

29 juni 2023

Geachte lezer,

Monton is een stichting van 9 Montessori basisscholen met zo'n 1500 leerlingen. Een stichting die volop in ontwikkeling is. Wij zijn een unieke stichting omdat er zoveel montessorischolen deel van uitmaken. Wij kijken met ambitie naar onze toekomst. Wij willen niet alleen de kwaliteit op orde houden, maar wij willen dat alle scholen uitblinken. Wij willen nog meer samenwerking zoeken met andere montessorischolen. Die samenwerking doen wij vanuit de wetenschap dat wij de goede koers te pakken hebben, de financiën op orde hebben, wij beter zorgen voor het welzijn van ons personeel getuige het dalend verzuim en omdat wij ambitieuze plannen voor onze schoolgebouwen en de faciliteiten hebben.

In de bijlage vindt u het jaarverslag 2022 van Monton. Dit jaarverslag maken wij als stichting om ons te verantwoorden naar alle mensen en partijen die betrokken zijn bij Monton. Dit verslag wordt gedeeld met de medezeggenschap van onze scholen en met de raad van toezicht om ons als kritische vrienden te bevragen en om de tegenspraak te realiseren die wij zo belangrijk vinden. Maar ook willen wij ons breder verantwoorden.

Wij blikken in dit jaarverslag terug op 2022 met gepaste trots op al onze medewerkers, ouders en leerlingen die samen voor een levende onderwijsorganisatie zorgen en wij zeggen dank allen die zich hebben ingezet voor de leerlingen van de scholen van Monton.

Mochten er vragen zijn naar aanleiding van dit jaarverslag dan nodig ik u van harte uit om contact met ons op te nemen.

Tevens voegen wij toe ons Strategisch Beleidsplan 2023-2027.

Met vriendelijke groet, Jeroen Gommers Voorzitter College van Bestuur Stichting Monton
Amsterdamseweg 41A, 3812 RP, Amersfoort (033)3030269

JAARVERSLAG 2022

(inclusief Verslag Intern Toezicht)

MONTON
Stichting Montessorischolen
Midden-Nederland



31 mei 2023

Inhoudsopgave

Inhoud

Voorwoord	2
1. Het schoolbestuur	4
1.1 Profiel.....	4
1.2 Organisatie	5
2. Verantwoording van het beleid	10
2.1 Onderwijs & kwaliteit	10
2.2 Personeel & professionalisering	18
2.3 Huisvesting & facilitaire zaken.....	21
2.4 Financieel beleid.....	23
2.5 Continuïteitsparagraaf	26
3. Verantwoording van de financiën	28
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	28
3.2 Staat van baten en lasten en balans.....	28
3.3 Financiële positie.....	32
4. Verslag intern toezicht	34
5. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad	39
6. Uitleg kengetallen	41
7. Jaarrekening	42



Voorwoord

Bijna 200 achtstegroepers werden het afgelopen schooljaar uitgezwaaid op onze scholen. Bij het opstellen van dit jaarverslag hebben de huidige achtstegroepers de eindtoets net gedaan en volgen voor hen de laatste 8 weken op de basisschool. Een bijzondere periode en rite de passage. De leerlingen nemen afscheid als jonge adolescenten. Veel van hen stroomden 8 jaar geleden in als 4-jarigen. Heel onwennig toen, aan de hand van papa of mama. Soms met drempelvrees, een traan, soms met branie, vaak met nieuwsgierigheid naar de grote school. “Nu ben ik ook groot” hoorde je ze denken. En na 8 jaar zijn ze groot geworden. Het is zo mooi om te zien hoe met name aan het einde van groep 8 het zelfbewustzijn er bij de leerlingen vanaf spat. Ze hebben hun plek gevonden in de school, hun plek in de vriendengroep die is ontstaan, ze hebben een idee wat ze na de basisschool gaan doen, ze weten waar ze goed in zijn. Ze weten wat ze willen.

De leerlingen laten de basisschool achter zich en de school laat hen gaan. Dat is vaak voor de bovenbouwleerkrachten wel even slikken. Ze nemen afscheid van leerlingen waar ze een stevige band mee hebben opgebouwd. Tegelijk weten ze ook dat ze veel leerlingen vroeg of laat weer terug gaan zien. Verrassend veel oud-leerlingen komen na een paar jaar nog even op hun oude school kijken om dag te zeggen tegen hun oude juf of meester.

Onze achtstegroepers gaan vol met ervaringen en geleerde lessen de volgende uitdaging aan in hun onderwijsloopbaan. Ze starten weer als jongsten in het voortgezet onderwijs en zullen daar weer opnieuw hun plek gaan vinden. We wensen ze het allerbeste. We hopen dat bij ons op school hun vuur om te leren en passie voor het leven is aangewakkerd.

Voor u ligt het jaarverslag van Monton. Een bijzondere stichting van 9 Montessori basisscholen met zo'n 1500 leerlingen. We blikken in dit jaarverslag terug op 2022. Met gepaste trots op al onze medewerkers, ouders en leerlingen die samen voor een levende onderwijsorganisatie zorgen.

In 2022 heeft de inspectie haar 4-jaarlijkse bestuurlijk onderzoek uitgevoerd naar de kwaliteit van het onderwijs en de kwaliteitszorg op scholen en voor de hele onderwijsorganisatie. We voldoen op alle fronten aan de basiskwaliteitseisen die door de inspectie zijn gesteld. Zo hoort het ook te zijn. En daar hebben we hard voor gewerkt. De sterke kwaliteitscultuur die we de afgelopen jaren gezamenlijk hebben opgebouwd vormt de basis van onze onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg. We hebben het voor elkaar gekregen dat in de hele organisatie, van de Raad van Toezicht tot de leraar in de klas, een sterk bewustzijn is ontwikkeld en gestuurd wordt op de vaardigheidsgroei van leerlingen. De uitkomsten van de eindtoets laten de juiste trend en resultaten zien. Op alle scholen zitten we nu boven de signaalwaarde die door de inspectie is gesteld en bijna 80% van de scholen haalt op of (ruim) boven de gemiddelde score die we van onze leerlingen mogen verwachten. We streven naar 100%. Het borgen van de basiskwaliteit blijft hoog op onze agenda staan voor de komende jaren zodat we vanuit die basis kunnen excelleren in onze brede visie op de bedoeling van ons montessorionderwijs.

Aan de personele kant heeft Monton te maken met een sterk veranderende arbeidsmarkt. De tekorten zijn bij alle onderwijsorganisaties merkbaar, maar deze manifesteren zich breed maatschappelijk. Het dichten van de loonkloof tussen primair en voortgezet onderwijs is een belangrijke stap geweest het afgelopen jaar om verdere weglek van medewerkers te voorkomen, maar tekorten worden daarmee niet opgelost. Tijdelijke subsidies vergroten het probleem omdat formatietoedeling instabiel geworden is. Uitval van personeel, het niet kunnen vinden van invallers of het openstaan van vacatures verhogen de werkdruk. Zowel bij collega-leraren als bij staf en directeurs die verantwoordelijk zijn voor het rond krijgen van de formatie neemt de werkdruk toe door de tekorten op de arbeidsmarkt.



De formatieomvang van leidinggevenden en staf van een jaar geleden is niet meer toereikend om personeelsbeleid te voeren dat nodig is om aan de opgaven het hoofd te kunnen bieden. De winst van de gevoelde urgentie is wel dat ook Monton haar personeelsbeleid met grote stappen versterkt en dat blijven we doen. Met name is er veel extra aandacht voor de start van de loopbaan van nieuwe medewerkers. Daarvoor geven we uitvoering aan een programma Binden en Boeien. Dat programma is gericht op een actievere digitale media strategie voor werving en het versterken van het arbeidsmarktprofiel van Monton, het organiseren van speeddates om kennis te maken met aspirant-medewerkers, op het vormgeven van een inductieprogramma voor nieuwe medewerkers en het aangaan van brede samenwerking met de lerarenopleiders om ook studenten enthousiast te maken voor het Montessorionderwijs. Ondanks alle activiteiten die we ontplooiën, weten we dat dit onvoldoende zal zijn om het onderwijs zo te organiseren zoals we dat zo'n 5 jaar geleden deden. Het vraagt om een andere inrichting van staf en het onderwijs zelf en ook om het verbreden van competenties bij de leiding van de organisatie.

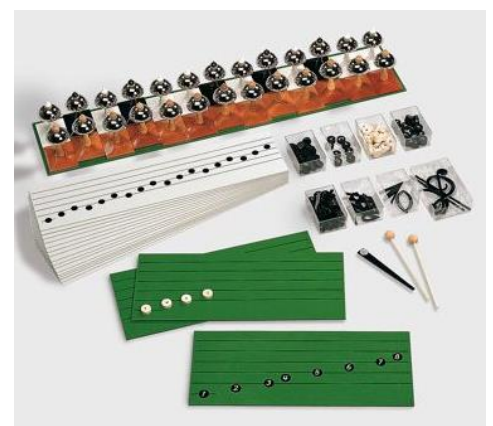
De schoolgebouwen zijn de plekken waar leraren en leerlingen samenwerken aan goed onderwijs. Ook hier ligt een grote opgave voor het onderwijs in brede zin maar ook bij Monton. Ons gebouwenonderhoud wordt planmatig en met een meerjarig perspectief uitgevoerd. Bij onze twee scholen in Utrecht is in 2022 uitvoering gegeven aan grootschalige renovatie/vernieuwbouw. De oplevering zal in 2023 plaatsvinden. Een aantal gebouwen voldoet prima aan haar functie en kan zeker nog 20 jaar mee maar er zijn ook drie gebouwen die niet meer voldoen aan de normale standaarden en waar nieuwbouw noodzaak is. We richten ons er bestuurlijk op dat deze drie scholen aan het eind van de planperiode 2023-2027 nieuwbouw hebben gekregen.

De financiële situatie van Monton is stabiel. We hebben de laatste jaren en ook dit jaar een solide financiële basis waarbij we ervan uitgaan dat de middelen zo veel mogelijk naar de scholen en het onderwijs gaan en we alleen een noodzakelijke buffer hebben die past bij de risicoanalyse die we ook dit jaar weer hebben uitgevoerd. Daarin slagen we. Aan de andere kant zorgt de subsidieconfetti van de Rijksoverheid voor een minder goed voorspelbare situatie en toenemende beheerskosten voor onze organisatie. Omdat we aan het groeien zijn hebben we voorts te maken met kosten van extra klassen die we pas later vergoed krijgen. Dat vraagt wel om een scherpe monitoring van deze groei en een sluitend meerjarig budget.

Tot slot zeg ik dank aan allen die zich hebben ingezet voor de leerlingen van de scholen van Monton. Mochten er vragen zijn naar aanleiding van dit jaarverslag dan nodig ik u van harte uit om contact met ons op te nemen.

Jeroen Gommers

Voorzitter College van Bestuur



BELLENSSET



1. Het schoolbestuur

Monton is een stichting voor algemeen bijzonder basisonderwijs. De stichting heeft 9 scholen, grotendeels in Midden Nederland en een aantal daarbuiten, die montessorionderwijs geven. Op peildatum 1 oktober 2022 bezochten 1.460 leerlingen de scholen van Monton, waar in totaal ruim 150 leerkrachten en onderwijsondersteuners werkzaam zijn. De scholen, hoewel wat verder uit elkaar gelegen, verbinden zich door het werken vanuit een montessori onderwijsvisie. Door professionele samenwerking, uitwisseling en een gezamenlijke missie en visie versterken de scholen elkaar in het onderwijs aan leerlingen. De scholen werken vanuit een gezamenlijk kompas, waarin het leren verantwoordelijkheid te dragen voor jezelf en de wereld om je heen centraal staat. Onze leerlingen leren zich te ontplooien tot actieve wereldburgers.

De scholen werken volgens de uitgangspunten van de Nederlandse Montessori Vereniging en voldoen aan de standaarden van de inspectie. Montonscholen werken opbrengstgericht aan de ontwikkeling van het totale kind. Dit houdt in dat er zowel aandacht is voor het ontwikkelen van kennis en vaardigheden, als voor het ontplooien van de sociale en de morele ontwikkeling, en ook voor de persoonlijkheid van kinderen. Kinderen die montessorionderwijs volgen, ontwikkelen zich tot krachtige persoonlijkheden, die weloverwogen keuzes kunnen maken en zelfstandig en proactief leren omgaan met de complexiteit van de hedendaagse samenleving.

1.1 Profiel

Missie, visie en kernactiviteiten

De missie van Monton is betekenisvol montessorionderwijs bieden door kinderen verantwoordelijkheid te leren dragen voor zichzelf, de ander en de omgeving, zodat zij zich ontplooien tot actieve wereldburgers.

Monton wil een voorbeeld zijn van een eigentijdse montessoristichting waarin onze scholen een sociale professionele leergemeenschap vormen voor kinderen van 0-18 jaar.

Daarbij worden de volgende kernkwaliteiten ingezet:

- Vertrouwen in de wil en mogelijkheid van mensen om zich te ontwikkelen
- Veiligheid door betrokkenheid en rust
- Innoverend eigentijds montessorionderwijs



Met dit Monton Kompas werken wij aan onze 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 2019-2023](#). Sinds eind 2020 wordt dit strategisch plan jaarlijks gereviewed in een [notitie Echt anders!](#)

In deze notitie zijn de volgende 4 strategische doelen geformuleerd en geoperationaliseerd:

1. Het versterken van de identiteit en herkenbaarheid van de onderwijsorganisatie
2. Focus op de hoofdrolspeler in het onderwijs: de leraar als bewuste professional
3. Een eigen visie op hoge kwaliteit en sterke kwaliteitszorg
4. Slim organiseren en samenwerken

In 2022 is een start gemaakt met de evaluatie van het strategisch beleidsplan en een start met het ontwikkelen van de nieuwe strategische agenda, met de naam expeditie Monton 2027.

Toegankelijkheid & toelating

Op de scholen van Monton zijn alle leerlingen welkom en daarbij wordt geen onderscheid gemaakt in achtergrond, levensbeschouwing of religie. Leerlingen kunnen alleen niet worden toegelaten als een klas vol is of de school niet in staat is de specifieke ondersteuning te bieden die een leerling nodig heeft. Toelating kan alleen worden beperkt op basis van de Wet passend onderwijs.

1.2 Organisatie

Contactgegevens

Stichting Monton
Bestuur nummer 41226
KvK nummer: 41190685
Amsterdamseweg 41, 3812 RP Amersfoort
033-3030269
info@monton.nl
www.monton.nl

Contactpersoon

J.V.T. (Jeroen) Gommers, College van Bestuur
033-3030269 / 06-41295371
Nevenfunctie: lid algemeen bestuur PO-Raad

Overzicht scholen

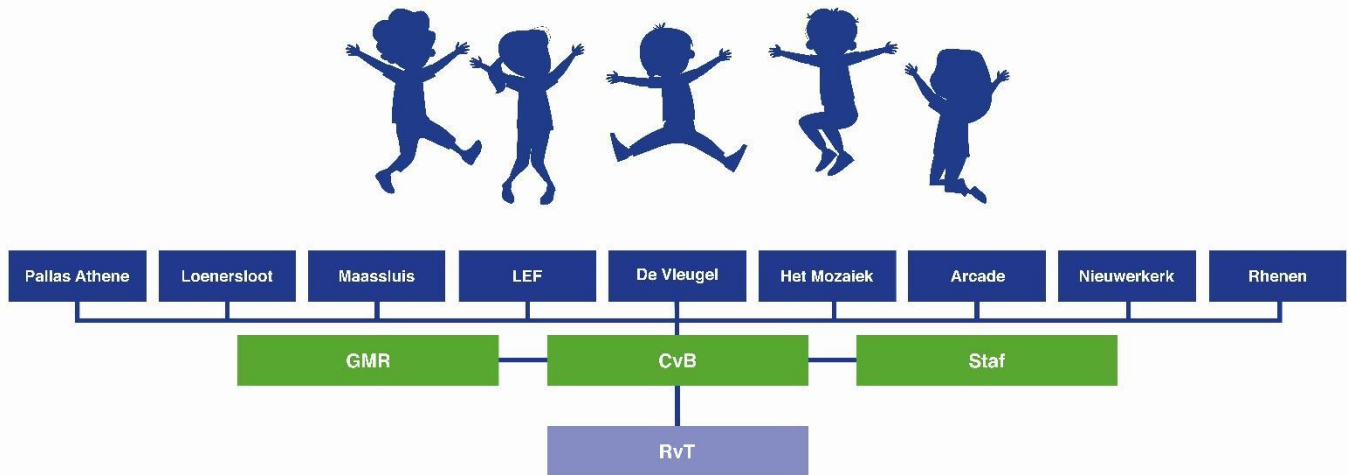
Brin-nummer	Naam	Website
01VR	Montessorischool Nieuwerkerk aan den IJssel	www.montessorinwk.nl
05VO	Montessorischool Pallas Athene, Amersfoort	www.pallasatheneschool.nl
05VO-01	Montessorischool Loenersloot	www.montessorischoolloenersloot.nl
15QM	Montessorischool De Vleugel, Nieuwegein	www.devleugel.net
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 op scholenopdekaart.nl

Organisatiestructuur

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



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 College van Bestuur, op de strategie, de doelmatige en rechtmatige inzet van de door de overheid verstrekte financiële middelen. Ook ziet zij toe op de totstandkoming en uitvoering van beleid, professionele samenwerking en cultuur binnen de stichting. Zij houdt daarbij rekening met de invloed van de maatschappelijke ontwikkelingen en context waarbinnen de stichting haar werkzaamheden verricht. De RvT fungeert als klankbord voor en is de werkgever van het CvB. Dit alles volgens de wettelijke bepalingen en de richtlijnen opgenomen in de Code Goed Bestuur primair onderwijs.

Het Jaarverslag van de Raad van Toezicht vindt u op pagina 34.

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. Het is de wens dat iedere school twee vertegenwoordigers (één ouder en één leerkracht) heeft in de GMR. 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 39.



Horizontale dialoog en verbonden partijen

Ouders

Geen school kan draaien zonder de inzet en betrokkenheid van ouders. 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.

De scholen kunnen goed onderwijs geven wanneer leerkrachten hun focus kunnen richten op onderwijstaken. Ouders ziet Monton graag als educatief partners, betrokken bij het onderwijs aan hun kind(eren) en ook als partners in de samenwerking voor goed en plezierig onderwijs voor kinderen.

Contact met ouders geschiedt in de eerste plaats op schoolniveau. 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. De uitkomsten van de tevredenheidsmonitor zijn positief te noemen.

Leerlingen

Ook het contact met leerlingen loopt via de school en schoolleiding. Veel scholen hebben een leerlingenraad. De tevredenheidspeiling van alle Montonscholen kent een positieve uitkomst. Het bestuur heeft ook inzicht in de veiligheidsmonitor. Ook deze uitkomsten worden door het bestuur besproken met de scholen om de veiligheid te borgen en indien nodig actie te ondernemen.

Gemeenten

Het bestuur heeft direct contact met alle gemeenten over het opstellen en uitvoeren van de lokaal educatieve agenda. Vaak zijn schoolleiders daarbij betrokken en hebben zij een bestuurlijk mandaat om daar namens Monton op te treden. Het bestuur zelf voert alle gesprekken met gemeenten als het gaat om huisvestingsplanning op gemeentelijk niveau. Met name bij de scholen in Nieuwerkerk aan den IJssel, Maassluis, Utrecht en Stichtse Vecht (Maarsse en Loenersloot) is dit voor Monton van strategisch belang.

Kinderopvang

Overleg met de kinderopvang gebeurt in uitvoerende zin op schoolniveau. Monton werkt met een modelovereenkomst voor de medegebruikersvergoeding van opvang. Deze overeenkomst is gebaseerd op het uitgangspunt dat de medegebruikende partij een redelijke bijdrage levert in 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 pedagogische visie te werken.

Samenwerkingsverbanden

De scholen van Monton zijn verbonden aan zeven verschillende samenwerkingsverbanden voor passend onderwijs. Het bestuur wordt in deze samenwerkingsverbanden vertegenwoordigd door de directeuren van onze scholen. De directeuren zijn daartoe gemandateerd. Dit is ook opgenomen in het managementstatuut van Monton.



TELRAAM



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

Meer informatie over samenwerkingsverbanden vindt u op www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl

Vertrouwenswerk en klachtafhandeling

Voor Stichting Monton hebben in verslagjaar 2022 Angela Groen, Jeroen Meijboom (tot de zomer) en Hans van Holland (na de zomer) van de CED Groep als externe vertrouwenspersonen gefunctioneerd. Elke school heeft een schoolcontactpersoon (teamlid) die met naam en toenaam vindbaar moet zijn voor collega's, leerlingen en ouders. In maart en november zijn er netwerkbijeenkomsten geweest die door de CED Groep worden georganiseerd. Op de agenda van deze netwerkbijeenkomsten stonden:

- | Jaarverslag 2021.
- | Taak interne contactpersoon; wat hoort er bij deze taak en wat niet (niet alleen luisterend oor bieden aan melder maar ook preventieve en voorlichtende taken).
- | Klachten, klachtroutes, wie mag klagen, voorkomen klachten.
- | Geheimhouding.
- | Uitwisselen ervaringen en bespreken casussen.

De externe vertrouwenspersonen waren voor alle interne contactpersonen aanspreekbaar voor het geven van advies en fungeerden op die manier als helpdesk en sparringpartner (zowel telefonisch als per e-mail). Dit geldt tevens voor de schoolleiding en het bestuur. Er is in het verslagjaar viermaal contact geweest met de vertrouwenspersoon met een adviesvraag.

Het bestuur heeft één klacht ontvangen over het functioneren van schoolleiding/ib. Deze klacht is naar tevredenheid van alle betrokkenen afgehandeld.

In 2020/2021 zijn alle regelingen en protocollen ten behoeve van de sociale veiligheid geëvalueerd. In 2022 was er geen reden om deze regelingen en protocollen te herzien of aan te passen of om die reden hoefden ze in 2022 niet aangepast te worden. [De Klachtenregeling kunt u bekijken via deze link.](#)



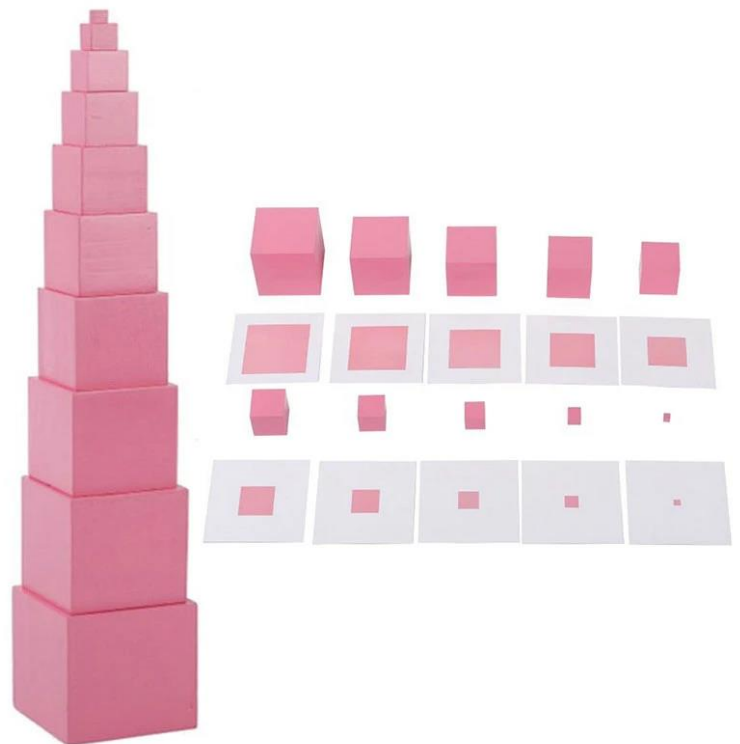
Governance

Over het verslagjaar 2022 zijn er geen majeure wijzigingen en ontwikkelingen geweest op het gebied van governance. De stichting heeft de afspraken ten aanzien van de governance vastgelegd in aparte reglementen voor CvB, RvT en GMR en een managementstatuut. Het [managementstatuut](#) is in 2021 met de directeuren geëvalueerd en op enkele punten redactioneel aangepast. Deze evaluatie vindt eens in de 4 jaar plaats.

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. Deze is door het bestuur overgenomen en dit besluit is bekrachtigd door de Raad van Toezicht in haar vergadering van februari 2021.



ROZE TOREN



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 staan centraal. De laatste paragraaf van dit hoofdstuk gaat in op het beleid rond risico's en risicobeheersing.

2.1 Onderwijs & kwaliteit

Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Binnen de kwaliteitszorg gaat het om de interne en externe kwaliteitszorg en daar wordt in het [Handboek Kwaliteitszorg](#) ook een duidelijke onderverdeling tussen gemaakt. De interne kwaliteitszorg beschrijft de wijze waarop het kwaliteitszorgstelsel binnen Monton is ingericht en welke randvoorwaarden er zijn gesteld aan de kwaliteitscultuur zowel op stichtings- als op schoolniveau. In de externe kwaliteitszorg volgt een beschrijving over hoe de verantwoording en beoordeling van de inspectie verloopt en hoe de erkenning van de Nederlandse Montessori Vereniging verloopt.

Elke vier jaar stelt het bestuur een nieuw strategisch beleidsplan op, gebaseerd op een analyse van de maatschappelijke en bestuurlijke opgaven en de al dan niet gerealiseerde doelen in de afgelopen strategische beleidsperiode. De onderwijskundige doelen worden via het kwaliteitssysteem doorgegeven als input voor de schoolplannen en het strategisch beleidsplan van de stichting. Monton stelt jaarlijks doelen voor de kwaliteit van het onderwijs, personeel en bedrijfsvoering en evalueert deze regelmatig.

Opbrengsten

Op bestuursniveau worden de onderwijsopbrengsten tweemaal per jaar geanalyseerd en geduid in een bestuursrapportage. Wanneer blijkt dat het onderwijs tekortschiet, wordt 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 M en E toetsen, de meting van basiskwaliteit binnen WMK en door het jaarverslag.

Op schoolniveau worden de schoolopbrengsten tweemaal per jaar geanalyseerd en geduid in de schoolrapportage, waarbij de school de resultaten legt naast de vastgestelde schoolnorm. Dit wordt gedaan volgens het 4D model (data, duiden, doelen en doen) De school bepaalt haar eigen schoolnorm/ambitie van de opbrengsten, passend bij de schoolweging en het spreidingsgetal. De school voldoet hiermee aan de basiskwaliteit en stelt doelen voor eigen kwaliteit. Teambreed worden deze opbrengsten besproken en waar nodig worden er aandachtspunten uit geformuleerd, welke dan worden weggezet in het jaarplan.

Plancyclus

Daarnaast worden er volgens een vastgestelde kwaliteitscyclus op diverse momenten in het jaar vragenlijsten afgenomen onder medewerkers, ouders en leerlingen. Het betreft dan metingen omtrent de tevredenheid en de sociale veiligheid. De uitkomsten hiervan worden zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau geanalyseerd, waaruit mogelijk aandachtspunten voortkomen. Deze vragenlijsten zijn tevens opgenomen in de bestuurs- en schoolrapportages. De aandachtspunten worden binnen de cyclus van kwaliteitszorg, die gebaseerd is op het WMK, model planmatig meegenomen.

In de kwaliteitskalender wordt aangegeven welke activiteit wanneer uitgevoerd moet worden door de school. Daarbij is ook te zien in welke module dit gedaan kan worden.



Het stelsel van kwaliteitszorg is bij Monton ingericht binnen de structuur van WMK/ParnasSys/Schoolplan. Binnen de omgeving van mijnschoolplan worden de schoolplannen opgesteld op basis van aandachtspunten vanuit het bestuur en de scholen. Hieruit komen de jaarplannen voort. Deze jaarplannen worden tweemaal per jaar geëvalueerd in januari en in juni. Het team vormt een belangrijke spil in de uitvoering van de jaarplannen door middel van ontwikkel- of leerteams. Een belangrijk onderdeel van de kwaliteitsbewaking is de basiskwaliteit. De basiskwaliteit van de scholen wordt regulier afgenomen binnen de cyclus van kwaliteitszorg (zie de planning in het Handboek Kwaliteitszorg). Op schoolniveau worden quickscans per jaar afgenomen. Het onderwerp is afhankelijk van het jaarplan van de school. De quickscan kan gebruikt worden als nulmeting, maar ook als middel om te evalueren en te borgen. Scholen zetten op deze wijze de eigen kwaliteit neer.

Binnen de scholen van Monton wordt niet alleen naar leeropbrengsten gekeken. Daarin vindt de stichting de sociaal emotionele ontwikkeling en de persoonswording van een kind zeker zo belangrijk. Het gaat immers om het geheel van zijn, weten, doen en samenleven van kinderen.

Tegenspraak

Het bestuur heeft tegenspraak intern georganiseerd door de Raad van Toezicht en de GMR. Het bestuur verantwoordt zich via rapportages over processen, resultaten en kwaliteit van de scholen. Daarnaast laat de RvT zich ook informeren via schoolbezoeken, bijeenkomsten met de GMR en stafmedewerkers. De GMR wordt tevens meegenomen als interne stakeholder. Zij geeft advies en/of instemming op beleidsstukken die voor alle scholen gelden. Het bestuur brengt jaarlijks verslag uit over haar doelen en de resultaten daarvan in het bestuurlijk jaarverslag. Tussentijds worden doelen gemonitord via drie managementrapportages door het jaar heen. Het bestuur verantwoordt zich over de onderwijskwaliteit met een scherpe zelfevaluatie over de kwaliteit van het onderwijs richting de RvT, Inspectie en de GMR aan de start van elk schooljaar.

Sturen en bijsturen

Scholen maken jaarlijks een evaluatie naar aanleiding van het jaarplan. Op de scholen wordt de gesprekscyclus van Monton uitgevoerd voor alle medewerkers. Hierbij verantwoorden medewerkers zich over hun persoonlijk ontwikkelen en geven zij ook aan wat ze nodig hebben om een volgende stap te maken in hun ontwikkeling.

Wat betreft de basisvaardigheden zijn de onderwijsresultaten op schoolniveau ambitieus genormeerd. In Marap 2 in september/oktober worden de resultaten nagelopen en worden de directeuren bevraagd op leer- en verbeterpunten. Voor Burgerschap is er in schooljaar 2021-2022 door een werkgroep de module Burgerschap opgesteld binnen MSP. Hier geven de directeuren invulling aan en dit is gecontroleerd in september 2022 en van feedback voorzien. In de module is ook de monitoring opgenomen. In maart/april 2023 wordt de monitoring uitgevoerd om samen met het DO verbeteringen door te voeren voor schooljaar 2023-2024.

Op de scholen zijn er driemaal per jaar MARAP besprekingen en tweemaal per jaar een kwaliteitsgesprek. In de MARAP besprekingen worden onder andere de afspraken nagelopen, de resultaten besproken en overige zaken zoals de financiële situatie en de teamschouw. Daarnaast heeft iedere school, gekoppeld aan het intern toezicht (zie hieronder), een verbeter- of verdiepingsopdracht. Deze wordt regelmatig besproken met de kwaliteitsmedewerker. De scholen binnen intensief en basis hebben een maandelijkse monitorgesprek (volgens een vast format) en de verdiepte scholen worden hier op afspraak op bevraagd.

Intern toezicht en Interne audits

Bij Monton wordt gewerkt met gedifferentieerd toezicht. De mate waarin bestuurlijk toezicht nodig is en de focus daarvan verschilt van intensief, basis en verdiept. Intensief toezicht is er als het bestuur risico's signaleert. Bij basistoezicht is basis op orde en het toezicht gericht op borging daarvan. Bij 'verdiept' wordt de school uitgedaagd zijn eigen hoge ambities te verwezenlijken. Stichting Monton werkt ook al een aantal jaar met het uitvoeren van interne audits voor de onderwijskwaliteit op de scholen.



Die audits worden uitgevoerd door een intern team bestaande uit collega's met de regie bij de kwaliteitsmedewerker. In een draaiboek zijn alle afspraken en richtlijnen opgenomen. In principe wordt elke school eens per drie jaar bezocht door het audit-team. Wanneer er tussentijds signalen zijn vanuit de scholen of het bestuur die leiden tot een behoefte aan onderzoek kan er een extra (eventueel externe) audit gepland worden.

Doelen en resultaten

Alle scholen binnen Monton voldoen aan de basiskwaliteit, is het belangrijkste strategische doel. Onder het kopje Inspectie kunt u lezen dat Monton hier inmiddels aan voldoet.

Verder is een belangrijk speerpunt dat de stichting onze interne audits blijven optimaliseren. Het is een instrument dat inmiddels ingebed is binnen onze organisatie en na iedere audit wordt geëvalueerd.

In navolging van het jaarverslag 2021 is de Monton Kijkwijzer in maart 2022 vastgesteld door alle directeuren, met handleiding en tips voor iedereen. Tijdens maragesprekken komt de teamschouw ook terug.

Bestuurlijk overleg

Vanuit het Samen Opleiden wordt in een bestuurlijk overleg samengewerkt met meerdere besturen in de omgeving (Veenendaal, Houten en Bilthoven). Daaruit is een netwerk voor schoolopleiders ontstaan waarin vier keer per jaar een bijeenkomst is waarin het beleid wordt besproken en hoe dit geoptimaliseerd kan worden. Dit wordt al gedaan met alle schoolopleiders. In het bestuurlijk overleg wordt met elkaar gesproken over ondersteuning op meerdere vlakken als mobiliteit en coaching op alle scholen.

Toekomstige ontwikkelingen

Een onderdeel dat continu aandacht vereist is met elkaar kijken naar resultaten, hoe duiden en beoordelen collega's dit. Ondanks dat de hele organisatie nu voldoende is, betekent dit niet dat er geen ruimte voor verbetering is en zal iedereen scherp moeten blijven en normeren wanneer iets goed is. Dit is een gesprek wat binnen verschillende groepen binnen de stichting onderdeel van gesprek is en gefaciliteerd wordt. Hierin wordt gekeken naar resultaten, maar er wordt ook gebruik gemaakt van meetinstrumenten zoals de Monton Kijkwijzer en de Kijkwijzer Zicht op ontwikkeling, die verder verscherpt zullen worden komende jaren.

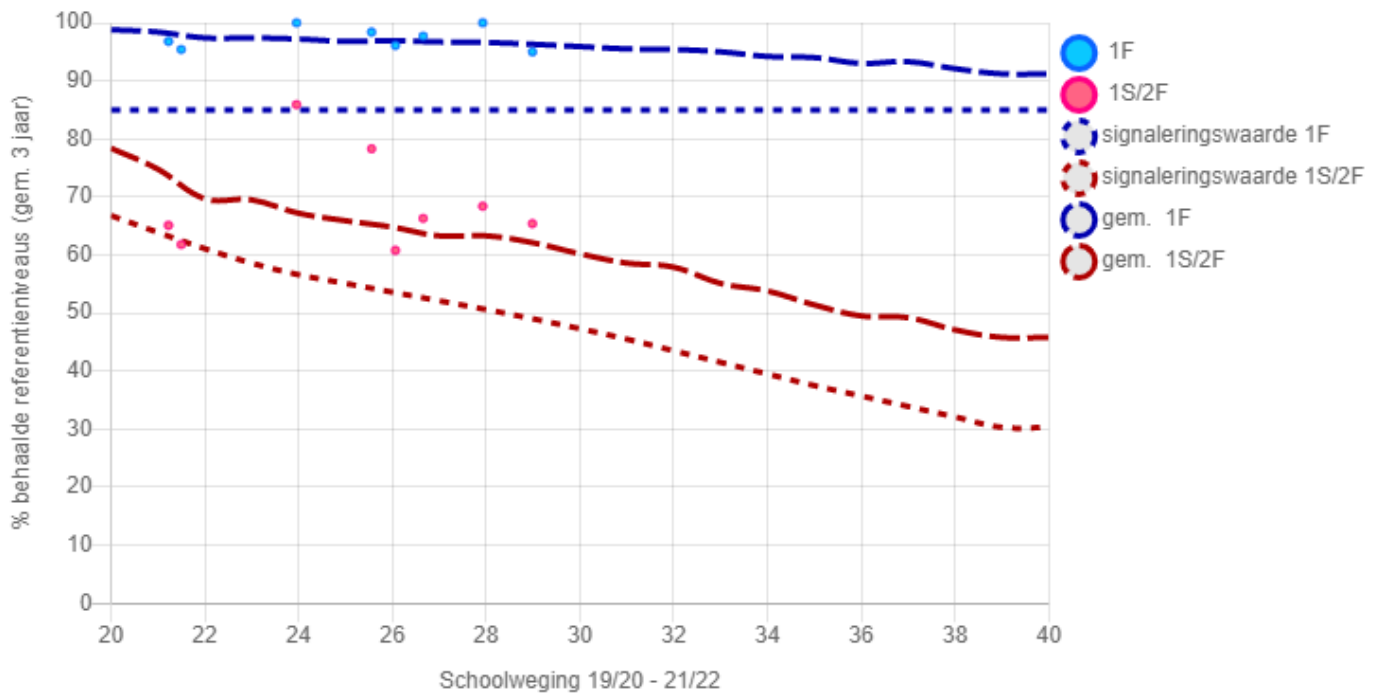
Aan het einde van schooljaar 2022-2023 wordt binnen de stichting een besluit genomen over welk LVS het beste bij ons past. Daarom wordt onderzoek gedaan door een aantal collega's om tot een gedegen besluit te komen. Op dit moment wordt er gebruikt gemaakt van Cito, die overgaat op Leerling in Beeld. Dit wordt gezien als een goed moment om weer eens scherp te kijken naar wat goed bij de stichting past. Er wordt een besluit genomen aan de hand van eerder aangeleverde informatie en presentaties van meerdere systemen.

Onderwijsresultaten

Eindresultaten

Het volgende schema geeft de resultaten weer van de eindtoetsen van het schooljaar 2021-2022. Met daarbij de analyse. Hoe lager de schoolweging (20-40) hoe hoger er als school gescoord moet worden. Het niveau 1F (blauw) staat voor het fundamenteel niveau. Het niveau 1S/2F (rood) staat voor het streefniveau. De lijn met streepjes staat voor de gemiddelde score van de scholen naar 'schoolweging'. De stippelijntje geeft de signaleringswaarde aan. Komt een school daaronder dan volgt een kwaliteitsonderzoek van de inspectie. Monton heeft de ambitie 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.





Bij Monton scoren bijna alle scholen op of rond het gemiddelde 1F niveau en komen ruimschoots boven de signaleringswaarde uit. Voor 1S/2F geeft dit een ander beeld. Er is een school die net onder de signaleringswaarde scoort. Deze school heeft wel een hele hoge score dit jaar gehaald en de prognose laat zien dat ze komend jaar boven de signaleringswaarde gaat uitkomen. Er zit een school net boven de signaleringswaarde en daar worden in schooljaar 2022-2023 nog monitorgesprekken mee gevoerd.

Resultaten kernvakken

Rekenen en wiskunde

Bij de E-toetsen is er voor een groot deel tevredenheid. Er zijn voldoende scholen die binnen de I en II scores vallen. Toch zijn er ook bij een aantal groepen op een aantal scholen een lichte terugval zichtbaar.

Begrijpend lezen

In de basis zijn de leerlingen binnen Monton goede lezers en dit is terug te zien in de resultaten. Bij bijna alle scholen zijn er veel I en II scores. Net als bij rekenen/wiskunde is er door wisselingen in het team op twee scholen wel een lichte terugval zichtbaar die in de monitorgesprekken besproken wordt.

Spelling

Ondanks dat er nog steeds een verschil te zien is tussen scholen kan wel gezegd worden dat op meer scholen groei te zien is. Het effect van goede sturing op de scholen is nu al zichtbaar. Afgelopen schooljaar is spelling meer onderdeel van gesprek geweest tijdens het IB netwerk en monitorgesprekken en is ook afgesproken om een onderlegger te schrijven voor spelling met daarin een aantal afspraken en tips.

De groei is nog dun. Er is in leerjaar 7 nog een aantal scholen met daarin III, IV en V scores waar het mogelijk is om hogere resultaten te halen.



Sociale Veiligheid

Over het algemeen wordt er goed gescoord boven de benchmark op alle onderdelen en zijn de scores op alle onderdelen minimaal een voldoende of hoger. Toch valt vooral het welbevinden op en ook al is die (ruim) voldoende, het bestuur en de scholen zouden die graag hoger willen zien.

Insteek voor schooljaar 2022-2023 is om het met scholen te hebben over wat je doet met de groep leerlingen die niet tevreden zijn. Hoge scores zijn goed, maar er zijn blijkbaar ook leerlingen die zich nog niet helemaal op hun plek voelen, als gekeken wordt naar welbevinden.

De uitkomst van deze scores zullen onderdeel zijn van de marap, dan wel monitorgesprekken op de scholen. Vooral om te kijken wat scholen doen aan welbevinden en wat ze daaraan nog zouden willen verbeteren.

Digitale geletterdheid

In 2021 is binnen Monton een minimumnorm voor digitale geletterdheid op scholen vastgesteld. Digitale geletterdheid bestaat uit de volgende vier domeinen: ICT basisvaardigheden, informatievaardigheden, mediawijsheid en computational thinking.

De minimumnorm houdt in dat scholen in het schooljaar 2021-2022 minimaal één lesactiviteit per domein aanbieden aan elke leerling in elke bouw. Vanaf schooljaar 2022-2023 worden dit minimaal twee lesactiviteiten per domein aan elke leerling in elke bouw.

Voor de scholen is een selectie van lesactiviteiten gemaakt, inclusief leerkrachthandleiding, bruikbare leerlingwerkbladen en lesmateriaal. Scholen kunnen een gratis training in digitale geletterdheid aanvragen om de medewerkers verder te professionaliseren ter voorbereiding van deze lessen.

Artificial intelligence (AI) en onderwijs

In 2022 zijn een aantal AI toepassingen toegankelijk voor het grotere publiek geworden, voorbeelden zijn ChatGPT (genereren van tekst) en DALL-E2 (genereren van afbeeldingen). Over het gebruik van AI door leerlingen in het funderend onderwijs zijn nog veel vragen, in het voortgezet onderwijs heeft het al tot een verschuiving geleid hoe leerkrachten kennis van leerlingen toetsen en zicht op ontwikkeling houden. Het ligt in de lijn van de verwachting dat ook basisschoolleerlingen in de toekomst gebruik gaan maken van AI en dat onze scholen hier in toenemende mate rekening mee moeten houden.

Inspectie

In 2022 heeft een Integraal bestuursonderzoek plaatsgevonden en zijn twee scholen bezocht ten behoeve van het herstelonderzoek.

Monton en de scholen hebben aan alle verbeteropdrachten voldaan. De scholen hebben alle kwaliteitskenmerken op voldoende staan en dit geldt ook voor de onderwijsorganisatie als geheel:

BKA1 Visie, ambitie en doelen	Voldoende
BKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	Voldoende
BKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	Voldoende

Voor de uitvoering van de verbeteropdrachten is in maart 2022 een Kijkwijzer Zicht op Ontwikkeling opgesteld met het DO. Hierin zijn de normen beschreven waaraan een school moet voldoen om Zicht op Ontwikkeling te hebben. Vervolgens hebben de scholen dit ingevuld en toegelicht in november 2022. Dit gebeurt in juni 2023 nogmaals en daarna wordt dit opgenomen in de Kwaliteitskalender en afgestemd met elkaar over hoe dit wordt afgenomen. Verder is samenhang gecreëerd in alle documenten (monitorgesprekken en marap) door een verbeter/verdiepingsopdracht te formuleren in de marapgesprekken (oktober). Deze opdracht komt vervolgens terug in de monitorgesprekken of bezoeken van de Kwaliteitsmedewerker.



Op hoofdlijnen heeft de inspectie als volgt teruggekoppeld:

- < Het geschetste beeld vanuit bestuur over de scholen wordt door de inspectie herkend op de scholen, verbeteropdrachten zijn uitgevoerd, de risico's zijn in beeld en daarop wordt gehandeld;
- < Het kwaliteitzorgsysteem staat en wordt goed uitgevoerd samen met de scholen en is afgestemd op de schoolontwikkeling;
- < Er is veel ruimte voor professionalisering en er is in toenemende mate sprake van samenwerking tussen de scholen (bijv. IB netwerk, Directeurenoverleg);
- < Bestuur gaat dialoog aan binnen en buiten de stichting en deelt kennis.

Ten aanzien van het burgerschapsonderwijs wordt nog opgemerkt dat dit 'doelgerichter' moet. Dit houdt verband met het feit dat pas in 2023 een eerste meting gedaan kan worden. Het proces daarvoor is reeds in gang gezet.

Passend onderwijs

De kade stellende doelen voor passend onderwijs worden vastgesteld in overleg met andere schoolbesturen. Het schoolbudget is volledig ter beschikking aan school in het samenwerkingsverband. Deze middelen worden gekoppeld aan schoolplan en jaarplannen ingezet om de basisondersteuning te verzorgen. De arrangementen die door de samenwerkingsverbanden worden toegekend zijn gericht op specifieke leerlingen. De doelen van deze arrangementen worden tussen school en samenwerkingsverband vastgesteld.

In het verslagjaar zijn de structurele middelen die zijn ontvangen van het samenwerkingsverband direct ingezet voor extra zorgformatie binnen de scholen om daarmee de zorgstructuur te versterken. Vanuit de lumpsum is ook een aanvulling gedaan voor de formatie op goede zorgstructuur.

Wij verantwoorden jaarlijks aan de Samenwerkingsverbanden hoe de middelen en mensen zijn ingezet en of de doelen zijn gehaald. In de drie managementgesprekken die er jaarlijks zijn tussen bestuur en schoolleiding, is Passend Onderwijs een vast gespreksonderdeel. Daarbij is ook de realisatie van de doelen aan de orde. Staf en scholen verzorgen en stemmen af dat het school ondersteuningsplan van de scholen tweejaarlijks wordt geüpdatet en aansluit bij het ondersteuningsplan van het samenwerkingsverband.

Naam	Samenwerkingsverbanden	Financiële middelen
Montessorischool Nieuwerkerk a/d IJssel	SWV Aan den IJssel	€ 42.933,30
Montessorischool Pallas Athene, Amersfoort	SWV De Eem	€ 40.470,43
Montessorischool Loenersloot	SWV Passenderwijs	€ 21.775,20
Montessorischool De Vleugel, Nieuwegein	SWV Profi Pendi	€ 16.464,65
Montessorischool Het Mozaïek, Maarssen	SWV Passenderwijs	€ 39.180,75
Montessorischool Rhenen	SWV Rijn & Gelderse Vallei	€ 25.920,00
Montessorischool Maassluis	SWV Schiedam Vlaardingingen Maassluis	€ 19.975,55
Montessorischool Arcade, Utrecht	SWV Utrecht PO	€ 51.655,40
Montessori Kind Centrum LEF, Utrecht	SWV Utrecht PO	€ 6.892,70



Ontvangsten van de SWV	€	€
Basisondersteuning	212.256	
Arrangementsgelden	111.100	
Totaal ontvangsten		323.356
Uitgaven SWV		
Extra aanstelling IB-ers tlv basisondersteuning	212.256	
Personele lasten tbv arrangementen	38.327	
Personeel niet in loondienst tbv arrangementen	81.448	
Totale uitgaven		332.031
Resultaat		-8.674

Nationaal Programma Onderwijs

Binnen Monton wordt gewerkt met Mijn Schoolplan. Hierbinnen hebben alle scholen tussen juni 2021 en september 2021 de schoolscaan ingevuld en aan de hand daarvan keuzes gemaakt uit de menukaart. De uitkomsten zijn besproken met het team en de ouders, maar zullen per school verschillen in welke vorm.

In augustus en september 2022 zijn opnieuw jaarplannen opgesteld en hebben de scholen hun doelen voor de NPO gelden hierin meegenomen, deze zijn uiteraard ook goedgekeurd door hun MR.

Begin schooljaar 2022-2023 hebben scholen gekozen voor de volgende acties:

- < Een-op-een begeleiding: 2 keer
- < Instructie in kleine groepen (tutoring): 5 keer
- < Instructie in kleine groepen - High Dosage Tutoring: 2 keer
- < Directe instructie: 5 keer
- < Leren van en met medeleerlingen: 1 keer
- < Feedback: 1 keer
- < Technieken voor begrijpend lezen: 1 keer
- < Interventies gesproken taal: 1 keer
- < Interventies gericht op het welbevinden van leerlingen: 3 keer
- < Sportieve activiteiten: 2 keer
- < Metacognitie en zelfregulerend leren: 2 keer
- < Samenwerkend leren: 1 keer
- < Klassenverkleining: 3 keer
- < Onderwijsassistenten: 2 keer
- < Interventies gericht op faciliteiten en randvoorwaarden: 1 keer

Daarnaast hebben twee scholen ook nog actiepunten buiten de menukaart gekozen, denk hierbij aan: training op EDI, burgerschap en extra ondersteuning. We hebben de middelen niet bovenschools ingezet. Hieronder een overzicht over de bestedingen van de NPO middelen, die in een bestemmingsreserve zijn gezet. De scholen mogen de middelen in de komende jaren opnemen.



		Bedrag	In %
Inkomsten NPO 2022		917.676,45	
Uitgaven			
salarissen	519.100,18		73%
PNIL	149.271,11		21%
Scholing	2.889,25		0%
Overige kosten	38.445,21		5%
		709.705,75	100%
reserveren voor komend jaar		207.970,70	

Sociale veiligheid

Het creëren van een sociaal veilige omgeving is een belangrijke voorwaarde voor leren en ontwikkelen van kinderen en 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. En tegelijk kan het niet anders dan dat iemand zich niet veilig voelt en daar moet oog voor zijn. Veiligheid bespreken, bespreekbaar maken en verbeteren is waar beleid ten aanzien van sociale veiligheid op is gericht.

Beleid

Ten aanzien van de sociale veiligheid zijn op het niveau van de onderwijsorganisatie verschillende beleidskader vastgelegd:

- < AVG (digitale veiligheid)
- < Meldcode huiselijk geweld
- < Klachtenregeling
- < Ongewenste omgangsvormen
- < Klokkeluidersregeling

Deze kaders worden door scholen mede gebruikt om eigen veiligheidsbeleid vast te leggen.

Betrokken functionarissen

Op het stafbureau is sturing en toezicht op de sociale veiligheid belegd bij bestuurder, de bestuursondersteuner en de ICT coördinator (voor AVG). Hiermee wordt recht gedaan aan het soms vertrouwelijke karakter van meldingen. Extern zijn betrokken een team van Extern Vertrouwenspersonen (CED-Groep) en de Functionaris Gegevensbescherming. Op schoolniveau zijn Intern Contactpersonen benoemd die jaarlijks een netwerkbijeenkomst kunnen bijwonen voor scholing en intervisie.

Evaluatie sociale veiligheid

Jaarlijks wordt een enquête uitgezet over sociale veiligheid bij ouders, leerlingen en medewerkers. De uitkomsten van deze enquête worden in de bestuursgesprekken (marap) besproken en waar nodig worden daar acties aan gekoppeld. Zie voor de uitkomsten van deze enquête pagina 14 eerste alinea.

Door de Functionaris Gegevensbescherming wordt jaarlijks een rapportage van constatering, meldingen en voortgang gemaakt en besproken met het bestuur en de staffunctionarissen. Op basis hiervan wordt een jaarplan geschreven en rapportage en jaarplan worden besproken met het directeurenoverleg. Door de extern vertrouwenspersoon wordt ook jaarlijks een rapportages gemaakt met activiteiten, meldingen, signalen en aanbevelingen. Dit rapport wordt met het bestuur besproken en adviezen worden gewogen.

Jaarlijkse wordt de sociale veiligheid met de twee genoemde rapportages besproken met de Raad van Toezicht, de GMR en het directeurenoverleg. Daarin worden adviezen ingewonnen en conclusies getrokken ten aanzien van het uitvoeren van beleid. Waar nodig wordt in principe het beleid eens per vier jaar geëvalueerd.



2.2 Personeel & professionalisering

Doelen en resultaten

Spiegelen aan professionele standaarden

Het versterken van HR-beleid op scholen zelf en als Monton als geheel is een van de grote doelen die Monton heeft gesteld als onderwijsorganisatie. Dat is gedaan in de wetenschap dat op deze manier wordt geïnvesteerd in de kwaliteit van mensen en de kwaliteit van het onderwijs.

Monton is bezig aan het verhogen van het bewustzijn van professionele standaarden, zodat vanuit zelfbewustzijn aan verbetering gewerkt kan worden en vanuit sturing en begeleiding door de schoolleiding de helpende hand geboden kan worden. Daarbij helpt de Kijkwijzers die in 2022 ontwikkeld zijn en doorontwikkeld. Kijkwijzers over pedagogisch didactisch handelen en zicht op ontwikkeling worden door schoolleiding, intern begeleiders en collega's gebruikt om te spiegelen op de ontwikkelpunten van medewerkers. Gekoppeld aan de schooldoelen en de ontwikkelpunten van de school en medewerkers, worden scholingsplannen opgesteld door de scholen. De gezamenlijke uitgaven die Monton in 2022 heeft gedaan aan scholing en professionalisering komen uit op circa € 206.000,-. Dat is ruim € 40.000 meer dan begroot; voor een groot deel komt dat door extra studiekosten voor zij-instromers.

Leren van en met elkaar

De bedoeling van het beleid is dat het leren van en met elkaar gemaximaliseerd wordt. Dat is het uitgangspunt in de professionele cultuur die Monton nastreeft. Op het niveau van de school is zichtbaar dat deze cultuur tot uitdrukking komt. Door intervisie, het samen toepassen van de kijkwijzers in de klas, het met elkaar bespreken van uitkomsten van observaties en het bij elkaar te raden gaan en elkaar ondersteunen in beter worden is nastrevenswaardig en wordt op de meeste scholen gedaan. Daarbij signaleert het bestuur een negatieve invloed van de werkdruk als gevolg van personeelstekort. Het leren vraagt om reflectie en tijd. Daar kan niet altijd aan worden voldaan.

Monton probeert het personeelsbeleid zo bij te sturen dat het leren van en met elkaar steeds meer gemeengoed wordt en wordt gefaciliteerd. Dat gebeurt ook door het stimuleren van het werken aan bovenschoolse netwerken ten behoeve van persoonlijke en schoolontwikkeling. Een goed voorbeeld wordt gegeven door de directeuren die in toenemende mate met elkaar samenwerken en elkaar opzoeken om van elkaar te leren. Ze gebruiken wel elkaars kennis en kunde op een goede manier. Vergelijkbaar is de ontwikkeling Intern Begeleiders die onder leiding van de kwaliteitsmedewerkers een intervisie netwerk aan het vormen zijn.

Binnen Monton wordt het leren van en met elkaar verder gefaciliteerd in de vorm van het 'Monton Leerplein', waar het volgende georganiseerd wordt:

- < een gezamenlijke studie- en inspiratie dag rond de dag van de Leraar;
- < een studiedag voor Monton IB-ers en een tweedaagse voor Directeuren;
- < coaching voor leerkrachten door onze eigen medewerkers; door zicht te hebben op de kwaliteiten van de eigen medewerkers, kunnen deze ingezet worden om collega's - van directeur tot onderwijsassistent - te coachen;
- < inductiebeleid voor startende en nieuwe leerkrachten en iedereen die nieuw is in de organisatie. In het eerste jaar is er een serie van bijeenkomsten om wegwijs te worden in Monton en collega's te leren kennen. In het tweede jaar gaan medewerkers de Montessoriopleiding doen samen met collega's van Monton;
- < een netwerk van opleidingsscholen waar vorm gegeven wordt aan het beleid voor begeleiding Collega's in Opleiding;
- < Leerpleincafés met vakinhoudelijke onderwerpen of bijvoorbeeld de Onderwijsopgaven in relatie tot de klimaatverandering.



Stappen zetten richting loopbaanbeleid

Het doel van Monton is medewerkers te willen 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 worden elk jaar in kaart gebracht zodat onderzocht kan worden of aan die wensen voldaan kan worden. De rol van de schoolleiding wordt daarin steeds belangrijker. Een goed zicht hebben op en het gesprek voeren met medewerkers kan helpen om de ambities en de ontwikkelmogelijkheden van medewerkers goed in beeld te hebben. In onderling overleg tussen schoolleiders en met het bestuur kunnen kansen in dit loopbaan denken goed benutten.

Monton slaagt er al redelijk in dit soort mobiliteit te organiseren en dus ook het doorgroeien naar een andere functie of het beter kunnen inzetten van de talenten van medewerkers. Zo wordt Monton een gezamenlijke ontwikkelplaats voor personeel. In de volgende strategie periode is het streven hier nog veel meer aandacht aan te geven.

Binden en boeien van nieuwe medewerkers

De werving van nieuwe leerkrachten wordt ook gezamenlijk georganiseerd. Daarvoor is in het afgelopen jaar steeds meer ondersteuning ingezet voor de scholen. Onder de titel Binden en Boeien worden verschillende digitale campagne activiteiten georganiseerd om het arbeidsmarktprofiel van Monton te versterken en kwaliteit en impact van werving te vergroten. Een belangrijke factor bij het vinden van nieuw personeel is het contact met de pabo en het realiseren van voldoende stagairs voor de scholen. De stichting neemt deel aan het netwerk van Opleidingsscholen van de Hogeschool Utrecht en treedt daar mede namens twee andere Montessoribesturen op als penvoerder.

In 2022 is een verdubbeling te zien van het aantal stagairs op de scholen. Door het contact met de pabo's versterkt Monton de zichtbaarheid van het Montessorionderwijs als keuze voor studenten, bijvoorbeeld door deelname aan open dagen, het geven van gastlessen etc. Binden en boeien doe je ook gewoon door goed werkgeverschap en het professioneel organiseren van de backoffice. Wat betreft de werkprocessen in de salaris en personeelsadministratie zijn er verbeteringen doorgevoerd.

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 bestuurlijk niveau als op het niveau van de scholen dicht betrokken is bij medewerkers, ook in het geval van verzuim. Twee jaar geleden is Monton stap voor stap overgegaan op eigen regie op verzuim. Dat werpt zijn vruchten af als het gaat om betrokkenheid bij de medewerkers, maar dat wil nog niet zeggen dat het verzuim de goede kant op ontwikkelt. Na twee jaar achter elkaar in de buurt te komen van het streefcijfer van 6% is het verzuimpercentage gestegen tot boven de 8%.

Jaar	2019	2020	2021	2022
Verzuimpercentage	8,84%	6,49%	6,10%	8,46 %
Meldingsfrequentie	1,10	1,04	0,92	1,45
Gemiddelde verzuimduur	17,77	18,55	12,89	12,99

De evaluatie van de samenwerking met de arbo dienstverlener heeft geleid tot het opzeggen van de overeenkomst. De analyse van de cijfers is een relatief hoog percentage langdurig en niet werk gerelateerd verzuim. En deel hoog ziekteverzuim als gevolg van hoge werkdruk en een hoge piek in verzuim als gevolg van de laatste griep- en corona golf.



Toekomstige ontwikkelingen

De tekorten op de arbeidsmarkt zijn er ook voor Monton steeds meer. Dat zorgt voor een grote druk op de organisatie, zowel bij de inzet die op het stafbureau hieraan besteed wordt als voor de schoolleiders. In die zin zijn deze tekorten niet meer af te doen als toekomstige ontwikkelingen en allang onderdeel van bestaand personeelsbeleid. Onderdeel van de strategie is het versterken van het arbeidsmarktprofiel van de stichting, het verbeteren van scholing, professionalisering en interne mobiliteit, evenals het voorkomen van uitval. Het strategisch HR beleid wordt een van de kernpunten van het strategisch beleid van Monton 2023-2027

Met de huidige ontwikkeling van de arbeidsmarkt is het de vraag of Monton op de lange termijn binnen de kaders onderwijs kan blijven verzorgen. Een vijfdaagse schoolweek met vaste leerkrachten voor de klas heeft zijn langste tijd gehad. Monton richt zich op het ontwikkelen van een talentcirkel van medewerkers die gezamenlijk vanuit een diversiteit aan talenten en bevoegdheden het onderwijs kunnen geven. Het ligt voor de hand dat Monton als onderwijsorganisatie hierop haar toekomstvisie moet aanpassen en de ruimte benutten die Monton al heeft en haar geboden wordt door mogelijke aanpassingen van de Rijksoverheid, zoals flexibilisering van onderwijstijd en de bevoegdhedenstructuur.

Uitkeringen na ontslag

Er zijn over het verslagjaar geen kosten gemaakt voor uitkeringen na ontslag omdat er geen gedwongen ontslagen zijn geweest. Wel zijn enkele arbeidsovereenkomsten opgezegd met wederzijds goedvinden.

Het voorkomen van werkloosheidskosten in de toekomst kan het meest effectief worden voorkomen door scholingsbeleid en loopbaanbegeleiding. 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 uitvoeren. De organisatie zet zich actief in om trajecten van werk naar werk te begeleiden.

Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

In 2022 is een bedrag van € 143.178 ontvangen voor extra begeleiding van starters en schoolleiders. Hieruit worden het inductieprogramma voor nieuwe leerkrachten en de opleidingskosten voor directeurs bekostigd.

Aanpak werkdruk

De werkdrukkiddelen zijn op stichtingsniveau berekend en worden op schoolniveau in overleg met het team en na instemming van de medezeggenschapsraad ingezet. De werkdrukkiddelen worden inzichtelijk gemaakt aan het einde van een schooljaar, zodat binnen de teams daarover ideeën en plannen kunnen worden ontwikkeld. De middelen zijn vooral ingezet op extra ondersteuning door onderwijsassistenten, inzet van vakdocenten en in toenemende mate ook besteed aan niet personele uitgaven zoals ook blijkt uit de onderstaande tabel.

Bestedingscategorie	Besteed bedrag 2022	Besteed bedrag 2021	Toelichting
Personeel	€ 369.067	€ 369.538	Betreft salarislasten en ingehuurd personeel
Overige	0	€ 1.040	Leermiddelen
TOTAAL	€ 369.067	€ 370.578	

Op bestuurlijk niveau wordt wel enige ruis geconstateerd in de uitvoering van het beleid, want in zijn algemeenheid kan gezegd worden dat de systematiek van de werkdrukkiddelen (evenals de diverse subsidies) de werkdruk verhoogt, deels ten aanzien van de administratieve last op het niveau van de onderwijsorganisatie als op het niveau van de school zelf. Voorts is het zo dat in enkele gevallen het uitvoeren van een idee over werkdruk niet kan worden gerealiseerd omdat geen personeel gevonden kan worden voor de uitvoering. In dat geval wordt de school



aangespoord om een alternatieve bestemming voor middelen te vinden. Er is voor gekozen op de onderbesteding van de werkdrukmiddelen geen onderbesteding van middelen en dus ook geen reserve te laten ontstaan.

Strategisch personeelsbeleid

Het strategische personeelsbeleid staat beschreven in het bestuursformatieplan (BFP). Dit BFP wordt jaarlijks bijgesteld en geactualiseerd. De evaluatie vindt plaats in februari 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 Raad van Toezicht.

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

1. de leerlingaantallen en leerlingprognoses 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 visie op onderwijskwaliteit.

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.

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 10 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 buiten onderhoud. Er wordt gezorgd voor bouwkundig advies ten aanzien van planning en uitvoering van het meerjarig onderhoud. Deze planning wordt opnieuw onder de loep genomen om een sluitende aanpak te implementeren over duurzaamheids- en klimaatdoelstellingen. Het bestuur kan extra investeren in duurzaamheidsmaatregelen als daarmee de exploitatie terugloopt en investeringen worden terugverdiend.

Onderhoud en exploitatie

Het onderhoud van de scholen loopt conform planning. De jaarplannen zijn uitgevoerd zoals voorzien. Al moet geconstateerd worden dat de kosten hoger uitvallen dan gepland. Daarvoor zijn drie factoren aan te wijzen:

1. Er zijn extra kosten gemaakt als gevolg het verbeteren van de functionaliteiten op enkele scholen en inrichting van twee scholen waar in 2022 (uitloop 2023) cf. de demarcatie moet worden geïnvesteerd;
2. Het calamiteitenonderhoud is hoger dan voorzien; daarbij speelt een belangrijke rol dat sommige scholen oud zijn en feitelijk al langer in aanmerking komen voor vervangende nieuwbouw. Het contractueel onderhoud ten behoeve van installaties van gebouwen is, net als het gehele onderhoudsplan, in beheer bij Anculus advies en wordt op bestuurlijk niveau voor de scholen verzorgd.
3. Hogere aanneemkosten dan voorzien als gevolg van een algehele prijsstijging in de sector.
4. Toename van energielasten. Het energiecontract is via Energie voor scholen in 2022 in een langlopende overeenkomst op bestuurlijk niveau afgesloten. Hiermee is Monton weliswaar minder gevoelig voor recente prijsstijgingen maar gaat het nog steeds om een stijging van zo'n 10%.



Nieuwbouw of renovatie

De renovatie van de Weerdsingel/LEF in Utrecht wordt uitgevoerd als bouwheer. De eerste fase en gedeeltelijke ingebruikname heeft plaatsgevonden in januari 2022. De laatste fase wordt afgerond rond de meivakantie in 2023. De eindafrekening is in concept klaar. Alle nog te maken kosten zijn in beeld. De kosten blijven binnen beschikking van de Gemeente. Na afronding van de bouw hebben we de beschikking over een prachtige onderwijslocatie midden in Utrecht die voldoet aan de ENG normen. Daarmee is de exploitatie voor de komende jaren financieel te overzien. In overleg met de Gemeente zal gekeken worden hoe we tijdelijk medegebruik kunnen realiseren tot de school is volgroeid.

Het tweede grote renovatieproject is de Montessorischool Arcade Utrecht/Leidsche Rijn. Deze volledige renovatie heeft een zeer lange doorlooptijd gehad. Besluitvorming en ontwerpproces heeft tot medio 2020 enkele jaren in beslag genomen. Arcade is gehuisvest in MFA Het Zand. De Gemeente is daarom bouwheer geweest van de renovatie. In de jaren voorafgaand aan 2020. De renovatie is gestart in de zomervakantie. De school is tijdelijk gehuisvest aan de Louise Armstrong Boulevard. Het terugverhuizen staan gepland in de meivakantie 2023.

De Gemeenteraad van Maassluis heeft ingestemd met het besluit van het College van B&W om een beschikking af te geven voor de nieuwbouw van de Montessori Basisschool Maassluis. De nieuwe school krijgt 11 lokalen. De datum van de beschikking was net in 2022. We hebben een eerste planning gemaakt voor de nieuwbouw, een stuurgroep en werkgroep. We moeten uitgaan van een doorlooptijd van dit project van circa 3 jaar. Dat zou betekenen dat de nieuwe school kan worden gebruikt bij aanvang van het kalenderjaar 2026.

Voor de scholen in Nieuwerkerk aan den IJssel en Maarssen zijn al in 2021 aanvragen gedaan voor vervangende nieuwbouw. In beide gemeenten zijn de aanvragen aangehouden in afwachting van het opstellen van het bijgestelde Integrale Huisvestingsplannen in 2022. Het IHP in Nieuwerkerk (Zuidplas) is inmiddels in de afrondende fase. Nieuwbouw van het oude deel van de school is in dit concept IHP 'naar voren' gehaald en staat in de tranche voor de komende 5 jaar gepland. De ontwikkeling van het IHP in Stichtse Vecht is voor de tweede maal gestopt door de Gemeente.

Toekomstige ontwikkelingen

Hierboven is reeds beschreven dat in de komende tien jaar een flink deel van de scholen gerenoveerd wordt of er nieuwbouw zal plaatsvinden. De verwachting is daarmee dat Monton in deze periode zal toegroeien naar een state of the art gebouwenvoorraad. Dat is ook nodig. Voor de komende tien jaar voldoet de MI vergoeding voor dekking van noodzakelijk onderhoud, maar daarna niet meer, zo blijkt ook uit de 40 jaar analyse van ons meerjaren onderhoudsplan. De uitgaven overtreffen de inkomsten met zo'n 15% tot 20%. Het is zaak dat Monton voor een gezonde exploitatie eventuele leegstand, in ieder geval zoals in de komende jaren is voorzien in LEF, middels medegebruik rendabel houdt. Ook voor andere scholen geldt de ambitie om zogenaamde kindcentra in te richten en ruimtes ook te gebruiken voor peuteropvang en buitenschoolse opvang.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Monton voldoet ten aanzien van duurzaamheid aan de geldende wet- en regelgeving. Als gevolg daarvan zijn op de school in Amersfoort erkende maatregelen getroffen. De energielasten op deze school kwamen boven de geldende normen van de overheid. Als gevolg van verschillende renovatie- en nieuwbouwprojecten is de verwachting de komende 10 jaar met de scholen de inhaalslag te gaan maken en richting ENG schoolgebouwen 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 5 tot 10 jaar. Deze cases zijn rendabel. Echter voor de investeringen is Monton afhankelijk van vreemd kapitaal.



Monton heeft een vermogenspositie die passend is voor een onderwijsorganisatie maar niet om grootschalig te investeren in gebouwen. Rond de zomervakantie zal een investeringsplan op tafel liggen. Nu al worden investeringen gedaan met een kortere terugverdientijd dan 5 jaar en als dit is in te passen in het meerjaren onderhoudsplan.

ICT infrastructuur

Het netwerkbeheerder van alle Monton scholen en het stafkantoor is ondergebracht bij Cloudwise, alle scholen werken met hun digitale werk- en leeromgeving, genaamd het COOL portaal. Cloudwise is voor alle medewerkers van de stichting het Single Point of Contact (SPoC) voor ICT gerelateerde vragen of problemen.

Voor de ICT investeringen en het actueel houden van ICT hardware en netwerk wordt voor elke school de gewenste ICT inventarisatie in kaart gebracht door middel van een meerjaren investeringsplan. Monton verzorgt voor alle scholen dezelfde ICT middelen en daarmee dezelfde kansen en mogelijkheden om zo goed mogelijk Montessori onderwijs te geven en leerlingen op een vergelijkbare manier bij het onderwijsproces te betrekken.

De standaard opstelling in elke klas is een 65" inch touchscreen op een wandlift met een interne PC module of verbonden met een leerkracht desktop computer op het bureau. Veel scholen hebben daarnaast 14" inch Chromebooks voor medewerkers beschikbaar. Leerlingen maken gebruik van 11" inch Chromebooks.

Op alle scholen is de ICT situatie stabiel. Vanaf 2019 zijn veel oude medewerker computers vervangen tijdens de migratie naar Cloudwise en de transitie naar Windows 10. Vrijwel alle oude beamers/digiborden zijn vervangen door touchscreens en scholen hebben geïnvesteerd in Chromebooks voor leerlingen. In de ICT meerjaren investering planning wordt nu voornamelijk de vervangingscyclus geborgd met nog kleine uitbreidingen van het aantal devices voor leerlingen of medewerkers.

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 gestreefd wordt naar een budgettair neutrale begroting. Uitgaven en inkomsten blijven in het begrotingsjaar in evenwicht. Voorts moet het weerstandsvermogen van Monton passend zijn bij de financiële risico's die worden signaleerd.

We slagen steeds beter in het realiseren van een stabiele financiële positie. De laatste drie jaren is uitgegaan van een begroting opgesteld die op 0 uitkomt. In de begroting is meer inzicht gegeven in de afwegingen en geldstromen tussen scholen en de gemeenschappelijke begroting en zijn directe koppelingen gelegd tussen leerlingaantallen per uitgaven. Dit heeft zijn beslag ook gekregen in de bestuursformatieplannen in de afgelopen jaren. Het financiële resultaat van 2022 is positief en het gevolg van extra inkomsten. Dit resultaat wordt toegevoegd aan het eigen vermogen. Dat is ook nodig omdat uit de interne risico analyse blijkt dat dat eigen vermogen hoort toe te nemen tot € 1,3 miljoen.

Opstellen meerjarenbegroting

Voor aanvang van elk kalenderjaar wordt op basis van een kaderbrief de begroting opgesteld en vastgesteld. Bij het opstellen van de kaderbrief worden externe en interne ontwikkelingen in kaart gebracht. Daarbij wordt rekening gehouden met de inhoudelijke prioriteiten uit het bestuurlijke strategisch plan, de schoolplannen en daarmee verbonden jaarplannen en het bestuursformatieplan. Voor het opstellen van de kaderbrief wordt advies gevraagd van de medezeggenschap en het directeurenoverleg. De begroting wordt vastgesteld op basis van de kaderbrief, rekening houdend met de financiële doelen van de stichting. Het concept van de begroting wordt besproken met de directeuren, daarna vastgesteld door het College van Bestuur en goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Voor de drie strategische thema's van Monton - legitimering, bewuste professional, onderwijskwaliteit - zijn werkgroepen ingericht bestaande uit directeuren, stafmedewerkers en soms ook leraren en leerlingen.



Deze werkgroepen doen voorstellen ten aanzien van de strategische doelen en het beleid dat gezamenlijk richting geeft aan extra investeringen die binnen schoolbegrotingen kunnen worden gedaan en voeren deze waar mogelijk ook uit.

Toekomstige ontwikkelingen

Onderwijsorganisaties zijn verplicht in 2023 over te gaan op een andere manier van het plannen en registreren van de kosten voor groot onderhoud. Monton voerde dit al in 2022 in en zal overstappen naar het activeren van onderhoudskosten. Als gevolg hiervan is de voorziening groot onderhoud vrijvallen (€ 811.112). Daarnaast zal, door de verandering van de bekostigingssystematiek, de vordering van OCW komen te vervallen. Dit betekent een eenmalig boekhoudkundig tekort van ruim € 465.000.

Investeringsbeleid

De investeringen komen standaard terug in de begrotingsgesprekken. Daarbij wordt vooruit gekeken naar de komende 5 jaar. Vooral ICT wordt in de cyclus van 5 jaar bekeken en eerst apart besproken met bovenscholse ICT-er. De middelen worden dan gereserveerd in de begroting. De onderhoudsinvesteringen uit het MJOP worden opgenomen in worden per school. En ook de overige investering.

Treasury

Monton heeft een [treasurystatuut](#) vastgesteld. In 2019 is het treasurystatuut opnieuw geactualiseerd op basis van een tweetal wijzigingen in 2018 op de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (van 6 juni 2016, nr. WJZ/800938, 6670). De wijzigingen zijn bekend gemaakt in de Staatscouranten van 5 april 2018 met nummer 1325371 en van 5 december 2018 met nummer 71093.

In de regeling staat opgenomen dat bij de begroting ook een meerjaren kasstroomoverzicht dient te worden opgenomen. Deze maakt ook onderdeel uit van de meerjarenbegroting. Afgezien van het feit of Monton haar beschikbare reserves uit overheidsmiddelen heeft verkregen en/of verkrijgt, past het in de eigen verantwoordelijkheid om de beschikbare middelen risicomijdend te beheren. Voor alle tegoeden is in 2022 gebruik gemaakt van bank- en of spaarrekeningen, welke direct opeisbaar zijn.

Vordering op ministerie van OCW

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na wetswijziging vereenvoudigd. Daarmee is de bekostigingssystematiek gewijzigd.

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostigingssystematiek zijn schoolbesturen door de regelgeving en besluitvorming van de minister met een groot materieel probleem geconfronteerd. Waar de schoolbesturen in een (school)jaar normaal gesproken 100% aan bekostiging ontvangen, is dat in de overgang naar de nieuwe bekostigingssystematiek circa 93% voor het schooljaar 2022/23. Schoolbesturen in de PO-sector werden daardoor in de periode augustus tot en met december 2022 door de minister met circa 7% gekort op hun bekostiging. Dit komt voor ons schoolbestuur neer op € 484.225. Voorzichtigheidshalve is dit bedrag niet als vordering op de balans per 31 december 2022 opgenomen.

Monton heeft samen met circa 230 schoolbesturen, juridisch begeleid door advocatenkantoor Stibbe en gecoördineerd vanuit de PO-Raad, gezamenlijk bezwaar hebben gemaakt tegen de beschikkingen voor de laatste vijf maanden van 2022. Dit bezwaar is op 30 november 2022 door de minister ongegrond verklaard. De financiële belangen en de relevante juridische vragen n.a.v. de beslissing op bezwaar van de minister zijn het volgens ons waard om de kwestie aan een onafhankelijke partij, zijnde de bestuursrechter, voor te leggen. Daarom hebben wij besloten om gezamenlijk met ruim 220 schoolbesturen een beroep bij de rechtbank Midden-Nederland in te stellen tegen de beslissing op bezwaar van de minister. Op het moment van dit schrijven loopt deze beroepsprocedure nog en is niet bekend wanneer hierin uitspraak volgt.



Allocatie van middelen

Stichting Monton hanteert bij de begroting de volgende algemene uitgangspunten:

1. Er wordt voorzichtig begroot. Baten worden begroot als ze reëel te verwachten zijn en uitgaven als ze bekend zijn.
 - Bij de baten gebruikt Monton de laatst bekende bekostigingsgegevens en bekende inkomsten van het samenwerkingsverband.
 - Bij de berekening van de loonkosten gebruikt Monton de laatst bekende cao en wordt rekening gehouden met de regelingen in de cao, de bekende personele ontwikkelingen en de laatst bekende werkgevers- en werknemerspremies.
2. De begroting wordt realistisch opgesteld en is dan ook nadat deze is vastgesteld taakstellend.
3. In beginsel zullen zoveel mogelijk middelen worden toegerekend aan de scholen. De scholen delen naar rato in de gezamenlijke kosten.
4. Het bestuur is kritisch op wat efficiënter gezamenlijk en wat beter op schoolniveau kan worden gedaan.
5. De schooldirecteur is integraal financieel verantwoordelijk voor zijn schoolbudget. De bestuurder is verantwoordelijk voor het gezamenlijke budget en de bestuurder is natuurlijk verantwoordelijk voor de begroting van de gehele stichting.
6. Monton heeft op stichtingsniveau een reserve voor het afdekken van risico's. De huidige reserve is niet voldoende om alle risico's af te dekken om de gezamenlijke continuïteit beter te kunnen waarborgen. Daarom moet het vermogen worden opgebouwd.

Van de € 10,6 miljoen aan werkelijke baten aan rijksbijdrage wordt 88% op schoolniveau besteed en 12% zijn gezamenlijke kosten die effectieve gezamenlijk ingezet kunnen worden. Het betreft:

- < € 275.000 begroot voor het onderhoud van de gebouwen.
- < € 360.000 jaarlijks voor de financiële en personele administratie (inclusief salarisadministratie en HR).
- < € 172.000 gezamenlijk ingezet voor adviseurs en organisatie van onderwijskwaliteit, scholing en ICT.
- < € 54.000 kantoorkosten.
- < € 512.000 kosten voor het bestuurlijk apparaat waren in 2022 begroot op circa inclusief scholingskosten voor directies en frictiemiddelen voor inzet van interim-directie.

Onderwijsachterstandsmiddelen

De onderwijsachterstandsmiddelen (OAB-middelen) worden direct via de eigen begroting ter beschikking gesteld aan drie scholen (Rhenen, Maassluis en LEF), bepaald door de achterstandsscores van het CBS. De middelen zijn ingezet voor extra personele ondersteuning.

Basisvaardigheden

Een tweetal scholen (Rhenen en Pallas Athene) heeft het geluk gehad dat ze zijn ingeloot bij de verdeling van de middelen van de basisvaardigheden. In 2022 zijn we bezig geweest met de planvorming en in 2023 zullen de plannen ten uitvoer worden gebracht.

Bewegingsonderwijs

We hebben een subsidie ontvangen voor impuls en innovatie van bewegingsonderwijs. We hebben daarvoor een externe projectleider aangesteld die het project zal begeleiden.



2.5 Continuïteitsparagraaf

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

- j Prognose voor medewerkers en leerlingen in hoofdstuk 3.1
 - j 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 twee jaarlijks een risicoanalyse uit. In de risicoanalyse benoemen we de verschillende risico's en de maatregelen die we hebben getroffen om het risico te verkleinen. Daarna hebben we de kans en de impact bepaald dat ondanks de maatregelen het risico zich toch voordoet. Aan de impact hebben we een bedrag gekoppeld. De kans maal de impact zorgt dan voor een bedrag per benoemd risico. Deze analyse hebben we besproken met de directeuren en RvT om vanuit verschillende invalshoeken de risico's te bekijken.

Parrallel aan het opstellen van het jaarverslag van 2023 is een risicoanalyse uitgevoerd ter onderbouwing van het passende weerstandsvermogen. De getallen die daaruit komen worden gebruikt om ons eigen vermogen te beoordelen. Het passende weerstandsvermogen is geraamd op een bedrag van circa € 1.300.000,-. Dit bedrag is € 300.000 hoger dan bij de risico analyse van 2020. De verhoging ligt in de toename van de risico's en verhoging van het prijspeil van het afgelopen jaar met 10%. Stichting Monton heeft geen overkoepelend intern risicobeheers- en controlesysteem. Wel wordt op financieel gebied periodiek aan de directeuren, het bestuur en de Raad van Toezicht gerapporteerd over de realisatie ten opzichte van de begroting. Dit wordt sinds 2016 verricht door het stafbureau. Binnen het stafbureau zijn diverse functionarissen werkzaam, waarbij de minimale (controle-technische) functiescheiding wordt geborgd, deels 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 dit 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 gebeurt met het gebouw (brand, sluiting oid) dan is de investering ineens niets meer waard en zal het versneld moeten worden afgeschreven. In het weerstandsvermogen gaat Monton een bedrag van € 500.000 apart benoemen om tegenvallers in de gebouwen te kunnen opvangen.

In de risico analyse is er per risico aangegeven wat de getroffen maatregelen zijn om de risico's te verkleinen. Daarna is de kans en de impact ingeschat mocht het risico zich toch voordoen ondanks de genomen maatregelen. En daarmee is dan vastgesteld dat Monton ongeveer een weerstandsvermogen nodig heeft van ongeveer € 1.300.000. De verhoging van de het weerstandsvermogen komt door een verhoging van de impact bedragen. Daarnaast zijn er nog een aantal extra risico's benoemd, vooral rond personeel.

Leerlingenaantallen (€ 181.000; 2020: € 141.000)

De huidige leerlingenaantallen zijn gebaseerd op reële inschattingen van de schooldirecteuren. Er is een werkwijze ingevoerd dat de inkomsten als gevolg van groei en krimp sneller meebewegen met de kosten van het aantal leerlingen. Evenzeer zal een substantiële daling van leerlingaantallen direct worden vertaald naar het terugbrengen van kosten.



- < Onderwijskwaliteit (€ 235.000; 2020:€ 210.000)
Het risico van een lage onderwijskwaliteit is onderkend en er worden gerichte investeringen gedaan in het verbeteren van kwaliteit, zowel door het aantrekken van nieuwe directies als het intensiveren van de kwaliteitsaanpak van Monton en daarnaast ook audits, scholing en directere betrokkenheid van het bestuur bij de onderwijskwaliteit.
- < Personeel (€ 302.000; 2020:232.500)
Het risico ten aanzien van personeelsbeleid doet zich met name voor in termen van te weinig goed gekwalificeerd personeel kunnen vinden en hoge uitval- en vervangingskosten. Het actualiseren van personeelsbeleid en implementeren van het eigen regiemodel dicht deze risico's af. Financieel is een reservering gemaakt van 6% van de loonkosten als vervangingskosten.
- < Organisatie (€ 256.000; 2020: € 170.000)
De risico's betreffen hier de omvang van de organisatie, en het geografisch grote gebied. De vele gemeentes en samenwerkingsverbanden. Een groot deel van de risico's worden afgedekt door helder management statuut en strategische kaders goed af te stemmen. Daarnaast goede afspraken te maken en die vast te leggen en daarnaar te handelen. Een groot risico wat ondanks de afspraken blijft is als een directeur wegvalt dat dan een heleboel kennis en kunde wegvalt, en dat kan een grote impact hebben. En de kans dat het zich voordoet is in de huidige markt groter geworden waardoor we het risico groter is geworden.
- < Gebouwen (€ 156.000; 2020:€ 120.000)
Meerjarenonderhoudsplanning is professioneel opgezet en is nu enkele jaren in uitvoering, waarmee de risico's goed in beeld zijn. Door een eigen IHP is er ook zicht op de jaren waarin de exploitatie van gebouwen bovenmatig toeneemt. Deze informatie wordt gebruikt om versnelling in het aanvragen van vervangende nieuwbouw te laten plaatsvinden.
- < Inventaris, ICT en Open License Program voor het Onderwijs Leerpakket (€ 76.500; 2020: € 34.500)
Met het ICT-beleid en de AVG-aanpak is dit risico teruggebracht. Echter de impact als een datalek zich voordoet is veel groter geworden. Daarom is het risico ook groter geworden.
- < Overige en externe ontwikkelingen (€110.000; 2020 € 87.000)
Dit is een algemene post voor het afdichten van risico's van de veranderde omgeving en niet gekwantificeerde risico's.

[De Risicoanalyse 2023 kunt u bekijken via deze link.](#)



TRINOOM



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

	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal leerlingen per 1 februari		1515	1522	1604	1683
Aantal leerlingen per 1 oktober	1435	1456	1514	1595	1670

Na jaren van daling van de leerlingenaantallen heeft Monton nu een groei van het aantal leerlingen. Dit komt door groei op vooral de Vleugel, en in mindere mate op andere scholen. Naar de toekomst toe is de verwachting dat LEF nu gaat groeien nu de school per januari 2022 op een nieuwe locatie is gehuisvest. In deze nieuwe locatie is er potentie en ruimte om te gaan groeien van 50 naar 300 leerlingen. De andere scholen stabiliseren ook in leerlingenaantallen of groeien licht.

FTE

Aantal FTE	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur / management	9,66	9,74	9,50	10,83	10,83
Onderwijzend personeel	74,32	72,01	69,77	68,64	67,07
Ondersteunend personeel	18,51	22,83	19,02	15,84	15,55
Totaal	102,49	104,58	98,29	95,31	93,45

In 2022 is het aantal fte's toegenomen, vooral door de inzet van de fte's voor NPO. In de begroting van 2023 en verder daalt het aantal fte's omdat vervangingen in de begroting niet in fte's is opgenomen. Daarnaast is er minder inzet ten laste van de NPO middelen.

3.2 Staat van baten en lasten en balans

Monton heeft een stelselwijziging doorgevoerd per 1 januari 2022. Er is voor gekozen om over te gaan tot het activeren van het groot onderhoud in plaats van het opbouwen van een voorziening. Hierdoor is de onderhoudsvoorziening vrijgevallen en direct aan het eigen vermogen toegevoegd. In de balans zal daarop nadere toelichting worden gegeven. De stelselwijziging is noodzakelijk vanwege de veranderde toepassing van de regelgeving. De voorziening groot onderhoud moet in de toekomst worden opgebouwd volgens de componentenmethode, waarbij voor elk component voor elk gebouw apart moet worden opgebouwd.



Het benodigde bedrag voor de extra dotatie aan de voorziening neemt daarmee zodanig omvang dat het een negatief eigen vermogen zou betekenen. Dus het activeren van de investeringen in groot onderhoud is de enige optie die overblijft voor Monton.

	Werkelijk 2021	Begroot 2022	Werkelijk 2022	2023	2024	2025	Verschil2022 t.o.v. begroting	Verschil 2022 t.o.v. 2021
BATEN	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -
Rijksbijdragen	10.377.510	9.797.012	10.993.115	10.960.640	10.428.750	10.681.969	1.196.103	615.605
Overige overheidsbijdragen en subsidies	66.699	53.143	46.496	42.607	42.607	42.607	-6.647	-20.203
Overige baten	483.626	179.662	330.662	298.327	307.627	307.627	151.000	-152.964
TOTAAL BATEN	10.927.835	10.029.817	11.370.273	11.301.574	10.778.984	11.032.203	1.340.456	442.438
LASTEN								
Personeelslasten	8.869.145	8.844.756	9.695.738	9.299.956	9.157.895	9.179.157	850.982	826.593
Afschrijvingen	188.937	250.441	218.917	254.704	314.940	370.596	-31.524	29.980
Huisvestingslasten	1.114.117	650.875	760.637	767.207	772.640	781.414	109.762	-353.480
Overige lasten	753.831	567.113	749.794	669.286	637.186	637.186	182.681	-4.037
TOTAAL LASTEN	10.926.030	10.313.185	11.425.086	10.991.153	10.882.662	10.968.353	1.111.901	499.056
SALDO								
Saldo baten en lasten	1.805	-283.368	-54.813	310.421	-103.677	63.850	228.555	-56.618
Saldo financiële baten en lasten	10	-6.000	-	-7.000	-7.000	-7.000	6.000	-10
TOTAAL RESULTAAT	1.815	-289.368	-54.813	303.421	-110.677	56.850	234.555	-56.628

Het resultaat is € 234.555 hoger dan begroot. De oorzaak is hieronder aangegeven.

Verklaring resultaat	Werkelijk 2021	Begroot 2022	Werkelijk 2022	2023	2024	2025	Verschil2022 t.o.v. begroting	Verschil 2022 t.o.v. 2021
RESULTAAT	1.815	-289.368	-54.813	303.421	-110.677	56.850	234.555	-56.628
Resultaat NPO	127.321		207.971	79.111	-77.420		207.971	80.650
Resultaat tgv vereenvoudiging bekostiging	-	-465.000	-484.225		-	-	-19.225	-484.225
RESULTAAT genormaliseerd	-125.506	175.632	221.441	224.310	-33.257	56.850	45.809	346.947

In 2022 heeft Monton niet alle toegekende NPO middelen ingezet. Het overschot van deze middelen wordt toegevoegd aan een aparte bestemmingsreserve NPO. Het totaal aan beschikbare NPO middelen in het eigen vermogen is ultimo 2022 € 335.292. We hebben dus 71% van de ontvangen NPO middelen (€ 1.391.000) uitgegeven.

En in de begroting 2022 was een bedrag opgenomen van € 465.000 als gevolg van de overgang in betaalritme tussen de oude en nieuwe bekostiging. In werkelijkheid is dat iets hoger, doordat rijksbijdrage is verhoogd, en de korting ongeveer 7% van de rijksbijdrage betreft.

Dan blijft er een genormaliseerd resultaat over € 221.441. Dat is € 45.809 hoger dan begroot. Wel zijn er een tweetal grotere dotaties geweest. In 2022 waren er meer langdurige zieken die niet in het arbeidsproces terug komen. Er is daarvoor € 80.100 meer gedoteerd aan de voorziening. Ook is er een voorziening wachtgeld verplichting gemaakt, waar we € 70.000 aan hebben gedoteerd.

De cijfers naar de toekomst toe zijn gebaseerd op de meerjarenbegroting. De ontwikkelingen van de rijksbijdrage is gebaseerd op de verwachte groei van de leerlingenaantallen. De personele lasten zijn gebaseerd op de daling van aantal personeelsleden omdat de NPO subsidie is beëindigd. De afschrijvingen nemen toe omdat we het groot onderhoud gaan investeren en daarna afschrijven. De verwachting is dat er het komend jaar weer een positief resultaat zal zijn, maar door de groei van de verschillende scholen in het jaar daarna een tekort.



Bij de opbrengsten is de verklaring:

De rijksbijdrage is gestegen met ongeveer 12% . Dat is het gevolg van de gelijktrekking tussen de CAO PO met die van de CAO VO, en de autonome indexering van de rijksbijdrage op basis van de stijging CAO lonen.

Daarnaast is er meer (€ 111.000) arrangementsgelden ontvangen dan begroot.

De overige baten zijn hoger dan begroot onder andere door hogere detacheringsofbrengst, extra inkomsten voor extra subsidies voor zij-instromers, de opleidingsschool, en andere kleinere subsidies.

Aan personele lasten is in totaal € 850.000 meer uitgegeven dan begroot:

1. Salariskosten € 60.000 meer dan begroot.
2. Inhuur personeel € 654.000 meer dan begroot.
Aan interim-management is € 226.000 uitgegeven, waarbij een deel ten laste komt de reservering ziektevervang. Op staffbureau zijn twee medewerkers vervangen voor in totaal € 83.000, die ook ten laste komt van de reservering ziektevervang. Er zijn twee leerkrachten opgeleid vanuit Echt onderwijs dit heeft € 93.000 gekost en is grotendeels uit de NPO middelen van de school gefinancierd. Er is inhuur voor de uitvoering van de arrangementen voor 77.000, en er is 60.000 uitgaven geweest ten laste van de NPO middelen. Er is voor € 54.000 IB ondersteuning ingekocht.
3. Scholingskosten uitgaven € 40.000 meer dan begroot. Dit zijn extra uitgaven tlv de NPO middelen.
4. Extra dotatie personele voorzieningen € 154.000.
Er is een extra dotatie gedaan aan de voorziening voor zieke medewerkers. Er zijn nu 4 medewerkers waarvan de verwachting is dat die niet meer in het arbeidsproces terugkomen. Daarnaast is er een nieuwe voorziening voor wachtgeldverplichting gevormd. Het betreft hier twee wachtgelden, waarvan de verwachting is dat één wachtgelder voor de komende paar jaar nog kosten met zich meebrengt.
5. Er is een bedrag van € 54.000 ontvangen van het UWV in het kader van zwangerschapsverlof.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn € 28.000 lager dan begroot, doordat we in de begroting uit zijn gegaan van aanschaf op 1 januari, maar de aanschaffingen zijn meestal later in het jaar. De stijging ten opzicht van 2021 komt voornamelijk door de toename van de afschrijvingen op gebouwen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 110.000 hoger dan begroot. Dit heeft te maken met extra schoonmaakkosten € 22.000, extra onderhoud € 27.000, en extra huisvestingslasten € 61.000. Dit zijn extra lasten voor de verhuizing van Arcade en LEF, aanpassingen voor Arcade en kosten voor afdracht gemeente Utrecht buitenonderhoud voor het oude gebouw van LEF. De lasten zijn € 353.000 lager dan voorgaand jaar doordat er geen dotatie aan de onderhoudsvoorziening meer plaats vindt.

Overige lasten

De overige lasten zijn op hetzelfde niveau als in 2021, maar wel € 182.000 hoger dan begroot. De grootste afwijking is op de leermiddelen € 106.000. Daarvan is € 38.000 ten laste van NPO gebracht en dat was niet begroot. En extra aanschaffingen van leermethode die nu in de exploitatie worden opgenomen waar het eerder in de investeringen werden opgenomen.



Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
	- € -	- € -	- € -	- € -	- € -
ACTIVA					
VASTE ACTIVA					
Materiele vaste activa	1.081.276	1.080.944	1.407.443	1.708.481	1.991.495
Totaal vaste activa	1.081.276	1.080.944	1.407.443	1.708.481	1.991.495
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen	896.526	1.596.304	136.853	136.852	136.852
Liquide middelen	1.323.887	2.323.863	2.496.490	2.084.775	1.858.611
Totaal vlottende activa	2.220.413	3.920.167	2.633.343	2.221.627	1.995.463
TOTAAL ACTIVA	3.301.689	5.001.111	4.040.786	3.930.108	3.986.958
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve	773.421	1.300.000	1.300.000	1.300.000	1.300.000
Bestemmingsreserve NPO	127.321	335.292	414.403	336.983	336.983
Bestemmingsreserve huisvesting		21.750	246.060	212.802	269.653
Totaal eigen vermogen	900.742	1.657.042	1.960.463	1.849.785	1.906.635
VOORZIENINGEN	969.141	296.991	296.991	296.991	296.991
KORTLOPENDE SCHULDEN	1.431.806	3.047.078	1.783.332	1.783.332	1.783.332
TOTAAL PASSIVA	3.301.689	5.001.111	4.040.786	3.930.108	3.986.958

De stand ultimo 2022 wijkt sterk af van de stand ultimo 2021. Er zijn een aantal oorzaken.

Ten eerste is de verbouwing van LEF nog niet geheel afgerond. En op het jaareinde 2022 stond er een bedrag van € 915.000 in de crediteuren aan nog te betalen bouwkosten. Deze bouwkosten wordt vergoed door de gemeente. Echter was er een vordering op de gemeente voor de bouwkosten van € 1.472.000. Dit is ook een groot deel van de verklaring van de verhoging van het balans totaal. Naar de toekomst toe is de vordering en de schuld voor de verbouw op nihil gezet. En daarmee vermindert het balanstotaal ook weer.

De boekwaarde van de activa zijn nagenoeg gelijk gebleven, maar naar de toekomst toe stijgt de activa doordat het onderhoud geactiveerd gaat worden.

Naast de vordering van de gemeente Utrecht is ook door de verandering van de bekostiging de vordering op OCW verminderd met € 441.000. Daarom is de omvang van de vordering eind 2022 teruggelopen naar € 136.000.

Het eigen vermogen is afgenomen door het resultaat € -55.000 en toegenomen door de vrijval van de voorziening groot onderhoud van € 811.000. De bestemmingsreserve NPO is toegenomen met € 207.971 van de niet bestede NPO middelen in 2022. De algemene reserve is gelijk gesteld aan het noodzakelijke weerstandvermogen. De bestemmingsreserve huisvesting loopt in de komende jaren langzaam op richting de noodzakelijke geachte omvang van € 500.000.

De voorziening is per saldo afgenomen met € 672.000. Dat is opgebouwd uit de vrijval van de voorziening groot onderhoud van € 811.000 ten gevolge van de stelselwijziging groot onderhoud. Een vrijval van een voorziening dient rechtstreeks in het eigen vermogen verwerkt te worden.. De personele voorziening is toegenomen met € 139.000 ten gevolg van de toename in de voorziening langdurig zieken en wachtgeld verplichtingen.



De kortlopende schuld is toegenomen met € 1.700.000. Daarvan is € 1.143.000 door toename van de crediteuren. Het grootste deel zijn de twee crediteuren rond de verbouw van LEF € 915.000. De rest € 228.000 zijn verschillende andere crediteuren. Een deel is de facturering van DVEP (energieleverancier) (€ 53.000) die nog een achterstand had met het factureren. En een groot deel zijn de facturen voor het onderhoud wat in 2022 is uitgevoerd maar waar de factuur pas op eind van het jaar worden verstuurd. € 108.000.

Verder is eind december van het ministerie de subsidie voor basisvaardigheden geheel ontvangen € 348.000, maar nog niet ingezet. Ook zijn de schulden toegenomen door de stijging van de salarissen, waardoor ook op eind van het jaar het bedrag voor loonheffing, pensioenpremie en vakantiegeld € 172.000 stijgt.

Door vooral de mutaties van de kortlopende schulden en vorderingen is de liquiditeit toegenomen met € 1.000.000. Dit bedrag stijgt nog verder naar het komende jaar als de voorgeschoten bedragen van de verbouw zijn ontvangen. En dit zal minder worden als Monton de vooruit ontvangen subsidie van de basisvaardigheden heeft uitgegeven op het einde van het jaar. Ultimo 2023 is het liquiditeit saldo dus nog iets gestegen. Daarna zal het saldo afnemen doordat we moeten gaan investeren in groot onderhoud.

3.3 Financiële positie

Kengetal	2021	2022	2023	2024	2025	Signaliseringswaarde
Solvabiliteit 2	0,57	0,39	0,56	0,55	0,55	Ondergrens: < 0,30
Weerstandsvermogen	8%	15%	17%	17%	17%	Ondergrens: < 5%
Liquiditeit	1,55	1,29	1,48	1,25	1,12	Ondergrens: 1,0 bij totale baten > € 3 mln < € 12 mln
Rentabiliteit	0,0%	-0,5%	2,7%	-1,0%	0,5%	Afhankelijk van de financiële positie
Bovenmatig eigen vermogen/ Reservepositie (Feitelijk publiek eigen vermogen -/- Signaleringswaarde publiek eigen vermogen) / totale baten	-800.217	-11.559	54.562	-249.459	-463.853	Bovengrens: >0 3)

Kengetallen¹²

Toelichting op de financiële positie

De financiële positie van Monton blijft goed, echter doordat het balans totaal in 2022 fors hoger is dan daarvoor doet dat wat met de kengetallen. De solvabiliteit 2 daalt vooral doordat het balans totaal is gestegen. Maar de solvabiliteit blijft in 2022 boven de signaleringsgrens en de jaren daarna komt het kengetal weer terug op het huidige niveau.

Het weerstandsvermogen stijgt doordat de bestemmingsreserve NPO wordt verhoogd. En daarnaast is de voorziening groot onderhoud vrijgevallen ten gunste van het eigen vermogen, waardoor het eigen vermogen fors is gestegen. En ook in de komende jaren stijgt het eigen vermogen.

¹ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/risico-indicatoren-en-signaleringswaarden-financieel-continuïteitstoezicht>

² <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/toezicht-op-financieel-beheer/toezicht-op-publiek-eigen-vermogen/rekenhulp-signaleringswaarde>



De liquiditeit neemt af doordat de kortlopende schuld in 2022 fors is toegenomen. In 2023 komt het dan door de afname van de kortlopende schuld weer op vergelijkbaar niveau van 2021. Daarna daalt de liquiditeit doordat er fors geïnvesteerd moet worden in het onderhoud van de gebouwen. Hierdoor ontstaat structureel een lager liquiditeitssaldo, maar nog altijd boven de signaleringswaarde van 1. De waarde 1 is ook uitgangspunt bij het bepalen van de investeringsruimte in bij het onderhoud in de gebouwen.

De rentabiliteit is in 2022 negatief door de eenmalige afboeking van de vordering OCW en daarna komt deze weer boven nul.

Monton heeft in 2022 geen bovenmatig vermogen. In 2023 is er eenmalig een bovenmatig eigen vermogen. Dat ontstaat doordat de investeringen in de gebouwen in 2022 en 2023 relatief laag zijn, en de voorziening al ten gunste van het eigen vermogen is gekomen. In 2024 en de latere jaren loopt het bovenmatige vermogen hard terug vanwege de investeringen in onderhoud van de gebouwen.



KRALENSTAAFJES



4. Verslag intern toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) kijkt terug op een positief jaar voor stichting Monton. Voor het eerst in jaren heeft de Stichting geen scholen meer onder intensief toezicht van de inspectie. De Stichting heeft daarnaast haar interne toezicht op volle sterkte. Scholen worden beoordeeld in categorieën zodat onderwijskwaliteit strak gemonitord wordt.

Taak

De RvT ziet toe op de kwaliteit van de besturing door het college van bestuur, op de strategie, de doelmatige en rechtmatige inzet van de door de overheid verstrekte financiële middelen. Ook ziet zij toe op de totstandkoming en uitvoering van beleid, professionele samenwerking en cultuur binnen de stichting. Zij houdt daarbij rekening met de invloed van de maatschappelijke ontwikkelingen en context waarbinnen de stichting haar werkzaamheden verricht. De RvT fungeert als klankbord voor en is de werkgever van het college van bestuur. Dit alles, volgens de wettelijke richtlijnen, opgenomen in de Code Goed Bestuur primair onderwijs. Dit uit de RvT onder andere door middel van het [kader Monton Intern Toezicht](#).

De RvT heeft de volgende onderwerpen daarom met speciale aandacht behandeld in het gesprek met het bestuur:

- < Begroting
- < Bestuursverslag
- < Onderwijskwaliteit
- < Bestuursformatieplan
- < Werving en benoeming accountant
- < Personeelsbeleid, waaronder werkdruk en lerarentekort
- < Ontwikkeling leerlingenaantallen
- < Huisvesting
- < Governance en juridische documenten
- < Strategie en strategisch beleidsplan

Thema's in 2022

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

1. Onderwijskwaliteit

In 2022 werd er verder gewerkt aan de herstelopdracht van de inspectie die in het jaar 2020 aan stichting Monton werd opgelegd. Een delegatie van de RvT heeft in het kader van de herstelopdracht met de inspectie een inhoudelijke sessie gehad. De RvT heeft samen met de GMR constructief gesproken over de kwaliteit van de scholen. De RvT ziet dat de stichting enorme stappen heeft genomen rondom het interne toezicht. Daarmee is er regie op de kwaliteit van onderwijs.

2. Werkdruk en lerarentekort

De RvT heeft geregeld met de bestuurder van gedachten gewisseld over het aanhoudende lerarentekort. Er wordt door de bestuurder goed geacteerd op de mogelijkheden die er zijn. De mogelijkheden zijn beperkt omdat de stichting ook het maatschappelijke belang in het oog wil houden. Het weghalen van docenten bij andere scholen zorgt ervoor dat er ergens anders problemen ontstaan.



3. Strategie: toekomst de stichting in vorm en omvang

De RvT heeft een positief oordeel over de duurzame toekomst van de stichting. In de eerste plaats geldt dit voor de 9 scholen die nu bij de stichting zijn aangesloten. De RvT heeft de bestuurder in 2022 gevraagd naar samenwerking met andere (Montessori)scholen, deze opdracht is door de bestuurder uitgevoerd. De RvT is positief over de stappen die hierin gemaakt zijn. De raad verwacht, in het strategische beleid 2027, op dit onderdeel een uitgebreide strategie.

4. Financiën

In 2022 heeft de RvT Astrium Accountants BV als nieuw externe accountantskantoor benoemd. De raad oordeelt dat de financiële staat van Monton voldoet aan de gestelde normen. Er is een structureel dekkende begroting en de reservepositie is dekkend voor de financiële risico's die in kaart zijn gebracht.

5. Doelmatige besteding van onderwijsmiddelen

Bij de bespreking van de financiële documenten ziet de RvT erop toe, dat de middelen die de overheid ter beschikking stelt doelmatig worden aangewend en rechtmatig worden verworven. De raad is van mening dat de bestuurder er goed in is geslaagd de bestedingen efficiënt en effectief in te zetten. Dat wil zeggen dat inzet van de middelen direct of op termijn gericht is op (de kwaliteit van) het onderwijsproces en op wat daartoe voorwaardelijk is. Dit doet de raad door de diverse geledingen uit de organisatie te spreken, documenten uit de beleids- en planning & control cyclus te bestuderen en kritische vragen te stellen aan de bestuurder. De bestuurder is er goed in geslaagd om de besteding van de middelen helder en transparant toe te lichten.

Samenstelling

In 2022 heeft er een wijziging in de samenstelling van de raad plaatsgevonden. Liselot Westhoff is opgevolgd door Soufyan El Hamdi. Daarbij is Leon Broere als vice voorzitter aangesteld en is hij benoemd voor een tweede termijn.

<i>Naam</i>	Frans (F. W.M.) Kevenaar
<i>Functie/commissie</i>	Voorzitter, lid van de auditcommissie
<i>Beroep</i>	Directeur/eigenaar Future Perfect
<i>Nevenfuncties</i>	Voorzitter RvT Stichting Kop&Lijf, een sGGZ-instelling Voorzitter RvT Onderwijsgroep Galilei Voorzitter Cliëntenraad Erasmus MC Lid Programmaraad NVTK/VTOI
<i>Naam</i>	Leon Broere
<i>Functie/commissie</i>	Lid / Vice Voorzitter
<i>Beroep</i>	Senior consultant Leidraad Consult
<i>Nevenfuncties</i>	Lid RvT Bibliotheken Eemland Vertrouwenspersoon Grifland College en Waldheim Mavo (Soest/Baarn)



<i>Naam</i>	Carolijn (B.C.) de Kok – de Rooij
<i>Functie/commissie</i>	Lid
<i>Beroep</i>	Manager Marketing Vereniging Eigen Huis
<i>Nevenfuncties</i>	Eigenaar CRLN Marketingcommunicatieadvies
<i>Naam</i>	Paul (P.H.M.) Kanters
<i>Functie/commissie</i>	Lid
<i>Beroep</i>	Eigenaar Kanters juridisch- en organisatieadvies
<i>Nevenfuncties</i>	Lid Commissie van Beroep Funderend Onderwijs en van de Commissie van Beroep van de stichting Marant Lid RvT Montessori College Nijmegen Lid Landelijke Klachtencommissie Islamitisch Onderwijs tot 1 augustus 2022, Landelijke Klachtencommissie Bijzonder Onderwijs Externe vertrouwenspersoon VO en voorzitter commissie van beroep examens van de stichting Achterhoek Penningmeester van de stichting wijkbelangen Angerenstein en de stichting Jazz in Arnhem, adviseur adviesbrigade Arnhem
<i>Naam</i>	Soufyan El Hamdi
<i>Functie/commissie</i>	Lid / voorzitter van de auditcommissie
<i>Beroep</i>	Directeur Financiën en Bedrijfsvoering Stichting KinderRijk
<i>Nevenfuncties</i>	Geen

Rooster van actualisering:

<i>Naam</i>	<i>Functie</i>	<i>Benoemd</i>	<i>Periode</i>	<i>Rooster van aftreden</i>
Frans Kevenaar	Voorzitter	21-04-2015	2	21-04-2023
Leon Broere	Vice voorzitter	01-01-2019	2	01-01-2028
Carolijn de Kok–de Rooij	Lid	01-03-2021	1	01-03-2025
Paul Kanters	Lid	01-01-2018	2	01-01-2026
Soufyan El Hamdi	Lid	01-02-2022	1	01-01-2027

Honorering RvT

De Stichting vergoedt jaarlijks de leden van de RvT een bedrag van € 4.135 voor een lid en € 6.202,50 voor de voorzitter. De vergoeding is in 2022 vastgesteld op basis van de leidraad van de Vereniging van Toezichthouders in het Onderwijs. In 2022 heeft de RvT het besluit genomen om de honorering per 1 januari 2023 te baseren op de



VTOI adviesregeling, gerelateerd aan het maximum van de WNT op basis van de klasseindeling van Monton (klasse C), gemaximeerd op 30%. Hiermee fluctueert het honorarium mee met klasseindeling en WNT bedragen. Jaarlijks wordt in januari bepaald of maximeringspercentage aanpassing behoeft. Het honorarium is exclusief onkosten en kosten professionalisering.

Over het jaar 2022 is een overgangsregeling getroffen voor deze nieuwe regeling en is het honorarium, ten opzichte van 2021, gestegen met € 485. De RvT vond het verschil met de nieuwe regeling te hoog en heeft voor een middenweg gekozen.

Toezicht rol en klankbordfunctie

De RvT kwam in 2022 vijf keer bijeen voor regulier overleg met de bestuurder. Daarnaast was er ook regelmatig telefonisch contact tussen voorzitter en bestuurder. De vergadercyclus van de raad ligt vast en wordt onder andere bepaald door rapportages over onderwijskwaliteit en organisatie, de begroting, tussentijdse (financiële en niet-financiële) rapportages, jaarrekening en het bestuursverslag. De belangrijkste onderwerpen op de agenda dit jaar lagen in het verlengde van strategische keuzes. Ook professionaliteit en leiderschap binnen de stichting waren terugkerende thema's. Er was veel aandacht voor kwaliteit van het onderwijs, leerlingaantallen en de realisatie van begroting waaronder de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. Accountantskantoor Mazars heeft in 2022 het bestuursverslag en de jaarrekening 2021 gecontroleerd en goedgekeurd en daarover positief verslag uitgebracht aan de RvT.

Schoolbezoeken

In 2022 zijn, in diverse samenstellingen, duo's van de raad naar verschillende scholen geweest. Daarvan is ook uitgebreid verslag gedaan in de vergaderingen van de RvT. Tijdens deze schoolbezoeken zijn er gesprekken gevoerd met leerlingen en ouders, directeuren, leerkrachten en een vertegenwoordiging van de medezeggenschapsraad. Deze schoolbezoeken zijn een waardevol onderdeel van onze taak, zowel voor de scholen als voor de raad. Tevens heeft de raad deelgenomen aan bijeenkomsten met directeuren en of jaarbijeenkomsten met leerkrachten en andere medewerkers van de scholen en de stichting. Hiermee verbindt de raad zich met de volledige stichting.

Verbinding met de GMR

Afgevaardigden van de RvT waren, zoals vastgelegd in de reglementen, twee keer aanwezig bij vergaderingen van de GMR. RvT en GMR zijn tijdens deze bijeenkomsten in gesprek geweest over de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast zijn er gesprekken geweest over de rolverdeling van medezeggenschap en toezicht. Ook heeft de GMR geparticipeerd in de benoemingsadviescommissie voor het werven en benoemen van een nieuwe toezichthouder.

Auditcommissie

De auditcommissie, bestaande uit voorzitter Soufyan El Hamdi en lid Frans Kevenaar, is in 2022 drie keer bijeengekomen. Hierbij zijn de (meerjaren-)begroting en managementletter besproken, is de bespreking van de jaarrekening in de RvT voorbereid en heeft de auditcommissie de RvT geadviseerd de begroting, de jaarrekening en het bestuursverslag goed te keuren.

Werkgeversrol

De voorzitter Frans Kevenaar en lid Leon Broere, hebben drie keer een overleg gehad met de bestuurder over zijn functioneren op basis van de bevindingen van de RvT als geheel.

Het jaargesprek met de bestuurder heeft op 28 juni plaatsgevonden. Enerzijds had het gesprek het karakter van een beoordeling. Anderzijds hebben zij gesproken over thema's als personeelszaken, ontwikkeling van de bestuurder en stand van zaken van het bestuursbureau. Aan het einde van het jaar is gesproken over de opzet van de beoordeling van de bestuurder over het schooljaar 2022-2023.

De CAO Bestuurders funderingsonderwijs is inmiddels doorgevoerd in de arbeidsovereenkomst van de bestuurder.



Zelfevaluatie

De RvT blijft speciale aandacht houden voor de onderwijskwaliteit, onderwijsopbrengsten en toekomstbestendig strategisch en financieel beleid. In het kader daarvan en mede in het licht van de oordelen van de onderwijsinspectie heeft de raad besloten tot een zelfevaluatie onder begeleiding van een extern bureau die zich met name richt op de vraag of de raad voldoende en effectief focus heeft op de kwaliteit en opbrengsten van het onderwijs. Uitgebreide deskresearch en interviews waren hiervoor de input. Die evaluatie is in 2021 is afgerond in 2022 heeft de raad hier in bijzijn van de bestuurder uitgebreid stilgestaan. Leerpunten zijn benoemd en opgepakt.

Professionalisering

Leden van de RvT hebben in het verslagjaar geïnvesteerd in de eigen professionalisering op het gebied van onderwijskwaliteit en governance door opleidingen, workshops, webinars en seminars te volgen van onder andere Ebbinge, de VTOI-NVTK, het NCD en Hemingway Professional Governance. Ook waren leden aanwezig op de Monton dag. Het nieuwe lid heeft de opleiding toezichthouders gevolgd.

Vooruitblik

De tweede termijn van de voorzitter loopt in 2023 af. Vanaf 21 april 2023 zal de functie van voorzitter worden vervuld door Leon Broere. Een nieuw lid is inmiddels geworven.

Tot slot

Veel waardering is er voor de inzet van alle medewerkers tijdens dit jaar. Dit geldt vooral voor de wijze waarop werd omgegaan met de uitdagingen rondom de inspectiebezoeken. Ook vindt de RvT het bewonderenswaardig te zien dat er steeds meer verbinding ontstaat tussen alle collega's van de diverse scholen binnen de stichting. Deze versterking over en weer is een van de bestaansredenen van stichting Monton. Met respect en aandacht hebben we gevolgd hoe de scholen van Monton zich ook afgelopen jaar weer hebben ingezet voor al haar leerlingen.

Amersfoort, 4 maart 2023

Frans Kevenaar, Leon Broere, Carolijn de Kok – de Rooij, Paul Kanters en Soufyan el Hamdi



5. Verslag Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Voor u ligt het jaarverslag van de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) van Stichting Monton. De GMR bestaat uit ouder- en personeelsgeleding van de scholen van Stichting Monton en een ambtelijk secretaris. Elke vergadering start met overleg waarbij het CvB ook aanwezig is. In het tweede gedeelte van de vergadering is uitsluitend de GMR aanwezig. De ambtelijk secretaris is de hele vergadering aanwezig en verzorgt de agenda en notulen.

Vast onderdeel van de vergadering is de bespreking van de ontvangen notulen van de MR-en van de afzonderlijke scholen. Zo blijft de GMR op de hoogte van wat er op de scholen speelt. Indien onderwerpen meerdere keren terugkomen of zwaarwegend zijn, dan worden deze opgevoerd op de GMR-agenda.

Samenstelling GMR

Schoolnaam	
Ambtelijk secretaris	Petra Nieuwveld
Oudergeleding	
Arcade Utrecht	Manuela van Otterloo
Rhenen	Natasja van Dijk (voorzitter)
Nieuwekerk aan de IJssel	Wim Moerman
Maassluis	Sakine Kondu
Personeelsgeleding	
Arcade Utrecht	Florinda Bakker
Nieuwekerk aan de IJssel	Jochem Tadema
Amersfoort	Gerry Dilling
LEF Utrecht	Anne Sleper
Nieuwegein	Danielle van der Geer

In juni 2022 heeft Erwin Priem de voorzittershamer overgedragen aan Natasja van Dijk.

In november 2022 heeft Sander van den Horn als oudergeleding van Pallas Athene afscheid genomen van de GMR.

Er is geen vertegenwoordiging van Maassluis (p), Loenersloot (o/p), Maarssen (o/p), Rhenen (p), Nieuwegein (o), Amersfoort (o) en LEF Utrecht (o).

O = oudergeleding / p = Personeelsgeleding



Vergaderingen

Het eerste half jaar van 2022 waren de GMR-vergaderingen online. Na het zomerreces hebben de vergaderingen weer fysiek plaatsgevonden bij Montessorischool Arcade in Utrecht.

Er heeft één thema-sessie met het CVB plaatsgevonden in 2022. De andere thema-sessies met de MR-en heeft in 2022 niet plaatsgevonden.

Contact met MR-en

In het kader van goed contact en wederzijdse informatiedeling, is in januari 2022 besloten om de notulen van de MR-en op te vragen. Zo blijft de GMR ook op de hoogte wat er speelt op de scholen. Verder was het de bedoeling om een (thema)bijeenkomst met alle MR-en te organiseren. Vanwege de corona-perikelen is deze bijeenkomst niet doorgegaan.

Vacature GMR - personeelsgeleding

In 2022 is er met regelmaat aandacht geweest voor de vacatures binnen de GMR bij de directeuren tijdens het DO. Tevens zijn de voorzitters van de MR-en gevraagd om een afvaardiging in de GMR.

Een aantal zaken nader toegelicht:

- ◁ Vanwege het verzuim en het lerarentekort kwam de kwaliteit van het onderwijs in gevaar. Vele klassen hebben door corona thuisonderwijs gekregen. Zo werd op een school maar 4 dagen per week les gegeven. Het was niet alleen bij Monton een probleem, maar ook bij andere scholen in de regio was dit een nijpend probleem. Vacatures werden niet gevuld.
- ◁ Inspectieonderzoek: Drie scholen zijn na een herstelonderzoek positief beoordeeld door de inspectie.
- ◁ Administratieve fusie LEF/Arcade: Door de fusie zijn er vanuit de MR-en van beide scholen vele vragen naar voren gekomen die niet een GMRvergadering beantwoord konden worden. Het CvB heeft met de MR-en van beide scholen hierover gesproken.
- ◁ Continuïteit schooldirecteuren: De GMR heeft haar zorgen geuit ten aanzien van de continuïteit van de schooldirecteuren. De GMR heeft aangegeven dat wanneer gebruikt wordt gemaakt van een interimmer, dit ook wat doet met de kwaliteit van de school/onderwijs. Het inhuren van interim directeuren kost namelijk veel geld.
- ◁ In november 2022 heeft de kwaliteitsmedewerker van Monton een presentatie gegeven over de kwaliteitszorg.

Daarnaast adviseerde de GMR over en/of stemde in en/of kreeg informatie over:

- ◁ Management Statuut (ter informatie)
- ◁ Kwaliteitsbeleid (ter informatie)
- ◁ Medezeggenschapsstatuut (ter informatie)
- ◁ Arbobeleidsplan (ingestemd)
- ◁ Verzuimbeleid (ingestemd)
- ◁ Jaarverslag Monton (ter informatie)
- ◁ Bestuursformatieplan (PGMR ingestemd)

Februari 2023, Petra Nieuwveld ambtelijk secretaris GMR Monton



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 onderwijs instelling.



Stichting Monton

41226

Jaarrekening 2022

31 mei 2023

Inhoudsopgave

Jaarrekening

Grondslagen	44
Balans per 31 december 2022	50
Staat van baten en lasten over 2022	51
Kasstroomoverzicht over 2022	52
Toelichting behorende bij de balans per 31 december 2022	53
Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen	57
Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW	59
Toelichting behorende bij de staat van baten en lasten over 2022	60
Overzicht verbonden partijen	63
Vermelding op basis van de WNT	64
Bestemming van het resultaat	66
Gebeurtenissen na balansdatum	67
Ondertekening door bestuurders en toezichthouders	68

Overige gegevens

Controle verklaring van de onafhankelijke accountant	69
--	----

Bijlagen

Gegevens over de rechtspersoon	
--------------------------------	--

7. Jaarrekening

7.1 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.

Stelselwijziging

Groot onderhoud

Tot 1-1-2022 was er sprake van voorziening groot onderhoud. De voorziening voor groot onderhoud was gevormd ter egaliseratie van de kosten van onderhoud van gebouwen en installaties. De onderhoudsverplichting werd bepaald op basis van actuele Meerjarenonderhoudsplannen (MJOP), waarin alle onderhouds- en vervangingsaspecten werden meegenomen.

Overgangsregeling voorziening groot onderhoud

Stichting Monton maakt gebruik van de overgangsbepalingen "kosten van groot onderhoud" conform RJ-Uiting 2019-14, welke het mogelijk maakt om een overgang van 'kosten van groot onderhoud via een voorziening' naar 'kosten van groot onderhoud in de boekwaarde van het actief' in afwijking van hoofdstuk 140 'Stelselwijzigingen' te verwerken. Stichting Monton verwerkt een wijziging waarbij wordt overgegaan van methode b naar methode a van alinea 212.445. Verwerking vindt plaats conform methode 3 conform alinea 212.807, hetgeen een retrospectieve verwerkingswijze inhoudt vanaf het huidige boekjaar (2022) in afwijking van alinea 208 hoofdstuk 140 Stelselwijzigingen.

Dit betekent dat de onderhoudsvoorziening aan het begin van het boekjaar waarin de stelselwijziging plaatsvindt (2022) vrijvalt ten gunste van het eigen vermogen. Vanaf het huidige boekjaar (methode 3) wordt het verrichte groot onderhoud, dat aan de criteria voldoet van RJ 212.201, in de boekwaarde van het actief verwerkt en wordt de componentenmethode toegepast. De componentenbenadering hoeft bij methode 3 niet met terugwerkende kracht toegepast te worden voor reeds vóór de stelselwijziging verwerkte activa.

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. Investeringsubsidies die ontvangen zijn, worden op een egaliseratierekening 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.

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 gearmordiseerde 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 zijn gewaardeerd tegen nominale waarde. Liquide middelen die niet ter directe beschikking staan worden verwerkt onder de vorderingen. Liquide middelen die gedurende langer dan 12 maanden niet ter directe beschikking staan, worden verwerkt onder de financiële vaste activa. De liquide middelen staan ter vrije beschikking aan de stichting.

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 1% en 1% en zijn in het boekjaar niet 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 basisbekostiging (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-geormerkte 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

Geormerkte 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.

Geormerkte 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 2022 is 110,9%. Per ultimo 2021 was deze 110,2%.

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.

7.2 Balans per 31 december 2022 (na resultaatverdeling)

1. Activa	31 december 2022	31 december 2021
Vaste Activa		
1.1 Materiele vaste activa	1.080.944	1.081.277
Vlottende activa		
1.2 Vorderingen	1.596.304	896.526
1.3 Liquide middelen	2.323.863	1.323.887
	3.920.167	2.220.413
Totaal activa	5.001.111	3.301.690
2. Passiva		
	31 december 2022	31 december 2021
2.1 Eigen vermogen	1.657.042	900.743
2.2 Voorzieningen	296.991	969.141
2.4 Kortlopende schulden	3.047.078	1.431.806
	5.001.111	3.301.690
Totaal passiva	5.001.111	3.301.690

7.3 Staat van baten en lasten over 2022

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
3. Baten			
3.1 Rijksbijdragen OCW	10.991.721	9.797.016	10.377.510
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	47.890	53.143	66.699
3.5 Overige baten	330.662	179.662	483.626
Totaal baten	11.370.274	10.029.821	10.927.835
4. Lasten			
4.1 Personeelslasten	9.695.738	8.844.758	8.869.145
4.2 Afschrijvingen	218.917	250.439	188.937
4.3 Huisvestingslasten	760.637	650.875	1.114.117
4.4 Overige lasten	749.794	573.113	753.831
Totaal lasten	11.425.086	10.319.185	10.926.030
Saldo baten en lasten	-54.813	-289.364	1.805
5. Financiële baten en lasten	-	-	10
Netto resultaat	-54.813	-289.364	1.815

7.4 Kasstroomoverzicht over 2022

	2022		2021	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten	-54.813		1.805	
Aanpassingen voor:				
- afschrijvingen	218.917		188.937	
- mutaties voorzieningen	-672.150		272.781	
- mutatie voorziening tgv bestemmingsreserve	811.112			
Veranderingen in vlottende middelen				
- vorderingen	-699.779		-129.351	
- schulden	<u>1.615.272</u>		<u>70.478</u>	
		1.218.561		404.650
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	-		10	
Betaalde interest				
Buitengewoon resultaat				
				<u>10</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		1.218.561		404.660
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-221.682		-282.307	
Desinvesterings in materiele vaste activa	5.167		19.351	
Mutaties leningen				
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-216.515</u>		<u>-262.956</u>
Mutatie liquide middelen		1.002.046		141.704
Beginstand liquide middelen	1.323.887		1.182.183	
Mutatie liquide middelen	<u>1.002.046</u>		<u>141.704</u>	
Eindstand liquide middelen		<u><u>2.325.933</u></u>		<u><u>1.323.887</u></u>

7.5 Toelichting behorende tot de balans per 31 december 2022

1. Activa

1.1 Materiële vaste activa

	Aanschaf prijs	Cumulatieve afschrijving	Boekwaarde 31-12-2021	Investing 2022	Desinves- tering 2022	Afschrijving 2022	Desinves- tering 2022	Aanschafprijs 2022	Cumulatieve afschrij-ving	Boekwaarde 31-12-2022
1.1.1 Gebouwen en terreinen	115.408	77.751	37.657	63.335	-	6.634	-	178.743	84.385	94.358
1.1.2 Inventaris en apparatuur	1.884.689	1.137.093	747.595	138.828	5.167	155.497	2.069	2.018.350	1.290.521	727.829
1.1.3 Andere vaste bedrijfsmiddelen	717.888	421.863	296.025	19.519	-	56.786	-	737.407	478.650	258.757
Totaal materiële vaste activa	2.717.984	1.636.707	1.081.277	221.682	5.167	218.917	2.069	2.934.499	1.853.555	1.080.944

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-nieuwbouw	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

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
1.2 Vorderingen		
1.2.2 Ministerie OCW	5.538	446.080
1.2.3 Overige overheden	17.019	8.118
1.2.4 Overige vorderingen	30.356	123.928
1.2.6 Overlopende activa	<u>1.543.391</u>	<u>318.400</u>
Totaal vorderingen	<u><u>1.596.304</u></u>	<u><u>896.526</u></u>

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

Door de verandering in bekostigingssystematiek is de vordering op OCW grotendeels komen te vervallen.

Uitsplitsing

1.2.4 Personeel	-	-
Overige	<u>30.356</u>	<u>123.928</u>
	30.356	123.928
1.2.6 Vooruitbetaalde kosten	83.938	45.565
Overige overlopende activa	-	-
Verbouwingkosten LEF/Maassluis	<u>1.459.453</u>	<u>272.835</u>
	1.543.391	318.400

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€

1.3 Liquide middelen

1.3.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	<u>2.323.863</u>	<u>1.323.887</u>
Totaal liquide middelen	<u><u>2.323.863</u></u>	<u><u>1.323.887</u></u>

Het volledige bedrag van de liquide middelen genoemd onder 1.3 staat ter vrije beschikking.

	Stand per 31-12-2020	Resultaat 2021	Overige mutaties 2021	Stand per 31-12-2021	Resultaat 2022	Overige mutaties 2022	Stand per 31-12-2022
2.1 Eigen vermogen							
2.1.1 Algemene reserve	898.928	-125.506	-	773.422	-262.783	789.362	1.300.000
2.1.2 Bestemmingsreserve NPO middelen		127.321		127.321	207.971		335.292
2.1.3 Bestemmingsreserve huisvesting						21.750	21.750
	<u>898.928</u>	<u>1.815</u>	<u>-</u>	<u>900.743</u>	<u>-54.813</u>	<u>811.112</u>	<u>1.657.042</u>

In 2022 is de voorziening groot onderhoud komen te vervallen; het volledige bedrag is toegevoegd aan het eigen vermogen. 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

	Stand per 31-12-2021	Dotatie 2022	Onttrekking 2022	Overige mutaties 2022	Stand per 31-12-2022	Looptijd < 1 jaar	Looptijd > 1 jaar
2.2 Voorzieningen							
2.2.1 Personele voorzieningen							
Jubilea	115.479	4.299	15.437	-	104.341	6.904	97.437
Langdurig zieken	42.550	80.100	-	-	122.650	122.650	-
Wachtgelders	-	70.000	-	-	70.000	26.700	43.300
2.2.2 Voorziening groot onderhoud	<u>811.112</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>811.112</u>	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>-</u>
	<u>969.141</u>	<u>154.399</u>	<u>15.437</u>	<u>811.112</u>	<u>296.991</u>	<u>156.254</u>	<u>140.737</u>

Onder deze post is voor de voorziening groot onderhoud overgangsregeling toegepast, het saldo is per 1-1-2022 toegevoegd aan het eigen vermogen.

	<u>31-12-2022</u>	<u>31-12-2021</u>
	€	€
2.4 Kortlopende schulden		
2.4.2 Crediteuren	1.376.376	233.332
2.4.3 Belastingen en premies sociale verzekeringen	406.726	298.563
2.4.4 Schulden ter zake van pensioenen	110.218	110.833
2.4.5 Overige kortlopende schulden	191.683	229.114
2.4.6 Overlopende passiva	<u>962.074</u>	<u>559.964</u>
Totaal kortlopende schulden	3.047.077	1.431.806
Uitsplitsing		
2.4.3 Loonheffing	406.477	297.839
Premies sociale verzekeringen	<u>249</u>	<u>724</u>
	406.726	298.563
2.4.6 Vakantiegeld en -dagen	279.520	216.132
Subsidies Ministerie OCW	373.892	35.251
Overige	<u>308.663</u>	<u>308.582</u>
	962.074	559.964

7.6 Niet in de balans opgenomen activa en verplichtingen

Duurzame inzetbaarheid

In de cao PO 2014-2015 zijn afspraken gemaakt over de duurzame inzetbaarheid (hoofdstuk 8A) en is de BAPO-regeling vervallen. De CAO regelingen betreffende de duurzame inzetbaarheid geven de medewerkers recht op een basisbudget van 40 uur. Daarnaast is er vanaf 57 jaar een mogelijkheid om te sparen voor ouderenverlof. Voor medewerkers vanaf 56 jaar geldt een overgangsregeling BAPO. Uit inventarisatie blijkt dat er geen medewerkers gebruik gaan maken van sparen met betrekking tot duurzame inzetbaarheid.

Stichting Monton is de volgende verplichtingen aangegaan:

Kopieerkosten

Op 20 januari 2020 is de overeenkomst met CANON getekend voor de huur van kopieerapparatuur en -kosten. De looptijd van deze overeenkomst is 60 maanden; van april 2020 t/m maart 2025. De huur van de apparaten bedraagt jaarlijks € 7.632 excl.BTW. De kopieerkosten worden maandelijks in rekeninggebracht obv verbruik.

Huur stafbureau

Met ingang van 1 februari 2016 huurt Stichting Monton kantoorruimte voor het stafbureau van De Beek Huisvesting voor een periode van 3 jaar. De verlenging na aflopen van dit contract is weer voor een periode van 3 jaar. Jaarlijkse kosten bedragen € 29.414 excl btw.

Electriciteit en gas

Met DVEP is een overeenkomst afgesloten voor de levering van elektriciteit en gas. Ingangsdatum van het contract is 1 januari 2021 en loopt t/m 31 december 2025. Jaarlijkse kosten voor gas € 103.476 excl btw en voor electriciteit € 38.592 excl btw (obv voorschotten).

AFAS Software

Met AFAS is een overeenkomst afgesloten met onbepaalde tijd voor de licentiekosten van AFAS Profit. Jaarlijkse kosten € 26.925 excl btw.

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 € 164.184 excl btw.

Renovatie Weerdsingel Utrecht - Brandsen Installatietechniek B.V.

Met Brandsen Installatietechniek BV is een overeenkomst gesloten voor de renovatie van de gymzaal Weerdsingel tbv Montessori Kindcentrum LEF te Utrecht.

Totaalbedrag van de overeenkomst voor de W-installatie is € 401.653,45 incl.btw. In 2022 is hiervan € 382.436,54 reeds gefactureerd. In 2023 wordt het restant gefactureerd.

Totaalbedrag van de overeenkomst voor de E-installatie is € 161.535 incl.btw. In 2022 is hiervan € 104.997,75 reeds gefactureerd. In 2023 wordt het restant gefactureerd.

Renovatie Weerdsingel Utrecht - Van Miltenburg Bouw & Onderhoud B.V.

Met Van Miltenburg Bouw & Onderhoud B.V. is een overeenkomst gesloten voor de renovatie van de gymzaal Weerdsingel tbv Montessori kindcentrum LEF te Utrecht.

Totaalbedrag van de overeenkomst is € 971.313,60 incl.btw. In 2022 is hiervan € 922.747,93 reeds gefactureerd. In 2023 wordt het restant gefactureerd.

Beroepsprocedure inzake vordering OCW

Bij de overgang van de oude naar de nieuwe bekostiging heeft de minister slechts 93% van de rijksbekostiging over 2022 uitbetaald.

Monton heeft nadat het ingestelde bezwaar door de minister ongegrond was verklaard, beroep ingesteld bij de bestuursrechter tegen deze beslissing op bezwaar.

Het bedrag dat over de periode augustus-december 2022 minder is uitgekeerd is voor Monton € 484.225,00

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	
Zij-instroom 2020	1097319	31-10-20	Onderhanden / Ja / Nee
Lerarenbeurs	1165620	27-06-21	Onderhanden / Ja / Nee
Zij-instroom 2022	1282063	20-10-22	Onderhanden / Ja / Nee
Impuls en innovatie bewegingsonderwijs	IIB220045	08-07-22	Onderhanden / Ja / Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3672	11-11-22	Onderhanden / Ja / Nee
Verbetering basisvaardigheden	VBV22-PO-3663	11-11-22	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 afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

7.8 Toelichting behorende tot de staat van baten en lasten over 2022

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdrage OCW	10.635.099	9.620.741	9.923.181
3.1.2 Overige subsidies OCW			
Geormerkte subsidies	33.266		199.509
Niet geormerkte subsidies	-	6.750	6.248
3.1.3 Ontvangen doorbetalingen Rijksbijdrage SWV	323.356	169.525	248.572
Totaal Rijksbijdragen	10.991.721	9.797.016	10.377.510

De Rijksbijdrage is ongeveer 12% gestegen. Dit door stijging van de CAO lonen en door gelijktrekking van de CAO PO met CAO VO.

Er is € 111.000 ontvangen aan arrangementsgelden; deze zijn niet in de begroting opgenomen.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

3.2.2 Gemeentelijke bijdragen en subsidies	47.890	53.143	66.699
Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies	47.890	53.143	66.699

3.5 Overige baten

3.5.1 Verhuur	108.190	99.920	107.092
3.5.2 Detachering	89.816	40.512	49.612
3.5.5 Ouderbijdragen	33.458	22.280	18.582
3.5.10 Overige	99.197	16.950	308.340
Totaal overige baten	330.662	179.662	483.626

De overige baten zijn gestegen door hogere detacheringsinkomsten en door extra inkomsten als gevolg van extra subsidies voor oa. Zij-instromers, opleidingsschool, en diverse kleine subsidies bij verschillende locaties.

	Realisatie 2022 €	Begroting 2022 €	Realisatie 2021 €
4.1 Personele lasten			
4.1.1 Lonen en salarissen			
Bruto lonen en salarissen	6.422.459	6.323.923	5.649.036
Sociale lasten	1.065.691	1.088.887	997.804
Pensioenpremies	948.031	963.247	924.822
	<u>8.436.182</u>	<u>8.376.057</u>	<u>7.571.662</u>
4.1.2 Overige personele lasten			
Dotatie personele voorzieningen	154.399	-	103.322
Uitzendkrachten, declaranten ed.	851.398	197.259	823.868
Scholing/Deskundigheidsbevordering	206.028	168.425	244.044
Overig	102.524	103.017	146.861
	<u>1.314.349</u>	<u>468.701</u>	<u>1.318.095</u>
4.1.3 Af: uitkeringen	<u>-54.793</u>	<u>-</u>	<u>-20.612</u>
Totale personele lasten	<u><u>9.695.738</u></u>	<u><u>8.844.758</u></u>	<u><u>8.869.145</u></u>
Aantal FTE's	2022		2021
Directie	9,74		9,66
OP	72,01		74,32
OOP	22,83		18,51
Totaal	<u>104,58</u>		<u>102,49</u>

De stijging van de totale personele lasten ligt met name in de inhuur van de personeel: inhuur van interim-management en vervanging ziekte. Ook uitgaven voor NPO, arrangementen en IB zijn middels inhuur van personeel ingezet.

Daarnaast is er ook een dotatie aan personele voorzieningen gedaan welke niet in de begroting was opgenomen.

4.2 Afschrijvingslasten

4.2.2 Materiële vaste activa			
Gebouwen en terreinen	6.634	36.543	3.026
Inventaris en apparatuur	155.497	151.351	132.568
Andere vaste bedrijfsmiddelen	56.786	62.545	53.342
	<u>218.917</u>	<u>250.439</u>	<u>188.937</u>
Totaal afschrijvingslasten	<u><u>218.917</u></u>	<u><u>250.439</u></u>	<u><u>188.937</u></u>

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot; in de begroting wordt uitgegaan van aanschaf per 1 januari. In werkelijkheid varieert de aanschafdatum.

De afschrijvingslasten zijn wel hoger dan 2021; dit komt door het activeren van de onderhoudskosten.

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
	€	€	€
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Medegebruik	77.255	89.200	99.017
4.3.3 Onderhoud	179.375	151.485	137.555
4.3.4 Energie en water	138.512	134.000	144.969
4.3.5 Schoonmaakkosten	227.823	205.690	223.493
4.3.6 Heffingen	30.113	25.500	37.402
4.3.7 Dotatie onderhoudsvoorziening	-	-	426.682
4.3.8 Overig	107.559	45.000	45.000
	<u>107.559</u>	<u>45.000</u>	<u>45.000</u>
Totaal huisvestingslasten	<u><u>760.637</u></u>	<u><u>650.875</u></u>	<u><u>1.114.117</u></u>

De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot; dit komt door extra uitgaven onderhoud, schoonmaak en kosten ivm de verhuizingen van Arcade en LEF.

De huisvestingslasten zijn wel lager dan 2021 door het wegvallen van de dotatie aan de onderhoudsvoorziening.

4.4 Overige lasten

4.4.1 Administratie- en beheerslasten	124.504	127.133	143.156
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Inventaris en apparatuur	175.965	133.500	196.814
Leermiddelen	296.506	200.050	260.078
	<u>472.472</u>	<u>333.550</u>	<u>456.893</u>
4.4.4 Overige	152.818	112.430	153.782
	<u>152.818</u>	<u>112.430</u>	<u>153.782</u>
Totaal overige lasten	<u><u>749.794</u></u>	<u><u>573.113</u></u>	<u><u>753.831</u></u>

Toelichting accountantskosten

Onderzoek van de jaarrekening	18.000	-	28.435
Andere controleopdrachten	605	-	3.630
Adviesdiensten op fiscaal terrein	-	-	-
Andere niet-controlediensten	-	-	-
Totaal	<u>18.605</u>	<u>-</u>	<u>32.065</u>

De overige lasten zijn hoger dan begroot. Hierin zitten uitgaven die tlv NPO middelen zijn gebracht. Ook is er een verschuiving van de uitgaven leermiddelen; er komt meer tlv de exploitatie ipv dat leermiddelen worden geactiveerd.

5.1 Financiële baten en lasten

Rente baten	-	-	10
	<u>-</u>	<u>-</u>	<u>10</u>
Totaal financiële baten en lasten	<u><u>-</u></u>	<u><u>-</u></u>	<u><u>10</u></u>

7.10 WNT-verantwoording 2021 Stichting Monton

De WNT is van toepassing op Stichting Monton. Het voor Stichting Monton toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 143.000. Dit bedrag behoort tot de bezoldigingsklasse B en is opgebouwd door middel van 6 complexiteitspunten:

Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	4
Complexiteitspunten gemiddeld aantal leerlingen, deelnemers of studenten	1
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	1
Totaal	6

In de RvT vergadering van 11 april 2022 zijn de complexiteitspunten voor 2022 en 2023 vastgesteld.

1 Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2022	
bedragen x € 1	J.V.T. Gommers
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	112.633
Beloningen betaalbaar op termijn	21.026
<i>Subtotaal</i>	<i>133.659</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	143.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Bezoldiging	133.659
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 2021	
bedragen x € 1	J.V.T. Gommers
Functiegegevens	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Dienstbetrekking?	ja
Bezoldiging	
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	106.553
Beloningen betaalbaar op termijn	21.197
<i>Subtotaal</i>	<i>127.750</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	149.000
Bezoldiging	127.750

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

Niet van toepassing

1c Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022							
bedragen x € 1	F.W.M. Kevenaar	P.H.M. Kanters	L. Broere	B.C. de Kok-de Rooij	S. El Hamdi		
Funcatiegegevens²	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid		
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/02 - 31/12		
Bezoldiging							
Bezoldiging	6.544	4.264	4.375	4.135	4.210		
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.450	14.300	14.300	14.300	13.108		
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.		
Bezoldiging	6.544	4.264	4.375	4.135	4.210		
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.		
Gegevens 2021							
bedragen x € 1	F.W.M. Kevenaar	P.H.M. Kanters	L. Broere	B.C. de Kok-de Rooij	S. El Hamdi	L.T. Westhoff	B.C. vd. Berg
Funcatiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid		Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/03 - 31/12	NVT	01/01 - 31/12	01/01 - 30/06
Bezoldiging							
Bezoldiging	5.589	3.665	4.237	2.738		3.250	1.825
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.350	14.900	14.900	12.492		14.900	7.389

1d Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder

Niet van toepassing

1e Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800

Niet van toepassing

1f Topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800 waarop de anticumulatiebepaling van toepassing is

Niet van toepassing

1g Topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 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 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

7.9 Overzicht verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten*	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat jaar 2021	Art 2: 403 BW	Deelname %	Consolidatie %
PO2818 SWV Passend Primair	Stichting	Capelle aan den IJssel	4	€ 543.349	€ 24.980	Nee	0	0
PO2602 SWV De Eem	Stichting	Leusden	4	€ 948.073	€ -215.110	Nee	0	0
PO2604 SWV Passenderwijs	Stichting	Woerden	4	€ 418.711	€ -11.800	Nee	0	0
PO2605 SWV Profipendi	Stichting	Nieuwegein	4	€ 1.395.532	€ 616.057	Nee	0	0
PO2510 SWV Rijn&IJssel	Vereniging	Ede	4	€ 3.585.396	€ -1.037.279	Nee	0	0
PO2807 SWV SVMD	Stichting	Schiedam	4	€ 1.045.744	€ 1.093.172	Nee	0	0
PO2601 SWV Utrecht PO	Stichting	Utrecht	4	€ 2.002.383	€ 28.561	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 2022	€	-54.813	
€	262.783		wordt onttrokken aan de algemene reserve
€	<u>207.971</u>		wordt toegevoegd aan de bestemmingsreserve NPO middelen
€	<u><u>-54.813</u></u>		

7.12 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum.

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

Dhr. S. el Hamdi

Datum goedkeuren jaarrekening:

Amersfoort, 12 juni 2023

7.14 Gegevens over de rechtspersoon

Bestuursnummer	41226
Naam instelling	Stichting Monton
Adres	Amsterdamseweg 41a
Postcode	3812 RP
Plaats	Amersfoort
Telefoon	033-3030269
Emailadres	info@monton.nl
Website	www.monton.nl
KvK nummer	41190685
Contactpersoon	Dhr. J.V.T. Gommers
Telefoon	033-3030269
Emailadres	cvb@monton.nl

		Aantal leerlingen		
Brinnummers:		Sector	1-10-2022	1-10-2021
01VR	Montessorischool Nieuwerkerk	PO	215	212
05VO	Montessorischool Pallas Athene Amersfoort	PO	297	286
05VO1	Montessorischool Loenersloot	PO	57	54
15QM	Montessorischool de Vleugel Nieuwegein	PO	135	120
15QM1	Montessorischool het Mozaiek Maarsen	PO	137	145
23CT	Montessorischool Rhenen	PO	80	76
23EF	Montessorischool Maassluis	PO	160	166
27PN	Montessorischool Arcade Utrecht	PO	328	325
31JD	LEF	PO	47	51
			<hr/>	<hr/>
			1456	1435

Strategisch beleidsplan 2023-2027

Stichting Monton
AMERSFOORT

MONTON

Stichting Montessorischolen
Midden-Nederland

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
1.1 Voorwoord	4
1.2 Ruim 100 jaar montessorionderwijs in Nederland	4
1.3 23 jaar Monton in vogelvlucht	5
2 Beschrijving van de organisatie	6
2.1 Gegevens	6
2.2 Bestuur	6
2.3 De besturingsfilosofie	6
2.4 Het bestuurskantoor	7
2.5 De leiding van de scholen	8
2.6 Onze medewerkers	8
2.7 De omgeving	8
3 Trends en ontwikkelingen	9
3.1 Trends en ontwikkelingen	9
3.2 Bestuurlijke opgaven	10
4 Sterkte-zwakte-analyse	11
4.1 De SWOT-analyse: het overzicht	11
5 Risico's	12
5.1 Risico's	12
6 De missie van de organisatie	13
6.1 De missiekern	13
6.2 Onze slogan	13
6.3 Onze kernwaarden	13
6.4 Strategische doelen	13
6.5 Maatschappelijk verantwoordelijk zijn	14
6.6 Eigen regie over leren en leven	15
6.7 Samen voor montessorionderwijs van kwaliteit gaan	15
6.8 Inspiratiebronnen	16
7 De domeinen	17
7.1 Inleiding	17
7.2 Medewerkers	17
7.3 Onderwijs	18
7.4 Gelijke kansen geven	19
7.5 Burgerschap	19
7.6 Digitale technologie	20
7.7 Organisatie	21
7.8 Binden en boeien	21
7.9 Financiën en beheer	22
7.10 Gebouwen en huisvesting	23
7.11 Kwaliteitszorg	24
7.12 Stelselkwaliteit	25
7.13 Samenwerken met de ouders en de omgeving	25
7.14 Privacy	26

8 Actiepunten 2023-2027	27
9 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	29
10 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	30
11 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	31

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Monton is een onderwijsorganisatie die in 2000 is ontstaan vanuit de wil en behoefte van een aantal montessorischolen in Midden Nederland om samen te werken en elkaar sterker te maken. Ogenscheinlijk geruisloos hebben we de drempel van 21 jaar genomen en is de onderwijsorganisatie volwassen geworden. Die volwassenheid kenmerkt zich door een groeiend zelfbewustzijn, eigenwijsheid en van daaruit de mogelijkheid tot het versterken van kwaliteit, de onderlinge verbinding van onze scholen en mensen en de verbinding met onze omgeving.

De bouwstenen voor dit plan gaan ver terug. Geïnspireerd door het onderwijs dat Maria Montessori heeft ontwikkeld, zijn onze scholen daarop verder gaan bouwen in de tijd. Er is door de jaren heen kruisbestuiving geweest door verbindingen aan te gaan en te leren van tal van andere vormen die ons rijke onderwijsland kent. Als onderwijsorganisatie zijn we in 23 jaar uitgegroeid van statutair bevoegd gezag van de scholen, het verzorgen van de ondersteuningsfunctie, naar een organisatie die de kwaliteit en kwaliteitszorg hoog in het vaandel heeft naar een netwerk van scholen die elkaar inspireren, met elkaar durven te dromen van en te bouwen aan toekomstgericht onderwijs. Deze ontwikkeling komt van onderop. In de afgelopen twee jaar hebben we de bouwstenen van dit strategisch plan ontwikkeld door een enorme leercurve die we doormaken. Deze leercurve is gevoed door gesprekken op scholen, gezamenlijke en afzonderlijke studiemomenten en in gesprekken met de directeuren zijn de laatste stappen gezet. Over de bouwstenen van het strategisch beleid is de afgelopen twee jaar ook met de GMR en de RvT gesproken. Hun reflecties en ideeën zijn ook meegenomen in dit strategisch plan.

Op de tweedaagse van de directeuren van Monton op 22 en 23 maart 2022 hebben we een start gemaakt met de Expeditie Monton 2027. We hebben in een jaar het Monton kompas opgesteld, ideeën en dromen op scholen opgehaald, onze koers gekozen en het basiskamp ingericht. Met het vaststellen van dit plan vervolgen we onze reis naar de stip die we op de horizon hebben gezet.

1.2 Ruim 100 jaar montessorionderwijs in Nederland

Maria Montessori, arts en antropoloog van opleiding, werd eind 19e eeuw directeur van een door de Italiaanse regering gesticht instituut voor de opleiding van onderwijzers voor verstandelijk beperkte kinderen. In 1904 werd zij benoemd tot hoogleraar antropologie en studeerde tegelijk pedagogiek.

Haar inzicht laat zich als volgt samenvatten: door de ervaringen die het kind opdoet maakt het zich 'spelenderwijs' veel dingen eigen. Montessori pleit voor een goed voorbereide omgeving, zowel thuis als op school, die zo aangepast dient te zijn aan de behoeften van het kind dat het niet in zijn natuurlijke ontwikkeling belemmerd wordt. Uitgangspunt is dat alle geestelijke en lichamelijke functies goed geoefend moeten worden, zodat de mens in zijn totaliteit functioneert. Het persoonlijke contact tussen kind en leidster speelt een belangrijke rol in de visie van Montessori. Montessori bezocht Nederland voor het eerst in 1914, kort voor het uitbreken van de Eerste Wereldoorlog. Bij die gelegenheid werd zij ook naar de school van Jan Ligthart in de Haagse Schilderswijk gebracht. Twee boeken van Maria Montessori hebben in Nederland een grote verspreiding gekend: de Methode, in het Nederlands verschenen in 1916, en Zelfopvoeding (1916), voor het eerst in het Nederlands verschenen in 1922. Wat het onderwijs voor de allerjongste kinderen betreft werd zij in Nederland alleen voorgegaan door Elise van Calcar (1822–1904), die hier de ideeën en methoden van Friedrich Fröbel propageerde. In haar reizen naar de Verenigde Staten in 1915 en 1916 wordt ook een link gelegd met aan andere vernieuwingspedagoog, Helen Parkhurst, de latere grondlegger van het Dalton Onderwijs. Parkhurst gaf leiding aan een van de montessori klassen die waren opgericht voor de Wereldtentoonstelling in San Francisco in 1915. In 1936 vestigt Montessori zich in Nederland. Door omstandigheden verblijft ze tijdens de Tweede Wereldoorlog in India. Terug in Nederland ontvangt ze een koninklijke onderscheiding voor haar onderwijskundig werk. In 1952 overlijdt ze in Noordwijk.

De inwerkingtreding van de Wet op het Lager Onderwijs voor het basisonderwijs 1920 heeft ook de weg vrijgemaakt voor het stichten van meer montessorischolen. De kern van het montessorionderwijs wordt meestal samengevat in haar uitspraak: "Help mij het zelf te doen". Uitgangspunt is dat een kind een natuurlijke, noodzakelijke drang tot zelfontplooiing heeft. Opvoeding en onderwijs moeten onderkennen wat de behoeften van een kind op een gegeven moment zijn en daarop inspelen door de juiste omgeving en materialen te bieden. Dat de kinderen vrij waren hun

werkjes te kiezen, al naargelang hun individuele ontwikkelingsstadium, het waren voor die tijd revolutionaire vernieuwingen.

In Nederland is in de loop der jaren een groot aantal montessorischolen gesticht, ook voor leerlingen in het voortgezet onderwijs, van vmbo tot gymnasia. Veel Pedagogische Academies (pabo's) kregen speciale opleidingen tot montessori-leerkracht. Deze zijn nu opgenomen in de curricula van verschillende pedagogische faculteiten. De Nederlandse Montessorivereniging draagt nu landelijk bij aan de ontwikkeling van het montessorionderwijs.

Op dit moment zijn er zo'n 160 basisscholen in Nederland voor montessorionderwijs. Alhoewel algemeen bijzonder van oorsprong hebben ook confessionele en openbare schoolbesturen montessorischolen. De bestuurlijke verbinding van montessorischolen onder een bestuur voor algemeen bijzonder onderwijs is in Nederland niet wijd verbreid. Monton is een van de grootste montessori besturen in Nederland. Alhoewel het vernieuwingsonderwijs in Nederland flink aan het groeien is, zien we dat nog niet terug bij het montessorionderwijs. De publicatie van de Onderwijsraad in 2013 waarin de te 'smalle kijk' van de overheid op onderwijskwaliteit aan de orde wordt gesteld, is de stap geweest voor veel scholen in Nederland meer ruimhartig aandacht te vragen en te geven aan de brede ontwikkeling van de leerling. Het montessorionderwijs heeft dit vanuit de oorsprong. Wij zijn echt anders. Maar laten we dat nog zien?

1.3 23 jaar Monton in vogelvlucht

De Stichting Monton ontstond in 2000 uit een samenwerking tussen een aantal montessorischolen in Midden-Nederland. Het initiatief werd eertijds genomen door enkele directeuren. Monton was in deze periode een stichting met 6 scholen en iets meer dan 1000 leerlingen die elkaar opzochten om niet zelf het wiel te hoeven uitvinden. Er was een tweehoofdig bovenschools management en een bestuur op afstand. Het was een los verband van scholen. Vanuit Monton zijn in de beginperiode initiatieven genomen om scholen te stichten in Utrecht en Almere. De beoogde bestuurlijke samenwerking met montessorischolen in Bilthoven, Houten, Veenendaal en Hoogland is in de eerste jaren na de goede intentie die er was, niet verder ontwikkeld tot een bestuurlijke fusie. Later sloten wel onze scholen uit Maassluis en Nieuwerkerk aan den IJssel aan bij de samenwerking.

Het schooljaar 2013/2014 is een overgangperiode voor Monton. Er wordt vanuit de scholen onvoldoende meerwaarde ervaren van de samenwerking in de Stichting. Ook stelt de Code Goed Bestuur van de PO-Raad nieuwe normen ten aanzien van het besturen van onderwijsorganisaties op. De ouder-bestuursstructuur wordt verlaten en vervangen door een two tier model met een eenhoofdig College van Bestuur en een Raad van Toezicht. Vanaf 2015 wordt gebouwd aan een sterke professionele organisatie waarin meer centrale sturing en verantwoording kon plaatsvinden. De financiële en personele administratie werd zelf ter hand genomen en een stafbureau werd met name rond deze thema's georganiseerd. In de jaren die volgden, werd ook een stevige beleidsbasis neergezet voor de organisatie. De stichting kent wel grote kwaliteitsvraagstukken en het is noodzakelijk daarop te acteren. Er komt meer ondersteuning voor de scholen op dit vlak met duidelijke keuzes voor het leerlingvolgsysteem en kwaliteitszorgsysteem.

In de periode vanaf 2019 vindt er een volgende heroriëntering plaats. Vanuit een goede structuur vindt het gesprek plaats over de bedoeling van Monton: Monton is er om de vraag naar goed montessorionderwijs van leerlingen en ouders te faciliteren en mogelijk te maken. En we doen dat samen omdat dat effectief is maar vooral omdat het zorgt voor kwalitatieve samenwerking. We hebben gezamenlijke normen en waarden en een gezamenlijke ambitie. Dit strategisch plan is daar een uitdrukking van.

Monton is nu een stichting met 9 scholen. Het is de uitdrukkelijke bedoeling om de samenwerking met de andere montessorischolen in onze regio te versterken en hen en ons te laten profiteren van die samenwerking. Bestuurlijk gezien ligt het voor de hand ook de samenwerking met zogenaamde eenpitters in de regio te versterken. Net zoals we dat op schoolniveau doen met ketenpartners in de kinderopvang.

2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Naam van het bevoegd gezag	Stichting Monton
Adres	Amsterdamseweg 41
Postcode	3812 RP
Plaats	Amersfoort
Website-adres	www.monton.nl
Telefoon	033-3030269
E-mailadres	info@monton.nl
Postbusadres	-

2.2 Bestuur

Stichting Monton is een organisatie voor primair montessorionderwijs. Onze stichting bestaat uit 9 basisscholen. De scholen zijn gehuisvest in 9 schoolgebouwen. De scholen variëren in omvang van 60 leerlingen tot 340 leerlingen. Per 1 februari 2023 werd op onze scholen lesgegeven aan 1572 leerlingen. Het aantal fte's bedraagt circa 100. Het toezicht en het bestuur van onze stichting werken met de Code Goed Bestuur van de PO-Raad. Er is sprake van een scheiding tussen toezicht en bestuur. De Raad van Toezicht bestaat uit vijf personen (zie onze website voor meer informatie). Het bestuur bestaat uit één persoon. Jeroen Gommers geeft samen met de directeuren en ondersteund door het stafbureau leiding aan onze organisatie. Onze stichting participeert in 7 samenwerkingsverbanden en 7 gemeenten.

2.3 De besturingsfilosofie

Monton gaat uit van vertrouwen als startpunt van haar besturingsfilosofie. Alle mensen willen zichzelf ontwikkelen. Dat betekent dat zowel leerlingen als medewerkers intrinsieke motivatie hebben om te werken aan eigen competenties, relaties en verbindingen en autonomie. We gaan uit van persoonlijk ethisch leiderschap bij elke medewerker, van bewustzijn en verantwoordelijkheid van handelen en van openheid, betrouwbaarheid en aanspreekbaarheid in de relatie naar elkaar.

Monton wil richtinggevend zijn naar de toekomst. Het bestuur is eindverantwoordelijk voor een goede gang van zaken binnen Monton, de continuïteit van de organisatie en voor de kwaliteit van de scholen. Samen met de directeuren en met advies/instemming van de GMR en goedkeuring van de Raad van Toezicht neemt het CvB verantwoordelijkheid voor de koers van de organisatie en worden wet- en regelgeving door het bestuur vertaald naar samenhangende beleidskaders en Monton doelen. De koers kiezen we door te leren van onze eigen verworvenheden en successen uit het verleden maar evengoed door te leren van fouten en briljante mislukkingen. We kalibreren de koers door het maatschappelijke en politieke debat over de brede maatschappelijke opdracht van het onderwijs en ook wetenschappelijke inzichten van goed onderwijs ons eigen te maken en ons daartoe met zelfvertrouwen en eigenheid toe te verhouden.

Elke medewerker van Monton toont leiderschap. We denken vanuit de visie van de organisatie en de visie in de school en nemen verantwoordelijkheid vanuit elke rol om die visie uit te dragen en om te zetten in handelen. Schoolleiding en team werken planmatig aan de uitvoering van beleid en de realisatie van doelen. Het komt dan niet alleen aan op een visie hebben, maar ook op het samen inrichten van een organisatie en het sturen van de ontwikkeling vanuit strategie naar het vastleggen van acties en deze ook te evalueren en te borgen. De scholen voeren elk afzonderlijk gesprekken met leraren, ouders en leerlingen over eigen ambities, de vragen en vraagstukken waar ze aan werken.

De scholen hebben elk een schoolplan opgesteld over de vraagstukken en ambities die ze aanpakken binnen de strategische koers en het beleid van Monton. Het schoolplan is daarmee geen invuloefening. Het oppakken van vraagstukken en realiseren van ambities beschouwen we als een creatief proces waar verschillende medewerkers in

kunnen stappen vanuit hun eigen passie en betrokkenheid binnen school maar ook tussen scholen. Zo willen we het creatief vermogen van alle medewerkers aanspreken om via nieuwe inzichten tot collectieve doorbraken te komen. Dit geeft meer ruimte, zowel voor het proces als voor de opbrengst.

Bijlagen

1. Managementstatuut

2.4 Het bestuurskantoor

Het bestuurskantoor van onze onderwijsorganisatie heeft twee hoofdtaken. Het treedt op als werkgever en geeft richting aan het beleid en waar nodig uitvoering van het beleid op de scholen van de stichting. Daarnaast verricht het kantoor ondersteunende diensten voor de scholen waarvan we samen vinden dat we die beter samen kunnen organiseren. De algemene leiding is in handen van de bestuurder Jeroen Gommers. Het stafbureau werkt als een zelfsturende organisatie binnen de door het bestuur gestelde kaders. De dagelijkse coördinatie ligt in handen van de bestuursondersteuner Puck Bruinsma.

Onze stichting heeft parttime adviseurs en medewerkers in dienst voor de domeinen personeel en HRM, Onderwijskwaliteit en Ontwikkeling, ICT en digitalisering en Financiën. Daarnaast werken we met externe adviseurs die de organisatie ondersteunen met huisvesting en AVG.

Er is een betrokken governance en een open cultuur. Het bestuur, de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad en de Raad van Toezicht vormen een goed op elkaar ingespeelde driehoek. De rollen van de drie zijn verankerd in het maatschappelijk belang, het instellingsbelang en het belang van medewerkers en leerlingen. Betrokken betekent ook een open en eerlijke dialoog, onderzoek en evaluatie om kritisch te blijven en te kijken waar het beter kan, en het vormgeven en aanjagen van de dialoog met stakeholders. Zowel stakeholders die al onderdeel van de gemeenschap zijn als stakeholders buiten de eigen gemeenschap. De Code Goed Bestuur is een levende code in onze organisatie.

Het bestuurskantoor ondersteunt als volgt de scholen en de schoolontwikkeling:

- We zijn aanwezig en zichtbaar op de scholen. Het bestuur, de staf en de toezichthouders kennen de scholen van binnenuit. Stafleden zijn zichtbaar en de bestuurder voert overleg met directeuren, intern begeleiders en schoolteams op de school. Er is jaarlijks een breder opgezet kwaliteitsbezoek.
- Er is een Efficiëntie bedrijfsvoering. De ondersteunende processen ontzorgen de scholen maar stimuleren ook tot eigenschap en integraliteit. De financiële en salarisadministratie worden zelf uitgevoerd door de staf en door de staf geregisseerd. Er zijn instrumenten beschikbaar zoals een systeem van digitale personeelsdossiers, AFAS, en ondersteuning op het gebied van privacy (AVG), zodat wordt voldaan aan wettelijke eisen. Bij deze ondersteuning hoort evengoed het opstellen van de begroting van de stichting en de schoolbegrotingen en het opstellen van het financieel en inhoudelijk jaarverslag.
- Borgen van de Financiële continuïteit. De staf brengt tweejaarlijks financiële kansen en risico's in kaart en het bestuur neemt waar nodig die beslissingen om de financiële continuïteit van de organisatie te waarborgen en normen ten aanzien van de financiële kengetallen te bewaken. Daarbij is het uitgangspunt dat er niet meer geld op de bank staat dan nodig is voor toekomstige aanspraken en het afdekken van risico's en kansen.
- Ondersteuning ICT en Interne Communicatie. Monton verzorgt een gedeelde digitale cloudomgeving waarin medewerkers toegang hebben tot relevante beleids- en procesdocumenten van de stichting en voorbeelden van schooldocumenten (good practices). We ontwikkelen een gezamenlijk ICT-competentieprofiel. Monton zorgt voor de continuïteit van een state of the art digitale leeromgeving om hierdoor kennis die is opgedaan voor afstandsonderwijs te borgen en beschikbaar te maken voor alle scholen. Monton gaat een wiki inrichten waarop alle scholen de inrichting van de leerlijnen kunnen delen. Er zijn periodiek interne nieuwsbrieven voor medewerkers, IB'ers en schoolleiders. Alle medewerkers hebben de beschikking over een eigen Monton e-mailadres en toegang tot een eigen digitaal personeels- en bekwaamheidsdossier. Scholen en schoolleiders worden ondersteund in externe communicatie van websites, sociale media en schoolgidsen.
- Passende Huisvesting. 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. Deze planning wordt opnieuw onder de loep genomen om een sluitende aanpak te implementeren over duurzaamheids- en klimaatdoelstellingen. Het bestuur zal extra kunnen investeren in duurzaamheidsmaatregelen als daarmee de exploitatie terugloopt en investeringen worden terugverdiend. Een en ander is vastgelegd in het integraal

huisvestingsbeleid.

2.5 De leiding van de scholen

Stichting Monton heeft 9 scholen. Iedere school wordt geleid door een directeur (parttime en fulltime). De directeur is tevens voorzitter van de schoolleiding, waarin naast de directeur bijvoorbeeld de bouwcoördinatoren, teamleiders en de IB'ers functioneren. Iedere school heeft in het schoolplan beschreven wat zij verstaat onder "schoolleiding". De directeuren zijn lid van het Directeurenoverleg waarin het bestuur wordt geadviseerd. Directeuren nemen actief deel aan bovenschoolse werkgroepen. Tevens initiëren zij op hun scholen actieve medezeggenschap via de MR. In het managementstatuut van Monton staat het mandaat van de directeuren beschreven.

2.6 Onze medewerkers

De medewerkers van Stichting Monton zijn betrokken en ambitieus. Ze stellen zich lerend en samenwerkend op en ze tonen verantwoordelijkheid. Het streven naar kwaliteitsverbetering is vanzelfsprekend. Medewerkers worden uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en ze hebben een eigen visie op hun loopbaan. Daarin worden ze ondersteund door de stichting. Het HMR-beleid en het Leerplein van Monton biedt hiertoe vele mogelijkheden.

2.7 De omgeving

Scholen van Monton zijn verankerd in de omgeving waarin ze staan. Niet zelden zijn ze opgericht door betrokken ouders. In die zin zijn de scholen nog steeds volop verbonden met de wijk en met de regio. Ouders en medewerkers hebben ook hun contacten in de directe omgeving en dragen dat uit. Door middel van het versterken van onze gemeenschappelijke visie - de schoolpopulatie ijkpunt te laten zijn voor ons Montessori schoolcurriculum - heeft een school van Monton een eigen gezicht in de wijk of omgeving. We onderscheiden ons ook door creatieve oplossingen te verzinnen voor zaken die 'anderen' beschouwen als 'problemen'. We beschouwen de (onderwijs-) wereld niet vanaf de zijkant; we nemen daar actief in deel en nemen initiatief, we willen nadrukkelijk meedoen.

Stichting Monton speelt beleidsmatig een bescheiden rol in de regio vanwege de spreiding van scholen. Op lokaal niveau zoekt de school door aanwezigheid van de directie en intern begeleiders aansluiting binnen samenwerkingsverbanden en de lokaal educatieve agenda om de belangen van onze leerlingen, de ouders en de medewerkers zo goed mogelijk te behartigen en een steentje bij te dragen aan de beleidsontwikkeling van die samenwerkingsverbanden. Indien gewenst levert ook het bestuur hieraan een bijdrage.

We onderscheiden ons als onderwijsorganisatie door de verbindende kracht van het montessorionderwijs. We willen in Midden Nederland toonaangevend zijn in de ontwikkeling van het montessorionderwijs. Dit doen we door bestuurlijke krachtenbundeling en het opbouwen van een Montessori Expertisecentrum waar andere montessoribesturen en scholen zich bij kunnen aansluiten.

3 Trends en ontwikkelingen

3.1 Trends en ontwikkelingen

Onze onderwijsorganisatie heeft te maken met trends en ontwikkelingen die mede bepalend zijn voor het beleidsplan. We hebben als organisatie sterke en minder sterke kanten en er zijn kansen en bedreigingen (zie hoofdstuk 4). We beschikken over een missie, kernwaarden en verschillende visies (hoofdstuk 5 en 6) en we hebben speerpunten geformuleerd op basis van zelfevaluaties. Onze organisatie heeft zich de afgelopen jaren ontwikkeld als gevolg van interne (beleids-)ontwikkelingen en ook trends en ontwikkelingen in onze "omgeving" (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. Hieronder schetsen we deze interne- en externe ontwikkelingen op hoofdlijnen:

Medewerkers

In de vorige planperiode is een nieuwe gesprekscyclus ingevoerd op de scholen en binnen de staf. Directeuren geven uitvoering aan de gesprekkencyclus en voeren vanaf 2019 (in lijn met de gesprekscyclus) ook beoordelingsgesprekken vanuit een nieuw vastgesteld beoordelings- en waarderingsreglement met medewerkers. Medewerkers stellen een PAP (persoonlijk actieplan) op en bespreken deze met een collega, zodat zij actief aan hun eigen bekwaamheidsontwikkeling werken, elkaar daarbij stimuleren en van en met elkaar leren. Dit borgen we door jaarlijks in de jaarplanning van Monton en van de scholen de gesprekscyclus in te plannen en uit te voeren volgens een planmatige structuur en een omgeving binnen AFAS (Employee Self Service ESS) in te richten waarin medewerkers zelf hun bekwaamheidsdocumenten kunnen bijhouden. Het gebruik daarvan is nog sporadisch, de gesprekkencyclus is te administratief. Daarom is in 2023 de gesprekkencyclus gedevalueerd en aangepast.

Voor een continue ontwikkeling van de bekwaamheden en professionaliteit van leerkrachten hebben we het Monton Leerplein ingericht met een specifiek montessori nascholings- of bijscholingsaanbod. Daarnaast is het werken met mijnschoolteam.nl ingevoerd. Dit biedt directeuren de mogelijkheid om gericht groepsbezoeken af te leggen en de bekwaamheid van het team in beeld te brengen met de Monton Kijkwijzer. Daarnaast werken we jaarlijks met vragenlijsten voor de tevredenheid van de schoolleiding.

Op deze wijze wil Monton in de toekomst blijven aansluiten met scholing bij de ontwikkeling van de leerbehoefte van haar medewerkers en strategische personeelsplanning organiseren. We borgen dit proces door hiervan kwaliteitsaspecten op te nemen in de jaarlijkse cyclus van kwaliteitsbeleid. De arbeidsmarktcommunicatie is, gezien de lerarentekorten, een topprioriteit. Ook daarom zoeken we strategische allianties met lerarenopleiders. Er dienen zich problemen aan ten aanzien van kwaliteit en werkdruk, ook bij directeuren die een sleutelrol vervullen bij de selectie en vervangingen.

Onderwijs

Begin 2018 heeft het bestuursonderzoek door de inspectie, volgens het vernieuwde inspectiekader (2017), ertoe geleid dat er veel inzicht is ontstaan in de sterke en minder sterke kanten van het onderwijs op de scholen en de sturing hierop door het bestuur. In deze periode zijn vier scholen genoodzaakt geweest om intensief te verbeteren op de onderwijskwaliteit en is een start gemaakt met de centrale sturing op de bekwaamheidsontwikkeling van alle leerkrachten. In de periode erna zijn herstelopdrachten op bestuurlijk en schoolniveau uitgevoerd. Strakkere sturing op het onderwijsleerproces maar bovenal een meer opbrengstgerichte en lerende cultuur heeft zijn effect gehad. Het resultaat is dat er geen scholen van Monton meer onder toezicht van de inspectie staan en dat ook op alle indicatoren van toezicht van de inspectie voldoende wordt gescoord. Er ligt een goede basis om op verder te bouwen.

Van het onderwijs wordt door de overheid hogere aandacht gevraagd voor burgerschap en veiligheid en toenemende prestaties op de basisvaardigheden. We nemen die opdracht aan. Tegelijk is er een breed maatschappelijk debat dat we als samenleving zorg hebben te dragen voor de brede ontwikkeling van kinderen en het risico dat we de ratrace om cijfers al in het basisonderwijs starten door een eenzijdige toetscultuur. De kunst is om het midden te vinden vanuit onze eigen visie. Dat wil zeggen dat spelen, leren en ontwikkelen hand in hand kunnen gaan. Hierbij kunnen we denken aan hoe het leerplan is samengesteld en ook hoe we rijke schooldagen vormgeven met verschillende partijen. Denk daarbij ook aan de toenemende behoefte aan buitenschoolse opvang.

Huisvesting/faciliteiten

Langs de richtlijnen van de NEN is in de afgelopen periode van alle gebouwen in kaart gebracht hoe de staat van de

schoolgebouwen is en wat er de komende jaren aan noodzakelijk groot onderhoud dient plaats te vinden. Hieruit is gebleken dat meerdere schoolgebouwen nog achterstallig onderhoud hadden. Er is stapsgewijs ingelopen op het achterstallig onderhoud. Veel scholen komen in aanmerking voor (ver) nieuwbouw. Bij twee scholen is de vernieuwbouw in de afrondende fase. Voor een school is de beschikking voor nieuwbouw afgegeven en het proces gestart. Twee scholen staan in het Integraal huisvestingsplan van de betreffende gemeenten gepland om binnen vijf jaar te starten met nieuwbouw.

Een belangrijke opgave van Monton is om in brede zin te werken aan verduurzaming van onze gebouwen. Dit zonder dat onderwijsorganisaties daartoe goed (financieel) gefaciliteerd worden. We zullen daarom een samenhangend en slim meerjaren investeringsplan moeten hebben.

Op gebied van ICT en digitale geletterdheid is er behoefte in de scholen aan digitale oplossingen bij het leren van kinderen. Een werkgroep van directeuren heeft hiervoor in de vorige planperiode een inventarisatie gedaan en het bestuur geadviseerd. Er is een ICT-beleidsmedewerker benoemd die de opdracht heeft het ICT verder te ontwikkelen en uit te voeren. Corona heeft ontegenzeggelijk geleid tot een versnelling van het gebruik van digitale leermiddelen. En de mogelijkheid tot afstandslernen. Ook is er een fundament gelegd in de laatste twee jaar voor het onderwijs in digitale geletterdheid. Dat biedt een goede basis voor het vervolg van ons ICT-beleid.

Bedrijfsvoering en Financiën

Het eigen vermogen gaf enkele jaren geleden voldoende buffer voor de financiële risico's maar houdt niet over. Het realiseren van een neutrale meerjarenbegroting was een belangrijk aandachtspunt en het financieel beleid is daarop aangepast. Daarnaast is er meer aandacht gekomen voor het strak sturen op het bestuursformatieproces, de preventie van verzuim en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. De negatieve trend is de laatste jaren omgebogen. De begrotingsdiscipline is goed. Het aantal leerlingen dat naar een Monton school gaat, is weer aan het groeien, maar het leerlingaantal moet op veel scholen in een beter evenwicht komen met de kosten die we maken voor het onderwijs. Het realiseren van onze ambities op de scholen bekent uiteraard ook een toename in de Rijksfinanciering. Het ziekteverzuim is echter weer hoger geworden. De grote opgave, ook in termen van financieel risico, is om voldoende personeel aan Monton te binden. In relatie tot huisvesting is het altijd zoeken naar het realiseren van een evenwichtige exploitatie en bedrijfsvoering.

3.2 Bestuurlijke opgaven

Vanuit deze evaluatie kijken we naar de nieuwe opgaven waar we voor staan. Elke organisatie is geworteld in zijn omgeving. Deze omgeving is steeds in beweging en Monton heeft daarin een eigen en eigenwijs profiel en gaat dus op een eigen manier om met die beweging. De veranderingen in de omgeving bieden kansen en ook bestuurlijke opgaven. Deze bestuurlijke opgaven vloeien voort uit de kwaliteit en kenmerken van onze onderwijsorganisatie en de context waarin wij ons onderwijs willen realiseren en de ambitie waarmee we naar de toekomst kijken.

We sluiten aan op het beleid dat de Rijksoverheid uitzet met betrekking tot het versterken van de basisvaardigheden (Minister Wiersma) en de oproep meer vrije ruimte te creëren en te waken voor een afrekencultuur bij onze leerlingen (Minister Dijkgraaf). Er is met de scholen en door de scholen een brede dialoog tot stand gekomen. Gesprekken met onze stakeholders en ook met collega-bestuurders in de PO-Raad geven zicht op de onderlinge samenhang van deze opgaven. Daarbij sluiten we ook aan op het strategisch beleidsplan van de PO-Raad en leren we van publicaties zoals de Staat van het Onderwijs van de Inspectie van het Onderwijs.

De bestuurlijke opgaven starten met de gezamenlijke ambitie die we als Monton hebben. Deze is verder uitgewerkt bij paragraaf Domeinen van dit beleidsplan. Korthedshalve richten we ons als onderwijsorganisatie op:

1. Onderwijs: Borgen en Versterken van hoge kwaliteit van ons Montessorionderwijs
2. Organisatie: Strategische samenwerking en ontwikkelen van een Montessori Kenniscentrum
3. Medewerkers: Professionele ruimte en groei van onze medewerkers

Vanuit het Directie Overleg zijn voor deze bestuurlijke opgaven werkgroepen gevormd.

4 Sterkte-zwakte-analyse

4.1 De SWOT-analyse: het overzicht

De sterkte-zwakte-analyse (SWOT-analyse) is opgesteld in samenwerking met de directeuren van onze stichting. De belangrijkste aspecten zijn:

KRACHT	KWETSBAARHEID
* Werken vanuit een gezamenlijk Montessori visie	* Te kleine omvang van stichting en sommige scholen
* Open en transparant	* Krappe bemensing voor de grote opdracht
* Eigenheid en wendbaarheid van de scholen	* Personeelsbeleid, werven, binden en boeien
* Solide financiële basis	* Sommigen scholen en schoolinrichting verouderd
* Verbinding en kennisuitwisseling scholen, ib-ers en medewerkers	* Kwaliteit van kwaliteit en basisvaardigheden
* Intern toezicht en kwaliteitszorg op orde	* Klein stafbureau voor de veelheid aan taken
* Lef, durf en ondernemerschap	* Stabiliteit en samenwerking directeuren

KANSEN	BEDREIGINGEN
* MKC-vorming en sterke inhoudelijke samenwerking met opvang	* Lerarentekort en concurrentie om leerlingen
* Bestuurlijke samenwerking van andere Montessoristichtingen	* Financieringssysteem van de Rijksoverheid
* Versterken maatschappelijk profiel en zichtbaarheid	* Bestuurlijke regionale drukte als gevolg van Onderwijsregio's en SWV
* Groeipotentieel in de scholen tot 2000 II	* Grote regionale spreiding.
* Duurzaamheid als onderwijskundig uitgangspunt en maatschappelijk profiel	* Grote interne beleidsopgaven als gevolg van toename wet- en regelgeving
* Kennis en know how kwaliteitsverbetering breder inzetten en delen	* Groei en krimp van leerlingaantallen (frictiekosten)
* Leerplein professionaliseren	* Managen van diverse crises ipv sturen op onze dromen

Bijlagen

1. Swot door Raad van Toezicht
2. Swot door directeuren

5 Risico's

5.1 Risico's

In het kader van ons beleidsplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's voor wat betreft de organisatie, de scholen, de gebouwen, de medewerkers en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

De grootste verandering in risico's 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 gebeurt met het gebouw (brand, sluiting o.i.d.) dan is de investering ineens niets meer waard en zal het versneld moeten worden afgeschreven. In het weerstandsvermogen gaat Monton een bedrag van € 500.000 apart benoemen om tegenvallers in de gebouwen te kunnen opvangen.

In de risico analyse van 2023 is per thema (zoals hieronder opgenomen) aangegeven wat de getroffen maatregelen zijn om de risico's te verkleinen. Daarna is de kans en de impact ingeschat mocht het risico zich toch voordoen ondanks de genomen maatregelen. En daarmee is dan vastgesteld dat Monton een weerstandsvermogen nodig heeft van ongeveer € 1.300.000. De verhoging van het weerstandsvermogen komt door een verhoging van de impact bedragen. Daarnaast zijn er nog een aantal extra risico's benoemd, vooral rond personeel.

- Leerlingenaantallen (€ 181.000; 2020: € 141.000)

De huidige leerlingenaantallen zijn gebaseerd op reële inschattingen van de schooldirecteuren. Er is een werkwijze ingevoerd dat de inkomsten als gevolg van groei en krimp sneller meebewegen met de kosten van het aantal leerlingen. Evenzeer zal een substantiële daling van leerlingaantallen direct worden vertaald naar het terugbrengen van kosten.

- Onderwijskwaliteit (€ 235.000; 2020:€ 210.000)

Het risico van een lage onderwijskwaliteit is onderkend en er worden gerichte investeringen gedaan in het verbeteren van kwaliteit, zowel door het aantrekken van nieuwe directies als het intensiveren van de kwaliteitsaanpak van Monton en daarnaast ook audits, scholing en directere betrokkenheid van het bestuur bij de onderwijskwaliteit.

- Personeel (€ 302.000; 2020: € 232.500)

Het risico ten aanzien van personeelsbeleid doet zich met name voor in termen van te weinig goed gekwalificeerd personeel kunnen vinden en hoge uitval- en vervangingskosten. Het actualiseren van personeelsbeleid en implementeren van het eigen regiemodel dicht deze risico's af. Financieel is een reservering gemaakt van 6% van de loonkosten als vervangingskosten.

- Organisatie (€ 256.000; 2020: € 170.000)

De risico's betreffen hier de omvang van de organisatie en het geografisch grote gebied en de vele gemeentes en samenwerkingsverbanden. Een groot deel van de risico's wordt afgedekt door een helder management statuut en strategische kaders goed af te stemmen. Daarnaast door goede afspraken te maken en die vast te leggen en daarnaar te handelen.

- Gebouwen (€ 156.000; 2020:€ 120.000)

Meerjarenonderhoudsplanung is professioneel opgezet en is nu enkele jaren in uitvoering, waarmee de risico's goed in beeld zijn. Door een eigen IHP is er ook zicht op de jaren waarin de exploitatie van gebouwen bovenmatig toeneemt. Deze informatie wordt gebruikt om versnelling in het aanvragen van vervangende nieuwbouw te laten plaatsvinden.

- Inventaris, ICT en Open License Program voor het Onderwijs Leerpakket (€ 76.500; 2020: € 34.500)

Met het ICT-beleid en de AVG-aanpak is dit risico teruggebracht. Echter de impact als een datalek zich voordoet is veel groter geworden. Daarom is het risico ook groter geworden.

- Overige en externe ontwikkelingen (€110.000; 2020 € 87.000)

Dit is een algemene post voor het afdichten van risico's van de veranderde omgeving en niet gekwantificeerde risico's.

6 De missie van de organisatie

6.1 De missiekern

Onze onderwijsorganisatie bestaat uit 9 Montessori basisscholen. We verzorgen met elkaar het onderwijs voor een groeiend aantal leerlingen van circa 1600 nu tot naar verwachting 2000 in 2027. In ons montessorionderwijs kunnen kinderen zich ontwikkelen 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.

6.2 Onze slogan

In ons onderwijs en in onze organisatie zijn we gericht op de ontwikkeling van onze kinderen. Zij geven vorm aan een nieuwe wereld. Zij hebben daar kennis en vaardigheden bij nodig. Het is onze verantwoordelijkheid om kinderen uit te dagen en te ondersteunen in het ontwikkelen daarvan.

Onze slogan

Door het kind naar een nieuwe wereld

6.3 Onze kernwaarden

De kernwaarden van onze stichting laten zien waar wij voor staan. Ze horen bij onze missie en visie(s). Onze kernwaarden zijn:

- Eigenheid
- Verantwoordelijkheid
- Zelfstandigheid
- Gezamenlijkheid

Onze kernwaarden:



Eigenheid



Verantwoordelijk
heid



Zelfstandigheid



Gezamenlijkheid

6.4 Strategische doelen

Op basis van onze geschiedenis, de missie en visie van ons gehele strategische beleidsplan en de swot stellen we onszelf zes strategische doelen gekoppeld aan drie thema's:

- Maatschappelijk verantwoordelijk zijn;
- Eigen regie over leren en leven; en
- Samen gaan voor goed montessorionderwijs.

De strategische doelen, gekoppeld aan deze thema's, vormen de leidraad voor de komende vier jaar. De scholen zullen in hun schoolplan een koppeling maken tussen de geformuleerde strategische doelen en de eigen doelen en ambities.

Deze strategische doelen (hierna te noemen: Speerpunten) worden verder geconcretiseerd in de uitwerking van de domeinen van dit beleidsplan en in de jaarplannen van de scholen en de stichting.

Speerpunten	
1.	Maatschappelijk verantwoordelijk zijn: wij willen een schoolorganisatie zijn en onderwijs bieden dat gericht is op een duurzame toekomst. Duurzaamheid komt integraal terug in ons leerplan en in de inrichting van onze scholen en leeromgeving.
2.	Maatschappelijk verantwoordelijk zijn: wij hebben wereldgericht onderwijs waarin ruime aandacht is voor brede vorming zodat leerling uiting kunnen geven aan wereldburgerschap en inclusiviteit.
3.	Eigen regie over leren en leven: wij zijn trots op onze collega's en willen medewerkers uitdagen en ondersteunen tot groei in hun loopbaan, vanuit het perspectief van persoonlijke ontwikkeling en vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs op alle scholen. Voor medewerkers is werken bij Monton een afwisselende reis waar je zelf aan het stuur kan zitten.
4.	Eigen regie over leren en leven: leerlingen werken vanuit hun passie om te leren en met kennis van hun eigen talenten. Het onderwijs is zo ingericht dat kinderen vanuit hun eigen kracht hun ambities kunnen waarmaken.
5.	Samen gaan voor goed montessorionderwijs: scholen borgen de basiskwaliteit en bovengemiddelde opbrengsten door een evidence based Monton aanpak van het onderwijsleerproces.
6.	Samen gaan voor goed montessorionderwijs: Monton is trekker van een Kennis- en Innovatiecentrum voor goed Montessorionderwijs waarin verschillende scholen en partners participeren.

6.5 Maatschappelijk verantwoordelijk zijn

We geven vorm aan ons onderwijs vanuit de kernwaarde van maatschappelijk verantwoordelijkheid. Die maatschappelijke verantwoordelijkheid dragen we uit en geven we door aan onze leerlingen.

De bedoeling van ons onderwijs is niet zomaar dat we de kinderen de vaardigheden bijbrengen om zich staande te houden in de samenleving. De bedoeling van ons onderwijs is dat we leerlingen kennis, vaardigheden en persoonlijke leiderschap meegeven waarmee ze houvast hebben om hun eigen verantwoordelijkheid in de nieuwe wereld te nemen.

We stellen twee begrippen centraal in onze onderwijsontwikkeling, namelijk toekomstgericht onderwijs en wereldgericht onderwijs. Bij het begrip toekomstgericht onderwijs hebben we ons onder meer laten inspireren door Babette Porcelijn (Happy 2050). Bij Wereldgericht onderwijs laten we ons onder meer inspireren door Gert Biesta (Wereldgericht Onderwijs).

Onder toekomstgericht onderwijs verstaan we het onderwijs dat de vraagstukken van de toekomst voor ogen heeft. We geven invulling aan ons onderwijs door het te toetsen aan de grote vraagstukken waarmee de samenleving wordt geconfronteerd. Maatschappelijke verantwoordelijkheid gaat over de duurzaamheid en de zorg om de kosmos en over verbinding zoeken met elkaar en een bijdrage leveren aan een meer inclusieve samenleving. Daarvoor zijn kennis en vaardigheden nodig bij kinderen wellicht nog veel belangrijker een (positieve) attitude (houding) om deze vraagstukken aan te gaan.

Onder wereldgericht onderwijs verstaan we onderwijs waarin de kernwaarden van Monton herkenbaar zijn en de kinderen die in vrijheid kunnen ontwikkelen. We kijken dus breed naar onze opdracht. Kennisontwikkeling en Vorming gaan hand in hand. We zien kinderen niet als objecten die we willen vormen naar een bepaald beeld of functie in ene systeem. Maar we willen hun aandacht richten op de wereld. Vanuit hun eigen waarneming en verwondering komen ze tot leren en tot het vormen van hun betekenis en passie in de wereld.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Natuur en Duurzaamheid zijn op de scholen verweven in het leerplan, een groen schoolplein/spelbos en het maximeren van buitenonderwijs, bewustzijn en lef.
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.

6.6 Eigen regie over leren en leven

De kwaliteit van het onderwijs wordt terecht vaak samengevat als de kwaliteit van de dialoog tussen leerkracht en leerling. In de achter ons liggende jaren hebben we ervaren welke rol de leraren als hoofdrolspeler hebben in het ontwikkelen van het afstandsonderwijs. Een les uit de corona periode is dat het duidelijk is geworden dat fysiek onderwijs het verschil maakt. De leraren van Monton zijn op deze manier met bewustzijn van hun eigen professionaliteit bij de leerlingen betrokken. Kinderen worden gestimuleerd om eigen regie over leven en leren te nemen.

De eigen en brede visie op leren appelleert aan leraren uit het funderend onderwijs. Hoe ben je de meest aantrekkelijke werkgever, hoe zorg je dat mensen worden ingezet op hun kracht, zich blijven ontwikkelen en hoe anticiperen we op het toenemend personeelstekort? De sector heeft een probleem omdat er onder meer te weinig pabo-studenten zijn en het imago en de werkdruk te wensen overlaten. Daarom is het van belang dat we hier aandacht aan besteden.

We willen de kinderen en medewerkers uitdagen en ondersteuning bieden in het nemen van de regie over leven en leren. Zowel in ons onderwijskundig beleid als in ons personeelsbeleid willen we hier vorm en inhoud aan geven. "Geen vat vullen maar een vuur ontsteken".

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Medewerkers ervaren de professionele ruimte en verantwoordelijkheid om goed onderwijs te geven.
2.	Medewerkers hebben inzicht in hun kwaliteiten en ontwikkelpunten en nemen hier eigen regie.
3.	Leerlingen leren met plezier, passie en bewustzijn en tonen zich daarin in toenemende mate zelfstandig.

6.7 Samen voor montessorionderwijs van kwaliteit gaan

Montessorischolen hebben een voorsprong op andere scholen omdat we vanuit een krachtige eigen onderwijsvisie werken. En het Nederlands onderwijsbestel geeft veel ruimte voor een eigen invulling van het onderwijs zolang wordt voldaan aan deugdelijkheidseisen zoals deze in de wet zijn gesteld. Maar het zal niet voor het eerst zijn dat een voorsprong ook remmend kan werken. Dat laten we niet gebeuren. We nemen zelf regie op wat we goed onderwijs vinden en regie op de kwaliteitszorg. Een Monton school staat pal voor kwaliteit en kwaliteitszorg. De inspectie spreekt het bestuur aan op de kwaliteit van het onderwijs op de scholen. Onze visie is dat de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie is belegd. De school heeft zelf een duidelijk kader van die onderwijskwaliteit en de ambitie. Het past bij Montessori dat de leraar het eigen onderwijs zelf ontwikkelt met hulp van ondersteunende materialen en opdrachten. We nemen pas bestuurlijk het heft in handen als de opdracht de reikwijdte of draagkracht van de school overstijgt.

De twee ontwikkelpunten zijn gericht op het versterken van de kwaliteit van het montessorionderwijs door de samenwerking te versterken. Zowel de samenwerking tussen scholen van Monton en de samenwerking met andere montessorischolen. Daarbij leren we van elkaar, leren en ontwikkelen we samen en bouwen we aan het opbouwen en verspreiden van kennis en know how.

Onze scholen hebben gezamenlijk een integrale werkwijze ontwikkeld voor de basiskwaliteit (onderwijsproces OP-0 t/m 3). Daarbij sluiten we aan op extra financiering en subsidies die daarvoor beschikbaar zijn. Door samen op te rekken maken we ook financieel massa. Scholen implementeren deze werkwijze. De scholen werken daarbij met een Monton Instructiemodel en Curriculum bewust aanbod en Zicht op ontwikkeling (mijnleerlijn).

Monton is de aanjager en makelaar voor verdere kennisontwikkeling over de ontwikkeling van de basiskwaliteit en de curriculum ontwikkeling die we de komende jaren voor ogen hebben. Monton vormt een Montessori Expertise Centrum voor curriculumontwikkeling, schoolontwikkeling en professionalisering voor onze scholen en montessorischolen in de regio.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We hebben een betrouwbaar auditsysteem en managementinformatiesysteem en signaleren zelf vroegtijdig kwaliteitsrisico's.
2.	In het Montessori Kenniscentrum participeren 10 tot 15 scholen, verschillende kennisinstellingen en de NMV.

6.8 Inspiratiebronnen

Literatuur

- Montessori Magazine,
- Biografie Maria Montessori. I.h.b. over Muziekonderwijs, Burgerschap, Onderzoek in de klas.
- Gert Biesta (2022), Wereldgericht Onderwijs, Phronese.
- Jaap de Brouwer et al. (2022), Perspectives on Montessori, Saxion.
- Kim Putters (2022), Het einde van BV Nederland, Prometheus
- Toespraak van minister Dijkgraaf: Kohnstammlezing november 2022
- Jelle Ris et al. (2021), Wereldgericht Onderwijs in de Praktijk, Nivoz.
- Babette Porcelijn (2021) Happy 2050 Scenario, Volt.
- De kracht van het collectief, strategische agenda PO Raad 2022-2026

Lezingen, studiedagen en conferenties

- Babette Porcelijn, Monton-lezing (digitaal) 2022).
- Jelle Ris, Monton-lezing, oktober 2021.
- Jaap de Brouwer, Monton-lezing, oktober 2022.
- Conferentie Duurzame Pabo, 2022, HvA
- Katja van Dalen, Buitenonderwijs, 2023 Monton-DO

Podcasts diverse platforms zoals Tjipcast:

- Marcel van Herpen (2020), De geboren leraar.
- Jan Bransen (2023), Waardevol onderwijs zonder resultaat.
- IB conferentie (2023 te Ede) en bezocht door het IB overleg.
- Rob Martens (2023), Waarom willen we leren?

7 De domeinen

7.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de beleidsterreinen (domeinen) die van belang zijn voor onze onderwijsorganisatie. De structuur van de paragrafen is steeds als volgt:

1. We beschrijven kort onze visie op het beleidsterrein.
2. We geven daarna de doelen van onze organisatie, beschreven in kwaliteitsindicatoren.
3. We geven de actiepunten die het bestuur de komende vier jaar gaat oppakken.
4. We geven de actiepunten die de scholen de komende vier jaar gaan oppakken.

Van essentieel belang vinden we de kwaliteitsindicatoren (de doelen van onze organisatie). Deze indicatoren beschrijven onze kwaliteit, ze geven aan waarop onze stakeholders kunnen rekenen. De beleidsterreinen en de bijbehorende kwaliteitsindicatoren vormen gezamenlijk ons eigen bestuurskader. Daarom monitoren we ook met een vastgestelde frequentie of we onze doelen in voldoende mate realiseren. De uitkomsten van deze zelfevaluatie worden geanalyseerd en voorzien van verbeterdoelen (actiepunten). De uitkomsten van de zelfevaluatie en de keuze van de verbeterdoelen (actiepunten) worden gecommuniceerd met de stakeholders (dialog) en gepubliceerd in ons bestuurlijk jaarverslag.

7.2 Medewerkers

De kwaliteit van het onderwijs wordt terecht vaak samengevat als de kwaliteit van de dialoog tussen leerkracht en leerling. Edith Hooge, tegenwoordig voorzitter van de Onderwijsraad, schreef op verzoek van toenmalig Minister van Onderwijs in 2015 in dit kader over de hoofdrolspelers van het onderwijs. Deze these is vandaag de dag nog meer passend dan toen Hooge dit schreef. Zeker leraren van Monton zijn op deze manier met bewustzijn voor hun eigen professionaliteit bij de leerlingen betrokken. Voor Monton en de scholen geldt dat het binden en ruimte bieden aan loopbaanontwikkeling en professionele groei van het grootste belang is voor de kwaliteit van het onderwijs. Investeren in de kwaliteit, professionaliteit en werkplezier van medewerkers is de beste investering in de kwaliteit van ons onderwijs.

In een continu veranderende wereld om ons heen is het van groot belang dat alle medewerkers, elk vanuit hun eigen vakgebied, zich blijven ontwikkelen en gedurende hun professionele loopbaan blijven leren. Monton biedt via haar Leerplein ruimte voor samen leren. Daarnaast organiseert de stichting ook gemeenschappelijke scholing van het managementteam. We zullen ons moeten voorbereiden dat er steeds meer leerlingen naar onze scholen komen. Met de juiste toon zal die aantrekkingskracht ook gelden voor leraren. De eigen en brede visie op leren appelleert aan leraren uit het regulier onderwijs. Hoe ben je de meest aantrekkelijke werkgever, hoe zorg je dat mensen worden ingezet op hun kracht, zich blijven ontwikkelen en hoe anticiperen we op lesgeven met minder leraren? Want er is wel een groeiend tekort aan leraren. De sector heeft een probleem omdat er gewoonweg te weinig pabo studenten zijn en het imago en de werkdruk te wensen overlaten. Daarom werken we aan het realiseren en het versterken van HR-beleid op scholen en gezamenlijk. We gaan ervan uit dat leraren professionele ruimte benutten om samen in professionele leergemeenschappen te werken aan permanente educatie en schoolontwikkeling. Betrokkenheid, coaching en gespreksvoering vanuit de leidinggevenden is vanzelfsprekend en gericht op de loopbaanontwikkeling van medewerkers. Ook als dit buiten de stichting is.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	We zorgen voor voldoende medewerkers om de continuïteit en kwaliteit van ons onderwijs te borgen.
2.	Leidinggevenden zorgen voor een lerende cultuur binnen onze onderwijsorganisatie.
3.	Leidinggevenden hebben zich op de fase waarin medewerkers zich in hun loopbaan bevinden, kennen hun loopbaanperspectief en ondersteunen professionele groei.
4.	Leidinggevenden hebben zicht op de talenten van medewerkers en zetten die in voor de kwaliteit van het onderwijs.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
We voeren strategisch HR beleid gericht op de ondersteuning van de employer journey	gemiddeld
We organiseren samen de werving en recruitment van nieuwe leerkrachten en de gezamenlijke scholing en begeleiding in een eigen Leerplein	hoog
We organiseren de participatie in Opleidingsscholen en Regionale samenwerkingsverbanden (RAP's) voor Montonscholen en aangesloten strategische partnerscholen/-besturen	gemiddeld

7.3 Onderwijs

Goed montessorionderwijs, dat we willen inrichten vanuit de gemeenschappelijke visie en missie, kan alleen tot stand komen als we de structuur van de organisatie en de systemen in de school afstemmen op doelen en uitgangspunten die voortkomen uit deze visie. De visie en missie van Monton zijn uitgewerkt in dit beleidsplan voor de scholen.

Hiermee hebben de scholen van Monton een richtinggevend kader om de schoolvisie uit te werken en zo het onderwijs in te richten dat er een basis wordt gelegd vanuit een heldere montessori visie. Een visie die voldoet aan het waarderingskader van de NMV en de basiskwaliteit en ondersteuningseisen van de wet PO en de wet passend onderwijs.

De gemeenschappelijke onderwijsvisie van scholen van Monton richt zich op het breed ontwikkelen (kwalificatie, socialisatie en subjectvorming) van het individuele kind ten opzichte van zichzelf en zijn/haar omgeving en de relatie met anderen. Voor zowel leerling als leerkracht spelen de behoefte aan relatie, competentie en autonomie een belangrijke rol als randvoorwaarden naast de drie domeinen van Biesta. Wanneer leerkrachten zich ontwikkelen doen leerlingen dat ook. Monton scholen zijn daarmee ontwikkelingsgerichte scholen, die vanuit duidelijke leerlijnen en kennis van de ontwikkelingspsychologie van het kind, werken aan een brede individuele ontwikkeling van leerkrachten én leerlingen!

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De scholen realiseren eindopbrengsten die boven het gemiddelde liggen van wat van de leerlingpopulatie mag worden verwacht.
2.	De scholen beschikken over een onderwijskundig concept en voldoen aan de standaarden en criteria van de Onderwijsinspectie.
3.	De scholen realiseren veiligheidsbeleving bij leerlingen ten minste boven de benchmark in het basisonderwijs.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Bestuur monitoort of alle scholen hun jaarplannen op orde hebben en/of hun normen gesteld zijn passend bij hun populatie.	gemiddeld
Het bestuur organiseert een functionerend Montessori Expertisen Centrum.	gemiddeld
Het bestuur ontwikkelt en stelt vast een Monton-werkwijze van het voldoen aan basiskwaliteit OP voor scholen.	hoog

Actiepunt scholen	Prioriteit
Scholen stellen hun normen voor de tussenopbrengsten en eindtoets boven het gemiddelde passend bij hun populatie	gemiddeld
De scholen werken planmatig aan kwaliteitsverbetering middels evaluatie en analyse	gemiddeld
Scholen implementeren de integrale Monton-werkwijze voor de basiskwaliteit (onderwijsproces OP-0 t/m 3)	gemiddeld
Scholen werken in netwerken van montessorischolen aan kwaliteitsverbetering	gemiddeld

7.4 Gelijke kansen geven

De Onderwijsraad definieert kansengelijkheid als: het onderwijs biedt gelijke kansen voor individuen om onderwijs te genieten en om zich te vormen, te ontwikkelen en te scholen gedurende de levensloop. De Inspectie van het Onderwijs (2017) definieert kansengelijkheid zo ongeveer op dezelfde wijze: het onderwijs is er op gericht om de leerlingen de kennis en de vaardigheden te bieden waarmee ze zich later een positie in de maatschappij kunnen verwerven. En: alle leerlingen moeten gelijke kansen krijgen om hun talenten zo goed mogelijk te ontwikkelen.

We vinden dat onze scholen er zijn voor alle leerlingen en er geen oneigenlijke drempels worden ervaren om deel te nemen. Ons onderwijs is aantrekkelijk en heeft aantrekkingskracht. De omgeving van de school, stakeholders, nieuwe doelgroepen hebben een hoge pet op van onze scholen en herkennen onze scholen als een voorbeeld waar aandacht is voor de brede ontwikkeling, kunst en cultuur, welzijn, plezier en leren. Gelijke kansen gaat in onze ogen over echt gezien worden wie je bent. Dat gaat dus in wezen om het ontdekken van de talenten die leerlingen hebben en het bieden van alle kansen aan leerlingen om die talenten tot bloei te laten komen. In de breedste zin van het woord. Praktisch en theoretisch, cognitief en creatief.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Iedere leraar heeft oog voor de talenten van ieder kind en biedt gelijke ontwikkelkansen

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Gelijke kansen is opgenomen in het kwaliteitszorgsysteem/marap-systematiek	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
Scholen zetten zich actief in om de talenten van medewerkers van leerlingen te zien en te ontwikkelen	gemiddeld

7.5 Burgerschap

Burgerschapontwikkeling en montessorionderwijs lijken naadloos op elkaar aan te sluiten, gezien de gemeenschappelijke doelen die beide nastreven, bijvoorbeeld met betrekking tot:

- ontwikkeling van bewustzijn, identiteit, zelfrespect en wil (tezamen de persoonlijkheid);
- het verwerven van bekwaamheid om in het dagelijkse, sociale en maatschappelijke leven en in verdere studie te kunnen functioneren;
- een persoonlijke, creatieve, onafhankelijke en verantwoordelijke rol te leren vervullen in de samenleving van nu en morgen.

Uitgangspunt bij deze doelen is, actief te zoeken naar en het stimuleren van het potentieel van kinderen. Daarbij wordt uitgegaan van de ontwikkelingsfase waarin elk kind zich individueel op een bepaald moment bevindt. Kern van de drie doelstellingen is de bevrijding van het kind uit de beperkende afhankelijkheid van biologische condities, van anderen en van maatschappelijke conventies en rolpatronen.

We beschouwen burgerschap als een belangrijk en wezenlijk onderdeel van ons onderwijsprogramma. Natuurlijk komt burgerschap aan bod bij diverse andere vakken en vakonderdelen. Omdat we burgerschapsonderwijs als een kerntaak zien, kiezen we daarnaast (en vooral) voor een longitudinale, planmatige en gestructureerde aanpak. De wet introduceert wat dat betreft de begrippen: doelgericht, samenhangend en herkenbaar. Die termen vormen ons uitgangspunt van denken.

Onze school draagt bij aan betekenisvol montessorionderwijs door kinderen verantwoordelijkheid te leren dragen voor zichzelf, de ander en de omgeving, zodat zij zich ontplooiën tot een actief wereldburger.

Jaarlijks maken we een Burgerschaftsplan binnen MSP en meten we de Burgerschaftsdoelen en stellen we waar nodig ons aanbod aan.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Alle scholen hebben doelgericht en rijk burgerschapsonderwijs en voldoen daarmee aan de wettelijke eisen.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Bestuur organiseert dat alle scholen jaarlijks een meting voor Burgerschap kunnen uitvoeren	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
Scholen stellen hun programma voor Burgerschap vast en stellen dit jaarlijks bij	gemiddeld

7.6 Digitale technologie

Bij Monton hebben we de traditie dat we voorlopers zijn in onderwijsvernieuwing en dat ons onderwijs altijd in beweging is en geworteld is in een veranderende samenleving. De wereld stelt leerlingen, nu en later, voor andere vragen en uitdagingen.

Eén van deze uitdagingen is de voortdurende digitalisering van de samenleving en de maatschappelijke afhankelijkheid van digitale toepassingen en diensten. Maria Montessori geloofde in de voorbereiding van kinderen op de toekomst, Bij Monton leren we onze leerlingen op een verantwoorde en kritische manier te leren omgaan met ICT, informatie en de digitale (sociale) media. Om kinderen op deze toekomst voor te bereiden is het essentieel dat het belang van digitale geletterdheid in het DNA van de organisatie wordt opgenomen.

In het Masterplan basisvaardigheden wordt, zover nu bekend is, ook digitale geletterdheid opgenomen als één van de basisvaardigheden waarop scholen door de inspectie getoetst gaan worden. Met de ontwikkeling van digitale geletterdheid, kerndoel SLO, wordt ICT naast een middel ook een doel in het onderwijs. Voor zover nu bekend is, gaat niet worden getoetst in welke mate de leerlingen de kerndoelen halen (zoals bij taal, rekenen, spelling d.m.v. de cito toets). Er wordt alleen getoetst of digitale geletterdheid in het onderwijsprogramma is opgenomen en geborgd is dat alle kerndoelen worden behandeld.

Digitale geletterdheid bestaat voor ons uit vier domeinen en deze moeten in balans op scholen worden aangeboden voor een goede ontwikkeling van leerlingen.

- Praktische ICT vaardigheden: ICT-basisvaardigheden zijn de kennis en vaardigheden die nodig zijn om de werking van computers en netwerken te begrijpen, om te kunnen omgaan met verschillende soorten technologieën en om de bediening, de mogelijkheden en de beperkingen van technologie te begrijpen.
- Digitale informatievaardigheden: het scherp kunnen formuleren van een informatievraag, het zoeken en vinden van bronnen waarin antwoorden op de informatievraag te vinden zijn, het analyseren van die bronnen, het selecteren van bruikbare informatie en het verwerken ervan. In de context van digitale geletterdheid gaat het om het gebruik van digitale middelen bij het proces van informatieverwerving, -verwerking en – verstrekking.
- Mediawijsheid is door de Raad van Cultuur gedefinieerd als “het geheel van kennis, vaardigheden en mentaliteit waarmee burgers zich bewust, kritisch en actief kunnen bewegen in een complexe, veranderlijke en fundamenteel gemedialiseerde wereld.” In het kader van digitale geletterdheid gaat het om het gebruik van media waarbij digitale technologie toegepast wordt.
- Computational thinking: computational thinking is het procesmatig (her)formuleren van problemen op een zodanige manier dat het mogelijk wordt om met computertechnologie het probleem op te lossen. Het gaat daarbij om een verzameling van denkprocessen waarbij probleemformulering, gegevensorganisatie, -analyse en -representatie worden gebruikt voor het oplossen van problemen met behulp van ICT-technieken en ICT-gereedschappen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Iedere school zorgt voor de ontwikkeling van digitale geletterdheid bij leerlingen zoals dit is opgenomen in de Monton- en SLO-leerlijn.
2.	Iedere school beschikt over voldoende devices en applicaties voor een duurzaam en continu onderwijsleerproces

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Ontwikkelen en implementeren (pva) van een Monton Leerlijn Digitale Geletterdheid	gemiddeld
Ontwikkelen van scenario's voor digitalisering van het onderwijsleerproces	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
Opstellen en uitvoeren van een meerjarig Plan van aanpak Digitale Geletterdheid	gemiddeld

Bijlagen

1. Monton ICT ambities '23-'27

7.7 Organisatie

Onze 9 scholen zijn er alleen omdat er ouders en leerlingen naar toe komen. En de maatschappelijke vraag naar onderwijs verandert. Sinds de jaren '10 van de twintigste eeuw is er een brede discussie in het Nederlandse onderwijs over de smalle kijk op onderwijskwaliteit. Die kwaliteit was verschaald en te veel beperkt tot het stampen van taal en rekenen volgens de onderwijsraad. Alhoewel persoonsvorming en socialisatie altijd ook hoofdpodochten zijn geweest, is in de breedte de aandacht ervoor verwaterd. Dat zou niet hoeven gelden voor het Montessorionderwijs. Veel vernieuwingsscholen profiteren van deze hernieuwde aandacht voor de opdracht voor de brede ontwikkeling van leerlingen. Het is onze opdracht ervoor te zorgen dat we duidelijk laten zien wie we als Monton scholen zijn om ervoor te zorgen dat meer leerlingen profijt hebben van ons mooie onderwijs. We zijn verbonden aan en werken samen met andere Montessorischolen en een eigen Nederlandse Montessori Vereniging.

Ook zien we steeds meer de kansen en meerwaarde van een brede samenwerking rond en met het onderwijs. De bedoeling van ons onderwijs is veel breder dan alleen het cognitief leren en er is samenwerking met verschillende partijen nodig om die brede functie van modern betekenisvol onderwijs te realiseren. Montessori wil een plek zijn voor brede ontwikkeling en dat sluit goed aan op de echte betekenis die scholen hebben voor de samenleving: een plek om te leren, een plek om te spelen, een plek om vriendschappen aan te gaan, een opvangplek en een plek om in het klein samen te leren leven met allerlei mensen, een plek waar je nieuwsgierigheid mag uitgroeien, waar je met je talenten mag uitblinken, een plek waar je liefdevol wordt opgevangen. De schotten tussen instituties doen er voor een opgroeiende kind en jongeren niet toe.

We willen koploper zijn in de landelijke ontwikkeling van de dynamiek van de leer- en ontwikkeldoelen van het onderwijs en willen anticiperen op de implementatie daarvan binnen het montessorionderwijs. Duurzaamheid, digitale geletterdheid, burgerschap, spelend leren, cultuur en muziekeducatie en Engels worden zodoende vanuit kennis van het Montessorionderwijs geïmplementeerd in het Montessori curriculum en ingebed in de onderwijspraktijk. Het verbinden van binnen de school met buiten de school is uitgangspunt. Monton wil een expertise centrum zijn voor onze scholen en ook andere Montessorischolen die willen meedoen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De impact van onze onderwijsorganisatie groei van circa 1600 leerlingen tot minimaal 2000 leerlingen.

7.8 Binden en boeien

Onze scholen willen zich de komende jaren sterk profileren als een onderwijsorganisatie waar je bij wilt horen, die zorgt voor goed onderwijs aan haar leerlingen en zorgt voor een fijn werkklimaat en ontwikkelkansen voor haar medewerkers. We willen aantrekkelijk zijn voor ouders, kinderen en medewerkers. Hierbij spelen onze kernwaarden een belangrijke rol: Eigenheid, Verantwoordelijkheid, Zelfstandigheid en Gezamenlijkheid.

Het algemene doel is dat werknemers graag bij onze stichting willen werken en dat dit actief uitgedragen wordt en dat een toenemend aantal ouders en kinderen kiest voor één van onze scholen en het daar goed heeft.

We hebben als onderwijsorganisatie een duidelijk profiel; en dat geldt ook voor onze scholen. Net zoals onze organisatie beschikt iedere school over een missie, een heldere visie, kernwaarden en een heldere beschrijving van haar profiel. Het profiel bevat de ambities van de school met betrekking tot onderwijs, personeel, ouders en omgeving. De ambities zijn ook werkelijk ambitieus; bij het opstellen daarvan hebben de scholen in ieder geval rekening

gehouden met toekomstgericht onderwijs (vertrouwen, innovatief) en educatief partnerschap (samenwerken, professioneel).

Scholen werken steeds aan het versterken van de gemeenschapszin in de school. Ze organiseren een sterke betrokkenheid van het team en van ouders en leerlingen bij de school. In het kader van het communicatiebeleid is het van belang dat het profiel van de organisatie en de scholen 'bekend' moet zijn bij onze stakeholders. Belangrijke middelen zijn: de nieuwsbrief, de schoolgids, de website, sociale media etc. Deze middelen worden gebruikt om onze bestaande stakeholders en ons netwerk te informeren en betrokken te houden, maar ook om nieuwe medewerkers te werven. In het kader van werving heeft iedere school beleid geformuleerd om nieuwe medewerkers te enthousiasmeren voor de school en op te nemen in de organisatie.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Iedere school organiseert concrete activiteiten om de betrokkenheid van medewerkers, ouders en leerlingen te vergroten.
2.	De stichting en de scholen organiseren in samenhang de werving, selectie, recruitment en onboarding van nieuwe medewerkers.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Organiseren van een levend digitaal platform en fysieke bijeenkomsten waar medewerkers samenwerken en kennis uitwisselen	gemiddeld
Digitale campagne op social media gericht op het arbeidsmarktprofiel	gemiddeld

7.9 Financiën en beheer

We gaan voor kwalitatief goed onderwijs. Die onderwijskwaliteit wordt 'gemaakt' door alle medewerkers, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid).

Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen.

Om de continuïteit te waarborgen, beschikken we over meerjaren financieel beleid en bespreken we ons financieel beleid hoogfrequent met de interne toezichthouder, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control.

Een punt van aandacht is het aantal leerlingen in onze scholen en gezamenlijk als stichting. We voelen ons samen verantwoordelijk voor de continuïteit van het onderwijs op onze scholen en dragen die verantwoordelijkheid ook met elkaar. Deze collectieve verantwoordelijkheid betekent ook dat alle scholen een eigen verantwoordelijkheid hebben om binnen het financieel beleid het onderwijs in te richten. Dit betekent ondernemend zijn en zichtbaar voor nieuwe leerlingen (pr). Voor Monton betekent dat het vergroten van de impact van gezamenlijke activiteiten voor minimaal 2000 leerlingen.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Alle scholen werken in het kader van het strategisch beleidsplan met een beleidsrijke begroting.
2.	De solvabiliteit 2 bedraagt minimaal 50%; De liquiditeit bedraagt minimaal 1; en het weerstandsvermogen ligt rond de 15%.
3.	We streven naar doelmatige inzet van middelen op het stafbureau voor 2000 leerlingen.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Herontwerp van integrale financiële beleidskader als gevolg van aanpassingen in wet- en regelgeving en het gefragmenteerde financiering van het onderwijs	gemiddeld
Aangaan van bestuurlijke strategische samenwerking in een Montessori Kennis en Expertisecentrum	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
Versterken van het enrollment management van (nieuwe) leerlingen	gemiddeld
Opstellen en bewaken financieel meerjarenplan in relatie tot het schoolplan	gemiddeld

7.10 Gebouwen en huisvesting

De schoolgebouwen en de schoolpleinen vormen het visitekaartje voor de huidige en de potentiële ouders; ze vormen het gezicht naar buiten toe. We onderkennen de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. En de samenhang tussen een geordende omgeving en leerprestaties van de leerlingen.

We willen graag dat onze gebouwen (scholen) en de bijbehorende schoolpleinen modern, veilig en gedeeltelijk (al) duurzaam zijn. Het onderhoud, de inrichting en de uitstraling van een schoolgebouw zouden kwaliteit en professionaliteit moeten uitstralen. Schooldirecteuren hebben hierin een belangrijke taak om met de huisvestingsmedewerker van Monton te inventariseren wat er nodig is om dit te realiseren. Hierin hebben we nog wat achterstand weg te werken uit het verleden.

Vanuit ons montessorionderwijs en het steeds meer werken langs individuele leerlijnen en samenwerken binnen Kosmisch onderwijs aan thema's en projecten of natuurlijk vanuit het kader van passend onderwijs is er in toenemende mate behoefte aan een andersoortige indeling van onze schoolgebouwen. Met alle gemeenten waar scholen van Monton staan, zijn we in gesprek over gebouwen die flexibel te gebruiken zijn en multi-functionele ruimtes hebben.

In het kader van de wens van de meeste scholen om zich door te ontwikkelen naar Montessori Kind Centra, is het ook van belang dat schoolgebouwen ruimtes hebben die voor, onder en na schooltijd kunnen worden gebruikt.

We willen vooral inzetten op het aanpassen van de scholen aan de eisen van de toekomst. Dat is niet eenvoudig, omdat niet alle scholen behoren tot het economisch eigendom van de stichting. We zijn (daarom) in gesprek met de verschillende gemeenten om mee te denken over de eisen die we mogen (moeten) stellen aan een modern schoolgebouw. Dat vraagt naast visie ook om middelen en (dus) om een meerjaren investeringsplan.

Gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen willen we met name inzetten op duurzaamheid. We willen van onze gebouwen duurzame gebouwen maken, gedefinieerd vanuit de begrippen People, Planet en Profit. We streven naar veilige, schone en gezonde gebouwen waar het voor iedereen prettig (samen)werken en leren is. Gebouwen met een prettig binnenklimaat en met flexibele, multi-functionele ruimtes (People). We hebben de ambitie om de gebouwen zorgvuldig in te passen in de omgeving, om verantwoord en duurzaam om te gaan met materialen, om hergebruik te stimuleren en om te zorgen voor een laag en zuinig energie- en watergebruik (Planet). Tenslotte: we streven naar reële en verantwoorde investerings- en exploitatiekosten (zie ons meerjaren onderhoudsplan), naar het benutten van leegstand, naar de clustering van scholen m.b.t. onderhoudskosten en naar het steeds vragen naar concurrerende offertes voor onderhoud e.d. (Profit). Anculus, de organisatie die voor ons de huisvesting en het onderhoud van de gebouwen verzorgt, ondersteunt ons bij deze ontwikkeling.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze scholen zijn gehuisvest in voldoende onderhouden gebouwen (niveau 3).
2.	De scholen hebben een frisse en opgeruimde uitstraling.
3.	Scholen en Opvang (MKC) realiseren integraal effectief ruimtegebruik.
4.	Onze stichting zet in op duurzame gebouwen (circulair, multifunctioneel, en energie neutraal).

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Constant gesprek en lobby naar gemeentes voor het realiseren van de doelstelling	gemiddeld
Aangaan van strategische allianties met opvangorganisaties over het realiseren van mkc's	gemiddeld
Opstellen en uitvoeren van het meerjaren onderhouds- en investeringsplan	gemiddeld

Actiepunt scholen	Prioriteit
Ontwikkelen en implementeren van een Montessori Kindcentrum	gemiddeld
Exploitaties van de ruimte efficiënt inrichten door match leerlingaantal	gemiddeld

7.11 Kwaliteitszorg

Vanuit het bestuur is er een handboek Kwaliteitszorg met daarin alles wat valt binnen de Kwaliteitszorg voor bestuur, maar ook voor de scholen.

Binnen de kwaliteitszorg gaat het om de interne en externe kwaliteitszorg en daar maken we in dit handboek ook een duidelijke onderverdeling tussen. Bij de interne kwaliteitszorg beschrijven we de wijze waarop het kwaliteitszorgstelsel binnen Monton is ingericht en welke randvoorwaarden er zijn gesteld aan de kwaliteitscultuur zowel op stichtings- als op schoolniveau. Daarna volgt een beschrijving hoe de wijze van verantwoording en dialoog is ingericht. De concrete uitwerking van dit handboek is te vinden in het strategisch beleidsplan van de stichting en de schoolplannen van de scholen.

Binnen het systeem van WMK kan gebruik gemaakt worden van kwaliteitskaarten. Kwaliteitskaarten zijn gekoppeld aan een meting, bijvoorbeeld een lesbezoek. Borgingskaarten zijn documenten waarin afspraken gemaakt zijn, gekoppeld aan beleid. In deze kaarten spreken we met de directeuren af welke normen we met elkaar afspreken wat betreft bepaalde onderdelen. Deze normen komen vervolgens terug in de marap (managementrapportage) en monitorgesprekken.

De schoolopbrengsten worden 2x per jaar geanalyseerd en geduid in de schoolrapportage, waarbij de school de resultaten legt naast de vastgestelde schoolnorm. Als school bepalen we onze eigen schoolnorm/ ambitie van de opbrengsten aan het begin van het schooljaar, passend bij de schoolweging en het spreidingsgetal. De school voldoet hiermee aan de basiskwaliteit en stelt doelen voor eigen kwaliteit. Teambreed worden deze opbrengsten besproken en waar nodig worden er aandachtspunten uit geformuleerd, welke dan worden weggezet in het jaarplan.

Binnen de scholen van Monton kijken we niet alleen naar leeropbrengsten. We vinden de sociaal emotionele ontwikkeling en de persoonswording van een kind zeker zo belangrijk. Het gaat immers om het geheel van zijn, weten, doen en samenleven van kinderen.

Leerkrachten zijn zich bewust van hun pedagogische en didactische opdracht en volgen en analyseren leeropbrengsten langs de afgesproken doelen en stellen hun onderwijs tijdig bij op het inzicht dat zij daarbij opdoen. Leerkrachten reflecteren op het eigen functioneren en vinden het vanzelfsprekend zich daarover te verantwoorden. De directeur en de intern begeleider kijken structureel naar de kwaliteit van leerkrachten die via vakinhoudelijke, didactische en pedagogische bekwaamheden een grote invloed hebben op de onderwijskwaliteit van de school. Hiervoor gebruiken de scholen binnen de ParnasSys omgeving mijnschoolteam. Middels kijkwijzers worden observaties vastgelegd welke helpen om de juiste initiatieven te nemen, zodat leerkrachten en team zich ontwikkelen. Dit zijn naast gestandaardiseerde kijkwijzers ook eigen kijkwijzers.

Op de scholen zijn er 3x per jaar marap-besprekingen en 2x per jaar een kwaliteitsgesprek. In de marap-besprekingen worden onder andere de afspraken nagelopen, de resultaten besproken en overige zaken zoals de financiële situatie en de teamschouw. Daarnaast heeft iedere school, gekoppeld aan het intern toezicht, een verbeter- of verdiepingsopdracht. Deze wordt regelmatig besproken met de kwaliteitsmedewerker. De scholen binnen intensief en basis hebben een maandelijks monitorgesprek (volgens een vast format) en de verdiepte scholen worden hier op afspraak op bevroegd.

In het Handboek worden activiteiten vastgesteld voor de komende jaren waarin we onze Kwaliteitscyclus volgen. Daaruit volgt een Kwaliteitskalender op schoolniveau die we als school volgen en regelmatig bespreken met het bestuur. Denk hierbij aan acties als het opstellen van schoolnormen voor de M-, E- en Eindtoets/doorstroomtoets, opstellen van het professioneel statuut, metingen basis- en stelselkwaliteit en het opstellen van rapportages.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Alle scholen beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg.
2.	Alle scholen werken vanuit een schoolplan met een jaarplan en een jaarverslag.
3.	Iedere school laat 1 x per 3 jaar een interne audit uitvoeren.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Bestuur monitoort of de scholen een goed werken systeem voor kwaliteitszorg hebben	gemiddeld

7.12 Stelselkwaliteit

Het toezicht van de Inspectie van het Onderwijs richt zich ook op de context waarbinnen ons bestuur en onze scholen hun werk doen. Daartoe hanteert de inspectie een raamwerk dat is opgebouwd aan de hand van de drie kernfuncties van het onderwijs: kwalificatie, socialisatie (inclusief persoonsvorming) en allocatie. Wij willen dat onze leerlingen kennis en vaardigheden opdoen (kwalificatie) die bij hun mogelijkheden en talenten passen (allocatie), zodat ze kunnen bijdragen aan de samenleving en de arbeidsmarkt (socialisatie). Om dit te realiseren is het van belang dat we op de scholen goed onderwijs geven, onderwijs waarin alle leerlingen zich maximaal kunnen ontwikkelen en waarin alle leerlingen gelijke kansen hebben.

Om vast te kunnen stellen of we de drie kernfuncties succesvol (en in samenhang) waarmaken, meten we het raamwerk met de drie kernfuncties en de voorwaarden die nodig zijn voor de realisatie daarvan één keer per vier jaar. Naast de drie kernfuncties meten we tegelijkertijd de voorwaarden die cruciaal zijn voor de realisatie van de drie kernfuncties. Immers, we willen graag dat het onderwijs zodanig toegerust en georganiseerd is dat het voor continuïteit kan zorgen en kan bijdragen aan de drie kernfuncties. We doorlopen daarbij de cyclus voor kwaliteitszorg: meten, analyseren, actiepunten vaststellen en verbeteren (of borgen). De uitkomsten laten zien of ons bestuur en onze scholen goed functioneren in relatie tot de geformuleerde stelselkwaliteit (zie het Onderzoekskader 2023).

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze stichting heeft zicht op de realisatie van de stelselkwaliteit door de scholen.
2.	Iedere school meet één keer per vier jaar het raamwerk voor stelselkwaliteit.
3.	Het bestuur bespreekt de uitkomsten van de metingen en stelt actiepunten en verbeterpunten vast.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur bespreekt de uitkomsten van de metingen en de actiepunten met de scholen	gemiddeld

7.13 Samenwerken met de ouders en de omgeving

We vinden de betrokkenheid van de ouders/verzorgers bij onze scholen van groot belang. Ouders zien we als educatieve partners; hun inbreng voor de ontwikkeling van hun eigen kind is voor de scholen onontbeerlijk. Onze scholen beseffen dat samenwerking tussen school, ouders en partners van het grootste belang is om kinderen maximaal te ondersteunen bij het leer- en ontwikkelproces. De school en de ouders zien we als gelijkwaardige partners in de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van het kind. Wel onderstrepen we dat beide partners een eigen, specifieke verantwoordelijkheid, hebben, vanuit de erkenning van elkaars professionaliteit en deskundigheid. Naast ouders zien we ook de voorschoolse educatie, het voortgezet onderwijs, de jeugdzorg, samenwerkingsverbanden etc. als samenwerkingspartners. Van belang vinden we een doorgaande ontwikkelingslijn: van voorschool naar (uiteindelijk) maatschappij. Samen met anderen willen we daaraan een bijdrage leveren.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Iedere school beschikt over een visie op het samenwerken met ketenpartners.
2.	De scholen betrekken de ouders bij de schoolontwikkeling.
3.	De leraren en de ouders zijn gericht op samenwerking voor de ontwikkeling van de leerlingen.

7.14 Privacy

Privacy is een grondrecht dat in Nederland is uitgewerkt in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) per 25 mei 2018. Omdat leerlinggegevens ook persoonsgegevens zijn, is de AVG voor onze Stichting en onze scholen van belang. Leerlinggegevens bevatten vaak gevoelige informatie en deze bijzondere persoonsgegevens mogen alleen worden vastgelegd als dat echt noodzakelijk is voor de begeleiding van de leerlingen of om bijzondere voorzieningen te kunnen treffen (bijvoorbeeld voor leerlingen met allergieën of diabetes).

De AVG onderscheidt een aantal rollen: de betrokkene (de leerling), de verwerker (de aanbieder van leer-middelen) en de verantwoordelijke (het bevoegd gezag). Uitgangspunt van de AVG is dat het bevoegd gezag eindverantwoordelijk is voor de privacy van leerlingen en medewerkers. De verantwoordelijke is verplicht om volgens de wet te handelen en daarbij behoorlijk en zorgvuldig te werk te gaan. Die verantwoordelijkheid houdt ook in dat we, als bevoegd gezag, ouders en leerlingen volledig moeten informeren over het gebruik van persoonsgegevens én hoe ouders gebruik kunnen maken van hun rechten.

Als bevoegd gezag zijn we helder en transparant naar ouders over het gebruik van leerlinggegevens, over de afspraken die we maken met de leveranciers van leermiddelen, over de rechten die ouders hebben en de rol van de (G)MR daarbij. De huidige ontwikkelingen vragen van ons (en van de scholen) dat we de ouders optimaal informeren over het gebruik van foto's en video's en het gebruik van websites van scholen, het internet en sociale media. De Stichting heeft een privacyreglement, waarin staat hoe de scholen van de stichting omgaan met de persoonsgegevens van leerlingen en medewerkers. En hoelang de gegevens worden bewaard.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze stichting voldoet aan de criteria van de AVG en het normenkader digitaal veilig onderwijs.

Actiepunt bestuur	Prioriteit
Onze stichting voert jaarlijks een GEB uit	gemiddeld

8 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Maatschappelijk verantwoordelijk zijn: wij willen een schoolorganisatie zijn en onderwijs bieden dat gericht is op een duurzame toekomst. Duurzaamheid komt integraal terug in ons leerplan en in de inrichting van onze scholen en leeromgeving.	hoog
	Maatschappelijk verantwoordelijk zijn: wij hebben wereldgericht onderwijs waarin ruime aandacht is voor brede vorming zodat leerling uiting kunnen geven aan wereldburgerschap en inclusiviteit.	hoog
	Eigen regie over leren en leven: wij zijn trots op onze collega's en willen medewerkers uitdagen en ondersteunen tot groei in hun loopbaan, vanuit het perspectief van persoonlijke ontwikkeling en vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs op alle scholen. Voor medewerkers is werken bij Monton een afwisselende reis waar je zelf aan het stuur kan zitten.	hoog
	Eigen regie over leren en leven: leerlingen werken vanuit hun passie om te leren en met kennis van hun eigen talenten. Het onderwijs is zo ingericht dat kinderen vanuit hun eigen kracht hun ambities kunnen waarmaken.	hoog
	Samen gaan voor goed montessorionderwijs: scholen borgen de basiskwaliteit en bovengemiddelde opbrengsten door een evidence based Monton aanpak van het onderwijsleerproces.	hoog
	Samen gaan voor goed montessorionderwijs: Monton is trekker van een Kennis- en Innovatiecentrum voor goed Montessorionderwijs waarin verschillende scholen en partners participeren.	hoog
Onderwijs	Bestuur monitort of alle scholen hun jaarplannen op orde hebben en/of hun normen gesteld zijn passend bij hun populatie.	gemiddeld
	Het bestuur organiseert een functionerend Montessori Expertisen Centrum.	gemiddeld
	Het bestuur ontwikkelt en stelt vast een Monton-werkwijze van het voldoen aan basiskwaliteit OP voor scholen.	hoog
Gelijke kansen geven	Gelijke kansen is opgenomen in het kwaliteitszorgsysteem/marap-systematiek	gemiddeld
Burgerschap	Bestuur organiseert dat alle scholen jaarlijks een meting voor Burgerschap kunnen uitvoeren	gemiddeld
Digitale technologie	Ontwikkelen en implementeren (pva) van een Monton Leerlijn Digitale Geletterdheid	gemiddeld
	Ontwikkelen van scenario's voor digitalisering van het onderwijsleerproces	gemiddeld
Medewerkers	We voeren strategisch HR beleid gericht op de ondersteuning van de employer journey	gemiddeld
	We organiseren samen de werving en recruitment van nieuwe leerkrachten en de gezamenlijke scholing en begeleiding in een eigen Leerplein	hoog
	We organiseren de participatie in Opleidingscholen en Regionale samenwerkingsverbanden (RAP's) voor Montonscholen en aangesloten strategische partnerscholen/-besturen	gemiddeld
Binden en boeien	Organiseren van een levend digitaal platform en fysieke bijeenkomsten waar medewerkers samenwerken en kennis uitwisselen	gemiddeld

	Digitale campagne op social media gericht op het arbeidsmarktprofiel	gemiddeld
Financiën en beheer	Herontwerp van integrale financiële beleidskader als gevolg van aanpassingen in wet- en regelgeving en het gefragmenteerde financiering van het onderwijs	gemiddeld
	Aangaan van bestuurlijke strategische samenwerking in een Montessori Kennis en Expertisecentrum	gemiddeld
Gebouwen en huisvesting	Constant gesprek en lobby naar gemeentes voor het realiseren van de doelstelling	gemiddeld
	Aangaan van strategische allianties met opvangorganisaties over het realiseren van mkc's	gemiddeld
	Opstellen en uitvoeren van het meerjaren onderhouds- en investeringsplan	gemiddeld
Kwaliteitszorg	Bestuur monitoort of de scholen een goed werken systeem voor kwaliteitszorg hebben	gemiddeld
Stelselkwaliteit	Het bestuur bespreekt de uitkomsten van de metingen en de actiepunten met de scholen	gemiddeld
Privacy	Onze stichting voert jaarlijks een GEB uit	gemiddeld