

## Publicatieverslag van de vergadering van het bestuur Christoforus dd. 17 juli 2018

### 1. Christoforus op de middellange termijn

Naar aanleiding van onder andere de jaarcijfers 2017 is gesproken over de toekomst op de middellange termijn. De situatie m.b.t. krimp, groei dan wel stabiliteit verschilt per locatie.

In zijn algemeenheid kan worden gesteld dat er meer kleinere groepen zullen ontstaan onder begeleiding 1 pm'er en een stagiaire. Omdat die groepen vervolgens sneller vol zitten zal er minder ruimte zijn voor ruildagen voor ouders. Daarnaast zal het debiteuren beleid worden aangescherpt om te voorkomen dat er een plaats wordt ingenomen door een niet-betalende ouder. Een beleid Kleine Groepen is in voorbereiding. Het samenvoegen van peutergroepen met het KDV maakt het noodzakelijk een pedagogisch plan te ontwikkelen voor deze situatie. Het streven is te komen tot een individueel peuterplan per kind waardoor iedere peuter voldoende aandacht krijgt voor persoonlijke ontwikkeling.

De verscherpte IKK maatregelen voor baby's en BSO leeftijd vragen meer inzet een planningsvermogen. Ook het gegeven 1 pm'er op de groep vraagt meer aandacht voor de inzet van stagiaires en contacten met de ROC's. Vanaf 2019 is de inzet van een ped.coach verplicht. Aan deze verplichting is voldaan door beschikbaarheid van de coördinatie uren. Eind 2018 zal een start worden gemaakt met de vereiste opleiding. In de CAO 2018/2019 staat een richtlijn voor de niet-groepsgebonden taakuren (37,5 uur per fte per vestiging) Nagegaan zal worden hoeveel taakuren naast de vastgestelde uren in de arbeidsovereenkomsten worden uitbetaald. Dit onderwerp komt via de pvt op de agenda van het bestuur. Verdere ontwikkeling van de pvt is wenselijk. Een aantal scholingsmogelijkheden is aan hun voorgelegd.

In Enschede en Deventer blijkt regelmatig sprake te zijn van achterstallig onderhoud bij kleine ingrepen in de huisvestingssituatie. Bij investeringen en kleine verbouwingen zullen we rekening moeten houden met een grote kans op extra kosten die van tevoren niet te overzien zijn. In Enschede is de huisvestingssituatie in het huidige pand niet zeker. In Apeldoorn is de renovatie van de school uitgelopen en zorgt voor complicaties op het gebied van vervoer en groeistop van de BSO i.v.m. beperkingen door het noodzakelijke vervoer.

De oudercommissies functioneren op een minimumniveau. Nagegaan moet worden op welke andere wijze participatie van ouders kan worden vormgegeven. Het maximaal haalbare is handhaving van de stabiliteit van de organisatie. De focus ligt op het meer rendabel maken van de huidige situatie. Deze visie wordt voorgelegd aan de personeelsvertegenwoordiging en de ouderraden van Christoforus en zal worden geagendeerd in de teamvergaderingen van de filialen.

### 2. Beleid oudere werknemers

Via de bedrijfsarts en coördinatoren zijn signalen ontvangen over de werkdruk en werklast die oudere medewerkers ervaren in hun werk. Vanuit de pvt is voorgesteld beleid te ontwikkelen rondom de oudere werknemers.

In de regel wordt in de branche kinderopvang uitgegaan van 50+ als we praten over oudere werknemer. Daarnaast is het werk van een pm'er voor iedereen fysiek zwaar. In zijn algemeenheid zal bij het roosteren aandacht zijn voor het aantal werkuren per dag. Ook zal in het kader van het te ontwikkelen ARBO beleid meer aandacht worden geschonken aan maatregelen ter verlichting van de fysieke werkzaamheden. (trapjes, leidsters stoelen, in hoogte verstelbare verschoontafel). In de werknemer gesprekken zal bij 50+ medewerkers als vast aandachtspunt de werkbelasting aan de orde komen. Tijdens deze gesprekken kan eventueel worden gekeken naar een verschuiving van groepsgebonden taken naar niet-groepsgebonden

taken. Hierdoor kan wellicht een verlichting van de werklust tot stand worden gebracht zonder dat dit gevolgen heeft voor de arbeidsovereenkomst.

Naast algemene maatregelen/aandachtspunten zijn er een aantal bestaande mogelijkheden waarvan gebruik gemaakt kan worden.

De werkdruk kan aanzienlijk worden verlicht als er minder lange dagen gemaakt kunnen worden. Als het rooster dit toelaat, kan dit een eerste stap zijn. Daarnaast zal zo mogelijk worden voorkomen dat twee 50+ collega's op dezelfde tijden en op dezelfde groep werken.

Voor een beperkte groep medewerkers is de afbouwregeling seniorenverlof van toepassing. (Artikel 7.4 CAO).

Het in de CAO opgenomen bovenwettelijk verlof (66 uur op fulltime basis) is speciaal in het leven geroepen om ingezet te kunnen worden ten behoeve van persoonlijke omstandigheden. Hieronder kan een (wekelijkse)verkorting van de werktijd vallen.

Naast de verplichte opname van minimaal 2 weken vakantie kan overwogen worden om het restant van het vakantieverlof gedeeltelijk in te zetten als (wekelijkse) verkorting van de werktijden.

### 3. Stagebeleidsplan

Het vastgestelde stageplan geeft duidelijkheid voor iedereen die stage loopt en voor iedereen die stagiairs begeleidt. Het geeft richting aan het handelen van de stagiair en zijn begeleider. Het stageplan is een dynamisch plan wat met regelmaat zal worden geëvalueerd en waar nodig veranderd en aangescherpt.

### 4. Enschede

De voorstellen voor de korte termijn toekomst Enschede zijn besproken met de medewerkers en de huidige directeur van De Noorderkroon en blijken goed te werken. Het aantal kinderen loopt terug waardoor er na de zomervakantie groepen worden samengevoegd. De huidige directeur heeft voorgesteld de BSO ruimte te verplaatsen naar elders in de school. Rekening houdend met de kleine groepen, hebben we besloten de BSO ruimte niet te combineren met een ruimte elders in de school maar een combinatie te maken met de huidige peutersruimte. Na de zomervakantie zal een pr plan worden gemaakt i.s.m. een ouder uit de ouderraad.

### 5. Deventer

Binnen het team van Het Rozenpoortje hebben we de laatste tijd van gedachten gewisseld over onze werkwijze en met name over de pedagogische kwaliteit die wij in de huidige setting kunnen leveren. De laatste jaren draaide Het Rozenpoortje met 14 kinderen en 2 pedagogisch medewerkers. De ruimte met 14 kinderen is beperkt voor het spel dat belangrijk is voor de ontwikkeling. Hoewel de leeftijd van de peutergroepen vanaf ongeveer 2 1/2 jaar is, is er ongemerkt een traditie ontstaan om peuters vanaf 2 jaar toe te laten. Tweejarigen zijn echter veelal te jong voor echte peuter activiteiten. Ondersteuning door een stagiaire was niet mogelijk omdat de ruimte te klein is voor 3 volwassenen en 14 kinderen. Overleg met het team heeft geresulteerd in een streven naar een kleinere groep met iets oudere kinderen.

Besloten is om vanaf het nieuwe schooljaar de leeftijd van de peutergroep weer terug te brengen tot ongeveer 2 1/2 tot 4 jaar. De groeps grootte gaat terug naar 8 kinderen. Dit heeft niet alleen met de beschikbare ruimte te maken, maar ook met het aantal kinderen wat wettelijk toegestaan is onder de vleugels van 1 pedagogisch medewerker. De personele wijzigingen hebben tot gevolg dat een aantal tijdelijke aanstellingen niet wordt verlengd, maar heeft geen consequenties voor ons vaste personeel. Daarnaast zullen wij een stageplaats beschikbaar stellen op deze groep.

We gaan ervan uit dat we met deze maatregelen de pedagogische kwaliteit optimaal kunnen waarborgen en het rendement te verbeteren.

Na de zomervakantie starten we met het onderzoeken naar de meest rendabele indeling van de overige

groepen in Deventer.

#### **6. Bestuur**

Mieke van Baalen zal als gevolg van een langdurige ziekte voorlopig niet aanwezig zijn bij de bestuursvergaderingen. Wel zal ze in de zijlijn de ontwikkelingen binnen onze organisatie blijven volgen. Omdat uitbreiding van het bestuur een continu punt van zorg blijft, zal er wat meer vaart gezet worden achter de groei naar een model raad van toezicht.

