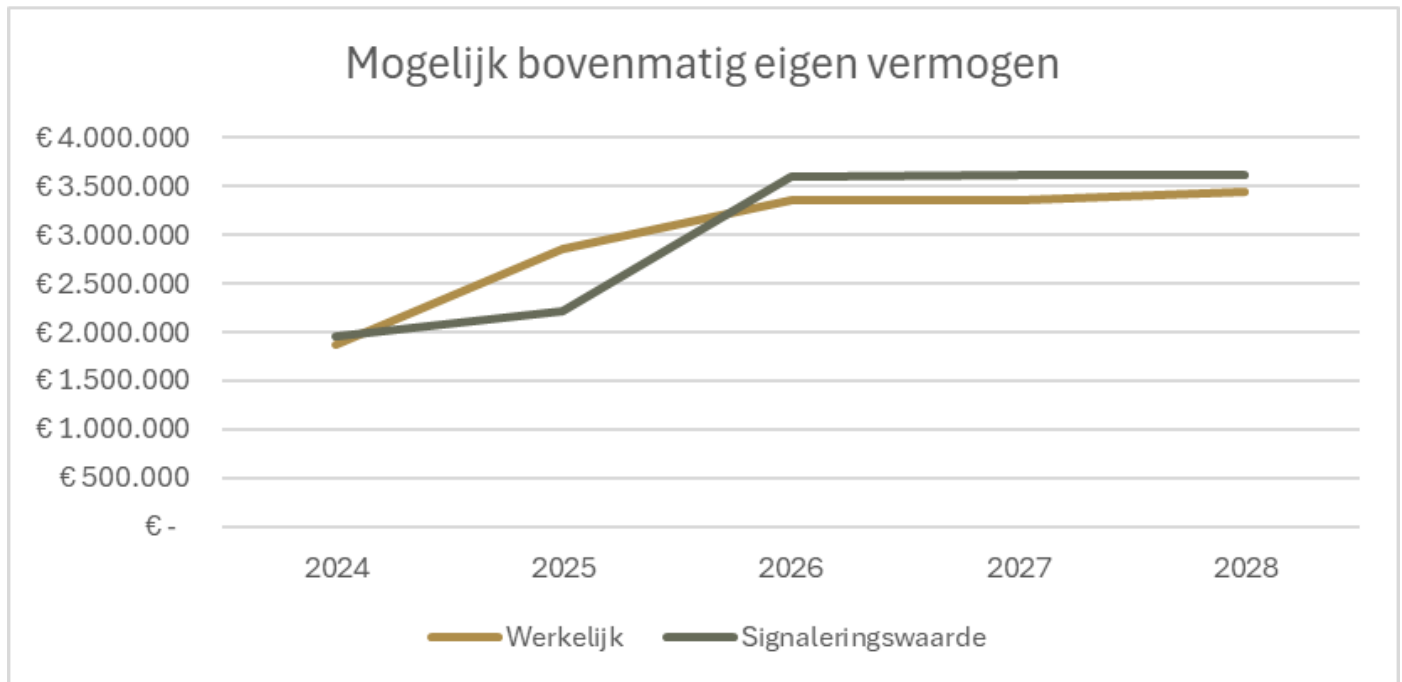
Het weerstandsvermogen bedraagt 14,5% in 2024 en stijgt naar 20,5% in 2025. In de jaren daarna stabiliseert het rond de 16%. Hiermee blijft het weerstandsvermogen ruim boven de signaleringgrens van 5%. Een percentage boven de 10% wordt als ruim voldoende beschouwd. Monton beschikt daarmee over een gezonde financiële buffer om tegenvallers op te vangen.

De liquiditeit verbetert van 1,27 in 2024 naar 1,68 in 2025. In de meerjarenraming daalt de ratio licht naar 1,48 in 2026, 1,48 in 2027 en 1,50 in 2028. De liquiditeit blijft in alle jaren duidelijk boven de signaleringswaarde van de inspectie (>0,75) én boven de interne ondergrens van 1,0. Daarmee blijft Monton ruimschoots in staat om aan haar kortlopende verplichtingen te voldoen. De lichte daling in de jaren na 2025 hangt samen met geplande investeringen en onderhoudswerkzaamheden.

De rentabiliteit bedraagt 1,1% in 2024 en stijgt naar 7,0% in 2025 als gevolg van het hogere gerealiseerde resultaat. In de meerjarenraming wordt een daling verwacht naar 0,5% in 2026, 0,0% in 2027 en 0,5% in 2028. Over een driejaarsgemiddelde blijft de rentabiliteit rond of boven de signaleringsnorm van 0,5%. De resultaten blijven daarmee positief, terwijl de financiële positie als geheel stabiel blijft.



Monton beschikt mogelijk bovenmatig eigen vermogen:



Het totale vermogen van Monton is in 2025 € 2.851.750. Dit is inclusief de bestemmingsreserve onderwijshuisvesting € 500.000, vergelijkbaar met een dotatie huisvesting die niet wordt meegenomen in het bepalen van het bovenmatig eigen vermogen.

In 2025 is het resterend mogelijk bovenmatig vermogen voor € 637.380 te verklaren door de eigen risico-inventarisatie zoals dat ik opgenomen op pagina 34 en 35. De resterende € 500.000 is te verklaren door een eenmalig boekhoudkundig positief resultaat als gevolg van de uitspraak van de Raad van State over de ontoereikende bekostiging van 2022.

Voorts zijn er signalen dat het mogelijk bovenmatig eigen vermogen van Monton sterk daalt in de komende jaren als gevolg van de uitbreiding van het aantal scholen van de stichting.



4. Verslag intern toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) kijkt met waardering terug op het afgelopen jaar. Stichting Monton heeft laten zien dat zij steeds steviger staat als organisatie die haar processen beheerst en haar ambities waarmaakt. De professionaliteit binnen de scholen en het bestuursbureau is verder gegroeid, wat zichtbaar bijdraagt aan stabiele onderwijskwaliteit en een doelmatige inzet van middelen. De RvT constateert dat Monton zich blijft ontwikkelen als een lerende organisatie die bewust en toekomstgericht handelt.

De rol van de raad van toezicht in 2025

De RvT houdt toezicht op de kwaliteit van de bestuurlijke aansturing, de strategische koers en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Daarnaast ziet de RvT toe op de totstandkoming van beleid, de samenwerking en professionalisering binnen de organisatie en de cultuur die Monton kenmerkt. De maatschappelijke context en de ontwikkelingen in het primair onderwijs worden nadrukkelijk meegewogen.

De RvT fungeert vanuit een toezichthoudende rol, werkgever en klankbord van het College van Bestuur (CvB). Deze rollen worden uitgevoerd binnen de kaders van de wet- en regelgeving en de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs. Het Intern Toezichtkader van Monton vormt daarbij een belangrijk uitgangspunt. Het Toezichtkader is in dit verslagjaar daarom nog sterker vorm gegeven waarbij de governance-principes, de kernwaarden van Monton, de risico's en verantwoording aan elkaar zijn gekoppeld. Hiermee is de RvT in staat nog beter toezicht te houden en in gesprek te zijn met de bestuurder.

Voor goed toezicht is tijdige en volledige informatievoorziening essentieel. De RvT kijkt tevreden terug op de wijze waarop de bestuurder dit in het afgelopen jaar heeft verzorgd. Waar aanvullende toelichting nodig was, werd deze snel en helder verstrekt.

In 2025 heeft de RvT een aantal belangrijke onderwerpen met de bestuurder besproken die richting geven aan de verdere ontwikkeling van de stichting:

- De RvT heeft in samenwerking met de bestuurder de risicoanalyse structureel gekoppeld aan het Toezichtkader, waardoor de borging binnen de stichting verder is versterkt.
- De RvT stemde in met de (meerjaren)begroting en benoeming van een externe accountant.
- De RvT heeft goedkeuring verleend aan de jaarrekening.
- De overdracht van de scholen van Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland zijn zorgvuldig besproken in diverse (extra) overleggen. Na een zorgvuldig proces heeft de RvT ingestemd met de overdracht van drie scholen van Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland en het verkrijgen van het vastgoed aan de Preludeweg 15.

Thema's in 2025

In het verslagjaar stonden vier thema's hoog op de agenda. Hieronder een korte toelichting.

1. Onderwijskwaliteit

De interne audits vormen een belangrijk instrument om de kwaliteit van het onderwijs te borgen. De RvT ziet dat deze audits steeds professioneler worden uitgevoerd en dat scholen de uitkomsten actief benutten om hun onderwijs te versterken. De kwaliteitsgesprekken met het CvB en de GMR bevestigen dat de verbetercyclus goed is ingebed en dat de resultaten zichtbaar verbeteren. De resultaten van de scholen zijn ook dit jaar goed te noemen.

2. Financiën en risicobeheersing

De financiële positie van Monton voldoet aan de gestelde normen. De begroting is structureel sluitend en de reserves zijn passend bij de geïdentificeerde risico's. Bij de overdracht van de nieuwe scholen is rekening gehouden met onvoorziene zaken en extra investeringen die gedaan moeten worden op het gebied van onder andere onderwijskwaliteit.



3. Strategie en toekomstbestendigheid

De RvT heeft vertrouwen in de koers die Monton volgt. Afgelopen jaar zijn de kansen met betrekking tot samenwerking of bestuurlijke verbinding vorm gegeven door de overdracht van een aantal scholen van Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland. De huidige omvang van de stichting biedt een stevigere basis. De RvT spreekt waardering uit voor de gemaakte stappen en ziet ruimte voor een kleinschalige voortzetting van het traject. Verder zijn in 2025 thema's zoals duurzaamheid en IT uitgebreid aan bod gekomen.

4. Doelmatige inzet van middelen

De RvT ziet erop toe dat de beschikbare middelen worden ingezet ten gunste van het onderwijsproces en de randvoorwaarden die daarvoor nodig zijn. De meerjarenbegroting laat een positief beeld zien. De afspraken over leerlingprognoses, de kosten per leerling, exploitatie en monitoring van financiële kengetallen geven vertrouwen dat Monton ook de komende jaren doelmatig blijft werken.

Samenstelling

Hieronder een overzicht met samenstelling, functie binnen de raad en (neven)functies

Voorzitter en remuneratiecommissie	Leon Broere Senior consultant Leidraad Consult Voorzitter Raad van Commissarissen Jeugdprofs (Rotterdam) Vertrouwenspersoon Grifland College en Waldheim Mavo (Soest/Baarn) Docent HRM Fontys Hogescholen (Eindhoven/Tilburg)
Lid en lid van de auditcommissie	Carolijn (B.C.) de Kok – de Rooij Manager Marketing Vereniging Eigen Huis Eigenaar CRLN Marketingcommunicatieadvies
Lid en remuneratiecommissie	Paul (P.H.M.) Kanters Eigenaar Kanters juridisch- en organisatieadvies Lid Com. van Beroep Funderend Onderwijs en van de com. van Beroep van de Stichting 1801 Lid RvT Montessori College Nijmegen Lid Landelijke Klachtencommissie Algemeen Bijzonder Onderwijs Externe vertrouwenspersoon en voorzitter commissie van beroep examens van de Stichting Achterhoek VO Penningmeester van de stichting Jazz in Arnhem, adviseur adviesbrigade Arnhem
Lid en voorzitter van de auditcommissie	Soufyan El Hamdi Bestuurder Bedrijfsvoering MOC 't Kabouterhuis
Vacature	



Nevenfuncties

Het bestuur en de RvT voeren minimaal één keer per jaar een gesprek over (neven)functies, integriteit en (de schijn van) belangenverstrengeling. De uitkomsten hiervan worden opgenomen in het jaarverslag. De RvT bespreekt de integriteit van toezicht en bestuur structureel, zowel wanneer bestuurders of leden van de RvT nieuwe (neven)functies aangaan als tijdens het jaarlijkse integriteitsgesprek. Op basis van de geverifieerde (neven)functies is vastgesteld dat wordt voldaan aan de Code Goed Bestuur. Er zijn geen ongeoorloofde (neven)functies geconstateerd en er bestaan geen familiale of zakelijke relaties met Monton.

Individuele leden van het bestuur en de RvT geven bij aanvang van de vergadering aan of er bij de behandeling van agendapunten sprake kan zijn van (de schijn van) belangenverstrengeling. Voorafgaand aan de behandeling en besluitvorming beoordelen alle leden of er sprake is van een mogelijk tegenstrijdig belang. Indien dit het geval is, neemt het betreffende lid niet deel aan de behandeling en besluitvorming over dat onderwerp. Jaarlijks worden de meldingen en de uitkomsten hiervan geëvalueerd. In het jaarverslag worden zowel het aantal meldingen als de conclusies van deze evaluatie opgenomen.

In het verslagjaar zijn geen meldingen gedaan. De (on)afhankelijkheid van de leden van de RvT is daarmee gewaarborgd. Er is geen sprake van belangenverstrengeling en er is om die reden geen aanleiding voor aanvullende rapportage.

Rooster van actualisering

Naam	Functie	Benoemd	Periode	Rooster van aftreden
Leon Broere	Voorzitter	01-01-2019	2	01-01-2027
Carolijn de Kok – de Rooij	Lid	01-03-2021	2	01-03-2029
Paul Kanters	Lid	01-01-2018	2	31-12-2025
Soufyan El Hamdi	Lid	01-02-2022	1	01-02-2026

Honorering RvT

De stichting vergoedt jaarlijks de leden van de RvT. Voor 2025 was de vergoeding € 5.250 voor een lid en € 7.875 voor de voorzitter. De honorering is gebaseerd op de VTOI adviesregeling, gerelateerd aan het maximum van de WNT op basis van de klassenindeling van Monton, gesteld op 30%. Hiermee fluctueert het honorarium mee met klassenindeling en WNT-bedragen. Jaarlijks wordt, in januari, bepaald of het maximeringspercentage aanpassing behoeft. Het honorarium is exclusief onkosten en kosten voor professionalisering.

Toezicht rol en klankbordfunctie

De RvT kwam in 2025 zes keer bijeen voor regulier overleg met de bestuurder. De vergaderingen werden zorgvuldig voorbereid en aangevuld met telefonische afstemming waar nodig. De RvT besprak onder meer rapportages over onderwijskwaliteit, organisatieontwikkeling, financiële voortgang, de jaarrekening en het bestuursverslag. Daarnaast zijn er extra overleggen geweest rondom de overdracht van Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland, al dan niet in gezamenlijkheid met de GMR.

Jaarlijkse evaluatie

Op 8 april 2025 vond de zelfevaluatie van de RvT plaatsgevonden. Deze werd gehouden in aanwezigheid van de bestuurder.



Schoolbezoeken

De schoolbezoeken blijven een waardevol onderdeel van het toezicht. Door gesprekken met leerlingen, ouders, directeuren, leerkrachten en medezeggenschapsraden krijgt de RvT een directe indruk van de dagelijkse praktijk. De bevindingen uit deze bezoeken zijn gedeeld en besproken in de vergaderingen en dragen bij aan een realistisch beeld van de organisatie.

GMR

Conform de reglementen was de RvT tweemaal aanwezig bij vergaderingen van de GMR. De gesprekken gingen onder meer over onderwijskwaliteit, beleidsontwikkeling en de betrokkenheid van medewerkers en ouders. De RvT waardeert de open dialoog met de GMR, inclusief de rol van de bestuurder in deze overleggen. Ook rondom de overdracht van Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland zijn constructieve gesprekken gevoerd tussen de bestuurder, GMR en de RvT.

Auditcommissie

De auditcommissie kwam drie keer bijeen om de begroting, de managementletter en de jaarrekening voor te bereiden. De commissie heeft de RvT geadviseerd over al deze financiële stukken.

Werkgeversrol

De remuneratiecommissie voerde drie gesprekken met de bestuurder over zijn functioneren en de ontwikkeling van de organisatie. Het jaargesprek vond plaats in juni en omvatte zowel een beoordeling als een vooruitblik op thema's zoals personeelsbeleid, de overdracht van Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland en de doorontwikkeling van het bestuursbureau die daarmee gepaard gaat. Ook nieuwe strategische samenwerkingen waren onderwerp van gesprek.

Tot slot

De RvT ziet een organisatie die zich blijft versterken, gedragen door medewerkers die zich met overtuiging inzetten voor goed onderwijs en gelijke kansen voor ieder kind. De RvT erkent en waardeert de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers binnen Monton. Ook bij de overdracht van Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland hebben medewerkers en andere betrokkenen, waaronder ouders en de GMR, een belangrijke bijdrage geleverd. De RvT benadrukt de waarde van deze gezamenlijke inspanning.

Amersfoort, 2 maart 2026

Leon Broere, Carolijn de Kok – de Rooij en Soufyan el Hamdi



5. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Monton vertegenwoordigt de gezamenlijke belangen van ouders/verzorgers en medewerkers van de aangesloten scholen. De GMR vervult haar rol conform de Wet medezeggenschap op scholen (WMS) en fungeert als volwaardige gesprekspartner van het College van Bestuur (CvB) bij bovenschoolse beleidsontwikkeling en besluitvorming.

Het jaar 2025 stond in het teken van strategische groei, kwaliteitsborging en bestuurlijke verantwoordelijkheid. In het bijzonder vroeg het fusietraject met Montessori Zuid-Holland (MZH) om intensieve betrokkenheid van de GMR. Daarnaast stonden onderwijskwaliteit, financiële stabiliteit, personeelsbeleid en governance structureel op de agenda. Met dit jaarverslag legt de GMR verantwoording af over haar werkzaamheden, de genomen besluiten en haar reflecties over het jaar 2025.

Onderwijskwaliteit

Onderwijskwaliteit vormde ook in 2025 een centraal thema. In samenwerking met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht is uitgebreid stilgestaan bij de kwaliteit en ontwikkeling van onze scholen.

De belangrijkste conclusies zijn:

- Binnen Stichting Monton zijn geen risicoscholen.
- De onderwijskwaliteit is de afgelopen jaren aantoonbaar verbeterd.
- Veiligheid en een sterk pedagogisch klimaat vormen en blijven de basis van ons onderwijs.

De scholen worden structureel gevolgd via interne audits, data-analyses en professionele dialoog. Daarbij wordt niet uitsluitend gekeken naar toetsresultaten, maar nadrukkelijk naar de brede ontwikkeling van kinderen. Toetsen ondersteunen het professionele oordeel van de leerkracht; zij zijn niet leidend, maar dienen als hulpmiddel binnen het bredere pedagogisch-didactische kader.

Daarnaast werken scholen samen in expertgroepen rond thema's als basisvaardigheden, talentontwikkeling, natuur-inclusief onderwijs en digitale geletterdheid. Deze samenwerking versterkt de onderlinge kennisdeling en draagt bij aan continue kwaliteitsverbetering.

Fusie met Montessori Zuid-Holland (MZH)

Een belangrijke ontwikkeling in 2025 was het fusietraject met Montessori Zuid-Holland. Na een zorgvuldige verkenningsfase, gesprekken met directies en toezichthouders en een uitgebreid financieel en organisatorisch onderzoek, heeft de GMR ingestemd met de overname van drie MZH-scholen. Per 1 januari 2026 maken deze scholen officieel deel uit van Stichting Monton.

Gedurende het gehele traject heeft de GMR haar rol kritisch en zorgvuldig vervuld. Er zijn vragen gesteld over financiële risico's, onderwijskwaliteit, personele consequenties en organisatorische inrichting. Pas na volledige en zorgvuldige beantwoording heeft de GMR instemming verleend.

Samenstelling van de GMR

In 2025 vonden enkele wisselingen plaats binnen de GMR. Nieuwe leden traden toe en enkele leden namen afscheid. In het najaar droeg de voorzitter haar rol over aan een nieuw gekozen voorzitter (tijdelijk tot het einde van het schooljaar). Hiermee is de continuïteit van de raad gewaarborgd, mede met het oog op de uitbreiding van de stichting. De GMR blijft zich inzetten voor een evenwichtige en representatieve vertegenwoordiging van alle aangesloten scholen.

Financiële stabiliteit

De begroting 2025 en de bredere financiële ontwikkelingen zijn uitvoerig besproken. De GMR vervult hierbij een kritische en toetsende rol ten aanzien van investeringen, personele inzet en de lange termijn financiële gezondheid van de stichting. Met de voorgenomen uitbreiding blijft financiële zorgvuldigheid een belangrijk aandachtspunt.



Belangrijkste besluiten in 2025

In 2025 heeft de GMR diverse formele besluiten genomen. Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste besluiten.

Fusie en uitbreiding

- Instemming met de intentieverklaring inzake de mogelijke overname van Montessori Zuid-Holland (MZH);
- Instemming met de Fusie Effect Rapportage (FER);
- Instemming met de overname van drie MZH-scholen per 1 januari 2026.

Financiën en organisatie

- Instemming met de begroting 2025;
- Instemming met het bestuursformatieplan voor het komende schooljaar.

Governance en GMR

- Benoeming van een nieuwe voorzitter van de GMR (tijdelijk tot het einde van het schooljaar);
- Afspraken over herijking van reglementen in 2026 in verband met de uitbreiding van de stichting.

Met deze besluiten heeft de GMR bijgedragen aan:

- De toekomstbestendigheid van Stichting Monton;
- De borging van kwaliteit en veiligheid;
- De versterking van het montessorionderwijs in de regio;
- Een stabiele en financieel gezonde organisatie.

Februari 2026

Secretaris GMR Monton

Petra Nieuwveld



6. Uitleg kengetallen

Kengetal	Bestaat uit	Omschrijving
Solvabiliteit 2	(Eigen vermogen+ voorzieningen)/Balanstotaal	Dit kengetal geeft de verhouding aan tussen eigen en vreemd vermogen en verschaft daarmee inzicht in: 1.de mate waarin de bezittingen (op de activazijde van de balans) zijn gefinancierd met eigen vermogen (incl. voorzieningen). de mate waarin een schoolbestuur in staat is om op langere termijn aan haar financiële verplichtingen te kunnen voldoen.
Weerstandsvermogen	Eigen vermogen/Totale baten	Dit kengetal geeft weer wat de vrije vermogensbuffer is voor het opvangen van eventuele calamiteiten (of financiële consequenties hiervan).
Liquiditeit	Vlottende activa/ Kortlopende schulden	Dit kengetal geeft aan in hoeverre een schoolbestuur in staat is om op korte termijn aan zijn verplichtingen te kunnen voldoen (betaling van alle kortlopende schulden).
Rentabiliteit	Resultaat / Totale baten (incl. financiële baten) * 100%	Dit kengetal geeft aan wat het resultaat is in vergelijking met de totale baten (incl. financiële baten).
Bovenmatig publiek vermogen	Het kengetal bestaat uit 3 onderdelen: gebouwen + overige materiële vaste activa + risicobuffer. De signaleringswaarde bovenmatig publiek eigen vermogen is dan: (0,5 * aanschafwaarde gebouwen * 1,27) + (boekwaarde resterende materiële vaste activa) + (omvangafhankelijke rekenfactor * totale baten).	Geeft inzicht in het mogelijke bovenmatige eigen vermogen van de onderwijsinstelling.



Inhoudsopgave

Jaarrekening

Balans per 31 december 2025	50
Staat van baten en lasten over 2025	51
Kasstroomoverzicht over 2025	52
Grondslagen	53
Toelichting behorende bij de balans per 31 december 2025	59
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	63
Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW	65
Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten over 2025	66
WNT verantwoording	69
Overzicht verbonden partijen	71
Bestemming van het resultaat	72
Gebeurtenissen na balansdatum	73
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	74

Overige gegevens

Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	75
--	----

7.1 Balans per 31 december 2025 (na resultaatverdeling)

1. Activa	31 december 2025	31 december 2024
Vaste Activa		
1.1 Materiele vaste activa	1.632.404	1.411.634
Vlottende activa		
1.2 Vorderingen	1.107.789	258.937
1.3 Liquide middelen	2.871.661	3.584.020
	3.979.450	3.842.957
Totaal activa	5.611.854	5.254.591
2. Passiva	31 december 2025	31 december 2024
2.1 Eigen vermogen	2.851.750	1.872.438
2.2 Voorzieningen	386.585	357.378
2.4 Kortlopende schulden	2.373.519	3.024.775
Totaal passiva	5.611.854	5.254.591

7.2 Staat van baten en lasten over 2025

	Realisatie 2025 €	Begroting 2025 €	Realisatie 2024 €
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	13.377.237	12.564.794	12.401.091
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	38.765	56.566	50.373
3.5 Overige baten	523.973	321.237	483.720
Totaal baten	<u>13.939.975</u>	<u>12.942.597</u>	<u>12.935.185</u>
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	11.070.384	10.614.881	10.789.671
4.2 Afschrijvingen	316.104	382.726	300.500
4.3 Huisvestingslasten	554.053	827.774	764.639
4.4 Overige lasten	1.064.493	986.928	976.572
Totaal lasten	<u>13.005.034</u>	<u>12.812.309</u>	<u>12.831.381</u>
Saldo baten en lasten	<u>934.941</u>	<u>130.288</u>	<u>103.803</u>
5. Financiële baten en lasten	<u>44.371</u>	<u>30.000</u>	<u>43.182</u>
Netto resultaat	<u>979.312</u>	<u>160.288</u>	<u>146.985</u>

7.3 Kasstroomoverzicht over 2025

	2025		2024	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	934.941		103.803	
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	316.104		300.500	
- mutaties voorzieningen	29.207		25.933	
- mutatie voorziening tgv bestemmingsreserve				
Veranderingen in vlottende middelen				
- vorderingen	-848.852		344.528	
- schulden	-651.256		399.890	
		-219.856		1.174.655
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	44.371		43.182	
Betaalde interest				
Buitengewoon resultaat				
		44.371		43.182
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		-175.486		1.217.837
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-569.601		-524.045	
Desinvesterings in materiele vaste activa	32.726		25.103	
Mutaties leningen				
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-536.875		-498.942
Mutatie liquide middelen		-712.361		718.895
Beginstand liquide middelen	3.584.018		2.865.125	
Mutatie liquide middelen	-712.360		718.894	
Eindstand liquide middelen		<u>2.871.658</u>		<u>3.584.018</u>

7.4 Grondslagen

Algemeen

Activiteiten van het bevoegd gezag

In deze jaarrekening zijn de activiteiten van de Stichting Monton en van de onder deze rechtspersoon vallende scholen (zie gegevens rechtspersoon) verantwoord.

Stichting Monton voert het bevoegd gezag over negen scholen voor basisonderwijs, in diverse gemeenten. De Stichting realiseert onderwijs en begeleiding voor leerlingen van 4 t/m 13 jaar.

Grondslagen voor de jaarrekening

Bij de inrichting van de jaarrekening is de Regeling jaarverslaggeving toegepast. Op grond van deze Regeling zijn Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving, waaronder Richtlijn 660 voor Onderwijsinstellingen, van toepassing. De in de jaarrekening opgenomen bedragen luiden in hele euro's. In de balans is het exploitatiebestemmingsvoorstel reeds verwerkt. De waardering van activa en passiva vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de betreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde. Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Financiële instrumenten

De Stichting Monton heeft alleen primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden. Voor de grondslagen wordt verwezen naar de behandeling per post. Financiële instrumenten omvatten investeringen in obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, handelsschulden en overige te betalen posten.

Financiële instrumenten worden bij de eerste opname verwerkt tegen reële waarde. Indien instrumenten niet zijn gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, maken eventuele direct toerekenbare transactiekosten deel uit van de eerste waardering. Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd.

Verbonden partijen

Als verbonden partij worden alle rechtspersonen aangemerkt waarover overheersende zeggenschap, gezamenlijke zeggenschap of invloed van betekenis kan worden uitgeoefend. Ook rechtspersonen die overwegende zeggenschap kunnen uitoefenen worden aangemerkt als verbonden partij. Ook de statutaire bestuursleden, andere sleutelfunctionarissen in het management van Stichting Monton en nauwe verwanten zijn verbonden partijen. Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt toegelicht de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar, met uitzondering van de verwerking van groot onderhoud.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de instelling over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Materiële vaste activa

Investerings in meubilair, ICT en onderwijsleerpakket worden op de balans gewaardeerd tegen de aanschafwaarde verminderd met de cumulatieve afschrijvingen. De materiële vaste activa worden lineair afgeschreven vanaf het moment van ingebruikname. Investeringssubsidies die ontvangen zijn, worden op een egalisatierekening geboekt en gebruikt ter dekking van de jaarlijkse afschrijvingskosten. De afschrijvingskosten worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur rekening houdend met een eventuele restwaarde. Duurzame goederen worden geactiveerd boven de aanschafprijs van € 1.500.

Bijzondere waardevermindering van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder waardeverminderingverlies wordt direct als een last verwerkt in de winst-en-verliesrekening. Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord.

De waarde vermindering worden ingeschat op basis van de resterende levensduur van het gebouw. Zodra het duidelijk is wanneer een gebouw in aanmerking komt voor grootschalige renovatie of vernieuwbouw, wordt de resterende activa over de resterende periode afgeschreven.

Vorderingen

Vorderingen worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde van de tegenprestatie, inclusief de transactiekosten indien materieel. Handelsvorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de gearmortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Overlopende activa

De overlopende activa betreffen vooruitbetaalde kosten die aan opvolgende perioden worden toegerekend, voor zover ze niet onder overige vorderingen zijn te plaatsen.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Algemene reserve publiek

Deze post betreft de niet-gebonden reserve die voortkomt uit de door (semi-)overheidsinstellingen gefinancierde activiteiten. Aan de reserve worden via de resultaatbestemming overschotten in een boekjaar toegevoegd en tekorten onttrokken. De algemene reserve vormt een buffer ter waarborging van de continuïteit van de Stichting Monton.

Bestemmingsreserves (publiek en privaat)

Hieronder opgenomen publieke en private reserves zijn bedoeld voor specifieke toekomstige uitgaven die uit de huidige beschikbare middelen gedekt moeten worden. Per bestemmingsreserve is aangegeven of deze is opgebouwd uit privaatrechtelijke dan wel publiekrechtelijke middelen.

Bestemmingsreserve NPO

Voor de niet bestede NPO middelen is een bestemmingsreserve gevormd.

Bestemmingsreserve Huisvesting

Vanaf 2022 wordt een bestemmingsreserve huisvesting gevormd als buffer voor onvoorziene uitgaven in de toekomst inzake het onderhoud.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor verplichtingen die op balansdatum bestaan en waarvan de omvang onzeker maar wel betrouwbaar te schatten is.

Voorziening ambtsjubileum

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen uit hoofde van ambtsjubilea is een voorziening gevormd. De voorziening is gewaardeerd tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de ingeschatte blijfkans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De percentages gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet bedragen respectievelijk 4,4% en 2,5% en zijn in het boekjaar gewijzigd. Betaalde bedragen inzake jubileum worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voorziening langdurig zieken

In verband met de aanwezigheid van langdurig zieken is er een voorziening langdurig zieken gevormd, zodat bij voortdurende van de ziekte de salariskosten gedekt worden door de voorziening.

Voorziening wachtgelders

Om de kosten op te vangen van oud medewerkers, welke nog uitkeringsrechten hebben, is een voorziening gevormd.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder andere kortlopende schulden zijn te plaatsen. Overlopende passiva hebben een looptijd van korter dan 1 jaar.

Grondslagen voor bepaling van het resultaat

Algemeen

Bij de bepaling van het exploitatiesaldo is uitgegaan van het baten- en lastenstelsel. Dit betekent dat de opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop ze betrekking hebben. Kosten hoeven nog geen uitgaven te zijn en opbrengsten nog geen inkomsten.

Rijksbijdrage

Onder de rijksbijdragen worden de vergoedingen voor de personele en materiële exploitatie opgenomen verstrekt door het Ministerie OCW. De ontvangen (normatieve) rijksbijdragen uit hoofde van de basisbesteding (lumpsum) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft (in het jaar van toewijzing) volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Niet-geoormerkte OCW-subsidies (subsidies die volledig vrij besteedbaar zijn) worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig als baten verwerkt in de staat van baten en lasten

Geoormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (G1-doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekening-clausule heeft) worden naar rato van de voortgang (%) van de gesubsidieerde activiteiten verwerkt in de staat van baten en lasten. De subsidies waarvoor nog niet (alle) activiteiten (prestaties) zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen.

Geoormerkte OCW-subsidies (G2-doelsubsidies met verrekening-clausule) worden ten gunste van de staat van de baten en lasten verantwoord in het jaar waarvan de werkelijke subsidiabele lasten komen (naar rato van de aan het verslagjaar toe te rekenen werkelijke subsidiabele uitgaven). Niet bestede middelen worden verantwoord onder de vooruit ontvangen subsidies OCW (overlopende passiva) zolang de bestedingstermijn (subsidietijdvak) nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord als schuld aan het Ministerie van OCW onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn (subsidietijdvak) is verlopen op balansdatum (terugvordering door Ministerie OCW).

Overige overheidsbijdragen

Onder de overige overheidsbijdragen worden de vergoedingen opgenomen verstrekt door gemeente, provincie of andere overheidsinstellingen. De overige overheidsbijdragen worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben.

Overige baten

Onder de overige baten worden de vergoedingen opgenomen die niet zijn verstrekt door het Ministerie van OCW, gemeenten, provincies of andere overheidsinstellingen.

De overige baten (waaronder ouderbijdragen) worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben.

Huuropbrengsten worden opgenomen in de staat van baten en lasten op basis van de duur van de huurovereenkomst.

Personeelslasten

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de stichting.

Voor de beloningen met opbouw van rechten, sabbatical leave, bonussen worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Een verwachte vergoeding ten gevolge van bonusbetalingen wordt verantwoord indien de verplichting tot betaling van die vergoeding is ontstaan op of vóór balansdatum en een betrouwbare schatting van de verplichtingen kan worden gemaakt. Ontvangen bijdragen voortvloeiend uit levensloopregelingen worden in aanmerking genomen in de periode waarover deze bijdragen zijn verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen (inclusief ontslagvergoedingen) aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (cao en individuele arbeidsovereenkomsten).

Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. De overige personele lasten die betrekking hebben op onder andere het inhuren van extra personeel, scholingskosten en bedrijfsgezondheidszorg worden ten laste van de staat van baten en lasten gebracht.

Pensioenen

De instelling heeft haar pensioenregeling ondergebracht bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze regeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte en contractuele basis premies betaald door de instelling.

ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sector overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats.

De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

De actuele dekkingsgraad van het ABP ultimo 2025 is 118,3 % Per ultimo 2024 was deze 111,9%.

Afschrijvingslasten

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de vooraf vastgestelde afschrijvingstermijn.

Huisvestingslasten

Onder de huisvestingslasten worden alle uitgaven verantwoord welke betrekking hebben op de huisvesting.

De lasten worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben en worden verantwoord incl. BTW.

Overige lasten

De overige lasten hebben betrekking op uitgaven die voortvloeien uit aangegane afspraken dan wel noodzakelijk zijn voor het geven van onderwijs en worden toegerekend aan het verslagjaar waarop ze betrekking hebben, en worden verantwoord inclusief BTW.

Rente

Rentebaten en -lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Grondslagen voor het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij deze methode wordt het nettoresultaat aangepast voor posten van de winst- en verliesrekening die geen invloed hebben op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de op ontvangsten en uitgaven in het verslagjaar, mutaties in de balansposten en posten van de balansposten en posten van de winst- en verliesrekening waarvan de ontvangsten en uitgaven niet worden beschouwd als behorende tot de operationele activiteiten. De liquiditeitspositie in het kasstroomoverzicht bestaat uit liquide middelen onder aftrek van gerealiseerde bankkredieten. In het kasstroomoverzicht wordt onderscheid gemaakt tussen operationele, investerings- en financieringsactiviteiten.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen en vlottende effecten. Effecten worden als liquide gezien indien deze als vlottend actief worden verantwoord. Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, waaronder niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De betaling van leasetermijnen is opgenomen onder financial leasing, worden de operationele activiteiten.

7.5 Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2025

1. Activa

1.1 Materiële vaste activa

	Cumulatieve Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijving	Boekwaarde 31-12-2024	Investering 2025	Desinvestering 2025	Afschrijving 2025	Desinvestering afschrijving 2025	Cumulatieve Aanschafprijs	Cumulatieve afschrijving	Boekwaarde 31-12-2025
1.1.1 Gebouwen en terreinen	571.746	106.338	465.408	266.414	-	82.340	-	838.160	188.678	649.483
1.1.2 Inventaris en apparatuur	1.814.479	1.070.571	743.907	278.759	36.373	174.315	3.647	2.056.865	1.241.239	815.624
1.1.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	571.863	369.544	202.319	24.428	-	59.449	-	596.291	428.993	167.298
Totaal materiële vaste activa	2.958.088	1.546.453	1.411.634	569.601	36.373	316.104	3.647	3.491.316	1.858.910	1.632.404

Onder inventaris en apparatuur vallen de posten meubilair en ICT middelen.

Onder andere vaste bedrijfsmiddelen vallen de leermiddelen en de overige vaste activa.

Duurzame goederen worden geactiveerd bij een aanschafwaarde boven de € 1.500,-.

De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

Gebouwen-terreinen	4 - 40 jaar*
Meubilair	7 - 10 - 15 - 20 - 30 jaar
ICT - hardware	2 - 5 jaar
ICT - netwerk/-bekabeling	10 - 20 jaar
Leermiddelen	5 - 7 - 8 jaar

* Afschrijvingstermijn gebouwen is afhankelijk van het geplande moment van renovatie en de onderhoudscyclus

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	€	€
1.2 Vorderingen		
1.2.2 Ministerie OCW	576.998	-
1.2.3 Overige overheden	53.433	14.471
1.2.4 Overige vorderingen	116.531	111.351
1.2.6 Overlopende activa	<u>360.827</u>	<u>133.115</u>
Totaal vorderingen	<u><u>1.107.789</u></u>	<u><u>258.937</u></u>

Alle vorderingen genoemd onder 1.2 hebben een looptijd korter dan één jaar.

De vordering OCW is opgenomen als gevolg van de uitspraak van de Raad van State inzake de bekostiging 2022

Uitsplitsing

1.2.4 Personeel	-	-
Overige	<u>116.531</u>	<u>111.351</u>
	116.531	111.351
1.2.6 Vooruitbetaalde kosten	43.575	33.373
Overige overlopende activa	4.877	21.791
Activa in uitvoering	44.856	
Verbouwingkosten Maassluis/Maarssen	<u>267.519</u>	<u>77.950</u>
	360.827	133.115

Onder de overlopende activa is een vordering inzake de verbouwing Maassluis opgenomen; het bouwkrediet van de gemeente moet nog ontvangen worden

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	€	€
1.3 Liquide middelen		
1.3.2 Tegoeden op bankrekeningen	2.521.661	1.559.020
1.3.3 Deposito's	<u>350.000</u>	<u>2.025.000</u>
Totaal liquide middelen	<u><u>2.871.661</u></u>	<u><u>3.584.020</u></u>

De tegoeden op de bankrekeningen staan ter vrije beschikking.

De deposito ter waarde van € 350.000 staat ter vrije beschikking na het voldoen van een boete.

De deposito heeft een looptijd van 1 jaar, en loopt af maart 2026

	Stand per 31-12-2023	Resultaat 2024	Overige mutaties 2024	Stand per 31-12-2024	Resultaat 2025	Overige mutaties 2025	Stand per 31-12-2025
2.1 Eigen vermogen							
2.1.1 Algemene reserve	1.300.000	-	-	1.300.000	1.036.653		2.336.653
2.1.2 Bestemmingsreserve NPO middelen	353.337	-159.029	-	194.308	-179.211		15.097
2.1.3 Bestemmingsreserve huisvesting	72.116	306.014	-	378.130	121.870		500.000
	<u>1.725.453</u>	<u>146.984</u>	<u>-</u>	<u>1.872.438</u>	<u>979.312</u>	<u>-</u>	<u>2.851.750</u>

Vanaf 2022 wordt een bestemmingsreserve huisvesting gevormd als buffer voor onvoorziene uitgaven in de toekomst inzake het onderhoud. De te vormen buffer zal max. € 500.000 gaan bedragen

De bestemmingsreserve NPO betreft nog te besteden middelen in het kader van de NPO subsidie

	Stand per 31-12-2024	Dotatie 2025	Vrijval 2025	Onttrekking 2025	Rente mutaties 2025	Stand per 31-12-2025	Looptijd < 1 jaar	Looptijd > 1 jaar
2.2 Voorzieningen								
2.2.1 Personele voorzieningen								
Jubilea	173.378	13.308	-	8.443	-	178.243	11.022	167.221
Langdurig zieken	75.000	17.952	-	-	-	92.952	87.220	5.232
Wachtgelders	109.000	23.600	-	17.210	-	115.390	41.112	74.278
	<u>357.378</u>	<u>54.860</u>	<u>-</u>	<u>25.653</u>	<u>-</u>	<u>386.585</u>	<u>139.354</u>	<u>246.731</u>

	<u>31-12-2025</u>	<u>31-12-2024</u>
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.2 Crediteuren	344.360	235.435
2.4.3 Belastingen en premies sociale verzekeringen	475.580	467.248
2.4.4 Schulden ter zake van pensioenen	125.951	117.407
2.4.5 Overige kortlopende schulden	90.291	117.214
2.4.6 Overlopende passiva	<u>1.337.337</u>	<u>2.087.471</u>
Totaal kortlopende schulden	2.373.519	3.024.775
Uitsplitsing		
2.4.3 Loonheffing	469.963	457.112
Premies sociale verzekeringen	<u>5.617</u>	<u>10.136</u>
	475.580	467.248
2.4.6 Vakantiegeld en -dagen	343.404	310.684
Subsidies Ministerie OCW	212.244	252.013
Verbouwing Maassluis	-	-
Verbouwing Loenersloot	27.136	849.714
Overige	<u>754.553</u>	<u>675.061</u>
	1.337.337	2.087.471

Onder de overige overlopende passiva vallen oa. nog te besteden inzake diverse subsidies € 370.000, (oa. Ministerie, Provincie, Onderwijsregio's).

Van MZH is een voorschot ontvangen (€ 200.000) mbt openstaande bedragen (oa. basisvaardigheden)

7.6 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Stichting Monton is de volgende verplichtingen aangegaan:

Inkoopverplichtingen

1. Canon - kopieerkosten

Vanaf januari 2020 is er een overeenkomst met CANON voor de huur van kopieerapparatuur en -kosten. Na afloop van het eerste contract (60 maanden) is het verlengd voor een periode van april 2025 tm maart 2027.

De jaarlijkse kosten voor de huur van de apparatuur bedraagt € 1908 excl. Btw.

De kopieerkosten worden maandelijks in rekeninggebracht obv verbruik.

2. DVEP (ENGIE) - electriciteit en gas

In oktober 2025 is een nieuwe leveringsovereenkomst afgesloten met Engie voor elektriciteit en gas.

De overeenkomst heeft een looptijd tm eind 2028. De jaarlijkse kosten bedragen € 75.229 excl.btw

3. AFAS Software

Met AFAS is een overeenkomst afgesloten met onbepaalde tijd voor de licentiekosten van AFAS Profit.

Jaarlijkse kosten € 34.116 excl btw.

4. MAKO - schoonmaak

Met MAKO is een schoonmaakcontract afgesloten. De looptijd van dit contract is van 2-11-2020 tot 2-11-2028.

De jaarlijkse kosten bedragen € 270.636 excl btw.

5. Cloudwise

Met Cloudwise is een contract afgesloten voor 5 jaar met als einddatum 31 december 2026 voor het beheer van de netwerkomgeving. De jaarlijkse kosten bedragen € 23.131 excl.btw

6. Jimmink

Met Jimmink is een contract afgesloten met als einddatum 31-12-2026 voor dakonderhoud en W-installaties.

De kosten voor 2026 (obv de MJOP's) bedragen naar schatting € 69.315 excl.btw.

7. Reinders

Met Reinders is een contract afgesloten met als einddatum 30-06-2026 voor leermiddelen. De kosten voor 2026 bedragen naar schatting bedragen naar schatting € 57.963 excl.btw. Dit is gebaseerd op degemaakte kosten van 2025.

	Jaarbedrag	Resterende	Totaal	Binnen 1 jaar	Binnen 1-5 jaar	Na 5 jaar
1. Canon	1.908	15 maanden	2.385	€ 1.908	477	
2. Engie (DVEP)	75.229	36 maanden	225.687	75.229	150.458	
3. AFAS	34.116	doorlopend	170.580	34.116	136.464	
4. MAKO	270.636	34 maanden	766.802	270.636	496.166	
5. Cloudwise	23.131	12 maanden	23.131	23.131		
6. Jimmink	69.315	12 maanden	69.315	69.315		
7. Reinders	57.963	6 maanden	57.963	57.963		

- Alle bedragen zijn excl. btw -

Investeringsverplichtingen

Op 25 november 2025 heeft de Gemeente Maassluis een raadsvoorstel aangenomen voor de beschikbaarstelling van een krediet voor de nieuwbouw van Montessorischool Maassluis.

Het krediet voor de bouw van de school bedraagt €6.485.000. Daarnaast komt er nog een bedrag van €1.685.178 beschikbaar vanuit de Gemeente voor verhuiskosten (€ 96.750), onvoorzien (€ 567.831), verduurzaming (€ 564.385) en het buitenterrein (€ 456.212).

Op balansdatum 31-12-2025 bedragen de reeds gemaakte kosten voor de nieuwbouw, sloop oude pand en de tijdelijke huisvesting € 265.973.

7.7 Model G Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond Status *
	Kenmerk	Datum	
Subsidieregeling Onderwijsass.naar leraar (SOOL)	1045964-1024307	18-11-20	Onderhanden / Ja / Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-3136	31-05-23	Onderhanden / Ja / Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV23-PO-0048	31-05-23	Onderhanden / Ja / Nee
Zij-instroom 2024	1388326	19-01-24	Onderhanden / Ja / Nee
Zij-instroom 2024	1418956	22-10-24	Onderhanden / Ja / Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV24-PO-1330	18-06-24	Onderhanden / Ja / Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1516	28-04-25	Onderhanden / Ja / Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV25-PO-1520	28-04-25	Onderhanden / Ja / Nee
Zij-instroom 2025	1475726	30-06-25	Onderhanden / Ja / Nee
Studieverlof	1474464	30-06-25	Onderhanden / Ja / Nee
Aansluiting Onderwijsregio's en Personeelsbeleid	AOWR250006	10-06-25	Onderhanden / Ja / Nee

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

Niet van toepassing

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

Niet van toepassing

* Onderhanden	De subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen
Ja	De subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen
Nee	De subsidie is afgrond in strijd met de subsidieverplichtingen

7.8 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten over 2025

	Realisatie 2025	Begroting 2025	Realisatie 2024
	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	12.691.702	11.917.543	11.446.344
3.1.2 Overige subsidies OCW			
Geormerkte subsidies	288.074	347.465	624.866
Niet geormerkte subsidies	-	-	-
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	397.461	299.786	329.881
Totaal Rijksbijdragen	13.377.237	12.564.794	12.401.091

De Rijksbijdrage is verhoogd met de vordering op OCW als gevolg van de uitspraak van de Raad van State met betrekking tot de bekostiging 2022

De geormerkte subsidies voor basisvaardigheden worden bij ontvangst gereserveerd op de balans en bij besteding toegevoegd aan de baten. In 2025 is € 223.000 toegevoegd als gevolg van bestedingen. De baten Samenwerkingsverband zijn hoger door extra toekenningen en beschikbare bedragen uit voorgaande jaren.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

3.2.2 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	38.765	56.566	50.373
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	38.765	56.566	50.373

3.5 Overige baten

3.5.1 Verhuur	137.297	141.310	137.493
3.5.2 Detachering	108.616	45.700	124.814
3.5.5 Ouderbijdragen	76.216	56.500	51.378
3.5.10 Overige	201.843	77.727	170.035
Totaal overige baten	523.973	321.237	483.720

*In de overige baten is een bedrag opgenomen aan ontvangsten Onderwijsregio's (€ 67.450)
Ook zitten hierin extra toekenningen voor oa lerarentekorten en zij-instroom*

	Realisatie 2025 €	Begroting 2025 €	Realisatie 2024 €
4.1 Personele lasten			
4.1.1 Lonen en salarissen			
Bruto lonen en salarissen	7.617.611	7.274.726	7.233.924
Sociale lasten	1.177.588	1.661.804	1.191.167
Pensioenpremies	1.045.068	1.027.531	1.000.577
	<u>9.840.268</u>	<u>9.964.061</u>	<u>9.425.669</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
Mutatie personele voorzieningen	49.041	-	57.124
Uitzendkrachten, declaranten ed.	864.935	340.636	1.033.215
Scholing/Deskundigheidsbevordering	280.726	239.750	263.018
Overig	106.058	108.184	140.707
	<u>1.300.760</u>	<u>688.570</u>	<u>1.494.064</u>
4.1.3 Af: uitkeringen	<u>-70.644</u>	<u>-37.750</u>	<u>-130.062</u>
Totale personele lasten	<u>11.070.384</u>	<u>10.614.881</u>	<u>10.789.671</u>
Aantal FTE's	2025	2025	2024
Directie	8,77	8,17	9,01
OP	77,98	78,16	75,65
OOP	18,40	15,59	19,33
Totaal	<u>105,15</u>	<u>101,92</u>	<u>103,99</u>

De werkelijke fte's zijn hoger dan begroot: in de begroting is geen rekening gehouden met vervangingen.

4.2 Afschrijvingslasten

4.2.2 Materiële vaste activa			
Gebouwen en terreinen	82.340	124.840	58.434
Inventaris en apparatuur	174.315	187.592	179.620
Andere vaste bedrijfsmiddelen	59.449	70.294	62.446
	<u>316.104</u>	<u>382.726</u>	<u>300.500</u>
Totaal afschrijvingslasten	<u>316.104</u>	<u>382.726</u>	<u>300.500</u>

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot. Investerings zijn op later moment of (nog) niet gerealiseerd.

	Realisatie 2025 €	Begroting 2025 €	Realisatie 2024 €
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Medegebruik	13.408	1.000	18.151
4.3.3 Onderhoud	187.264	235.314	194.250
4.3.4 Energie en water	185.288	263.000	221.989
4.3.5 Schoonmaakkosten	279.033	268.160	268.533
4.3.6 Heffingen	41.483	32.300	36.436
4.3.7 Overig	-152.424	28.000	25.281
Totaal huisvestingslasten	554.053	827.774	764.639

Energielasten vallen lager uit doordat opgenomen inschattingen in voorgaande jaren (LEF en Arcade) lager zijn gerealiseerd. Het negatieve bedrag onder de overige huisvestingslasten komt door de definitieve afwikkeling van de MFA 2020-2023; de op de balans gereserveerde bedragen zijn vrijgevallen.

4.4 Overige lasten

4.4.1 Administratie- en beheerslasten	223.780	145.999	169.167
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Inventaris en apparatuur	238.733	217.130	210.188
Leermiddelen	395.710	421.907	400.730
	634.443	639.037	610.918
4.4.4 Overige	206.270	201.892	196.486
Totaal overige lasten	1.064.493	986.928	976.572

Toelichting accountantskosten

Onderzoek van de jaarrekening	34.057	43.815
Andere controleopdrachten	-	-
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-
Andere niet-controlediensten		
Totaal	34.057	43.815

De overige lasten zijn hoger door extra kosten inzake de fusie met MZH.

5.1 Financiële baten en lasten

Rente baten	44.371	30.000	43.182
Totaal financiële baten en lasten	44.371	30.000	43.182

7.9 WNT-verantwoording 2025 Stichting Monton

De WNT is van toepassing op Stichting Monton. Het voor Stichting Monton toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 175.000. Dit bedrag behoort tot de bezoldigingsklasse C en is opgebouwd door middel van 7 complexiteitspunten:

Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	4
Complexiteitspunten gemiddeld aantal leelingen, deelnemers of studenten	2
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal	7

In de RvT vergadering van 9 februari 2026 zijn de complexiteitspunten voor 2025 en 2026 vastgesteld.

1 Bezoldiging topfunctionarissen

1a *Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.*

Gegevens 2025	
bedragen x € 1	J.V.T. Gommers
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,9419
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	123.046
Beloningen betaalbaar op termijn	19.042
<i>Subtotaal</i>	<i>142.088</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	164.833
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	142.088
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.
Gegevens 2024	
bedragen x € 1	J.V.T. Gommers
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,9497
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	115.455
Beloningen betaalbaar op termijn	18.245
<i>Subtotaal</i>	<i>133.700</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	157.650
Bezoldiging	133.700

1b *Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12.*

Niet van toepassing

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025					
bedragen x € 1	L. Broere	P.H.M. Kanters	B.C. de Kok-de Rooij	S. El Hamdi	
Functiegegevens²	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	
Aanvang en einde functievervulling in 2025	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	
Bezoldiging					
Bezoldiging	7.875	5.250	5.250	5.250	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.250	17.500	17.500	17.500	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag			N.v.t.	N.v.t.	
Bezoldiging	7.875	5.250	5.250	5.250	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan			N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling			N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2024					
bedragen x € 1	L. Broere	P.H.M. Kanters	B.C. de Kok-de Rooij	S. El Hamdi	I. Harmsen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	7.498	5.027	5.047	5.008	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	12.382	8.255	8.255	8.255	8.255

1d Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder

Niet van toepassing

1e Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100

Niet van toepassing

1f Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing

1g Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 2.100 of minder waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing

2 Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen

Niet van toepassing

3 Overige rapportageverplichtingen op grond van WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met dienstbetrekking die in 2025 een bezoldiging boven het individueel drempelbedrag hebben ontvangen.

7.10 Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten*	Eigen vermogen 31-12-2024	Resultaat jaar 2024	Art 2: 403 BW	Deelname %	Consolidatie %
PO2818 SWV Passend Primair	Stichting	Capelle aan den IJssel	4	€ 540.514	€ 190.001	Nee	0	0
PO2602 SWV De Eem	Stichting	Leusden	4	€ 1.332.769	€ 305.537	Nee	0	0
PO2604 SWV Passenderwijs	Stichting	Woerden	4	€ 391.967	€ 7.901	Nee	0	0
PO2605 SWV Profipendi	Stichting	Nieuwegein	4	€ 749.176	€ -2.272.125	Nee	0	0
PO2510 SWV Rijn&Gelderse Vallei	Vereniging	Ede	4	€ 3.795.135	€ 1.876.378	Nee	0	0
PO2807 SWV SVM D	Stichting	Schiedam	4	€ 1.766.941	€ 397.526	Nee	0	0
PO2601 SWV Utrecht PO	Stichting	Utrecht	4	€ -147.464	€ -875.978	Nee	0	0

* Code activiteiten:

1. Contractonderwijs
2. Contractonderzoek
3. Onroerende zaken
4. Overige

7.11 Bestemming van het resultaat

Het voorstel voor de resultaatbestemming is als volgt:

Resultaat 2025	€ 979.312	
	1.036.653	wordt toegevoegd aan de algemene reserve
€	-179.211	wordt onttrokken aan de bestemmingsreserve NPO middelen
€	<u>121.870</u>	wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve huisvesting
€	<u><u>979.312</u></u>	

7.12 Gebeurtenissen na balansdatum

Uitspraak Raad van State inzake bekostiging 2022

Op 25 maart 2026 heeft de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State uitspraak gedaan in het hoger beroep dat door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) was aangespannen tegen een eerdere uitspraak van de rechtbank aangespannen door 222 deelnemende schoolbesturen. Stichting Monton was 1 van de 222 deelnemende schoolbesturen. De zaak betreft de overgang van schooljaarbekostiging naar kalenderjaarbekostiging per 1 januari 2023.

Tijdens de overgangperiode (augustus t/m december 2022) ontvingen schoolbesturen 34,55% van de jaarbekostiging, terwijl zij op basis van een tijdsevenredige verdeling recht hadden op 41,67%. De Raad van State heeft de schoolbesturen definitief in het gelijk gesteld en geoordeeld dat de toegepaste korting van 7,12% onverbindend is. Het tekort over 2022 dient alsnog door de minister te worden vergoed.

Verwerking in de jaarrekening 2025

Conform het advies van de RJ-werkgroep Onderwijs is deze gebeurtenis na balansdatum aangemerkt als een gebeurtenis die nadere informatie geeft over de feitelijke situatie op de balansdatum. Aangezien de jaarrekening op het moment van de uitspraak nog niet formeel door het bestuur was vastgesteld, is de vordering integraal opgenomen in de jaarrekening 2025.

De financiële gevolgen zijn als volgt verwerkt:

Balans: Onder de vlottende activa is een vordering op het Ministerie van OCW opgenomen ter grootte van € 576.998, zijnde 7,12% van de relevante jaarbekostiging 2022. Tevens is de tot en met 31 december 2025 opgebouwde wettelijke rente (cumulatief berekend) als vordering opgenomen.

Staat van baten en lasten: De nabetaaling van de bekostiging is verwerkt als Rijksbijdragen, hierin is ook de berekende wettelijke rente tot en met balansdatum verantwoord.

Generieke korting

Hoewel het Ministerie in 2025 de mogelijkheid heeft geopperd om een eventuele nabetaaling te compenseren via een generieke korting op toekomstige bekostiging, is hiervoor in deze jaarrekening geen voorziening of post opgenomen. In lijn met het advies van de RJ-werkgroep Onderwijs wordt een dergelijke korting beschouwd als een onzekere toekomstige gebeurtenis die geen betrekking heeft op de reeds vastgestelde bekostigingsrechten uit het verleden.

Fusie

Per 1 januari 2026 is Stichting Monton juridisch gefuseerd met Stichting Montessori Onderwijs Zuid-Holland. De fusie heeft plaatsgevonden op basis van verkrijging van activa en passiva. De activiteiten van beide organisaties zijn vanaf deze datum samengevoegd en gaan verder onder de naam van Stichting Monton.

Deze fusie heeft geen gevolgen voor de waardering van de activa en passiva in deze jaarrekening 2025, aangezien de effectieve datum na balansdatum ligt. De fusie zal in het boekjaar 2026 leiden tot een significante toename van het balanstotaal en de omzet.

7.13 Ondertekening door bestuurder en toezichthouders

Bestuurder:

Dhr. J.V.T. Gommers

Raad van Toezicht:

Dhr. L. Broere (voorzitter)

Dhr. P.H.M. Kanters (lid)

Mw. B.C. de Kok - de Rooij (lid)

Dhr. S. el Hamdi (lid)

Datum goedkeuren jaarrekening:

Utrecht,

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Monton

Verklaring over de in het jaarverslag 2025 opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Monton te Amersfoort gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag 2025 opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Monton op 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 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 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; 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 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Monton 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 2025 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.

Verklaring over de in het jaarverslag 2025 opgenomen andere informatie

Het jaarverslag 2025 omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- 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 2025 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 2025 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 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met 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 2025.

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 fraude of fouten.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is 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 instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel-kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, 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 fraude of fouten,
 - 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 deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Schijndel, 17 juni 2026

TruVista B.V.

E. van Overdijk MSc. RA