



Stg. Peuterspeelzalen Venray

Van
bestuurlijke samenwerking

naar
bestuurlijke verbinding

Rapport
Stg. Peuterspeelzalen Venray
&
SPO Venray
Januari 2009

Van bestuurlijke samenwerking naar bestuurlijke verbinding

Rapport Stg. Peuterspeelzalen Venray – SPOVenray

1. Inleiding

SPOVenray (Stichting Primair Onderwijs Venray) en Stg. Peuterspeelzalen Venray hebben de gezamenlijke ambitie om een bestuurlijke verbinding aan te gaan. Daarmee willen ze de kwaliteit, continuïteit en het aanbod van het peuterspeelzaalwerk borgen en versterken. Tevens kan daarmee in gezamenlijkheid vorm gegeven worden aan de voor- en vroegschoolse educatie en aan de ontwikkeling van een breed aanbod voor 0 tot 13-jarigen. Concreet houdt dat in dat SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray in een nieuwe bestuurlijke constructie kindercentra in gaan richten in de verschillende wijken en kernen van Venray.

Stg. Peuterspeelzalen Venray heeft onlangs al de Stichting KinderWereld Venray in het leven geroepen om in de kleine kernen, de expertisecampus en in de brede school “Brukske” te kunnen starten met een gecombineerd aanbod van peuterspeelzaalwerk en kinderopvang voor 0- tot 4-jarigen.

Met de notitie “Op weg naar 2010” hebben de voorzitter van het College van Bestuur van SPOVenray, mevrouw Yvonne Raaijmakers, en de directeur van de Stichting peuterspeelzalen Venray, mevrouw Ghislaine Driessen, de gezamenlijke toekomstvisie geformuleerd.

Om de ambitie en de geformuleerde toekomstvisie handen en voeten te geven is het van belang dat de bestuurlijke vormgeving goed wordt voorbereid en ingebed. Met dit rapport “Van bestuurlijke samenwerking naar bestuurlijke verbinding” willen SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray een helder kader schetsen van waaruit de bestuurlijke verbinding wordt onderbouwd. Verder is een model voor bestuurlijke vormgeving uitgewerkt met de voor- en nadelen. Ten slotte wordt een stappenplan uitgezet voor een gedegen implementatie van de gekozen bestuursvorm, inclusief het bijbehorende communicatietraject.

2. Inhoudsopgave

1. Inleiding
2. Inhoudsopgave
3. Gezamenlijke visie en ambitie (rapport “Op weg naar 2010”)
4. Voorgeschiedenis en ontwikkelingen SPOVenray – Stg. Peuterspeelzalen Venray (2006/2008)
5. Update van het rapport Samenwerking SPOVenray – Stg. Peuterspeelzalen Venray
6. Landelijke ontwikkelingen
7. Actuele lokale situatie: de spelers in het veld en hun onderlinge relatie
8. Model voor de bestuurlijke vormgeving
9. Voorwaarden voor bestuurlijke samenvoeging
10. Aandachtspunten m.b.t. de voortgang en implementatie

3. Gezamenlijke visie en ambitie

In het rapport “Op weg naar 2010” beschrijven SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray de gezamenlijke visie en ambitie als volgt:

3.1. Ambitie

Peuterspeelzaalwerk heeft zich ontwikkeld tot een basisvoorziening waarvan het merendeel van peuters in Venray gebruik maakt. Daarmee is het een belangrijk voorportaal van de basisschool. Bovendien heeft het een wijk- en/of kerngerichte functie; in de peuterspeelzaal ontmoeten kinderen én ouders uit de wijk of uit de dorpskern elkaar. Deze ontmoeting krijgt een vervolg in het basisonderwijs waar kinderen vaak weer bij elkaar in de klas komen.

In de peuterspeelzaal doen kinderen belangrijke kennis en vaardigheden op die een goede basis leggen voor het verdere verloop van hun schoolcarrière. Bovendien wordt in de VVE-peuterspeelzalen en scholen extra aandacht gegeven aan de voor- en vroegschoolse ontwikkeling. Een goede, systematische samenwerking tussen speelzaal en basisschool is van groot belang voor de kwaliteit van het voor- en vroegschoolse aanbod.

Huisvesting van peuterspeelzalen in of in de directe omgeving van de school, kan de samenwerking tussen peuterspeelzalen en onderwijs een positieve impuls geven en de ontmoetingsfunctie versterken.

3.2. Bestuurlijke verbinding

Peuterspeelzalen en basisonderwijs groeien in de praktijk steeds meer naar elkaar toe. Het lokale belang van voor- en vroegschoolse educatie, de zorgketen rondom het jonge kind, het tegengaan van segregatie en de mogelijkheden voor ouders om werk en zorg beter op elkaar af te stemmen staan hoog op de agenda van zowel Stg. Peuterspeelzalen Venray als Stichting Primair Onderwijs Venray en regio (SPOVenray). Op dit moment is er sprake van een teruglopend aantal kinderen in Venray. Bovendien maken steeds minder kinderen gebruik van de peuterspeelzaal omdat tijden en dagdelen soms niet te combineren zijn voor ouders die werk en zorg combineren. Om het huidige niveau waarop gewerkt wordt te kunnen handhaven en de laatste landelijke ontwikkelingen tijdig om te zetten in adequaat beleid is in de nabije toekomst schaalvergroting voor de peuterspeelzalen nodig. Al deze belangen zijn reden voor Stg. Peuterspeelzalen Venray om een intensieve en structurele relatie aan te gaan met de onderwijsstichting SPOVenray. Momenteel hebben beide partijen de intentie uitgesproken de huidige samenwerkingsovereenkomst verder uit te diepen en in 2008 te komen tot een bestuurlijke verbinding. De Stg. Peuterspeelzalen Venray zal dan onder de vlag van SPOVenray haar werkzaamheden kunnen voortzetten en uitbreiden om de nieuwe visie te verwezenlijken.

3.3. Visie

Bovenstaande ontwikkelingen resulteren in de volgende visie:

- In elke school of in de directe nabijheid van de school is een peuterspeelzaal en kinderopvang met een laagdrempelige toegang voor alle kinderen.
- Scholen, peuterspeelzalen en kinderopvang worden samen in aanloop naar 2010 omgevormd tot kindercentra.
- Binnen kindercentra werken scholen, peuterspeelzalen, kinderopvangorganisaties en consultatiebureau en mogelijk andere kindgerichte voorzieningen samen aan de doorgaande ontwikkelingslijn.
- Peuterspeelzalen / kindercentra zijn gericht op methodisch (VVE) handelen, het achterhalen, tegengaan en wegwerken van ontwikkelingsachterstanden en themagericht werken.
- Peuterspeelzalen / kindercentra zijn gericht op het tegengaan van segregatie.
- Peuterspeelzalen / kindercentra werken samen met andere organisaties en delen hun kennis in het netwerk met als inzet het versterken van de sociale cohesie in de buurt, waarbij het bereiken en mede betrekken van de ouders een speerpunt is.

4. Voorgeschiedenis en ontwikkelingen Stg. Peuterspeelzalen Venray - SPOVenray (2006/2008)

4.1. Voorgeschiedenis

In Venray zijn er naast Stg. Peuterspeelzalen Venray verschillende kleine organisaties voor peuterspeelzaalwerk in Merselo, Veulen, Ysselsteyn, Oirlo en Leunen.

In 2005 is een poging gedaan om tot fusie met de andere peuterspeelzalen te komen om samen met SPOVenray een grote organisatie te vormen. In 2006 hebben SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray wel de samenwerking gezocht en een onderzoeksrapport op laten stellen door de M&O-groep “Samenwerking tussen SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray”. Beide partijen hebben toen een Samenwerkingsovereenkomst getekend om tot augustus 2007 tot een meer intensieve bestuurlijke samenwerking te komen. Na augustus 2007 is ingezet op onderlinge inhoudelijke samenwerking: kennismaking tussen leidsters en onderbouwleerkrachten, met als doelstelling te komen tot het verbeteren van de doorgaande ontwikkelingslijn. Er is gestart met kennismakingsmomenten in de peuterspeelzalen om van daaruit activiteiten te ontplooiën zoals het optimaliseren van de huidige overdracht en het realiseren van warme overdracht. Daarna werd ingezet op verbetering van de huidige overdracht en het realiseren van “warme overdracht”. Op dit moment worden het huidige observatiesysteem en de overdracht geëvalueerd door de orthopedagoog van de Stg. Peuterspeelzalen Venray. Voor 2009 is een gezamenlijke evaluatie van het systeem gepland.

In de VVE peuterspeelzalen is door de verbetering van de contacten meer samenwerking van de grond gekomen. Er vindt overleg plaats tussen peuterspeelzaal en onderbouw rondom thema's en activiteiten. Ook de overdracht is verder verbeterd.

4.2. Samenwerking Stg. Peuterspeelzalen Venray en SPOVenray in 2006/2008

Stg. Peuterspeelzalen Venray en Stichting Primair Onderwijs Venray en regio hebben een start gemaakt met het nader invulling geven aan de verdere samenwerking. Belangrijk uitgangspunt daarbij was het respecteren van elkaars eigenheid en het waarderen van datgene dat men als partner heeft opgebouwd en te bieden heeft. Beide partners hadden in de ontwikkeling, begeleiding en opvang van de doelgroep een specifieke doelstelling geformuleerd:

Stg. Peuterspeelzalen Venray en Stichting Primair Onderwijs Venray en regio hebben middels het aangaan van de samenwerking de intentie uitgesproken gezamenlijk vorm te geven aan de ontwikkeling, het onderwijs, de begeleiding en de opvang van kinderen in de leeftijd van 2 (2,5) tot en met 12 jaren binnen hun werkgebied, zodanig dat voor deze kinderen binnen dat werkgebied van een samenhangend structureel aanbod van voorzieningen voor ontwikkeling, leren, begeleiding en opvang sprake zal zijn.

Deze intentie is verder verkend. Daarbij zijn de volgende voornemens geformuleerd:

1. ontwikkelen van een visie op pedagogische waarden en het daadwerkelijk in de praktijk hanteren van deze waarden. Wat gebeurt daartoe concreet in het handelen van het personeel? Is verdere afstemming wenselijk? Welke nieuwe toepassingen zijn mogelijk? Dit aspect is nog niet uitgewerkt.
2. de “koude” overdracht van peutergegevens naar de basisschool is geregeld; binnen de VVE clusters (peuterspeelzaal en school) vindt al vaker een warme overdracht plaats.
3. verdere evaluatie van het geïmplementeerde peutervolgsysteem (methode “KIIJK, peuters”)
4. opbouw van de contacten tussen peuterspeelzaal en onderbouw basisschool
5. inhoudelijke samenwerking op VVE
6. vormgeven aan de brede school zoals ‘t Brukske en de Droom van Venray waarin met andere partners wordt samengewerkt.

Een aantal organisatorische/praktische zaken die verder ontwikkeld kan worden:

1. samenwerking gericht op secretariële ondersteuning;
2. het afsluiten van mantelcontracten;
3. het inzetten van het personeel van beide Stichtingen, behorend tot de ondersteunende staf;
4. mogelijkheden voor doorstroom van personeel.

Deze zaken zijn nog niet gerealiseerd.

Het concept “**Brede school**” is geformuleerd. Hierin is al veel werk verzet. Eerst is de visie op de ontwikkeling voor de Brabander uitgewerkt. Daarna voor de Brede school Brukske en de Droom van Venray. In beide scholen is het de bedoeling dat Stg. Peuterspeelzalen Venray de peuterspeelzaal en de kinderopvang vorm gaat geven, eventueel in samenwerking met andere ketenpartners. Relevante vragen daarbij zijn: Hoe kijken beide partners tegen dit concept aan? Zijn er al initiatieven ontplooid die binnen het concept passen? Wat zijn mogelijkheden om in gezamenlijkheid op te pakken? Welke partners dienen daar verder bij betrokken te worden? Het thema zal gezamenlijk in een onderzoek worden opgepakt. Hetzelfde geldt voor het in ontwerp zijnde wetsvoorstel “**Herijking van de zorgstructuur: invoering zorgplicht c.q. passend onderwijs**” dat op SPOVenray-niveau is geformuleerd.

Een ander actueel onderwerp is de **naschoolse opvang**. Op dit moment wordt dit verzorgd door SPRING Kinderopvang. Het ligt in de lijn der verwachting dat dit zo blijft in de kern van Venray. In de kerkdorpen is echter afgesproken dat de Stg. Peuterspeelzalen Venray dit op kan gaan pakken als zich daar mogelijkheden voordoen. De Stg. Peuterspeelzalen Venray is bezig met het formeel realiseren van de kinderopvang van 0 tot 4 jaar, mogelijk samen met een andere partner. Hiertoe is in oprichting de “Stichting KinderWereld Venray”. Daarmee wordt de Stg. Peuterspeelzalen Venray een serieuze gesprekspartner over dit thema voor SPO Venray.

SPOVenray heeft de voor- en naschoolse opvang voor 4- tot 13-jarigen uitbesteed aan SPRING Kinderopvang; de tussenschoolse opvang wordt doorgaans in eigen beheer uitgevoerd. Soms wordt ook SPRING Kinderopvang ingehuurd.

Bij deze ontwikkelingen is het personeel van beide Stichtingen betrokken. De eerste stap daarbij was natuurlijk een kennismaking tussen de personeelsleden van beide Stichtingen. Het is de ambitie van beide stichtingen om deze ontwikkelingen van onderaf op te bouwen, vanuit gezamenlijke keuzes en gericht op praktische samenwerking.

Dit proces is dus in gang gezet: een werkgroep buigt zich over de organisatie hiervan. Concrete resultaten die daarmee worden beoogd zijn: meer en betere samenwerking in de VVE-locaties, een kennismakingsavond voor onderbouwleerkrachten en leidsters Stg. Peuterspeelzalen Venray, bezoek van alle onderbouwleerkrachten aan de peuterspeelzaal waar veelal kinderen van doorstromen naar de school (cluster vormen) en vervolgens als eerste de huidige overdracht evalueren en daar waar nodig verbeteren. Ook gaat ingezet worden op warme overdracht daar waar mogelijk. Andere initiatieven zijn dat leerkrachten en peuterspeelzaalleidsters wederzijds in elkaars groep gaan kijken om kennis te nemen van elkaars manier van werken.

5. Update van het onderzoeksrapport “samenwerking tussen SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray”

Dit onderzoeksrapport is in 2006 in samenspraak met de Algemeen directeur van SPOVenray en de toenmalige directeur van Stg. Peuterspeelzalen Venray opgesteld door de M&O-groep. In het rapport zijn de volgende vier aandachtsgebieden uitgewerkt:

- toekomstige structuur
- onderwijs-/opvoedingsbeleid (begeleidingsbeleid)
- personeel
- financiën en beheer

De toekomstige structuur wordt beschreven in hoofdstuk 8. Een actualisatie van de overige drie aandachtsgebieden treft u hieronder aan.

5.1. Onderwijs-/opvoedingsbeleid (begeleidingsbeleid)

5.1.1 Stg. Peuterspeelzalen Venray.

De peuterspeelzaal is een ontwikkelingsgerichte, preventieve en laagdrempelige basisvoorziening in de wijk voor kinderen van 2 tot 4 jaar. Ontwikkelingsgericht, omdat optimale ontwikkelingskansen en het stimuleren van de brede ontwikkeling centraal staan. Preventief, omdat een peuterspeelzaal een belangrijke bijdrage levert aan het voorkomen en tijdig signaleren van ontwikkelingsachterstanden, en omdat een peuterspeelzaal zorg draagt voor een ononderbroken ontwikkelingslijn. Het is een basisvoorziening, omdat een peuterspeelzaal in gelijke mate voor ieder kind toegankelijk is. De wijk- en dorpskerngerichte functie en laagdrempeligheid van het peuterspeelzaalwerk vormen een belangrijke meerwaarde. Ouders leren elkaar en de leidsters gemakkelijk kennen in de peuterspeelzaal door de inloopkwartiertjes aan het begin en einde van de ochtend. Ook een belangrijke functie is dat kinderen elkaar leren kennen en dat deze vriendschappen zich vaak voortzetten op de basisschool. Bovendien zorgt de laagdrempeligheid dat ouders gemakkelijk met leidsters in gesprek gaan over opvoeding en hun zorgen hieromtrent. Het geven van opvoedingsondersteuning is een bijkomende belangrijke meerwaarde van de peuterspeelzaal.

De VVE peuterspeelzalen zijn de voortrekker geweest in de zogenaamde “plus” functie. Inmiddels wordt deze functie op alle peuterspeelzalen vormgegeven. De plusfunctie richt zich op:

- doelgericht werken aan ontwikkelings- en taalstimulering naast spelen en ontwikkelen;
- ontwikkelings- en taalachterstanden voorkomen als de peuter naar groep 1 van de basisschool gaat. Taalstimulering krijgt hierbij veel aandacht;
- gerichte signalering en aanpak van problemen naast herkenning van problemen;
- gericht doelgroepenbeleid naast algemene toegankelijkheid;
- gerichte ontmoetingsfunctie naast de algemene oudercontacten;
- gerichte opvoedingsondersteuning;
- gericht samenwerken met de basisschool.

In het werken binnen de peuterspeelzalen wordt veel nadruk gelegd op en aandacht besteed aan het toepassen van pedagogische waarden. Dat uit zich in de wijze van opvang en begeleiding van de jonge kinderen.

Een belangrijke rol in de vormgeving van het pedagogische klimaat speelt de eigen orthopedagoog van Stg. Peuterspeelzalen Venray. Zij heeft goede contacten en bevordert de samenwerking tussen de peuterspeelzalen en diverse andere instanties. De ketenbenadering kan van hieruit ook meer inhoud krijgen in het basisonderwijs.

De peuterspeelzalen werken met de Piramidemethode. Piramide biedt de peuter een gestructureerde en veilige speel- en leeromgeving, waarin hij/zij zich goed kan ontwikkelen en zich snel op zijn of haar gemak voelt. Piramide besteedt aandacht aan de cognitieve, fysieke, en sociaal-emotionele ontwikkeling. Door een combinatie van spelen, werken en leren in een positief klimaat, worden kinderen in hun ontwikkeling gestimuleerd. Het gaat binnen Piramide om het welzijn van het kind en de ruimte om je als kind te ontwikkelen.

Voor het personeel betekent de invoering van Piramide een belangrijke stimulans om kritisch naar het eigen werk te blijven kijken. Piramide is dan ook het uitgangspunt voor het vormgeven van kwaliteitsbeleid. Het geheel wordt aangestuurd door de directeur en de orthopedagoog. Leidsters leren planmatig te werken. Er wordt systematisch informatie over het kind verzameld door bijvoorbeeld dagelijks te observeren.

Structureel wordt ieder kind per half jaar geobserveerd aan de hand van een observatielijst. Ook worden de kinderen getoetst. Daarmee krijgt de leidster een evenwichtig beeld van de ontwikkeling van ieder kind en kan de juiste interventie c.q. begeleiding ingezet worden. In 2009 start de invoering van HGPD, het werken met Handelingsgerichte Procesdiagnostiek, gericht op het aanpakken van gesignaleerde problemen vanuit een methode. Ook het basisonderwijs start met de invoering van deze methode.

5.1.2. Stichting Primair Onderwijs Venray

De scholen ervaren het creëren van een uitdagende en veilige leeromgeving als een expliciete opdracht. Het maakt dat de leerling door reflectie en feedback in toenemende mate zelf de regie neemt over zijn eigen leerproces. Daarmee verwerft het kind beoogde competenties en rust het zichzelf toe, voor een leven lang leren. Leren is dus niet (slechts) een kwestie van kennis overdragen van iemand die het weet naar iemand die het (nog) niet weet, maar leren is het actief en coöperatief construeren van kennis en het verwerven van betekenisvolle vaardigheden. De leerkrachten zijn naast instructeur ook arrangeur en begeleider van het leren van kinderen. Zij zijn niet langer uitvoerders van wat boven en buiten hen is bedacht, maar worden de professionals die in samenwerking met andere professionals leerarrangementen ontwerpen en het leren van leerlingen begeleiden.

Bij dit alles wordt planmatig gewerkt. Naar kinderen toe door individuele leerkrachten en op schoolniveau door te werken met een jaarplan, een jaarverslag en met monitoring gesprekken. De leerkracht is eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs in de groep en is als lid van het team medeverantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs op school.

De directeur is integraal leider. Hij/zij is eindverantwoordelijk voor alle zaken op schoolniveau, met het accent op onderwijskundige schoolontwikkeling en op de daarbij benodigde bekwaamheid en kwaliteit van het personeel. En dat wil zeggen dat er een grote gerichtheid is op de continuïteit en de verbetering van het onderwijsleerproces. Dat er permanent gestuurd wordt op kwaliteitsverbetering in het primaire proces. Dit vraagt een ondernemende stijl van werken/leiding geven.

Vanuit het College van Bestuur wordt samen met de directeuren geïnvesteerd in een instrument voor kwaliteitszorg, cyclisch werken en kwaliteitsverbetering. Ook het “intern toezicht” vanuit het College van Bestuur is nader gespecificeerd en momenteel voornamelijk gericht op de thema's leerstofaanbod, pedagogisch klimaat en resultaten / opbrengsten. Directeuren worden zich steeds bewuster van het feit dat ontwikkelingen alleen kunnen plaatsvinden als ze integraal worden aangepakt.

5.1.3. Conclusie:

Peuterspeelzalen en basisonderwijs groeien steeds meer naar elkaar toe om een doorgaande ontwikkelingslijn van/voor kinderen te garanderen. In de afgelopen tijd is hier al stevig op geïnvesteerd ook al zijn niet alle voorgenomen doelstellingen gerealiseerd. Het is goed om hierop verder te bouwen in een gestructureerde, formeel vastgelegde bestuurlijke samenwerking.

Het pedagogische klimaat in zowel de peuterspeelzalen als de scholen, moet gezien worden als de basis van toekomstige ontwikkeling van de instellingen. Beide stichtingen investeren nu al in een sterk uitdagend pedagogisch klimaat, goed gedrag van een ieder en randvoorwaardelijk beleid waarbij de scholing van medewerkers een belangrijke plaats inneemt. Uitwisseling van kennis, afstemming van ieders werkwijze en het bewerkstelligen van een doorgaande lijn vloeien daar uit voort. In feite is dit een voorschot op ontwikkelingsarrangementen voor kinderen en de opmaat voor passend onderwijs. In hoofdstuk 6 komen we op deze begrippen terug.

Om de ontwikkeling van kinderen te stimuleren en te begeleiden worden binnen beide Stichtingen didactische programma's gebruikt. Het werken met Piramide binnen de peuterspeelzalen kan goed doorlopen tot en met groep 2 van de basisschool. Op sommige scholen gebeurt dit al. Dit zou in de nabije toekomst verder uitgebouwd kunnen worden tot:

- een methodische manier van werken die is afgestemd op de werkwijze die op de basisschool/ scholen wordt gehanteerd.
- warme overdracht vanuit de peuterspeelzalen naar de basisscholen t.b.v. een ononderbroken ontwikkelingslijn van kinderen
- uitwisseling van kennis tussen peuterleidsters en kleuterleerkrachten door groepsbezoeken en overlegmomenten
- gezamenlijke deskundigheidsbevordering.

De contacten die beide Stichtingen afzonderlijk hebben met gespecialiseerde instellingen voor hulpverlening, begeleiding of opvang van leerlingen kunnen, daar waar mogelijk, in gezamenlijkheid opgepakt worden.

De samenwerking tussen peuterspeelzaal en basisschool is niet meer vrijblijvend. De basisschool kan haar resultaten slechts bereiken door een intensief aanbod in de voorschoolse periode. Dat geldt vooral voor de doelgroepkinderen met taal- en ontwikkelingsachterstanden.

5.2. Personeel

5.2.1. Stg. Peuterspeelzalen Venray

Binnen Stg. Peuterspeelzalen Venray werken 25 leidsters, 1 directeur, 1 orthopedagoog, 1 administratief medewerker en 4 huishoudelijk medewerkers.

Totaal aantal fte's: 9,5

Duidelijk is wie wanneer in dienst is getreden en welke specifieke aanstelling men heeft .

Er wordt namelijk onderscheid gemaakt in:

- reguliere peuterspeelzaal leidster
- peuterspeelzaalleidster met coördinerende taken voor zaken die praktisch van aard zijn
- VVE leidster.

Bij geen van de genoemde 'functionarissen' zijn leidinggevende taken ondergebracht.

Leiding wordt - zoals gezegd - gegeven door de directeur. Het personeel is in dienst voor onbepaalde tijd. Afvloeiing vindt plaats volgens het afspiegelingsbeginsel. Het anciënniteitsbeginsel (het laatst in dienst gekomen) wordt dan toegepast over leeftijdsgroepen. Indien personeel ontslagen moet worden, dan moeten deze meer gespreid worden over vijf geldende leeftijdscategorieën (15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55 en ouder). Voor elke categorie moet dan apart bekeken worden, welke werknemers het laatst in dienst zijn gekomen. Op basis hiervan, kan dan vervolgens een evenredig aantal werknemers ontslagen worden.

Stg. Peuterspeelzalen Venray hanteert op dit moment als minimale bezetting één gediplomeerde leidster met één vrijwilligster per groep van 18 kinderen en één gediplomeerde leidster met twee vrijwilligsters per groep van 20 kinderen. Zoveel mogelijk wordt gewerkt met twee gediplomeerde krachten per groep. Alle groepen waar VVE kinderen komen hebben twee gediplomeerde leidsters.

Er is binnen Stg. Peuterspeelzalen Venray een andere CAO van toepassing dan bij het onderwijs, namelijk de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Stg. Peuterspeelzalen Venray neemt volledig deze CAO in acht (inschaling/arbeidsvoorwaarden). De enige extra voorziening (toevoeging op de te hanteren CAO) betreft het feit dat medewerkers gebruik kunnen maken van de spaarloonregeling.

De vrijwilligers ontvangen een vrijwilligersvergoeding, kunnen participeren in scholing en zijn WA verzekerd.

Het ziekteverzuim bij Stg. Peuterspeelzalen Venray is laag. Hooguit 1-2%. De registratie ziekmeldingen, de tijd dat iemand ziek is, de oorzaak van ziek zijn en dergelijke worden door de directeur bijgehouden.

Alle personeelsrichtlijnen, alsook andere procedures, waaronder vrijwilligersbeleid, zijn opgenomen in een kwaliteitshandboek. De directeur spreekt de inhoud van dit kwaliteitshandboek met enige regelmaat door met de leidsters die coördinerende taken hebben.

De procedure bij het ontwikkelen van nieuw beleid of optimaliseren van bestaand beleid is als volgt:

- nieuw voorstel/bestaand beleid doorspreken met de leidsters met coördinatie taken van de reguliere peuterspeelzalen. Meestal is het onderwerp dan al even (oriënterend) ter sprake geweest in een bestuursvergadering;
- doorspreken nieuw voorstel/bestaand beleid met de leidsters van de VVE peuterspeelzalen;
- de leidsters nemen het voorstel mee naar de afzonderlijke teamvergaderingen en bespreken het daar met collega's;
- nieuw voorstel/bestaand beleid gaat naar de oudercommissie en deze commissie wordt gehoord;
- de directeur stelt een definitief beleidsstuk op en dit gaat naar het bestuur;
- het bestuur stelt vast.

Er wordt in dit kader gesproken van een KRING MODEL.

In het kwaliteitshandboek zijn beleid en procedures terug te vinden (betrekking hebbend op personeelsbeleid) over de onderwerpen:

- werving en selectie;
- functies binnen de Stichting (functie- en taakomschrijvingen);
- werken met vrijwilligers;
- invallen door een betaalde kracht/vrijwilliger;
- ziekteverzuim (vervanging, voorschriften en procedure hoe te handelen);
- scholing;
- functioneringsgesprekken;
- personeelszorg (welzijn, lief en leed, ziekte en verlof);
- samenwerking met Arbo Unie;
- bedrijfshulpverlening (alle leidsters zijn bedrijfshulpverlener);
- secundaire arbeidsvoorwaarden;
- klachtenregeling (inclusief protocol kindermishandeling);
- garanderen van privacy.

De directeur voert wervings- en selectiegesprekken en houdt met alle personeelsleden functioneringsgesprekken. Er is een start gemaakt in het werken met en het denken over competenties en competentieontwikkeling. In de gesprekken signaleert de directeur, in samenspraak met de medewerker, ook de scholingsbehoeften en wordt er gesproken over loopbaanperspectieven. De directeur kijkt welke ondersteuning voor de medewerker (scholing/begeleiding) wenselijk of noodzakelijk is. Ook vinden er gesprekken plaats als er sprake is van nalatigheid en/of onzorgvuldigheid in het werk (controleren kwaliteit en kwantiteit van de uitvoering van de dagelijkse werkzaamheden).

Van alle gesprekken komt een verslag in het persoonlijke personeelsdossier. Er worden nog geen beoordelings- of beloningsgesprekken gevoerd. Daar is vanwege de CAO van afgezien. Wel wordt beoordeeld in het kader van het verlenen van een vaste aanstelling.

Voortdurend wordt - zoals al eerder is aangegeven - gestreefd naar

- deskundig personeel met een MBO kindgerichte opleiding;
- een goede ondersteuningsstructuur; dat wil zeggen werkinhoudelijke begeleiding voor de leidsters, personele begeleiding, bijscholingsmogelijkheden; administratieve ondersteuning en kwaliteitsbewaking;
- goede arbeidsomstandigheden: een leidster - kindratio op basis van kindgerelateerde wegingsfactoren en accommodaties die voldoen aan Arbo en GGD normen.

Het VVE-beleid is met ingang van 01/08/06 gewijzigd. De peuterspeelzalen blijven van de Gemeente middelen ontvangen, die bestemd zijn voor uitvoering van het voorschoolse deel van de VVE-programma's. Deze wijziging in de regelgeving heeft geen gevolgen gehad voor de VVE-groepen. De Gemeenten gaan nu nog meer middelen ontvangen om de deelname van doelgroepkinderen aan VVE-programma's te vergroten. Veel gemeenten gebruiken deze middelen o.a. om de kinderen gratis een derde dagdeel speelzaalbezoek aan te bieden.

Binnen Stg. Peuterspeelzalen Venray heerst een gezond werkklimaat, er is weinig verloop en er zijn geen personele problemen. Nieuwe ontwikkelingen zoals de harmonisatie van de wetgeving kinderopvang en peuterspeelzaalwerk en het belastingvoordeel voor ouders die gebruik maken van kinderopvang bedreigen het deelnamepercentage aan het peuterspeelzaalwerk en kan gevolgen hebben voor de personele bezetting. De peuterspeelzaal kan daar op anticiperen door een breder aanbod te realiseren en door het stimuleren van combinatiefuncties (zie hoofdstuk 6).

5.2.2. Stichting Primair Onderwijs Venray

Stichting Primair Onderwijs Venray is werkgever voor 402 personeelsleden, waarvan 21 directieleden, 334 leden onderwijzend personeel en 47 leden onderwijs ondersteunend personeel. Totaal gaat het om 265 fte's. Er is op stichtingsniveau momenteel geen terugloop in formatie, maar wel op enkele individuele scholen. Het feit dat op de ene school een teruggang in formatie is wordt gecompenseerd door de groei van andere scholen. Herplaatsing binnen de Stichting is steeds mogelijk gebleken.

Het bestuur van SPOVenray heeft gekozen voor een werkgelegenheidsbeleid in plaats van een afvloeiingsbeleid. Mobiliteitsbeleid is daarvan een onderdeel. De procedure die gericht is op gedwongen overplaatsing maakt onderdeel uit van dit mobiliteitsbeleid.

Net als in de CAO Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening geeft de CAO voor het primair onderwijs aan, dat bij ontslag gehandeld dient te worden volgens het afspiegelingsbeginsel.

De meerjaren prognose qua leerlingen (aangeleverd door de gemeente Venray en opgesteld door Bureau Pronexus uit Eindhoven), laat zien dat het leerlingaantal binnen het voedingsgebied van SPO Venray afneemt met 25% tot in 2020.

Verder blijkt uit de leeftijdsopbouw van de medewerkers, dat het aantal medewerkers in de leeftijd van 55 jaar en ouder ongeveer 12% is, en dat geeft aan dat in de komende jaren via natuurlijk verloop uitstroom van personeel plaatsvindt. Voorafgaand daaraan zal waarschijnlijk op eenzelfde wijze als nu gebruik worden gemaakt van de Bapo- regeling. Bovendien is zichtbaar dat in toenemende mate werknemers gebruik maken van de wettelijke mogelijkheid om als parttimer te werken. Werktijdvermindering voor de een betekent werkgelegenheid voor de ander. Mogelijk krijgt SPOVenray m.i.v. 2010 te maken met gedwongen ontslag.

Het ziekteverzuim onder het personeel is (schooljaar 2006-2007) 4,8 %. Dat is beneden het landelijke gemiddelde.

Het verzuimcijfer is voor een groot deel te wijten aan het gegeven, dat op ongeveer de helft van de scholen sprake is van "langdurig verzuim" als gevolg van:

- intensieve medische behandelingen van ernstige aandoeningen;

- het werkgerelateerde verzuim: niet (kunnen) voldoen aan de functie-eisen, miscommunicatie met de leidinggevende, (dreigend) conflict binnen team, conflict met ouders).

Deze vorm van verzuim wordt opgepakt door o.a. gesprekken (eventueel samen met de Arbo adviesdienst), persoonlijke begeleiding, toewerken naar mobiliteit of outplacement. Deze trajecten worden bekostigd uit het Arbo-personeelsfonds. De Stichting reserveert in dit fonds gelden, welke bijdragen aan voorkoming en bestrijding van ziekteverzuim.

Binnen het primair onderwijs is in 2006 het lumpsumsysteem ingevoerd. SPOVenray beschikt daardoor over middelen voor:

- bovenschoolse pooling voor onder andere Arbo-zorg, ouderschapsverlof, invoeren functie- en beloningsdifferentiatie etc.
- bekostiging (extra) personeel en nascholing op de scholen; Uiteindelijke keuze wordt door de school zelf gemaakt in overleg met de MR;
- bijdrage ter bekostiging van het College van Bestuur en stafmedewerkers.

SPOVenray heeft veel “personeelsinstrumenten” goed beschreven. Het geeft veel duidelijkheid en houvast aan het personeel.

Voorbeelden:

- begeleiding en coaching van nieuwe directeuren heeft structureel een plaats gekregen;
- bevorderen van de veiligheid, gezondheid en welzijn van de mensen in de school staat hoog in het vaandel. Er wordt gewerkt met een risico inventarisatie, en met de methode van de algemene schoolverkenning (Arbo-meester). Beiden vormen de basis van een Arbo-jaarplan dat iedere school (als onderdeel van het schooljaarplan) jaarlijks moet opstellen. Verder beschikt iedere school over één of meerdere BHV-ers en een Arbo-coördinator;
- er is een contract met HCC (Human Capital Care, een Arbo-adviesdienst); de samenwerking daarmee wordt als goed ervaren;
- alle leerkrachten gaan voldoen aan de algemene competenties en de basiscompetenties van leerkrachten zoals deze door SPOVenray zijn opgesteld. Seniorleerkrachten gaan voldoen aan de senior competenties. De onderwijsondersteuners gaan voldoen aan de algemene competenties. De definitieve vaststelling van deze competenties zit in de afrondingsfase.

Elke medewerker legt verantwoording af over zijn of haar (professionele) ontwikkeling in het professioneel (persoonlijk) ontwikkelingsplan (POP). Dit “POP” is gebaseerd op de schooldoelen en op wat aan de orde komt in de functionerings- en beoordelingsgesprekken:

- het beleid gericht op werving en selectie en begeleiding van nieuwkomers is beschreven.
- de ontwikkeling van medewerkers is onderwerp van gesprek in een gesprekscyclus. Zo is er het ontwikkelingsgesprek (we spreken over het “POP”), het functioneringsgesprek (over de voortgang van de ontwikkeling) en het beoordelingsgesprek (de bereikte resultaten staan centraal);
- er is een bovenschools nascholingsplan opgesteld dat een concreet overzicht geeft van de scholing binnen SPOVenray. Opvallend is dat er door het personeel goed gewerkt wordt aan de deskundigheidsbevordering (vergroten bekwaamheid in het kader van de Wet BIO), aangezien de faciliteiten voor scholing vooral benut worden voor taak- en functiegerichte cursussen;

- op elke school is er (minimaal) één interne contactpersoon in het kader van klachten, met betrekking tot machtsmisbruik en daarnaast functioneert de schoolarts per school als externe vertrouwenspersoon. Voor overige klachten is de voorzitter van het College van Bestuur (nadat de schooldirectie is benaderd) contactpersoon;
- er is een duidelijke taak- en uurregistratie als onderdeel van taakbeleid. Duidelijk is geworden dat in de laatste jaren veel nieuwe taken aan de scholen zijn toebedeeld, die door leerkrachten, naast het onderwijsinhoudelijke werk, moeten worden uitgevoerd. Veel mensen zetten extra uren in boven hun normjaartaak. Het blijkt moeilijk te zijn een goede balans te vinden tussen het werk wat gedaan moet worden en de beschikbare tijd;
- mobiliteitsbeleid en beleid gericht op gedwongen overplaatsing van medewerkers is aanwezig maar dient in samenhang herschreven te worden. Het is een onderdeel van het werkgelegenheidsbeleid;
- invoering van functiedifferentiatie en taakdifferentiatie in combinatie met beloningsbeleid;
- er zijn duidelijke procedures gericht op bijvoorbeeld ziekteverzuim, vervanging en omgaan met privacy;
- helder is op welke secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden het personeel kan rekenen.

5.2.3. Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat beide Stichtingen als werkgever voor personeel in een positie verkeren, die positief gewaardeerd kan worden. Dit, ondanks het feit dat zowel de Stg. Peuterspeelzalen als SPO Venray de komende jaren te maken krijgen met de gevolgen van een daling van het aantal geboorten in de gemeente Venray. Daarnaast heeft de nieuwe wetgeving omtrent kinderopvang en de fiscale regelingen hieromtrent ook invloed op de terugloop van het aantal aanmeldingen van peuters op de peuterspeelzalen.

Doordat er uitstroom is van medewerkers (pensionering en werktijdvermindering) en doordat medewerkers gebruik zullen gaan maken van de Bapo-regeling verwacht de Stichting Primair Onderwijs Venray de eerste jaren nog geen gedwongen ontslagen.

Het verdient aanbeveling om in de toekomst samen na te denken over het uitwisselen van expertise en doorstroming/uitwisseling van personeel. D.m.v. combinatiefuncties kan daarin worden voorzien. Dit kan een aanzienlijke bijdrage leveren in de ontwikkeling van dagarrangementen voor kinderen.

Gezien het feit dat met verschillende CAO's gewerkt wordt is het niet direct noodzakelijk het personeelsbeleid volledig op elkaar af te stemmen. Het verdient wel aanbeveling regelmatig met elkaar te spreken over personeelsaspecten (beleidsinstrumenten), om te "leren van elkaar" en daarmee aan kwaliteitsverbetering te werken. Ook zal gewerkt gaan worden aan het eenduidig maken van procedures/protocollen (bijvoorbeeld 'protocol kindermishandeling').

5.3. Financiën en beheer

5.3.1. Stg. Peuterspeelzalen Venray

Wat betreft de inkomsten, is het bij de peuterspeelzalen anders geregeld dan bij scholen. Peuterspeelzalen krijgen hun inkomsten vanuit verschillende bronnen, en moeten al deze middelen benutten om de organisatie goed te laten “draaien”. De inkomsten bestaan uit:

- subsidie van de gemeente op grond van een aantal vastgestelde normen zoals het aantal kinderen, gekwalificeerde medewerkers en het hanteren van een inkomensafhankelijke ouderbijdrage;
- de VVE gelden voor de voorschoolse periode. Deze komen via de gemeente. Daaruit moeten alle onderdelen gericht op vroegtijdige opvang en begeleiding betaald worden, dus ook de projecten van de bibliotheek (Boekenpret) en van het Consultatiebureau. De peuterspeelzalen dienen jaarlijks een activiteitenplan in, gericht op de binnen de VVE peuterspeelzalen te ondernemen activiteiten en krijgen daarvoor middelen toegewezen;
- de door ouders betaalde ouderbijdrage; dit is een vaststaand bedrag bij de VVE-peuterspeelzalen en een gezinsinkomensafhankelijke bijdrage bij de overige speelzalen;
- subsidies die door de directeur peuterspeelzalen via allerlei andere kanalen worden binnengehaald.

Door een efficiënte inzet van de middelen is er een algemene reserve opgebouwd. Vanuit deze reserve wordt geïnvesteerd in specifieke vernieuwingen en verbeteringen (inhoudelijke kwaliteitsimpuls). Onder andere is het project “Piramide” vanuit de opgebouwde reserves betaald. Op dit moment wordt een scholingsaanbod voorbereid waardoor alle leidsters daadwerkelijk gecertificeerd worden als Piramide leidsters

Voor het financiële beheer zijn procedures vastgelegd. Het betreft:

- procedure budgetbeheer, gericht op leidsters met coördinatie taken, boodschappenmoeders en dergelijke, waarbij tevens afspraken gelden op het gebied van controle per kwartaal;
- verwerven van extra financiële middelen door individuele peuterspeelzalen en hoe deze te besteden;
- monitoring / afleggen van verantwoording vanuit de peuterspeelzaal richting directeur.

De financiële positie van Stg. Peuterspeelzalen Venray is goed. De jaarrekening 2006 en 2007 zijn gecontroleerd. De boeken t/m 2006 zijn door de belastingdienst gecontroleerd en goed bevonden.

Er is geen accountantsverklaring voor de reguliere **zaken** noodzakelijk, wel voor de VVE-subsidie. Deze wordt door de gemeente afgegeven na controle van de VVE gegevens van het voorgaande schooljaar en na afloop van een VVE- periode (4 jarige controle).

De Stg. Peuterspeelzalen Venray ontvangt subsidie van de gemeente voor de peuterspeelzalen op basis van het aantal kinderen en stelt ofwel ruimte beschikbaar ofwel vergoedt de verschuldigde huur.

De VVE peuterspeelzalen zijn in pandig gehuisvest in het gebouw van een basisschool.

De ruimte waarover men in de basisschool de beschikking heeft is dan aan de onderwijsbestemming onttrokken. De gemeente betaalt een huurprijs aan de school. Het groot onderhoud van de gehuurde ruimte is voor rekening van de verhuurder. Stg. Peuterspeelzalen Venray betaalt voor gas en elektriciteit.

Van de overige peuterspeelzalen wordt de huisvesting (huur) ook door de gemeente betaald.

- 2 peuterspeelzalen huren de ruimte van “Wonen Venray”;
- 1 peuterspeelzaal huurt de ruimte van de kinderopvang;
- 1 peuterspeelzaal huurt de ruimte van het wijkcentrum.

Bij een eventuele bestuurlijke verbinding is een actueel boekenonderzoek per datum van de overdracht aan te bevelen. Afspraak is dat er accountantsverklaringen zijn voordat ‘de boedel’ wordt overgedragen.

5.3.2. Stichting Primair Onderwijs Venray

Het financiële en materiële beleid (waaronder huisvesting) is erop gericht om de gestelde onderwijsdoelen op bedrijfsmatige en economische verantwoorde wijze te verwezenlijken. De inzet daarbij is een heldere structuur met een efficiënte inzet van middelen enerzijds en een gezamenlijk dragen van verantwoordelijkheid en lasten anderzijds.

Wat betreft de structuur is er binnen Stichting Primair Onderwijs Venray duidelijk sprake van ontwikkeld financieel beleid. Het beleid laat zich onderscheiden in verschillende onderdelen, en voor deze onderdelen zijn zaken procedureel vastgelegd en/of er is een kader beschreven. Onderscheid kan gemaakt worden in:

- procedures voor het opstellen van de begroting materiele instandhouding, voor de financiële planningen vervanging/vernieuwing, onderwijsleerpakket, en preventief onderhoud, en voor begrotingswijzigingen (inclusief tijdsplanning);
- kader voor de boekhouding en de wijze van budgetbewaking;
- afspraken over de inrichting van de financiële administratie, het bijhouden van de inventaris, de periodieke verslaglegging over de exploitatie en het aanvragen van extra gelden ten behoeve van de exploitatie;
- de taken bij dit alles van de directeur en/of het College van Bestuur
- treasurybeleid

De hiertoe ontwikkelde documenten zijn helder en goed toegankelijk.

De schooldirecteuren zijn integrale leiders en stellen (in overleg met het staf lid Financiën) zelf de schoolbegroting op. Daarbij wordt de integraliteit van de diverse beleidsterreinen meegenomen. Het College van Bestuur maakt de algemene begroting en de jaarrekening. Eenmaal per kwartaal verstrekt het administratiekantoor een uitdraai van de exploitatierekening. De uitgaven worden in relatie tot de begroting weergegeven. Ook beschikken zowel de scholen, als de leden van het College van Bestuur over de (digitale) mogelijkheid om dagelijks de stand van zaken met betrekking tot de uitgaven in relatie tot de inkomsten te monitoren. In het bijzonder het College van Bestuur houdt zo overzicht van het geen gebeurt en gaat tijdig (bij afwijkingen) met de directeuren in gesprek.

Er is een accountantverklaring over 2006. De accountantsverklaring over 2007 wordt in juni 2008 verwacht.

De financiële positie verschilt per school, maar in totaliteit, is er binnen SPOVenray sprake van een gezonde financiële situatie. Mede door de schaalgrootte zijn eventuele risico's goed te dragen. Wel wordt nog gewerkt aan een goed management informatiesysteem op het gebied van personeelsbeleid, zodat het College van Bestuur op dit terrein niet (te) afhankelijk is van de gegevensaanlevering door derden. Snel kunnen beschikken over actuele informatie zorgt namelijk voor overzicht, maakt analyses makkelijker en verhoogt het sturend vermogen, de daadkracht van de organisatie.

Wat betreft vermogensbeheer heeft de Stichting:

- een beleggingsreglement opgesteld; de beleggingen die gedaan zijn voldoen aan de nieuwe regelgeving vanuit het ministerie;
- een wekelijkse bewaking van het saldo van de rekening courant van waaruit tijdelijke overtollige middelen worden overgeheveld naar een spaarrekening;
- kwartaalrapportages ten behoeve van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur.

Met de invoering van de lumpsumfinanciering per 1 augustus 2006 zijn in het primair onderwijs de schotten tussen de materiele en personele subsidies weggehaald. Hierdoor ontstaat een verruiming van de financiële bestedingsvrijheid. Er is een financieel beleidsplan ontwikkeld.

Er is een procedure beschreven, die gericht is op de totstandkoming van het Integrale Huisvestingsplan (IHP). Hierin zitten waarborgen voor goed en tijdig overleg met het bestuur, zodat het uiteindelijke plan kan rekenen op voldoende draagvlak bij de betrokken scholen en hun geledingen.

In de afgelopen jaren zijn alle voorgenomen zaken op het gebied van huisvesting en onderhoud uitgevoerd.

Betreffende het onderhoud wordt binnen SPOVenray gewerkt met een in 2001 vastgestelde notitie, waarin is opgenomen dat de middelen voor preventief onderhoud "gepoold" worden. Door het efficiënt aanwenden van de beschikbare financiële middelen voor preventief onderhoud, de opgebouwde voorzieningen en de jaarlijkse toevoeging aan de voorzieningen, kan het bestuur goed onderhoud voor de korte, middellange en lange termijn garanderen voor alle schoolgebouwen. Aansturing op bestuursniveau dient te leiden tot goedkoper onderhoud, tot meer daadkracht, tot gelijke kwaliteit voor alle scholen. Ook kunnen de tekorten bij onderhoudsgevoelige gebouwen gedekt worden uit de overschotten/ reserves bij minder onderhoudsgevoelige gebouwen. Er wordt gewerkt vanuit een jaarlijks opgesteld huisvestingsplan.

Vanaf 1 augustus 2008 worden de gemeentelijke gelden voor het onderhoud buitenkant doorgecentraliseerd naar de Stichting Primair Onderwijs Venray.

Hierdoor komt de algehele aansturing van het onderhoud van de schoolgebouwen (binnen-/ buitenkant) in handen van SPOVenray. De gelden worden conform het huisvestingsplan ingezet. Jaarlijks worden in het financiële jaarverslag het saldo voor preventief onderhoud, de dotaties en de uitgaven voor preventief onderhoud op bestuursniveau en per school aangegeven. Door de mutaties per school aan te geven, blijft zichtbaar hoe goed iedere school in staat is 'om zijn eigen broek' op te houden en het bestuur is in staat om de geformuleerde uitgangspunten te toetsen.

SPOVenray heeft een aantal mantelcontracten afgesloten, Dit levert goede financiële voordelen op voor de scholen en tevens heeft de directeur meer gelegenheid zich te richten op onderwijskundig - en personeelsbeleid.

5.3.3. Conclusie

Beide organisaties bevinden zich in een gezonde financiële positie. Kenmerkend zijn de eigen specifieke geldstromen. Ook in de toekomst zal een gescheiden financiële boekhouding gehandhaafd blijven omdat de onderwijswetgeving niet toestaat dat onderwijsgelden voor andere doeleinden dan het verzorgen van onderwijs worden aangewend. Wel zal gekeken en gezocht worden naar gezamenlijke acties waar beide partijen (verder) voordeel van kunnen hebben. Een onderdeel daarvan is bijvoorbeeld het samen afsluiten van mantelcontracten. Huisvesting is op verschillende manieren geregeld. Daar waar peuterspeelzalen inpandig zijn in schoolgebouwen zou gezamenlijk nagedacht kunnen worden over aankleding/uitstraling gebouw.

Voordat sprake is van een bestuurlijke samenvoeging is een doorrekening van de financiële posities gebruikelijk. Gebleken is dat het stichtingsbestuur van Stg. Peuterspeelzalen Venray er in geslaagd is om in enkele jaren een dreigend financiële situatie om te buigen, zij staan er nu goed voor. In de komende tijd zal er aandacht zijn om in de doorrekening scherp te krijgen wat de structurele bijdrage is van de Gemeente, onderscheidenlijk naar reguliere subsidie en VVE-subsidie. Over de uitbreiding van de dienstverlening van Stg. Peuterspeelzalen Venray met opvangactiviteiten in de Stichting KinderWereld Venray wordt met de gemeente overleg gevoerd m.b.t. het aanwenden van de reserves die zijn opgebouwd uit verkregen subsidies.

We verwijzen verder naar de bijlagen: Jaarbalansen 2007 SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray .

6. Landelijke ontwikkelingen in onderwijs, zorg en opvang

6.1. Huidige organisatie voorschoolse voorzieningen

Wet- en regelgeving voor de huidige 0 tot 4 jarige voorzieningen zijn op dit moment versnipperd. In de peuterspeelzalen wordt gewerkt op basis van gemeentelijke verordeningen die onderling vaak sterk verschillen. Bovendien zijn peuterspeelzalen, naast ouderbijdragen en fondsen, afhankelijk van gemeentelijke subsidies.

VVE is landelijk ingezet beleid dat onderdeel is van jeugdbeleid van de gemeenten. Voorschoolse voorzieningen en vooral peuterspeelzalen zijn hierin een belangrijke partner. Alleen kinderen die hiervoor geïndiceerd worden komen in aanmerking voor de voorschoolse educatie. Ouders waarvan het kind in aanmerking komt voor VVE gaan vaker naar de peuterspeelzaal, zij ontvangen daar vaak extra dagdelen educatie.

Kinderopvang heeft eigen wet- en regelgeving en is georganiseerd op commerciële basis. Het is een belangrijk arbeidsmarktinstrument en wordt gebruikt door ouders die beiden werken en/of studeren. In die tijd geven zij de zorg voor hun kind uit handen. Ouders kopen de benodigde dagdelen in en krijgen een substantiële bijdrage van de belasting terug, de zogenaamde Kinderopvangtoeslag. Sinds de invoering van de Wet Kinderopvang waarin deze tegemoetkoming geregeld is, is kinderopvang daarmee vaak goedkoper dan peuterspeelzaalwerk.

Ouders kiezen echter bewust voor peuterspeelzaalopvang. Zij willen de zorg van hun heel jonge kind(eren) niet aan onbekenden toe vertrouwen en regelen daarom eigen opvang (bijv.: een van de ouders werkt niet; beide ouders werken parttime; opvang door een gastouder of grootouder). Het kind groeit dan meer 'thuis' op. Als het kind de tweejarige leeftijd bereikt, is het toe aan uitbreiding van de leefwereld en op dat moment willen veel ouders hun kind ook graag naar een peuterspeelzaal laten gaan. Andere ouders, die wel werken, laten hun kind naast de kinderopvang óók de peuterspeelzaal bezoeken.

Onderzoek heeft uitgewezen dat ongeveer 70 tot 80% van de ouders waarvan het kind de peuterspeelzaal bezoekt, beiden werken. Zij maken doorgaans gebruik van (in)formele gastopvang én kiezen voor de peuterspeelzaal na de tweede verjaardag van het kind. Deze ouders komen niet in aanmerking voor de kinderopvangtoeslag, ook niet als zij beiden werken. Zij zouden in aanmerking komen voor een tegemoetkoming in de kosten via de belastingteruggave, als het peuterspeelzaalwerk voldoet aan de eisen zoals die zijn gesteld in de Wet Kinderopvang.

6.2. Kabinetsbeleid

De hoofdlijn hiervan is het creëren van goed op elkaar aansluitende voorzieningen op het terrein van onderwijs, opvang, sport en cultuur voor elk kind. Het sleutelbegrip daarbij is samenwerking binnen een keten.

Ook ontwikkelt het kabinet in overleg met gemeenten en het onderwijsveld, een lange termijn visie, waarin sprake is van geïntegreerde voorzieningen voor doelgroepkinderen op het gebied van voor- en voerschoolse educatie.

Op korte termijn worden er diverse acties ondernomen om de kwaliteit van het huidige VVE-beleid te verstevigen. De opleidingen voor leraren, medewerkers van peuterspeelzalen en kinderdagverblijven, besteden nadrukkelijker aandacht aan methoden voor voor- en vroeg-schoolse educatie (VVE). Dit stimuleert het gebruik van deze methoden in de praktijk. Zo kan op termijn de hele doelgroep voor het VVE-beleid hiervan profiteren en ontstaat een sterkere doorlopende leerlijn voor kinderen van de peuterspeelzaal of het kinderdagverblijf, naar het primair onderwijs.

Peuterspeelzaalwerk zal naar alle waarschijnlijkheid per 2010 worden opgenomen in de Wet Kinderopvang. Dat heeft gevolgen voor de financiering, de kwaliteit en het toezicht op de kwaliteit. De kans is groot dat het peuterspeelzaalwerk wel zal moeten gaan voldoen aan de wettelijke voorschriften die ook voor de kinderopvang gelden, maar dat de subsidiestromen die voor de kinderopvang gelden niet zonder meer op het speelzaalwerk zullen worden toegepast. E.e.a. is dus nog erg onzeker. Het is ook de vraag hoe de gemeenten zich hierop gaan verhouden. Als de overheid eisen stelt en eventueel met middelen komt, dan is de kans groot dat de gemeenten zich terug gaan trekken.

Wat kun je verwachten als het peuterspeelzaalwerk onder de Wet Kinderopvang wordt gebracht?

- Personeel: het ambitieniveau zal worden verhoogd, d.w.z. extra gekwalificeerd personeel
- Ouderparticipatie: een verplichte oudercommissie
- Accommodatie: Vier m2 per kind, risico-inventarisaties en veiligheid- en gezondheidseisen
- Administratie: de buffer van gemeentelijke subsidies gaat mogelijk verdwijnen. Dit heeft gevolgen voor de debiteurenadministratie, voor de opbouw van reserves en voor de aanschaf van professionele software
- Bestuur: professionalisering van besturen

Daarnaast streeft het kabinet er naar dat er voor elk kind een kwalitatief goed en gevarieerd dagarrangement ontstaat. Samenhang, het doorlopende aanbod en goede kwaliteit op lokaal niveau staan daarbij centraal. Voortvloeiend uit de motie Van Aartsen/Bos is naar voren gekomen dat het (laten) organiseren van voor- en naschoolse opvang een nieuwe taak voor scholen is. Om de rolverdeling bij de opvang in en rond de school helder in beeld te krijgen, is het nuttig de verantwoordelijkheden van verschillende partijen duidelijk en helder te benoemen. De opvang voor 4 tot 13 jarigen is een verantwoordelijkheid van de scholen en staat los van de kinderopvang voor 0 tot 4 jarigen. Relevante partijen zijn in elk geval het schoolbestuur, de schooldirecteur, de ouders, kinderopvanginstellingen, instelling voor peuterspeelzaalwerk, de rijksoverheid en gemeenten. De ouder heeft een centrale positie bij de opvang.

In het regeerakkoord is sprake van tot stand brengen van een sluitend systeem van voorzieningen waarbinnen taalachterstanden vroegtijdig kunnen worden onderkend en aangepakt. Verder staat het verhogen van de kwaliteit in de voorschoolse voorzieningen, het verbeteren van de aansluiting op de basisschool en het tegengaan van segregatie op de agenda. Bovendien wil het kabinet dat voorzieningen voor spelen, opvang en leren zo op elkaar worden afgestemd dat het voor ouders gemakkelijker wordt om werk en zorg te combineren. De bedoeling is dat de huidige voorzieningen voor kinderen van 0 tot 4 jaar (kinderopvang, peuterspeelzaal en VVE) worden geharmoniseerd c.q. worden geïntegreerd.

‘Passend Onderwijs’ is een actuele ontwikkeling in het onderwijs die impact zal hebben op het bovengenoemde. Daarmee bedoelen we de ontwikkeling die het voor elke leerling mogelijk gaat maken optimaal gebruik te maken van de onderwijsvoorzieningen en alle ondersteuning.

Het doel van passend onderwijs is de aanpassing van de zorg voor leerlingen in en om de school. Dat zal gerealiseerd moeten worden door scholen op basis van een zorgplichtbepaling. Met de zorgplicht krijgt elk bestuur de opdracht om voor elke leerling die wordt aangemeld of toegelaten een passend onderwijsaanbod te bieden. Daarvoor zullen besturen in regionaal verband moeten gaan samenwerken. Want alleen samen is in elke regio een dekkend aanbod te realiseren waarmee elke leerling het onderwijs en de ondersteuning kan krijgen dat nodig is.

De ontwikkeling van passend onderwijs gaat vorm krijgen in een 'lerende aanpak'. Eerst in de praktijk zal passend onderwijs vorm krijgen. Daarbij zullen en kunnen regionale verschillen ontstaan. De wetgeving zal daaropvolgend de ontstane werkelijkheid vastleggen in globale regels en voorschriften. Het is de verwachting dat dan ook het regelsysteem eenvoudiger en transparanter kan worden.

Er zal gezorgd moeten worden voor een sluitende aanpak. Met een ‘sluitende aanpak’ wordt bedoeld:

- Geen kind tussen wal en schip.
- Voor elk kind een passende plek in het onderwijs.
- Een dekkend net van samenwerkende besturen uit de sectoren PO/VO/WEC/BVE om dit te kunnen realiseren. Samenwerking met organisaties voor maatschappelijke ondersteuning, gezondheidszorg en jeugdzorg.
- Betrokkenheid op basis van gelijkwaardigheid van alle betrokkenen (bestuur, management, personeel en ouders)

Op vele plaatsen en in vele regio's wordt al gewerkt aan de realisering van passend onderwijs. Partijen als besturen, samenwerkingsverbanden, gemeenten, instellingen voor maatschappelijke ondersteuning en jeugdzorg zijn met elkaar in gesprek. In een aantal gevallen wordt er ook al daadwerkelijk gewerkt aan passend onderwijs.

7. Actuele lokale situatie: de spelers in het veld en de onderlinge posities

Met het oog op de huidige ontwikkelingen hebben zowel bestuur, als ouders en medewerkers van de Stg. Peuterspeelzalen Venray zich uitgesproken over het gaan ontwikkelen van een (breder) pakket van diensten dat meer en beter aansluit op de vraag van de ouder (en in het verlengde daarvan het kind).

Het bestuur van Stg. Peuterspeelzalen Venray en SPOVenray hebben daarom de ambitie om in de nieuwe Stichting KinderWereld Venray diensten aan te bieden voor ouders die beiden werken. Hierbij wordt in eerste instantie gedacht aan het veranderen van de openingstijden voor peuters en de mogelijkheid om meer dan twee dagdelen af te nemen. Afhankelijk van de vraag van ouders wil de nieuwe stichting dit uitbreiden naar opvang voor jongere kinderen. Uitbreiding van deze activiteiten zullen onder de Wet Kinderopvang vallen en zijn daarmee fiscaal aftrekbaar. Op deze manier anticipeert Stg. Peuterspeelzalen Venray op de voorgenomen harmonisatie tussen de verschillende wet- en regelgeving in 2010. Uiteraard zullen zij andere peuterspeelzaal- en kinderopvangorganisaties informeren en zomogelijk betrekken bij dit proces.

SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray zien kansen in de samenwerking en zij willen hun gezamenlijke kracht in zetten voor:

Ouders en hun kinderen

- De ouder heeft in iedere school te maken met samenhangend aanbod voor kinderen van 0 tot 13 jaar in de wijk. Peuterspeelzaalwerk wordt verzorgd door Stg. Peuterspeelzalen Venray; de voor- en naschoolse opvang zal voor 0 tot 13 jarigen worden verzorgd door SPRING Kinderopvang. In de kerkdorpen kan dit laatste op termijn verzorgd gaan worden door Stg. Peuterspeelzalen Venray.
- Behoud van het peuterspeelzaalwerk en uitbreiding van dienstverlening, daar waar dit nodig/ wenselijk is.
- Door scholen, peuterspeelzalen en kinderopvang (in de toekomst kindercentra) aan elkaar te verbinden ontstaat er het idee van laagdrempelige, wijkgerichte 'brede scholen' en wordt de sociale cohesie versterkt.
- Instroom via kleinschalige kindercentra is zeker bij de kleine kernen/ wijken die vergrijzen essentieel i.v.m. leefbaarheid.
- Tegengaan van segregatie door VVE-gelden niet meer uitsluitend te koppelen aan locaties maar deze door te sluizen naar het kind, dat VVE begeleiding nodig heeft. Voorwaarde is dat in alle locaties leidsters in staat moeten zijn om deze begeleiding te bieden. Hiertoe zal het afrekensysteem veranderd moeten worden.

Organisatie:

- Stg. Peuterspeelzalen Venray en SPOVenray zijn samen sterk vertegenwoordigd in de gemeenschap van Venray. SPOVenray als koepel voor alle basisscholen in Venray; scholen liggen in de diverse wijken en dorpen van de gemeente Venray. De Stg. Peuterspeelzalen Venray heeft in Venray centrum 7 peuterspeelzalen gelegen in of nabij scholen.

- Het effectief benutten van locaties. Scholen hebben te maken met een terugloop in leerlingen. Door het stapsgewijs koppelen van (kleinschalige) kindercentra aan scholen wordt leegstand voorkomen en worden wijkgerichte kindercentra ontwikkeld.
- Het bundelen en delen van krachten, zodat expertise, kennis en faciliteiten worden gedeeld. Zo kunnen de nieuwe ontwikkelingen voortvarend opgepakt worden.
- Het creëren van mogelijkheden voor personeel zoals combinatie functies en gezamenlijke professionalisering.

Inhoudelijke samenwerking

- Afstemming en samenwerking zodat de doorgaande ontwikkelingslijn van kinderen kan worden bewaakt.
- VVE inzet, een methodische manier van werken, kan gemakkelijker worden afgestemd met de school.

7.1. Overzicht van de ketenpartners

Voor een weloverwogen en goed onderbouwde keuze is het van belang dat het krachtenveld in Venray m.b.t. onderwijs, opvoeding en opvang goed in kaart wordt gebracht. Naast SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray zijn er nog enkele zelfstandige speelzalen in de kernen en zijn er organisaties die zich richten op de kinderopvang, zowel in kinderdagopvang als in voor- tussen- en naschoolse opvang. Er zijn zowel gesubsidieerde en commerciële organisaties in het veld werkzaam. Beide initiatiefnemers hechten er aan om de relaties met de andere ketenpartners op een constructieve en open wijze in stand te houden.

Als ketenpartners willen we hier noemen:

- Zelfstandige peuterspeelzalen in de kerkdorpen
- SPRING Kinderopvang is een regionale organisatie voor kinderopvang die ook buitenschoolse opvang biedt in de kern van Venray
- Overige organisaties die zich richten op ontwikkeling, opvoeding en zorg van kinderen, zoals de GGD en de Jeugdgezondheidszorg

7.2 De rol van de gemeente Venray

Om te komen tot realisatie van bovenstaande plannen is het noodzakelijk om tot afstemming te komen met de Gemeente over de volgende zaken :

- Kan de gemeente de geformuleerde visie delen om **in** iedere wijk cq school een kindercentrum te realiseren?
- Op dit moment werkt de gemeente al mee aan het realiseren van een kindcentrum in Brukske waar opvang voor inburgeraars verzorgd gaat worden.
- In hoeverre kan en wil de gemeente meewerken aan het ontwikkelen van peuterspeelzalen tot kindercentra.
- In hoeverre dient de verordening aangepast te worden aan nieuwe wet- en regelgeving?

Het peuterspeelzaalwerk in Venray wordt gesubsidieerd door de Gemeente op grond van een subsidieverordening van 1996. Voor de borging van het peuterspeelzaalwerk in een nieuwe bestuurlijke vorm is een goede financiële subsidiebasis voorwaarde. Dat vraagt om een gedegen doorrekening van de benodigde middelen en een borging van de subsidie op een acceptabel niveau voor de middellange termijn.

8. Model voor de bestuurlijke vormgeving

8.1 Juridische scheiding

Het primair onderwijs heeft andere subsidiënten dan het peuterspeelzaalwerk. Het onderwijs wordt bekostigd door het ministerie van Onderwijs; het peuterspeelzaalwerk wordt bekostigd vanuit de subsidie van de Gemeentelijke overheid en uit de ouderbijdrage. Het is vanzelfsprekend dat de subsidiënten een transparante verantwoording wensen voor de besteding van de subsidiegelden. Het is niet toegestaan om onderwijsgeld voor andere doeleinden aan te wenden.

Ook t.a.v. het personeel is er een belangrijk verschil: voor het onderwijspersoneel geldt een andere CAO (Onderwijs) dan voor de peuterleidsters (CAO Welzijn).

Het is daarom aan te bevelen om te werken met twee afzonderlijke stichtingen die onder een en hetzelfde bestuur worden gebracht in een personele unie. Daarbij kunnen in principe beide stichtingen blijven bestaan en draagt een van de besturen het bevoegd gezag over aan de ander. Dit is de meest simpele oplossing, waarbij de werknemers hun rechten behouden.

Naast de juridische scheiding kan ook de inspraak gescheiden blijven: De GMR en de Medezeggenschapsraden voor het onderwijs en een PVT voor de medewerkers van het peuterspeelzaalwerk. Dit is voldoende voor een organisatie met minder dan 35 medewerkers van het peuterspeelzaalwerk.. Het is aan te bevelen om de goed functionerende Oudercommissies in stand te houden.

8.2. Administratieve scheiding

Gelet op het bovenstaande is een strikte administratieve scheiding van de twee stichtingen aan te bevelen. Het verdient daarbij de voorkeur om, evenals in het onderwijs gebruikelijk is, de financiële en de personele administratie uit te besteden. Administratiekantoren die voor de onderwijsmarkt werken, zijn hiervoor ook steeds beter ingericht. Overigens zijn er ook andere bureaus die uitstekende diensten kunnen leveren.

8.3. Model voor bestuurlijke samenwerking cq samenvoeging

SPOVenray en Stg. Peuterspeelzalen Venray in een personele unie

Beide stichtingen gaan een fiscale eenheid vormen en gaan daarmee een personele unie aan. Dat betekent dat twee aparte stichtingen onder 1 Raad van Toezicht en 1 College van bestuur gaan vallen, en wel onder SPOVenray.

Dat betekent dat het huidige bestuur van Stg. Peuterspeelzalen Venray de stichting overdraagt aan SPOVenray en terugtreedt. Daarmee wordt ook de Stichting KinderWereld Venray overgedragen.

In een personele unie is het mogelijk om personeel te detacheren zonder dat daarover BTW is verschuldigd. Bij de belastingdienst (Regiokantoor) dient een verzoek te worden ingediend voor de vorming van een fiscale eenheid.

De loonbelasting wordt betaald door de stichting waar betrokkene in dienst is (a); deze brengt de bruto loonkosten in rekening bij de andere stichting (b).

Voor de uitwerking van dit model verwijzen we naar de bijlage: Organogram.

9. Voorwaarden

In een bestuurlijk overleg van 26 augustus 2008 zijn de volgende voorwaarden voor een bestuurlijke verbinding besproken:

9.1. Voorwaarden Stg. Peuterspeelzalen Venray / Stichting KinderWereld Venray

1. Er dient een adviescommissie actief te blijven i.v.m. de overdracht van de expertise van de peuterspeelzaal naar het College van Bestuur en staf van SPOVenray; deze commissie blijft tot uiterlijk 01/08/09 actief.
2. Stg. Peuterspeelzalen Venray en Stichting KinderWereld Venray blijven eigenstandige stichtingen met een directeur die integrale mandaten heeft volgens het nog te formuleren managementstatuut.
3. In de Raad van Toezicht zal een van de leden die voorgedragen is door de openbare zuil het aandachtsveld peuterspeelzaalwerk en kinderopvang behartigen.
4. Bij nieuwe verkiezingen van één lid van de Raad van Toezicht vanuit de openbare zuil zullen Stg. Peuterspeelzalen Venray en Stichting KinderWereld Venray gevraagd worden om kandidaten voor te dragen.
5. Zowel binnen Stg. Peuterspeelzalen Venray als Stichting KinderWereld Venray functioneert een PVT (Personeelsvertegenwoordiging)
6. Medewerkers van Stg. Peuterspeelzalen Venray als Stichting KinderWereld Venray kunnen lid worden van de personeelsvereniging van SPOVenray.
7. De orthopedagoog en administratieve kracht van Stg. Peuterspeelzalen Venray blijven werkzaam in de huidige omvang.
8. De kennis en kunde van de orthopedagoog kan ook ingezet worden binnen SPOVenray.
9. SPOVenray heeft zich verplicht het kwaliteitsniveau van het peuterspeelzaalwerk en VVE op een hoog niveau te handhaven c.q. te bevorderen.
10. Voor de uitwerking van de Stichting KinderWereld Venray zal een werkgroep actief blijven. De werkgroep zet een stappenplan op waarin wordt opgenomen wat er de komende tijd moet gebeuren en door wie.

9.2. Voorwaarden SPOVenray

1. Er wordt gevraagd de gelden beter te labelen ten aanzien van personele verplichtingen, nascholing en andere CAO afspraken.
2. Ook de reservering voor VVE moet duidelijker inzichtelijker gemaakt worden.
3. Er wordt gevraagd om inzicht in eventuele schulden. Tot 2006 zijn alle VVE gelden verrekend met de gemeente (die dit weer afgerekend heeft met het rijk).

De gemeente moet accountantsverklaringen afgeven over deze afrekeningen aan het Rijk. Na goedkeuring is daarmee die periode afgehandeld.

4. SPOVenray stemt in met de huidige constructie van de BV die wordt beheerd door de stichting. Deze BV en de stichting zijn inmiddels opgericht.
5. De directeur van Stg. Peuterspeelzalen Venray en de Stichting KinderWereld Venray blijft in dienst van Stg. Peuterspeelzalen Venray en wordt uitgeleend tegen een bepaald tarief aan de Stichting KinderWereld Venray. Nu blijkt dat beiden overgaan met de bestuurlijke overdracht is dit voor SPOVenray verder geen probleem.
6. Er moet een onkostenvergoeding komen voor de diensten van SPOVenray t.b.v. Stg. Peuterspeelzalen Venray. Te denken valt daarbij aan administratieve ondersteuning, huisvesting, onderhoud, eindverantwoordelijkheid en aansprakelijkheid van SPOVenray inzake Stg. Peuterspeelzalen Venray.
7. Er dient een schriftelijke neerslag te zijn van de afstemmingsafspraken met SPRING Kinderopvang over de opvang van 0 – 4 jarigen door de Stichting Kinderwereld Venray. Dit wordt opgenomen in het volgende overleg met SPRING Kinderopvang.
8. Stg. Peuterspeelzalen Venray dient zelf met de gemeente Venray schriftelijk vast te leggen dat deze bestuurlijke overdracht geen gevolgen heeft voor de subsidiestromen en deze dus gewaarborgd blijven.
9. Het is bespreekbaar dat Stg. Peuterspeelzalen Venray onder nader te bepalen condities een renteloze lening geeft aan de Stichting KinderWereld Venray.
10. Stg. Peuterspeelzalen Venray dient te onderzoeken of en onder welke voorwaarden middelen afgezonderd (schenking) mogen worden.

N.B. Beide organisaties hebben elkaars voorwaarden geaccepteerd tijdens de gezamenlijke vergadering van 26/08/08

10. Aandachtspunten m.b.t. de voortgang en implementatie

Na de vaststelling van het model voor de bestuurlijke verbinding volgt een implementatietraject dat leidt tot een nieuwe situatie. Aspecten die daarbij aan de orde komen zijn:

- Overgangsdatum is vastgesteld op 01/02/09 doch uiterlijk 01/03/09.
- Sluitende afspraken met de Gemeente t.a.v. de subsidiering
- Communicatie met de geledingen
- Voor de bedrijfsvoering zal een nieuwe opzet gemaakt moeten worden, welke wordt ingebed in de reguliere bedrijfsvoering van SPOVenray
- De voortdurende ontwikkeling van een professionele organisatie met deskundig personeel en moderne arbeidsverhoudingen vraagt om een belangrijk speerpunt van beleid te maken van deskundigheidsbevordering en professionalisering van de medewerkers
- Het College van Bestuur zal de samenwerking tussen basisscholen en peuterspeelzalen borgen en waar mogelijk verbeteren
- De Gemeente spant zich blijvend in voor adequate huisvesting
- De betrokkenheid van ouders wordt bevorderd in een formeel overlegorgaan.

Bijlagen:

1. Organogram