

Jaarverslag Ondernemingsraad CompaNanny 2025

Na een succesvolle verkiezingsronde zijn er 15 leden gestart in de Ondernemingsraad (OR) van CompaNanny (CN). Op 27 en 28 januari trapte de OR af met een cursus en een kennismaking met elkaar én het algemene bestuur. De OR bestaat uit een voorzitter, twee secretarissen en twaalf leden die zich hebben verbonden aan vijf subgroepen: Pedagogiek, Groei, HR, Finance en Communicatie.

Om efficiënt te werken en niet telkens met de voltallige OR bijeen te hoeven komen, zijn deze subgroepen opgericht. Elk lid koos een subgroep die het beste aansluit bij diens interesses.

Zo kwam de subgroep Pedagogiek samen met het eerste aanspreekpunt van het hoofdkantoor voor een kennismaking en uitleg over de werkwijze binnen de afdeling.

De subgroep Communicatie kwam zeven keer online bijeen en hield zich bezig met zichtbaarheid, de voorbereiding van de studiedag, notulen en het jaarverslag.

De subgroepen Groei en HR staan binnenkort gepland voor een kennismaking op het hoofdkantoor.

De subgroep Finance kwam eind november samen met leden van het bestuur, waar een helder beeld werd geschetst van de financiële situatie en de plannen voor het komende jaar.

Een tijdelijke subgroep Convenant stelde een schriftelijke overeenkomst op tussen de OR en het bestuur, waarin afspraken zijn vastgelegd over faciliteiten, werkwijze en bevoegdheden. Begin februari 2026 werd dit convenant ondertekend door het bestuur en de voorzitter van de OR.



De fysieke bijeenkomsten met het bestuur vonden plaats op het hoofdkantoor op 14 maart, 22 mei en 12 september. Op 7 juli was er een online kennismaking tussen de voltallige OR en HR.



In november volgde de OR een training effectief vergaderen en communicatie met de achterban.

De doelstelling van de OR is helder: bijdragen aan een werkklimaat binnen CompaNanny waarin de belangen van werknemers en werkgever in balans zijn.

Jaarverslag 2025 van de ondernemingsraad: binnengekomen signalen en beantwoording

Als ondernemingsraad hebben wij het afgelopen jaar diverse signalen en vragen ontvangen van medewerkers. Hieronder geven wij een overzicht van de belangrijkste thema's en onze reactie daarop.

Werkdruk en verlof

Wij ontvingen meerdere berichten over de hoge werkdruk, veroorzaakt door een tekort aan flex medewerkers en langdurig zieken. Medewerkers gaven aan dat het lastig is om extra vrije dagen op te nemen en vroegen om meer flexibiliteit in de verlofregeling. Ook werd aandacht gevraagd voor het verlofsysteem, waarin medewerkers niet kunnen zien wanneer hun aanvraag is ingediend.

Wij hebben begrip voor deze zorgen en erkennen dat het vakantie- en verlofrooster een complexe puzzel is, mede door wet- en regelgeving zoals het vaste gezichten-criterium en de leidster-kindratio. Wij adviseren medewerkers om mogelijke oplossingen te bespreken met hun (adjunct-)vestigingsmanager. Technische vragen over het systeem zijn doorgezet naar functioneel beheer.

Schoonmaaktaken

Er kwamen vragen binnen over het uitvoeren van schoonmaaktaken door pedagogisch medewerkers, terwijl dit volgens de cao niet tot hun takenpakket behoort. Wij hebben toegelicht dat eerder onderzoek uitwees dat de behoefte aan een schoonmaakbedrijf niet overal leeft en dat de kosten aanzienlijk zijn. Op locaties waar de schoonmaaktaken als zwaar worden ervaren, zijn extra uren toegekend aan huishoudelijk medewerkers. Wij adviseren om dit onderwerp te bespreken met de vestigingsmanager, zodat lokaal naar oplossingen kan worden gezocht.

Werk-privébalans en digitale middelen

MT-leden vroegen of het mogelijk is om via de organisatie een werktelefoon of laptop te krijgen, omdat zij nu veel werk via hun privételefoon doen. Wij hebben aangegeven dat dit niet standaard mogelijk is, maar dat er via de CompaKeuzeclub wel opties zijn, zoals het declareren van een telefoonabonnement of het aanschaffen van een laptop met belastingvoordeel. Wij benadrukken het belang van goede afspraken over bereikbaarheid en een gezonde werk-privébalans.

Noodmaatregelen en crisisvoorbereiding

Naar aanleiding van landelijke berichtgeving over noodpakketten en crisismaatregelen zijn er vragen gesteld over het beleid bij stroomuitval, communicatie bij landelijke storingen en de aanwezigheid van noodpakketten op de vestigingen. Wij hebben deze vragen doorgespeeld naar de directie. Zodra er meer informatie beschikbaar is, zullen wij dit delen met de medewerkers.

Tot slot

De signalen die wij ontvangen, laten zien dat medewerkers betrokken zijn en actief meedenken over het werk en de organisatie. Wij blijven ons inzetten voor een open dialoog en het doorgeven van signalen aan het management, zodat er gezamenlijk gezocht kan worden naar passende oplossingen.