

JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD 2021

Wijzer in Opvang heeft conform de Wet op de Ondernemingsraden [WOR] een ondernemingsraad. De ondernemingsraad [OR] is een inspraak – en medezeggenschapsorgaan. Medezeggenschap is belangrijk, het betekent luisteren naar collega's, vertellen wat je doet en waarom je dat doet. De OR praat over alle ontwikkelingen bij Wijzer en adviseert het College van Bestuur over het beleid.



In het jaar 2021 heeft de OR zowel een groei als een krimp qua leden ondergaan. De OR-leden: Mirella Rietdijk [t/m juni-2021], Linda van Zoest [t/m december-2021] en Angelique Orië [vanaf maart-2021 t/m december-2021] zijn uit de OR gestapt met als voornaamste reden om (binnen hun eerste jaar) hun energie (toch) in andere werkzaamheden binnen Wijzer te stoppen. Jessica Raap is uit dienst gegaan en heeft t/m maart-2021 in de OR gezeten.

Dit jaar hebben we een taakverdeling afgesproken en inzichtelijk gemaakt wat de tijdsinvestering is van elk OR-lid obv de afgesproken 75 OR-uren per lid.

De *huidige* OR bestaat uit 4 leden:

1. Danielle Hofman, *voorzitter*
2. Manoeska Vink, *secretaris & beheer OR-mail*
3. Carolien Burgerhout, *1^e notulist & beheer Teams*
4. Gerdian Reedijk, *OR-lid vanaf maart 2022*

MEDEZEGGENSCHAP – De OR heeft zich ter voorbereiding op de route naar het opzetten van een gezamenlijke medezeggenschapsraad met lokale raden tot doel gesteld om zich verder te ontwikkelen, maar in welke vorm gaan we dit doen? Hoe maken we duidelijk wat de OR doet? We zijn op zoek gegaan naar een basiscursus voor een beginnende OR met extra aandacht voor communicatie met de achterban. In overleg met CvB hebben we besloten om een OR-training op maat te volgen bij Cynthia Roos van Focuzright. De training zal de onderwerpen Wettelijke basis (uitleg WOR, advies- en instemmingsrecht), Procesbegeleiding (rol- en taakbeschrijving, besluitvorming) en Dossiervorming (informatievoorziening en borging besluitvorming) bevatten en in het 1^e kwartaal 2022 op het bestuurskantoor plaatsvinden.



Een jaarverslag is een mooi moment om terug te kijken op het afgelopen jaar. Het was een jaar van grenzen verkennen, van bijna Covid-vrij naar toch weer ingrijpende maatregelen en dat met een enorme werkdruk en het nieuws dat de kinderopvang mogelijk gratis gaat worden. Wat betekenen deze onderwerpen voor iedere medewerker en voor de organisatie als geheel?

In dit jaarverslag geven wij een overzicht van de onderwerpen die in 2021 op de agenda van de OR hebben gestaan en besproken met voorzitter van het college van Bestuur (Juliet van der Lugt) en hoofd P&O (Jacqueline Veder). In totaal heeft de OR 12x een overleg gehad, waarvan 5x met de CvB.

In 2021 heeft de OR een drietal advies- en instemmingsaanvragen behandeld:

REORGANISATIE WIJZER IN OPVANG – adviesaanvraag [1^e kwartaal 2021]

Door de verminderde vraag naar kinderopvang sinds 2019 en de daarop volgende coronacrisis is Wijzer in Opvang geconfronteerd met minder inkomsten en hogere kosten en lasten. Bij het maken van de begroting voor 2021 is er extra kritisch naar de organisatie gekeken om ook voor de toekomst wendbaar te kunnen zijn. De conclusie was dat bij bepaalde kosten reducerende maatregelen genomen moeten worden en dat er overgegaan moet worden tot een reorganisatie. De reorganisatie houdt in dat enkele formatieplaatsen binnen Wijzer in Opvang komen te vervallen en wel binnen de functiegroepen van Huishoudelijk Medewerkers, Groepshulpen en Ondersteunend Medewerkers. Het bestuur heeft daaropvolgend een adviesaanvraag ingediend bij de Ondernemingsraad en een aantal gesprekken gevoerd. De Ondernemingsraad heeft op 26 februari 2021 positief geadviseerd over het besluit tot reorganisatie.



Een groot deel van de werkzaamheden van de Huishoudelijk Medewerkers, Groepshulpen en Ondersteunend Medewerkers zal worden opgevangen door Wijzer Facilitair B.V. en een extern schoonmaakbedrijf.

Een klein deel van de werkzaamheden zullen door de pedagogisch medewerkers en leidinggevendenden worden opgevangen (dit betreft uitsluitend werkzaamheden die (obv de functieomschrijvingen) reeds bij de functie van pedagogisch medewerker en leidinggevende thuishoren).

NIET-GROEPSGEBONDEN UREN – instemmingsaanvraag [3^e/4^e kwartaal 2021]

Per 01 januari 2022 worden de niet-groepsgebonden uren verhoogd naar 50 uur per fte per jaar per locatie. Om het aantal fte in een jaar te bepalen, gaat de werkgever uit van het aantal fte op 1 januari van dat jaar. In goed overleg tussen directeur en team/pedagogisch medewerkers wordt bepaald of en wanneer welke werkzaamheden binnen de niet-groepsgebonden uren uitgevoerd worden. Deze uren zijn geen individueel recht per medewerker.

Wijzer heeft een ondernemingsregeling niet-groepsgebonden werk gemaakt en besproken met de OR. De OR heeft medio oktober 2021 positief ingestemd met deze regeling met vermelding van een aantal aandachtspunten mbt de lijst van werkzaamheden. Daarbij hebben we gebruik gemaakt van de brochure van Kinderopvang Werkt over minder werkdruk door voldoende tijd voor niet-groepsgebonden werk – een handvat voor werkgevers en medezeggenschap om tot een ondernemersregeling te komen.



THUISWERKEN, THUISWERKVERGOEDING, REISKOSTENVERGOEDING – instemmingsaanvraag OR + GMR [december 2021/1^e kwartaal 2022]



Door de coronacrisis en het verplichte thuiswerken is landelijk voor veel werknemers het reispatroon woon-werkverkeer veranderd. Bij Wijzer worden tot nu toe thuiswerkdagen nog steeds als kantoor-/locatiedagen aangemerkt en ontvangen medewerkers voor de thuiswerkdagen de reiskostenvergoeding als compensatie voor thuiswerkkosten (koffie, thee, gas, water, licht, wc-papier). Met ingang van 1 januari 2022 heeft het kabinet dit gewijzigd en mogen thuiswerkdagen niet meer als kantoordagen worden aangemerkt. Daarvoor in de plaats komt de thuiswerkvergoeding. Wijzer heeft een bespreekdocument over thuiswerken gemaakt. Deze notitie wordt in het nieuwe jaar 2022 in het eerstvolgende OR overleg met CvB besproken. De OR heeft ter voorbereiding de huidige reiskostenregeling voor WIOP opgevraagd.

Onderwerpen op het gebied van P&O en bedrijfsvoering:



FUNCTIEBOEK – Er is binnen Wijzer een functieboek ontwikkeld, waarin alle functies zijn opgenomen die bij Wijzer ingezet worden. De meest gebruikte functies zijn uit de CAO overgenomen. Dit functieboek is voorgelegd aan de Ondernemingsraad (Opvang) en de GMR (Onderwijs).

INWERKEN NIEUWE MEDEWERKERS – Hoe gaat het proces, zijn er evaluatiegesprekken en bij wie ligt de verantwoording? In de BIEB staat een checklist en er is een nieuw document



‘*werkwijzer WIOP-medewerker*’ gemaakt voor nieuwe medewerkers; dit om medewerkers op de juiste manier in te werken, de organisatie beter te leren kennen en makkelijker op te starten.

De OR adviseert om de werkwijzer samen met het pedagogisch werkplan van de locatie voor de 1^e werkdag naar de betreffende nieuwe medewerker te verzenden en dat er na ongeveer 8 weken een evaluatie met de coördinator wenselijk is.

FLEX-MEDEWERKER / FLEXPOOL – Er is een functieomschrijving voor een FLEX-medewerker gemaakt en er wordt nagedacht over het op de juiste manier belonen van FLEX-medewerkers. Moet flexibiliteit extra worden beloond, bijv. met een extra toelage of een elektrische-lease-fiets? De OR maakt zich zorgen dat de vaste medewerkers hier weerstand tegen kunnen hebben, maar het kan ook voordeel geven in de vorm van flexibiliteit. Er is nu tijdelijk één FLEX-medewerker op locatie IKC De Westhoek aan het werk. Als gevolg van het huidige personeelstekort wordt besloten dat het opzetten van een flexpool voor alsnog minder prioriteit krijgt en dat er meer aandacht komt voor het invullen van vacatures.

STAGIAIRES – Op verzoek van de OR worden het stagebeleid en een stagelijst met daarin wie er momenteel stage lopen bij Wijzer in Opvang [WIOP] met de OR gedeeld.

STAKINGSDAGEN – In de eerste helft van dit jaar stonden de CAO onderhandelingen binnen de kinderopvang centraal en heeft de FNV opgeroepen tot stakingen met als gevolg 2 landelijke stakingsdagen. Op onze locaties hebben geen medewerkers meegedaan aan deze stakingen, maar er zijn wel (in overleg met de OR) flyers aan ouders meegegeven. De COC heeft het gewaardeerd dat WIOP niet heeft gestaakt en dat er geen sluiting van locaties waren.



ZIEKTEVERZUIM – De OR heeft een PowerPoint presentatie gekregen over het ziekteverzuim in de opvang [WIOP] van het 1e en 2e kwartaal 2021. Geconstateerd is dat ziekteverzuim WIOP hoger is dan WION en Jenaplan. Medio juni 2021 lijkt het ziekteverzuim na een Covid periode te stabiliseren. Wijzer heeft het plan om zich volgend schooljaar meer te richten op ziekteverzuim (o.a. frequent ziekteverzuim – meer dan 3x per jaar ziek), meer overleg met de bedrijfsarts en organiseren van themabijeenkomsten over verzuim.



PILOT KINDCENTRUM DE VLOOT – De OR is meegenomen in de plannen voor de Vloot en heeft een korte toelichting gekregen. Gebleken is dat verticale groepen niet meer helpend is en er wordt onderzocht of een scheiding van groepen én rendabeler én werkbaarder én duurzamer is. Het plan is om vanaf januari 2022 een groene locatie te maken met semi-horizontale groepen en basisteams, bij voorkeur 2 PM-ers op de groep, in vaste roosters. Natuurlijk rijst de vraag wat dit betekent voor de medewerkers, maar het proces wordt met het team van de Vloot aangegaan. Ook de LOC is enthousiast.



JAARURENSYSTEMATIEK [JUS] – Met de pilot van de Vloot gaat Wijzer ook opnieuw kijken naar de jaarurensystematiek en het effect daarvan op de stabiliteit van de groepen.

Onderwerpen op het gebied van Beleid:

PEDAGOGISCH HANDBOEK EN PROTOCOLLEN – Het Pedagogisch handboek van de opvang wordt

Protocollen



herzien, deze is nu nog verweven in het kwaliteitshandboek maar zal een apart en toegankelijker documentenboek worden en na de zomervakantie in de vorm van een snelkoppeling op tablets geplaatst, zodat de medewerkers altijd snel toegang hebben tot de protocollen.

Daarnaast zullen de protocollen met een jaarcyclus op de agenda van teamvergaderingen staan, zodat we de risico's voor kinderen en ook voor onszelf zo klein mogelijk houden.

KLACHTENREGELING – Er is de OR gevraagd mee te kijken naar de weg van de klachtenprocedure, zodat de route geoptimaliseerd kan worden en medewerkers geïnformeerd kunnen worden. Ouders en medewerkers kunnen een klacht indienen over gedragingen of beslissingen of het nalaten daarvan van medewerkers, directie of bestuur. Door ingediende klachten ontvangen bestuur en de opvanglocatie signalen die hen kunnen ondersteunen bij het verbeteren van het aanbod, het pedagogisch klimaat en de goede gang van zaken op de locatie. Het is de bedoeling dat klachten over de gang van zaken op een opvanglocatie, tussen kinderen, ouders, personeel en alle overige betrokken personen, in eerste instantie op locatieniveau worden opgelost.

De meeste klachten worden overigens op die manier naar tevredenheid afgehandeld.

De klachtenregelingen zijn herzien en zoveel mogelijk gelijk getrokken. Voor medewerkers betekent het dat de procedure inzichtelijk is gemaakt. Voor opvang hebben we een nieuwe externe vertrouwenspersoon. We hebben nu 1 externe vertrouwenspersoon voor opvang en onderwijs, dezelfde voor zowel ouders als personeel.

Het reglement is door de bestuurder vastgesteld na instemming van de Centrale Oudercommissie en treedt op 1 juni 2021 in werking. De hele procedure staat op de website van Wijzer.



Dit was het jaar 2021 in vogelvlucht voor de OR.

Heb je vragen of wil je in contact komen met de OR dan kan je dit doen door ons te mailen: ondernemingsraad@wijzer.nu