

Bestuursverslag

Stichting Fluenta 2025

SAMEN VOOR BETEKENISVOL EN BEVLOGEN ONDERWIJS

Inhoud

Inhoud	2
Voorwoord	3
1. Het schoolbestuur	4
1.1. Profiel	4
1.2. Organisatie	5
2. Verantwoording van het beleid	8
2.1. Onderwijs en kwaliteit	8
2.1.1. Interne ontwikkelingen op het domein onderwijs en kwaliteit in 2025	9
2.1.2. Kwaliteit van het onderwijs	11
2.1.2.1. Kwalificatie: resultaten eindtoets/doorstroomtoets in trendlijn	11
2.1.2.2. Socialisatie: bijdrage aan de sociale samenhang in de samenleving	12
2.1.2.3. Persoonsvorming: zichzelf kennen en zelfstandig keuzes maken	13
2.1.2.4. Doorstroom naar het vervolgonderwijs	13
2.1.3. Gelijke kansen en passend onderwijs	13
2.1.4. Externe ontwikkelingen	14
2.2. Personeel en professionalisering	15
2.3. Bedrijfsvoering en financiën	18
2.3.1. Ontwikkeling leerlingenaantal	19
2.3.2. Huisvesting en facilitaire zaken	20
2.3.3. Informatiebeveiliging en privacy	21
2.4. Continuïteitsparagraaf	25
3. Jaarverslag raad van toezicht 2025	30
3.1. Inrichting en werkwijze van de raad van toezicht	30
3.1.1. Inrichting van het toezichthoudend orgaan	30
3.1.2. Werkwijze en vergaderingen	30
3.2. Verslag over het kalenderjaar 2025	31
3.2.1. Ontwikkelingen binnen Fluentia	31
3.2.2. Huisvesting en schoolontwikkeling	31
3.2.3. Koersplan en kwaliteitszorg	31
3.2.4. Ontwikkeling van de raad van toezicht	31
3.3. Naleving Governancecode Funderend Onderwijs en overige aspecten	31
3.4. Samenstelling raad van toezicht en nevenfuncties	32
4. Jaarverslag GMR gemeenschappelijke medezeggenschapsraad	33
Bijlage 1. Focus scholen inzet middelen subsidie basisvaardigheden	34
Bijlage 2. Sociale veiligheid/klachtenregeling	35
Bijlage 3. Risicoanalyse	37

Voorwoord

Voor u ligt het bestuursverslag 2025 van Stichting Fluentia. Hiermee legt het bestuur en de raad van toezicht verantwoording af aan de overheid en de omgeving.

Dit bestuursverslag en de bijbehorende jaarrekening geven een helder beeld van de ontwikkelingen binnen Stichting Fluentia. Ze bieden inzicht in de continuïteit van onze organisatie en de inzet van middelen. Het college van bestuur bespreekt het bestuursverslag met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr) en de directeuren. Daarnaast hopen we dat de verkorte versie van dit verslag ook voor ouders, collega's en samenwerkingspartners een goed overzicht biedt van de belangrijkste gebeurtenissen en behaalde resultaten.

2025 was een bijzondere mijlpaal voor Fluentia. We mochten het 20-jarig jubileum van de stichting vieren. Alle medewerkers werden in de startweek getrakteerd op ijs.

In 2025 werkten we verder aan de doelen uit ons Koersplan 2023-2028: *Samen voor betekenisvol en bevlogen onderwijs*. Dit Koersplan geeft richting aan hoe we de kwaliteit van ons onderwijs niet alleen behouden, maar ook verder versterken. De komende jaren staan in het teken van de doorontwikkeling van vakmanschap en leiderschap en het aanscherpen van ons burgerschapsonderwijs. We willen een organisatie zijn waar medewerkers met plezier werken en zich blijven ontwikkelen.

In 2025 heeft het gesprek over onze identiteit centraal gestaan. Wat betekent onze christelijke identiteit voor een school en onze stichting en hoe geven we hier vorm aan? Vanaf 2026 geven we hier opnieuw woorden en invulling aan binnen Fluentia en de afzonderlijke scholen.

Onderwijsontwikkeling

We blijven ons onderwijs continu verbeteren en investeren in de professionalisering van onze medewerkers. In 2025 hebben alle intern begeleiders de leergang 'goed onderwijs is geen toeval' afgerond en zijn er door meer medewerkers trainingen en cursussen via de Fluentia Academie gevolgd. Er is een werkgroep gestart met het verkennen van het thema inclusief onderwijs. De resultaten 2025 op de doorstroomtoets laten een iets lager resultaat zien dan in 2024 op zowel de niveaus 1F en 2F/1S en tegelijkertijd zijn ze gemiddeld hoger dan scholen met een vergelijkbare leerlingpopulatie.

Verzuim en medewerkerstevredenheid

Het verzuimpercentage binnen Fluentia is in 2025 gedaald ten opzichte van 2024. Alle leidinggevenden en de medewerkers van HR zijn getraind in de gedragsmatige visie op verzuim. Daarnaast zijn alle medewerkers ook meegenomen in deze visie door middel van kick-off bijeenkomsten. In oktober is een verdiepend medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd (na een breed medewerkerstevredenheidsonderzoek in 2024). We zijn trots op de resultaten: medewerkers geven Fluentia een gemiddeld tevredenheidscijfer van 8,6 (benchmark: 8,0; Fluentia 2024: 8,6).

Huisvesting

In 2025 waren er grote ontwikkelingen met betrekking tot de huisvesting van De Ark en De Trompetvogel. De leerlingen van De Ark konden begin november hun intrek nemen in een prachtig vernieuwde school. Een bouwstop maakte de start van het nieuwe schooljaar in het gebouw niet mogelijk. Fantastisch om te zien hoe buurtscholen in Vianen de deuren hebben geopend waardoor alle leerlingen in deze periode wel naar school konden.

In december heeft De Trompetvogel afscheid genomen van het oude gebouw. Na de kerstvakantie werd het nieuwe gebouw, gehuld onder een sneeuwdek, door de wethouder geopend en werd het startsein voor een nieuwe periode gegeven. In Tull en 't Waal vinden gesprekken over de voortgang van de schoollocatie plaats.

Tot slot

Ook 2025 was een jaar vol ontwikkelingen en uitdagingen. Schoolleiders en leerkrachten krijgen steeds vaker met complex gedrag van ouders te maken. In dit verslag geven we een uitgebreide toelichting op de behaalde resultaten en uitdagingen. De komende jaren blijven we ons richten op ons gezamenlijke doel: *Samen voor betekenisvol en bevlogen onderwijs*.

Met vriendelijke groet,
Harry de Vink
voorzitter college van bestuur

1. Het schoolbestuur

1.1. Profiel

Missie, visie en kernactiviteit

Onze missie

Bij Fluenta geloven we in toekomstgericht, kansrijk en betekenisvol protestants-christelijk onderwijs voor alle kinderen. We geven ze de kennis en de vaardigheden mee om zichzelf te ontwikkelen tot nieuwsgierige, zelfbewuste en zelfverantwoordelijke deelnemers aan de maatschappij. In een veilige en vertrouwde omgeving leren ze het beste uit zichzelf én uit anderen te halen.

Onze visie

We gaan samen voor betekenisvol en bevlogen onderwijs. Dat vraagt om professionaliteit en vakmanschap. We kijken met een open blik en een respectvolle houding naar alle kinderen. Ieder kind krijgt gelijke kansen om te leren. Zo komen alle kinderen en medewerkers bij Fluenta tot bloei, op weg naar een kansrijke toekomst.

Onze visie op leren

Leren is elke dag met elkaar iets nieuws ontdekken. Bij Fluenta zien we het onder meer als taak om kinderen kennis, vaardigheden en inzichten te laten verwerven die duurzame gedragsveranderingen teweegbrengen. Tijdens het leerproces geven we kinderen de ruimte om initiatief te nemen en uitdagingen aan te gaan. We gunnen kinderen dat ze ontdekken dat ze iets snappen of kunnen en dat ze daar trots op kunnen zijn. Die succeservaringen nemen ze de rest van hun leven mee.

Onze identiteit

Het christelijk geloof, gebaseerd op en geïnspireerd door de Bijbelse verhalen, is de basis voor de identiteit van de Fluenta-scholen. Wij houden rekening met het brede spectrum aan verschijningsvormen die het christelijk geloof nu kent en gaan respectvol om met andere wijzen van geloven en andere godsdiensten. Meer informatie over onze identiteit vindt u in onze notitie [Geloof, Hoop en Liefde](#).

In 2025 is op het DIRactief en de studietweedaagse en begin 2026 met de raad van toezicht gesproken over onze identiteit. Vanaf 2026 geven we hier met vernieuwde woorden en taal, zichtbaar uitvoering aan.

Koersplan

Ons Koersplan 2023-2028 geeft richting aan hoe we de kwaliteit van ons onderwijs willen handhaven en naar een hoger niveau willen brengen. De komende jaren staan in het teken van de doorontwikkeling van ons vakmanschap en leiderschap. Ook scherpen we ons burgerschapsonderwijs aan. Daarnaast willen we een aantrekkelijke werkgever zijn waar iedereen werkplezier ervaart. Zo gaan we samen voor betekenisvol en bevlogen onderwijs. In ons Koersplan staan vier pijlers centraal.

Vakmanschap van de leerkracht

Bij Fluenta staat het vakmanschap van de leerkracht centraal. Onze leerkrachten zijn intrinsiek gemotiveerd, hebben een kritische, lerende en onderzoekende houding en reflecteren op hun pedagogisch en didactisch handelen. Ze werken met plezier en doen dat vanuit een goede kennisbasis. Kennis ontwikkelen en kennis delen is vanzelfsprekend. Leerkrachten zorgen voor goede lessen en werken vanuit wetenschappelijke inzichten. Ze stimuleren kansengelijkheid en laten zien dat ze hoge verwachtingen van de kinderen hebben.

Leiderschap

Gespreid leiderschap

Met een cultuur van gespreid leiderschap werken we voortdurend aan de verbetering van ons onderwijs en de onderwijskwaliteit. We benutten elkaars kennis en expertise en handelen vanuit een waarderend perspectief. Leerkrachten kunnen zich in een veilige en open leer- en werkomgeving ontwikkelen en aan hun talenten werken. We bevorderen het eigenaarschap en de gezamenlijke verantwoordelijkheid met betrekking tot onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen.

Onderwijskundig leiderschap

De schoolleider zorgt voor een veilig en ondersteunend pedagogisch klimaat in de school en een samenhangend curriculum met bijpassende leermiddelen. Bij elke keuze die schoolleiders maken, stellen ze zichzelf de vraag of het onderwijs centraal staat en er beter van wordt. Ze zijn verantwoordelijk voor goed onderwijs en geven daar samen met collega's vorm aan. Elke school voldoet aan de basiskwaliteit en formuleert eigen ambities.

Burgerschap

Bij Fluenta hanteren we de drie definities van burgerschap van Biesta (2020). We leren de leerlingen een moreel kompas, sociale vaardigheden en goede omgangsvormen te ontwikkelen. Ook hebben we aandacht voor verantwoordelijkheid, respect en verdraagzaamheid.

Kinderen leren met respect voor anderen en met een democratische houding ten opzichte van mensen die anders denken, een eigen mening te ontwikkelen. Ook leren ze hoe ze zich kunnen inzetten voor hun naasten en voor de gemeenschap. We verbinden burgerschap aan christelijke inspiratiebronnen, waarbij we ouders en maatschappelijke partners betrekken en vormgeven aan interculturele en levensbeschouwelijke ontmoetingen.

Werkplezier

Plezier, welbevinden en vertrouwen in ons eigen kunnen staan bij Fluenta centraal. Medewerkers voelen zich gezien, gehoord en gewaardeerd en kunnen zichzelf zijn. Samen voelen we ons verantwoordelijk voor de optimale ontwikkeling van kinderen op onze scholen.

We ervaren en benutten ook de ruimte voor onze eigen ontwikkeling; we nemen eigenaarschap en richten onze blik vooruit. We zijn bevlogen en betrokken, werken met veel motivatie samen en vieren onze successen. We vinden de balans tussen wat energie geeft en wat energie kost, en geven prioriteit aan de taken die passen bij onze visie en missie. Elk schoolteam maakt haar eigen keuzes om bij te dragen aan de kwaliteit en continuïteit van ons onderwijs.

Ons volledige Koersplan vindt u [hier](#).

1.2. Organisatie

Contactgegevens

Naam : Stichting Fluenta
Bestuursnummer : 41528
Adres : Meentwal 15, 3432 GL Nieuwegein
Telefoonnummer : 030-6008811
E-mail : info@fluenta.nl
Website : www.fluenta.nl

Bestuur en nevenfuncties

Organisatiestructuur: interne organisatie en juridische structuur

Raad van toezicht-model

Stichting Fluenta kent een raad van toezicht en een college van bestuur. Hiermee wordt recht gedaan aan de wettelijke verplichting om scheiding aan te brengen tussen het besturen en toezicht houden. De raad van toezicht en het college van bestuur hanteren de code goed bestuur. Vanaf juni 2026 geldt de Governancecode Funderend onderwijs als uitgangspunt voor al hun handelen. Hierin zijn basisprincipes vastgelegd rond professionaliteit van bestuurders, toezichthouders en managers in het primair onderwijs. Het jaarverslag van de raad van toezicht vindt u in hoofdstuk 3 van dit bestuursverslag.

Voorzitter college van bestuur

De heer H.M. (Harry) de Vink.

Als voorzitter college van bestuur bekleedt Harry de Vink geen nevenfuncties (met uitzondering van nevenfuncties die logischerwijs voortvloeien uit deze hoofdfunctie). Er is geen sprake van belangenverstrengelingen of conflicterende rollen en functies. Indien er sprake van is wordt dit gerapporteerd op basis van de Governance Code Integriteit aan de toezichthouder.

Gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (gmr)

Het jaarverslag van de gmr kunt u vinden onder de 'gemeenschappelijke medezeggenschapsraad' in hoofdstuk 4. De gmr bestaat op dit moment uit tien leden. Meer informatie over de gmr kunt u vinden op de website.

Bestuurskantoor

De dagelijkse leiding van het bestuurskantoor ligt bij de managers onderwijs en kwaliteit, HR en bedrijfsvoering. De manager bedrijfsvoering vervangt het college van bestuur bij diens afwezigheid.

Stichting Fluenta voert de administratie op het gebied van personeel, salaris en financiën in eigen beheer en maakt geen gebruik van een administratiekantoor. Bij het bestuurskantoor zijn naast het college van bestuur en bovengenoemde managers werkzaam:

- medewerkers van de Fluenta Academie;
- coördinator digitale ontwikkeling;
- medewerkers HR en salarisadministratie;
- bovenschoolse opleidingscoördinatoren;
- financial controller;
- medewerker financiën;

- beleidsmedewerker huisvesting;
- medewerkers ICT;
- security officer AVG;
- bestuurssecretaresse;
- bovenscholse gedragsspecialist;
- regiehouders onderwijs (2x).

DIRactief

Het DIRactief stuurt de beleidsontwikkeling op stichtingsniveau aan. Bij het DIRactief sluiten ook de managers van het bestuurskantoor aan. In de beleidsontwikkeling van de stichting hebben zij veelal een initiërende en adviserende rol. Het DIRactief is formeel een adviesorgaan dat periodiek bijeen komt voor onderling overleg van de directies van de scholen met het college van bestuur, onder voorzitterschap van één van de directeuren. Het DIRactief komt ongeveer tien keer per jaar bij elkaar.

Directiereglement

In het directiereglement is vastgelegd hoe het bestuur en de directeuren zich onderling tot elkaar verhouden.

Scholen

Iedere school wordt aangestuurd door de directie van de school. Voor de meeste scholen geldt dat de directie bestaat uit een directeur en een adjunct-directeur. Enkele scholen hebben alleen een directeur. Vier scholen hebben een duo-directie. Iedere school heeft een medezeggenschapsraad die bestaat uit ouders en teamleden.

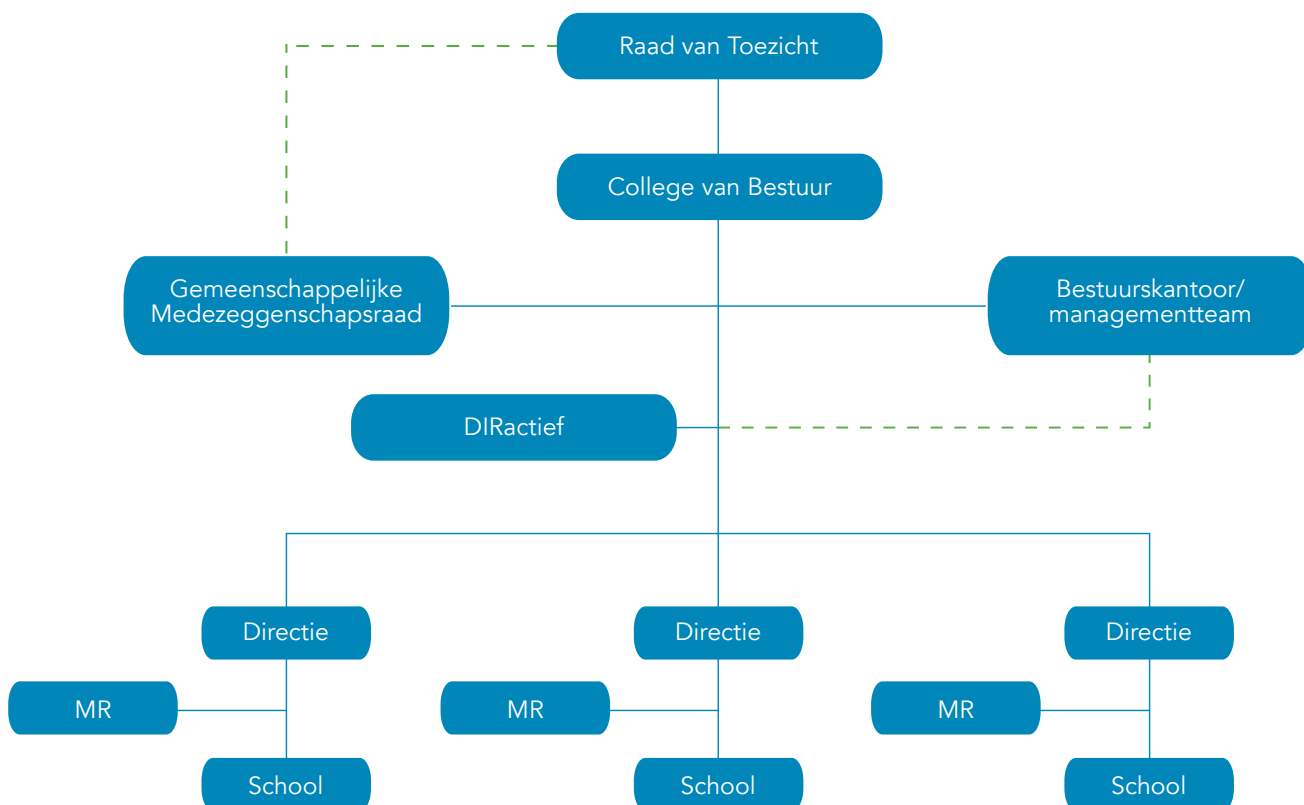
Voor een totaaloverzicht van onze scholen verwijzen wij graag naar [onze website](#).

Organogram

Het organogram van Stichting Fluentia ziet er als volgt uit.

— Bestuursvormende lijn

- - - - - Communicatieve lijn



Samenwerkingsverbanden en verbonden partijen

Opgave Samenwerkingsverbanden.

- Vereniging Samenwerkingsverband Profi Pendi.
Samenwerkingsverband voor scholen in het primair onderwijs in de gemeenten Houten, Vijfheerenlanden, Nieuwegein, IJsselstein en Lopik.
- Samenwerkingsverband PO Zuidoost Utrecht.
Samenwerkingsverband voor scholen in het primair onderwijs in de gemeenten Utrechtse Heuvelrug, De Bilt, Bunnik, Zeist en Wijk bij Duurstede.

Opgave verbonden partijen.

- Fluenta Facilitair B.V.

Voor de verdere gegevens van Fluenta Facilitair B.V. wordt verwezen naar de jaarrekening.

Sociale veiligheid

Hiervoor wordt verwezen naar bijlage 2.

Klachtenbehandeling

Met de externe vertrouwenspersonen wordt jaarlijks geëvalueerd. Opvallende zaken en eventuele trends worden in dialoog tussen bestuur en vertrouwenspersonen besproken. Er zijn in 2025 geen officiële klachten ingediend bij het bestuur.

Onze [klachtenregeling](#) kunt u vinden op onze website.

Stakeholdersoverzicht 2025

In algemene zin wordt er in de regio goed en inhoudelijk onderling samengewerkt met de gemeenten, schoolbesturen en samenwerkingsverbanden. Er wordt veelal gedacht vanuit de meerwaarde voor het onderwijs aan de kinderen in plaats van enkel vanuit eigenbelang.

Wie	Frequentie per jaar	Onderwerp	Toelichting
Gemeente Houten	4x	Lokaal educatief agenda en huisvesting	
Besturen Houten (BOFO)	5x	Onderlinge afstemming en voorbereiding overleg gemeente	Bestuurder is voorzitter. Aanwezig de schoolbesturen funderend onderwijs
Gemeente Nieuwegein	4x	Lokaal educatief agenda	
Gemeente Nieuwegein huisvesting	4x	Strategisch overleg over huisvesting met gemeente	
Gemeente IJsselstein	2x	Lokaal educatief agenda en huisvesting	
Gemeente Utrechtse Heuvelrug	3x	Lokaal educatief agenda en huisvesting	Soms gaat directeur in Leersum
Gemeente Vijfheerenlanden	3x	Lokaal educatief agenda en huisvesting	
Samenwerkingsverband Profi Pendi	6x	Lid van de deelnemersraad.	
OBNIJ	6x	Bestuurlijk overleg met bestuurders Trinamiek en Stichting Robijn	
Marnix Stuurgroep Partners in Opleiding	7x	Invulling begeleiding en ondersteuning stagiaires	Bestuurder is lid van de stuurgroep
Transvita	5x	Loopbaancentrum en invalpool	Bestuurslid
Onderwijsregio Midden-Nederland	8x	Door samenwerking in de regio beter omgaan met het lerarentekort.	Bestuurder participeert in het overleg met po/Pabo en in het overleg met po/Pabo/vo.
Kinderopvang Bloos en Kind en Co Ludens	3x	Samenwerking met kinderopvangpartners	
PO-Raad	4x	Lid van de visitatiecommissie	Bestuurlijke visitaties bij andere onderwijsinstellingen PO

2. Verantwoording van het beleid

2.1. Onderwijs en kwaliteit

Context

Samen voor betekenisvol en bevlogen onderwijs. Vanuit de kerngedachte 'kwaliteit is van ons allemaal' werken we iedere schooldag aan de toekomstkansen van kinderen. Binnen het domein onderwijs en kwaliteit is onze visie op leren en het kwaliteitsbeleid een vertrekpunt voor ontwikkeling.

Visie op leren

Bij Fluenta staan betekenisvol, passend en kwalitatief hoogwaardig onderwijs centraal. Geïnspireerd door de drie doeldomeinen : kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming, willen we elk kind de kans bieden om te groeien in kennis, vaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en willen dat ouders en leerlingen kunnen vertrouwen op goed onderwijs dat aansluit bij hun onderwijsbehoeften.

Kwaliteitsbeleid

Onze kwaliteitszorg is gericht op een systematische en cyclische aanpak vanuit het Plan-Do-Check-Act-model. Hierbij stellen we onszelf cyclisch vijf vragen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we de dingen goed?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. En wat doen we met die kennis en informatie?

Het bestuur van Fluenta neemt de verantwoordelijkheid voor het monitoren en verbeteren van de onderwijskwaliteit. We stimuleren scholen om niet alleen te voldoen aan de basiskwaliteit, maar ook ambitieuze doelen na te streven. Kwaliteitszorg is bij ons meer dan een checklist: het is verweven met schoolontwikkeling, personeelsontwikkeling en voortdurende verbetering van het primaire proces in de klas met een extra focus op de leskwaliteit.

Onze uitgangspunten benadrukken dat alle geledingen binnen de stichting een rol spelen in het realiseren van kwalitatief goed onderwijs. Door middel van structurele metingen, analyses en evaluaties creëren we een stevige basis om de kwaliteit continu te verbeteren. De schoolleiders vervullen hierin een cruciale rol door richting te geven aan kwaliteitszorg en de verbinding te leggen met het Koersplan van de stichting, dat op schoolniveau is vertaald naar een eigen schoolplan voor de komende vier jaar.



De focus binnen het domein onderwijs richt zich vanuit bovenschools perspectief in deze koers periode op:



Vakmanschap van de leerkracht

doelen Koersplan/ambities Koersplan

Om het vakmanschap van de leerkracht verder te ontwikkelen, werken we aan:

- het optimaal benutten van expertise door van en met elkaar te leren;
- het werken met expert leerkrachten die als vliegwiel dienen voor verandering binnen de school op de Fluenta Academie;
- het stimuleren van professionalisering van leerkrachten in de vorm van een hbo- of wo-masteropleiding.



Ontwikkeling van leiderschap

Op het gebied van onderwijsinhoudelijke ontwikkelingen werken we stapsgewijs aan gespreid leiderschap:

- er zijn professionele leergemeenschappen (PLG's/leerteams gericht op onderwijsontwikkeling;
- er wordt gebruik gemaakt van de kennis van specialisten voor bijvoorbeeld rekenen, taal, gedrag etc., waarbij een specialist verantwoordelijk is voor ontwikkelingen binnen zijn of haar expertise en hierin leiderschap toont;
- leerkrachten worden aangemoedigd om initiatief te nemen om het onderwijs te verbeteren;
- de schoolleider richt ondersteunende structuren in, zodat teamleden de ruimte krijgen om leiderschap over schoolontwikkeling te nemen.



Burgerschap

Wij geven burgerschap vorm en inhoud vanuit onze burgerschapsvisie en christelijke identiteit en doen dat na afstemming met betrokkenen, waaronder ouders.

We stimuleren de ontwikkeling van het eigen morele kompas van iedere leerling en een democratische houding ten aanzien van andersdenkenden.

We hebben actieve vormen van leerling participatie georganiseerd.



Werkplezier

Onze ambitie is dat leerkrachten ambassadeur zijn van hun vak en dit nadrukkelijk en met trots uitdragen.

2.1.1. Interne ontwikkelingen op het domein onderwijs en kwaliteit in 2025

Vanuit het Koersplan hebben de regiegroep onderwijs en aansluitende werkgroepen ingezet op de volgende onderdelen.

Focus op de basisvaardigheden en curriculum

Alle scholen werken actief aan de basisvaardigheden rekenen, taal en burgerschap. Digitale geletterdheid krijgt daarnaast op een groeiend aantal scholen een plek.

In 2021 is er een stichtingsbreed **rekentraject** gestart waarbij alle rekenspecialisten binnen het netwerk rekenen, samen met een externe adviseur, een rekentraject hebben ingezet. De wetenschappelijk onderbouwde inzichten hebben ondertussen alle scholen bereikt. De impactwaarde hierbij is duidelijk terug te zien in de leergroei van leerlingen, zie paragraaf 2.1.2. Kwaliteit van het onderwijs. Sinds 2024 is het traject een nieuwe fase ingegaan: de borgingsfase. Het netwerk is blijvend actief en de interventies krijgen een doorvertaling op iedere school, passend bij de eigen context en leerlingpopulatie.

Voor het **vakgebied taal** is in 2024 een netwerk gestart. Het netwerk is verder doorontwikkeld in 2025 en met elkaar wordt onderzocht waar stichtingsbrede kansen liggen, onder andere op het gebied van talige diversiteit. Kansen om samen te leren en ontwikkelen op een vakinhoudelijk thema met impact voor leerlingen.

Op alle scholen is een beleidsdocument ontwikkeld voor **burgerschap**. Binnen alle teams is er nagedacht wat er al wordt gedaan op dit gebied en waar kansen liggen voor een doorgaande en doelmatige leerlijn. De ontwikkeling van het eigen morele kompas van iedere leerling, een democratische houding ten aanzien van andersdenkenden en actieve vormen van leerlingparticipatie zijn in alle negentien beleidsdocumenten terug te lezen, aangevuld met de schoolspecifieke accenten die aansluiten bij de leerlingpopulatie.

Het is de bedoeling om het thema burgerschap en identiteit, waar passend, aan elkaar te verbinden. Zo krijgt burgerschap een levensbeschouwelijke component, aansluitend bij onze christelijke waarden.

Het ICT-netwerk heeft in 2025 de ontwikkelde visie op **digitale geletterdheid** verder aangevuld met de SLO-leerlijn. Zo krijgt de visie een concrete doorvertaling; handvatten voor de leerkracht, voor de leerling. Het is de ambitie om deze leerlijn vanaf 2026 uit te rollen over de scholen.

Fluenta Academie

In 2023 is de Fluenta Academie van start gegaan. Een kansrijke ontwikkeling om het vakmanschap van de leerkrachten verder te ontwikkelen, waar passend vanuit interne expertise. Binnen de Academie zijn drie pijlers actief.

Pijler 1. Professionalisering

In 2025 is er een veelzijdig professionaliseringsaanbod aangeboden aan alle collega's. Op basis van een uitgezette enquête onder alle medewerkers, een agendapunt tijdens het DIRactief én een actieve uitvraag aan de netwerken, heeft hier aan bijgedragen. In totaal hebben we in 2025 ruim twintig verschillende trainingen en cursussen aangeboden. Het aantal deelnemers is gegroeid en zal ook in 2026 naar verwachting verder uitbreiden. Zo ontwikkelt de professionaliseringspijler door om het vakmanschap te versterken. Daarnaast is er in 2025 een initiatief ontstaan waarbij externe experts een inspiratiebijeenkomst invullen; Hiermee wordt expertise van buiten toegevoegd op een laagdrempelige manier, bedoeld als inspiratie om verder te brengen naar de scholen.

Pijler 2. Expertise

In 2025 hebben dertien scholen aanvullende expertise ingekocht via de Academie. In totaal hebben we rond de veertig individuele trajecten verzorgd door interne experts en één teamtraining. Het gegeven aanbod richt zich met name op de ondersteuning van het onderwijs aan hoog- en meerbegaafde leerlingen, gedragsproblematiek en rekenvraagstukken. Uit de evaluaties blijkt dat de inzet van interne experts gewaardeerd wordt: de mogelijkheid tot maatwerk en de bereikte doelen worden genoemd als redenen om een interne expert aan te raden bij collega's.

Pijler 3. Kennisdeling

Alle netwerken zijn tenminste twee keer bij elkaar gekomen om met elkaar een onderwerp inhoudelijk te verdiepen. Zo ontstaan er kruisbestuivingen en waardevolle verbindingslijnen tussen scholen onderling; samen voor sterk onderwijs. Een mooi voorbeeld hierbij is het netwerk meer- en hoogbegaafdheid dat, naast de bijeenkomsten, gezamenlijk een landelijk congres hebben bezocht als input voor verdieping.

Alle ontwikkelingen dragen bij aan de strategische ambitie om expert leerkrachten te verbinden, als vliegwiel voor de (school)organisatie met, waar passend, aansluitend bij bovenschoolse ontwikkelingen. Het is de ambitie om dit vliegwiel in 2026 verder uit te breiden.

Zicht op onderwijskwaliteit

In 2025 heeft een werkgroep van directeuren en intern begeleiders het kwaliteitsdocument: 'Zicht op de onderwijskwaliteit' (2019) verder doorontwikkeld, inspelend op de actualiteiten. Daarbij is gekozen om vanaf het derde kwartaal te gaan werken met de module Schoolkwaliteit van ParnasSys; een ondersteunende structuur om het zicht op de onderwijskwaliteit verder te vergroten maar ook te digitaliseren. Het is de zoektocht om de breedte van onderwijskwaliteit goed vorm te geven; om naast kwalificatie juist ook de socialisatie en persoonsvorming een plek te geven in de kwaliteitscyclus, aansluitend bij onze visie op leren. Naast de technische implementatie is dit een onderwerp waar we in 2026 binnen een werkgroep mee verder gaan.

Daarnaast is een directeur sinds augustus voor één dag per week bovenscholse werkzaam als regisseur kwaliteitsuitvoering. De hoofdfocus hierbij is om de implementatie van het systeem technisch én inhoudelijk vorm te geven.

Interne audits

In 2024 is er een start gemaakt met het opzetten van een interne auditstructuur, aangeleend aan de visie en beleid van het bestaande beleid van de "externe audit". In 2025 is een intern auditteam geschoold door een extern adviseur en hebben er twee scholen deelgenomen aan een pilot in juni.

Na de pilot-evaluatie is er in het derde kwartaal een begin gemaakt met een vierjarencyclus; twee scholen hebben een auditteam ontvangen en zo worden er jaarlijks vijf audits uitgevoerd. Zo krijgt de kwaliteitsvraag 'vinden anderen dit ook' uit ons kwaliteitsbeleid een verdieplingslaag.

Het coördinerende stuk van deze interne audits ligt sinds augustus bij een tweede regisseur, ook een directeur die deze baan combineert met deze bovenscholse taak voor één dag; regisseur onderwijsontwikkeling.

Sterke kwaliteitscultuur op alle scholen

Incompany training 'Goed onderwijs is geen toeval'

Alle intern begeleiders hebben in het tweede kwartaal van 2025 de leergang 'Goed onderwijs is geen toeval' positief afgerond. Een leergang die inspeelt op de landelijke ontwikkelingen op het gebied van leren & ontwikkelen/ data monitoring & reflectie/ondersteuning & zorg. Op welke wijze de rol van de intern begeleider zich hiertoe verhoudt, in samenspel met de specialisten van de school en het managementteam, is de actuele onderzoeksvraag op iedere school. Binnen Fluenta zien we bovenal dat deze beweging bijdraagt aan het verstevigen van een sterke kwaliteitscultuur op alle scholen.

Versterken basisondersteuning; op weg naar inclusief onderwijs

In 2025 is er een werkgroep gestart om te verkennen wat het landelijke thema 'inclusief onderwijs' kan betekenen voor onze scholen, aansluitend bij onze hoofdpdracht: goed onderwijs voor alle kinderen.

Uitdagend onderwijs voor alle kinderen

Het samenwerkingsverband Profi Pendi neemt een stimulerende en activerende rol in om het onderwijs aan cognitief talentvolle leerlingen sterker te maken. Een subsidie-injectie, gecombineerd met een uitgezette enquête onder alle scholen, biedt de kans om gedifferentieerd aan te sluiten bij de volgende stap van iedere school op dit thema. Voor de uitwerking hiervan is er voor de komende twee jaar een bovenschools expert die iedere school verder helpt en begeleidt met de eerstvolgende stap op dit onderwerp.

Vooruitblik 2026

Bovenstaande ontwikkelingen staan ook in 2026 centraal; het verder werken aan een sterke kwaliteitscultuur op alle scholen waar inclusiekansen verder worden onderzocht, de implementatie van ParnasSys Schoolkwaliteit en de uitvoer van de interne audits. Maar ook het onderwijs aan cognitief talentvolle leerlingen, de landelijke curriculum ontwikkelingen van de basisvaardigheden en de impact van AI zijn ambities voor het nieuwe jaar om verder te verkennen. 'Samen voor betekenisvol en bevlogen onderwijs'.

2.1.2. Kwaliteit van het onderwijs

De jaarplannen van iedere school zijn besproken tijdens het kwaliteitsgesprek in september 2025. Hierbij stond de schoolontwikkeling centraal. Wat is er het afgelopen cursusjaar succesvol geweest en waar richt de school zich de komende maanden op? Vanuit stichtingsperspectief zien we in 2025 een duidelijke focus op:

- de basisvaardigheden: elf scholen zetten extra in op taalonderwijs;
- onderwijs aan het jonge kind: op vijf scholen is er een visietraject van start gegaan;
- het herijken van regels en routines in de school: op zes scholen is dit een belangrijk onderdeel binnen het jaarplan
- de kwaliteitscultuur en gespreid leiderschap: op tenminste acht scholen wordt de rol van specialisten, leerteams en ontwikkelteams verder neergezet.

Om vast te stellen of we de 'goede dingen doen', willen we dat de ontwikkeling van onze leerlingen meetbaar is, zodat wij kunnen vaststellen hoeveel ze leren en talenten ontwikkelen. Maar niet alles wat waardevol is, is meetbaar. We gebruiken daarom meetbare en merkbare gegevens om de kwaliteit van het onderwijs in kaart te brengen, gekoppeld aan onze maatschappelijke onderwijsopgave: (bron: Staat van het onderwijs, 2022)

- elke leerling en student verlaat het onderwijs geletterd en gecijferd (Kwalificatie 2.1.2.1.);
- elke leerling en student draagt bij aan sociale samenhang in de samenleving (Socialisatie 2.1.2.2);
- elke leerling en student kent zichzelf en heeft geleerd zelfstandig keuzes te maken (Persoonsvorming 2.1.2.3);
- elke leerling en student slaagt in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt (Doorstroom VO 2.1.2.4);
- elke leerling en student krijgt gelijke kansen en een passend aanbod (Passend onderwijs 2.1.2.5).

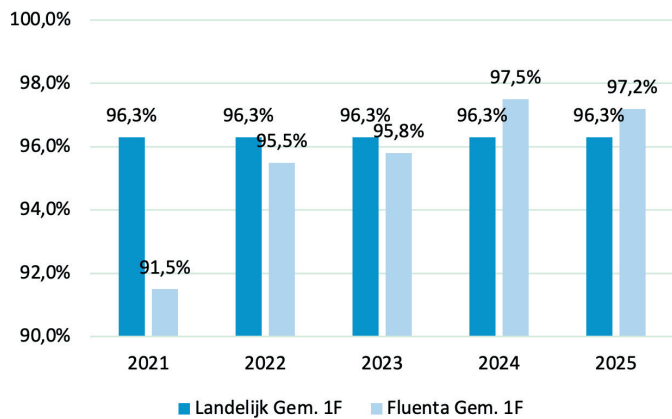
2.1.2.1. Kwalificatie: resultaten eindtoets/doorstroomtoets in trendlijn

De validatie van de doorstroomtoets gaat gepaard met enkele begrippen.

- De schoolweging: een maateenheid op basis van vijf CBS-indicatoren waarbij een school een wegingscategorie krijgt tussen de 20-40. Een weging van 20 betekent weinig tot geen complexe leerlingpopulatie, 40 zeer complex. Voor alle 18 reguliere scholen samen, kent Fluentia een schoolweging van 29,1. De Fluentia-bandbreedte is tussen de 24,8 en 33,3. De waarde 30 is het landelijk gemiddelde.
- Geletterd en gecijferd betekent als minimale norm: het behalen van het niveau van 1F voor begrijpend lezen, taalverzorging en rekenen. Een leerling waarvan het toetsresultaat op de doorstroomtoets <1F uitkomt, verlaat laaggeletterd en/of laaggecijferd de school. We streven dan ook naar een 100%-score op het niveau van 1F op de doorstroomtoets.
- De leerlingen die uitstromen naar het voortgezet onderwijs op het niveau van VMBO-t/Havo en hoger overstijgen het niveau van 1F en werken toe naar 2F (begrijpend lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen).
- Iedere school heeft een vastgestelde ambitie voor het niveau van 1F en niveau van 2F/1S wat past bij de eigen schoolweging. Hoe hoger de schoolweging, des te complexer de populatie en des te uitdagender om een groot aandeel leerlingen uit te laten stromen op 2F/1S. Voor iedere Fluentia-school zijn de eigen ambities vastgesteld op basis van het landelijk gemiddelde wat past bij de schoolwegingsgroep. Anders gezegd; passend bij vergelijkbare scholen in Nederland met eenzelfde schoolweging.

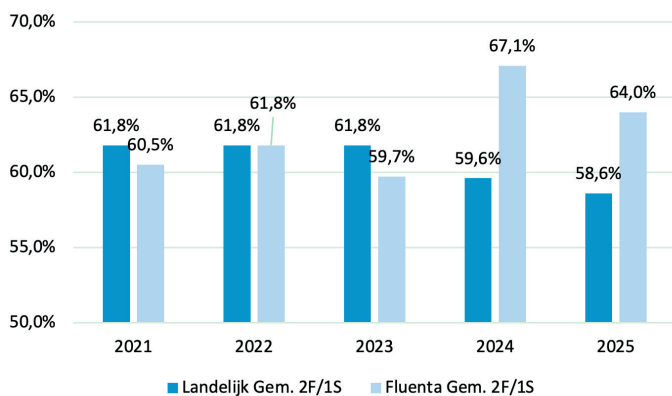
Wanneer we het niveau van 1F duiden met alle drie de vakgebieden (begrijpend lezen, rekenen en taalverzorging samen), is een vergelijkbaar beeld met 2024 zichtbaar:

Doorstroomtoets 1F niveau 2021-2025



Op het niveau van 2F/1S is een daling zichtbaar in vergelijking tot 2024. Het vakgebied rekenen heeft in 2024 gezorgd voor de grote groei, aansluitend bij het landelijke beeld van dat moment. Jaarlijks vindt er een toetsevaluatie plaats en volgen er bijstellingen. Het is aannemelijk dat de landelijke bijstellingen -met name op de rekenresultaten- van invloed zijn in een gemiddelde daling. Er wordt op stichtingsniveau geen zorgsignaal aan gekoppeld, wetende dat de signaleringsgrens is vastgesteld op 47,8.

Doorstroomtoets 2F/1S niveau 2021-2025



De gegevens van SBO De Brug zijn hierin niet meegenomen. Het speciaal basisonderwijs kent een eigen normen- en ambitielijn.

2.1.2.2. Socialisatie: bijdrage aan de sociale samenhang in de samenleving

- Op iedere school is in 2025 de monitor sociale veiligheid ingezet. Er zijn geen aanwijzingen dat de sociale veiligheid bij kinderen complexiteit kent. In incidentele gevallen vraagt de groepsdynamiek extra aandacht waar vervolgens op schoolniveau interventies aan zijn gekoppeld.
- Er worden actieve vormen van leerlingenparticipatie georganiseerd binnen iedere school; in 2025 zijn er drie nieuwe leerlingenraden gestart op drie verschillende scholen.
- Er worden passende relaties gelegd met de wijk of de gemeente om burgerschapsonderwijs betekenisvol(ler) te maken. Waar passend krijgt levensbeschouwelijk burgerschapsonderwijs een plek in het kaderdocument voor identiteit van de organisatie.

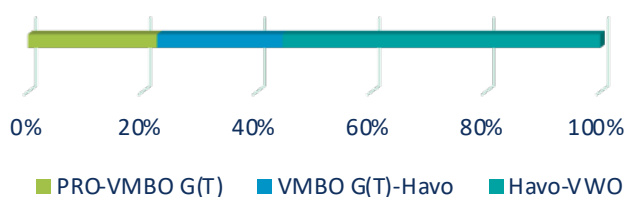
2.1.2.3. Persoonsvorming: zichzelf kennen en zelfstandig keuzes maken

- Op iedere school wordt van iedere leerling de ontwikkeling van het eigen morele kompas en een democratische houding ten aanzien van andersdenkenden gestimuleerd, passend bij de leeftijdsgroep.
- Op iedere school is er een programma voor sociaal-emotioneel welbevinden waarin de betekenis van persoonsvorming in onze maatschappij een plek in neemt.

2.1.2.4. Doorstroom naar het vervolgonderwijs

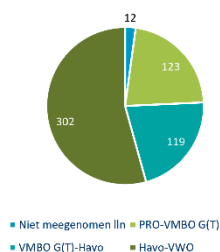
Definitieve adviezen 2024-2025

-> 556 leerlingen



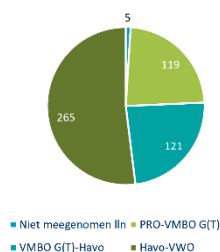
In 2024-2025 zijn er 556 leerlingen uitgestroomd in groep 8. Zij hebben een plek gevonden in het voortgezet onderwijs (vo) op basis van deze advies richting:

Totale uitstroom 2024-2025



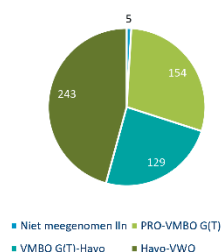
556 leerlingen

Totale uitstroom 2023-2024



510 leerlingen

Totale uitstroom 2022-2023



531 leerlingen

In een trendlijn over de afgelopen drie jaar is het beeld van 2025 vergelijkbaar met 2024 en nét iets meer Havo-VWO adviezen in het afgelopen jaar.

2.1.3. Gelijke kansen en passend onderwijs

Om het onderwijs passend te maken en in te spelen op gelijke kansen, zijn er verschillende initiatieven die ook in 2025 van betekenis zijn geweest.

TOP-groep (Tijdelijke Observatieplek)

Stichting Fluenta en samenwerkingsverband Profi Pendi hebben samen de TOP-groep opgericht, een tijdelijke observatieplek voor leerlingen die vastlopen in hun huidige onderwijssetting.

Doel is dat leerlingen met kortdurende coaching en begeleiding kunnen terugkeren naar hun oorspronkelijke school, waar ook aan groeps- of leerkrachtondersteuning wordt gewerkt. De leerlingen blijven ingeschreven op hun oorspronkelijke school, Fluenta is verantwoordelijk voor het onderwijs tijdens de plaatsing, gevestigd op de Beatrixschool. De financiering verloopt via het samenwerkingsverband. In 2025 hebben zes leerlingen van een TOP-plek gebruik gemaakt.

Day a Week School (DWS)

Fluenta biedt het DWS-concept aan voor talentvolle leerlingen in de groepen 5, 6 en 7 die extra uitdaging nodig hebben. Deze leerlingen krijgen één dag per week onderwijs in DWS-groepen, samengesteld uit leerlingen van Fluenta-scholen in Houten, Nieuwegein, IJsselstein, Vianen, Hoef en Haag en Leersum.

De selectie, gericht op 2-3% van de leerlingen met een meer-/hoogbegaafd profiel, volgt na een uitvoerige identificatieprocedure. Het programma biedt uitdaging die verder gaat dan verrijkingsklassen en plusklassen. In totaal hebben in 2025 146 leerlingen deelgenomen in acht verschillende groepen. In 2026 zal deze onderwijsvorm worden gecontinueerd.

Statushouders en neveninstroom

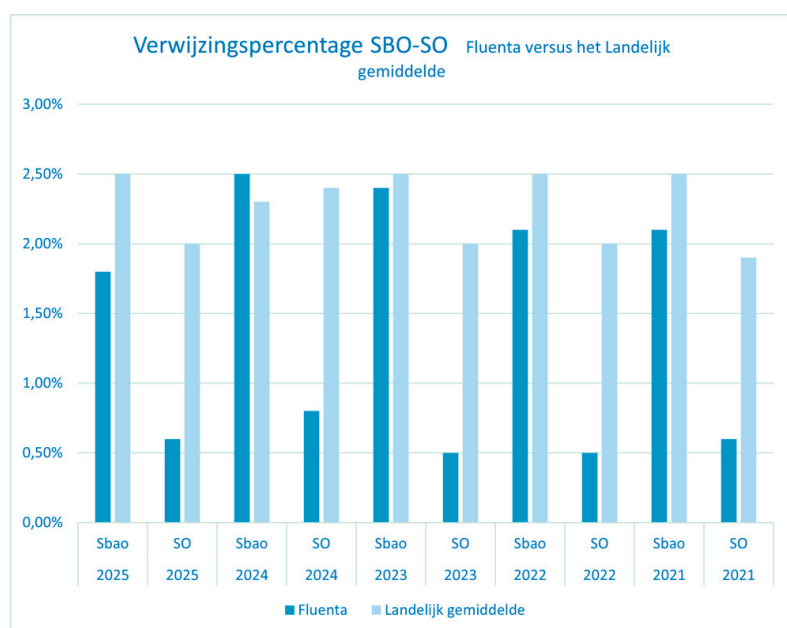
Statushouders en neveninstroomleerlingen (kinderen van expats, arbeidsmigrant (los van een vluchtelingenstatus) kunnen gebruik maken van de voltijd taalklas, in intentie een programma van 40 lesweken, in Nieuwegein en Houten. Fluenta is voor de taalklas in Nieuwegein (het Taalatelier) penvoerder voor de statushouders op deze locatie. In 2025 is er een begin gemaakt om deze taalschool mee te nemen in de kwaliteitscyclus van Fluenta. Zo hebben er dit jaar drie kwaliteitsgesprekken plaatsgevonden om zo het zicht op de ontwikkelingen in beeld te brengen.

Voor NT2 leerlingen in de kleuterleeftijd is het de ambitie dat de reguliere school het aanbod verzorgt. In de praktijk zijn er ondertussen ook jonge kinderen ingestroomd in een taalklas, veelal voortkomend uit gezinnen met meerdere kinderen, samen op één school.

Het thema internationalisering, met een focus op talige diversiteit, heeft ook in 2025 centraal gestaan tijdens verschillende overlegtafels, geïnitieerd vanuit de gemeenten, het samenwerkingsverband maar ook directeuren uit een bepaalde woonplaats. Concrete, bovenbestuurlijke initiatieven krijgen naar verwachting in 2026 een plek.

Verwijzingspercentage Fluenta SBO/SO 2021-2025

Het verwijzingspercentage van Fluenta komt voor het SBO én het SO onder het landelijk gemiddelde uit. Opvallend is het relatief lage percentage doorverwijzing naar het SO.



2.1.4. Externe ontwikkelingen

Onderwijsinspectie

Onderzoeken op schoolniveau

In 2025 heeft de onderwijsinspectie een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd op basisschool De Hoeksteen in Leersum. *“Vanuit hoge verwachtingen en ambities én met diepgaand zicht op de ontwikkeling van leerlingen, weet De Hoeksteen hoge resultaten te behalen. We zien een zelfkritisch, stabiel, enthousiast en warm professioneel team”.* (Conclusie vanuit de onderzoeksinspecteurs, benoemd tijdens de terugkoppeling aan het eind van de onderzoeksdag.)

De Willem Alexanderschool heeft deelgenomen aan een herstelonderzoek, een compact onderzoek naar aanleiding van de herstelopdracht uit 2024. Ook hier heeft de inspectie haar waardering uitgesproken;

“We zien een enthousiast team welke grote stappen heeft gezet in ontwikkeling. Dit beeld is versterkt door de samenwerking tussen de twee locaties te bevorderen en ook is duidelijk waar nog verder op ontwikkeld kan worden. Er wordt vanuit enthousiasme gewerkt aan het fundament, dit levert veel vertrouwen voor de toekomst op”.

Externe audit

Onderzoeken op schoolniveau

Op Het Avontuur in Hoef en Haag heeft er een externe audit plaatsgevonden, als aanjager voor de kwaliteitsontwikkeling op de school. In de terugkoppeling heeft het team ontwikkelingsgerichte feedback gekregen om het onderwijs verder te versterken. De doorvertaling is een plan van aanpak, gelijnd aan het jaarplan van de school.

Samenwerkingsverbanden Profi Pendi en ZOUT

'Elk kind heeft het recht op ontwikkeling en onderwijs dichtbij huis, waar je je talenten kunt ontdekken en waar je jezelf kunt zijn, ook als je iets extra's nodig hebt'.

Vanuit deze missie werkt het Samenwerkingsverband Profi Pendi aan een dekkend netwerk van passend onderwijs en een route op weg naar inclusiever onderwijs. De medewerkers van Fluenta sluiten aan in verschillende bovenbestuurlijke netwerken (interne specialisten), dan wel de deelnemersraad (bestuurder). Zo hebben we een actieve rol om de doelstellingen uit het ondersteuningsplan door te vertalen naar onze scholen.

Samenwerkingsverband ZOUT, waar de scholen van Leersum bij aangesloten zijn, benadrukt in het ondersteuningsplan de samenwerking met gemeenten en jeugdhulp in een integraal onderwijs-zorgarrangement en het integreren van ouders en leerlingen via initiatieven zoals een ouder- en jeugdsteunpunt.

2.2. Personeel en professionalisering

Strategisch personeelsbeleid

Het strategisch beleid, met een visie en de hoofdlijnen voor de komende jaren, is tot stand gekomen vanuit een brede vertegenwoordiging van de organisatie en op basis van een SWOT-analyse. Ieder jaar worden doelen vastgesteld, voortkomend uit het strategisch personeelsbeleid en het Koersplan, waarbij het behalen van deze doelen centraal staat. Op basis van gesprekken met directies en medewerkers wordt op basis van behoefte of gewijzigde wetgeving het beleid vernieuwd.

Jaarlijks vinden met alle scholen strategische personeelsplanning gesprekken plaats, waarin de ontwikkelingen die op de school afkomen en de kwalitatieve en kwantitatieve bezetting op de school worden besproken.

Daarnaast bezoekt de bestuurder samen met de manager HR de teams informeel om te horen wat er speelt en op welke wijze zij naar Fluenta kijken.

De uitdaging van goed en voldoende onderwijspersoneel wordt een steeds grotere uitdaging. Dit wordt onder andere veroorzaakt door de krapte op de arbeidsmarkt en de verdergaande beperking van inzet van zelfstandigen in verband met de wet DBA. De vacatures aan het begin van het schooljaar waren volledig ingevuld. De vacatures die in de loop van het jaar ontstaan geeft een uitdaging.

Doelen, resultaten en verwachting

In het strategisch personeelsbeleid staan drie thema's centraal:

- innovatie in de organisatie;
- weten waar talent zit en gerichte ontwikkeling;
- duurzame inzetbaarheid.

Daarnaast is er aandacht voor arbeidsmarkt en profilering.

In 2025 is op het gebied van beleid het volgende ontwikkeld, gerelateerd aan de drie thema's in het strategisch personeelsbeleid.

Innovatie in de organisatie

- Het belonings- en stagebeleid is opnieuw herzien.
- Vanuit de CAO kwam de opdracht om een aantal functiebeschrijving te actualiseren. Dat is gebeurd voor de directiefuncties en de functie van gedragswetenschapper. Ook is de functie manager domein en bestuurssecretaresse op het bestuurskantoor beschreven.
- Er zijn afspraken gemaakt over het aantal zij-instromers binnen Fluenta en de bekostiging hiervan. Doel is om aan een duurzame en structurele oplossing te werken met betrekking tot het lerarentekort. De afspraak is dat zij-instromers tijdens twee jaar een deel boven de formatie worden ingezet. Daarnaast ontvangen zij-instromers studieverlof. Hiermee worden zij-instromers op een structurele manier begeleid om zodoende kwaliteit te borgen en uitstroom te voorkomen. Op basis van dit beleid zijn drie zij-instromers gestart met ingang van het schooljaar 2025-2026.
- Eén van de doelen van werkplezier is het onderzoeken van werkplezier van onze medewerkers. In 2025 is er een verdiepend medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden waar organisatiebreed op drie thema's werd ingezoomd, namelijk algemene tevredenheid, werkplezier, werkdruk en sociale veiligheid. 79% van de medewerkers heeft het onderzoek ingevuld. Gemiddeld is er door de medewerkers een score van 8,6 gegeven qua tevredenheid (op een schaal van 10). Deze is ten opzichte van vorig jaar hetzelfde gebleven en is 0,6 hoger dan de benchmark.
- Er heeft een doorontwikkeling van de software op het gebied van de personeel- en salarisadministratie plaatsgevonden.
- Er is een pilot gestart waarbij vrijwilligers, de onderwijsambassadeurs, worden gekoppeld aan de pilotschool. Deze vrijwilligers zijn buiten het onderwijs werkzaam of met pensioen en ondersteunen een klas voor een dag per week voor een periode van een half of heel schooljaar. Dit helpt onder andere bij vermindering van de werkdruk voor leerkrachten en het vergroot de aandacht voor leerlingen. Tevens maakt vervolgens 30% van deze onderwijsambassadeurs de overstap naar het onderwijs.

Talentontwikkeling

- De gesprekkencyclus is geïmplementeerd in Visma. Deze is geëvalueerd en doorontwikkeld.
- Alle naar tevredenheid functioneerde LIO-medewerkers (vierdejaars) hebben een aanbod gekregen om bij Fluentia te komen werken.

Duurzame inzetbaarheid

- Het beleid duurzame inzetbaarheid is vernieuwd en professionalisering is hierin geïntegreerd. Het beleid is compacter gemaakt en de kaders hoe we binnen Fluentia hiermee willen omgaan zijn verduidelijkt.
- Alle gestelde doelen met betrekking tot het verzuim zijn behaald. Met het verzuimpercentage zijn we onder de gestelde ambitie geëindigd. Een resultaat waren we trots op zijn.
- Er is een daling zichtbaar van langdurig ziekten in de organisatie.
- Er is sprake van een gemeenschappelijke taal rondom verzuim. Het hebben van een gezamenlijke visie wordt als helpend ervaren in het voeren van het gesprek over verzuim. De visie is vertaald in beleid en deze is gecommuniceerd in de organisatie. Om het onderwerp levend te houden in de organisatie is er ook via intranet gecommuniceerd over de daling van het verzuim en het voorkomen van verzuim via preventieve interventies.
- Vitaliteit en welzijn zijn onderwerpen die in de gesprekkencyclus aan de orde komen waarbij een link wordt gelegd met de onderwerpen die naar voren zijn gekomen in de medewerkersbijeenkomsten en bij de training van leidinggevenden rondom verzuim.
- De WIA-specialist is ingeschakeld. Zij onderzoeken of een herbeoordeling van oud-medewerkers zinvol zou kunnen zijn. Een aantal trajecten is opgestart en hierin is financieel voordeel behaald.
- Alle WIA-dossiers waren op orde en er is geen loonsanctie opgelegd.
- Het aanbod in de Fluentia Academie is uitgebreid met trainingen op het gebied van timemanagement en overgang.

De ontwikkeling van beleid en instrumenten wordt aangestuurd door het DIRactief en vindt plaats in de dialoog met een brede afvaardiging vanuit de organisatie en wordt voordat het wordt vastgesteld voorgelegd aan het DIRactief en de gmr.

HR is nauw betrokken bij een aantal leerteams zoals werkplezier, strategische gesprekken, duurzame inzetbaarheid en werkkostenregeling. In het leerteam werkplezier ligt de focus op het behoud van medewerkers voor Fluentia en het ontwikkelen van oplossingen voor het aanpakken van het lerarentekort.

Verzuim

Vanaf 2024 is gestart met een plan van aanpak voor het verzuim. Er is een gezamenlijke gedragsmatige visie op verzuim opgesteld, leidinggevenden en HR zijn getraind en medewerkers zijn meegenomen in de gedragsmatige visie door middel van kick-off bijeenkomsten. Uit de cijfers valt op te maken dat deze aanpak succesvol is. Alle gestelde doelen met betrekking tot het verzuim zijn behaald. Met het verzuimpercentage zijn we onder de gestelde ambitie geëindigd. In 2025 bedraagt het gemiddelde verzuim 5,1%, in voorgaande jaren bedroeg dit 7,1% (2024), 8,01% (2023) en 7,0% (2022). Daarnaast bewaakt de TPC (afvaardiging uit de organisatie: gmr, bedrijfsarts, college van bestuur, directies en HR) het proces met betrekking tot de verzuimbeheersing en vindt er jaarlijks een evaluatie met de bedrijfsarts plaats. Daarbij ligt de nadruk op het consolideren van de verandering, afstemming en finetuning rondom verzuim.

	2025	2024	2023	Doel 2025	Ambitie 2025
Meldingsfrequentie	0,89	0,91	1,6	0,91	0,85
Percentage nulverzuim	52%	51%	49%	51%	57%
Verzuimpercentage	5,13%	7,08%	6,5%	6,5%	6%

In 2025 is onderzocht hoe het preventieve aanbod kan worden uitgebreid en de organisatie verder versterkt kan worden ter voorkoming van verzuim (amplitie). In 2026 zal het vernieuwde aanbod worden aangeboden.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Eén van de doelen van werkplezier is het onderzoeken van werkplezier van onze medewerkers. In 2024 is er voor het eerst een breed medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. In 2025 heeft dit een vervolg gekregen met een verdiepend medewerkerstevredenheidsonderzoek. Hierin zijn een drietal thema's uitgevraagd, namelijk werkdruk, werkplezier en sociale veiligheid. Deze thema's zijn gekozen omdat zij als aandachtspunt zijn benoemd of omdat we hierop verder willen inzoomen. Ook is de algemene tevredenheid bevraagd.

Op schoolniveau kon een vierde thema worden toegevoegd. 79% van de medewerkers heeft het onderzoek ingevuld. Gemiddeld is er door de medewerkers een score van 8,6 gegeven (op een schaal van 10). Dat is 0,6 hoger dan de benchmark.

In 2026 zal het brede medewerkerstevredenheidsonderzoek opnieuw worden uitgevoerd.

Tevredenheid per thema

Thema	Score	BM	Vorige meting
Algemene tevredenheid	8.6	8.0	8.6
Algemene tevredenheid Stichting Fluenta	8.3	-	8.1
Werkdruk	6.6	6.4	6.6
Werkplezier	8.2	7.9	8.3
Sociale veiligheid	8.3	7.8	8.4

Score is de totaalscore van Stichting Fluenta.

BM staat voor benchmark. De benchmark bestaat uit scores van onderzoeken bij scholen in het primair onderwijs in Nederland.

In onderstaande tabellen zijn de grootste drie afwijkingen ten opzichte van het vorige onderzoek opgenomen. Daarin zijn de verschillen relatief klein ten opzichte van de voorgaande scores.

Positieve verschillen

Stelling	Score	Vorige meting	+/-
Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	7.1	6.7	0.4
Ik ben tevreden over het werken bij Stichting Fluenta	8.3	-	8.3
Ik vind Fluenta een goede werkgever	6.6	6.4	0.2

Negatieve verschillen

Stelling	Score	Vorige meting	+/-
Deze school/Fluenta/het bestuurskantoor doet voldoende aan preventie van ongewenst gedrag.	7.5	7.9	-0.4
Ik voel me vrij om mijn mening te uiten zonder angst voor negatieve gevolgen.	7.6	8.0	-0.4
Ik merk dat de leiding/mijn leidinggevende rekening houdt met de werkdruk van medewerkers.	6.9	7.2	-0.3

Zaken in het afgelopen jaar met personele betekenis

Het lerarentekort en het verzuim leverden forse uitdagingen op. Voor de start van het schooljaar is het gelukt om alle vacatures voor leerkrachten in te vullen. Vacatures die in de loop van het schooljaar ontstaan of vervangingen gedurende het schooljaar leveren fikse uitdagingen op. Het blijft een uitdaging om de klassen te bemensen. Medewerkers op scholen hebben extra gewerkt als er geen vervanger kon worden gevonden. Dit vergt het nodige van onze medewerkers.

Uitkeringen na ontslag

Voor de dekking van het werkloosheidsrisico van oud-medewerkers is Stichting Fluenta aangesloten bij het Participatiefonds. Daarbij wordt 50% van de uitkeringslasten door het Participatiefonds vergoed. In sommige gevallen neemt het Participatiefonds de uitkeringskosten voor 90% voor haar rekening mits er aan de gestelde criteria is voldaan.

Bij ontslag van medewerkers, veelal vanwege arbeidsongeschiktheid, is een transitievergoeding betaald van in totaal € 248.209.

Aanpak werkdruk

Binnen de teams worden afspraken gemaakt over het verkleinen van de werkdruk en de inzet van de daarvoor bestemde werkdrukmiddelen. Veelal geschiedt dit door het vrij roosteren van leerkrachten van lesgevende taken of door klassenverkleining. In de meeste gevallen heeft dit geleid tot het (structureel) inzetten van extra personeel. De werkdrukplannen zijn ter instemming voorgelegd aan de medezeggenschapsraden.

Professionalisering en begeleiding starters en schoolleiders

Professionalisering en begeleiding van starters wordt aangestuurd door de bovenschoolse opleidings-coördinatoren en uitgevoerd door de schoolopleiders en starterscoaches op de scholen. Op de plannen is door de gmr instemming verleend. Dit is afgelopen jaar niet gewijzigd. Het totaal ontvangen bedrag aan subsidie voor professionalisering en begeleiding van starters en schoolleiders is € 268.000. De inzet betreft de (starters)coaches, mentoraat op de scholen en opleidingen van de starters, zijinstromers en schoolleiders. De professionalisering van de schoolleiders krijgt op verschillende manieren vorm. In 2025 is door de resterende schoolleiders de training onderwijskundig leiderschap gevolgd.

Daarnaast heeft een studietweedaagse directies plaatsgevonden, waarvan één dag samen met de IB-ers. Op de dag met de IB-ers lag de focus op onderwijs. Centraal stond: het versterken van basisondersteuning, op weg naar het inclusief onderwijs, identiteit en teambuilding. Het DIRactief staat in het teken van leren van en met elkaar. De jaarlijkse studiedag stond in het teken van ontmoeten en het samen voeren van het onderwijsgesprek. De dag werd op ludieke wijze geopend door Tim Zingt. In 2026 staat een studiereis gepland naar de Noordse driehoek. Een leerzame reis waar schoolleiders samen met leerkrachten zich laten inspireren, te leren en informatie van buiten te verkrijgen.

Een uitgebreide omschrijving van de Fluenta Academie, ten behoeve van professionalisering van alle medewerkers, is opgenomen in het hoofdstuk onderwijs.

Banenafpraak

Als stichting in het primair onderwijs erkennen wij het belang van een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen, ongeacht beperking, de kans krijgt om mee te doen. De Banenafpraak uit 2023 verplicht ons om bij te dragen aan de realisatie van 25.000 extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. Wij zien dit niet alleen als een wettelijke verplichting, maar vooral als een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Voor Fluenta geldt dat het quotum voor 2025 19 banen voor 25,5 uur per week bedraagt (14,4 fte). In het doelgroepenregister zijn twee medewerkers opgenomen die in totaal een werktijdfactor hebben van 0,934. Bij het opstellen van vacature beoordelen wij of deze geschikt of passend gemaakt kan worden in het kader van de Banenafpraak.

Het realiseren van extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking wordt als uitdagend ervaren. Dit komt doordat onze organisatie beperkt is qua verscheidenheid aan functies en met name de focus ligt op leerkrachten. Bovendien zijn de beschikbare functies waarin eventueel mogelijkheden kunnen worden gecreëerd vaak beperkt in werktijdfactor, waardoor het erg lastig is om een baan creëren die passend is binnen de Banenafpraak.

Verklaring omtrent gedrag (VOG)

Alle medewerkers moeten voor het moment van indiensttreding een geldige verklaring omtrent gedrag indienen. In 2025 zijn er een aantal uitzonderingen geweest. Bij de interne controle zijn onderstaande bevindingen geconstateerd:

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	200	30	1 *
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	2	-	-

* Bij één invaller is een VOG op naam van een ander schoolbestuur ingeleverd, derhalve staat deze als niet aanwezig geregistreerd. Vanwege de tijdelijkheid van de aanstelling is later niet alsnog een VOG op naam van Fluenta aangevraagd.

Vastgesteld is dat verder van alle medewerkers een VOG in het personeelsdossier aanwezig is. Van de VOG's die na eerste werkdag zijn ingeleverd, is een belangrijk deel van stagiaires die te laat zijn aangevraagd. Het proces rondom de start van stagiaires is gewijzigd in 2025 en dat maakte dat er in een aantal gevallen een VOG te laat is aangevraagd. De interne controle en bovenstaande aantallen hebben niet geleid tot het verstrekken van een aanvullende opdracht aan de accountant voor het controleren van de tijdige aanwezigheid van de VOG's.

Toekomstige ontwikkelingen

De komende jaren staan in het teken van de uitvoering van de doelstellingen in het Koersplan. Het structureel bieden van een werkomgeving waar plezier, welbevinden en vertrouwen in eigen kunnen centraal staan en waar medewerkers zich gezien, gehoord en erkend voelen. Door middel van een medewerkerstevredenheids-onderzoek wordt hier jaarlijks onderzoek naar gedaan. Daarnaast worden mogelijkheden onderzocht om ons onderwijs anders te organiseren om de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. Investeren en opleiden van medewerkers, waaronder zij-instromers en het doorontwikkelen van de expertise, kennisnetwerken en het opleidingsaanbod van de Fluenta Academie.

2.3. Bedrijfsvoering en financiën

Onder bedrijfsvoering en financiën wordt een toelichting gegeven op de ontwikkelingen, beleid en voortgang van leerlingaantallen, huisvesting, het IBP-normenkader en financiën. De overige aspecten van ICT (met name digitale geletterdheid) zijn toegelicht bij het hoofdstuk onderwijs.

Het totale leerlingaantal van Fluenta groeit. De negentien scholen van Fluenta zijn gehuisvest in twintig schoolgebouwen waar Fluenta juridisch eigenaar van is en drie gezamenlijke gebouwen waar de gemeente economisch en juridisch eigenaar van is. De komende jaren staan in het teken van (ver)nieuwbouw plannen van diverse gebouwen en groot onderhoud van bestaande gebouwen. Op het gebied van schoonmaak en technische dienst wordt samengewerkt met Fluenta Facilitair.

2.3.1. Ontwikkeling leerlingenaantal

Stichting Fluenta heeft scholen in de gemeenten: Nieuwegein, Houten, IJsselstein, Utrechtse Heuvelrug en Vijfheerenlanden. De scholen richten zich op meerdere wijken dan alleen die waar de school gevestigd is. De verwachte ontwikkeling conform de prognoses van gemeenten van het voedingsgebied van de school, zijn meegenomen in het schatten van de leerlingprognose voor de komende jaren.

Onderstaande tabel laat de verwachte prognose van leerlingaantallen per 1 februari zien.

Leerlingaantallen uitgesplitst voor Fluenta					
Basisscholen		Realisatie		Prognose	
Brinnummer	School	1 feb 2025	1 feb 2026	1 feb 2027	1 feb 2028
03JE00	De Ark	161	176	188	202
03UO00	SBO De Brug	75	79	85	86
05QM00	De Schakel	192	227	235	246
06FO00	De Rank	203	216	203	203
07ZP00	De Hoeksteen	196	206	210	201
08JU00	De Voorhof	307	311	307	312
09PZ00	Het Mozaïek Houten	214	209	220	224
10YI00	De Pijler	184	185	192	194
11VN00	Koningin Julianaschool	390	401	405	395
12FF00	Koningin Beatrixschool	315	296	307	305
12OK00	Prinses Margrietschool	374	393	393	405
13CT00	De Zandbloem	248	254	254	255
13IC00	Mauritsschool	248	263	268	272
13VN00	De Trompetvogel	293	322	304	319
21LO00	Wereldwijs	262	280	272	260
26AM00	De Fontein	287	290	314	322
27JU00	De Zonnewijzer	331	298	273	269
31LU00	Het Avontuur	311	336	426	481
31WK00	Willem Alexanderschool VW	286	282	254	262
09PZ01	Het Mozaïek nevenv. Tull	35	37	35	34
Totaal		4.912	5.061	5.145	5.247

Een groot deel van de scholen zal naar verwachting groeien in leerlingenaantal de komende vier jaar. Dit betreffen: De Ark, De Schakel, Het Mozaïek, De Fontein en Het Avontuur. Deze groei ontstaat mede vanwege nieuwbouw, alsmede het benutten van de beschikbare ruimte bij een groot belangstellingspercentage.

Daartegenover staat een aantal scholen die naar verwachting een leerlingkrimp zullen krijgen. Dit betreffen: Wereldwijs, De Zonnewijzer en de Willem Alexanderschool Vreeswijk. De daling wordt voornamelijk veroorzaakt door een afname van de basisgeneratie in de wijk, waardoor de instroom lager is dan de uitstroom.

Tot slot een aantal redelijk stabiele scholen: De Rank, De Hoeksteen, De Voorhof, De Pijler, de Koningin Julianaschool, de Koningin Beatrixschool, De Zandbloem, de Prinses Margrietschool, de Mauritschool, De Trompetvogel en SBO De Brug.

In totaal verwacht Stichting Fluenta een groeiend leerlingenaantal de komende jaren van 4.912 leerlingen op 1 februari 2025 tot 5.247 leerlingen op 1 februari 2028.

Instandhouding/gemiddelde schoolgrootte

Op 1 oktober 2025 voldeed ook De Pijler aan de instandhoudingsnorm voor de gemeente IJsselstein. Komend jaar is derhalve geen verzoek voor instandhouding op basis van de regeling gemiddelde schoolgrootte noodzakelijk.

Zorgen zijn er om het toekomstperspectief van Het Mozaïek Tull en 't Waal. In 2025 heeft Verus een onafhankelijk onderzoek uitgevoerd naar de verschillende scenario's. Dit heeft geleid tot een vervolgonderzoek, dat momenteel wordt uitgevoerd door Beekveld & Terpstra. Het onderzoeksrapport wordt aan het eind van het eerste kwartaal 2026 verwacht.

Toegankelijkheid en toelating

In het aanmeld- en toelatingsbeleid ligt vast hoe de toegankelijkheid tot onze scholen wordt vormgegeven. Het aanmeld- en toelatingsbeleid is voor alle ouders inzichtelijk op de website van Fluenta.

2.3.2. Huisvesting en facilitaire zaken

Planmatig/projectmatig onderhoud/duurzaamheid

Samen met Raderadvies wordt een meerjarenonderhoudsplan (MJOP) opgesteld. Er wordt een exploitatieoverzicht opgesteld van de scholen waarbij wordt geïnventariseerd welk onderhoud op welke school moet worden uitgevoerd. Voor een school die langer dan tien jaar zal bestaan, worden alle werkzaamheden conform de MJOP uitgevoerd. Een tussenvariant hierop zijn de scholen die naar verwachting vijf tot tien jaar nog staan. Hier vinden beperkte werkzaamheden van de MJOP plaats. Daarnaast zijn er scholen waar de verwachting is dat die binnen vijf jaar worden gerenoveerd of nieuwbouw krijgen. Hier vinden met name klachtenonderhoud en esthetische werkzaamheden plaats. Voor iedere categorie wordt gekeken naar wat moet worden uitgevoerd en hiertoe wordt een lijst opgesteld.

Duurzaamheid is een groot thema. Binnen de scholen wordt er naar duurzame oplossingen gezocht. Nieuwe scholen moeten voldoen aan de (B)ENG-normen ((bijna) energie neutraal) en frisse scholen klasse A/B.

Samenwerking met Fluenta Facilitair en de technische dienst

Fluenta Facilitair B.V. is een 100% deelneming van Stichting Fluenta. In deze besloten vennootschap is de dienstverlening schoonmaak en technische dienst ondergebracht. Periodiek worden de diensten van Fluenta Facilitair (schoonmaak en technische dienst) door de directies van de scholen beoordeeld. Hieronder een overzicht van de gemiddelde cijfers.

	2021 (gem. waardering)	2022 (gem. waardering)	2023 (gem. waardering)	2024 (gem. waardering)	2025 (gem. waardering)
Schoonmaak	8,2	7,7	7,6	7,5	7,9
Technische dienst	8,2	8,4	8,4	8,7	8,5

Dit zijn mooie scores. In de schoonmaakbranche is het lastig om goed personeel aan te nemen en vast te houden. Of een school tevreden is of niet, is sterk afhankelijk van de medewerker die de werkzaamheden uitvoert.

Integraal huisvestingsplan (IHP)

De gemeenten hebben de integrale huisvestingsplannen (IHP's) vastgesteld in 2024. In deze IHP's is de planning opgenomen waarop scholen voor (ver)nieuwbouw in aanmerking komen.

(Ver)nieuwbouw Nieuwegein

In de gemeente Nieuwegein staat de komende jaren veel nieuwbouw onder het project Parels van de Wijken op de agenda. In december 2025 is De Trompetvogel naar het nieuwe gebouw verhuisd. Vanaf 5 januari 2026 krijgen de leerlingen les in het vernieuwde gebouw. De formele overdracht van het gebouw van de gemeente aan Fluenta zal in 2026 plaatsvinden.

Het nieuwbouwtraject voor de Willem Alexanderschool Vreeswijk is vertraagd. Het ruimtelijk domein van de gemeente Nieuwegein had meer tijd nodig om de indeling van de wijk te bepalen. Inmiddels is de locatie waar de nieuwbouw wordt geplaatst bepaald en liggen de eerste schetsen van de afdeling stedenbouw van de gemeente Nieuwegein er. Het moment van oplevering is verplaatst naar 1 januari 2029.

(Ver)nieuwbouw Vianen

De vernieuwbouw van De Ark is in 2025 afgerond. De vernieuwbouw heeft in de zomerperiode enige tijd stilgelegen vanwege de aanwezigheid van de dwergvleermuis. Hierdoor zijn de leerlingen van De Ark het nieuwe schooljaar op drie verschillende locaties gestart. De flexibiliteit van het team en leerlingen van De Ark, De Voorhof, De Rank en in het gebouw De Prenter, alsmede van de ouders, leerlingen en leerkrachten was groot. De Ark is getransformeerd naar een ENG-gebouw (energie neutraal gebouw) met frisse scholen klasse A/B in plaats van BENG (bijna energie neutraal). De financiële afwikkeling zal in 2026 plaatsvinden.

De Rank komt ook in aanmerking voor vernieuwbouw. In 2025 is een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd voor een gezamenlijke bouw met een school van collega bestuur Trinamiek. Na dit onderzoek heeft het bestuur van Trinamiek aangegeven, hier niet mee verder te gaan. In 2026 zal er een haalbaarheidsonderzoek voor (ver)nieuwbouw van De Rank op het huidige terrein worden uitgevoerd. De eerste gesprekken met de gemeente zijn hierover gevoerd.

(Ver)Nieuwbouw Houten

De (ver)nieuwbouw van Het Mozaïek Tull en 't Waal staat in de eerste termijn, binnen vijf jaar, op de planning. De scholen Wereldwijs en Het Mozaïek in de tweede termijn, tussen de vijf en tien jaar. Met uitzondering van de consequenties op het groot onderhoud van de gebouwen, hebben deze (ver)nieuwbouwtrajecten nog geen directe gevolgen voor de meerjarenbegroting 2026-2029.

(Ver)Nieuwbouw Utrechtse Heuvelrug (Leersum)

De gemeente Utrechtse Heuvelrug onderkent de grote noodzaak van (ver)nieuwbouw gezien de staat van de gebouwen van zowel De Schakel als De Hoeksteen. De financiële haalbaarheid maakt dat de volgende planning van oplevering is vastgelegd: De Hoeksteen in 2029 en De Schakel in 2031. Met uitzondering van de consequenties op het groot onderhoud van de gebouwen, hebben deze (ver)nieuwbouwtrajecten nog geen directe gevolgen voor de meerjarenbegroting 2026-2029.

Overige huisvesting

Ruimtegebrek bij groeiende scholen

Bij een aantal scholen is geconstateerd dat er op korte, maar ook op lange termijn, ruimtegebrek ontstaat. Er zijn onvoldoende lokalen beschikbaar in de huidige gebouwen. Dit speelt expliciet bij Het Avontuur, de Koningin Julianaschool, De Voorhof en bij De Zandbloem (over één tot twee jaar De Fontein). Doel is om leerlingen in de eigen wijk naar school te laten gaan. Er worden met de gemeente en andere schoolbesturen gesprekken gevoerd hoe dit op te lossen.

Bij Het Avontuur zullen in 2026 extra units aan het gebouw worden geplaatst om de groei op te vangen. Deze oplossing biedt maar tijdelijk voldoende ruimte voor de groei in de wijk.

Duurzaamheid & maatschappelijk verantwoord ondernemen

Fluenta heeft alle scholen voorzien van LED-verlichting. Op de scholen waar zonnepanelen mogelijk zijn, zijn deze geplaatst. De scholen die voor nieuwbouw of vernieuwbouw in aanmerking komen, worden ENG gebouwd.

De energietransitie en verduurzaming, voornamelijk de financiering hiervan, blijven ook in de toekomst uitdagende onderwerpen.

CO2 waardes in verschillende scholen

Op twee schoollocaties zijn de CO2 waardes niet in orde. Daarnaast is de temperatuur, in de zomer en winter, niet altijd even prettig op deze locaties. Dit betreft De Hoeksteen in Leersum en de Willem Alexanderschool, locatie Julianaweg te Nieuwegein.

Op beide locaties wordt een pilot gedraaid met warmterugwinunits die de CO2 verbeteren. Daarnaast is in een aantal lokalen een airco gemonteerd. Een airco zorgt niet voor een betere CO2 waarde, wel voor een behaaglijke temperatuur in de zomer of winter. De uitkomsten van deze pilot is dat beide systemen helpen het comfort in het lokaal te verbeteren. Situatieafhankelijk worden keuzes gemaakt voor definitieve maatregelen in de vorm van de warmterugwinunit of de airco.

Additionele huisvestingsmiddelen

Er wordt jaarlijks een totaalbedrag van € 120.000 aan additionele huisvestingsmiddelen beschikbaar gesteld aan de scholen. Dit bedrag is bestemd voor huisvestingszaken die niet in de MJOP zijn opgenomen. De directie van de school bepaalt de bestemming van de gelden. De scholen kunnen keuzes maken binnen hun budget in zaken die ze willen aanpakken.

2.3.3. Informatiebeveiliging en privacy

De uitdagingen inzake informatiebeveiliging en privacy, zodat iedere leerling digitaal veilig kan leren en de medewerkers digitaal veilig kunnen werken, zijn groot. Een Informatiebeveiliging en privacy (IBP) normenkader voor het onderwijs is geformuleerd. Alle stichtingen dienen met ingang van 2030 (was: 2027, maar is uitgesteld) op een vastgesteld volwassenheidsniveau aan dit kader te voldoen. Eind 2025 is de nulmeting afgerond. Hiermee is vastgesteld waar de organisatie staat. De huidige volwassenheidsscore is een 2,3. De roadmap met bijbehorende taken laten zien dat niveau 3 in 2027 een realistisch scenario is.

In het verslag van de functionaris gegevensbescherming staat: *'De Functionaris gegevensbescherming stelt vast dat Stichting Fluenta in 2025 op een zorgvuldige en bewuste wijze invulling heeft gegeven aan haar verantwoordelijkheden op het gebied van privacy en informatiebeveiliging. De belangrijkste basisverplichtingen zijn geborgd: verplichte documentatie is beschikbaar, het register van verwerkingen wordt actief beheerd in YourSafetyNet (YSN) en er is aantoonbaar geïnvesteerd in bewustwording en passende beveiligingsmaatregelen. Fluenta bevindt zich daarmee in een logische en gezonde ontwikkelfase: van 'basis op orde' naar verdere verdieping en bestendiging. In 2026 liggen er vooral kansen om de samenhang, aantoonbaarheid en bestuurlijke sturing verder te versterken—met name rond rapportage/aantoonbaarheid, autorisaties/logging en expliciet vastgelegde beleidskaders (Normenkader IBP en AI).'*

Op basis van de nulmeting zijn concrete actiepunten vastgesteld. In 2025 zijn hiervan de volgende activiteiten uitgevoerd en beleidsdocumenten opgesteld; de autorisatiematrix voor toegangsrechten en eigenaarschap, het register verwerkingsovereenkomsten is geactualiseerd, beleid Privacy by Default en Privacy by Design is opgesteld en het protocol Veilig internet Fluenta (VISME) is op- en vastgesteld, daarnaast zijn de loggingsfaciliteiten beschreven.

In Capisci, alsmede Excel worden managementrapportages vormgegeven. Hierdoor hebben de directeuren continu inzicht in de financiële budgetten en uitputting van de eigen school. In Visma wordt de financiële administratie en salarisadministratie gevoerd. De verwerking van de salarissen en uitbetaling is bij het administratiekantoor Groenendijk uitbesteed.

De optimalisatie van processen in de financiële administratie en de personeelsadministratie zijn in 2025 doorontwikkeld.

Aanbestedingen

Conform de Richtlijn Jaarverslaggeving Onderwijs en het inkoopbeleid van Fluenta, vinden meervoudig onderhandse aanbestedingstrajecten volgens de planning plaats. Het inkoop- en aanbestedingsbeleid is vastgesteld en ingevoerd in de organisatie. In 2025 is de meervoudig onderhandse aanbesteding voor Chromebooks uitgevoerd. De aanbesteding is in 2025 afgerond.

Treasurybeleid

Het treasurybeleid is ondergeschikt en dienend aan de primaire doelstelling van Stichting Fluenta, namelijk het geven van goed onderwijs. Hiervan afgeleid is de doelstelling van het financieel beleid het borgen van de financiële continuïteit van de organisatie.

Deze doelstelling valt uiteen in het realiseren en borgen van:

- voldoende liquiditeit;
- lage financieringskosten;
- risicomijdende uitzettingen;
- kosteneffectief betalingsverkeer;
- beheersen en bewaken financiële risico's.

Middelen die tijdelijk overtollig zijn kunnen in een belegging worden uitgezet. De periode van het beleggen is eindig en de belegging wordt op een vooraf vastgestelde einddatum terugontvangen. Eind 2024 is Fluenta overgegaan op schatkistbankieren.

Stichting Fluenta geeft geen leningen uit aan derden, noch aan personeel, noch aan andere instellingen of organisaties, tenzij deze lening van toepassing is voor de uitvoering van de wettelijke taak van Stichting Fluenta en binnen het doel van de stichting past.

Overige beleid

In 2025 is er een aantal overige beleidsdocumenten opgesteld of is gestart met het actualiseren hiervan:

- Het protocol gedrag ouders opgesteld en vastgesteld.
- Bestuursformatieplan 2025-2026
- Functiebeschrijvingen manager, HR/SA medewerker, bestuurssecretaresse, directies en gedragswetenschapper
- Kaderbrief
- Interne audit bij Fluenta
- Financieel beleid; de eerste contouren zijn hiervan op papier gezet. Deze zal in 2026 verder worden afgerond.
- Calamiteitenprotocol wordt in 2026 afgerond.

Verantwoording wet normering topinkomens

Voor de opgave vergoedingen aan en declaraties van het college van bestuur en de raad van toezicht, conform het voorgeschreven format WNT, wordt verwezen naar de jaarrekening.

Financiële positie op balansdatum

Onderstaand een toelichting op de financiële positie op de balansdatum 31 december 2025, in vergelijking met de situatie op 31 december 2024. De balans is na voorgestelde resultaatbestemming.

Balans 31 december 2025

Balans x € 1.000				
		2025 Realisatie		2024 Realisatie
Activa				
Mat. vaste activa	€	3.838	€	3.425
Fin. vaste activa	€	113	€	82
Vorderingen	€	2.743	€	664
Liquide middelen	€	18.190	€	14.892
Totaal activa	€	24.884	€	19.063
Passiva				
Eigen vermogen	€	12.474	€	8.638
Voorzieningen	€	6.607	€	5.624
Kortl. schulden	€	5.803	€	4.801
Totaal passiva		24.884	€	19.063

Toelichting op de balans

De balans laat een financieel gezonde organisatie zien. Het eigen vermogen is voldoende om eventuele risico's, tegenvallers en benodigde investeringen naar de toekomst toe op te kunnen vangen. Het balanstotaal is toegenomen met € 5.821.000. Dit wordt veroorzaakt door het positieve resultaat van € 3.836.000 en de stijging van de voorzieningen (met name de voorziening groot onderhoud) en de kortlopende schulden.

De belangrijkste componenten worden hierna toegelicht.

- De materiële vaste activa bestaan uit de activa van de scholen. De toename van € 413.000 komt door investeringen in ICT-middelen en meubilair.
- De financiële vaste activa betreft de deelneming Fluenta Facilitair B.V. Het positieve resultaat van 2025 is toegevoegd.
- De vorderingen zijn per saldo toegenomen met € 2.079.000 door openstaande vorderingen bij het ministerie van OCW en gemeenten (specifiek de afrekening van de vernieuwbouw van De Ark) en een stijging van de openstaande debiteuren. Dit is een momentopname op balansdatum.
- De liquide middelen zijn toegenomen met € 3.298.000. Voor de specificatie wordt verwezen naar het kasstroomoverzicht zoals opgenomen in de jaarrekening.
- Het eigen vermogen is toegenomen met € 3.836.000 door een positief exploitatieresultaat van € 3.836.000, dit wordt verder toegelicht bij de staat van baten en lasten en de mutatie in een bestemmingsreserve.
- De voorzieningen zijn toegenomen met € 983.000. De dotatie aan de voorziening groot onderhoud wordt veroorzaakt door de aanpassingen in het meerjarenonderhoudsplan waarop de voorziening groot onderhoud is gebaseerd. Vanwege de ingebruikname van de (ver)nieuwde scholen De Ark en de Trompetvogel zijn deze nu opgenomen in het meerjarenonderhoudsplan en daarnaast zorgt de bouwindexatie voor een prijsstijging in het meerjarenonderhoudsplan. In de personele voorziening is een stijging van € 200.000 zichtbaar. Dit betreffen de voorzieningen voor WW-uitkeringen, jubileumuitkeringen, duurzame inzetbaarheid en langdurig zieken.
- De kortlopende schulden zijn toegenomen met € 1.002.000 door een stijging van de overige overlopende passiva, vanwege de verplichtingen aan de aannemer van basisschool De Ark en door de hogere salarislasteren zijn de af te dragen premies en sociale lasten hoger.

Het eigen vermogen komt op balansdatum boven de signaleringswaarde uit. Dit is een tijdelijke situatie vanwege de incidentele extra middelen in de afgelopen jaren. In de paragraaf continuïteit wordt zichtbaar dat het bovenmatige deel van het vermogen vanaf 2026 wordt afgebouwd.

Resultaatbestemming

Het positieve resultaat over het kalenderjaar 2025 is vooruitlopend op het vaststellen van de jaarrekening als volgt toegevoegd aan het eigen vermogen:

(Bedragen x € 1.000)		Resultaatbestemming 2025
Algemene reserve (publiek)	€	3.589
Bestemmingsreserve personeel NPO (publiek)	€	-/- 388
Bestemmingsreserve personeel (publiek)	€	623
Bestemmingsreserve (privaat)	€	12
Resultaat 2025	€	3.836

De bestemmingsreserve personeel NPO is volledig besteed in 2025.

Staat van baten en lasten 2025

Staat van baten en lasten x € 1.000					
		2025 Realisatie		2025 Begroting	2024 Realisatie
Baten					
Rijksbijdr. OCW	€	44.173	€	40.321	€ 39.932
Ov. Overheidsbijdr.	€	169	€	27	€ 30
Overige baten	€	956	€	475	€ 695
Totaal baten	€	45.298	€	40.823	€ 40.657
Lasten					
Personele lasten	€	32.789	€	32.058	€ 31.232
Afschrijvingen	€	751	€	712	€ 726
Huisvestingslasten	€	3.905	€	3.123	€ 2.863
Ov. instellingslasten	€	3.868	€	3.610	€ 3.310
Doorbet. schoolbest.		816		-	1.266
Totaal lasten		42.129	€	40.324	€ 39.397
Resultaat excl. fin. baten	€	3.169	€	499	€ 1.260
Fin. baten en lasten	€	636	€	377	€ 247
Aandeel van derden	€	31	€	-	€ 12
Resultaat kalenderjaar	€	3.836	€	876	€ 1.519

Toelichting op de staat van baten en lasten

In het kalenderjaar 2025 heeft Stichting Fluenta een hoger exploitatieresultaat behaald dan begroot. Het begrote resultaat is € 876.000 en het uiteindelijke resultaat is uitgekomen op een bedrag van € 3.836.000 positief.

De baten en lasten met betrekking tot de private gelden zijn budgetneutraal opgenomen in de begroting.

Specificatie van het exploitatieresultaat per 31-12-2025 x € 1.000:			
Resultaat op publieke gelden	€	3.157	positief
Resultaat op financiële baten en lasten	€	636	positief
Resultaat op deelnemingen	€	31	positief
Subtotaal resultaat	€	3.824	positief
Resultaat op private gelden	€	12	positief
Totaal resultaat	€	3.836	positief

Het voornoemde resultaat werd met name veroorzaakt door de volgende factoren: de aangepaste bekostiging, de toegekende subsidies basisvaardigheden en hogere overige baten. De definitieve bekostiging is hoger vastgesteld dan de compensatie voor de salarisstijging in de nieuwe CAO. Tevens zijn de baten vanuit de aangepaste bekostiging 2022 alsmede de rente opgenomen.

Baten

Toelichting op de bijzonderheden in de baten:

- Rijksbijdragen OCW: de reguliere rijksbijdragen zijn hoger dan begroot vanwege de compensatie van de CAO-wijzigingen en de hoger vastgestelde bekostiging voor 2025. Tevens zijn de baten vanuit de aangepaste bekostiging 2022 opgenomen. Daarnaast zijn er meer middelen van het samenwerkingsverband ontvangen. In de incidentele bekostiging zijn hogere baten als begroot zichtbaar door de toekenning van de subsidie verbetering basisvaardigheden. Tot slot zijn de middelen van de Taalklas hier verantwoord, die niet in de begroting zijn opgenomen. Deze middelen worden volledig ingezet ten behoeve van de Taalklas. Fluenta is hier penvoerder van.
- Overige baten: de overige baten zijn hoger dan begroot, vanwege de gestegen verhuuropbrengsten, hogere ouderbijdragen en incidentele overige posten. Deze posten zijn voorzichtig begroot.

Lasten

Toelichting op de bijzonderheden in de lasten:

- De personele lasten zijn hoger dan de begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door:
 - o hogere salariskosten vanwege de CAO-wijzigingen;
 - o De inzet van de de subsidie verbetering basisvaardigheden in personeel;
 - o hogere dotatie aan de personele voorzieningen met name de voorziening voor langdurig zieken en duurzame inzetbaarheid;
 - o hogere kosten voor de inzet van personeel niet in loondienst in verband met vervanging bij verzuim en inzet van interim directie op een aantal scholen.
- De huisvestingslasten zijn hoger dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud, zoals bij de balans is toegelicht. In de begroting was nog geen rekening gehouden met de geïndexeerde prijzen in het meerjarenonderhoudsplan, alsmede de toevoeging van de (Ver)nieuw(d)e scholen De Ark en De Trompetvogel, welke hoger zijn dan verwacht.
- Overige instellingslasten: zijn hoger dan begroot door hogere uitgaven aan inventaris en apparatuur, alsmede leermiddelen, hogere lasten voor schoolbegeleiding en de inzet van de subsidie verbetering basisvaardigheden aan instellingslasten.
- Doorbetaling schoolbesturen: dit betreffen voornamelijk de middelen welke worden doorgestort inzake de Taalklas (in verband met penvoerderschap). Zie tevens de toelichting bij de Rijksbijdragen OCW.
- Financiële baten en lasten: enerzijds lagere rentebaten in verband met een dalend rentepercentage, bij hogere liquide middelen. Anderzijds hoge rentebaten over de nog te ontvangen bekostiging 2022.

Beroepsprocedure

Op 25 maart 2026 heeft de Raad van State uitspraak gedaan in de hogerberoepsprocedure betreffende de overgangperiode (augustus – december 2022) voorafgaand aan de vereenvoudiging van de bekostiging in het Primair Onderwijs, waarin wij onderwijsbekostiging zijn misgelopen.

Per 1 januari 2023 is de bekostiging van het primair onderwijs na een 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 2022-2023. 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 Fluenta neer op € 1.452.000.

De schoolbesturen zijn in het gelijk gesteld. In de jaarrekening 2025 is nu de vordering opgenomen, en zijn de baten in het exploitatieresultaat verwerkt. De rente (op basis van samengestelde interest) van € 291.000 is ook opgenomen als vordering en in het exploitatieresultaat verwerkt.

Investeringsbeleid

Stichting Fluenta voldoet aan de wetgeving inzake aanbestedingen. Dit is vastgelegd in het inkoopbeleid.

In 2025 zijn meervoudig onderhandse aanbesteding voor Chromebooks opgestart en afgerond.

Scholen begroten in de meerjareninvesteringsplanning (MIP) op schoolniveau gevraagde investeringen in meubilair, ICT en leermiddelen. De MIP heeft telkens een doorkijk in vier kalenderjaren en deze wordt jaarlijks geactualiseerd.

In 2025 is met name geïnvesteerd in Chromebooks, computerdevices, touchscreens en meubilair. Het totaal begrote bedrag aan investeringen ad € 1.321.000 is niet volledig gerealiseerd. In totaal is er voor € 1.165.000 geïnvesteerd. Er is geen sprake van majeure investeringen.

2.4. Continuïteitsparagraaf

De continuïteitsparagraaf heeft tot doel om inzicht te geven in de financiële gevolgen van het gevoerde en te voeren beleid. Het biedt zicht op het verwachte exploitatieresultaat in de komende jaren en de ontwikkeling van de vermogenspositie. Alles is gerelateerd aan de ontwikkeling van het leerlingaantal de komende jaren. Dit is bepalend voor de inzet van personeel binnen de gestelde kaders van het beleid.

Risicobeheersings- en controlesysteem

Het doel van het in deze paragraaf verwoorde beleid is zicht te geven en zicht te hebben op de financiën in het licht van de continuïteit van de organisatie. De financiële ontwikkelingen zijn met betrekking tot het begrotingsjaar alsmede in het licht van het meerjarenperspectief vijf keer per jaar onderwerp van gesprek met het college van bestuur en de raad van toezicht. Via de rapportages worden de financiële ontwikkelingen met betrekking tot het begrotingsjaar gevolgd en - indien noodzakelijk - bijgesteld. Dit naar aanleiding van de analyse die bij het opstellen van de financiële rapportage wordt uitgevoerd.

Binnen de planning- en controlcyclus van Stichting Fluenta is de meerjarenbegroting het instrument waarin toekomstige ontwikkelingen en risico's worden uitgewerkt. Op basis hiervan worden keuzes gemaakt voor het beleid en eventueel te nemen maatregelen.

Sturing geschiedt met name op basis van de ontwikkeling van de kengetallen weerstandsvermogen, liquiditeit en solvabiliteit.

Risicomanagement

De risicoanalyse wordt jaarlijks opgesteld en geactualiseerd door een werkgroep bestaande uit de voorzitter college van bestuur, twee directeuren, de controller en de manager bedrijfsvoering. Eventueel gesignaleerde aandachtspunten komen aan de orde in het accountantsverslag. Dit wordt besproken met de raad van toezicht en het college van bestuur.

De belangrijkste risico's worden toegelicht in bijlage 4, waar de geactualiseerde risico-inventarisatie is opgenomen. Bij het inventariseren van de risico's is ook gekeken naar de frauderisico's.

Vanuit de opgestelde risicoanalyse blijkt dat er een financiële buffer benodigd is van € 2.090.000 aan risico's waar een waarde aan is toegekend, alsmede een financiële buffer van € 1.586.000 aan risico's waar geen waarde aan is toegekend, omdat ze als restrisico worden aangemerkt.

Personele bezetting en leerlingaantallen conform begroting

Onderstaand een toelichting op de verwachte ontwikkelingen van het leerlingaantal en de personele bezetting in de komende jaren, conform de begroting.

Ontwikkeling aantal leerlingen

Ontwikkeling aantal leerlingen					
	2024 Realisatie	2025 Realisatie	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose
Aantal leerlingen per 1 februari	4.870	4.912	5.084	5.145	5.247

De realisatie over 2026 is 5.061 leerlingen, een afwijking ten opzichte van bovenstaande prognose van -/- 23 leerlingen.

Het aantal leerlingen blijft conform de prognose de komende jaren toenemen. De prognoses van de scholen worden gegenereerd vanuit de leerlingadministratiesysteem, waar de uitstroom van de leerlinggroepen per jaar inzichtelijk wordt gemaakt. Voor het bepalen van de instroom van nieuwe leerlingen wordt gebruik gemaakt van de gemeentelijke prognoses, die bij de gemeenten door middel van het model van Pronexus gegenereerd worden. Prognoses houden altijd een risico in; deze kunnen beïnvloed worden door ontwikkelingen in de wijk/plaats of ontwikkelingen in de school.

Ontwikkeling personele bezetting in fte

Ontwikkeling personele bezetting in fte						
	2024 Realisatie	2025 Realisatie	2026 Prognose	2027 Prognose	2028 Prognose	2029 Prognose
Bestuur / management	30,60	30,80	30,30	29,90	29,90	29,90
Personeel primair proces	247,10	259,90	261,50	255,40	255,60	258,20
Ondersteunend personeel	60,50	54,90	43,30	38,40	38,40	38,40
Totaal	338,20	345,60	335,10	323,70	323,90	326,50

Bestuur/management: het aantal fte blijft naar verwachting de komende jaren redelijk stabiel. De daling in 2027 wordt voornamelijk veroorzaakt door het eindigen van de subsidie basisvaardigheden. Begin 2026 is een directeur met pensioen gegaan.

Personeel primair proces: bovenstaand overzicht is exclusief inhuur van leerkrachten. Wanneer vacatures niet zijn ingevuld en tijdelijk met zelfstandigen worden opgevangen, is dat niet zichtbaar in deze tabel. Het aantal fte neemt in 2026 toe ten opzichte van 2025. Dit komt door de inzet van de schoolreserves en subsidie verbetering vaardigheden. In 2027 en 2028 neemt het aantal fte af, door het wegvallen van de subsidie verbetering basisvaardigheden en de niet structurele inzet van de schoolreserves. In 2029 is een groei zichtbaar vanwege het groeiende leerlingaantal. Een groeiend leerlingaantal betekent niet altijd direct een extra groep en daarom extra formatie. De daling in fte wordt met name gerealiseerd vanuit natuurlijk verloop, medewerkers hebben een tijdelijke uitbreiding op de subsidie verbetering basisvaardigheden, deze worden beëindigd en medewerkers worden ingezet op vervanging bij verlopen. Er is ruimte in de talentpool. Bij OOP zijn het de LIO-ers die uitstromen, en waarvoor vanaf schooljaar 2026-2027 in de formatie nog geen rekening is gehouden met een nieuwe lichter LIO-ers.

Ondersteunend personeel: aantal fte neemt af naar verwachting de komende jaren ten opzichte van de situatie per ultimo 2025.

Meerjarenbegroting 2026-2029 (op basis van vastgestelde begroting)

In deze paragraaf is de meerjarenbegroting 2026-2029 opgenomen. Op basis van de planning- en controlcyclus wordt jaarlijks een meerjarenbegroting opgesteld voor de periode van vier kalenderjaren. De begroting geeft richting aan de inzet van middelen en helpt een gezond financieel management te voeren, dat past binnen de gestelde kaders.

De bekostiging wordt doelmatig en rechtmatig ingezet in het jaar waarin het is toegekend. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de volgende doelmatigheids- uitgangspunten.

- De geplande uitgaven passen binnen het onderwijsdoel; de begroting is opgesteld om de doelen uit het Koersplan en de schoolplannen te realiseren.
- Er moet een zakelijk belang zijn; in ons beleid is het zakelijk belang afgehecht. Toetsing door de financieel controller, waarbij extra aandacht uitgaat naar specifieke posten als representatie en personeelslasten.
- Er is gepaste soberheid; we zijn ons bewust dat we publieke middelen ontvangen voor de uitvoering van onze opdracht. Middelen kunnen maar één keer worden besteed.
- Er zijn voor kosten gemotiveerde keuzes gemaakt; de meerjarenbegroting is erop gericht de doelen te realiseren. De motivatie ligt vast in het Koersplan en schoolplannen, vastgesteld beleid, rekening houdend met actuele ontwikkelingen.
- De kosten zijn proportioneel in relatie tot de activiteiten; de loontabellen in de CAO, de raamovereenkomsten naar aanleiding van de aanbestedingen en de interne afspraken zorgen voor vaste (maximale) en proportionele tarieven.

Staat/raming van baten en lasten

Staat/raming van baten en lasten x € 1.000									
		2025 Realisatie		2026 Prognose		2027 Prognose		2028 Prognose	2029 Prognose
Baten									
Rijksbijdr. OCW	€	44.173	€	42.536	€	43.838	€	43.704	€ 44.477
Ov. Overheidsbijdr.	€	169	€	42	€	41	€	38	€ 36
Overige baten	€	956	€	535	€	536	€	538	€ 538
Totaal baten	€	45.298	€	43.113	€	44.415	€	44.280	€ 45.051
Lasten									
Personele lasten	€	32.789	€	35.616	€	36.352	€	37.023	€ 37.816
Afschrijvingen	€	751	€	788	€	820	€	786	€ 752
Huisvestingslasten	€	3.905	€	3.637	€	3.353	€	3.339	€ 3.299
Ov. instellingslasten	€	3.868	€	3.583	€	3.254	€	3.132	€ 3.152
Doorbet. schoolbest.		816		695		434		434	434
Financiële opdracht	€	-	€	200	€	200	€	200	€ 200
Totaal lasten		42.129		44.519		44.413		44.914	45.653
Resultaat excl. fin. baten	€	3.169	€	-/- 1.406	€	2	€	-/- 633	€ -/- 602
Fin. baten en lasten	€	636	€	329	€	310	€	291	€ 272
Aandeel van derden	€	31	€	-	€	-	€	-	€ -
Resultaat kalenderjaar	€	3.836	€	-/- 1.077	€	312	€	-/- 342	€ -/- 330

Het uitgangspunt van de opgestelde begroting is een dekkende personele exploitatie op schoolniveau per schooljaar. Op basis van de prognose van de leerlingaantallen per eerste schooldag van ieder jaar wordt er beschikbare formatie toegekend. De verhouding tussen personele kosten en materiële kosten is ongeveer 80%-20%.

Vereenvoudiging bekostiging

Met ingang van het kalenderjaar 2023 is de vereenvoudiging van de bekostiging voor het primair onderwijs doorgevoerd. De invoering vindt op macroniveau budgetneutraal plaats. Door middel van een overgangsregeling beweegt een schoolbestuur in drie kalenderjaren toe naar de nieuwe hoogte van de bekostiging.

In 2023, 2024 en 2025 ontvangt Stichting Fluenta door deze overgangsregeling minder middelen dan de indicatie aangeeft. Vanaf 2026 wordt de volledige bekostiging conform de nieuwe systematiek ontvangen.

Balans/raming balansposities x € 1.000										
		2025 Realisatie		2026 Prognose		2027 Prognose		2028 Prognose		2029 Prognose
Activa										
Mat. vaste activa	€	3.838	€	4.046	€	3.946	€	3.989	€	3.646
Fin. vaste activa	€	113	€	70	€	70	€	70	€	70
Vorderingen	€	2.743	€	600	€	600	€	600	€	600
1.4 Liquide middelen	€	18.190	€	14.726	€	15.078	€	13.961	€	13.117
Totaal activa	€	24.884	€	19.442	€	19.694	€	18.620	€	17.433
Passiva										
Eigen vermogen	€	12.474	€	9.830	€	10.141	€	9.798	€	9.467
Voorzieningen	€	6.607	€	5.712	€	5.653	€	4.922	€	4.066
Kortl. schulden	€	5.803	€	3.900	€	3.900	€	3.900	€	3.900
Totaal passiva	€	24.884	€	19.442	€	19.694	€	18.620	€	17.433

Balansposities 2026-2029 (op basis van vastgestelde begroting)

Onderverdeling Eigen vermogen x € 1.000										
		2025 Realisatie		2026 Prognose		2027 Prognose		2028 Prognose		2029 Prognose
Algemene reserve publiek	€	9.116	€	6.987	€	7.427	€	7.193	€	6.961
Bestemmingsreserve publiek	€	2.172	€	1.683	€	1.584	€	1.485	€	1.386
Bestemmingsreserve privaat	€	1.186	€	1.160	€	1.130	€	1.120	€	1.120
Totaal eigen vermogen	€	12.474	€	9.830	€	10.141	€	9.798	€	9.467

Het financiële aspect/de financiële gevolgen van de ontwikkeling van de balansposities wordt zichtbaar in de ontwikkeling van de financiële kengetallen.

Financiële kengetallen (op basis van vastgestelde begroting)

Financiële kengetallen								
	Norm lvhO	Norm Fluenta	2024	2025	2026 Prognose	2027	2028	2029
Huisvestingsratio	>10%		7,3%	9,3%	8,2%	7,6%	7,5%	7,2%
Liquiditeit	<0,75	<1,5	3,2	3,6	3,9	4,0	3,7	3,5
Solvabiliteit II	<30%	<50%	76%	77%	80%	80%	79%	78%
Weerstandsvermogen excl. mat. vaste activa	<5%	8%-12%	13,1%	19,5%	13,6%	14,1%	13,3%	13,1%
Signaleringswaarde bovenmatig publiek E.V. * € 1.000			2.021	5.199	2.479	2.855	2.485	2.459
Rentabiliteit		<-2 en >+1	3,7%	8,5%	-2,5%	0,7%	-0,8%	-0,7%
1-jarig	>10							
2-jarig	>5							
3-jarig	>0							

Het weerstandsvermogen daalt de komende jaren. In verband met de rechtmatig en vooral doelmatige besteding is bij de begroting een plan opgesteld voor het afbouwen van het weerstandsvermogen, waarbij doelmatigheid van de bestedingen geborgd blijft.

Investeren is nodig maar het dient effectief en efficiënt te zijn. Het bovenmatig vermogen wordt vanaf kalenderjaar 2026 afgebouwd, enerzijds door de negatieve resultaten in de meerjarenbegroting. Hierin is jaarlijks een financiële opdracht opgenomen. Anderzijds wordt deze lager, door de toekomstige noodzakelijke dotaties aan de voorziening groot onderhoud. In de komende tien jaar worden tien nieuwe gebouwen voor onze scholen gebouwd. Bij de huidige gebouwen wordt in de laatste jaren minimaal onderhoud uitgevoerd. Voor de nieuwe gebouwen mag nog geen voorziening gevormd worden, maar deze zullen na oplevering de jaarlijkse dotatie aan de voorziening groot onderhoud en de afschrijvingen op meubilair en duurzaamheidsinvesteringen laten stijgen.

Overige

Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die van invloed zijn op de situatie per balansdatum.

Verantwoording allocatie van middelen

Bij de allocatie van middelen worden verschillende criteria gebruikt.

Het toekennen van de personele bekostiging wordt gebaseerd op de peildatum eerste schooldag. De reguliere personele bekostiging wordt toegekend op basis van een FPE-model. De additionele personele bekostiging wordt toegekend op basis van gemaakte afspraken over de toedeling van de middelen.

Het toekennen van de materiële bekostiging wordt gebaseerd op de peildatum van 1 februari voorafgaand aan het kalenderjaar, de feitelijke peildatum waarop de totale bekostiging wordt toegekend.

Een verder uitgangspunt voor de verdeling van middelen tussen de scholen en Fluenta bovenscholen is het faciliteren van de scholen door het bestuurskantoor op het gebied van bestuur, personeelszaken, secretariaat, huisvesting, ICT en administratie. Tevens zijn bovenscholen een aantal materiële kosten en personele kosten alsmede personele risico's neergelegd.

De afspraken inzake de verdeling van middelen zijn gemaakt tussen schooldirecties en bestuur.

Dit zijn in hoofdlijnen materieel:

- kosten van huisvesting scholen € 3.753.000;
- kosten voor huur kantoor € 106.000;
- kosten voor administratie en beheer € 214.000;
- kosten voor kantoor/afschrijvingskosten en ICT € 55.000;
- kosten voor contributies besturenorganisaties € 92.000.

Dit zijn in hoofdlijnen personeel:

- salariskosten van vervanging wegens ziekte/overig € 1.122.000;
- kosten voor personele voorzieningen € 471.000;
- salariskosten voor kantoor € 1.336.000;
- salariskosten DWS € 179.000;
- kosten voor arbo en BGZ € 104.000;
- kosten voor scholing/coaching € 349.000.

Verantwoording middelen onderwijsachterstanden

De middelen voor onderwijsachterstanden worden volledig toegekend aan de scholen op basis van de CBS-score (basisscholen) of op basis van de cumi-regeling (speciaal basisonderwijs). De middelen worden met name ingezet voor klassenverkleining, interne begeleiding, remedial teaching en onderwijsassistenten.



3. Jaarverslag raad van toezicht 2025

Verantwoording wettelijke taken

In 2025 heeft de raad van toezicht zijn wettelijke taken volledig en zorgvuldig uitgevoerd, voor zover deze van toepassing zijn op Stichting Fluenta in dit verslagjaar. De raad van toezicht heeft zijn rol ingevuld vanuit het uitgangspunt van goed bestuur, transparantie en een constructieve dialoog met het bestuur.

De raad van toezicht heeft goedkeuring verleend aan de begroting, de jaarrekening en het bestuursverslag. Daarbij is nadrukkelijk gekeken naar de samenhang tussen financiële keuzes, de strategische koers en de onderwijskundige ambities van de stichting. De raad van toezicht heeft de externe accountant benoemd. De financiële positie van Fluenta was in 2025 gezond en bood ruimte voor stabiliteit én ontwikkeling.

De raad van toezicht heeft toezicht gehouden op de naleving van relevante wet- en regelgeving en de code goed bestuur. Vanaf juni 2026 geldt de Governancecode Funderend Onderwijs. Eventuele afwijkingen zijn besproken en waar nodig toegelicht. Ook is aandacht besteed aan de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

In 2025 heeft de raad van toezicht invulling gegeven aan zijn rol als werkgever van het uitvoerend bestuur. De werkgeverscommissie heeft daartoe gesprekken gevoerd met de bestuurder over functioneren, ontwikkeling en wederzijdse verwachtingen.

Tot slot heeft in 2025 de evaluatie van het functioneren van het uitvoerend bestuur plaatsgevonden. Deze evaluatie vond plaats in samenhang met de doelen uit het Koersplan en de ontwikkelingen binnen de organisatie.

3.1. Inrichting en werkwijze van de raad van toezicht

3.1.1. Inrichting van het toezichthoudend orgaan

Stichting Fluenta kent een raad van toezicht en een college van bestuur, waarmee wordt voldaan aan de wettelijke scheiding tussen besturen en toezicht houden. De raad van toezicht werkt vanuit een vastgestelde toezichtvisie en een toezichtkader, die richtinggevend zijn voor het handelen van de raad van toezicht.

De samenstelling van de raad van toezicht, inclusief nevenfuncties en vergoedingen, voldoet aan de geldende wet- en regelgeving. De raad van toezicht werkt met een duidelijke taakverdeling en met commissies die een voorbereidende en adviserende rol vervullen.

De raad van toezicht investeert structureel in professionalisering. Dit gebeurt onder andere door scholing, reflectie, het volgen van relevante ontwikkelingen in het onderwijs en door regelmatige evaluatie van het eigen functioneren.

3.1.2. Werkwijze en vergaderingen

In 2025 heeft de raad van toezicht acht keer vergaderd, inclusief de zelfevaluatie en twee overleggen met de gmr. De vergaderingen werden gekenmerkt door een steeds meer dialogische werkwijze, waarin ruimte was voor verdieping, reflectie en het voeren van het goede gesprek over strategische en onderwijskundige thema's.

De raad van toezicht sprak in 2025 meerdere keren met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Deze gesprekken werden als betekenisvol ervaren en boden waardevolle perspectieven op de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkelingen binnen Fluenta.

Binnen de raad van toezicht waren in 2025 de volgende commissies actief:

- de werkgeverscommissie;
- de auditcommissie;
- de onderwijs- en kwaliteitscommissie.

Deze commissies hebben ieder vanuit hun eigen aandachtsgebied bijgedragen aan de voorbereiding van besluitvorming en de verdieping van het toezicht.

3.2 Verslag over het kalenderjaar 2025

3.2.1. Ontwikkelingen binnen Fluenta

De raad van toezicht kijkt terug op een jaar waarin Fluenta op veel fronten vooruitgang heeft geboekt. De medewerkerstevredenheid bleef met een score van 8,6 onverminderd hoog. Dit bevestigt het beeld van een organisatie met betrokken en professionele medewerkers. Financieel was 2025 een goed jaar. De gezonde financiële positie ondersteunde zowel de continuïteit van de organisatie als investeringen in onderwijs en huisvesting.

De onderwijsresultaten lieten opnieuw een verbetering zien. Tegelijkertijd groeide het aantal leerlingen verder, wat het vertrouwen van ouders en leerlingen in het onderwijs van Fluenta onderstreept.

3.2.2. Huisvesting en schoolontwikkeling

In 2025 werd de vernieuwbouw van De Ark en De Trompetvogel afgerond. Hoewel het traject van De Ark door de aanwezigheid van vleermuizen vertraging opliep, is het eindresultaat van beide gebouwen zeer positief en toekomstbestendig.

De groei van Het Avontuur in Hoef en Haag vroeg aandacht. De sterke leerlingengroei brengt grote organisatorische en huisvestingsuitdagingen met zich mee, waaronder de inzet van nooduitbreiding. De raad van toezicht volgt met aandacht hoe deze uitdaging wordt opgepakt.

Tegelijkertijd stond de juist kleine school in Tull en 't Waal onder druk. De raad van toezicht ondersteunt de zorgvuldige aanpak waarbij geen overhaaste besluiten zijn genomen, maar aanvullend onderzoek wordt gedaan naar de toekomstscenario's. De raad van toezicht volgt dit proces nauwgezet.

3.2.3. Koersplan en kwaliteitszorg

Het Koersplan vormt steeds meer de basis voor de ontwikkeling van Fluenta. In 2025 zijn belangrijke stappen gezet om resultaten en voortgang beter te volgen en hierover het gesprek te voeren. Dit versterkt het inzicht van de raad van toezicht in de kwaliteit van het onderwijs en ondersteunt een gerichte dialoog met het bestuur.

3.2.4. Ontwikkeling van de raad van toezicht

Ook in 2025 heeft de raad van toezicht aandacht besteed aan de eigen ontwikkeling. De jaarlijkse zelfevaluatie, schoolbezoeken en individuele opleidingsactiviteiten droegen bij aan reflectief en professioneel toezicht. Samen met de bestuurder is gewerkt aan verdere verdieping van de vergaderingen en het toezicht.

3.3. Naleving Governancecode Funderend Onderwijs en overige aspecten

De raad van toezicht heeft in 2025 gehandeld conform de Governancecode Funderend Onderwijs. Situaties van (potentieel) tegenstrijdig belang hebben zich niet voorgedaan dan wel zijn, indien aan de orde, zorgvuldig behandeld.

De nevenfuncties van de leden van de raad van toezicht zijn bekend en transparant. De onafhankelijkheid van de leden is geborgd. De jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren heeft plaatsgevonden en is gebruikt om het toezicht verder te versterken.

Met dit verslag legt de raad van toezicht verantwoording af over zijn handelen in 2025 en spreekt hij zijn waardering uit voor de inzet van alle medewerkers, schoolleiders, de GMR en niet als laatste: Harry de Vink het bestuur van Stichting Fluenta.

3.4. Samenstelling raad van toezicht en nevenfuncties

Naam	Organisatie	Functie
Joseph Heijgele	Slachtofferhulp Nederland	Concern Controller (bezoldigd)
	Heijgele Consultancy Management en advies	Eigenaar (bezoldigd)
Marco van Marle	Bisnez	Management consultant (bezoldigd)
Janneke Louisa-Muller	Hogeschool VIAA	Voorzitter raad van toezicht (bezoldigd)
	Gist. Leiderschap & raad BV	Eigenaar/zelfstandig: interim management en advies (bezoldigd)
René Ravenhorst	Zorggroep Achterhoek	Voorzitter Raad van Commissarissen (bezoldigd)
	Stichting Allegoeds	Lid raad van Toezicht (bezoldigd)
	Paideusis	Eigenaar/organisatiepsycholoog (bezoldigd)
Esther Reinders	Dienstenorganisatie Protestantse Kerk in Nederland	Teamleider begeleiding & training (bezoldigd)
Manon Vanderkaa	Interim management, bestuur en toezicht	Eigenaar (bezoldigd)
	Jantje Beton	Lid raad van toezicht (onbezoldigd)
	Nissewijs Scholengroep	Vicevoorzitter raad van toezicht (bezoldigd)
	Kinderopvang Solidoe	Lid raad van toezicht (bezoldigd)
	Bartholomeus Gasthuis	lid College van Regenten (bezoldigd)

Er is geen sprake van belangenverstrengelingen of conflicterende rollen en functies. Indien er sprake van is wordt dit gerapporteerd op basis van de Governance Code Integriteit aan de voorzitter van de raad van toezicht en/of het college van bestuur.

4. Jaarverslag GMR

gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De gmr bestond begin 2025 uit tien personen, vijf ouders en vijf personeelsleden; er waren geen vacatures binnen de oudergeleding en geen vacatures bij de personeelsgeleding. In juli hebben we afscheid genomen van Mirella van Minderhout en mochten we Marie-Laure de Lange in haar plaats verwelkomen. En dus bestond de raad uit tien personen, vijf ouders en vijf personeelsleden afkomstig uit de vijf plaatsen: Houten, Nieuwegein, IJsselstein, Vianen en Leersum.

Tijdens de gmr-vergaderingen is het college van bestuur deels aanwezig en worden beleidszaken besproken ter meningsvorming, instemming en/of advisering. Iedere vergadering stonden de kwartaalcijfers verzuim, de kwartaalcijfers financiën en het Koersplan op de agenda. Daarnaast is tijdens de vergaderingen aandacht besteed aan onder andere: het bestuursformatieplan, het bestuursverslag, schoolbezoeken bestuurder, voortzetting en borging van onderzoek Falke & Verbaan (duurzame inzetbaarheid, verzuim) en een presentatie over referentieniveaus en uitslagen cito. De auditcommissie van de gmr (bestaande uit: Derk Jan van Bunnik en Yvonne Antonovic) heeft tijdens een aparte bijeenkomst gesproken over de jaarrekening, het accountantsverslag en de meerjarenbegroting. Dit jaar was ook een belangrijk besprekspunt het medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO). Daarnaast heeft de GMR zich bezig gehouden met het aanvullen van het protocol slecht weer, wat in januari 2026 al direct actueel werd in verband met de sneeuwval en code geel/oranje.

De gmr is tweemaal in gesprek geweest met de raad van toezicht. Met hen is in april gesproken over de zelfevaluatie in verband met de bestuurlijke visitatie bij Stichting Fluenta vanuit de PO-Raad. Met elkaar wordt er gezamenlijk gesproken over de zelfevaluatie en worden er aanbevelingen gedaan. In november zijn we gaan nadenken over wat een uitbreiding van de maatschappelijke betrokkenheid voor Fluenta zou kunnen betekenen en hebben we dit met elkaar verkend. In drie verschillende gespreksgroepen kwamen waardevolle ideeën naar voren. De gegeven input door de gmr wordt door de leden van de raad van toezicht meegenomen.

Dit seizoen is binnen de gmr ook een vervolg gegeven aan het inzetten van werkgroepen en het profileren van de GMR. Een GMR lid neemt deel aan de werkgroep verzuim en een GMR lid heeft meegedacht over FiscFree. En een lid van de gmr heeft meegedacht in het proces rondom de hormonale veranderingen in de cyclus van de vrouw en hoe dit het werk kan beïnvloeden. Dit heeft de aandacht van de bestuurder.

Ellemieke de Boom

Voorzitter gemeenschappelijke medezeggenschapsraad



Bijlage 1. Focus scholen inzet middelen subsidie basisvaardigheden

Inzet doelmatige besteding Subsidie Basisvaardigheden											
Taal:	SBO De Brug	De Pijler	De Trompetvogel	Wereldwijs	De Zandbloem	Het Avontuur	De Zonnwijzer	De Fontein	Margrietschool	Kon. Julianaschool	De Voorhof
Ambulante tijd taal-/leescoördinator / inzet RT	X	X	X	X	X	X	X			X	X
Inzet onderwijsassistent/ onderwijsondersteuner				X							X
Professionalisering specialist											
Betrokkenheid extern adviseur						X	X	X	X		X
Team professionalisering	X		X	X		X	X	X	X		
Collegiale consultatie/ lesbezoeken	X									X	
Aanschaf middelen en materialen: literatuur / leesboeken/ methode e.a.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rekenen:											
Ambulante tijd rekencoördinator		X			X						
Inzet onderwijsassistent/ onderwijsondersteuner											X
Professionalisering specialist					X		X	X			
Betrokkenheid extern adviseur/ specialist Fluentia						X				X	
Team professionalisering	X	X			X	X	X	X	X	X	
Collegiale consultatie/ lesbezoeken											
Aanschaf middelen en materialen: literatuur/ methode				X		X	X	X	X	X	
Burgerschap:											
Ambulante tijd specialist				X							
Extern adviseur/ specialist Fluentia							X				
Team professionalisering							X				
Collegiale consultatie											
Aanschaf middelen: Vreedzame school/ overige											
Digitale geletterdheid:											
Ambulante tijd DG-specialist			X								
Professionalisering specialist			X						X		
Aanschaf middelen en materialen (bijv. Picahyphen)				X					X		
Het jonge kind											
Professionalisering: hoekenspel en verrijkend materiaal / visietraject het Jonge Kind			X								
Leergebiedoverstijgend											
Traject professionele cultuur											
Traject EDI		X		X							
Interventie specifieke bouw, uitgevoerd door extern adviseur				X		X			X		

Bijlage 2. Sociale veiligheid/klachtenregeling

De klachtenregeling is te vinden op de website van Fluenta www.fluenta.nl en op de website van de scholen. Overal waar gewerkt wordt zijn wel eens misverstanden of worden fouten gemaakt. Dat is op onze scholen niet anders. Een ouder is welkom om dergelijke zaken in eerste instantie met de leerkracht van het kind te bespreken. De leerkracht neemt de klacht serieus en streeft naar de best mogelijke oplossing. Komt een ouder met de leerkracht niet tot een bevredigend resultaat, dan is een gesprek met de directie een goede volgende stap. Vrijwel altijd zal hiermee een oplossing worden bereikt. Voor een medewerker is de directie het eerste aanspreekpunt. Elke ouder, kind of medewerker kan een beroep doen op de interne contactpersoon als er problemen zijn van welke aard dan ook, waar de ouder, het kind of de medewerker niet met iedereen over durft of wilt praten. Het gesprek wordt vertrouwelijk behandeld en er worden geen vervolgstappen gezet zonder de toestemming van de ouder. Zeker wanneer in de ogen van de ouder sprake lijkt te zijn van machtsmisbruik, is het verstandig om hierover met de interne contactpersoon te praten.

Er wordt gesproken van machtsmisbruik als er sprake is van (seksuele) intimidatie, pesten, mishandeling, discriminatie, onheuse bejegening, fysiek geweld, inbreuk op de privacy en dergelijke. Ook kan het gaan over de didactische, pedagogische en/of organisatorische aanpak van een kind of de groep waar een kind in zit. Wanneer er sprake lijkt te zijn van seksuele intimidatie geldt een meld- en aangifteplicht voor alle betrokkenen in de school. Er wordt tevens melding gedaan bij het bevoegd gezag van Stichting Fluenta. De interne contactpersoon behandelt niet zelf de klachten, maar kijkt samen met de ouder wie er moet of kan worden ingeschakeld om tot een passende oplossing te komen. Als het nodig mocht zijn wordt een klacht doorverwezen naar het bestuur, de externe vertrouwenspersoon en/of naar de Landelijke Klachtencommissie. Stichting Fluenta hanteert de Klachtenregeling van Verus voor Christelijk Onderwijs te Woerden.

Samengevat volgen hieronder de mogelijke stappen bij klachten: (een medewerker begint bij stap 2)

- overleg met de leerkracht van een kind;
- overleg met de directie;
- overleg met de interne contactpersoon;
- overleg met het college van bestuur;
- inschakeling van de externe vertrouwenspersoon;
- indienen van een klacht bij de Landelijke Klachtencommissie.

De volgorde van deze stappen kan de ouder overigens geheel zelf bepalen. Ook is het mogelijk dat een ouder of medewerker zich rechtstreeks wendt tot één van de externe vertrouwenspersonen. Deze zijn onafhankelijk en door het college van bestuur van Fluenta in overleg met de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad aangesteld. Tenslotte is het mogelijk dat een ouder of medewerker rechtstreeks een klacht indient bij de Landelijke Klachtencommissie.

Schoolveiligheidsbeleid

De school voert een veiligheidsbeleid, gericht op het voorkomen, registreren, afhandelen en evalueren van incidenten. Het beleid voorziet in een regelmatige meting van de veiligheidsbeleving van de leerlingen. De school heeft een functionaris die aanspreekpunt is als het gaat om pesten en een coördinator van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten op school.

Verwijsindex

De MULTIsignaal Verwijsindex is een digitaal systeem waarin professionals uit bijvoorbeeld de jeugdzorg of het onderwijs kunnen aangeven, dat zij betrokken zijn bij de zorg voor een kind. Op deze manier kunnen professionals met elkaar afstemmen om een kind zo goed mogelijk te helpen. Het doel van de Verwijsindex is om professionals die betrokken zijn bij een gezin met elkaar in contact te brengen, zodat er goed kan worden samengewerkt. Op de website www.multisignaal.nl is meer informatie te vinden.

Wanneer er vanuit de school een signaal wordt gezet in de Verwijsindex zal dit met de ouder/verzorger besproken worden. Hier is geen toestemming voor nodig, in verband met onze zorgplicht.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

De wet Verplichte Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling is per 1 januari 2019 aangescherpt. Beroepskrachten zijn verplicht deze meldcode te gebruiken bij signalen van geweld.

In de meldcode staat in vijf stappen duidelijk beschreven wat er van de school verwacht wordt bij vermoedens van kindermishandeling of huiselijk geweld. Het biedt houvast in het proces van signaleren en handelen doordat het duidelijk beschrijft wat er in iedere fase van het proces gedaan moet worden. Die duidelijkheid vermindert de onzekerheid en vergroot de bereidheid tot handelen.

Stap 1 : De signalen worden in kaart gebracht.

Stap 2 : Er wordt overlegd met een collega en eventueel wordt Veilig Thuis geraadpleegd.

Stap 3 : Er vindt een gesprek plaats met de betrokkenen.

Stap 4 : Weging van huiselijk geweld/kindermishandeling.

- Is er sprake van huiselijk geweld of kindermishandeling?
- Is er een vermoeden van acute of structurele onveiligheid? Bij twijfel wordt Veilig Thuis geraadpleegd.

Stap 5 : Nemen van beslissingen.

- Melden bij Veilig thuis is noodzakelijk als er sprake is van acute en structurele onveiligheid.
- Hulp verlenen of organiseren als dit mogelijk is en betrokkenen meewerken. Zo niet dan melden bij Veilig thuis.

De privacywetgeving (AVG) is een algemeen kader dat niet inspeelt op specifieke situaties zoals een vermoeden van kindermishandeling. De Wet Meldcode gaat dus voor de AVG. Het recht om een dossier aan te maken en te melden bij Veilig Thuis is dus onverminderd van toepassing.

Bijlage 3. Risicoanalyse

In het najaar 2025 heeft het college van bestuur, samen met een afvaardiging vanuit het DIRactief en leden van het staffbureau, de risicoanalyse opnieuw uitgevoerd. De risico's zijn onderverdeeld in de domeinen personeel, financiën en huisvesting, onderwijs en algemeen. De risico's zijn gedeeltelijk gekapitaliseerd opgenomen in de begroting. In de meerjarenbegroting zijn voldoende middelen gereserveerd voor een adequate invoering van de beheersmaatregelen. De resterende risico's zijn onderstaand uitgewerkt.

De vrije reserves van Stichting Fluenta zijn voldoende om onderstaande risico's op te kunnen vangen.

Bij de risico's is een inschatting gemaakt van de kans dat het risico zich voordoet en de omvang van de gevolgen (impact) dat het risico heeft.

Definitie van een risico

De definitie die wij hanteren luidt als volgt: 'een onzekere gebeurtenis die het behalen van de (strategische) doelstellingen bedreigt'. Risico's zijn voorstelbaar maar niet voorspelbaar. Ter verheldering, zaken als imagoschade, leerlingdaling, onvoldoende onderwijskwaliteit en een boete van de inspectie zijn volgens deze opvatting geen risico's. Dit zijn namelijk gevolgen, veroorzaakt door onderliggende gebeurtenissen. Die toekomstige gebeurtenissen zijn de risico's.

Kans	Hoe vaak	Impact (Financiële) gevolgen/effekten
0,5	Zeer zelden (< 1 keer per jaar)	1,0 Gering (of < € 30.000)
1,0	Zelden (jaarlijks)	3,0 Redelijk belangrijk (of € 30.000 - € 60.000)
2,0	Soms (2 keer p. jaar)	7,0 Ernstig (of € 60.000 - € 120.000)
3,0	Af en toe (maandelijks)	10,0 Tamelijk ernstig (of € 120.000 - € 200.000)
6,0	Regelmatig (wekelijks)	15,0 Zeer ernstig (of € 200.000 - € 325.000)
10,0	Voortdurend (dagelijks)	40,0 Ramp (of € 325.000 - € 800.000)

Bedragen worden periodiek procentueel verhoogd en afgerond.

Personeel			2026-2029		2025-2028		Opmerking voor begroting 2026-2029 / veranderingen t.o.v. vorige begroting
Omschrijving	Beheersmaatregelen (beïnvloeden de kans dat het risico zich voordoet en de omvang van de gevolgen dat de impact heeft op de organisatie)	Kans	Impact	= Risico	Nodig in buffer (buiten begroting)	Nodig in buffer (buiten begroting)	
1 Te weinig geschikt personeel	Specifieke wervingsacties en inzet van zij-instromers, aanbod aan SB-studenten. Focus op opleiden van medewerkers onder andere bij de Fluenta Academie. Coaching en begeleiding aan medewerkers die dat nodig hebben. Situationeel wordt de inzet van zzp-ers toegestaan.	6,0	7	42,00	€ 325.000	€ 300.000	Te weinig geschikte leraren; wel inhuur derden met een maximum uurtarief. Komend jaar is de kans op een lerarentekort mogelijk iets lager, maar daarna weer hoger.
2 Disfunctioneren personeel	Gesprekencyclus is ingericht en aangescherpt om disfunctioneren van medewerkers in een zo vroeg mogelijk stadium te ontdekken. Wanneer er sprake is van disfunctioneren kan het gevolg zijn dat de onderwijskwaliteit onvoldoende wordt, of de inspectienorm niet gehaald wordt.	3,0	10	30,00	€ 325.000	€ 300.000	Zowel leraren, als directeuren, staf en ondersteunend personeel, inclusief transitievergoeding

Personeel (deel 2)			2026-2029		2025-2028		Opmerking voor begroting 2026-2029 / veranderingen t.o.v. vorige begroting
Omschrijving	Beheersmaatregelen (beïnvloeden de kans dat het risico zich voordoet en de omvang van de gevolgen dat de impact heeft op de organisatie)	Kans	Impact	= Risico	Nodig in buffer (buiten begroting)	Nodig in buffer (buiten begroting)	
3 Disfunctioneren cvb	De governance structuur van de stichting heeft een toezichthoudende RvT en GMR. Bij vergaderingen en in processen zijn schoolleiders nauw betrokken. In 2023 is een wijziging in organisatiestructuur binnen het bestuurskantoor doorgevoerd, door het aanstellen van managers in 3 domeinen (onderwijs - personeel - bedrijfsvoering).	0,5	15	7,50	€ 120.000	€ 200.000	(€ 120.000 want valt anders niet binnen benoemd risicobedrag)
4 Seksueel misbruik, fysiek geweld	Heldere richtlijnen zijn gesteld. Risico ontstaat bij het niet naleven van deze richtlijnen. Fysiek geweld van ouders onderling en naar medewerkers neemt toe.	2,0	3	6,00	€ 40.000	€ -	Toename van kans (van 0,5 naar 2).
5 Hoog verzuim	Oorzaken van het hoge verzuim zijn divers. Risico's zijn groot zowel qua werkdruk als financieel. Een extern bureau begeleidt de organisatie in het verlagen van het verzuimcijfer. Enerzijds door meer grip te krijgen op de oorzaken van verzuim. Anderzijds door inzet van preventieve maatregelen en kennisverrijking van schoolleiders op dit onderwerp. Daarnaast wordt situationeel een werkpsycholoog ingezet bij individuele medewerkers. De HR manager en adviseur zijn nauw betrokken bij deze dossiers.	0,0	0	0,00	€ -	€ 275.000	Dit risico wordt verwijderd in de volgende risicoanalyse. (nu laten staan i.v.m. cijfers 2025-2028). Het is geen risico, maar een gevolg van het 'Risico onjuiste schatting in begroting'
6 Vertrek van iemand met bepaald specialisme; leraren, directeuren, bovenschools management	Afhankelijk van de omvang van de school zijn functies/verantwoordelijkheden/taken verspreid belegd. Inzet van zzp-ers wordt situationeel toegestaan, om de kwaliteit en continuïteit te borgen. Processen en taakomschrijvingen zijn zoveel mogelijk vastgelegd in het handboek / documentatie op scholen.	0,5	3	1,50	€ -	€ -	<3 = restrisico
					€ 810.000	€ 1.075.000	

Financiën en huisvesting

Omschrijving	Beheersmaatregelen (beïnvloeden de kans dat het risico zich voordoet en de omvang van de gevolgen dat de impact heeft op de organisatie)	Kans	Impact	= Risico	2026-2029	2025-2028	Opmerking voor begroting 2026-2029 / veranderingen t.o.v. vorige begroting
					Nodig in buffer (buiten begroting)	Nodig in buffer (buiten begroting)	
1 Onjuiste schatting in begroting	Dit betreft bedragen welke als risico benoemd worden bovenop de in de begroting opgenomen bedragen. - afwijkende leerlingprognose (positief of negatief) - verzuim - arbeidsconflict - los van functioneren - personele voorzieningen - voorziening groot onderhoud - bijdrage ENG bij nieuwbouw / renovatie schoolgebouwen	2,0	10	20,00	€ 250.000	€ -	
2 Bouwheerschap schoolgebouwen	Gesprekken en begeleiding door bouw-/adviesbureaus vindt plaats teneinde het risico op onvoorzien kosten zo laag mogelijk te houden. In de bouwbegroting vindt een reservering plaats voor onvoorzien kosten.	1,0	10	10,00	€ 150.000		
3 Scholen investeren in extra middelen vanuit de bestaande private reserves ouderbijdragen	De middelen zijn opgenomen in een afzonderlijke bestemmingsreserve.	1,0	7	7,00	€ 100.000	€ 100.000	Opnemen van 25% reserves ouderbijdragen door scholen
4 Bijdrage ENG bij nieuwbouw / renovatie schoolgebouwen	Gesprekken met de gemeente vinden structureel plaats, onder andere over dit thema. Situationeel worden maatregelen genomen en kan er een investering gedaan worden. Aandacht voor dit risico bij de uitwerking van het MJOP.	0,0	0	0,00	€ -	€ 180.000	Dit risico wordt verwijderd in de volgende risicoanalyse. (nu laten staan i.v.m. cijfers 2025-2028). Het is geen risico, maar een gevolg van het 'Risico onjuiste schatting in begroting'
5 Leerlingeninstroom sterk afwijkend van de prognose (positief)	Leerlingprognoses worden jaarlijks bijgesteld, mede op basis van informatie van de gemeente over de basisgeneratie in de wijk. In de meerjarenbegroting wordt ingespeeld op de verwachte trends.	0,0	0	0,00	€ -	€ 150.000	Dit risico wordt verwijderd in de volgende risicoanalyse. (nu laten staan i.v.m. cijfers 2025-2028). Het is geen risico, maar een gevolg van het 'Risico onjuiste schatting in begroting'
6 Inrichting FA en SA	De huidige structuur zorgt voor korte lijnen en aansturing. Waar mogelijk zijn (en worden) processen en taakomschrijvingen vastgelegd in handboeken en beleid. Indien nodig is externe ondersteuning van bijvoorbeeld Groenendijk afgesproken.	0,5	3	1,50	€ -	€ -	<3 = restrisico
					€ 500.000	€ 430.000	

Onderwijs

Omschrijving	Beheersmaatregelen (beïnvloeden de kans dat het risico zich voordoet en de omvang van de gevolgen dat de impact heeft op de organisatie)	Kans	Impact	= Risico	2026-2029	2025-2028	Opmerking voor begroting 2026-2029 / veranderingen t.o.v. vorige begroting
					Nodig in buffer (buiten begroting)	Nodig in buffer (buiten begroting)	
1 Wisselend beleid overheid	Wijzigingen in het onderwijsprogramma worden verwerkt in de schoolplannen.	1,0	7	7,00	€ 120.000	€ -	Wisselend beleid op inhoudelijk programma onderwijs. Treedt mogelijk vaker op
2 Samenwerkingsverband ontwikkeling	De samenwerking met het samenwerkingsverband maakt een ontwikkeling door. Nieuw allocatiemodel, waarbij enerzijds ruimte is voor financiële middelen om de eigen ondersteuning op de scholen vorm te geven, anderzijds arrangementen. Financiële gevolgen hiervan zijn nog steeds niet in te schatten. De besturen participeren in samenwerkingsgroepen om de richting samen vorm te geven.	1,0	1	1,00	€ -	€ -	<3 = restrisico
					€ 120.000	€ -	

Algemeen

Omschrijving	Beheersmaatregelen (beïnvloeden de kans dat het risico zich voordoet en de omvang van de gevolgen dat de impact heeft op de organisatie)	Kans	Impact	= Risico	2026-2029	2025-2028	Opmerking voor begroting 2026-2029 / veranderingen t.o.v. vorige begroting
					Nodig in buffer (buiten begroting)	Nodig in buffer (buiten begroting)	
1 Automatisering	Benodigde digitale faciliteiten vanwege ontwikkelingen en vervanging worden meegenomen in de begroting. Risico bestaat voornamelijk op het gebied van Cyber Security.	1,0	40	40,00	€ 500.000	€ 500.000	Betreft technologische ontwikkeling blijven volgen en ransomware.
2 Pandemie/(natuur)ramp	Borgen van continuïteit van het onderwijs door anders te organiseren, bijvoorbeeld afstandsonderwijs, flexibele schil.	0,5	15	7,50	€ 100.000	€ 100.000	
3 AVG (privacy wetgeving) en digitale weerbaarheid	Rol van de functionaris gegevens bescherming is extern belegd. Aangevuld met een Security Officer intern. Er zijn protocollen omtrent AVG beschikbaar en bekend bij medewerkers. Jaarlijks is aandacht voor de bewustwording van medewerkers.	1,0	3	3,00	€ 60.000	€ 50.000	
4 Fraude	Toetsfraude: er zijn heldere protocollen geformuleerd over het afnemen van toetsen. De schoolleiders en IB-ers zijn alert op afwijkende scores. De resultaten worden op teamniveau besproken. De grootste aandacht gaat uit naar groep 8, het jaar waar resultaten de grootste impact hebben. Ontvreemden van middelen; de scholen werken in principe niet met contant geld. De voorraden op scholen worden zo beperkt mogelijk gehouden. Inkopen worden door de schoolleiders geautoriseerd. Binnen de financieel administratie en salarisadministratie is het 4-ogenprincipe van toepassing. Baten en lasten met betrekking tot vrijwillige ouderbijdragen lopen via aparte bankrekeningen welke periodiek worden gecontroleerd en verantwoord.	0,5	3	1,50	€ -	€ -	<3 = restrisico
					€ 660.000	€ 650.000	
Totaal					€ 2.090.000	€ 2.155.000	

weerstandvermogen ultimo 2024
weerstandvermogen ultimo 2025

13,1% Vanuit jaarrekening 2024
14,8% Op basis van forecast 2025 (per 2025-Q2)

€ 2.090.000
4% restrisico € 1.586.000
Reguliere Rijksbijdragen 2026 (begroot) € 39.660.000
gewenst weerstandvermogen ultimo 2026 9,3%

Bandbreedte 7% - 11% van gewenst weerstandvermogen



www.fluenta.nl