

VASTGESTELD VERSLAG CKC Drentheraad

Datum: dinsdag 19 mei 2026

A ALGEMEEN DEEL

1. Opening en welkom

De voorzitter opent de vergadering en heet iedereen welkom.

2. Vaststelling van de agenda

De agenda wordt vastgesteld zoals voorgesteld.

3. Verslag CKC-raad d.d. 07-04-2026

Het verslag wordt ongewijzigd vastgesteld.

4. Mededelingen CvB

Er zijn geen mondelinge mededelingen. N.a.v. de schriftelijke mededelingen wordt vanuit de raad gevraagd naar het tijdpad voor de nieuwbouw voor Jonglaren. De bestuurder licht toe dat vanwege de ver/nieuwbouw van Het Stroomdal het Zernike als tijdelijke uitwijklocatie later beschikbaar is voor Jonglaren. Hierdoor schuift de planning voor Jonglaren een half jaar op. De geplande einddatum is nu april 2028.

5. Rondvraag

Van de rondvraag wordt geen gebruik gemaakt.

DEEL B. OVERLEGDEEL (CKC-RAAD MET COLLEGE VAN BESTUUR)

6. Organisatie-inrichting

De bestuurder licht toe dat het besluit van de RvT om verder te gaan met een eenhoofdig bestuur, zoals dat in het vorige overleg van de CKC-raad door de RvT is toegelicht, mede gebaseerd was op haar voorstel over de inrichting van de organisatie onder het bestuur. De bestuurder licht dat voorstel toe aan de hand van deze presentatie. Vanuit de koers/het verhaal van CKC en de opgaven voor CKC geeft het voorstel een antwoord op de vraag welke organisatie-inrichting passend is. Sterke punten van de huidige organisatie, zoals de verantwoordelijkheden die laag in de organisatie liggen, de korte lijnen, het regiogericht werken en het samenwerken, blijven in het voorstel behouden. Toegevoegd worden het programmatisch/opgavegericht werken onder leiding van een programmadirecteur. De programmadirecteur richt zich met name op strategisch niveau op de organisatie van de koersplanrealisatie, de "change". Daarnaast wordt de functie van interne interim-directeur geformaliseerd. De interim-directeur richt zich vooral op tactisch-operationeel niveau. Beide functies zullen samen met Leeuwendaal en directeuren worden ingekleurd; in dat proces zal ook gekeken worden naar de functies van de directeur ondersteuningsbureau en de bestuurssecretaris. T.z.t. zal de bestuurder een concreet voorstel voor de organisatie-inrichting ter advisering aan de CKC-raad voorleggen. Na de zomervakantie wil de bestuurder eerst starten met de in- en externe werving van de programmadirecteur.

Vanuit de raad worden de volgende vragen gesteld:

- Hoe zorg je ervoor dat het project waaraan de interim-directeur werkt, in de verdrinking komt als er op een kindcentrum moet worden geïnterimd? Volgens de bestuurder moet hier inderdaad een goede balans in worden gevonden.
- Passen de nieuwe functies in de begroting? De bestuurder geeft aan dat het v.w.b. de programmadirecteur in 2026 om enkele maanden zal gaan, dat past. Voor 2027 zal het worden meegenomen in de op te stellen begroting.
- Hoe ziet de sollicitatieprocedure eruit? De bestuurder geeft aan dat het ondersteuningsbureau en de kindcentrumdirecteuren goed vertegenwoordigd moeten zijn. Ook zal een ontwikkelassessment deel uitmaken van de procedure.
- Waarom is dit geen reorganisatie? De bestuurder antwoordt dat bij een reorganisatie mensen moeten vertrekken en/of op andere functies terecht komen. Dan is er een sociaal plan nodig en worden vakbonden betrokken. Dat is nu niet aan de orde.

De bestuurder geeft aan dat ze merkt dat het voorstel wordt gedragen. Directeuren geven aan dat het logisch, haalbaar én ambitieus is en dat het aansluit bij wat er in gesprekken naar voren is gebracht over wat er nodig is.

7. Formatie-overzicht onderwijs 2026-2027

De voorzitter geeft aan dat de raad moeite had met het Formatie-overzicht onderwijs 2026-2027: hoe moet de raad dit lezen/duiden? De bestuurder licht toe dat het overzicht de uitkomst is van het toepassen van de kaders, zoals die in de Kaderbrief 2026-2027 zijn opgenomen op de leerlingenaantallen per 1-2-2026; alleen als de prognose van de leerlingenaantallen afwijken van die per 1-2-2026, is de formatie aangepast. Alle kindcentra zijn besproken, voor 2 tot 3 is de formatie vervolgens aangepast. Een voorbeeld is De Marke, die een aantal subsidies ontvangt, wat extra fte-inzet mogelijk maakt. De totale personele lasten passen binnen het plaatje. Op de vraag van de bestuurder wat de raad nodig heeft om het overzicht te kunnen duiden, wordt genoemd:

- verduidelijken waar de afwijkingen zitten t.o.v. het kader/vorig jaar;
- vergelijking van locaties onderling qua personele samenstelling;
- toevoegen invalpool en ondersteuningsbureau.

De bestuurder geeft aan dat de kaderbrief al veel informatie geeft, en dat toepassing van de kaderbrief, waarop de raad akkoord heeft gegeven, leidt tot dit overzicht. Het geheel past binnen de kaders. Het is wel goed en mogelijk om de kaders aan dit overzicht toe te voegen, alsmede een toelichting op de belangrijkste afwijkingen. De bestuurder zegt dit toe.

8. Bestuursverslag 2025

De bestuurder licht toe dat het bestuursverslag een verplichting is, en met name wordt gelezen door OCW, de inspectie, de accountant en de RvT. Er komt ook een publieksversie. Naar aanleiding van de schriftelijke vraag over hoe de bestuurder terugkijkt op de financiële zachte landing in 2025, geeft de bestuurder aan dat ze in de eerste negen maanden van het jaar hard heeft moeten sturen; ze heeft zich bij tijden een interimmanager gevoeld, die vooral heel vaak nee heeft moeten zeggen. Bij veel directeuren was er ook een schrikreactie dat het zo ver heeft kunnen komen. Langzamerhand is er onder directeuren en binnen het ondersteuningsbureau bewustzijn ontstaan. Binnen het bureau worden processen eerder,

beter en meer gezamenlijk ingericht. Dat de financiële situatie niet goed was, is voor een deel ook nog wel te begrijpen: de incidentele NPO-gelden hadden structurele effecten. Naar aanleiding van de constatering van de voorzitter dat er inmiddels sprake is van een positieve beweging, geeft de bestuurder aan dat dat het geval is, maar dat er qua kennis en vaardigheden verschillen tussen directeurs zijn. Het bedrijfsmatig profiel mag sterker, al in de opleiding. Op de vraag vanuit de raad of nieuwe directeurs ook een ander profiel hebben dan de directeurs voorheen, geeft de bestuurder aan dat naast de algemene functiebeschrijving er per locatie, aansluitend bij de context, een profiel wordt opgesteld. Om daar vernieuwende elementen in te brengen, is er ruimte nodig in de hoofden van de betrokken teamleden. Directeurs nu zijn vaak *onderwijs*directeurs, er zijn nog weinig directeurs met een andere achtergrond, terwijl dat wel waardevol kan zijn. Om directeurs met een andere achtergrond mogelijk te maken, wil de bestuurder plekken voor directeurs in opleiding/traineeships mogelijk maken. Van belang is ook de match met de ouder/leerlingenpopulatie.

9. Gezamenlijke terugblik op de Participatie Party

In de terugblik wordt met name stilgestaan bij de vignetten. Er is wel behoefte aan kader/de juiste afwegingen/antwoorden. Gebruik ervan door lokale medezeggenschapsraden wordt als waardevol gezien, maar vraagt dus wel om begeleiding. Kunnen de externe vertrouwenspersonen dit bieden? De bestuurder zegt toe dit in het kader van het opleidingsbeleid te bespreken met de adviseur opleiden en ontwikkelen.

DEEL C. INTERN OVERLEG CKC-RAAD

10. Samenstelling CKC-raad 2026/2027

Met ingang van deze zomer zijn beide posities binnen de medewerkersgeleding kinderopvang vacant. De werving moet zo worden ingericht dat pedagogisch professionals zich aangesproken voelen. De commissie die de gesprekken gaat voeren, is samengesteld. De oproep moet langs verschillende kanalen worden verspreid. De bijeenkomst van het KOVC-netwerk van 8 juni kan daarbij behulpzaam zijn. Naar aanleiding van de bespreking wordt [het rooster van aftreden](#) aangepast.

11. N.a.v. contacten met medezeggenschapsorganen in de kindcentra

Tijdens het eerste overleg in het nieuwe schooljaar zullen we opnieuw kijken naar de verdeling van de kindcentra over de leden van de CKC-raad.

Enkele leden constateren dat het wenselijk is als er een basisagenda en jaarplanning beschikbaar komt voor de lokale medezeggenschapsraden. De bestuurssecretaris zegt dit toe.

Smartphonegebruik door kinderen en de (on)wenselijkheid van gemeenschappelijk beleid is één van de thema's van de CKC-raad in 2026/2027.

12. Laatste overleg dit schooljaar/afsluiting: 16 juni

Het laatste geplande overleg van dit schooljaar zal gebruikt worden voor een informele afsluiting bij De Rietschans.

13. Terugblik op het overleg en sluiting

De voorzitter sluit de vergadering.

Actielijst

Datum	Actie	Door wie	Wanneer gereed	Stand van zaken/ vervolg
13 januari	De raad informeren over de evaluatie van de beleidskaart De Gespreks-cyclus	CvB	Overleg januari 2027	
7 april	De raad informeren over de voortgang van de aanbesteding ERP	CvB	Voor de zomer 2026	
7 april	Meerjarenplan IBP incl. het ICT-beleid delen met de raad	CvB	Overleg in september	
7 april	Agenderen volgende keer: - Welke signalen hoe bespreken	Secretaris	Overleg in september	
19 mei	Voorstel organisatieinrichting ter advisering voorleggen aan de CKC-raad	CvB	Overleg in september	
19 mei	Aanvullen Formatieoverzicht 2026-2027 onderwijs met de kaders en toelichting op afwijkingen	CvB	Z.s.m.	
19 mei	Organiseren begeleid gebruik van de vignetten sociale veiligheid	CvB	Z.s.m.	
19 mei	Verdeling van de kindcentra over de leden van de CKC-raad agenderen	Secretaris	Overleg in september	
19 mei	Agenderen verkenning behoefte aan smartphone-beleid	Secretaris	Overleg in september	