

Beleid



Bestuursformatieplan 2026-2029

GMR 12 mei (besproken PGMR op 21 april 2026)
Versie versie definitief

Inhoud

- 1 Inleiding
 - 1.1 Aanleiding
 - 1.2 Besluitvormingsproces en tijdsplan
 - 1.3 Voorbehoud

- 2 Beleidscontext
 - 2.1 De organisatie
 - 2.2 De scholen
 - 2.3 Strategische beleidskeuzes en doelstellingen

- 3 In de volgende hoofdstukken gaan we hier verder op in voor zover een relatie is met de bekostiging.
 - 3.1 Ontwikkeling personeelsbestand
 - 3.1.1 Leeftijdsverdeling personeelsbestand
 - 3.2 Ontwikkeling leerlingaantal
 - 3.2.1 Leerlingaantal teldatum
 - 3.2.2 Leerlingen per formatieplaats
 - 3.3 Instandhouding van scholen
 - 3.4 Groeiformatie basisonderwijs
 - 3.5 Achterstandsbeekostiging
 - 3.6 Werkdrukgeden
 - 3.7 Aanvullende bekostiging NP Onderwijs
 - 3.8 Arbeidsmarkttoelage
 - 3.9 Subsidie voor nieuwkomers
 - 3.10 Regeling bijzondere bekostiging professionalisering en begeleiding Starter en schoolleiders



- 4 Inzicht in formatie
 - 4.1 Algemene uitgangspunten formatiebeleid
 - 4.2 Functiebouwwerk en bezetting
 - 4.3 Kaders voor vervangingsbeleid
 - 4.4 Natuurlijk verloop
 - 4.5 Flexibele schil
 - 4.6 Lerarentekort en directietekort

- 5 Financiële overzichten
 - 5.1 Meerjarenformatieplan
 - 5.2 Bevindingen meerjarenformatieplan
 - Tijdelijke uitbreiding
 - Leerlingendaling
 - Kleine scholentoeslag
 - Scholen met nevenvestigingen
 - 5.3 Meerjarenbegroting 2025-2028
 - 5.4 Aansluiting meerjarenformatieplan op meerjarenbegroting
 - 5.5 Financiële beleidskaders
 - 5.6 Wijzigingen sinds opstellen meerjarenbegroting

- 6 Werkgelegenheidsbeleid

- 7 Conclusies en besluitvorming

- 8 Formele vaststelling bestuursformatieplan

- 9 Bijlagen bestuursformatieplan



1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Dit bestuursformatieplan kijkt naar de formatie voor schooljaar 2026-2027, maar richt zich ook op het formatiebeleid voor de komende jaren. De ontwikkelingen van de formatie voor de komende jaren worden hierbij in beeld gebracht om te komen tot een optimale inzet van medewerkers binnen de financiële mogelijkheden. Hiermee beoogt het formatiebeleid op een gedegen wijze bij te dragen aan het optimaliseren van de kwaliteit van het te verzorgen onderwijs. Het blijvend monitoren en eventueel aanpassen van de formatie draagt verder bij aan onze financiële gezondheid en de borging van onze continuïteit. Het behoud van werkgelegenheid is hierbij een belangrijke doelstelling.

1.2 Besluitvormingsproces en tijdsplan

Het bestuursformatieplan dient jaarlijks ter instemming aan de personeelsgeleding van de GMR te worden voorgelegd (op basis van artikel 12.b. van de Wet medezeggenschap op scholen). Na instemming van het personeelsdeel van de GMR moet het bestuursformatieplan vóór 1 mei worden vastgesteld, tenzij zwaarwegende omstandigheden zich daartegen verzetten. Dit laatste wordt dan zo spoedig mogelijk ter kennis gebracht van de GMR.

De jaarlijkse meerjarenbegroting wordt doorgaans in het najaar opgesteld. De meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan zijn nauw met elkaar verbonden. Dit bestuursformatieplan beoogt financieel gezien zo nauw mogelijk aan te sluiten op de gemaakte meerjarenbegroting. Keuzes gemaakt in de meerjarenbegroting werken door in het bestuursformatieplan, maar kunnen zijn geactualiseerd aan gewijzigde omstandigheden zoals bijvoorbeeld aangepaste leerlingenprognoses of gewijzigde bekostigingsgegevens.

Ook bij publicatie van nieuwe bekostigingsgegevens na het vaststellen van dit formatieplan kan een dergelijke actualisering gewenst zijn. Het bestuur kan er dan voor kiezen dit bestuursformatieplan te laten bijstellen en opnieuw aan de GMR voor te leggen.

1.3 Voorbehoud

- Dit bestuursformatieplan is opgesteld op grond van de meest recent gepubliceerde normbedragen en subsidieregelingen van het ministerie van OCW en gemeentelijke overheid, en de op dit moment bekende reglementen van het UWV, het Participatiefonds, het Vervangingsfonds en het Risicofonds, alsmede op overeenkomsten opgesteld door de Werkgeversvereniging Primair Onderwijs (PO-Raad) en de vakorganisaties en de cao PO 2025-2027.
- De feitelijk gepresenteerde baten en lasten zijn gebaseerd op de per 9 december 2025 vastgestelde meerjarenbegroting 2026-2029. De opgenomen prognoses van de leerlingaantallen voor de komende teldata zijn door de schooldirecteuren vastgesteld op basis van de bij hen bekende gegevens.
- Het bestuursformatieplan is hiermee een momentopname. Wijzigingen in regelgeving en/of personeel - na vaststelling van dit plan - hebben invloed op het gestelde hierin.



2 Beleidscontext

2.1 De organisatie

Fluvium bestaat uit twintig schoollocaties en vijftien BRIN-nummers. Op 1 februari 2026 gingen bij de stichting 2.042 leerlingen naar school. Onze scholen variëren in leerlingenaantal van 41 (De Bellefleur) tot 284 (Jan Harmenshof). Daarnaast heeft Fluvium nog een onderwijsvoorziening voor vluchtelingen met 39 leerlingen op de teldatum. De dorpskernen waarin onze scholen zijn gelegen zijn alle in de Betuwe gelegen. Net zoals de scholen van identiteit verschillen, onderscheiden zich ook de dorpskernen van elkaar. Voor een achteloze toerist lijken de verschillen in de identiteit van de dorpskernen er niet te zijn, je fietst als het ware van dorp naar dorp zonder het onderscheid te kunnen waarnemen. In werkelijkheid is dit onderscheid echter scherp aanwezig. Eeuwenlange geschiedenis zorgt voor (zeer) sterke dorpsidentiteiten die in sommige gevallen tegenstrijdig zijn met die van het buurdorp.

Het College van Bestuur (CvB) legt verantwoordelijkheid af aan de Raad van Toezicht (RvT). Taken en verantwoordelijkheden van de RvT, CvB en schooldirecteuren staan beschreven in de statuten, het bestuursreglement en/of het managementstatuut. Voor de samenstelling van de RvT verwijzen wij u naar [onze website](#).

Fluvium openbaar onderwijs is lid van de brancheorganisatie voor het primair onderwijs, de PO Raad. Zoals alle leden van de PO Raad heeft de stichting hierdoor de verplichting om de Code Goed Onderwijsbestuur Primair Onderwijs toe te passen en bij afwijking uit te leggen. In deze code zijn basisprincipes vastgelegd omtrent de professionaliteit van toezichthouders en bestuurders in het primair onderwijs. Het is een leidraad voor de RvT en het CvB bij het realiseren van goed bestuur.

Het directieteam vergadert maandelijks. Gedurende het schooljaar zijn enkele studiemomenten ingepland voor het directieteam, waarbij in een aantal gevallen ook de intern begeleiders zijn uitgenodigd.

De Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Binnen Fluvium vindt op twee niveaus medezeggenschap plaats: op schoolniveau kennen we de Medezeggenschapsraden (MR'en), op stichtingsniveau is de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) actief. Zowel de MR'en als de GMR bestaan uit ouders en personeelsleden. Onderwerpen die voor een school relevant zijn, worden in de MR besproken, onderwerpen die van belang zijn voor meer of alle scholen worden in de GMR geagendeerd. Op grond van de 'Wet Medezeggenschap op Scholen' (WMS) hebben de MR'en en de GMR voor een aantal onderwerpen advies- of instemmingsrecht. Dit kan voor de hele raad gelden, maar ook voor alleen de ouders of juist alleen het personeel.

De GMR bestaat uit zes ouders en vier personeelsleden. De GMR wordt ondersteund door een extern ingehuurde ambtelijk secretaris. Eén en ander is vastgelegd in een medezeggenschapsstatuut en een GMR-reglement.



Stafbureau, directeuren en ondersteuning

Om de organisatie goed te faciliteren en het College van Bestuur (CvB) te ondersteunen, is gekozen voor een vaste bezetting van het stafbureau, onder leiding van het eenhoofdig CvB wtf 1,0.

De bezetting van het stafbureau is als volgt (peildatum 1 februari 2026):

-	Bestuursondersteuner CvB en RvT	wtf 0,8
-	Adviseur Financiën/ controller (Beleidsadviseur C)	wtf 1,0
-	HRM Adviseur (Beleidsadviseur C)	wtf 0,65
-	Adviseur onderwijs en kwaliteit (Beleidsadviseur C)	wtf 0,5
-	HR Medewerker (Beleidsadviseur A)	wtf 0,7
-	Rol/ Taak: Bovenschoolse coach (o.a. tbv startende medewerkers)	wtf 0,1
-	Rol/ Taak: Bovenschoolse schoolopleider (o.a. PABO-studenten)	wtf 0,25
-	Rol/ Taak: Leidinggevende invalpool (Directeur)	wtf 0,2
-	Rol/ Taak: Projectleider Fluvium Academie / onderwijsambassadeurs	wtf 0,05

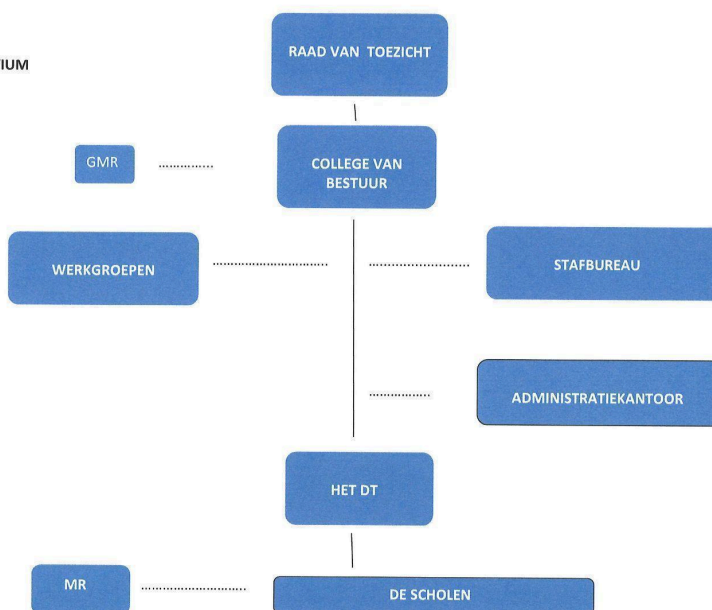
Externe ondersteuning:

Verwerking van de administratie (de personeels- en salarisadministratie en de financiële administratie) is uitbesteed aan het administratiekantoor Cabo uit Doetinchem.

Voor huisvestingszaken wordt Fluvium ondersteund door het bedrijf Positif uit Dongen.

Camacé uit Veenendaal is de arbodienst die ondersteuning biedt bij het verzuim.

ORGANOGRAM STICHTING FLUVIUM





2.2 De scholen

De Stichting is het bevoegd gezag voor de volgende scholen:

Brinnr.	Naam school	Adres	Postcode	Woonplaats
12NU	IKC De Stek	Dorpsstraat 3	4185 NA	Est
12VV	De Wielewaal	Vredeplein 1	4175 HA	Haaften
13BU	De Waerdenburgh	De Koeldert 26	4181 CK	Waardenburg
13HI	Burg. Westerbeek v. Eerten	Walgtsestraat 26	4064 CL	Vank
13MM	Prins Willem Alexander	Blankenburgsestraat 1A	4061 AR	Ophemert
13RF	De Rietschoof	Zandstraat 14	4184 EE	Opijnen
18JO	D'n Bogerd	Glorie van Holland 30	4191 DN	Geldermalsen
18LE	Jan Harmenshof	Koningsweg 1d	4191 HA	Geldermalsen
18MQ	Meester Aafjes	J.H. Lievense v. Herwaardenstraat 2	4194 RR	Meteren
18MQ01	Kindcentrum De Plantage	Kuyckshof 2	4194 AG	Meteren
18MQ02	Nieuwkomersschool	Koppelsedijk 10	3191 LC	Geldermalsen
18NX	R. Lokhorst	Ringlesteinstraat 2	4158 CP	Deil
18QJ	De Springplank	Achterweg 9	4156 AA	Rumpt
18RK	De Bloeiende Betuwe	Rhenoyseweg 34	4152 EL	Rhenoy
18SL	IKC BinnensteBuiten	Dr. V.d. Willigenstraat 10	4196 JM	Tricht
18DS00	De Bellefleur	Marijkelaan 1	6669 AK	Dodewaard
18DS01	Prins Willem Alexander	Achterstraat 27	4054 MS	Echteld
18DS02	Houtkoperschool	Schoolstraat 1	4051 AV	Ochten
18HO00	Het Palet	Partrijstraat 2	4043 MR	Opheusden
18HO01	Het Palet	J. Catsstraat 2a	4041 XV	Kesteren

2.3 Strategische beleidskeuzes en doelstellingen

Het strategisch beleidsplan van Fluvium, genaamd "De Koers 2024-2028", is een beschrijving van een reis/proces met thema's en vraagstukken waar Fluvium antwoorden op gaat vinden.. Wij zijn inmiddels flink op koers met de uitvoering van het strategisch beleid. Het Koersplan is een belangrijk onderdeel van het bestuursformatieplan.

Hier zijn de belangrijkste elementen van het Koersplan:

- Nieuwe Besturingsfilosofie: In 2023 heeft Fluvium een nieuwe besturingsfilosofie ontworpen, beschreven en vastgesteld. Deze filosofie is gebaseerd op de waarden Vertrouwen, Samenspel en Professionele ruimte.
- Proces in plaats van einddoelen: Het Koersplan is opgezet als een proces, een reis met thema's en vraagstukken, in plaats van een lijst met concrete einddoelen. Dit is gedaan omdat de toekomst onzeker is en Fluvium flexibel wil kunnen inspelen op veranderingen.
- Dialoog met stakeholders: Bij de ontwikkeling van het Koersplan is gesproken met diverse geledingen, waaronder de leerlingenraad, ouders, stakeholders en personeel.
- Focus op onderwijskwaliteit: Het schoolbestuur richt zich met name op de onderwijskwaliteit van de scholen en gebruikt daarbij een open dialoog met alle partners binnen en buiten de organisatie. De dialoog is gericht op samenwerking om de kwaliteit van het onderwijs te borgen en waar nodig te verbeteren, waarbij de focus ligt op de kwaliteit van leiderschap en proceskwaliteit van verschillende kwaliteitscycli.
- Samenwerking: Samenwerking binnen het samenwerkingsverband passend onderwijs BePO en met individuele schoolbesturen wordt gezien als een waardevolle bijdrage aan de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit en inclusiever onderwijs. We verkennen een intensieve samenwerking tot mogelijk een samenwerkingsbestuur met OPO-R en CPOB. En we werken intensief samen



met de kinderopvang om kindcentra te ontwikkelen voor een ononderbroken ontwikkeling van kinderen.

- Flexibiliteit: Het plan is erop gericht om in te spelen op veranderingen in de maatschappij. De scholen zetten zich in voor verdere kwaliteitsverbeteringen, waarbij het bestuur stimuleert en faciliteert, en samenwerking zoekt met elkaar en andere partners om het maximale te bereiken.
- Integraal onderdeel passend onderwijs: Passend onderwijs wordt steeds meer gezien als een integraal onderdeel van het dagelijks onderwijs.
- Ondersteuning van leerkrachten: Leerkrachten die zich geroepen voelen om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van leerlingen, dienen hierin optimaal te worden ondersteund en gefaciliteerd.
- Professionalisering: Fluvium begeleidt haar teams in hun groei met ons strategisch HRM beleid, o.a. via de Fluvium Academie, het functiehuis en het versterken van de samenwerking tussen teams en scholen.
- Jaarplannen van de scholen: De individuele scholen stellen hun eigen schoolplan en onderliggend jaarplan vast. Deze plannen en resultaten dragen bij aan de kwaliteit van de scholen en de stichting.
- Financieel beleid: Het financieel beleid is gericht op duurzame financiële gezondheid door te sturen op kengetallen en efficiënt omgaan met middelen. Ongeveer 80% van de middelen wordt direct gealloceerd naar de scholen.
- Risicobeheersing: Het beleid is gericht op risicobeheersing. Er is een intern risicobeheersingssysteem ingericht.
- Toegankelijkheid en toelating: Op basis van gelijkwaardigheid leren kinderen dat iedereen verschillend mag zijn, binnen de waarden van openbaar onderwijs.
- Meerjarenbegroting: Het strategisch beleidsplan vormt de basis van de begroting van de stichting. De begroting moet aansluiten bij het strategisch meerjarenplan.

Relatie tot het Bestuursformatieplan

Het bestuursformatieplan is een belangrijk document waarin de allocatie van personele bekostiging vanuit het rijk en het samenwerkingsverband is geregeld. Het Koersplan geeft richting aan dit plan en zorgt ervoor dat de middelen op een manier worden ingezet die in lijn is met de visie en doelen van Fluvium. Het bestuursformatieplan moet voor 1 mei van ieder jaar instemming krijgen van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad.

Samenvattend is het Koersplan 2024-2028 een flexibel, op samenwerking gericht plan dat de waarden vertrouwen, samenspel en professionele ruimte centraal stelt. Het plan vormt de leidraad voor het bestuursformatieplan en andere beleidsbeslissingen binnen Fluvium. Het is belangrijk om te onthouden dat dit een dynamisch document is dat openstaat voor aanpassingen op basis van de ontwikkelingen in de onderwijswereld.

Risicoparagraaf

Hier is een overzicht van de belangrijkste risico's per beleidsterrein, zoals beschreven in de risico-inventarisatie:

A. Risico's leerlingen

- De belangrijkste risico's met betrekking tot leerlingen zijn de instroom en tussentijdse uitstroom van leerlingen. Ook zien we op een aantal plekken een wijzigende populatie met een andere zorgzwaarte. Deze risico's worden geaccepteerd omdat ze als niet beïnvloedbaar worden beschouwd.



- Er is ook een risico met betrekking tot de concurrentiepositie van de school ten opzichte van andere scholen, en of het onderwijsconcept aansluit bij de belangstelling van leerlingen en ouders. Deze risico's worden beheerst.
- De tevredenheid van ouders is een belangrijk risico met een hoge impact en kans, wat betekent dat er verbetering mogelijk is.
- De PR en marketingstrategie wordt ook beheerst, en de huidige strategie wordt voortgezet.

B. Risico's onderwijskwaliteit

- De risico's op het gebied van onderwijskwaliteit zijn de kwaliteiten van leerkrachten. Daarmee is het leerkracht tekort een groot risico. Het onderwijskundig beleid, implementatie van onderwijskundige vernieuwingen en het inclusieve maken van ons onderwijs zijn uitdagingen en risico's als er geen voldoende bekwame leerkrachten en schoolleiders zijn. Deze risico's worden beheerst en er is budget gereserveerd voor mogelijke interventies
- Onderwijstijd wordt ook gezien als een risico, vooral door tekorten op de arbeidsmarkt.

C. Risico's personeel

- Een belangrijk risico is de werving van personeel door het tekort op de arbeidsmarkt. Dit is een van de grootste risico's met de hoogste impact en kans en de hoogste kosten voor beheersmaatregelen.
- Ziekteverzuim is een ander risico met een hoge kans en impact, waar extra kosten aan verbonden kunnen zijn.
- Andere personeelsrisico's die beheerst worden, zijn wachtgeldrisico, deskundigheid/scholing, tevredenheid van medewerkers, ervaren werkdruk, arbeidsconflict, en duurzame inzetbaarheid en verlofrecht.
- Er is ook risico op kosten bij functiedifferentiatie, waarbij er scholen zijn met relatief duur en ervaren personeel. Het niet correct inzetten van LC leerkrachten, danwel promoties naar LC, (voor complexe ontwikkeltaken binnen de school) is een risico.
- Voor jubilea en vertrek is een voorziening.

D. Risico's organisatie

- Risico's op het gebied van organisatie, en op de kwaliteit van het primaire proces, zijn onder andere de kwaliteit van de schoolleiding.
- Andere risico's zijn het vertrek van leden van de schoolleiding.
- De stabiliteit van de organisatie, de relatie met de (G)MR, de kwaliteit van de processen, kwaliteitszorg, en kwaliteit toezicht worden ook gezien als risico's die beheerst worden.
- Veiligheid en gezondheid zijn ook risico's die beheerst worden door een RI&E (Risico Inventarisatie & Evaluatie) en aanvullend onderzoek (medewerkerstevredenheid).
- Verzekeringen worden over het algemeen als op orde gezien, behalve cyberrisico's.

E. Risico's huisvesting, inventaris en voorzieningen

1. Achterstallig/uitgesteld onderhoud is een risico dat beheerst wordt.
2. Toekomstige investeringen zijn een belangrijk risico met een hoge kans en impact, vooral door de bouw van nieuwe scholen. Dit risico wordt geaccepteerd.
3. De risico's met betrekking tot ICT worden ook beheerst, maar ICT-veiligheid wordt geaccepteerd en er is geen verzekering voor afgesloten.



F. Risico's Financiën

- De risico's op het gebied van financiën zijn onder andere de kwaliteit van het beleid.
- Ook de instabiliteit van de bekostiging is een belangrijk risico met een hoge kans en impact dat wordt geaccepteerd.
- Er is risico met onvolledige indexatie die beheerst moet worden en Treasuryschade is ook een beheerst risico.

3 In de volgende hoofdstukken gaan we hier verder op in voor zover er een relatie is met de bekostiging.

In dit hoofdstuk kijken we naar de belangrijkste ontwikkelingen binnen onze stichting die van invloed zijn op onze bekostiging voor de komende jaren. Tevens maken we enkele vergelijkingen tussen onze stichting en de rest van het land. Voor formatiebeleid en -planning zijn geen landelijke normen. De ken- en stuurgetallen in dit meerjarenformatieplan dienen dan ook vooral als interne benchmark. Door te werken met een beperkt aantal personele en financiële ken- en stuurgetallen trachten we de transparantie en doelmatigheid van het formatiebeleid te vergroten.

3.1 Ontwikkeling personeelsbestand

Overzicht analyse werknemersbestand

Stichting Fluvium

	Geslacht						Werktijdfactor	
	01-feb-2026			01-okt-2025			01-feb-2026	01-okt-2025
	Aantal	M%	V%	Aantal	M%	V%	gemiddeld	gemiddeld
Bestuurder	1	100	0	1	100	0	1,00	1,00
Burg. Westerbeek van Eertenschool	14	29	71	14	21	79	0,43	0,41
De Bloeiende Betuwe	12	33	67	12	33	67	0,66	0,57
De Rietschoof	12	17	83	12	17	83	0,52	0,48
De Springplank	13	31	69	15	27	73	0,46	0,47
De Waerdenburght	11	27	73	12	25	75	0,48	0,45
D'n Bogerd	12	33	67	10	40	60	0,47	0,43
IKC Binnenstebuiten	17	12	88	19	11	89	0,50	0,55
IKC De Stek	10	10	90	9	11	89	0,31	0,32
Jan Harmenshof	26	12	88	26	12	88	0,60	0,66
Kindcentrum De Plantage	13	8	92	13	8	92	0,65	0,65
Meester Aafjes	17	6	94	18	17	83	0,58	0,60
Nieuwkomersschool	14	14	86	10	20	80	0,52	0,41
OBS De Bellefleur	10	10	90	10	10	90	0,44	0,43
OBS De Houtkoperschool	12	17	83	12	17	83	0,58	0,58
OBS de Wielewaal	12	17	83	13	15	85	0,46	0,50
OBS Het Palet	13	15	85	12	17	83	0,52	0,55
OBS Het Palet, locatie Kesteren	9	33	67	11	27	73	0,40	0,43
OBS Prins Willem Alexander Echteld	9	22	78	9	11	89	0,61	0,61
Poolvervangers	14	21	79	17	18	82	0,55	0,59
Prins Willem Alexanderschool Ophemert	9	44	56	9	56	44	0,62	0,65
R. Lokhorstschool	13	23	77	14	21	79	0,66	0,64
Stafbureau	18	22	78	19	21	79	0,31	0,31
Totaal generaal	240	12	88	248	12	88	0,51	0,51



NB. 1 oktober is een kader voor de interne organisatie, de datum voor formatie waarop het aantal verkante meters en de inzet van de formatie wordt bepaald. Onder Stafbureau staan 18 medewerkers, dat zijn 5 medewerkers op het stafkantoor, en 13 medewerkers met taken die bovenschools bekostigd worden. Te denken valt aan GMR, IB en ICT coördinator, begeleiding starters, begeleiding studenten, maar ook frictiepersoneel.

3.1.1 Leeftijdsverdeling personeelsbestand

De leeftijdsverdeling van het personeelsbestand kan behulpzaam zijn om inzicht te krijgen in de te verwachten gevolgen van vergrijzing en het lerarentekort. Onderstaande tabel laat de leeftijdsverdeling van het personeelsbestand zien.

De volgende tabel toont de leeftijdsverdeling per functie binnen onze organisatie op 1 februari 2026

41561 - Stichting Fluvium	peildatum					1-2-2026
	<=25	25-35	35-45	45-55	>55	
	(15 - 25) Aantal	(25 - 35) Aantal	(35 - 45) Aantal	(45 - 55) Aantal	(55 - 150) Aantal	
Beleidsadviseur A (Totaal 1)				1		
Beleidsadviseur C (Totaal 3)			1	1	1	
Bestuursondersteuner (Totaal 1)		1				
Conciërge (Totaal 3)				1	2	
Directeur (Totaal 13)			3	4	6	
Intern Begeleider (Totaal 13)		1	5	4	3	
Leraar (Totaal 149)	10	27	57	23	32	
Onderwijsondersteuner A (Totaal 1)					1	
Onderwijsondersteuner B (Totaal 17)	7	1	2	5	2	
Onderwijsondersteuner C (Totaal 6)	2		1		3	
Onderwijsondersteuner D (Totaal 6)	2		1	3		
Onderwijsondersteuner E (Totaal 22)	3	6	5	4	4	
Onderwijsondersteuner F (Totaal 3)			2		1	
Voorzitter CvB (Totaal 1)					1	
	239	24	36	77	46	56

3.2 Ontwikkeling leerlingaantal

3.2.1 Leerlingaantal teldatum

Vanaf 1 januari 2023 werd de vereenvoudiging bekostiging doorgevoerd. De teldatum ging toen naar 1 februari van het jaar ervoor. Zo is de teldatum 1 februari 2025 bepalend voor de bekostiging in 2026.



LEERLINGPROGNOSE 2024-2029

Aantal leerlingen	1-2-2024	1-2-2025	1-2-2026	Prognose 1-2-2027	Prognose 1-2-2028	Prognose 1-2-2029
12NU - IKC de Stek	44	47	44	45	44	43
12VV - De Wielewaal	82	80	80	79	80	81
13BU - De Waerdenburgh	81	81	76	79	80	81
13HI - Burg Westerbeek van Eertenschool	102	102	113	115	114	115
13MM - Prins Willem Alexanderschool	91	94	97	96	97	97
13RF - De Rietschoof	61	66	62	61	62	62
18DS - Bellefleur	56	50	41	41	42	42
18DS01 - PWA	85	91	84	84	84	84
18DS02 - Houtkoperschool	118	115	99	100	102	103
18HO - Het Palet	93	84	86	80	82	82
18HO01 - Dalton Palet Kesteren	56	59	49	49	49	51
18JO - D'n Bogerd	86	80	69	72	74	78
18LE - Jan Harmenshof	287	281	284	289	285	284
18MQ - OBS Meester Aafjes	217	206	187	191	195	195
18MQ01 - De Plantage	126	150	162	183	200	215
18MQ02 Nieuwkomersschool	31	23	39	35	35	35
18NX - R Lokhorst-School	131	135	143	145	145	145
18QJ - De Springplank	110	97	93	82	64	55
18RK - De Bloeiende Betuwe	109	104	98	98	100	102
18SL - IKC Binnenstebuiten	134	136	136	138	142	147
	<u>2.100</u>	<u>2.081</u>	<u>2.042</u>	<u>2.062</u>	<u>2.076</u>	<u>2.097</u>

De verwachting is dat het aantal leerlingen de komende jaren licht gaat groeien. Vanwege onder andere een groeischool in Meteren (de Plantage ligt in een Nieuwbouwwijk 1500 woningen).

TABEL VERWACHTE GROEI/KRIMP SCHOLEN T/M 2029 OP BASIS VAN DE TELDATUM IN 2025

Naam school	2025	2026	2027	2028	2029	% groei/krimp
IKC De Stek	47	44	45	44	43	Krimp 8,5%
De Wielewaal	80	80	79	80	81	Groei 1,2%
De Waerdenburgh	81	76	79	80	81	Gelijk
WvE school Varik	102	113	115	114	115	Groei 12,7%
PWA Ophemert	94	97	96	97	97	Groei 3,2%
De Rietschoof	66	62	51	62	62	Krimp 6,1%
De Bellefleur	50	41	41	42	42	Krimp 16%
PWA - Echteld	91	84	84	84	84	Krimp 7,7%
Houtkoperschool	115	99	100	102	103	Krimp 10,4%
Het Palet Opheusden	84	86	80	82	82	Krimp 2,4%
Het Palet Kesteren	59	49	49	49	51	Krimp 13,6%
D'n Bogerd	80	69	72	74	78	Krimp 2,5%
Jan Harmenshof	281	284	289	285	284	Groei 1,1%
Meester Aafjes	206	187	191	195	195	Krimp 5,3%
De Plantage	150	162	183	200	215	Groei 43,3%
Lokhorstschool	135	143	145	145	145	Groei 7,4%
De Springplank	97	93	82	64	55	Krimp 43,3%
De Bloeiende Betuwe	104	98	98	100	102	Krimp 1,9%
IKC BinnensteBuiten	136	136	138	142	147	Groei 8,1%

Onze scholen worden getalsmatig niet in hun bestaan bedreigd.



3.2.2 Leerlingen per formatieplaats

In de cao is de afspraak gemaakt dat voor elke school tenminste de verhouding van het aantal leerlingen per fte onderwijzend personeel wordt opgenomen in het bestuursformatieplan. In onderstaande tabel is het aantal leerlingen gedeeld door het totaal aantal fte's van personeelsleden benoemd in een L-schaal, ongeacht hun functie. Per 1 oktober 2025 hebben onze scholen gemiddeld 21,1 leerlingen per leerkracht. Per 1 februari 2024 was dit 21,8 Het landelijk gemiddelde voor 2023 lag op ca. 18,1 leerlingen per leerkracht ([Leerling-leraarratio's primair onderwijs per instelling - Primair onderwijs - DUO Open Onderwijsdata](#)).

Voor Fluvium was de OP ratio 21,1 op 1 oktober 2025

Onderstaande tabel geeft echter niet altijd een geheel zuiver beeld van het aantal leerlingen gerelateerd aan lesgevende tijd. Om dit aan te scherpen zou de OOP'er die voor de klas staat wel mee moeten tellen, en de IB'er (betaald in een L-schaal) die niet voor de klas staat, niet mee moeten tellen. Als alternatief wordt hierna het aantal leerlingen per fte totale formatie weergegeven. Beide tabellen verbinden keuzes in het onderwijs, over het aantal klassen en groepsgroottes, met het formatiebeleid. Per 1 oktober 2025 hebben onze scholen gemiddeld 14,05 leerlingen per medewerker. Per 1 oktober 2024 was dit 13,65 leerlingen per medewerker.

BRIN	School	Totaal 1-10-2025	Werktijdfactor			Leerlingen per FTE		
			Directie	OP	OOP	Directie	OP	OOP
12NU	IKC de Stek	47	0,4000	3,3375	0,7000	117,5	14,1	67,1
12VV	De Wielewaal	80	0,5000	4,0000	1,6500	160,0	20,0	48,5
13BU	De Waerdenburgh	81	0,5000	3,8000	1,6000	162,0	21,3	50,6
13HI	Westerbeek van Eertenschool	102	0,6000	4,8040	1,3000	170,0	21,2	78,5
13MM	PWA Ophemert	94	0,5000	3,7200	1,5925	188,0	25,3	59,0
13RF	De Rietschoof	66	0,5000	3,6000	1,3833	132,0	18,3	47,7
18DS00	De Bellefleur	50	0,5000	3,1000	0,6500	100,0	16,1	76,9
18DS01	PWA Echteld	91	0,5000	4,9000	0,4000	182,0	18,6	227,5
18DS02	Houtkoperschool	115	0,5000	6,9000	0,0500	230,0	16,7	2300,0
18HO00	Palet Opheusden	84	0,5000	4,9000	2,0375	168,0	17,1	41,2
18HO01	Palet Kesteren	59	0,5000	3,0000	1,9500	118,0	19,7	30,3
18JO	D'n Bogerd	80	0,6000	4,0457	1,6000	133,3	19,8	50,0
18LE	Jan Harmenshof	281	0,9119	12,2000	4,3000	308,1	23,0	65,3
18MQ00	Meester Aafjes	206	0,8493	7,6065	3,0756	242,6	27,1	67,0
18MQ01	De Plantage	150	0,8000	5,7000	2,7917	187,5	26,3	53,7
18MQ02	Nieuwkomersschool	23	0,6000	2,5000	2,3750	38,3	9,2	9,7
18NX	R. Lokhorst	135	0,4000	6,1011	1,9000	337,5	22,1	71,1
18QJ	De Springplank	97	0,4000	4,2000	2,3000	242,5	23,1	42,2
18RK	De Bloeiende Betuwe	104	0,6000	4,5440	2,2000	173,3	22,9	47,3
18SL	IKC Binnenste buiten	136	0,9000	5,8500	3,8000	151,1	23,2	35,8
		2.081	11,5612	98,8088	37,6556	180,0	21,1	55,3



3.3 Instandhouding van scholen

Er kunnen verschillende redenen zijn om een school op te heffen. Eén van de belangrijkste daarvan is dat bij de school gedurende drie achtereenvolgende schooljaren minder leerlingen staan ingeschreven dan de opheffingsnorm. Er is een landelijke absolute opheffingsnorm (23 leerlingen) en een instandhoudingsnorm per gemeente. Voor de gemeente Neder-Betuwe is dat 99 leerlingen en voor de gemeente West Betuwe is dat 61 leerlingen. De gewogen gemiddelde opheffingsnorm van de stichting is 69 leerlingen. De volgende tabel geeft een overzicht van het vereist aantal leerlingen per school en de prognoses.

INSTANDHOUDINGSVERZOEKEN PO 2025 (instandhouding per 1-8-2026)										
Fluivium - berekening instandhouding scholen via gem. schoolgrootte / berekening aantal toegestane nevenvestigingen										
Best. nr.	Bri-nummer	Schoolnaam	Plaatsnaam	Gemeentenaam		School				
				1-10-2025		II-aantal excl. 3%	II-aantal incl. 3%	Inst.h. norm	Onder norm	Jaar
41561	12NU	IKC De Stek	Est	West Betuwe		43	44	61	ja	>= 3
41561	12VV	De Wielewaal	Haaften	West Betuwe		76	78	61	nee	
41561	13BU	De Waardenburg	Waardenburg	West Betuwe		78	80	61	nee	
41561	13HI	Burg Westerbeekschool	Varik	West Betuwe		110	113	61	nee	
41561	13MM	Pr Willem Alexandersch	Ophemert	West Betuwe		88	90	61	nee	
41561	13RF	Basissch de Rietschoof	Opijnen	West Betuwe		59	60	61	ja	1
41561	18DS00	OBS Bellefleur	Dodewaard	Neder-Betuwe		40	41	99	ja	>= 3
41561	18DS01	Prins Willem Alexandersch nevenvestiging	Echteld	Neder-Betuwe		77	79			
41561	18DS02	J.A. Houtkoperschool nevenvestiging	Ochten	Neder-Betuwe		97	99			
41561	18HO-00	Opb Basissch Het Palet	Opheusden	Neder-Betuwe		81	83	99	ja	>= 3
41561	18HO-01	Opb Basissch Het Palet nevenvestiging	Kesteren	Neder-Betuwe		50	51			
41561	18JO	Dn Bogerd	Geldermalsen	West Betuwe		67	69	61	nee	
41561	18LE	OBS Jan Harmenshof	Geldermalsen	West Betuwe		266	273	61	nee	
41561	18MQ	OBS Meester Aafjes	Meteren	West Betuwe		363	373	61	nee	
41561	18NX	R Lokhorst-School	Deil	West Betuwe		137	141	61	nee	
41561	18QJ	De Springplank	Rumpt	West Betuwe		93	95	61	nee	
41561	18RK	De Bloeiende Betuwe	Rhenoy	West Betuwe		90	92	61	nee	
41561	18SL	KC Binnenstebuiten	Tricht	West Betuwe		132	135	61	nee	
Totaal 41561Fluivium						1.947	1.996	991		
Toetsing minimum aantal leerlingen inclusief 3%										
Opheffingsnorm aantal leerlingen inclusief 3%								23 leerlingen		
41561	12NU	IKC De Stek						44 leerlingen		
Aantal leerlingen gelijk aan of boven opheffingsnorm										
41561	18DS00	OBS Bellefleur						41 leerlingen		
Aantal leerlingen gelijk aan of boven opheffingsnorm										
41561	18HO-00	Opb Basissch Het Palet						83 leerlingen		
Aantal leerlingen gelijk aan of boven opheffingsnorm										
Toetsing gemiddelde schoolgrootte (WPO, artikel 143)										
Aantal scholen voor berekening (exclusief SBAO / ZMLK / nevenvestigingen)								15 scholen		
Gewogen gemiddelde opheffingsnorm				991 /		15 scholen =		66 leerlingen		
Opheffingsnorm gemiddelde schoolgrootte (maximaal 290 leerlingen)				66 leerlingen *		(10/6) =		110 leerlingen		
Werkelijke gemiddelde schoolgrootte				1.996 leerlingen /		15 scholen =		133 leerlingen		
Gemiddelde schoolgrootte gelijk aan of boven opheffingsnorm										
Benodigde leerlingen o.b.v. gemiddelde schoolgrootte				110 leerlingen *		15 scholen =		1.650 leerlingen		
Werkelijk aantal leerlingen inclusief 3%								1.996 leerlingen		
Ruimte								346 leerlingen		
Toetsing aantal toegestane nevenvestigingen, op grond van WPO, artikel 146, lid 1e										
Berekening aantal toegestane nevenvestigingen:				1.996 leerlingen /		260 leerlingen		7		
Norm nevenvestiging aantal leerlingen = 260				1.996 leerlingen /		290 leerlingen		6		
Aantal toegestane nevenvestigingen op grond van WPO, artikel 146, lid 1e								1		
Werkelijk aantal nevenvestigingen, waarvoor een beroep wordt gedaan op WPO, artikel 146, lid 1e								-		
Aantal nevenvestigingen gelijk aan of onder toegestaan aantal nevenvestigingen										
<p>Voor de nevenvestiging Prins Willem Alexandersch wordt een beroep gedaan op WPO art 146 1b: Voor de nevenvestiging JA Houtkoperschool wordt een beroep gedaan op WPO art 146 1b: Voor de nevenvestiging OB Het Palet Kesteren wordt een beroep gedaan op WPO art 146 1b: het aantal leerlingen aan de nevenvestiging bedraagt ten minste 50 en binnen een straal van 3 kilometer bevindt zich geen school waar onderwijs wordt gegeven van dezelfde richting (waaronder het openbaar onderwijs).</p>										



3.4 Groeiformatie basisonderwijs

Groeibekostiging wordt verstrekt als een schoolbestuur in een bepaalde maand met 4% of meer is gegroeid ten opzichte van het aantal leerlingen op de teldatum (1 februari t-1). Het betreft hier alleen basisonderwijs. Groei wordt maandelijks berekend op basis van het aantal leerlingen dat op de eerste dag van de maand staat ingeschreven. De prikdatum, het moment waarop wordt vastgesteld hoeveel leerlingen er staan ingeschreven, is 28 dagen na de eerste dag van de maand. Als de groei van een schoolbestuur minimaal gelijk is aan de drempel van 4% wordt groeibekostiging voor die maand toegekend.

Groeibekostiging wordt berekend op bestuursniveau. Groeibekostiging vraagt een bestuur niet aan. Deze bekostiging wordt automatisch toegekend op basis van de inschrijvingen in het Register Onderwijsdeelnemers (ROD).

De verwachting is dat er in 2026 geen groeibekostiging zal toegekend worden. In dit bestuursformatieplan is hier ook geen rekening mee gehouden.

3.5 Achterstandsbekostiging

De achterstandsscores van onze scholen worden hieronder weergegeven en vergeleken met die van vorig jaar.

ACHTERSTANDSCORES PER JAAR

	2023	2024	2025	2026
12NU - Basisschool Est	0,00	0,00	1,32	4,89
12VV - De Wielewaal	42,15	39,41	44,92	37,23
13BU - De Waerdenburgh	22,10	2,77	34,42	35,22
13HI - Burg Westerbeek van Eertenschool	0,00	0,00	0,00	0,00
13MM - Prins Willem Alexanderschool	0,00	0,00	0,00	0,00
13RF - De Rietschoof	0,00	0,00	0,00	0,00
18DS - Bellefleur	51,87	86,93	80,19	96,26
18DS01 - PWA Echteld	9,62	40,42	51,64	43,50
18DS02 - Houtkoperschool	34,17	36,24	20,78	51,26
18HO - Het Palet Opheusden	148,41	123,86	194,04	137,36
18HO01 - Het Palet Kesteren	99,20	113,97	117,07	103,51
18JO - D'n Bogerd	146,96	161,26	70,31	79,39
18LE - Jan Harmenshof	59,93	56,48	71,51	87,75
18MQ - OBS Meester Aafjes	0,00	0,00	0,00	0,00
18NX - R Lokhorst-School	0,00	0,00	0,00	5,07
18QJ - De Springplank	0,00	0,00	0,00	0,00
18RK - De Bloeiende Betuwe	0,00	0,00	0,00	0,00
18SL - IKC Binnenstebuiten	0,00	0,14	0,00	6,92
	614,41	661,48	686,20	688,36



Uit deze tabel blijkt dat de Stichting over het algemeen meer achterstandsbekostiging heeft ontvangen dan vorig jaar. Dit leidt tot meer bekostiging voor scholen met een stijgende achterstand score en een dalende bekostiging voor scholen met een lagere achterstandscore.

3.6 Werkdrukgeden

De werkdrukgeden zoals deze in 2018 zijn overeengekomen (WPO), maken onderdeel uit van de rijksbekostiging.

Zowel in de begroting als in dit bestuursformatieplan is hier rekening mee gehouden. De wijze waarop deze gelden worden besteed, wordt door de teams van de scholen bepaald.

3.7 Arbeidsmarkttoelage

De arbeidsmarkttoelage betreft extra bekostiging voor onderwijspersoneel op scholen met veel leerlingen met risico op een onderwijsachterstand. Met de arbeidsmarkttoelage zouden scholen, met veel leerlingen die te maken hebben met grote achterstanden, leraren, ondersteunend personeel en leidinggevendenden kunnen aantrekken of behouden door tijdelijk een extra beloning te bieden.

De arbeidsmarkttoelage voor de betreffende leraren wordt vanaf 2025 niet maandelijks uitbetaald, maar op twee momenten in het jaar. De maandelijksse toelage is dus stopgezet per 1 januari 2025 en is lager dan voorgaande jaren.

Er is bewust gekozen voor een uitbetaling in twee termijnen. In juli krijgen de betreffende leraren 60% van het totaalbedrag per jaar, in december 40% daarvan. Hierdoor komt meer tot uitdrukking dat het een extra beloning is.

Nieuwe selectie

OCW heeft een nieuwe selectie van scholen uitgevoerd. Ook in 2026 ontvangen scholen die tot de 15% hoogste achterstandscore behoren in 2026 een arbeidsmarktbevestiging. Voor Fluvium betreft het de volgende scholen: Het Palet in Opheusden en De Bellefleur in Dodewaard.

Doel van de toelage

De Arbeidsmarkttoelage werd in augustus 2021 geïntroduceerd als onderdeel van het Nationaal Programma Onderwijs (NP Onderwijs). Deze regeling had als doel het werk op scholen met het grootste risico op onderwijsachterstanden aantrekkelijker te maken, om op die wijze het herstel van kansengelijkheid te bevorderen. Meerdere onderzoeken concluderen nu dat de toelage sinds de invoering nog niet het gewenste effect heeft gehad.



3.8 Subsidie voor nieuwkomers

Vanwege de Coronacrisis was er ook extra bekostiging voor nieuwkomers. Door de wisselende combinatie van afstandsonderwijs en fysiek onderwijs is het voor hen immers extra moeilijk om (de Nederlandse taal) te leren. De extra bekostiging vanwege Corona voor nieuwkomers is op 1 juli 2023 gestopt en zijn de Lowan bedragen voor asielzoekers tweede jaar in Nederland en overige vreemdelingen eerste jaar in Nederland flink versoberd. Voor overige vreemdelingen na het eerste jaar in Nederland zijn er geen Lowan middelen meer.

4 Inzicht in formatie

Ons bestuursformatieplan beschrijft de gehele formatie. Deze bestaat uit werknemers op formatie en in vervanging, op de scholen en elders in de organisatie. In dit hoofdstuk besteden we achtereenvolgens aandacht aan de belangrijkste onderwerpen die van invloed zijn op de inzet van ons personeel.

4.1 Algemene uitgangspunten formatiebeleid

- Het beleid is erop gericht ons personeel te zien en zich te laten ontwikkelen.
- Personeel met een benoeming voor bepaalde tijd zal bij gebleken geschiktheid in principe na een jaar (of een andere afgesproken periode korter dan een jaar) een benoeming voor onbepaalde tijd worden aangeboden, mits er voldoende formatieruimte beschikbaar is.
- Vacatures binnen de organisatie worden gelijktijdig zowel intern als extern aangeboden.
- Personeel wordt alleen benoemd binnen de kaders van ons functieboek (vastgesteld juni 2025).
- Bij vacatureruimte wordt indien mogelijk aandacht besteed aan de samenstelling van een evenwichtig personeelsbestand.

Mogelijkheden van mobiliteit worden benut in het belang van ontwikkeling en/of behoud van personeel en om te voorkomen dat 'overschotten' op de ene school ontstaan en tekorten op een andere school

4.2 Functiebouwwerk en bezetting

In hoofdstuk 5.1 lid 2 van de cao PO 2025-2027 is bepaald dat de werkgever en de P-GMR jaarlijks het functiegebouw op bestuursniveau vaststellen. Dit betreft het geheel aan functies naar soort en niveau. In onderstaande tabel is een overzicht opgenomen van de functies en het aantal fte per school per 1 augustus 2025.



Locatie	Totaal	Collectief	12NU	12VV	13BU	13HI	13MM	13RF	18DS00	18DS01	18DS02
Voorzitter CvB	1,0000	1,0000									
Controller, beleidsmedewerker huisvesting	1,0000	1,0000									
Beleidsmedewerker HR	0,7000	0,7000									
Medewerker HR	0,6583	0,6583									
Beleidsmedewerker onderwijs	0,5000	0,5000									
Ondersteuner CvB en RvT	0,8000	0,8000									
Directeur D12	11,8890	0,3000	0,4000	0,5000	0,5000	0,5333	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000	0,5000
Leerkracht LB	82,7048	11,6889	2,5375	4,3850	2,7000	3,9383	2,9200	3,7667	2,5000	1,8000	4,4875
Leerkracht LC	28,4089	2,0250	0,8125	0,0000	0,0000	1,0000	1,0000	0,2000	0,6000	3,3140	2,3167
Intern begeleider 11	6,7458	0,3125		0,3000	0,5000			0,4000	0,4000	0,6250	
Leraarondersteuner 8	2,1000										
Leraarondersteuner 7	14,4125	0,5292	0,6000	0,5000	1,6000					0,4000	
Leraarondersteuner 6	3,7625				0,6000			0,8125			
Onderwijsassistent 5	2,8633					1,2833	0,4800	0,5000			
Onderwijsassistent 4	8,2444	0,8438		0,8000		0,4000		0,6000			
Conciërge	2,6750		0,1000	0,0500	0,2000	0,2000	0,1000	0,2000	0,0500		0,1000
Kas assistent 3	0,8125										
OIO	1,6333					0,6000					
	170,9103	20,3677	4,4500	6,5360	6,1000	7,9649	6,2125	6,1667	4,2750	6,0140	7,4042

Locatie	18H000	18H001	18I0	18IE	18MQ	18MQ01	18MQ02	18NK	18QJ	18RK	18SL
Voorzitter CvB											
Controller, beleidsmedewerker huisvesting											
Beleidsmedewerker HR											
Medewerker HR											
Beleidsmedewerker onderwijs											
Ondersteuner CvB en RvT											
Directeur D12	0,5000	0,5000	0,6000	0,9224	1,0000	0,8000	0,6000	0,4000	0,4000	0,6000	0,8333
Leerkracht LB	4,5000	2,8000	3,4458	9,0333	6,1525	2,6000	1,3000	5,2943	2,2000	2,3200	2,3250
Leerkracht LC	0,6000			3,7000	2,2000	2,1000	1,2000	1,2000	1,2000	1,4240	3,5167
Intern begeleider 11	0,7500	0,1250	0,4000	0,9000	0,6000		0,4000			0,6000	0,4333
Leraarondersteuner 8	0,6000					0,9000	0,6000				
Leraarondersteuner 7	0,2000	1,2000	1,8000		1,6000	1,6000		1,9000	1,0000		1,4833
Leraarondersteuner 6						0,4000	1,3500		0,6000		
Onderwijsassistent 5				0,6000							
Onderwijsassistent 4				1,6000	0,6006	0,8000			0,6000	1,4000	0,6000
Conciërge	0,0500	0,0500	0,2000	0,2000	0,2750	0,0750	0,0250	0,2000	0,2000	0,2000	0,2000
Kas assistent 3	0,4875	0,3250									
OIO											1,0333
	7,6875	5,0000	6,4458	16,9557	12,4281	9,2750	5,4750	8,9943	6,2000	6,5440	10,4248

Voorheen heeft Fluvium voornamelijk gebruikgemaakt van de voorbeeldfuncties die sociale partners hebben vastgesteld, maar er was behoefte aan meer maatwerk. Alle functiebeschrijvingen in het bestaande functiehuis zijn doorgenomen (+ nieuwe functies opgenomen), aangepast en (met een advies van de werkgroep personeel), voorgelegd aan het DT en voor een besluit voorgelegd aan de P-GMR. Er zijn bijvoorbeeld aanpassingen gedaan in de benaming van de OOP-functies, er zijn functiebeschrijvingen gemaakt voor directeur IKC en er is toegewerkt naar generieke functies op het stabureau. Besluiten hierover zijn en worden dus met instemming van de P-GMR genomen.

Kaders voor vervangingsbeleid

Op grond van artikel 2.1 lid 4 van de cao po 2025-2027 dient een schoolbestuur de kaders van haar vervangingsbeleid aan te geven. Bij het bepalen van het vervangingsbeleid worden afspraken gemaakt voor een oplossing van vervangingsvragen, zoals vervanging bij ziekteverzuim, ouderschapsverlof, zwangerschapsverlof en verder alle verlof volgens hoofdstuk 8 van de cao po.

Fluvium is aangesloten bij de vervangingspool IPPON (Over IPPON - IPPON personeelsdiensten). Alle vervangings-aanvragen lopen via IPPON. De vervangingspool werkt met een vaste schil en een flexibele schil. In de vaste schil zitten personeelsleden die een benoeming hebben bij Fluvium en zo veel mogelijk worden ingezet voor vervanging op de eigen scholen, de zogenaamde poolers. Daarnaast heeft IPPON een flexibele schil. Dit betreft invallers die geen structurele benoeming hebben bij een schoolbestuur en op basis van een tijdelijke benoeming bij Fluvium worden ingezet.



Fluvium werkt er hard aan om het aantal fte's in haar eigen invalpool stabiel te houden door actief nieuwe leerkrachten te blijven werven voor de pool en hen aan Fluvium te (blijven) binden. Sinds 1 augustus 2023 heeft de pool ook een directeur als aanspreekpunt. Tevens hoopt Fluvium door een goede samenwerking met stichtingen in de regio en een uitwisseling met hen van poolers via IPPON, zoveel als mogelijk aan de vervangingsvraag te kunnen voldoen.

Fluvium heeft in oktober 2024 nieuw beleid ontwikkeld voor de inzet van poolers. De hoofdlijnen van het beleid zijn:

- Inzet van poolers: Er zijn afspraken gemaakt over de inzet van invalkrachten bij zowel kort- als langdurige afwezigheid van leerkrachten. Poolers worden niet standaard ingezet voor langdurige vervangingen binnen de formatie, tenzij anders overeengekomen met de bestuurder.
- Aanvraagprocedures: De aanvraag voor vervanging verloopt via IPPON, met specifieke procedures voor korte en lange termijn vervangingen.
- Werkwijze en verantwoordelijkheden: Poolers werken volgens vastgestelde richtlijnen, met duidelijke afspraken over reistijd, voorkeuren en verantwoordelijkheden bij langdurige vervangingen.
- Begeleiding en organisatie: De directeur medewerkers invalpool coördineert de inzet, begeleiding en professionalisering van de poolers en onderhoudt structureel overleg met IPPON.
- Verantwoordelijkheden van scholen: Scholen zorgen voor een goede ontvangst en begeleiding van invallers en stellen essentiële informatie beschikbaar voor een soepele overgang in de klas.
- Samenwerking met IPPON: Er zijn structurele afspraken over overleg, planning en de inzet van poolers, inclusief richtlijnen voor annuleringen en uitzonderingen.

De bovenstaande kaders zijn ook leidend voor de inrichting van het werkverdelingsplan, conform de cao po 2025-2027 artikel 2.2.

4.3 Natuurlijk verloop

Voor het kunnen bepalen van de toekomstige formatietekorten of -overschotten is het noodzakelijk om inzicht te hebben in de personele verplichtingen, zowel nu als in de toekomst. Door natuurlijk verloop, vrijwillige werktijdvermindering, opname van verlof in het kader van de duurzame inzetbaarheidsregeling kan de omvang van de personele beschikbaarheid teruglopen.

Vergeleken met werknemers in andere sectoren gaan mensen in het onderwijs nog steeds relatief vroeg met pensioen. Wel zien we dat steeds meer medewerkers ervoor kiezen door te werken tot de AOW-gerechtigde leeftijd. Om te komen tot juiste keuzes ten aanzien van de toekomstige noodzakelijke in- en uitstroom van personeel wordt aandacht besteed aan het verwachte verloop als gevolg van pensionering.

Onderstaand overzicht geeft inzicht in het aantal fte's die, op basis van de huidige wet, voor 1 augustus 2030 hun AOW-pensioengerechtigde leeftijd bereiken.



AOW-datum 2026-2030, peildatum 1 februari 2026

Functie	Leeftijd	Fte	AOW datum
Leraar	66	0,3943	02/05/2026
Leraar	66	0,4000	30/12/2026
Leraar	65	1,0000	04/05/2027
Vakleerkracht gym	65	0,7228	21/06/2027
Onderwijsondersteuner	65	0,5000	06/08/2027
Onderwijsondersteuner	65	0,3756	12/11/2027
Onderwijsondersteuner	65	0,6000	20/04/2028
Leraar	64	1,0000	02/08/2028
Leraar	64	1,0000	03/09/2028
Leraar	64	0,4458	10/10/2028
Onderwijsondersteuner	64	0,4125	08/03/2029
Leraar	64	0,2088	10/05/2029
Directeur	63	0,9224	07/07/2029
Leraar	63	0,6000	10/07/2029
Onderwijsondersteuner	63	0,8125	06/08/2029
RvT	63	n.v.t.	19/08/2029
Leraar	63	0,7000	29/09/2029
Leraar	63	0,5000	23/10/2029
Leraar	63	0,8000	02/11/2029
Leraar	63	0,3343	02/12/2029
Onderwijsondersteuner	63	0,2000	04/02/2030
Leraar	63	0,4000	27/03/2030
Leraar	63	0,9000	28/03/2030
Leraar	63	0,6000	19/04/2030
Directeur	62	1,0000	08/10/2030

4.4 Flexibele schil

Door het huidige lerarentekort biedt Fluvium nieuwe medewerkers die in dienst komen de mogelijkheid van een vast dienstverband. Om als organisatie daarnaast enigszins flexibel te zijn worden vacatures die bekostigd worden met tijdelijke gelden, ingevuld door medewerkers met een tijdelijk dienstverband. Daarnaast worden medewerkers op detachingsbasis ingeleend en uitgeleend. Korte tijdelijke inval kan, naast de inzet van de eigen poolers, ingevuld worden vanuit de flexibele schil van IPPON.



4.5 Lerarentekort en directietekort

Met de jaarlijkse Arbeidsmarktanalyse primair onderwijs, samengesteld door het Arbeidsmarktplatform PO, krijgen schoolleiders, bestuurders en HR-adviseurs concreet inzicht in de strategische kansen en knelpunten van de onderwijsarbeidsmarkt. Het landelijke lerarentekort komt op 8,1% van de totale werkgelegenheid in fte voor leraren, het tekort voor reguliere banen op 5,6% en het tekort voor langdurige vervangingen op 2,4%. (bron: centerdata februari 2026).

Kerncijfers op een rij;

- Het tekort aan schoolleiders is in 2024 gedaald naar 850 fte, wat neerkomt op 9,8% van het totaal. Daarmee is sprake van een afname van 33% ten opzichte van 2023.
- In 2024 bedraagt het landelijke lerarentekort ongeveer 7.730 fte, oftewel 8,1% van de totale werkgelegenheid in het primair onderwijs. Dat is een daling van 21% ten opzichte van 2023.

Hoewel er regionaal sterke verschillen zijn, is het lerarentekort een urgent en groeiend probleem. Veel stichtingen hebben moeite om vacatures in te vullen en het is niet de verwachting dat hier op korte termijn verandering in komt. Uit prognoses blijkt zelfs dat het tekort in Rivierenland de komende jaren alleen maar toe zal nemen. Het lerarentekort wordt veroorzaakt door een combinatie van factoren. Een grote groep leraren zal de sector verlaten door pensionering en hoewel de instroom op de PABO weer flink stijgt, is dit naar verwachting nog onvoldoende om in de vraag naar leraren te voorzien.

Fluvium Pabo

Medewerkers van Fluvium die de Pabo willen volgen, kunnen een voortraject via Bureau Sterk (EVC) volgen, waarna de behaalde vrijstellingen bij de LOI ingediend kunnen worden om zo de opleiding te verkorten. Een andere mogelijkheid is om te kiezen voor de reguliere (deeltijd) Pabo, waarbij er de mogelijkheid is om de subsidie "Van OOP naar leerkracht" bij DUS-I aan te vragen à € 5000 per schooljaar.

Inzet van onderwijsambassadeurs

Fluvium werkt samen met de Stichting Onderwijsambassadeurs, waarbij onder andere geïnteresseerden die de overstap naar het onderwijs overwegen, als vrijwilliger worden verbonden aan één van de scholen. Op deze manier hopen we mensen aan te trekken die:

- als zij-instromer het onderwijs in willen en de Pabo willen gaan volgen;
- als onderwijsondersteuner binnen Fluvium aan de slag gaan.

Samenwerking PABO

Er is al verschillende jaren een samenwerking met de PABO van Fontys in 's-Hertogenbosch, waarmee wij een zogenaamd partnerschap hebben. Naast studenten van Fontys op onze opleidingsscholen zijn er ook studenten van de PABO HAN op onze scholen. Met de HAN hebben wij echter geen rechtstreeks partnerschap. Via Groeisaam in West Maas en Waal worden studenten geplaatst en ontvangt Fluvium een deel van de vergoeding.

Samenwerking Onderwijsregio

In 2024 heeft Fluvium zich aangesloten bij Onderwijsregio Rivierenland. In de nieuwe Onderwijsregio Rivierenland bundelen besturen vanuit het PO en VO de krachten waarbij goed werkgeverschap het uitgangspunt is. De samenwerking heeft als doel:



- Alternatieven en oplossingen bedenken voor het tekort aan leerkrachten (toename aanbod van personeel).
- Werkgelegenheid en positie van de schoolbesturen op regionale arbeidsmarkt bevorderen;
- Kwaliteit van het personeel vergroten (kwaliteit van onderwijs).
- Loopbaanontwikkeling van personeel stimuleren.
- Traineeship startende leerkrachten.

Werving nieuwe directeuren

Voor de werving van nieuwe directeuren maakt Fluvium, naast interne werving, gebruik van de wervingskanalen van "het Onderwijsbureau" .

Strategisch HRM

Strategisch HRM draait om het doelgericht vormgeven van personeelsbeleid dat bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs én het werkgeluk van onze medewerkers. Goed werkgeverschap vormt n van de vier pijlers uit ons koersplan 2024-2028 en betekent voor ons: een veilige, inspirerende werkomgeving creëren waarin medewerkers zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. Vertrouwen is daarbij het fundament: professionals krijgen de ruimte om zelf keuzes te maken, zich te ontwikkelen en samen te werken binnen een lerende organisatie. Via coaching, professionele ontwikkeltrajecten en onze netwerkstructuur versterken we talenten en bouwen we aan duurzame inzetbaarheid. Zo zorgen we ervoor dat medewerkers met plezier en trots werken bij Fluvium, en blijven we in staat om goed onderwijs te bieden.

Om ook in de toekomst te kunnen blijven rekenen op voldoende, goed opgeleide en betrokken medewerkers, is Fluvium eind 2024 – in samenwerking met het VFPF – gestart met strategische personeelsplanning (SPP). Met SPP krijgen we inzicht in de gewenste formatie én de verwachte bezetting op korte en lange termijn. Dit helpt ons niet alleen om mogelijke tekorten of overschotten op tijd te signaleren, maar ook om gericht te investeren in het ontwikkelpotentieel van onze medewerkers. Het traject met het VFPF heeft geresulteerd in een aangescherpt Strategisch HRM-beleid (februari 2026 - 2028). Het beleid is de vertaling van onze filosofie en het Koersplan 2024-2028 naar de strategische keuzes om ambities ook te realiseren. De ambities zijn uiteengezet in drie pijlers waar we de komende jaren systematisch aan werken;

- Pijler 1: Welzijn & Werkplezier - De Kracht van Aandacht en Verbinding
- Pijler 2: Talent & Ontwikkeling - Speelruimte voor Groei en Vakmanschap
- Pijler 3: Een Veilige Basis - Vertrouwen en Verantwoordelijkheid



5 Financiële overzichten

5.1 Meerjarenformatieplan

Het meerjarenformatieplan geeft inzicht in de beschikbare formatie en de bestaande personele verplichtingen. Aan de hand van deze informatie kunnen de toekomstige formatieoverschotten of -tekorten bepaald worden. Rekening houdend met beleidsafspraken kunnen gedurende de komende jaren acties worden ondernomen.

Bij het opmaken van de meerjarenformatieplanning zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- De meerjarenbegroting 2026-2029 vormt de basis voor dit overzicht. Mogelijkerwijs bevat de meerjarenformatieplanning echter meer actuele informatie of gegevens.
- De bekostigingsgegevens per 1 februari 2025 en de bekostigingsregels gepubliceerd door OCW zijn als uitgangspunt genomen.
- Het natuurlijk verloop op basis van de AOW gerechtigde leeftijd is vastgesteld. Conform de meerjarenbegroting wordt ervan uitgegaan dat vertrekkend personeel niet automatisch vervangen zal worden aangezien de begroting een negatief resultaat laat zien.

Op basis van het leerlingenaantal, het daardoor gewenste aantal groepen en de aanvullende taken en functies, wordt in dit bestuursformatieplan uitgegaan van onderstaande formatieve inzet en kosten.

MEERJARENFORMATIEPLAN FLUVIUM OPENBAAR ONDERWIJS IN EURO'S EN FTE

		In €				In WTF			
		2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2029
12NU	IKC de Stek	439.857	463.768	466.417	462.809	4,4500	4,6919	4,7187	4,6822
12VV	De Wielewaal	577.582	609.540	599.321	603.379	6,5350	6,8966	6,7810	6,8269
13BU	De Waerdenburght	567.179	606.599	601.116	621.750	6,1000	6,5240	6,4650	6,6869
13HI	Burg. Westerbeek van Eerten	672.858	726.302	746.620	742.338	7,9549	8,5867	8,8270	8,7763
13MM	PWA Ophemert	615.303	640.185	650.106	667.791	6,2125	6,4637	6,5639	6,7425
13RF	De Rietschoof	568.077	516.454	520.218	533.010	6,1667	5,6063	5,6472	5,7860
18DS00	De Bellefleur	472.874	410.473	400.971	404.601	4,2750	3,7109	3,6250	3,6578
18DS01	PWA Echteld	672.584	632.349	632.013	642.563	6,0140	5,6542	5,6512	5,7456
18DS02	Houtkoper	778.507	722.739	702.210	736.853	7,4042	6,8738	6,6786	7,0080
18HO00	Palet Opheusden	724.617	721.249	684.112	691.499	7,6875	7,6518	7,2578	7,3361
18HO01	Palet Kesteren	427.696	507.045	488.027	485.724	5,0000	5,9276	5,7053	5,6784
18JO	D'n Bogerd	589.441	601.177	595.789	605.119	6,4458	6,5741	6,5152	6,6172
18LE	Jan Harmenshof	1.614.544	1.642.383	1.677.417	1.655.362	16,9557	17,2481	17,6160	17,3844
18MQ00	Meester Aafjes	1.169.849	1.010.479	1.011.213	1.055.430	12,4281	10,7350	10,7428	11,2125
18MQ01	De Plantage	868.826	967.313	1.108.026	1.232.977	9,2750	10,3264	11,8285	13,1624
18NX	R. Lokhorst	782.598	847.674	861.546	870.694	8,9943	9,7422	9,9016	10,0068
18QJ	De Springplank	551.710	651.903	603.799	544.570	6,2000	7,3259	6,7854	6,1198
18RK	De Bloeiende Betuwe	616.165	612.315	624.369	650.085	6,5440	6,5031	6,6311	6,9042
18SL	IKC Binnenstebuiten	970.930	782.380	808.209	830.501	10,4249	8,4004	8,6778	8,9171
		<u>13.681.197</u>	<u>13.672.327</u>	<u>13.781.499</u>	<u>14.037.055</u>	<u>145,0676</u>	<u>145,4428</u>	<u>146,6190</u>	<u>149,2512</u>



5.2 Bevindingen meerjarenformatieplan

Het meerjarenformatieplan laat een stabiel, licht stijgend resultaat zien voor de komende jaren. Dit wordt onder andere veroorzaakt door:

Tijdelijke uitbreiding

In de formaties van diverse scholen zitten nu tijdelijke uitbreidingen van dienstverbanden die gebaseerd zijn op tijdelijke bekostigingselementen. Te denken valt dan aan:

- Gelden asielzoekers eerste en tweede jaar in Nederland.
- Doorbetalingen BePO voor intensieve en zeer intensieve ondersteuning.
- Keuzes gemaakt met de middelen voor werkdrukvermindering.

De tijdelijke uitbreidingen vervallen automatisch per 1 augustus van ieder jaar en moeten door de directeuren in overleg met de PMR al dan niet opnieuw in de formatie worden gezet.

Leerlingenaantallen

Richting de teldatum 1 februari 2026 verwacht Fluvium nog een leerlingendaling van 39 leerlingen en de jaren daarna verwachten wij een kleine groei. Het aantal reguliere banen zal eerst licht dalen en daarna weer toenemen.

Richting schooljaar 2026-2027 heeft een aantal scholen de uitdaging om de huidige formatie met een kleine fte aanpassing sluitend te krijgen. Er ligt een grotere uitdaging voor;

- De nieuwe school in De Plantage => groei
- De Meester Aafjesschool => krimp

Alle scholen, inclusief de Plantage hebben voor 2026 een nulbegroting. Eventuele tekorten op scholen moeten in solidariteit worden opgelost.

Indien bevoegde leerkrachten boven formatief worden, is er de mogelijkheid om het personeel tijdelijk aan de poolformatie voor vervanging toe te voegen totdat er weer ruimte is in de reguliere formatie van Fluvium. Hoe ruimer de poolformatie, hoe minder Fluvium externe vervangers in moet huren bij IPPON of moet inhuren via dure uitzendbureaus. De eigen poolformatie kan ook in worden gezet via IPPON bij andere besturen die aangesloten zijn bij Onderwijsregio Rivierenland.

Op grond van de meerjarenformatieplanning is de conclusie getrokken dat de werkgelegenheid van het huidige personeel met een benoeming voor onbepaalde tijd wel gewaarborgd is de komende jaren.

Kleine scholentoeslag

De kleine scholentoeslag wordt uitgekeerd in de nieuwe vereenvoudigde bekostiging per 1 januari 2023.

Scholen met nevenvestigingen

Scholen met nevenvestigingen krijgen de kleine scholentoeslag in nieuwe vereenvoudigde bekostiging niet, maar 60% van de kleine scholentoeslag die zij als zelfstandige school zouden hebben gekregen. Deze opslag is bedoeld om in goed overleg alle scholen te formeren op basis van het genormeerd aantal groepen per vestiging. Scholen met nevenvestigingen dragen daarom 10% van het schoolbudget bij aan het collectieve budget in plaats van 15% in de oude bekostigingssystematiek. Voor de financiering van het collectieve budget in de nieuwe OCW bekostiging verwijzen wij u naar de financiële beleidskaders van Fluvium. (zie hoofdstuk 8)



5.3 Meerjarenbegroting 2026-2030

Meerjaren begroting 2026-2030

	Jaarrekening 2024 €	Begroting 2025 €	Prognose 2025 €	Begroting 2026 €	Begroting 2027 €	Begroting 2028 €	Begroting 2029 €	Begroting 2030 €
Baten								
3.1 Rijksbijdragen	19.039.195	19.376.828	19.889.625	20.618.053	20.601.354	20.626.161	20.595.538	20.742.330
3.2 Overige overheidsbijdragen	243.815	166.450	263.272	234.382	169.750	169.750	169.750	169.750
3.5 Overige baten	317.323	352.702	407.058	303.041	298.456	298.753	296.939	297.347
Totaal baten	19.600.333	19.895.980	20.559.955	21.155.476	21.069.560	21.094.664	21.062.227	21.209.427
Lasten								
4.1 Personeelslasten	17.060.517	16.409.592	16.801.088	17.510.479	17.551.458	17.588.108	17.593.571	17.700.546
4.2 Afschrijvingen	674.916	647.399	700.256	716.090	665.110	668.025	628.125	636.150
4.3 Huisvestingslasten	1.182.740	1.252.099	1.263.663	1.284.081	1.306.931	1.302.931	1.302.631	1.302.631
4.4 Overige lasten	1.771.045	1.661.889	1.721.559	1.674.826	1.581.061	1.575.600	1.582.900	1.620.100
Totaal lasten	20.689.218	19.970.980	20.486.566	21.185.476	21.104.560	21.134.664	21.107.227	21.259.427
Saldo baten en lasten	-1.088.885	-75.000	73.390	-30.000	-35.000	-40.000	-45.000	-50.000
5 Financiële baten en lasten	80.106	75.000	26.000	30.000	35.000	40.000	45.000	50.000
Resultaat	-1.008.779	-	99.390	-	-	-	-	-

De meerjarenbegroting 2026-2030 van Stichting Fluvium is opgesteld met een 'nulresultaat' als uitgangspunt, waarbij het behoud van het eigen vermogen centraal staat. De begroting wordt gepresenteerd in een context van onzekere overheidsfinanciering en bezuinigingen binnen het onderwijs. Hieronder volgt een toelichting op de meerjarenbegroting in relatie tot het bestuursformatieplan, met een focus op de personele uitdagingen:

Financiële Context en Uitdagingen:

- De overheid is onvoorspelbaar in de toekenning van budgetten en maakt gebruik van tijdelijke financieringen.
- Het ziekteverzuim is al twee jaar hoger dan de beoogde 6,0%, wat resulteert in een negatief resultaat in de jaarrekening.
- Er is een daling van het leerlingenaantal voorzien in 2026 (van 2.082 naar 2.041).
- De gelden voor basisvaardigheden worden pas in 2027 structureel.
- De collectieve begroting bevat een bovenschoolse pool voor vervangend personeel, gerelateerd aan het ziekteverzuim.
- Er wordt bezuinigd op bedrijfsvoering en inhuur derden en (collectieve) professionalisering
- De bekostigingsbedragen zijn gebaseerd op het leerlingenaantal per 1 februari 2025 en een verwachte indexatie van 1,38%.

Er is een cao-verhoging per 1 november 2026 in de loonkosten opgenomen van 1,2%.

Personele Uitdagingen en Impact op het Bestuursformatieplan:

- Wegvallen van Subsidies: Het aflopen van subsidies, met name NPO, heeft grote gevolgen voor de formatie. Tijdelijke aanstellingen op NPO lopen tot 1 augustus 2025 en op basisvaardigheden tot 1 augustus 2026. Het wegvallen van deze financiering vereist een herziening van het personeelsbestand en mogelijk het herplaatsen van personeel.



- Lerarentekort: Er is een tekort aan leraren en directeuren, wat een risico vormt voor de continuïteit van het onderwijs. Fluvium zet zich in, samen met de onderwijsregio, om samen op te leiden, starters goed te begeleiden (inductiefase) en op de scholen anders te organiseren. De focus ligt op het werven, opleiden en behouden van personeel.
- Vervangingsbeleid: Het ziekteverzuim is hoger dan beoogd, wat leidt tot hogere kosten voor vervanging. Er is een bovenschoolse pool voor vervanging, maar deze is mogelijk niet toereikend. Het is belangrijk om te investeren in een aantrekkelijk werkgeverschap en professionele ontwikkeling om personeel te behouden en de uitstroom te beperken.
- Flexibele Schil: Fluvium biedt nieuwe medewerkers die in dienst komen de mogelijkheid om te starten in een flexibele schil.
- Arbeidsmarkttoelage: Sommige scholen komen in aanmerking voor een arbeidsmarkttoelage. Deze toelage kan helpen bij het aantrekken en behouden van personeel.
- Formatieplanning: Het meerjarenformatieplan moet rekening houden met de dalende leerlingaantallen en de noodzaak tot het behouden van het huidige personeel in een krappe arbeidsmarkt. Er is een mogelijkheid om bevoegde leerkrachten tijdelijk aan de vervangingspool toe te voegen.
- Functiebouwwerk: Fluvium actualiseert het functiegebouw en overweegt nieuwe functiebeschrijvingen. Dit in overleg met de P-GMR.
- Salariskosten: De gemiddelde personeelslast (GPL) is gestegen door de gelijkschakeling van lonen PO en VO. Het is belangrijk om de loonkosten in de gaten te houden. Er is geen cao-verhoging meegenomen in de begroting.

Conclusies en Aanbevelingen:

- Het bestuursformatieplan moet flexibel zijn en inspelen op de onzekere financiële situatie.
- Het behouden van het huidige personeel is cruciaal in de huidige krappe arbeidsmarkt. Er moet geïnvesteerd worden in een aantrekkelijk werkgeverschap en professionele ontwikkeling.
- De formatie moet worden aangepast aan de dalende leerlingaantallen en het wegvallen van subsidies.
- De stichting moet de ontwikkelingen in het onderwijs nauwlettend in de gaten houden en tijdig bijsturen.
- De samenwerking binnen de onderwijsregio en met PABO's zijn belangrijke initiatieven om het lerarentekort aan te pakken.
- Het inzetten van 'anders bevoegden' (bekwaam en niet bevoegd)
- Met teams in gesprek over slimmer organiseren en interdisciplinair werken.
- Het is belangrijk om de kosten voor vervanging te beheersen en het ziekteverzuim aan te pakken.

5.4 Aansluiting meerjarenformatieplan op meerjarenbegroting

Zoals eerder aangegeven sluit het meerjarenformatieplan zo nauw mogelijk aan op de meerjarenbegroting. De daarin genoemde uitgangspunten werken dan ook door in het bestuursformatieplan.

5.5 Financiële beleidskaders

Het bestuursformatieplan van Stichting Fluvium is nauw verbonden met de financiële kaders en de meerjarenbegroting. De financiële beleidskaders van Fluvium zijn vastgelegd in een apart financieel beleidsplan, waarin de afspraken voor het financieel beleid en de allocatie van middelen zijn opgenomen. Dit beleidsplan wordt jaarlijks samen met het bestuursformatieplan besproken met de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR) en de Raad van Toezicht (RvT).



Het financieel beleidsplan is een onderdeel van het bestuursformatieplan. De financiële kaders zijn essentieel voor de stichting om de financiële gezondheid te bewaken en de continuïteit te waarborgen. Het bestuursformatieplan beoogt financieel gezien zo nauw mogelijk aan te sluiten op de gemaakte meerjarenbegroting. De keuzes die in de meerjarenbegroting worden gemaakt, hebben gevolgen voor het bestuursformatieplan.

5.6 Wijzigingen sinds opstellen meerjarenbegroting

De meerjarenbegroting zoals hierboven opgenomen is vastgesteld op 9 december 2025. De bekostiging is gebaseerd op de beschikkingen voor de vereenvoudigde bekostiging 2026 plus een geschatte indexatie op advies van de PO-Raad. De loonkosten zijn gebaseerd op het toenmalige personeelsbestand, aangevuld met verwachte toekomstmutaties.

Sinds het vaststellen van de meerjarenbegroting hebben de volgende wijzigingen plaatsgevonden, die zijn opgenomen in dit bestuursformatieplan;

- Leerlingenprognoses zijn aangepast op de actualiteit.
- De formatie bedragen zijn gebaseerd op de gepubliceerde bekostiging voor kalenderjaar 2026.
- De werkelijke nieuwe lonen conform de cao PO die op 1 november 2025 van kracht is geworden.

Voor dit formatieplan is gewerkt met de meest actuele gegevens zoals leerlingenprognoses, personele bezetting en vacatures. Dit kan leiden tot vergaande verschillen ten opzichte van de meerjarenbegroting.



6 Werkgelegenheidsbeleid

6.1 Werkgelegenheidsbeleid

Voor Fluvium openbaar onderwijs geldt het werkgelegenheidsbeleid.

Werkgelegenheidsbeleid is geregeld in de cao po 2025-2027 Artikel 10 Van Werk naar Werkbeleid. Het bevoegd gezag dient uitvoering te geven aan deze regeling als de werkgelegenheid van werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd niet kan worden gegarandeerd. De regeling geldt niet voor werknemers in tijdelijke dienst

6.2 Ontslagprocedure

Werkgevers in openbaar onderwijs die werkgelegenheidsbeleid hanteren moeten bij ontslagen die plaats zullen vinden na 1 augustus 2023 rekening houden met een ontslagprocedure.

Op 1 januari 2020 is de wet normalisering van de ambtenaar in werking getreden. Dat betekent dat vanaf dat moment voor het openbaar onderwijs hetzelfde ontslagrecht geldt als voor het bijzonder onderwijs en dat, voorafgaand aan ontslag op bedrijfseconomische gronden, een opzegvergunning aangevraagd moet worden bij het UWV.



7 Conclusies en besluitvorming

- Het aantal leerlingen is de komende jaren stabiel of licht stijgend. Eén van de belangrijkste factoren hierbij is de te verwachten leerlingenontwikkeling van de dislocatie van de Meester Aafjesschool in de nieuwe wijk De Plantage.
- De bekostiging zal de komende jaren licht oplopen of stabiliseren. Dit heeft eveneens te maken met de lichte groei van het leerlingenaantal.
- Het personeelsbestand zal de komende jaren stabiel blijven en mogelijk krijgen leerkrachten een tijdelijke aanstelling in de vervangingspool van Fluvium. Het beleid van Fluvium zal zich moeten richten op het behouden van het huidige personeel, teneinde niet in de problemen te komen door het vertrek van leerkrachten in deze krappe arbeidsmarkt met een groot lerarentekort nu en in de nabije toekomst. De uitstroom richting andere besturen is een groter risico dan de zorg over de afbouw van de formatie. Fluvium is proactief bezig dit probleem aan te pakken door voorop te lopen in de onderwijsregio Rivierenland, te werken met stichting onderwijsambassadeurs en de Fluvium Academie waar talentvolle onderwijsassistenten opgeleid worden tot leerkracht. Ook werken we continu aan goed werkgeverschap door de slogan “wij zien jou” ook merkbaar en voelbaar te realiseren waarbij we de context van het werk proberen zo in te richten dat medewerkers werkgeluk gaan ervaren.
- Het meerjarenformatieplan laat de komende jaren een stabiel beeld zien. De problemen op schoolniveau zijn echter binnen de huidige formatie op basis van pensionering en natuurlijk verloop op te lossen. Daarnaast biedt de vervangingspool de kans om personeel voor Fluvium te behouden.
- Fluvium heeft werkgelegenheidsgarantie waardoor zij personeel niet kan ontslaan. Indien er sprake is van afvloeiing van personeel moet een sociaal plan worden opgesteld in overleg met de bonden. Vanwege de huidige krapte op de arbeidsmarkt is dit de komende jaren niet aan de orde.
- Het bestuursformatieplan is een momentopname. Wijzigingen in regelgeving en/of personeel - na vaststelling van dit plan - hebben invloed op het gestelde hierin.
- We gaan op onze scholen / kindcentra aan de slag met slimmer organiseren en zetten bekwaam / andersbevoegd personeel in.



8 Formele vaststelling bestuursformatieplan

Het bestuursformatieplan 2026-2029 heeft de instemming van het personeelsdeel van de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad verkregen op dd 15-04-2026

Handtekening voorzitter GMR

Handtekening secretaris GMR

Het bestuursformatieplan 2026-2029 is na verkregen instemming van het personeelsdeel van de GMR vastgesteld door het bestuur op dd

Handtekening voorzitter college van bestuur





9 Bijlagen bestuursformatieplan

Separaat van deze notitie zijn bijlagen opgenomen. De bijlagen bevatten vertrouwelijke informatie en zijn op verzoek te raadplegen in een aanvullend document.

*De bijlagen bevatten vertrouwelijke informatie.
Gelieve deze als zodanig te behandelen.*