

JAARVERSLAG ONDERNEMINGSRAAD 2022

Wijzer in Opvang heeft conform de Wet op de Ondernemingsraden [WOR] een OndernemingsRaad. De OR is een inspraak – en medezeggenschapsorgaan. **Medezeggenschap is belangrijk.** De OR praat over alle ontwikkelingen bij Wijzer en adviseert het College van Bestuur [CvB] over het beleid.



Een jaarverslag is een mooi moment om terug te kijken op het afgelopen jaar. Welke onderwerpen hebben in 2022 op de agenda van de OR gestaan en zijn met het CvB besproken. De OR vergadert ongeveer 1x per maand; in 2022 heeft de OR 5x een overleg gehad met de bestuurder van Wijzer – tot de zomervakantie met Juliet van der Lugt en na de zomervakantie met interim bestuurder Hilde Vogelzang – en hoofd P&O Jacqueline Veder. Ook heeft de voorzitter van de OR 1x per jaar een overleg met de Raad van Toezicht (RvT) en de voorzitters van de diverse andere medezeggenschapsorganen (COC & GMR) om elkaar te informeren hoe het gaat en waar we tegenaanlopen.

In het jaar 2022 bestond de OR vanaf de maand maart uit 4 leden: Daniëlle Hofman, Manoeska Vink, Carolien Burgerhout & Gerdian Reedijk. Aan het eind van 2022 zijn 3 leden met hun werkzaamheden voor de OR gestopt. Zij hebben ervoor gekozen om hun energie in andere werkzaamheden binnen Wijzer te stoppen. Voor 2 leden kwam het mede doordat hun zittingstermijn van 3 jaar erop zat.

Sinds 01 januari 2023 bestaat de huidige OR uit 3 leden:

1. Carolien Burgerhout van het bestuurskantoor – *voorzitter & beheer Teams*
2. Mirella Rietdijk van kindcentrum de Vloot – *secretaris & beheer OR-mail*
3. Sander Mulder van IKC Samen Wijs – *notulist*

In het afgelopen jaar heeft de OR meer zichtbaar willen zijn voor de collega-medewerkers van Wijzer in Opvang [WIOp]. Dat is één van de redenen waarom we zijn gestart met het verspreiden van een nieuwsbrief, met de 1^e editie in de maand mei 2022 en de 2^e editie in oktober 2022. In beide nieuwsbrieven is aandacht besteed aan het werven van nieuwe leden voor de OR, omdat de OR van Wijzer uit 5 leden mag bestaan.

TRAINING – In de periode februari t/m april 2022 heeft de OR een basistraining gevolgd verspreid over 3 avonden.

De training is gegeven door Cynthia Roos van FOCUZRIGHT.

Ook Jacqueline Veder, hoofd P&O, was aanwezig.

De behandelde onderwerpen waren:

Module 1: Wettelijke basis & medezeggenschapscyclus (uitleg WOR, advies- en instemmingsrecht, rol- en taakverdeling)

Module 2: Procesbegeleiding & besluitvorming (informatievoorziening, dossiervorming, borging)

Module 3: Evaluatie en praktische vaardigheden (vergadercyclus, communicatie, hard & soft skills)

De OR heeft deze training als positief en leerzaam ervaren. We hebben met elkaar vastgesteld dat de OR op de goede weg is en grote stappen maakt, meer zicht en inzicht krijgt op de rechten, kaders en tijdsplanning van 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

In 2022 heeft de OR meerdere advies- en instemmingsaanvragen behandeld:

De OR kan door advisering of instemming invloed hebben op de bedrijfsvoering.

VASTSTELLEN ESSENTIELE FUNCTIES – instemmingsaanvraag > akkoord OR

Aan het begin van 2022 heeft de OR het instemmingsverzoek ‘vaststellen essentiële functies’ besproken en daarbij kennisgenomen van de handreiking “uitzondering quarantaine voor werknemers in essentiële bedrijfsprocessen” van de brancheverenigingen. De OR is akkoord gegaan met de voorgestelde functies, die aangemerkt zijn als essentieel voor de continuïteit van de organisatie, en hebben instemming gegeven mits de gezondheid van de medewerkers en de kinderen voorop blijft staan en medewerkers de keuze blijven hebben om in quarantaine te gaan en niet naar het werk te komen (dwz de keuze blijven houden om thuis te blijven wanneer het voor de medewerker niet goed voelt of als de medewerker thuis vastloopt qua gezinsleden die wel positief getest zijn). Ook GMR is ook akkoord gegaan.

THUISWERKEN, THUISWERKVERGOEDING, REISKOSTENVERGOEDING – instemmingsaanvraag OR > akkoord OR

Met ingang van 1 januari 2022 mogen thuiswerkdagen niet meer als kantoordagen worden aangemerkt. Daarvoor in de plaats komt de thuiswerkvergoeding (obv declaratie). De notitie van Wijzer over thuiswerken, thuiswerkvergoeding en reiskostenvergoeding is in het 1^e kwartaal 2022 met CvB besproken. Het thuiswerken is voornamelijk voor medewerkers van het bestuurskantoor, waarvoor de nieuwe afspraak maximaal 1 dag thuiswerken is. Verwachting is dat er weinig verandert voor medewerkers op de groep.



UITRUILREGELING REISKOSTEN WOON-WERKVERKEER WIOP – instemmingsaanvraag > akkoord OR

De OR heeft een instemmingsaanvraag ontvangen over de uitruilregeling reiskosten woon-werkverkeer WIOP. Ook de GMR heeft een instemmingsaanvraag gekregen, maar dan voor WION. De medewerkers van Wijzer in Onderwijs [WION] en B.N.O.V. (Jenaplanschool) krijgen jaarlijks de mogelijkheid om gebruik te maken van de uitruilregeling reiskosten woon-werkverkeer. Wijzer wil alle medewerkers zoveel mogelijk dezelfde secundaire arbeidsvoorwaarden bieden en wil om die reden met ingang van 2022 de medewerkers van WIOP ook de mogelijkheid bieden gebruik te maken van de uitruilregeling reiskosten woon-werkverkeer. Conform de Belastingdienst mag € 0,19 per kilometer worden vergoed. Deze vergoeding ligt hoger dan de vergoeding zoals vastgesteld in de cao.



Hierdoor ontstaat ‘fiscale ruimte’. Het is mogelijk om de fiscale ruimte te benutten. Dit kan door de eindejaarsuitkering uit te ruilen tegen netto reiskosten. Deze uitruil vindt plaats tot de werknemer € 0,19 per kilometer aan reiskostenvergoeding heeft ontvangen. Het voordeel van deze

uitruil is dat de werknemer minder loonbelasting hoeft af te dragen over zijn eindejaarsuitkering. PZ stuurt jaarlijks (in oktober) een mail naar alle medewerkers met een formulier werkelijke reisdagen, en een uitleg en instructie hoe in HR2day de uitruil van de reiskosten aangevraagd kan worden. De berekening is obv de kortste route via ANWB routeplanner. De administratieve verwerking en de verrekening met de eindejaarsuitkering vindt plaats in december.

WIJZIGEN ARBODIENST – instemmingsaanvraag > akkoord OR

Uit onvrede over de huidige arbodienst Kooy Mediconsult op het gebied van communicatie, bereikbaarheid en digitalisering heeft PZ in 2022 het initiatief genomen tot het werven van een andere arbodienst. De OR heeft vragen opgesteld die door hoofd PZ zijn beantwoord, waarna de OR akkoord heeft gegeven op het initiatief om te gaan werven voor een nieuwe arbodienst. Vervolgens heeft PZ oriënterende gesprekken gehouden met en offertes opgevraagd van 3 verschillende arbodiensten en getoetst op een aantal voorwaarden zoals: beschikken over een ruimte waar de gesprekken kunnen plaatsvinden, beschikken over een portaal voor de medewerkers,



werkgever en arbodienst, beschikken over meerdere adviseurs op het gebied van verzuim en re-integratie. Na zorgvuldige afweging is besloten te kiezen voor arbodienst Synthra in Rotterdam. De OR heeft een positief instemmingsadvies afgegeven. Synthra start per 01 januari 2023 en werkt met het medewerkersportal Symbios voor het ziekmelden.

COLLECTIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVERZEKERING – instemmingsaanvraag > akkoord OR

Voor WION is er een collectieve arbeidsongeschiktheid verzekering [AOV], voor BNOV Jenaplan en WIOP is deze regeling er niet. De collectieve AOV biedt een inkomensgarantie van minimaal 70% van het oude inkomen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, waardoor een situatie onder bijstandsniveau kan worden voorkomen. Iedere medewerker kan meedoen ongeacht haar/zijn medisch verleden. De Collectieve AOV wordt bij tussenpersoon Robidus met Loyalis afgesloten.

WERVING NIEUWE BESTUURDER – deelname selectiecommissie en adviesaanvraag > akkoord OR

Voor de werving van de nieuwe bestuurder is "Bureau Baken" ingeschakeld; zij hebben medio oktober 2022 a.d.h.v. gesprekken met o.a. RvT, enkele stafmedewerkers en leden van de medezeggenschappen een wervingsprofiel gemaakt en voorselectie gedaan. In december 2022 hebben de selectiegesprekken plaatsgevonden. De OR heeft deelgenomen aan deze gesprekken en aan de RvT op 16 december 2022 een positief advies gegeven op de voordracht om Jan Veenker te benoemen voor de functie van voorzitter College van Bestuur.

Onderwerpen op het gebied van P&O en bedrijfsvoering:

BELONINGSBELEID WIOP – Het basisdocument beloningsbeleid met kaders qua inschaling van nieuwe medewerkers zal worden aangepast. De vergoedingen voor Onderwijs zijn duidelijker gekaderd in de CAO dan voor Opvang. De directeuren gaan met dit aangepaste beleid werken en het wordt na 1 jaar geëvalueerd.



VERTROUWENSPERSOON – Het jaargesprek met de vertrouwenspersoon heeft plaatsgevonden. Voor de nieuwe interne contactpersoon van het bestuurskantoor heeft beleidsmedewerker Karin Rijsdam zich aangemeld. Alle nieuwe interne contactpersonen zullen een training volgen, dit wordt geregeld door de vertrouwenspersoon.

JAARURENSYSTEMATIEK – Wijzer gaat opnieuw kijken naar de jaarurensystematiek [JUS] en het effect daarvan op de stabiliteit van de groepen. Officieel hebben we een JUS maar er wordt niet naar gewerkt. Wat zijn de voor- en nadelen, welke meerwaarde heeft het voor KDV-BSO-POV? Eerst moet SDB-planning (voorheen Aysist) opgeschoond worden en goed ingericht zijn. Gebleken is dat Aysist niet wordt gebruikt zoals deze bedoeld is. De werkgroep heeft ism SDB een plan gemaakt voor de COOP's; zij hebben in een training o.a. tips en tricks gekregen hoe te roosteren en hoe Aysist in te vullen waardoor er beter gestuurd kan worden op uren en vacatures.



FLEX-MEDEWERKER – Op het bestuurskantoor kwam de FLEX-medewerker ter sprake. Willen we de FLEX-medewerker op een bijzondere positie zetten? Moeten we het zoeken in de secundaire arbeidsvoorwaarden? De OR leden hebben hun collega's op de werkvloer om input gevraagd: wat zijn de do's en don'ts. Medewerkers geven aan dat extra belonen niet eerlijk is, krijgen hetzelfde salaris en hebben minder taken en verantwoording. Hoe maak je het aantrekkelijk voor een medewerker om de FLEX-pool in te gaan? Benadrukken van de andere kant van de functie: werken als FLEX-medewerker geeft je de kans om ervaring op te doen met verschillende opvangsoorten en op verschillende locaties. Handig om de FLEX-medewerker te koppelen aan een stamlocatie. Ondanks de huidige situatie op het gebied van personeelstekort wordt besloten om toch een vacature voor een FLEX-medewerker te maken en uit te zetten.

ZIEKTEVERZUIM – In het ziekteverzuim-document staat informatie over frequentie, duur en opbouw van het verzuim. Verzuim is exclusief zwangerschapsverlof, maar inclusief ziekte agv zwangerschap/



bevalling. Op locatieniveau zijn veel verschillen qua ziekteverzuim; als er meerdere medewerkers langdurig ziek zijn, dan gaat het verzuimpercentage omhoog. Er zijn ook verschillen zichtbaar tussen Opvang en Onderwijs. De komende tijd wordt meer aandacht besteed aan frequent verzuim (= 3x meer verzuim in 12 maanden) en directeuren zullen sneller in gesprek gaan met zieke medewerker(s). Het verzuimbeleidsplan wordt aangevuld met informatie over de nieuwe arbodienst.

DIRECTEURSWISSELINGEN – In 2022 zijn er op verschillende locaties van Wijzer directeurswisselingen geweest. Op IKC De Wereldwijzer, SBO Kameleon en (V)SO Ericaschool is een nieuwe directeur gestart. Bij IKC Erasmus is een interim-directeur aan de slag gegaan.

ONDERZOEK – In de 1^e helft van 2022 hebben een IKC-directeur en een beleidsmedewerker een onderzoek uitgevoerd middels het voeren van gesprekken met de directeuren, coördinatoren opvang en PM-ers om in de diepte te kijken hoe de organisatie is geregeld op het gebied van takenverdeling en verantwoordelijkheden. Na de zomervakantie is de uitkomst in het directeurenberaad besproken en is er een besluit genomen op basis van de gegeven adviezen. Daarnaast zal de interim bestuurder, op verzoek van RvT, de huidige bestuursvorm en inrichting van de organisatie onderzoeken en een advies geven.



Overige onderwerpen in het kort:

- In mei 2022 is de door de OR gemaakte **telefoonlijst** met telefoonnummers van alle Wijzer opvanglocaties toegevoegd in het handboek (BIEB) en verstuurd aan de IKC-directeuren, zodat zij de lijst kunnen verspreiden op de groepen.
- ICT heeft gezorgd dat op alle tablets een link voor het vernieuwde **Pedagogisch Handboek** is gezet en zijn bezig met een verbeteringsproces tav het zoekstelsel.
- In 2022 is er sprake geweest van **inzet van extra middelen** voor de groepen, ter waarde van ca. €25.000. Door een medewerker van Kwaliteit & Beleid is bij alle locaties en voor alle opvangsoorten nagevraagd welke zaken er waren die zeker vervangen/vernieuwd of aangekocht moesten worden.
- Het afgelopen schooljaar 2021/2022 hebben medewerkers van 7 scholen – De Wereldwijzer, Startpunt, Pantarhei, De Globe, De Klimboom, Erasmus & Ericaschool – een extra toelage gekregen i.h.v. **arbeidsmarkttoelage**. Vanuit het ministerie van Onderwijs wordt dit extra geld beschikbaar gesteld voor scholen met een hoge achterstandsscore; het ministerie bepaalt welke scholen in aanmerking komen o.b.v. toetsen en uitstroom naar voortgezet onderwijs en de wijk waar de school staat. Voor het schooljaar 2022/2023 is er wederom een extra bedrag beschikbaar gesteld voor dezelfde scholen.
- Het **thema Burgerschap** staat in 2022 op de agenda van het directeurenoverleg. Als aftrap om een visiedocument burgerschap te ontwikkelen hebben alle locaties een startpakket gekregen met diverse materialen voor inspiratie en de culturele feestdagenkalender en is het aanbod van knutselmateriaal verruimd.

Dit was het jaar **2022** in vogelvlucht voor de OR.