



Montessori Vereniging Haarlemmermeer

Bestuursverslag MVH 2025
Inclusief verslag intern toezicht



Inhoud

0. Voorwoord	5
1. De schoolorganisatie	7
1.1 Profiel	7
1.1.1 Missie, visie en kernactiviteiten	7
1.1.2 Strategisch beleidsplan	8
1.1.3 Toegankelijkheid & toelating	8
1.2 Organisatie	8
1.2.1 Contactgegevens	8
1.2.2 Bestuur	9
1.2.3 Scholen	9
1.2.4 Juridische structuur	10
1.2.5 Organisatiestructuur	10
1.2.6 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap	11
1.2.7 Horizontale dialoog en verbonden partijen	11
1.2.8 Governance	13
1.2.9 Functiescheiding	13
1.2.10 Governancecode Funderend Onderwijs	13
2. Verantwoording van het beleid	15
2.1 Onderwijs & Kwaliteit	15
2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg	15
2.1.2 Doelen en resultaten	17
2.1.3 Overige ontwikkelingen	18
2.1.4 Toekomstige ontwikkelingen	19
2.1.5 Onderwijsresultaten	19
2.1.6 Onderwijs aan nieuwkomers en internationalisering	20
2.1.7 Onderzoek	20
2.1.8 Klachten(procedure)	20
2.1.9 Inspectie van het Onderwijs	20
2.1.10 Visitatie	20
2.1.11 Sociale veiligheid en gelijke behandeling	20
2.2 Personeel & Professionalisering	21
2.2.1 Doelen en resultaten	21

2.2.2 Toekomstige ontwikkelingen	21
2.2.3 Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis	22
2.2.4 Uitkeringen na ontslag	23
2.2.5 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders	23
2.2.6 Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid	23
2.2.7 Banenafpraak	24
2.2.8 Werkdrukmiddelen	24
2.3 Huisvesting & Facilitaire zaken	26
2.3.1 Doelen en resultaten	26
2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen	26
2.3.3 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen	27
2.4 Financieel beleid	28
2.4.1 Doelen en resultaten	28
2.4.2 Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting	28
2.4.3 Toekomstige ontwikkelingen	28
2.4.4 Investeringsbeleid	29
2.4.5 Treasury	29
2.4.6 Planning- en controlcyclus	29
2.5 Continuïteitsparagraaf	30
2.5.1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)	30
2.5.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)	31
2.5.3 Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)	33
3 Verantwoording van de financiën	34
3.1 Ontwikkelingen in meerjarig perspectief	34
3.1.1 Leerlingen (teldatum 1 februari)	34
3.1.2 FTE (peildatum 31 december)	34
3.2 Staat van baten en lasten en balans	35
3.2.1 Staat van baten en lasten	35
3.2.2 Toelichting stand van baten en lasten	35
3.2.3 Toekomstige ontwikkelingen	36
3.2.4 Balans in meerjarig perspectief	38
3.2.5 Toelichting op de balans in meerjarig perspectief	38
3.2.6 Toekomstige ontwikkelingen	39
3.3 Financiële positie	40

3.3.1 Kengetallen	40
3.3.2 Toelichting op de financiële positie	40
3.4 Ondertekening uitvoerend bestuur	42
4 Verslag intern toezicht	43
4.1 Samenstelling intern toezicht	43
4.2 Hoe het toezicht is vormgegeven	44
4.3 Toelichting op gegeven adviezen	47
4.4 Ondertekening door de toezichthouders	47

0. Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag over 2025 van de Montessori Vereniging Haarlemmermeer (MVH). Dit verslag biedt ons de gelegenheid om terug te blikken op een jaar waarin onze passie voor onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen centraal stonden.

Ook in 2025 is er op onze scholen met veel inzet en energie gewerkt aan de ontwikkeling van onze kinderen. Het is inspirerend om te zien hoe onze zeven beloften — van nieuwsgierig blijven tot het samen doen — dagelijks vorm krijgen in de klassen van onze twee scholen in Hoofddorp. Op beide scholen was er in 2025, door de subsidie basisvaardigheden, versterkte aandacht voor het kritisch analyseren van onze resultaten en manier van werken rondom de basisvaardigheden taal, rekenen, burgerschap en technologie. Een ontwikkeling die de komende jaren ook nog op onze agenda zal blijven staan.

Ook de stappen die we hebben gezet op het gebied van inclusief onderwijs, zoals de pilot met co-teaching op de 1e Montessorischool, vervullen ons met trots; het laat zien dat we er echt voor alle kinderen willen zijn.

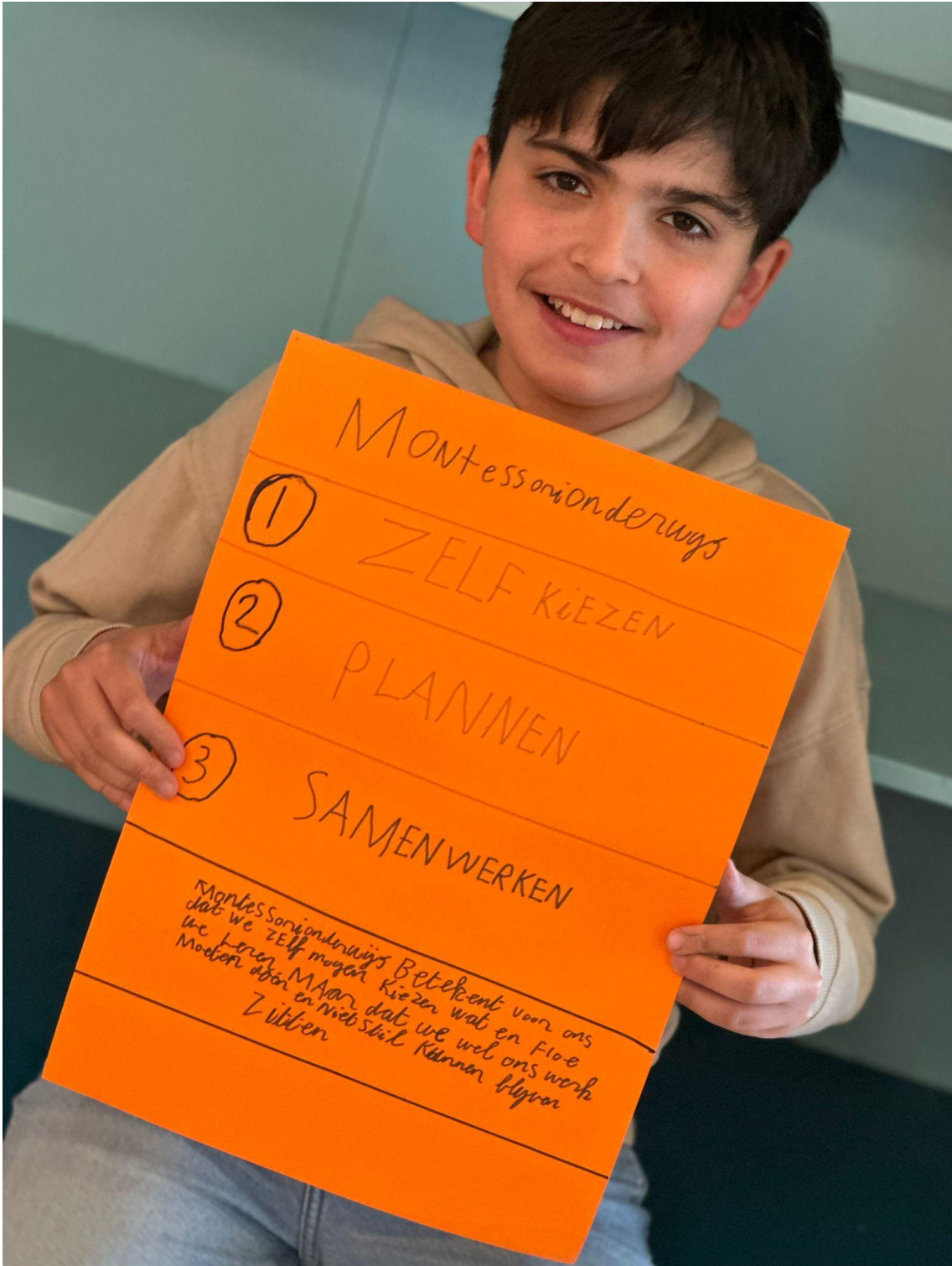
Tegelijkertijd kijken we met een realistische blik naar de toekomst. De wereld om ons heen verandert en dat brengt uitdagende vraagstukken met zich mee. Zo dwingt het landelijke lerarentekort ons om kritisch te blijven kijken naar hoe we ons onderwijs slim en duurzaam kunnen organiseren. Daarnaast voeren we een fundamentele dialoog over onze eigen bestuursstructuur om te borgen dat onze wijze van besturen, beheersen en toezichhouden ook in de toekomst naadloos aansluit bij de waarden van onze vereniging.

Dit verslag is een uitnodiging aan u — ouders, medewerkers en partners — om met ons in gesprek te blijven over de ontwikkeling van de MVH. Samen bouwen we aan een omgeving waarin elk kind kan ontdekken wie het is en wat het kan.

Wij wensen u veel plezier bij het lezen van dit verslag.

Namens het bestuur van de Montessori Vereniging Haarlemmermeer,

Egbert de Jong
(bestuurder MVH)



Leerlingenraad "montessorischool Floriande"

Montessorionderwijs betekent voor ons dat we zelf mogen kiezen wat en hoe we leren, maar dat we wel ons werk moeten doen en niet stil kunnen blijven zitten.

1. De schoolorganisatie

De kernactiviteit van de Montessori Vereniging Haarlemmermeer (MVH) is het verzorgen van basisonderwijs gebaseerd op de pedagogiek van dr. Maria Montessori (1870 – 1952). In de door ons geformuleerde “missie en visie” (1.1.1) hebben we dit verder uitgewerkt. Onder de MVH vallen twee basisscholen in Hoofddorp.

1.1 PROFIEL

1.1.1 Missie, visie en kernactiviteiten

Missie:

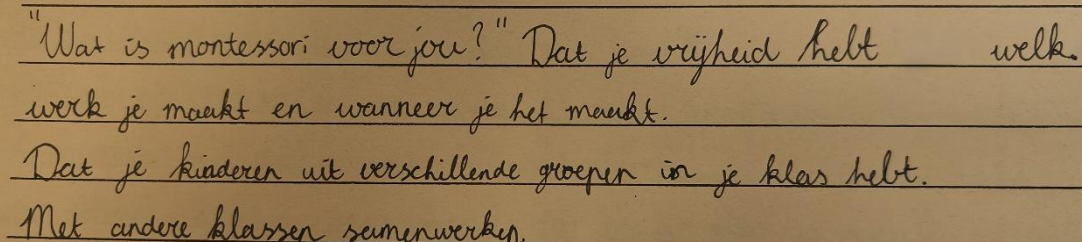
De MVH geeft, met de inzet die hoort bij een passie voor onderwijs, invulling aan het leren van de kinderen op de scholen. Bij dat leren zoeken we de inspiratie bij kinderen, bij onszelf en in de omgeving. We hebben als doel dat kinderen leren wat ze in hun basisschoolperiode behoren te leren en dat met zoveel mogelijk leerplezier.

Visie:

De montessori-visie op onderwijs is nog steeds actueel. Ongeacht de vele veranderingen in het onderwijs. Met onze visie op onderwijs richten we ons op de ontwikkeling van kinderen. Ons doel is dat kinderen:

- Nieuwsgierig blijven
- Het samen doen
- Weten waar ze goed in zijn
- Kunnen bewijzen wat ze kunnen
- Weten wat ze willen
- Oplossingen zoeken
- Ertoe doen

Deze zeven beloften zijn verweven in de manier waarop we ons onderwijs vormgeven.



“Wat is montessori voor jou?” Dat je vrijheid hebt welke
werk je maakt en wanneer je het maakt.
Dat je kinderen uit verschillende groepen in je klas hebt.
Met andere klassen samenwerken.

Leerlingenraad “1e montessorischool”

Kernactiviteiten:

Het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs, gebaseerd op de grondbeginselen van Dr M. Montessori.

1.1.2 Strategisch beleidsplan

In 2023 hebben we de koers voor de MVH vastgesteld. Deze koers geeft richting aan de ontwikkelingen van de vereniging en beide scholen.

Onze koers heeft als ondertitel: “Uitdagen, inspireren en meedoen”. Goed onderwijs daagt uit, inspireert en doen we met elkaar.

Onze koers rust op een krachtige montessoribasis, waarbij kinderen door betekenisvol onderwijs groeien naar zelfstandigheid. In een uitdagende omgeving met heterogene groepen staat de persoonlijke ontwikkeling van ieder kind altijd centraal. Samen met montessoriaans geschoolde professionals en betrokken ouders vormen we zo een stevig fundament voor de toekomst.

Vanuit deze basis geven we vorm aan ons onderwijs.

Zo zien wij goed onderwijs als:

1. Vormend voor leerlingen
2. Gericht werkend aan de basisvaardigheden die een school moet bieden
3. Uitgaande van onderwijs midden in de samenleving

De koers is op onze website te lezen: <https://www.montessori-haarlemmermeer.nl/Bestuur/Koers>

1.1.3 Toegankelijkheid & toelating

Onze scholen zijn voor iedereen toegankelijk, ongeacht levensbeschouwelijke overtuiging of culturele achtergrond. Onze scholen houden rekening met de diverse bevolking van de Haarlemmermeer. We zien dit ook weerspiegeld in de gezinnen die hun kinderen naar onze scholen brengen.

De mogelijkheden en grenzen van ons onderwijs zijn kernachtig beschreven in onze schoolplannen. Aanmelding op een school verloopt via de directeur van de school. Als een onderwijsvraag van een leerling niet past op onze scholen, begeleiden we de ouders, via het centraal coördinatiepunt van passend-onderwijs, naar een beter passende school in onze samenwerkingsregio.

1.2 ORGANISATIE

1.2.1 Contactgegevens

Montessori Vereniging Haarlemmermeer (MVH)

Bestuursnummer: 79106

KVK-nummer: 40594077

Adres: Kaj Munkweg 45, 2131 RV Hoofddorp

Telefoonnummer: 023-5611500

Website: <https://www.montessori-haarlemmermeer.nl>

1.2.2 Bestuur

Intern Toezichhoudend:

Naam	Functie	Betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied
Mevr. L. Peperkoorn	Voorzitter	Onbetaald	
Dhr. J. de Waal	Penningmeester, tot 16 juni 2025	Onbetaald	
Mevr. M. Stuij	Algemeen bestuurslid, tot 25 september 2025	Onbetaald	Onderwijskwaliteit
Mevr. D. Tempelman	Algemeen bestuurslid	Onbetaald	Onderwijshuisvesting
Mevr. S. Peperkoorn	Secretaris	Onbetaald	Technologie
Dhr. F. Kraneveld	Algemeen bestuurslid, vanaf 25 september 2025	Onbetaald	Governance
Dhr. F. el Habti	Penningmeester, vanaf 25 september 2025	Onbetaald	Risicobeheersing
Mevr. V. ò Connor	Algemeen bestuurslid, vanaf 25 september 2025	Onbetaald	HR

Uitvoerend:

Naam	Functie	Betaald/ onbetaald	Aandachtsgebied
Dhr. E. de Jong	Bestuurder	Betaald	

Nevenfuncties:

Bestuurslid Nederlandse Montessori Vereniging (bezoldigd onkostenvergoeding)

Verhouding man/vrouw:

Het uitvoerend deel van het bestuur is 100% mannelijk.

Het niet uitvoerend deel met een toezichhoudende taak heeft de verhouding 33% mannelijk, 66% vrouwelijk. We streven naar een evenwichtige man/ vrouw verdeling in het intern toezicht.

1.2.3 Scholen

Schoolnaam	Instellingscode	Website
1e Montessorischool	07AM	https://www.mvh-hoofddorp.nl
Montessorischool Floriande	23RF	https://www.mvh-floriande.nl/

Meer informatie over de resultaten van onze scholen staat op [scholenopdekaart.nl](https://www.mvh.nl/scholenopdekaart).

1^e montessorischool:

<https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/hoofddorp/12160/eerste-montessorischool/>

Montessorischool Floriande:

<https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/hoofddorp/8428/montessorischool-floriande/>

1.2.4 Juridische structuur

De MVH is statutair een vereniging.

1.2.5 Organisatiestructuur

De algemene ledenvergadering

De algemene ledenvergadering (ALV) is het hoogste orgaan van de vereniging. Jaarlijks houden we minimaal één ledenvergadering. Leden van de MVH zijn de ouder(s) / verzorgers met kind(eren) op één van onze scholen. Tijdens de ledenvergadering legt het bestuur verantwoording af voor het door haar gevoerde beleid (jaarrekening, bestuursverslag). Ook vinden er verkiezingen van nieuwe bestuursleden plaats. In 2025 zijn er twee algemene ledenvergaderingen gehouden op 16 juni en op 25 september.

Het bestuur

Het bestuur vormt het bevoegd gezag. Het MVH-bestuur bestaat uit een niet-uitvoerend deel en een uitvoerend deel. De algemeen directeur, tevens bestuurslid, vormt het uitvoerend deel.

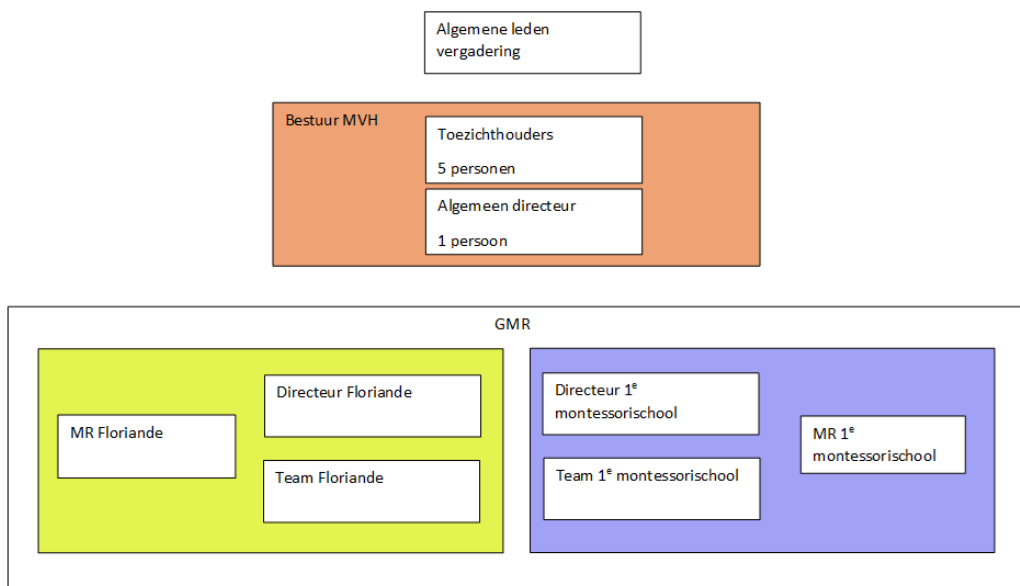
De overige leden van het niet-uitvoerende bestuur zijn toezichthouders. Het gehele MVH-bestuur handelt naar de richtlijnen die door de PO-raad zijn opgesteld in de “Code goed bestuur in het primair onderwijs” en naar de code “goed toezicht”. Vanaf juni 2025 zijn deze vervangen voor de Governancecode Funderend Onderwijs. In de statuten wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen het uitvoerend deel van het bestuur en het niet-uitvoerende deel.

Het toezichthoudende deel van het bestuur bestaat uit ouders met kind(eren) op één van de scholen. Deze ouders zijn vrijwilligers en worden voorgedragen en benoemd op de algemene ledenvergadering.

De MVH treedt op als werkgever van alle personeelsleden. Het bestuur vergadert in beginsel achtmaal per jaar. Het toezichthoudend bestuur acteert als een bestuur op afstand. De uitvoering van het bestuursbeleid is in handen van de algemeen directeur/ uitvoerend bestuurder.

Directie en managementteam

Het directie- en managementteam bestaat uit de algemeen directeur/bestuurder van de MVH en de twee directeuren die leidinggeven aan de twee scholen binnen de vereniging.



1.2.6 De (gemeenschappelijke) medezeggenschap

Iedere school heeft een Medezeggenschapsraad (MR) die bestaat uit leerkrachten en ouders. Binnen de MR worden schoolonderwerpen besproken. Tevens is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) voor inspraak op onderwerpen die de gehele vereniging aangaan. In de reglementen van deze gremia staat op welke manier zij samenwerken met het bestuur van de vereniging waarmee ze stuk voor stuk bijdragen aan goed onderwijs voor onze kinderen. Ieder jaar zijn er twee gezamenlijke overleggen met de MR, GMR en het bestuur. Op deze overleggen bespreken we ontwikkelingen op de scholen, de begroting en het bestuursformatieplan. De raad is hiermee een belangrijke gesprekspartner voor het bestuur. De concrete betrokkenheid van de (G)MR bij de financiële beheersing en de koersbepaling van de stichting wordt nader toegelicht in de paragrafen over de begrotingscyclus (hoofdstuk 3.3.2) en de verslaglegging van de toezichthouders (hoofdstuk 4.2)

1.2.7 Horizontale dialoog en verbonden partijen

De vereniging heeft interne en externe relaties waarmee we regelmatig contact onderhouden. Interne relaties zijn direct bij een school of binnen de vereniging betrokken. Daarnaast hebben we relaties met verschillende externe organisaties. Zij hebben in meer of mindere mate indirect betrokkenheid op de uitvoering van het onderwijs op onze scholen.

Intern:

Vanzelfsprekend is er dagelijks contact met de kinderen op onze scholen en zeer regelmatig met hun ouders. De verschillende gremia zoals beschreven in hoofdstuk 1.2.5 en 1.2,6 zijn ook op regelmatige basis betrokken bij het onderwijs op onze scholen. Op beide scholen is een leerlingenraad actief. Deze leerlingenraden denken mee over ontwikkelingen in de school en onderwerpen die bij de leerlingen van de scholen spelen. Beide raden hebben ook aan dit jaarverslag hun input geleverd bij verschillende onderwerpen.

"Waarom is het leerlingenraad belangrijk voor jullie?"

Wij willen dat er verschillende leuke dingen of activiteiten worden opgericht in deze school. Wij vinden het belangrijk om goede ideeën te maken en om te bespreken.

Leerlingenraad 1^e montessorischool

Daarnaast werkt Montessorischool Floriande samen met stichting Koos <https://www.stichting-koos.nl/>. Dit is een zorginstelling die kinderen met een ontwikkelingsachterstand intensief begeleidt. Waar mogelijk werken de kinderen van Stichting Koos en de kinderen van de school samen.

Extern:

De MVH heeft regelmatig contact met:

- **De gemeente Haarlemmermeer;** over de aan onderwijs gerelateerde onderwerpen. Hierbij is de gezamenlijk opgestelde Lokale Educatieve Agenda leidend. Rondom huisvestingszaken hebben we tevens veelvuldig overleg over het Integraal Huisvestingsplan. De MVH heeft belang bij een goede samenwerking. Samen werken we aan gemeentelijke ontwikkelingen, leerling prognoses, goede huisvesting en kansengelijkheid in de Haarlemmermeer.
- **Andere schoolbesturen in de Haarlemmermeer;** over zowel een gezamenlijke strategische richting als over diverse lopende zaken, zoals onderwijs voor nieuwkomers of de ontwikkelingen rondom meer- en hoogbegaafdheid. De MVH heeft belang bij een goede samenwerking om zo op landelijke ontwikkelingen te kunnen reageren en te zorgen dat we in gezamenlijkheid werken aan goed onderwijs in de Haarlemmermeer.
- **Het samenwerkingsverband passend onderwijs Haarlemmermeer;** om te zorgen dat alle kinderen in de regio Haarlemmermeer een passende onderwijsplek krijgen en houden. De MVH heeft belang bij deze samenwerking om te zorgen voor het wettelijk aanbod voor passend onderwijs in de regio. Zie: www.samenwerkingsverbandenopdekaart.nl
- **De Nederlandse Montessori Vereniging;** voor afstemming met de andere montessorinstellingen en kwaliteitswaarborg door vierjaarlijkse visitaties over de invulling van het montessorionderwijs. De MVH heeft belang bij deze samenwerking om zo in Nederland te blijven werken aan de vernieuwing van ons onderwijsconcept.
- **De onderwijsinspectie;** als orgaan betrokken bij de waarborg van de kwaliteit van het onderwijs in Nederland. De MVH heeft belang bij deze samenwerking aangezien de onderwijsinspectie een belangrijke toezichthouder is op de kwaliteit van ons onderwijs.

1.2.8 Governance

De governance structuur bleef in 2025 ongewijzigd ten opzichte van het voorgaande jaar. Wel leidde de ALV van juni 2025, mede naar aanleiding van adviezen van de notaris, tot een fundamentele discussie over de statuten. Centraal hierbij staat de vraag of de huidige one-tier structuur voldoende aansluit bij de vereniging. In onze huidige one-tier structuur vormen het uitvoerend en het niet uitvoerende bestuurder met een toezichthoudende taak gezamenlijk het bestuur. Door mogelijk over te stappen naar een two-tier structuur, zou de functionele scheiding tussen bestuur en toezicht helderder kunnen worden. We hebben ons in deze discussie laten begeleiden door een externe deskundige. Deze dialoog wordt in 2026 voortgezet. De herbezinning op onze bestuursstructuur is mede ingegeven door de nieuwe Governancecode Funderend Onderwijs. De reflectie van de toezichthouders op dit proces en de rol van de statuten hierin is nader uitgewerkt in het Verslag Intern Toezicht (hoofdstuk 4.2).

1.2.9 Functiescheiding

Door de scheiding binnen het bestuur tussen een niet-uitvoerend en toezichthoudend deel en een uitvoerend deel valt de functiescheiding het beste te vatten in een functionele scheiding (het one-tier model) zoals beschreven in 'de code goed bestuur' en de Governancecode Funderend Onderwijs.

Zoals hierboven beschreven is hierover in 2025 een gesprek op gang gekomen, of deze structuur nog passend is voor de MVH. Deze discussie is niet afgerond.

1.2.10 Governancecode Funderend Onderwijs

In 2025 is de governancecode funderend onderwijs vastgesteld. De afgelopen jaren gebruikte de MVH de codes goed toezicht en goed bestuur. Deze nieuwe code, verbindt de beide oude codes en maken meer de relatie duidelijk tussen de beide voorgaande codes. De MVH heeft de governancecode funderend onderwijs dan ook als leidraad genomen om ons toezicht en bestuurlijk handelen op te richten.

Deze code biedt vijf fundamentele principes die de basis vormen voor goed bestuur en effectief toezicht binnen onze organisatie:

- **Verantwoordelijkheid:** Het overkoepelende principe waarbij bestuur en toezicht gezamenlijk zorg dragen voor een optimale onderwijsomgeving en duurzame maatschappelijke waarde creatie voor onze leerlingen.
- **Verbinding:** Het actief opzoeken van de dialoog met de eigen organisatie, ouders en externe partners om te komen tot een breed gedragen visie en zorgvuldige besluitvorming.
- **Lerend vermogen:** Het voortdurend streven naar een hoge professionele standaard door middel van kritische zelfreflectie en het vertalen van maatschappelijke en wetenschappelijke ontwikkelingen naar onze onderwijspraktijk.
- **Integriteit:** Een onmisbare kernwaarde waarbij eerlijkheid, zorgvuldigheid met publieke middelen en het vermijden van (de schijn van) belangenverstrengeling centraal staan.
- **Openheid:** Het transparant en toegankelijk verantwoorden van onze prestaties en keuzes, waardoor het maatschappelijk vertrouwen in onze vereniging wordt geborgd.

We hebben onder andere in de structuur discussie deze code meegenomen. Tevens hebben we de code gebruikt voor onze interne evaluatie.

Een nieuwe code heeft de tijd nodig om eigen te worden in de organisatie. Zo is er in de nieuwe code nadrukkelijker aandacht voor “peer – review ”en de schijn van belangenverstrengeling. Ook de maatschappelijke opdracht heeft een prominentere plaats gekregen in de nieuwe code. Dit zijn dan ook onderwerpen waarin de MVH zich verder wil ontwikkelen.

2. Verantwoording van het beleid

2.1 ONDERWIJS & KWALITEIT

2.1.1 Onderwijskwaliteit en kwaliteitszorg

Dit verslagjaar is het kwaliteitsbeleid geactualiseerd om nog beter aan te sluiten bij de maatschappelijke opdrachten rondom basisvaardigheden en de doorontwikkeling van onze montessori-visie. Dit vernieuwde beleid vormt de basis voor onze integrale kwaliteitszorg en de gesprekken die we voeren op alle niveaus binnen de organisatie.

Voor de MVH is onderwijskwaliteit onlosmakelijk verbonden met onze montessori-identiteit. Wij definiëren kwaliteit als de mate waarin wij erin slagen om een uitdagende, voorbereide omgeving te creëren waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen op zowel cognitief als sociaal-emotioneel vlak. Kwaliteit betekent voor ons 'brede ontwikkeling': het behalen van sterke resultaten op basisvaardigheden (zoals taal en rekenen) in combinatie met het ontwikkelen van zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en maatschappelijke betrokkenheid. Kwaliteit is bij ons niet alleen een cijfer, maar een continu proces van groei en reflectie.

In lijn met het herziene beleid hanteert het bestuur een cyclische systematiek (Plan-Do-Check-Act) om de vinger aan de pols te houden. Dit gebeurt via:

- **Kwaliteitsgesprekken:** Periodieke gesprekken tussen het bestuur en de directeuren op basis van de vier vernieuwde pijlers: Richtinggevende visie, Kwaliteitsgegevens, Teamsamenstelling en Groei.
- **Data-analyse:** Monitoring van de tussentijdse LVS-resultaten, de scores op de doorstroomtoets en de uitstroom naar het voortgezet onderwijs.
- **Tevredenheidspelingen:** Regelmatige monitoring van de ervaringen van leerlingen, ouders en medewerkers.
- **Externe visitaties en audits:** Reflectie door derden op het onderwijskundig handelen om blinde vlekken te voorkomen.

Wij werken aan kwaliteit door te investeren in een sterke professionele cultuur. Dit houdt in dat we 'evidence-informed' werken: we maken gebruik van bewezen effectieve methodieken en wetenschappelijke inzichten, passend binnen de montessori-pedagogiek. Het bestuur faciliteert gezamenlijke studiedagen, stimuleert intervisie tussen scholen en stelt middelen beschikbaar voor de professionalisering van leraren en directeuren.

Verantwoording vindt plaats op verschillende niveaus:

- **Toezichthoudend bestuur:** Aan de hand van de kwaliteitskalender wordt periodiek de onderwijskwaliteit op onderdelen met de toezichthouders gedeeld en voorzien van een kritische reflectie. Onderdelen zijn, veiligheid, financiën, onderwijs resultaten en eindopbrengsten.
- **Intern:** Via dit jaarverslag en de gestructureerde gesprekkencyclus met de directeuren.
- **Richting de ouders:** Via de schoolgidsen en de medezeggenschapsraden (MR/GMR).

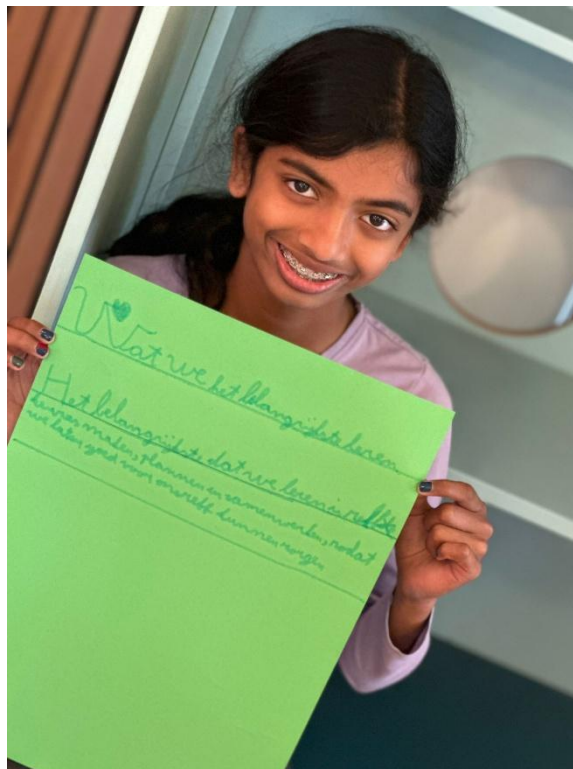
- **Extern:** Aan de Inspectie van het Onderwijs en via publicatie op platformen zoals 'Scholen op de Kaart'.

De MVH streeft naar duurzame verbetering van de basisvaardigheden. Het herziene beleid van 2025 legt hier extra accent op door:

1. **Analytisch vermogen:** Scholen analyseren diepgaand hun LVS-gegevens om vroegtijdig hiaten in het leerproces van taal en rekenen te signaleren en gericht te interveniëren.
2. **Kwaliteitsborging in de klas:** Het toepassen van effectieve instructiestrategieën binnen de montessori-context, waarbij we de verbinding zoeken tussen de vrije werkkeuze en de noodzakelijke oefentijd voor basisvaardigheden.
3. **Professionalisering:** Inzet op specialistische kennis (zoals taal- en rekencoördinatoren) die teams ondersteunen bij het borgen van een hoogwaardig aanbod.

Het bestuur bereidt de organisatie proactief voor op de komende curriculumherzieningen (Actualisatie Kerndoelen).

- Bewustwording en Oriëntatie: Tijdens management overleggen en studiedagen worden de nieuwe kerndoelen bestudeerd en vergeleken met ons huidige montessori-curriculum.
- Integrale aanpak: Wij verkennen hoe de nieuwe doelen voor onder andere digitale geletterdheid en burgerschap op natuurlijke wijze geïntegreerd kunnen worden in de montessori-werkwijze (kosmisch onderwijs).
- Pilot-deelname: Waar mogelijk nemen scholen deel aan pilots of netwerken om ervaringen uit te wisselen over de nieuwe kaders, zodat we bij de definitieve invoering klaar staan met een kwalitatief sterk aanbod.



Leerlingenraad "montessorischool Floriande"

Het belangrijkste dat we leren op school is om zelfstandig keuzes te maken, goed te plannen en samen te werken, zodat we voorbereid zijn op de toekomst en van en met elkaar kunnen leren.

2.1.2 Doelen en resultaten

Hieronder geven we eerst een globaal beeld van de doelen op onze scholen, gevolgd door de bestuurlijke doelstellingen. In de kolom 'status' staat in hoeverre de plannen zijn afgerond (groen), gedeeltelijk zijn afgerond (geel) of nog in ontwikkeling zijn (rood).

Scholen:

Onderwerp	Doel	Evaluatie	Status
Burgerschap	Beleid en aanpak beschreven over hoe burgerschapsvorming op de scholen terugkomt.	Moet nog op de scholen worden vastgesteld worden, maar in concept klaar.	Gedeeltelijk afgerond
Basisvaardigheden	Op de scholen wordt structureel gewerkt aan de verbetering van de basisvaardigheden	In de subsidieperiode wordt er gewerkt aan de verbetering van de basisvaardigheden. Focus hierbij is om taalverzorging waaronder spelling. Het kwaliteitsbeleid ondersteunt deze ontwikkeling	Gedeeltelijk afgerond
Montessori kijkwijzer	Verdiept kijken naar ons montessoriaanbod door middel van de montessori kijkwijzer.	Vanuit de verbetering basisvaardigheden wordt er op beide scholen gewerkt aan het structureel kijken naar het aanbod in de klassen met behulp van de montessori kijkwijzer.	Gedeeltelijk afgerond

Bestuurlijke doelen:

Onderwerp	Doel	Evaluatie	Status
Zicht op kwaliteit	In schooljaar 2024-2025 hebben we ons kwaliteitsbeleid geactualiseerd.	Afgerond	Afgerond
Veiligheid en veiligheidsbeleving	Herziening van het veiligheidsbeleid, met o.a. actuele risico-inventarisaties en beleid rondom geweld intimidatie en agressie.	Risico-inventarisaties geactualiseerd	Afgerond
ICT-veiligheid	Invoering Normenkader technologie.	Eerste stappen zijn gezet, de datum waarop organisaties moeten voldoen is verschoven naar 2030. In 2027 met er wel een uitvoeringsprogramma liggen	Gedeeltelijk afgerond
Governance	Statutenwijziging	In 2025 heeft het bestuur onder begeleiding van een deskundige gesprekken gevoerd over de inrichting van de vereniging. Onderwerpen hierin waren: <ul style="list-style-type: none"> - Ijkkpunten voor maatschappelijke waardes - Bestuursvorm van de vereniging De onderwerpen zijn in ontwikkeling	Gedeeltelijk afgerond

Wat is het belangrijkste dat je op school geleerd hebt?
 Respect hebben voor elkaar en goeie leerstof.

Leerlingenraad 1e montessorischool

2.1.3 Overige ontwikkelingen

- Er waren initiatieven om het lerarentekort aan te pakken, zoals de nieuwe regeling onderwijsregio's. Deze regeling stimuleerde samenwerking tussen scholen en andere educatieve partners.
- Door de subsidie basisvaardigheden hebben beide scholen extra financiële middelen om te werken aan de verbetering van hun basisvaardigheden door gebruik te maken van bewezen effectieve methodes. Beide scholen hebben hiervoor een plan opgesteld wat wordt uitgewerkt in de teams.
- Rondom inclusief onderwijs heeft de 1e montessorischool een pilot opgestart om, middels co-teaching, te zorgen dat kinderen die een extra leeruitdaging hebben, wel op de school kunnen blijven. De co-teacher ondersteunt daarbij de leerkracht in het aanpassen van de leerlijnen en plannen om de ontwikkeling van deze kinderen te bewerkstelligen. De ontwikkeling naar inclusief onderwijs, waarbij alle kinderen naar regulier basisonderwijs gaan, vraagt veel van onze medewerkers. Hiervoor is het noodzakelijk dat de werkdruk voor iedereen beheersbaar blijft en de bekostiging voor deze transitie duidelijk wordt.

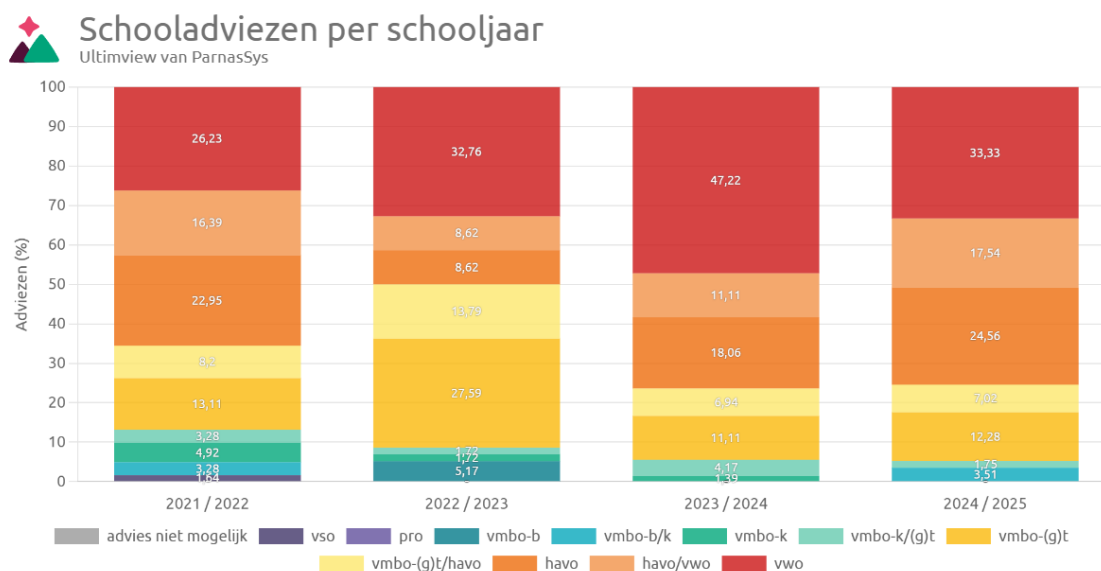
2.1.4 Toekomstige ontwikkelingen

- Invoering van het 'Vernieuwd Curriculum'
 - Vanaf augustus 2026 worden stapsgewijs de nieuwe kerndoelen wettelijk verplicht. De nadruk verschuift naar een strakke focus op de basisvaardigheden: taal, rekenen-wiskunde, burgerschap en digitale geletterdheid.
 - Wat verandert er? Er komt meer landelijke eenheid in wat kinderen aan het eind van de basisschool moeten kennen en kunnen.
 - Doel: De dalende trend in lees- en rekenvaardigheid ombuigen en zorgen voor een betere aansluiting op het voortgezet onderwijs.
- Integratie van Kunstmatige Intelligentie (AI)
 - Hoewel AI nu al aanwezig is, zal de komende vier jaar de verschuiving plaatsvinden van "experimenteren" naar "structurele integratie".
 - Gepersonaliseerd leren: Adaptieve leermiddelen die met behulp van AI precies inspelen op het niveau van de individuele leerling worden de standaard.
 - AI-geletterdheid: Het curriculum voor digitale geletterdheid (verplicht per 2027) zal kinderen leren hoe ze kritisch moeten omgaan met AI, deepfakes en algoritmes.

2.1.5 Onderwijsresultaten

In 2025 is wederom met de leerlingen in groep 8, de doorstroomtoets afgenomen. De resultaten die uit deze toets naar voren kwamen, kwamen goed overeen met onze eerder gegeven adviezen. Net als de voorgaande jaren hebben we kansrijk geadviseerd. Dat betekent dat we kijken naar de potentie van ieder kind, naast de onderwijsresultaten die uit toetsen worden gehaald.

De adviezen tot van de afgelopen jaren tot en met schooljaar 2024 2025 waren:



Meer informatie over de resultaten van onze scholen staat op scholenopdekaart.nl.

1e montessorischool:

<https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/hoofddorp/12160/eerste-montessorischool/>

Montessorischool Floriande:

<https://scholenopdekaart.nl/basisscholen/hoofddorp/8428/montessorischool-floriande/>

2.1.6 Onderwijs aan nieuwkomers en internationalisering

Op beide scholen zien we een stabiele groep leerlingen met een niet-Nederlandstalige achtergrond. Op beide scholen zijn er specialisten rondom dit thema, die samen met het team zorgen voor een gestructureerd aanbod voor deze leerlingen.

In 2025 is er wederom, speciaal voor de begeleiding van deze nieuwkomers, op beide scholen ingezet op extra ondersteuning. Het aanbod Nederlandse taal voor nieuwkomers is op beide scholen opgenomen in de schoolplannen. We beschouwen dit als essentieel onderdeel van ons onderwijs.

Binnen de Haarlemmermeer is een internationale school, die niet onder ons bestuur valt. Deze school is voor leerlingen die uit een ander land komen en waarvan de verwachting is dat ze binnen een aantal jaar doorreizen naar een ander land. Deze school is niet gericht op Nederlandstalig onderwijs.

2.1.7 Onderzoek

Er is geen actief onderzoeksbeleid binnen onze vereniging. Vakinhoudelijk onderzoek wordt voornamelijk gedaan door personeelsleden die een masteropleiding volgen.

2.1.8 Klachten(procedure)

De klachtencommissie heeft in 2025 één klacht ontvangen van ouders. Deze klacht is middels een oplossend gesprek afgerond. De klachtencommissie heeft daarmee de behandeling van de klacht laten vervallen.

2.1.9 Inspectie van het Onderwijs

In 2025 zijn er geen inspectiebezoeken geweest bij ons bestuur. Er is wel een bestuur gesprek geweest wat voornamelijk informatief was voor de vereniging en de betrokken inspecteur.

2.1.10 Visitatie

Er heeft in 2025 geen bestuurlijke visitatie plaatsgevonden.

2.1.11 Sociale veiligheid en gelijke behandeling

Binnen de MVH is een veiligheidsbeleid vastgesteld waarbij teams, medezeggenschap, gemeenschappelijke medezeggenschap en bestuur betrokken zijn geweest. In 2025 is dit beleid door de GMR opnieuw geaccordeerd. Voor de monitoring van de veiligheid worden vragenlijsten volgens planning afgenomen bij werknemers, leerlingen en ouders.

De resultaten uit de monitor worden gebruikt om een beeld te krijgen van de veiligheid en gelijke behandeling op onze scholen. We hechten er waarde aan om dit gesprek open met elkaar te voeren.

In het veiligheidsbeleid is er ook aandacht voor gelijke behandeling, zowel voor werknemers als voor ouders en leerlingen op onze scholen. Het spreekt voor zich dat dit niet bij beleid moet blijven. Het gaat dan vooral om het dagelijks handelen op de scholen. Hiervoor is ook aandacht bij medewerkers, het management en in de verschillende gremia die binnen de vereniging acteren.

2.2 PERSONEEL & PROFESSIONALISERING

2.2.1 Doelen en resultaten

Hieronder geven we een globaal beeld van de ontwikkelingen rondom personeel en personeelsbeleid en in hoeverre de plannen zijn afgerond (groen), gedeeltelijk zijn afgerond (geel) of nog in ontwikkeling zijn (rood).

Onderwerp	Doel	Evaluatie	Status
Plan C	Gezamenlijke aanpak met de besturen in de Haarlemmermeer om oplossingen te zoeken voor het lerarentekort	In 2024 zijn onze scholen actief met het vinden van oplossingen op het lerarentekort door "anders te organiseren".	Gedeeltelijk afgerond
Personeelsbeleid	Afstemmen van het personeelsbeleid met de besturen in de Haarlemmermeer	Er wordt gezocht naar afstemming over: <ul style="list-style-type: none"> - Arbeidsvoorwaarden - Betaling stagiaires - Personeelstekorten in de regio 	Gedeeltelijk afgerond
Personeelsbeleid	Gesprekkencyclus	Onze gesprekkencyclus is aan herziening toe. We zijn gestart met een nieuwe opzet. We verwachten deze in schooljaar 2026-2027 in te kunnen zetten.	Gedeeltelijk afgerond
Opleiden in de school	Samenwerking met Hogeschool van Amsterdam	De MVH werkt samen met de hogeschool van Amsterdam. Door de komst van de onderwijsregio's moeten hier nieuwe afspraken worden gemaakt over deze samenwerking	Afgerond
Onderwijsregio	Nadere invulling onderwijsregio HAK	In 2024 is de MVH aangesloten bij de onderwijsregio Haarlemmermeer, Amstelveen, Kennemerland. (HAK). Deze regio is in de opstartfase. De daadwerkelijke effecten van deze regio zijn nog marginaal.	Gedeeltelijk afgerond

2.2.2 Toekomstige ontwikkelingen

Technologische ontwikkelingen: De integratie van technologie in het onderwijs zal naar verwachting toenemen. Dit vereist leraren met digitale vaardigheden en kan leiden tot de behoefte aan nieuwe functies.

Toenemende diversiteit: De leerlingdiversiteit in de scholen zal naar verwachting toenemen, met vooral een grotere variatie aan culturele achtergronden en speciale onderwijsbehoeften. Dit vereist leraren met interculturele competenties en de vaardigheid om inclusief onderwijs te bieden.

Aanhoudend lerarentekort: Het lerarentekort blijft een grote uitdaging, waardoor innovatieve wervings- en retentie strategieën nodig zijn. Dit kan leiden tot meer zij-instromers en andere creatieve oplossingen.

Inclusie: Met het groeien naar inclusief onderwijs worden er van leerkrachten andere vaardigheden verwacht. Samen met het samenwerkingsverband passend onderwijs worden initiatieven ontplooid die moeten bijdragen aan een meer inclusiever onderwijs in de Haarlemmermeer. De pilot op de 1e montessorischool is hiervan een mooi voorbeeld.

Mogelijke aanpassingen in het personeelsbeleid:

Professionele ontwikkeling:

Er zal meer nadruk komen te liggen op continue professionele ontwikkeling van leraren, met name op het gebied van digitale vaardigheden, inclusief onderwijs en interculturele competenties.

Werving en selectie:

Er kan meer aandacht komen voor zij-instromers en andere alternatieve routes naar het leraarschap.

Arbeidsvoorwaarden:

Om leraren te behouden, zullen schoolbesturen moeten investeren in aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, zoals flexibele werktijden, mogelijkheden voor professionele groei en een gezonde werk-privébalans.

2.2.3 Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

- In een kleine vereniging hebben personele veranderingen altijd impact, helemaal als het gaat om een directeur die met pensioen gaat. Er is dus ook een procedure gestart om en nieuwe directeur te werven. We zijn blij dat dit is gelukt en dat deze directeur wordt ingewerkt op montessorischool Floriande.
- Het verzuimpercentage over 2025 is binnen de vereniging 5,31%. In 2024 was dat percentage 4%. Omdat we een kleine vereniging zijn, kunnen enkele ziektegevallen, dit verschil verklaren. Het is wel een onderwerp wat extra aandacht heeft binnen de MVH. Het huidige percentage van 5,31% is lager dan het landelijke gemiddelde verzuimpercentage in het primair onderwijs (7,2%). Het vervangen van ziek personeel is, met de krappe arbeidsmarkt uitdagend. Veelal worden er, door interne oplossingen op een school mogelijkheden gevonden om de klassen te bemensen.
- Het is duidelijk geworden dat onze "opleider in de school" in 2026 zal stoppen met haar werkzaamheden voor de vereniging. Voor de nabije toekomst zoeken we naar een goede opvolging van deze functie.

2.2.4 Uitkeringen na ontslag

Er is in 2025 geen ontslagvergoeding uitgekeerd door de MVH. Primair wordt ingezet op het voorkomen van gedwongen ontslagen via een verantwoord personeelsbeleid en natuurlijk verloop. Indien ontslag onvermijdelijk is, wordt een Sociaal Plan opgesteld, in overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad, gericht op begeleiding naar nieuw werk en verzachting van de gevolgen voor medewerkers.

Dit beleid is volledig in lijn met wettelijke voorschriften en de CAO PO. Personeel kan recht hebben op bovenwettelijke uitkeringen, waarbij het bestuur streeft naar een minimale eigen bijdrage door actieve inspanningen om ontslagen te voorkomen en re-integratie te bevorderen. Zo waarborgt de vereniging een zorgvuldige en financieel verantwoorde aanpak, trouw aan de Montessori-waarden van respect en zorg.

2.2.5 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Persoonlijke ontwikkeling is voor al ons personeel essentieel. Specifiek voor starters in het onderwijs en schoolleiders is er aanvullende bekostiging voor professionalisering. We faciliteren nascholing en ondersteunen nieuwe werknemers intensief op onze scholen. Onder andere met de inzet van coaching en begeleiding, maatjes en de samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam.

Onze directeuren participeren in de montessori-regio overleggen waar collegiale consultatie plaatsvindt. Daarnaast is er in de voortgangsgesprekken aandacht voor (de invulling van) individuele scholingswensen.

2.2.6 Goed en voldoende personeel & strategisch personeelsbeleid

Ons personeelsbeleid is erop gericht dat personeelsleden zich betrokken, gehoord, uitgedaagd en ondersteund voelen. Hierbij is de persoonlijke betrokkenheid het belangrijkste. De kracht van een klein bestuur is ook het leveren van “persoonlijk maatwerk”.

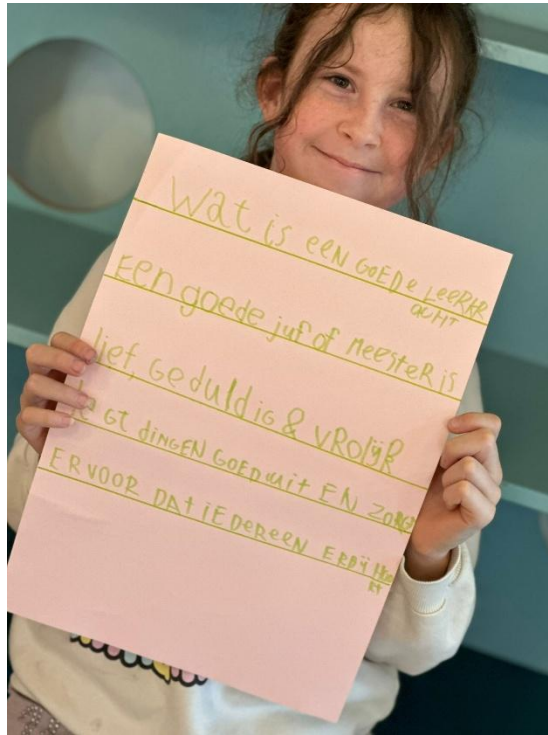
Voor al ons personeel zijn er:

- Functionerings-, voortgangs- en beoordelingsgesprekken
- Aanvullende financieel aantrekkelijke regelingen in de cafetariaregeling die we jaarlijks bijstellen
- Montessorischoling voor leerkrachten die nog geen montessoribekwaamheid hebben als ze op onze scholen komen werken.

Daarnaast is onze strategie gericht op:

- Behoud van personeel door uitdaging, motivatie en werkplezier
- Potentiële nieuwe leerkrachten binden voor mogelijkheden in de toekomst

Door direct in contact te blijven ervaren we de effecten van deze inzet. Tevens nemen de MR- en de GMR de rol om dit te agenderen en de voortgang te monitoren.



Leerlingenraad "montessorischool Floriande"

Een goede juf of meester is lief, geduldig en vrolijk, legt dingen goed uit en zorgt ervoor dat iedereen zich erbij voelt horen.

2.2.7 Banenafpraak

De MVH heeft geen actief beleid betreffende de creatie van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking (banenafpraak). De organisatie is klein en heeft een zeer beperkt aantal functies die passend zouden kunnen zijn voor mensen die onder de banenafpraak vallen. Momenteel valt een van onze personeelsleden onder deze afspraak. Deze werknemer heeft een werktijdfactor van 0.225 (9 uur per week)

2.2.8 Werkdrukmiddelen

Ook in 2025 heeft de overheid middelen aan de scholen toegekend voor de vermindering van de werkdruk. Voor de besteding van deze middelen zijn onze scholen in gesprek gegaan met onze teams. Na een analyse van de werkdrukbeleving hebben we gezocht naar manieren om de werkdruk te verlagen. Het plan is in de MR-en besproken en goedgekeurd. We gebruiken de werkwerkdrukmiddelen voornamelijk voor extra onderwijsondersteunend personeel op de scholen. Deze aanpak heeft de afgelopen jaren veel positieve effecten opgeleverd. We vinden het daarnaast belangrijk om de hoeveelheid "verander onderwerpen" in een schooljaar te beperken en te zorgen voor een goede en prettige werksfeer. Ook dit draagt bij aan een verlaging van de ervaren werkdruk.

2.2.9 Verantwoording over de aanwezigheid van de Verklaring omtrent het gedrag¹

Nieuwe VOG's ² in 2025	VOG aanwezig op datum indiensttreding	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	5	0	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met een VOG verplichting ³	5	0	0

Wij hebben onze accountant opdracht gegeven een controle uit te voeren op de tijdige aanwezigheid van VOG.

Wij hebben voor nieuwe medewerkers voor wie wij in de periode 17 juli t/m 17 oktober reeds een VOG hadden aangevraagd niet een nieuwe VOG aangevraagd. Het betrof één stagiaire en 3 nieuwe onbezoldigde toezichthoudende bestuursleden van de MVH. Het bericht van OCen W dat we deze VOG's opnieuw moesten aanvragen heeft ons niet bereikt.



De leerlingenraad van de 1^e montessorischool aan het werk.

2.3 HUISVESTING & FACILITAIRE ZAKEN

2.3.1 Doelen en resultaten

Hieronder geven we een globaal beeld van de ontwikkelingen rondom huisvesting en facilitaire zaken en in hoeverre de plannen zijn afgerond (groen), gedeeltelijk zijn afgerond (geel) of nog in ontwikkeling zijn (rood).

Onderwerp	Omschrijving	Evaluatie	Status
Integraal huisvestingsplan	Afronding en vaststelling integraal huisvestingsplan	In februari 2025 goedgekeurd door de gemeenteraad.	Afgerond
Ventilatie	Aanpassing ventilatie op montessorischool Floriande	Aanpassing luchtbehandeling montessorischool Floriande afgerond	Afgerond
Start verkenning campus	Verkenningen rondom de campusvorming, 1e montessorischool	Er is een projectbegeleider aangetrokken om te inventariseren welke kansen en uitdagingen er zijn rondom de campusvorming. In 2026 gaat dat voortgang hebben. De MVH trekt hierin gezamenlijk op met stichting IRIS (voortgezet onderwijs).	Gedeeltelijk afgerond

2.3.2 Toekomstige ontwikkelingen

- Op montessorischool Floriande is er al langere tijd sprake van lekkages van het dak. Het onderzoek naar de oorzaak van deze lekkages lijken te wijzen op een constructiefout. We werken samen met de gemeente aan een oplossing voor deze problematiek. Hiervoor is een aanvraag herstel constructiefouten gedaan bij de gemeente Haarlemmermeer.
- Montessorischool Floriande maakt gebruik van schoolwoningen. Deze schoolwoningen vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeente Haarlemmermeer. Jaarlijks vragen we een ingebruikname aan bij de gemeente. Om de administratieve lasten te verlichten en meer verantwoordelijkheid te kunnen nemen over het deel waar de school gebruik van maakt, is de MVH voornemens om met ingang van januari 2027 de schoolwoningen, juridisch over te nemen van de gemeente Haarlemmermeer.
- In het integraal huisvestingsplan is de 1e montessorischool opgenomen voor vernieuwbouw tussen 2032 en 2038. De school staat in een omgeving waarin zowel een VO-school van stichting Iris staat die in dezelfde periode ook aan vernieuwbouw toe is. In deze omgeving staan ook een aantal zorginstellingen, een ROC en kleinschalige woningbouw. Samen met de VO-school onderzoeken we de vorming van een campus in dit gebied waarbij de scholen en de zorginstellingen betrokken zijn.

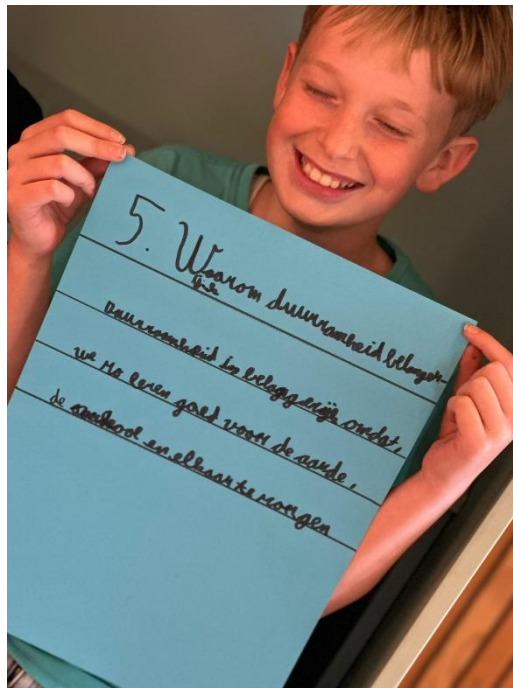
Hiervoor is een projectbegeleider aangetrokken en worden de contacten tussen de beide scholen actief gezocht.

Ik/wij vinden dat het gebouw fijn omdat het is ruim en niet verdeeld in kleine ruimtes en alle klassen zijn makkelijk te vinden en de deuren zijn meestal altijd open.

Leerlingenraad "1^e Montessorischool"

2.3.3 Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Waar we mogelijkheden zien om duurzame en maatschappelijk verantwoorde keuzes te maken, zullen we dat doen. De MVH valt niet onder de verplichte CO²-registratie, aangezien er minder dan 100 werknemers binnen de vereniging werken. Beide scholen zien, voornamelijk binnen hun taak rondom burgerschap, wel een rol in de duurzaamheidsdoelstellingen zoals die in de "[whole school approach](#)" te lezen zijn.



Leerlingenraad "Montessorischool Floriande"

"Duurzame activiteiten op school zijn belangrijk omdat ze ons bewust maken van de wereld om ons heen en ons leren hoe we goed voor elkaar, de school en de aarde kunnen zorgen."

2.4 FINANCIËEL BELEID

2.4.1 Doelen en resultaten

Hieronder geven we een globaal beeld van de ontwikkelingen rondom het financieel beleid en in hoeverre de plannen zijn afgerond (groen), gedeeltelijk zijn afgerond (geel) of nog in ontwikkeling zijn (rood).

Onderwerp	Omschrijving	Evaluatie	Status
Financiële dienstverlener	In 2025 is een overstap gemaakt naar Groenendijk administratie	Overstap Groenendijk gerealiseerd	Afgerond
Inzicht subsidiestromen	Duidelijk overzicht van de aangevraagde subsidies en de benutting daarvan in het administratieve systeem	In 2025 hebben we goede stappen gezet met Groenendijk om hier een beter overzicht van te hebben. In de begroting 2026 hebben we dit ook beter kunnen verwerken.	Gedeeltelijk afgerond

2.4.2 Opstellen beleidsrijke meerjarenbegroting

Jaarlijks stelt de uitvoerend bestuurder van de MVH de conceptbegroting op. Dan volgt er per school een bespreking met de directeuren. Na gezamenlijk overleg gaat er een concept naar het niet-uitvoerend bestuur en de GMR. Na goedkeuring van de GMR wordt de begroting vastgesteld. In de begroting is een meerjarig perspectief opgenomen dat past bij de strategische keuzes die we hebben gemaakt.

2.4.3 Toekomstige ontwikkelingen

- Ontwikkeling leerlingenpopulatie en bekostiging** De komende jaren lijkt het aantal leerlingen wat de basisschool in de Haarlemmermeer bezoekt licht te dalen. Dit kan gevolgen hebben voor het aantal leerlingen welke binnen de MVH naar school gaan en dus de bekostiging vanuit het rijk.
- Personele lasten en arbeidsmarkt** De personeelskosten blijven de grootste kostenpost en worden beïnvloed door de aanhoudende tekorten aan leraren en schoolleiders. Hoewel de tekorten op korte termijn licht lijken te stabiliseren, laat de prognose richting 2034 opnieuw een forse stijging zien. Dit zet druk op de continuïteit en de kwaliteit van het onderwijs. Bovendien zorgt de verschuiving naar meer onderwijsondersteunend personeel voor een verandering in de loonsomstructuur.
- Subsidieproblematiek en incidentele middelen** Een grote financiële uitdaging ligt in de overgang van incidentele naar structurele bekostiging. In de afgelopen jaren is het onderwijs afhankelijk geworden van tijdelijke middelen (zoals de NPO-gelden). Het wegvallen hiervan, terwijl de extra ondersteuningsbehoefte en de inzet van extra personeel vaak wel zijn gebleven, dwingt ons tot scherpe keuzes. Daarnaast blijft de bekostiging van nieuwkomers die de Nederlandse taal nog niet spreken problematisch:

de huidige financiering dekt vaak slechts de extra ondersteuning van deze leerlingen voor het eerste jaar, terwijl de praktijk uitwijst dat deze leerlingen gemiddeld vijf jaar extra begeleiding nodig hebben. Dit leidt tot een aanzienlijke 'onbekostigde' zorgtaak voor schoolbesturen.

2.4.4 Investeringsbeleid

Onze investeringen doen we op basis van ons meerjarig investeringsplan. Dit financiële plan is verwerkt in de meerjarenbegroting 2025-2029 en met de GMR en de MR-en besproken. Bij de uitvoering van de investeringen betrekken we de onderwijsteams.

2.4.5 Treasury

De MVH heeft conform het 'treasurystatuut' een risicomijdend financieel beleid gevoerd. De overtollige gelden houden we op spaarrekeningen aan. Het uitgangspunt is dat we toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming besteden.

2.4.6 Planning- en controlcyclus

Voor de begroting van de MVH gebruiken we de gegevens die Groenendijk, ons administratiekantoor, aanlevert. Vanuit de ambities van de vereniging, de realisatie van het voorgaande jaar en de visie op de toekomst, actualiseren we de meerjarenbegroting.

Na de vaststelling van de begroting volgt er een kwartaalrapportage vanuit ons administratiekantoor. Deze rapportages worden met de penningmeester besproken en op de bestuurlijke vergadering nader toegelicht.

De financiering van het onderwijs is dermate grillig dat het resultaat van een boekjaar eigenlijk pas inzichtelijk wordt, als het jaar voorbij is. Het blijft onze ambitie om betere sturingsgegevens te hebben, maar de realiteit is dat dit nog steeds lastig is.

2.5 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

2.5.1 Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (B1)

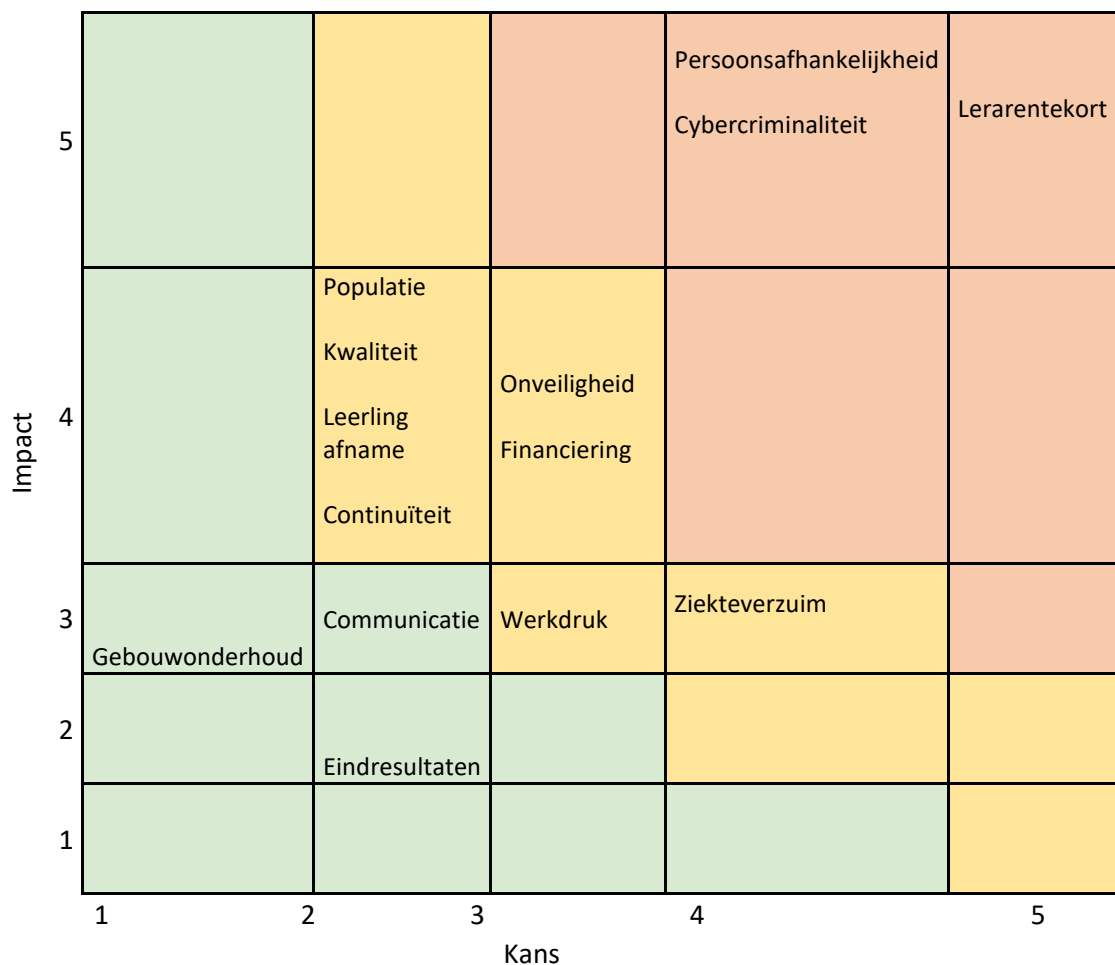
De Montessori Vereniging Haarlemmermeer is een kleine vereniging met een beperkt aantal leerlingen op twee scholen. Het leerlingenaantal is van grote invloed op de financiële positie van de vereniging. Iedere leerling die een school bezoekt wordt immers gefinancierd vanuit de overheid. Door de beperkte omvang van de vereniging, heeft een financieel risico, grotere gevolgen.

Voor de vereniging is het belangrijk om een inschatting te maken van de risico's die we lopen. In onze risicoanalyse benaderen we de beheersing van de risico's op de volgende gebieden:

- Onderwijskwaliteit
 - o Kwaliteit
 - o Populatie
- Personeel
 - o Persoonsafhankelijkheid
 - o Lerarentekort
 - o Ziekteverzuim
 - o Onveiligheid
 - o Werkdruk
- Onderhoud
 - o Gebouwonderhoud
- Financieel
 - o Financiering
 - o Leerling afname
- Informatietechnologie waaronder
 - o Continuïteit
- Communicatie en betrokkenheid
 - o Communicatie

In het beleidsstuk "Risicobeheer MVH" hebben we de inschatting van de risico's gemaakt op basis van de impact en de grootte van deze risico's.

2.5.2 Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (B2)



	Hoge impact en hoge kans
	Gemiddelde impact en gemiddelde kans
	Lage impact en lage kans

Op basis van de gesignaleerde risico's in het risicobeleid van de vereniging houden we rekening met de volgende risico's: (beschreven zij de risico's boven de 12 punten)

1. Het lerarentekort is een groot risico in het algemeen. Zie ook doelen en resultaten personeel (hoofdstuk 2.2.1). Als financieel risico kan het tekort leiden tot het niet kunnen voldoen aan de kwaliteit en het aantal uren van ons onderwijs. Inhuur van leerkrachten op uitzendbasis kan dan een (noodgedwongen) oplossing worden. Beheersmaatregelen die de MVH hier actief in onderneemt zijn:
 - Continue werving van personeel
 - Bestuurlijk samenwerken aan "Plan-C"
 - Samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam
 - "Anders organiseren" van het onderwijs
 - Actief werken aan personeelstevredenheid

2. Technologie is niet meer weg te denken uit het onderwijs. Ook op onze scholen werken we veel met technologie en gevoelige data. De vereniging is continu actief om deze risico's te verkleinen, onder andere door betere back-up mogelijkheden, beveiligde e-mailverbindingen en het actief inzetten op "dataveilig gedrag" van onze medewerkers en leerlingen. Het is onzeker welke financiële gevolgen een datalek of een andere vorm van cybercriminaliteit heeft. Beheersmaatregelen die de MVH hierin onderneemt zijn:
 - Kennisnet Verwerkingsovereenkomsten
 - 2 factor authenticatie geactiveerd
 - Backup-cloud geactiveerd
 - Werken aan het normenkader
3. Persoonsafhankelijkheid. In een kleine organisatie worden de verschillende beleidsterreinen door relatief weinig schouders gedragen. Verschillende rollen worden dan ook door één persoon gedragen en daarmee is de vereniging ook afhankelijk van deze personen. Mocht één van deze weg gaan dan valt er een groter gat in vergelijking met een groot bestuur. De MVH wil dit risico beperken door:
 - Kennisdeling
 - Borgen van ontwikkelingen
 - Betaalde externe oplossing inventariseren
4. Begroten in het onderwijs is ingewikkeld door alle tijdelijke (overheids) subsidies die aangevraagd kunnen worden. Ook is de vergoeding vanuit het rijk vaak grillig. Onze ervaring tot nu toe is dat deze echter wel positiever uitvalt dan verwacht. Beheersmaatregelen die de MVH hierin onderneemt zijn:
 - Subsidiereregelingen beperkt meenemen in de begroting en niet als structurele gelden
 - Realistisch gebruik maken van subsidies
 - Financiële kwartaalrapportages opstellen en beoordelen
5. Onveiligheid, onderwijsresultaten en ervaren werkplezier hangt sterk samen met de veiligheid op de scholen. Beleid hierover helpt mee om dit te verkleinen maar we moeten ook rekening houden dat er toch zaken gebeuren die voor personeel, leerlingen of ouders als onveilig worden ervaren. Beheersmaatregelen die de MVH onderneemt hierin zijn:
 - Analyse van de ervaren onveiligheid bij medewerkers
 - Duidelijk beleid hanteren over gedrag in relatie tot elkaar. (Veiligheidsbeleid)
 - Scholing over het hanteren van gedrag
 - Vertrouwenspersoon
 - Klachtenregeling
6. Ziekteverzuim, Langdurig ziekteverzuim levert hoge vervangingskosten op. Beheersmaatregelen die de MVH neemt zijn:
 - Afstemming bedrijfsarts
 - Vangnet regeling voor loonkosten
 - Zorg voor voorkomen dat kortdurend verzuim overgaat in langdurig verzuim

De overige aandachtsgebieden zijn verder uitgewerkt in ons risicobeleid.

In de meerjarenbegroting houden we rekening met een financiële reserve die moet zorgen dat we mogelijke financiële risico's kunnen opvangen.

2.5.3 Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (B3)

De afhankelijkheid van digitale systemen zoals de leerlingadministratie en personeelsadministratie nemen toe. Steeds meer informatie komt digitaal beschikbaar en daarmee groeit ook het risico op misbruik van deze data.

De uitvoerend bestuurder van de MVH neemt actief deel aan de regiegroep op technologie. Hier werken de PO-Raad en de VO-Raad samen met bestuurders en organisaties als Kennisnet en Sivon aan maatregelen om voor alle onderwijsorganisaties een veilige online omgeving te waarborgen.

Binnen de MVH zijn we hier ook actief mee bezig door:

- Gebruik te maken van de centrale plek voor de verwerkingsovereenkomsten met softwareleveranciers
- 2 factor authenticatie structureel te activeren voor medewerkers
- Een aparte Back-up Cloud te gebruiken waardoor essentiële accounts binnen de MVH van een extra back-up worden voorzien.
- Samenwerking met [SIVON](#) (landelijke stichting voor diensten kennis en advies rondom technologie)
- Aansluiting bij de [school Cert](#). CERT staat voor Computer Emergency Response Team.
- Bewust om te gaan met autorisaties (wie mag wat zien of doen)
- Een werkgroep technologie die actief is op de scholen en in nieuwsbrieven regelmatig aandacht aan dit thema geeft.
- Te werken aan het normenkader veilig onderwijs <https://www.digitaalveiligonderwijs.nl/>. In 2026 is een externe functionaris gegevensbescherming aangetrokken om deze rol op zich te nemen. Het normenkader wordt verder uitgewerkt in 2026 en 2027.
- Vanuit het bestuur heeft één van de toezichthouders dit onderwerp als aandachtsgebied op zich genomen.

In 2025 is bij de vereniging via de school CERT, één melding van een hack binnengekomen. Dit betrof een melding over “operation endgame”. De betroffen bedreiging is nader onderzocht en was terug te leiden naar één leerling gebruiker. Dit is afgestemd met de school CERT en er is verder geen actie nodig geweest.

3 Verantwoording van de financiën

3.1 ONTWIKKELINGEN IN MEERJARIG PERSPECTIEF

3.1.1 Leerlingen (teldatum 1 februari)

	Februari 2024	Februari 2025	Februari 2026	Februari 2027	Februari 2028
Aantal leerlingen	514	480	489	498	498

Ten opzichte van 2024 is het leerlingaantal op 1 februari 2025 gedaald. Deze daling kwam voornamelijk door minder 4-jarige leerlingen op de 1e montessorischool. In 2025 hebben we, mede daarom een tweede peutergroep laten starten. Dit heeft op 1 februari 2026 een lichte stijging op van het aantal leerlingen opgeleverd. Het aantal is nog niet op het niveau van 2025. In de prognose van de gemeente zien we de daling van het aantal schoolgaande kinderen ook terug. Deze daling komt bij de MVH overeen met de prognose. Daarin zien we ook dat het aantal leerlingen weer gaat toenemen in de komende jaren.

3.1.2 FTE (peildatum 31 december)

Aantal FTE	Vorig jaar 2024	Verslagjaar 2025	2026	2027	2028
Bestuur/ management	2.85	2,85	2.85	2,85	2.85
Personeel primair proces/ docerend personeel	24.4	23,65	23,87	23,87	23,87
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	6.23	6.65	4.85	4.85	4.85
Totaal	33.48	33,15	32,34	31,57	31,57

Door de daling van het aantal leerlingen ten opzichte van 2024 neemt de inzet van formatie ook af binnen de vereniging. Deze daling wordt veelal door natuurlijk verloop bereikt. Er is een daling van het aantal onderwijsondersteuners te zien tussen 2025 en 2026 en daarbij een kleine stijging van het aantal docerend personeel. Dit komt door het aflopen van zij-instroomstudies. Dit personeel wordt nu als onderwijsondersteuner bezoldigd en wordt, na afloop van de studie, als leerkracht bezoldigd.

Op de 1e montessorischool loopt een initiatief voor inclusief onderwijs waardoor daar wat formatie wordt toegevoegd. Hiervoor zijn extra inkomsten vanuit passend onderwijs verkregen.

3.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN EN BALANS

3.2.1 Staat van baten en lasten

	(T-1)	Begroting verslagjaar (T)	Realisatie verslagjaar (T)	T+1	T+2	T+3	Vershil verslagjaar t.o.v. begroting	Vershil verslagjaar t.o.v. vorig jaar
BATEN								
Rijksbijdragen	3.846.803	4.025.814	4.077.769	3.939.421	3.937.845	3.906.612	51.955	230.966
Overige overheids- bijdragen en subsidies	24.091	37.000	34.152	29.000	29.000	29.000	-2.848	10.061
Baten werk in opdracht van derden	-	-	-	-	-	-	-	-
Overige baten	79.100	80.050	73.986	379.238	379.538	379.538	-6.064	-5.114
TOTAAL BATEN	3.949.994	4.142.864	4.185.907	4.347.659	4.346.383	4.315.150	43.043	235.913
LASTEN								
Personeelslasten	3.359.730	3.358.740	3.497.813	3.559.154	3.414.648	3.379.426	139.073	138.083
Afschrijvingen	78.520	100.052	83.263	79.787	93.095	99.764	-16.789	4.742
Huisvestingslasten	291.528	182.900	243.126	185.300	185.300	186.300	60.226	-48.402
Overige lasten	405.877	456.001	359.368	667.483	649.061	638.564	-96.633	-46.509
TOTAAL LASTEN	4.135.655	4.097.693	4.183.571	4.491.724	4.342.104	4.304.051	85.877	47.914
SALDO								
Saldo baten en lasten	-185.661	45.171	2.336	-144.065	4.279	11.099	-42.835	187.999
Saldo financiële baten en lasten	18.066	9.000	10.886	7.200	7.200	7.200	1.886	-7.180
Saldo buitengewone baten en lasten	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTAAL RESULTAAT	-167.595	54.171	13.222	-136.865	11.479	18.298	-40.949	180.819

3.2.2 Toelichting stand van baten en lasten

De MVH sluit het verslagjaar af met een positief resultaat van €13.222, waar in de begroting werd uitgegaan van een positief resultaat van €54.171. Het gerealiseerde resultaat is daarmee €40.949 lager dan begroot.

Het lagere resultaat ten opzichte van de begroting wordt vooral veroorzaakt door de ontwikkeling van de lasten. De totale baten zijn met €43.043 hoger uitgekomen dan begroot. Dit wordt met name verklaard door hogere rijksbijdragen van €51.955. Deze positieve afwijking is ontstaan door de definitieve beschikking vanuit DUO in augustus.

De totale lasten zijn echter met €85.877 hoger uitgekomen dan begroot. Binnen de lasten is vooral sprake van hogere personeelslasten á €139.073 hoger dan begroot. In de begroting is er beperkt rekening gehouden met de verhoging van de CAO. Er is geen verband met de stijging

en het verloop van het aantal FTE.

Binnen de huisvestingslasten is sprake van een afwijking van € 61.497 ten opzichte van de begroting. Deze overschrijding wordt grotendeels veroorzaakt door de onderhoudslasten. De onderhoudslasten zijn uitgekomen op € 64.013, terwijl hiervoor in de begroting € 22.000 was opgenomen. Dit betekent een overschrijding van € 42.013. Daarmee vormen de hogere onderhoudslasten de belangrijkste verklaring voor de hogere huisvestingslasten in het verslagjaar.

De afwijking binnen de overige lasten ten opzichte van de begroting bedraagt € 96.633. Een belangrijk deel hiervan wordt verklaard door de lagere uitgaven voor basisvaardigheden. In de begroting was voor basisvaardigheden een bedrag van € 100.000 opgenomen, terwijl de werkelijke lasten € 17.795 bedragen. De besteding van deze gelden is verspreid over een aantal jaar. Deze uitgaven zullen de komende jaren worden gedaan door de scholen. Dit leidt nu echter tot een onderbesteding van € 82.205 en vormt daarmee de belangrijkste verklaring voor de lagere overige lasten in het verslagjaar.

De afschrijvingslasten zijn met € 83.263 lager uitgekomen dan het begrote bedrag van € 100.052. De afwijking bedraagt daarmee € 16.789. Deze lagere afschrijvingslasten worden verklaard doordat in het verslagjaar minder is geïnvesteerd in onderhoud en ICT-artikelen dan vooraf was voorzien. Hierdoor zijn ook de hieruit voortvloeiende afschrijvingskosten lager uitgekomen dan begroot. Om de onderwijskwaliteit te waarborgen zijn deze investeringen gepland voor de komende jaren.

Ten opzichte van het voorgaande jaar zijn de totale baten met € 235.913 toegenomen en de totale lasten met € 47.914 gestegen. De stijging van de baten wordt vrijwel volledig verklaard door een toename van de rijksbijdragen met € 230.966. Deze ontwikkeling hangt samen met de verhoging van de bekostiging in 2025 en de daaropvolgende definitieve ophoging vanuit DUO. In de eerste regeling bekostiging 2025 werd de bekostiging beperkt verhoogd met 0,33% als gevolg van de prijsbijstelling. In de definitieve regeling bekostiging 2025 is vervolgens ook de loonbijstelling verwerkt, waardoor de bekostiging ten opzichte van de eerste regeling verder is verhoogd. Deze ophoging diende grotendeels ter dekking van de huidige en toekomstige cao- en loonkostenontwikkelingen.

De lastenstijging wordt voornamelijk veroorzaakt door een toename van de personeelslasten met € 138.083. Hieraan liggen onder andere de cao-maatregelen in het primair onderwijs ten grondslag. In de cao PO 2024-2025 zijn de salarissen per 1 oktober 2024 structureel verhoogd met 4,9%, hetgeen in 2025 volledig doorwerkt. Daarnaast is in de cao PO 2025-2027 een salarisverhoging van 4,6% per 1 november 2025 overeengekomen. Verder zijn binnen de cao wijzigingen in het salarishuis en de toelagen doorgevoerd, waaronder de invoering van de oktobertoelage voor een groep onderwijsondersteuners.

Tegenover deze stijging van de personeelslasten staan lagere huisvestingslasten van € 48.402 en lagere overige lasten van € 46.509 ten opzichte van vorig jaar. Deze daling wordt mede verklaard door een ontvangen creditnota van de VvE inzake servicekosten.

3.2.3 Toekomstige ontwikkelingen

De MVH is een financieel gezonde vereniging. We zijn een relatief kleine vereniging wat ervoor zorgt dat tegenvallers een grote financiële impact kunnen hebben.

We verwachten dat de huidige subsidie basisvaardigheden in de toekomst, wordt overgezet naar een structurele bekostiging. Dat zou een verhoging van de basisinkomsten betekenen. Hierdoor kunnen scholen de inzet voor de versterking van de basisvaardigheden structureel voortzetten.

De huisvestingslasten zijn de afgelopen jaren hoger dan begroot. We hebben ook te maken met twee gebouwen waarvan er één aan het einde van zijn levensduur is en één in de fase zit waarin er nieuwe investeringen moeten worden gedaan voor vloeren, schilderwerk en andere duurzame oplossingen. Dit is in het meerjaren onderhoudsplan meegenomen. Omdat de bekostiging van huisvesting in het onderwijs al jaren een zorg is, is het van belang om kritisch te kijken wat er nodig is en op welke manier we duurzaam kunnen investeren.

Personeel: door de hogere uitgaven aan personeel dan begroot, is het belangrijk dat we personeel efficiënt in blijven zetten. Hierover voeren we overleg met onze GMR en met het Managementteam.

Financiële analyse:

Baten: de rijksbijdrage zal de komende jaren met ongeveer €30.000,- dalen. Dit heeft voornamelijk te maken met de hoeveelheid leerlingen die op onze scholen zitten. In onze begroting is de structurele bekostiging basisvaardigheden niet mee genomen. De overige baten blijven vrijwel gelijk.

Lasten: we verwachten dat de personeelskosten in de komende jaren zullen dalen door het aflopen van de subsidie basisvaardigheden en het efficiënt inzetten van personeel. Door het aflopen van de middelen vanuit de subsidie basisvaardigheden zal het incidentele personeel dat hiervoor wordt ingezet uitvloeien. Mogelijk wordt er, door een structurele bekostiging van de basisvaardigheden, nog wel wat mogelijk. De afschrijvingslasten nemen de komende jaren toe door investeringen in het onderhoud van de gebouwen die vanaf dat moment worden afgeschreven. De huisvestingslasten blijven redelijk gelijk de komende jaren. De overige uitgaven blijven de komende jaren ook stabiel. We houden daarin wel rekening met de inflatie waardoor materiaal en andere overige kosten zullen stijgen.

Daarnaast zijn er onverwachte ontwikkelingen die een effect kunnen hebben in de toekomst. Zo zijn de energieprijzen en de daarmee gepaard gaande inflatie, een onzekere factor.

3.2.4 Balans in meerjarig perspectief

	Realisatie vorig jaar (T- 1)	Realisatie verslagjaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3
ACTIVA					
VASTE ACITVA	402.162	599.235	753.601	777.151	913.494
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	402.162	599.235	753.601	777.151	913.494
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	0	0	0	0	0
VLOTTENDE ACTIVA	1.493.077	1.387.055			
Voorraden	0	0	0	0	0
Vorderingen	17.245	31.230	31.230	31.230	31.230
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0
Liquide middelen	1.475.832	1.355.825	1.064.595	1.052.524	934.480
Totaal vlottende activa	1.493.077	1.387.055	1.082.602	1.070.531	952.487
TOTAAL ACTIVA	1.895.239	1.986.290	1.849.426	1.860.905	1.879.204
PASSIVA					
EIGEN VERMOGEN	1.333.008	1.346.230	1.209.366	1.220.845	1.239.144
Algemene reserve publiek	1.062.579	1.075.801	938.937	950.416	968.715
Bestemmingsreserves en fondsen publiek	270.429	270.429	270.429	270.429	270.429
Reserves en fondsen privaat	0	0	0	0	0
Totaal eigen vermogen	1.333.008	1.075.801	1.209.366	1.220.845	1.239.144
VOORZIENINGEN	49.575	67.774	67.774	67.774	67.774
LANGLOPENDE SCHULDEN	0	0	0	0	0
KORTLOPENDE SCHULDEN	512.656	572.286	572.286	572.286	572.286
TOTAAL PASSIVA	1.895.239	1.986.290	1.849.426	1.860.905	1.879.204

3.2.5 Toelichting op de balans in meerjarig perspectief

Ten opzichte van voorgaand jaar is het balanstotaal gestegen van € 1.895.239 naar € 1.986.290. Deze ontwikkeling hangt samen met zowel de uitkomsten van de exploitatie als de investeringen die in het verslagjaar zijn gedaan.

Aan de activazijde is zichtbaar dat de materiële vaste activa zijn toegenomen van € 402.162 naar € 599.235. Dit sluit aan bij de investeringen in het verslagjaar. Tegelijkertijd zijn de liquide middelen afgenomen van € 1.475.832 naar € 1.355.825. Deze daling kan in samenhang worden gezien met de hogere investeringen en met de reguliere uitgaven binnen de bedrijfsvoering. De vorderingen zijn daarnaast licht toegenomen van € 17.245 naar € 31.230.

Aan de passivazijde is het eigen vermogen gestegen van € 1.333.008 naar € 1.346.230. Deze stijging sluit direct aan op het positieve resultaat over het verslagjaar van € 13.222. Daarmee is zichtbaar dat het gerealiseerde resultaat is toegevoegd aan de algemene reserve publiek.

De ontwikkeling van de balans moet worden gezien in samenhang met de staat van baten en lasten. In het verslagjaar zijn de totale baten met € 235.913 toegenomen ten opzichte van

voorgaand jaar, met name door hogere rijksbijdragen. Daartegenover stond ook een stijging van de totale lasten met € 47.914, vooral als gevolg van hogere personeelslasten. Per saldo heeft dit geleid tot een verbetering van het resultaat ten opzichte van voorgaand jaar, wat terug te zien is in de toename van het eigen vermogen.

Daarnaast laten de balansposten zien dat de stichting niet alleen een positief resultaat heeft gerealiseerd, maar in het verslagjaar ook middelen heeft ingezet voor investeringen. Dit verklaart waarom enerzijds het eigen vermogen is toegenomen en anderzijds de liquide middelen zijn afgenomen, terwijl de materiële vaste activa juist zijn gestegen.

3.2.6 Toekomstige ontwikkelingen

De balans van de MVH laat over de periode 2025-2027 een dynamisch verloop zien, waarbij de totale activa naar verwachting dalen van € 1.859.157 (begroting 2025) naar € 1.688.373 in 2026. In 2027 wordt een licht herstel verwacht tot een niveau van € 1.741.414. Deze trend wordt hoofdzakelijk veroorzaakt door schommelingen in de liquide middelen.

Activazijde: Investeringen en liquiditeit

Materiële vaste activa: Ondanks de noodzakelijke investeringen in de gebouwen (onderhoud aan vloeren, schilderwerk en verduurzaming), blijven de vaste activa stabiel op een niveau tussen € 437.886 en € 441.447. Dit wijst erop dat de geplande investeringen vanuit het meerjarenonderhoudsplan (MJOP) en de vervangingsinvesteringen voor leermiddelen gelijke tred houden met de jaarlijkse afschrijvingen. De boekwaarde van de bezittingen blijft hiermee constant.

Vlottende activa en liquide middelen: Hier bevindt zich de grootste mutatie. Waar de vorderingen stabiel blijven op € 17.245, dalen de liquide middelen aanzienlijk: van een geprognoseerde € 1.400.465 in 2025 naar € 1.230.739 in 2026. Deze afname van circa € 170.000 is het directe gevolg van het verwachte negatieve exploitatieresultaat in 2026, veroorzaakt door de dalende rijksbijdrage en de nog hoge personele lasten. In 2027 zorgt de bijgestuurde formatie voor een herstel van de kaspositie naar € 1.286.283.

Passivazijde: Weerbaarheid van het eigen vermogen

De passivazijde weerspiegelt de trend van de activa, waarbij de daling in 2026 volledig wordt opgevangen binnen het eigen vermogen.

Eigen Vermogen: Het totaal eigen vermogen beweegt van € 1.379.157 (2025) naar een dip van € 1.208.373 in 2026, om in 2027 weer toe te nemen tot € 1.261.414.

Door de negatieve begroting zal de algemene reserve de komende jaren dalen tot € 937.944 in 2026. Dit is ruim voldoende om de financiële risico's te blijven dekken.

De bestemmingsreserves en fondsen blijven constant op € 270.429. Dit onderstreept onze bewuste keuze om geormerkte middelen voor specifieke onderwijskundige doelen niet in te zetten voor het dichten van gaten in de algemene exploitatie.

Voorzieningen en schulden: De voorzieningen voor groot onderhoud blijven stabiel op € 50.000. De kortlopende schulden worden consistent beheerst op een niveau van € 430.000, wat duidt op een gezonde betalingsmoraal en een stabiele relatie met crediteuren.

3.3 FINANCIËLE POSITIE

3.3.1 Kengetallen

Kengetal	Realisatie Vorig jaar (T-1)	Realisatie Verslag- jaar (T)	Begroting T+1	Begroting T+2	Begroting T+3	Signaleringswaarde ⁴
Solvabiliteit 2 (Eigen vermogen + voorzieningen) / Balanstotaal	72,95	71,19	69,06	69,25	69,55	Ondergrens: < 0,3
Weerstandsvermogen Eigen vermogen/ totale baten (incl. financiële baten)	33,75	32,16	27,82	28,09	28,72	Ondergrens: < 0,05
Liquiditeit Vlottende activa/ Kortlopende schulden	2,91	2,42	1,91	1,89	1,69	Ondergrens: 1,5 (bij totale baten onder €3 mln.), 1,0 (bij totale baten tussen €3 mln. en €12 mln.), 0,75 (bij totale baten tussen €12 mln. en €25 mln.) 0,5 (bij totale baten boven €25 mln.)
Rentabiliteit Resultaat/ totale baten (incl. financiële baten) * 100%	-0,2	0,32	-3,15	0,26	,42	Afhankelijk van de financiële positie

3.3.2 Toelichting op de financiële positie

De financiële positie van de MVH kan ultimo verslagjaar als gezond en beheerst worden aangemerkt. Hoewel de kengetallen ten opzichte van voorgaand jaar op onderdelen een lichte daling laten zien, blijven zij ruimschoots boven de signaleringswaarden. Daarmee is sprake van een solide uitgangspositie voor de komende jaren.

De solvabiliteit 2 bedraagt in het verslagjaar 71,19 tegenover 72,95 in het voorgaande jaar. Ook het weerstandsvermogen daalt licht van 33,75 naar 32,16. Deze ontwikkeling past bij het beeld dat in het verslagjaar sprake is geweest van investeringen en een afname van de liquide middelen, terwijl tegelijkertijd een positief resultaat is gerealiseerd. Ondanks deze lichte daling blijft de vermogenspositie ruim voldoende in verhouding tot de risico's van de organisatie.

De liquiditeit bedraagt ultimo verslagjaar 2,42, tegenover 2,91 in het voorgaande jaar. Ook dit kengetal laat daarmee een daling zien. Deze ontwikkeling hangt samen met de afname van de vlottende activa, met name de liquide middelen, en past bij de investeringen die in het verslagjaar zijn gedaan. De liquiditeitspositie blijft echter ruim boven de voor de stichting geldende signaleringswaarde, waarmee aan de korte termijn verplichtingen kan worden voldaan.

De rentabiliteit komt in het verslagjaar uit op 0,32%, tegenover -0,20% in het voorgaande jaar. Daarmee is sprake van een verbetering van het exploitatieresultaat. Dit sluit aan bij het gerealiseerde positieve resultaat over het verslagjaar en bevestigt dat de financiële positie in het verslagjaar is versterkt, ondanks de hogere lasten en de investeringen die zijn gedaan.

In de meerjarenbegroting dalen de kengetallen in T+1 verder, met name als gevolg van het begrote negatieve resultaat en de verdere afname van de liquiditeit. Vanaf T+2 stabiliseert de ontwikkeling en is weer sprake van een beperkt positief resultaat. Ook in de meerjarenraming blijven de kengetallen boven de signaleringswaarden. Dit betekent dat de stichting, ook bij een tijdelijk lagere uitkomst, financieel voldoende weerbaar blijft.

Per saldo laat de financiële positie zien dat Montessori Haarlemmermeer beschikt over een voldoende stevige vermogens- en liquiditeitspositie, waarbij ruimte aanwezig is om investeringen te doen en tegelijkertijd financieel in control te blijven. De ontwikkeling van de kengetallen in de komende jaren vraagt wel om blijvende aandacht, zodat tijdig kan worden bijgestuurd indien de werkelijke ontwikkeling afwijkt van de meerjarenbegroting.

In het bestuur wordt per kwartaal gereflecteerd op de financiële ontwikkelingen van de vereniging. De begroting 2025 en de meerjarenprognose zijn uitvoerig besproken met de GMR. Deze overleggen vormen een essentieel onderdeel van onze interne 'checks and balances', waarbij de raad toeziet op de balans tussen onderwijskundige ambities en financiële houdbaarheid (zie ook hoofdstuk 4.2 voor de reflectie van de toezichthouders hierop)

De afgelopen jaren is de MVH bewust bezig om te investeren in het onderwijs waardoor ons eigen vermogen aan het dalen is. Daarbij wordt voornamelijk gezocht naar mogelijkheden om personeel wat, door incidentele baten, is aangetrokken behouden kan blijven voor de scholen.

3.4 ONDERTEKENING UITVOEREND BESTUUR

Naam: E de Jong

Functie: Bestuurder MVH

Datum

4 Verslag intern toezicht

4.1 SAMENSTELLING INTERN TOEZICHT

Naam: Linda Peperkoorn
Functie: Voorzitter
Andere functies: Eigenaar consultancy- en coachingbedrijf
Aandachtsgebied:

Naam: Stella Peperkoorn
Functie: Secretaris
Andere functies: Marketingstrateeg en webspecialist, eigenaar Marketingcomponist
Aandachtsgebied: Technologie

Naam: John de Waal
Functie: Penningmeester tot 16 juni 2025
Andere functies: Uitvoerend Bestuurder Ahold Delhaize Pensioen
Aandachtsgebied: Risicobeheersing

Naam: Fahd el Habti
Functie: Penningmeester vanaf 25 september 2025
Andere functies:
Aandachtsgebied: Risicobeheersing

Naam: Mirjam Stuij
Functie: Algemeen bestuurslid tot 25 september 2025
Andere functies: Onderzoeker bij het Mulier Instituut
Aandachtsgebied: Onderwijskwaliteit

Naam: Daphne Tempelman
Functie: Algemeen bestuurslid
Andere functies: Projectmanager Beheer en Onderhoud, Stichting Kennemerhart (zorginstelling)
Aandachtsgebied: Onderwijshuisvesting

Naam: Valerie ó Connor
Functie: Algemeen bestuurslid
Andere functies:
Aandachtsgebied: HR

Naam: Felix Kraneveld
Functie: Algemeen bestuurslid
Andere functies:
Aandachtsgebied: Governance

De interne toezichtrollen zijn onbezoldigd.

4.2 HOE HET TOEZICHT IS VORMGEGEVEN

Het Bestuur bestaat uit een uitvoerend bestuurder en een zestal niet-uitvoerend bestuurders, die tevens verantwoordelijk zijn voor het Intern Toezicht.

De toezichthoudende rol richt zich onder meer op:

- Het driejaarlijks vaststellen van de strategische koers van de MVH
- Het proces van het vertalen van deze strategische koers naar schoolplannen en jaarplannen per school
- De monitoring van de realisatie van de koers en de schoolplannen aan de hand van voortgangsrapportages vanuit het directieteam
- Het adequaat opstellen en vaststellen van beleidsdocumenten voor de MVH
- Het monitoren van de naleving van het beleid
- De waarborgen die er zijn om de kwaliteit van het onderwijs binnen de MVH op het gewenste niveau te houden
- Het functioneren van het directieteam van de MVH, bestaande uit de uitvoerend bestuurder en de twee schooldirecteuren

De bestuursvergaderingen hebben gedurende 2025 zoals gepland plaatsgevonden, waarbij er gemiddeld elke twee maanden een reguliere bestuursvergadering is geweest en daarnaast twee gezamenlijke vergaderingen samen met de GMR en MR van beide scholen. Het bestuur legt minimaal een keer per jaar verantwoording af aan de ALV over het gevoerde beleid. In 2025 waren er twee ALV's. Op 16 juni en op 25 september. De tweede alv was voornamelijk noodzakelijk voor het aantreden van nieuwe bestuursleden.

De bestuursagenda baseren we enerzijds op de kwalitatieve planningscyclus van de MVH en anderzijds op de meer kwantitatieve financiële planningscyclus.

Kwalitatief bestaat deze cyclus uit: De strategische koers (driejaarlijks), de schoolplannen en de jaarplannen per school. Het niet uitvoerend bestuur is betrokken bij het opstellen van de koers en het directieteam informeert hen over de realisatie van school- en jaarplannen.

De financiële plannings- en verantwoordingscyclus bestaat uit: de meerjaren- en jaarbegroting, het formatieplan en het jaarverslag. De toezichthouders dragen zorg voor de toewijzing van de accountant.

In aanvulling op deze reguliere bestuursagenda hadden we in 2025 in het bijzonder aandacht voor een aantal onderwerpen:

- Code Goed Toezicht – Deze code is vooral relevant voor niet-uitvoerende bestuurders, in hun toezichthoudende rol. Over deze Code hebben we een aantal keren gesproken, met name in het kader van een evenwichtige en diverse bezetting van de bestuursrollen, waarbij we nog nadrukkelijker kunnen kijken naar het afdekken van de belangrijkste expertisegebieden. De bestuursleden beschikken vanuit hun achtergrond over veel kennis op het gebied van onder andere (groot) onderhoud, financiën en marketing en communicatie, wat een mooie aanvulling is op de kennis en achtergronden van de andere bestuurders.

- Governancecode funderend onderwijs – deze code is in 2025 openbaar geworden. Door de integratie van de code goed toezicht en de code goed bestuur in één governancecode hebben we deze ook als gespreksonderwerp gekozen.
- Statuten en inrichting MVH – Naar aanleiding van de voorstellen die op de ALV van 2024 zijn gedaan en de opmerkingen van de notaris, hebben we binnen het bestuur gesproken over de inrichting van onze vereniging en of het one tier model nog passend is. Hierover is tevens een extra informatieve sessie geweest onder leiding van een externe begeleider die ons hierover heeft bevraagd. We verwachten dit in gesprek 2026 af te ronden en dan de ALV verder te kunnen informeren.
- Maatschappelijke opdracht – in 2025 hebben we onder begeleiding van een externe begeleider gesproken over de invulling van onze maatschappelijke opdracht. Dit onderwerp heeft een relatie met de governancecode funderend onderwijs. In 2026 willen we hiervoor ijkpunten opstellen waarlangs we onze toezichthoudende taak kunnen invullen.

Rol van het niet uitvoerend bestuur als werkgever van de uitvoerend bestuurder

Een afvaardiging van het niet-uitvoerend bestuur voert minimaal eens per jaar een evaluatiegesprek met de uitvoerend bestuurder. Van dit gesprek wordt een vastlegging gemaakt en eventuele aandachtspunten worden opgevolgd. Dit jaarlijkse functioneringsgesprek wordt gevoerd vanuit de rol van het niet uitvoerend bestuur als werkgever. Vanuit die rol wordt tevens jaarlijks een ontwikkelingsgesprek gevoerd met de uitvoerend bestuurder, waarin nadrukkelijk wordt stilgestaan bij ambities, lange termijn carrièreperspectief en persoonlijke ontwikkeling. Uit dit gesprek kunnen acties voortkomen in de vorm van bijvoorbeeld opleiding en/of (aanvullende) nevenactiviteiten. Als onderdeel van de rol als werkgever beoordeelt het niet-uitvoerend bestuur alle mogelijke veranderingen in de arbeidsvoorwaarden van de uitvoerend bestuurder en voert het daarbij tevens een toets uit op de naleving van de Wet Normering Topinkomens (WNT). De niet-uitvoerend bestuurders vallen zelf niet onder deze wet, omdat er geen beloning/vergoeding wordt toegekend aan deze bestuurders. In 2025 hebben we de inhoud van de functie en de waardering van de functie tegen het licht gehouden. Er wordt overwogen om over te stappen naar de CAO-bestuurders en er wordt actief gekeken naar een passende functiebeschrijving. We verwachten hier in 2026 een definitief besluit over te nemen.

Het gehele bestuur evalueert ook het eigen functioneren. Elke vergadering staan we stil bij het verloop van de vergadering en mogelijke verbeterpunten ten aanzien van de agenda en het verloop. Daarnaast voeren we jaarlijks een zelfevaluatiegesprek, met of zonder externe begeleiding. In het jaarlijkse gesprek met de accountant wordt tenslotte ook stilgestaan bij het functioneren van het bestuur.

Financiën en de doelmatige en rechtmatige besteding en verwerving van middelen

De penningmeester (niet-uitvoerend bestuurslid) bespreekt eens per kwartaal de financiële rapportages met de uitvoerend bestuurder. Om zo meer in detail de financiële ontwikkelingen en processen binnen de vereniging te kunnen monitoren. Bij deze kwartaalreviews is er specifieke aandacht voor de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen. De administratie van de vereniging is zodanig vormgegeven dat opvallende uitgaven die niet in lijn zijn met de afgesproken begroting of zouden kunnen wijzen op het niet rechtmatig of doelmatig besteden van middelen, direct zichtbaar worden. Daarnaast is er binnen de financiële uitvoering voldoende functiescheiding aanwezig in de rolverdeling tussen

uitvoerend bestuurder, administratief medewerker en administratiekantoor. Voor grotere uitgaven is er vooraf overleg tussen de uitvoerend bestuurder, de penningmeester en de voorzitter en deze worden vervolgens ook gedeeld met het gehele bestuur. Het bestuur ziet erop toe dat bij grotere uitgaven een zorgvuldig offerteproces en waar relevant contracteringsproces wordt doorlopen, waarmee de rechtmatige verwerving van middelen is gewaarborgd. Er is geen sprake van Europese Aanbestedingen. De penningmeester ziet ook toe op de naleving van het treasurybeleid. In het geval van de MVH is dit eenvoudig omdat beleggen niet is toegestaan. Reserves worden uitsluitend aangehouden in de vorm van in de vorm van liquide middelen. In het geval er sprake is van nieuwe subsidies of voorwaarden voor bestaande subsidies die gewijzigd zijn dan bespreekt de penningmeester deze met de uitvoerend bestuurder en wordt vastgesteld dat de MVH voldoet aan de voorwaarden die gesteld worden aan de subsidies.

Naleving wettelijke voorschriften

De uitvoerend bestuurder bespreekt veranderingen in voor de MVH relevante wet- en regelgeving met het niet-uitvoerend bestuur en geeft aan hoe hier (in de toekomst) aan wordt voldaan. Waar nodig toetst het niet-uitvoerend bestuur deze naleving.

De controle op de aanwezigheid van VOG's heeft het bestuur gedelegeerd aan de uitvoerend bestuurder.

Omdat het spectrum van governanceregels, financiële voorschriften en wet- en regelgeving voor scholen, waaronder ook wetgeving op het gebied van informatiebeveiliging en dataprivacy steeds breder en omvangrijker wordt is er in 2025 extra aandacht geweest voor de beleidsdocumenten en het actualiseren daarvan. Dit proces is inmiddels inzichtelijk geworden en vanuit onze toezichthoudende rol zullen we periodiek reflecteren op de voortgang hiervan.

Nevenfuncties en belangenverstremgeling

Het niet uitvoerend deel van het bestuur met een toezichthoudende rol hebben met name in de voortgangsgesprekken met de uitvoerend bestuurder aandacht gehad voor de nevenfuncties. Hierin werd geen belangenverstremgeling opgemerkt en werd duidelijk dat er zorgvuldig wordt omgegaan met de invulling van de nevenfuncties. Ook in het niet uitvoerend bestuur zijn we alert op mogelijke klahcteverstremgeling of nevenfuncties. Zeker in een bestuur met direct betrokkenen (ouders) is dat een onderwerp wat met enige regelmaat terugkomt. In 2025 zijn er geen gevallen van belangenverstremgeling naar boven gekomen. Er zijn ook geen zakelijke transacties geweest die daar een ander beeld op zouden geven.

Toezien op publicatie en bekendmaking relevante documenten

In 2025 zijn de relevante stukken, zoals deze in de governancecode funderend onderwijs zijn opgenomen, gepubliceerd op onze site. Er is ook aandacht voor de vindbaarheid daarvan. In het bestuursverslag wordt ook jaarlijks de beschrijving van de nevenfuncties opgenomen zodat we transparant blijven over de combinaties tussen bestuurder en toezichtfuncties.

Begroting en jaarverslag

De penningmeester is tevens nadrukkelijk betrokken bij het opstellen van de begroting en het beoordelen van het jaarverslag en de jaarrekening. De penningmeester is als sluitstuk van dit proces ook aanwezig bij het afsluitende gesprek met de accountant over de bevindingen en de rapportage van de accountant.

De (meerjaren-)begroting, het formatieplan en het jaarverslag worden beoordeeld, besproken en goedgekeurd door het gehele bestuur.

Governance

Als onderdeel van de zelfevaluatie door het bestuur, staat het bestuur stil bij het functioneren van de governance-structuur. Met name het model met een uitvoerend bestuurder en minimaal vijf niet uitvoerend bestuurders wordt kritisch beschouwd. In deze beschouwing hebben we in 2025 actief gekeken naar de functiescheiding bestuur en toezicht.

Het bestuur werkt niet met commissies. De MVH is een relatief klein bestuur, met korte lijnen en een intensief contact tussen de uitvoerend bestuurder en de niet uitvoerend bestuurders. Er zijn wel aandachtsgebieden verdeeld onder de niet uitvoerend bestuurders. Dit zijn onderwijskwaliteit, onderwijshuisvesting, technologie, governance, risicobeheersing en HR. Op deze aandachtsgebieden is er regelmatig een op een overleg tussen de uitvoerend bestuurder en de portefeuillehouders.

Vanuit bovengenoemde werkzaamheden concludeert het Intern Toezicht dat de MVH wordt geleid door een professioneel directieteam, dat samen met het hele team van leraren zorgdraagt voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs, binnen een stabiele, betrouwbare organisatie, met een gezonde financiële structuur en beheersing.

4.3 TOELICHTING OP GEGEVEN ADVIEZEN

Naast suggesties ter verbetering van documenten binnen de eerder genoemde kwalitatieve- en kwantitatieve planningscyclus zijn door het niet-uitvoerend bestuur met name adviezen gegeven op de voor 2025 genoemde bijzondere onderwerpen. Deze adviezen leggen we vast in de notulen en de opvolging bewaken we met een actielijst.

Naast op bovengenoemde gebieden heeft het bestuur ook andere adviezen gegeven, bijvoorbeeld op het gebied van:

- Bestuurlijke samenwerking
- Communicatie
- Samenwerking tussen GMR, MR en bestuur
- Financiën en beheersing van risico's
- Beheer en onderhoud
- Privacy van leerlingen, ouders en werknemers

4.4 ONDERTEKENING DOOR DE TOEZICHTHOUDERS

Naam: L Peperkoorn

Functie: Voorzitter

Datum

Naam: F. el Habti

Functie: Penningmeester

Datum

Naam: D. Tempelman

Functie: Algemeen bestuurslid

Datum

Naam: S Peperkoorn

Functie: Secretaris

Datum

Naam: F. Kraneveld

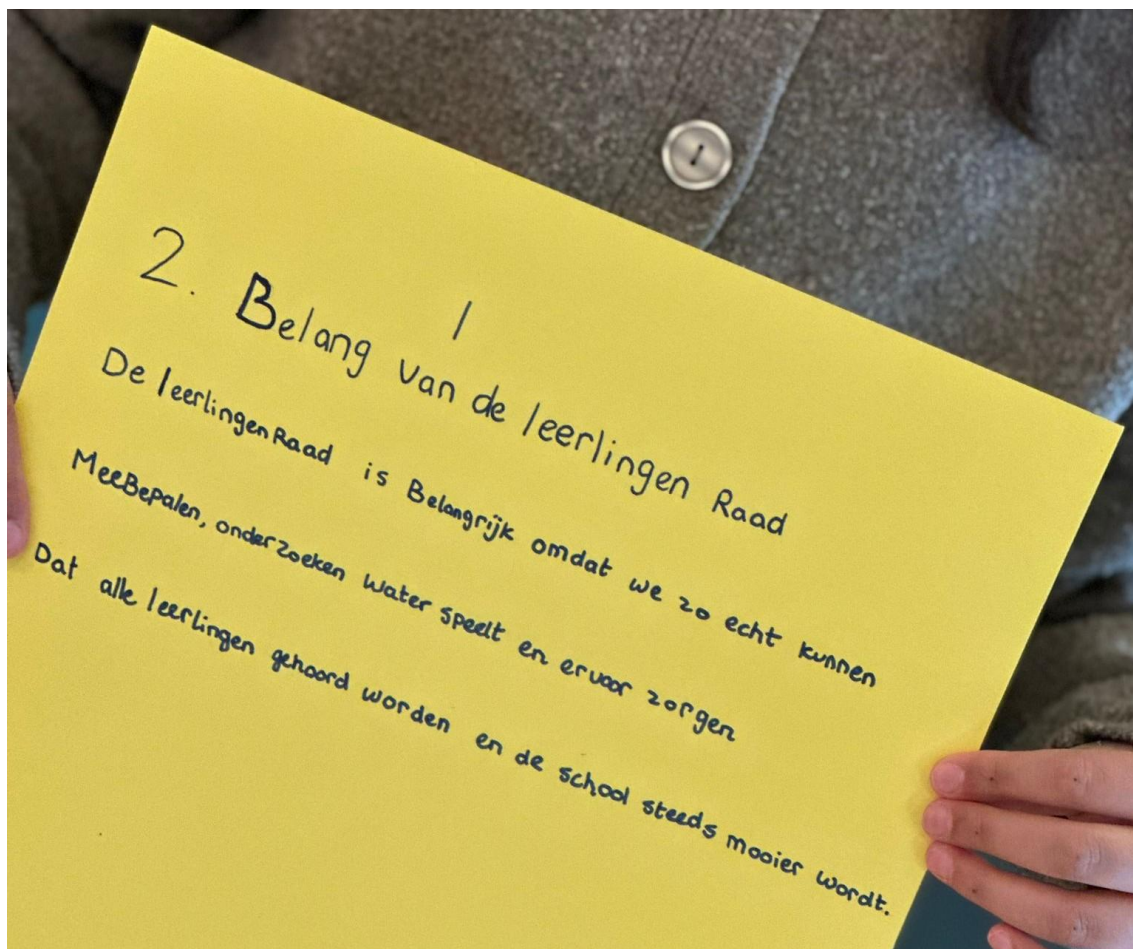
Functie: Algemeen bestuurslid

Datum

Naam: V`o Connor

Functie: Algemeen bestuurslid

Datum



*Leerlingenraad "montessorischool Floriande"
De leerlingenraad is belangrijk omdat we mee mogen beslissen, dingen uitzoeken en ervoor zorgen dat alle kinderen op school gehoord worden.*