

Datum	11-6-2025
Tijd	19:30 - 20:30
Locatie	Zaal 7.1
Aanwezig	Karin Dame, Silke van der Bijl, Manuela van Beijeren, Carolien Burgerhout, Natasja Koks, Christianne Haveman, Jan Veenker
Afwezig	Mirella Rietdijk (m.k.)
Notulist	Ivo Bravenboer

VERSLAG

1 - Opening

De vergadering werd geopend door de voorzitter. Alle aanwezigen werden welkom geheten en de voorzitter gaf een korte introductie van de agenda.

2 - Vaststellen documenten

Dit agenda item werd kort besproken, waarbij de voorzitter benadrukte dat de documenten door eenieder gelezen konden worden omdat de agenda vroegtijdig is uitgegaan. Het waren ook best veel stukken dit keer. De voorzitter en vicevoorzitter hebben ervoor gekozen niet alle beschikbare onderwerpen nu te agenderen, maar ook enkele zaken naar de vergadering van september te schuiven om geen onnodige agendadruk te creëren.

2.1 - Agenda van deze vergadering

Gevraagd: Vaststelling van de agenda van deze vergadering.

De agenda van de vergadering werd zonder aanvullingen vastgesteld. Er werd benadrukt dat de agenda een duidelijke structuur biedt voor de bespreking van belangrijke punten.

2.2 - Verslag van de vorige vergadering

Gevraagd: Vaststelling van het verslag van de vorige vergadering.

Het verslag van de vorige vergadering werd goedgekeurd zonder opmerkingen of aanmerkingen van de deelnemers. Er werd benadrukt dat het verslag een accurate weergave biedt van de vorige vergadering.

Besluit: De CWR stelt het verslag van de vergadering van 07-04-2025 vast.

2.3 - Actiepuntenlijst

Gevraagd: Vaststelling van de actiepuntenlijst.

De actiepuntenlijst werd kort besproken. Er werd aangegeven dat actiepunt 01. betreffende aan- en aftreden kon worden afgevoerd omdat dit later op de agenda stond. Er waren geen verdere opmerkingen over de actiepuntenlijst.

Besluit: De CWR stelt de actiepuntenlijst per 07-04-2025 vast.

3 - Afstemming met het bestuur

3.1 - Mededelingen vanuit het bestuur

Gevraagd: toelichting en vragen bij de mededelingen van het bestuur.

De mededelingen vanuit het bestuur werden schriftelijk verstrekt en er werd kort besproken dat er inspectiebezoeken plaats hebben gevonden op een tweetal locaties. De oordelen van de Onderwijsinspectie waren in lijn met de verwachting. Een van de locaties heeft een onvoldoende oordeel ontvangen en werkt planmatig aan de verbeteringen.

Daarnaast werd er gesproken over het vertrek van een directeur op de Jenaplanschool en de voortgang van gesprekken met kandidaten voor deze positie.

Met betrekking tot Stichting AanZet, welke o.a. voor Wijzer de brugfunctionarissen detacheert naar de locaties, werd benoemd dat de laatste informatie is dat de stichting faillissement heeft aangevraagd. Er is een garantie dat de brugfunctionarissen tot de zomer door kunnen met hun werkzaamheden. Wijzer is in gesprek met de gemeente om te kijken of (een deel van) de subsidie voor de brugfunctionarissen direct naar Wijzer overgemaakt kan worden. Indien dit mogelijk is, kan Wijzer opteren om de brugfunctionarissen zelf aan te stellen. Zonder een dergelijke garantie is het financiële risico te groot. Een andere route die verkend wordt is het aanstellen van deze medewerkers bij een andere partij. Op dit moment is er nog geen concreet uitzicht op een oplossing.

3.2 - Informatief

Gevraagd: kennisname van de (mondeling toegelichte) informatie vanuit het bestuur m.b.t. de hieronder genoemde zaken.

N.B. het is niet noodzakelijk om eventuele bijlagen bij deze punten (vooraf) door te nemen. Deze worden bijgevoegd ter informatie. Mondeling wordt ter vergadering de kern toegelicht.

- Beleid Waarderende Audits
- Professioneel Statuut
- Coachplan WIOP
- Stand van zaken proces actualisatie functieboek
 - Verzoek instemming op instellen Interne Bezwaren Commissie
 - Verzoek instemming voordracht leden Interne Bezwaren Commissie
- Informatie Onderzoek Samenwerking PRIMO-Wijzer

Er werd een overzicht gegeven van verschillende documenten die ter informatie waren verstrekt, zoals het beleid waarderende audits, het professioneel statuut, het coachplan WIOP, en de stand van zaken betreffende het proces actualisatie functieboek. Er werd benadrukt dat deze documenten bedoeld waren om een overzicht te geven van de huidige activiteiten en ontwikkelingen binnen de organisatie. Momenteel zijn er relatief veel ontwikkelingen. De bestuurder licht toe dat dit ook past bij de fase waarin de organisatie zich bevindt. Na een eerste periode van koers en richting bepalen, is er inmiddels een fase waarin beleid geactualiseerd of juist ontwikkeld wordt. Dit verklaart de hoeveelheid (nieuwe) stukken die passeren voor inspraak en besluitvorming. Er werd ook gesproken over de instemmingsverzoeken voor het instellen van een interne bezwarencommissie en de voordracht van leden voor deze commissie. Als leden draagt het bestuur, naast een onafhankelijk, extern voorzitter de volgende personen voor:

- *Karin Rijsdam (directeur Projecten Wijzer) vanwege haar kennis en ervaring in de sector kinderopvang en haar onafhankelijk, kritische geest.*
- *Ivo Bravenboer (bestuurssecretaris) vanwege zijn kennis en ervaring in de sector onderwijs, juridische affiniteit, kennis van Functie Waardering en kritische positie name t.o.v. de bestuurder.*

Gestelde vragen:	Antwoorden bestuur:
<u>Audits</u> • Gaat elke locatie meedoen aan de audits of is dat vrijwillig? • Zijn de medewerkers ook een onderdeel van de audit of is dat alleen voor de directie/management? <u>Professioneel Statuut</u> • Leraren hebben recht op coaching in de beginperiode van hun leraarschap. Weten zij dit en hoe ziet die coaching eruit? En door wie wordt dat gegeven? <u>Samenwerking PRIMO-Wijzer</u> • Hoe zou de samenwerking eruit moeten komen te zien? Met andere woorden wat zijn de verwachtingen?	Primair is dit vrijwillig. Echter is het een instrument dat heel goed past binnen de borging van kwaliteit, zoals ook de Onderwijsinspectie hiernaar kijkt. Het is dus een waardevol en passend instrument maar is wel altijd op verzoek van de locatie en op basis van een onderzoeksvraag van de locatie. Die vraag kan smal of heel breed zijn. Het meest breed zou zijn dat het auditteam gevraagd wordt om in de volle breedte te kijken naar de kwaliteit op de locatie. Smal kan gaan over bijv. rekenonderwijs. Soms wordt een audit ook gedaan door een externe partij. Voor conceptscholen (Montessori, Jenaplan) etc. is zo'n audit eens in de zoveel jaar onderdeel van het mogen dragen van het concept. Dan komt een team van auditoren van die club kijken naar dat specifieke onderwerp. De directie vraagt aan maar het lijkt voor zich te spreken dat dat kan gebeuren in samenspraak met het team (bijv. welk onderwerp). Afhankelijk van het onderwerp zal het auditteam bijv. lessen observeren of gesprekken voeren. Daar zijn medewerkers dan dus een belangrijke schakel in. Als het gaat om de uitvoering van de audits is het nu, bij het begin, zo dat het auditteam beperkt van omvang is om het eerst goed neer te zetten binnen Wijzer. De bestuurder heeft expliciet uitgesproken dat hij graag z.s.m. ook inhoudelijk specialisten en leerkrachten onderdeel zou willen zien uitmaken van het team dat de audit kan komen doen. Hun perspectief biedt immers andere en aanvullende diepgang. Voor alle auditoren geldt dat ze getraind moeten worden om een audit adequaat uit te voeren. Startende leraren worden actief benaderd door de interne coach van Wijzer i.o.m. de directeur van de locatie. Dus ja, een starter wordt actief geïnformeerd. Deze coaching is inspirerend en motiverend van aard, dus niet oordelend. Dat laatste is immers voorbehouden aan de directie. Het complete beleid rondom Samen Opleiden (waarin alles gevangen wordt van stage tot starter, zeg maar) is momenteel in besluitvorming. Het directieurenberaad adviseert komende vergadering en voor de CWR wordt dit geagendeerd na de zomer. De coach voor de starters is Lieke Boubier. Hoe de samenwerking eruit moet komen te zien is juist onderwerp van het onderzoekstraject van een jaar dat nu, tot en met begin 2026, gelopen wordt en waarin verschillende gremia betrokken worden (directeuren, maar ook de CWR). Het rapport van het onderzoek levert uiteindelijk een advies op dat door de bestuurders en raden van toezicht gewogen wordt en waarover dan een besluit valt. Kort gezegd, kan de samenwerking alles zijn tussen 'minder dan wat het nu is' en 'fuseren'. De beide bestuurders zien voordelen in nauwere samenwerking dan nu het geval is, maar hoever dat zou moeten gaan is iets dat de bestuurders

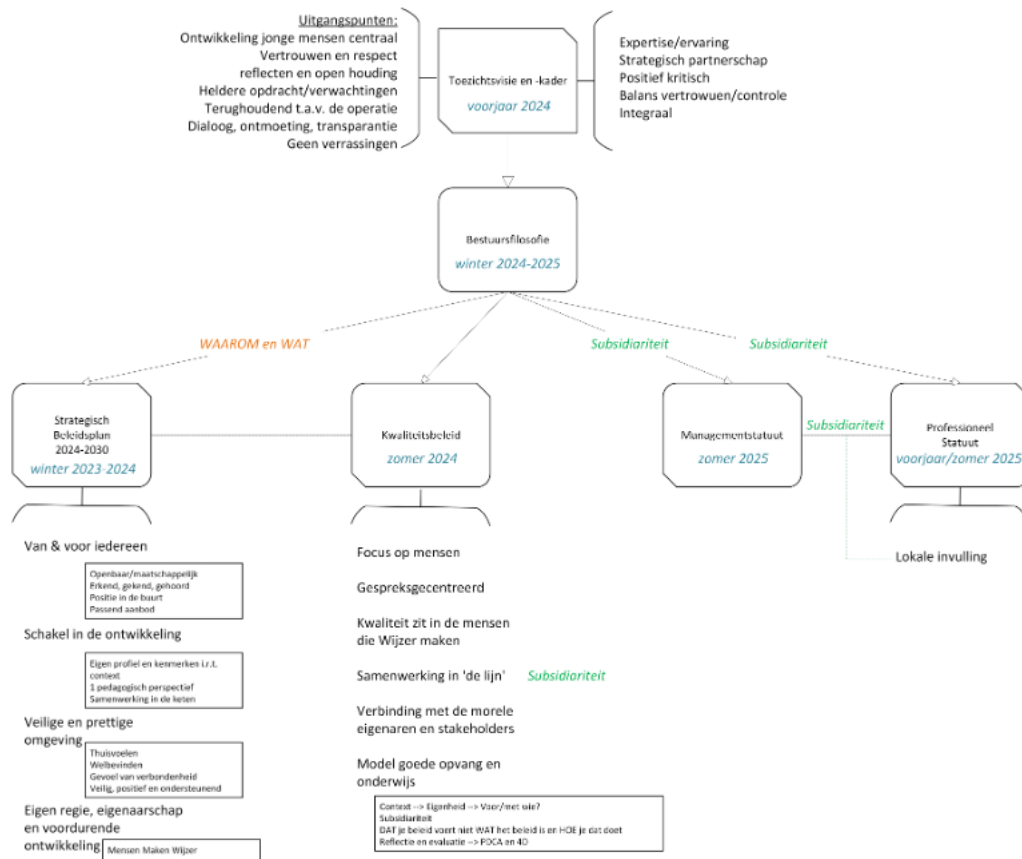
- Wie zitten er in de compacte werkgroep? <u>Proces Functieboek</u> - Het functieboek lijkt op basis van de was-wordt-lijst incompleet?	essentieel vinden om breed in de organisatie te onderzoeken. De projectgroep bestaat uit 5 personen; beide bestuurders, de waarnemer van de bestuurder van PRIMO (indien deze niet aanwezig zou zijn), de bovenschools directeur van PRIMO en de Projectdirecteur IKC-ontwikkeling van Wijzer (is tevens bestuurder (niet van/voor Wijzer) in opleiding, vandaar). Dit lijkt zo. Op de lijst staan de functies waarin wijzigingen plaatsvinden. Dit betreft voornamelijk de OOP-functies (op bestuurskantoor) en een enkele OOP-functie op locatie. Deze laatste functies zijn gewijzigd op basis van Cao-afspraken in 2024-2025, net als de directiefuncties. Voor alle overige functies op de locaties geldt dat deze ongewijzigd blijven en ingevuld zijn op basis van de landelijke/Cao-kaders.
--	--

3.3 - Managementstatuut

Gevraagd: Het bestuur vraagt de CWR om instemming op 2025 *Managementstatuut Stichting Wijzer in Opvang en Onderwijs v1.0-VGBCvB20250331* op basis van WMS Artikel 11, lid 1 onder i. en Artikel 16

Toelichting:

In 2024-2025 maakt het bestuur werk van het opstellen en/of actualiseren van diverse documenten rondom de governance van onze organisatie. In 2024 heeft dit geleid tot een geactualiseerd toezichtskader van de RvT en begin 2025 is de bestuursfilosofie vastgesteld. Deze laatste is binnen het DB besproken op 18-02-2025. Onderstaande afbeelding geeft het geheel en de samenhang van de diverse stukken weer.



Voorliggend is het geactualiseerde Managementstatuut v1.0. Dit is een actualisatie van het bestaande Managementstatuut (2021 Managementstatuut Wijzer 2.1 DEF) uit 2021. Ten opzichte van dat document is e.e.a. gewijzigd, verwijderd, geactualiseerd. Bijgevoegd ter info is een overzichtsdocument waarin alle wijzigingen in de 2025-versie t.o.v. de 2021-versie. De belangrijkste wijzigingen betreffen:

- Wijziging in de beschrijving van de werkwijze van het bestuurskantoor. In de versie 2021 had de Staf een sturende functie richting de locaties. In de versie 2025 is de rol van het bestuurskantoor beschreven vanuit de scherpe scheiding tussen lijn en staf en dus alleen nog ondersteunend van aard. Besluiten vallen binnen de lijn tussen bestuur en directies.
- De positie van het directieurenberaad is aanzienlijk verstevigd t.o.v. de versie 2021. Het DB heeft in versie 2025 een aantal expliciete onderwerpen toegekend gekregen waarop het bestuur het DB van advies vraagt alvorens tot vaststelling over te gaan. Dit betreft een aantal onderwerpen die statutair ook voorliggen voor goedkeuring bij de RvT.

Procestoelichting:

04-03-2025 CvB bespreking eerste concept
 31-03-2025 Voorgenomen besluit tot vaststelling CvB
 13-05-2025 Adviesverzoek Directeurenberaad - **positief advies**
 03-06-2025 Bespreking kwaliteitscommissie RvT
 11-06-2025 Adviesverzoek CWR
 25-06-2025 Bespreking RvT
 08-07-2025 Definitief besluit tot vaststelling CvB
 01-08-2025 Inwerkingtreding

Bijlagen:

- 3.3A-2025 Managementstatuut Stichting Wijzer in Opvang en Onderwijs v1.0-VGBCvB20250331

Het managementstatuut werd besproken, waarbij de bestuurder een toelichting gaf op de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de versie uit 2021. Er werd aangegeven dat de rol van het bestuurskantoor nu ondersteunend van aard is en dat de positie van het directieurenberaad aanzienlijk verstevigd is. Er werd ook een procestoelichting gegeven, waarin de verschillende stappen en betrokken partijen bij de vaststelling van het managementstatuut werden beschreven. Het bestuur vroeg de CWR om instemming op het geactualiseerde managementstatuut.

<i>Gestelde vragen:</i>	<i>Antwoorden bestuur:</i>
<u>Managementstatuut</u> • <i>Art. 5.2: Wie zijn de adviseurs van het bestuurskantoor?</i> • <i>Art. 6.4: Waar is het meerjarenplan?</i>	<i>Het bestuurskantoor kent grofweg een tweetal soorten functies. Enerzijds de operationele beroepen die zorgen voor de bedrijfsvoering (denk aan salarisadministratie en financiële administratie) en anderzijds de adviseurs. Deze laatste groep zijn inhoudelijk specialisten (Onderwijskwaliteit, Financiën, HR, Digitale Geletterdheid/ICT). Deze hebben een tweeledige rol; ten eerste het ondersteunen van locaties/directies op basis van de vragen die er zijn, ten tweede het ondersteunen van de bestuurder met adviezen over en voorstellen voor beleid en het monitoren van afspraken en beleid op hun vakgebied.</i> <i>Het meerjarenplan kan onderdeel uitmaken van het locatieplan (schoolplan) dat voor de periode 2024-2028 op locatie is opgesteld. In het format voor het locatieplan is daarvoor een handreiking gegeven aan directies. Overigens zijn locaties vrij in de vorm van het locatieplan. Een meerjarenplan is wenselijk maar overigens niet verplicht. Het locatieplan zelf wel. Dit moet ook ingediend worden bij de Onderwijsinspectie.</i>

• <i>Art. 6.6: Wat houdt de zeggenschap van de leraren in?</i> • <i>Artikel 7.2b: Wat is lumpsum?</i> <i>Is het managementstatuut ook met de directeuren besproken en kunnen zij zich hierin vinden?</i>	<i>De zeggenschap van leraren is geregeld in de wetgeving rondom het beroep leraar en het daaruit voortvloeiende professioneel statuut. Wijzer had dit nog niet tot op heden. Daar is afgelopen periode werk van gemaakt. Dit staat bij agendapunt 3.2 ter informatie geagendeerd bij de CWR van vandaag.</i> <i>De lumpsum verwijst naar de wijze waarop de bekostiging sinds 2006 in het PO/(V)SO geregeld is. Hier een link naar een toelichting.</i> <i>Zeker. Op het directeurenberaad van 13-05-2025 is dit geagendeerd geweest. Voorafgaande heeft de commissie Kwaliteit van het Directeurenberaad het advies inhoudelijk voorbereid. Zowel deze commissie als het hele Directeurenberaad hebben positief geadviseerd. Ook de commissie Kwaliteit van de Raad van Toezicht heeft positief geadviseerd op dit stuk (03-06-2025).</i>
--	--

3.4 - Beleid Digitale Geletterdheid

Gevraagd: Het bestuur vraagt de CWR om een positief advies op *Wijzer Beleid Digitale geletterdheid-VGBCvB20250415*

Toelichting:

Digitale Geletterdheid is, na burgerschap, het volgende inhoudelijk onderwerp dat in komende jaren wordt opgenomen in de wet (planning: 2026) en daarna in het toezichtskader van de Onderwijsinspectie (planning: 2027-2028). Bij burgerschap is landelijk te zien (geweest) dat het onderwerp op veel plaatsen relatief laat pas voldoende is opgepakt om herstelopdrachten te voorkomen, terwijl er wel al van alles gebeurde maar te weinig gestructureerd, doelgericht en in samenhang. Wijzer wil voorkomen dat voor Digitale Geletterdheid een vergelijkbare situatie zou kunnen ontstaan en wil locaties die al een start hebben gemaakt met het onderwerp en locaties die dat nog moeten doen ondersteunen met een kader en ondersteuningsaanbod om in enkele jaren te komen tot een gestructureerd, doelgericht en samenhangend onderwijsaanbod op dit vlak. In dit Beleidsdocument is dit beschreven.

Procestoelichting:

15-04-2025 Voorgenomen besluit tot vaststelling CvB

16-04-2025 Verzoek voorbereiding advies - Commissie Kwaliteit van het DB - **positief advies**

13-05-2025 Adviesverzoek Directeurenberaad - **positief advies**

11-06-2025 Adviesverzoek CWR

17-06-2025 Presentatie inhoud en planning op Directeurenberaad

23-06-2025 Definitief besluit tot vaststelling CvB

01-07-2025 Publicatie

01-08-2025 Aanvang implementatie

Bijlagen:

- 3.4A-Wijzer Beleid Digitale geletterdheid-VGBCvB20250415

Het beleid digitale geletterdheid werd besproken, waarbij werd aangegeven dat dit onderwerp de komende jaren opgenomen zal worden in de wet en het toezichtskader van de Onderwijsinspectie. Er werd benadrukt dat het voor Wijzer belangrijk is om locaties te ondersteunen met een kader en ondersteuningsaanbod om een gestructureerd, doelgericht en samenhangend onderwijsaanbod op dit vlak te realiseren. Vanwege de vergelijkbare complexiteit wordt de vergelijkbaarheid met het thema burgerschap besproken dat in afgelopen jaren vorm heeft gekregen op deze manier. Hierbij is binnen Wijzer minder gezamenlijk en ondersteunend gewerkt. Dat wil Wijzer dit keer beter aanpakken. Er werd ook gesproken over de rol van I-coaches en de noodzaak om bij te blijven met technologische ontwikkelingen zoals AI. De bestuurder

benadrukte dat de implementatie een teambrede aangelegenheid is op locaties, waar de directeur de verantwoordelijkheid draagt voor de implementatie van het beleid. De voorzitter van de raad licht vanuit haar ervaring toe hoe dat op haar locatie momenteel loopt. Het bestuur vroeg de CWR om een positief advies op het beleidsdocument.

Gestelde vragen:	Antwoorden bestuur:
<u>Digitale Geletterdheid</u> - Is er op elke locatie een I-coach aanwezig? - Wie is de adviseur geletterdheid? - Is dit een aparte functie i-coach? - Er zijn leerlijnen ontwikkeld, maar zijn er nog geen lespakketten/methodes hiervoor bruikbaar?	Idealiter is er op elke locatie een i-coach aanwezig. Sommige kleine locaties delen een i-coach. Als er geen i-coach aanwezig is en dit is wel wenselijk dan kan de directeur i.o.m. de adviseur Digitale Geletterdheid/ICT kijken naar mogelijkheden/opleiding etc. Rick Venmans Nee, i-coach is geen aparte functie maar een taak van (doorgaans) een leerkracht op de locatie. Dit zou in de basis ook een OOP'er (leraarondersteuner bijv.) kunnen zijn. De leerlijnen zijn landelijk ontwikkeld. Digitale Geletterdheid zal in komende jaren, net als met burgerschap gebeurd is, onderdeel worden van het verplichte curriculum. De leerlijnen zijn dus helpend en leidend voor wat betreft kinderen zouden moeten gaan leren en ontwikkelen op dit vlak. In de praktijk zijn er in de markt partijen die methodes/methodieken aanprijzen maar de vraag is of een complex domein als digitale geletterdheid te vangen is in een methode met lessen. Dat zal wel het geval zijn voor bepaalde onderdelen (bijv. vaardig zijn met de knoppen van de computer) maar lastiger voor andere onderdelen. Daarin is het vergelijkbaar met burgerschap. Dat laat zich ook beperkt vangen in een lesmethode en vraagt (om aan de wet te voldoen) ook bredere vaardigheden, activiteiten en attitudes op een locatie. De keuze voor de invulling van het beleid is aan de locatie. Hierbij kan de ondersteuning van de adviseur (of externe partijen) ingeschakeld worden.

3.5 - Beleid Waarderende Gesprekkencyclus

Gevraagd: Het bestuur vraagt de CWR om instemming op 2025 *Beleid gesprekkencyclus-WOG v1.2-VGBCvB20250331* op basis van *WMS Artikel 12, lid 1 onder i. en Artikel 16 en WOR Artikel 27, lid 1 onder e.*

Toelichting:

Het beleid rondom de waarderende gespreksvoering en de bijbehorende gesprekscyclus is opgesteld in lijn met de doelstelling hierover uit het strategisch beleid en de trainingen die het DB hiertoe gevolgd heeft in 2024-2025. Bij het beleidsstuk zijn twee informatieve bijlagen gevoegd. Ten eerste een handreiking voor het voeren van de gesprekken in de cyclus waarin de beoordelingsformulieren voor de intensieve cyclus.

Bijgaand de versies 1.2 van betreffende documenten. Op basis van de bespreking tijdens het CvB van 04-03-2025, de feedback daaruit en de input vanuit de trainer Waarderend Leiderschap, Aart Brezet, zijn deze definitieve versies opgesteld. Deze versies zijn de versies waarop het college van bestuur in 04-03-2025 akkoord heeft gegeven en een voornemen uitgesproken ze vast te stellen, uitgaande van aanpassingen op basis van de feedback. Vandaag staan deze versies nog even geagendeerd om dit te bevestigen.

Procestoelichting:

22-01-2025 Bespreking CvB (versie 1.0)

04-03-2025 Voorgenomen besluit tot vaststelling CvB (versie 1.1, onder voorwaarden)

28-03-2025 Bespreking Kwaliteitscommissie RvT (versie 1.2) - **positief advies**

31-03-2025 Bevestiging voorgenomen besluit tot vaststellingen CvB (versie 1.2)

13-05-2025 Adviesverzoek DB (versie 1.2) - **positief advies**

11-06-2025 Instemmingsverzoek CWR o.b.v. WOR Art. 27 lid 1 onder e. en WMS Art. 12 lid 1 onder i. (versie 1.2)

26-05-2025 Definitief besluit CvB

01-07-2024 Publicatie

01-08-2025 Implementatie

Bijlagen:

- Beleid gesprekkencyclus-WOG v1.2-VGBCvB20250331

Het beleid waarderende gesprekkencyclus werd besproken, waarbij werd aangegeven dat dit beleid is opgesteld in lijn met het strategisch beleid en de trainingen die alle directeuren hebben gevolgd. De bestuurder benoemt dat er bij directeuren veel energie op dit onderwerp zit. Inmiddels is ook een tweede groep van IB'ers en coördinatoren gestart met de training om zo het gedachtegoed bredere in de organisatie te borgen. Er werd gesproken over de voordelen van waarderende gespreksvoering en de mogelijkheid om functionerings- en beoordelingsgesprekken te voeren in die specifieke situaties van zorg waarin dat nodig is. Er werd ook een procestoelichting gegeven, waarin de verschillende stappen en betrokken partijen bij de vaststelling van het beleid werden beschreven. Het bestuur vroeg de CWR om instemming op het beleidsdocument.

<i>Gestelde vragen:</i>	<i>Antwoorden bestuur:</i>
<u>Waarderende gesprekken</u> • <i>Word het middenmanagement ook opgeleid om de waarderende gesprekken te voeren?</i> • <i>Is er nu wel een vast format binnen Wijzer om de waarderende gesprekken te voeren? Dit zou wel mijn voorkeur hebben, zeker wanneer de medewerkers het zelf uit moeten gaan werken.</i> • <i>Ik mis een belangrijke vraag bij de waarderende gesprekken: Hoe staat het met je privé/werk balans? Ik lees nu allen wat terug over werkdruk, maar de privéomstandigheden van een medewerker kunnen hier een grote rol in spelen. Ook kan je tijdens dit soort gesprekken goed monitoren hoe het gaat met een medewerker niet alleen op het werk, maar ook privé. Je kan hier best veel dingen al mee voorkomen als dat nodig is.</i> • <i>Hoe worden medewerkers geïnformeerd dat zij zelf een intensieve cyclus kunnen starten?</i> • <i>Waarvoor komen verzuim/duurzame inzetbaarheid en overige regelingen niet standaard bij het waarderende gesprek ter sprake? Ik vind dat dit ook een stukje zorgen is voor de medewerkers, niet altijd</i>	<i>Primair is het de verantwoordelijkheid van de directeur/directie. In sommige gevallen (bijv. grote locaties qua personeel) kan dit ook door middenmanagement gedaan worden. Er is een aanvullend trainingstraject voor medewerkers (IB'er etc.) waarin zij geschoold worden in de 'techniek'.</i> <i>Jazeker, alhoewel het een vrij globaal format is. Dus er zijn een aantal hoofdonderwerpen die locatiespecifiek kunnen worden ingevuld op basis van wat speelt op de locatie. Zie hiervoor paragraaf 4.2 van het document.</i> <i>Dit is zeker onderdeel van het gesprek. Bij het onderdeel 'inzetbaarheid' is het de bedoeling dat directeuren het model van het 'Huis van Werkvermogen' inzetten. Dat model maakt de hele gelaagdheid van werkvermogen (dus inzetbaarheid) bespreekbaar. Dus ook privé/werkbalans. Onder deze tabel zijn twee afbeeldingen ter informatie opgenomen van het instrument 'Huis van Werkvermogen' dat binnen Wijzer gehanteerd wordt.</i> <i>Het verzorgen van informatie is aan de directeur. Daarnaast wordt het beleid uiteindelijk ook op de HR-themapagina van Intranet geplaatst zodat eenieder het kan inzien.</i> <i>Het op de hoogte zijn is primair een verantwoordelijkheid van medewerkers zelf (bijv. via vakverenigingen, internet, literatuur). Daarnaast is het aan de directeur om wet- en regelgeving of regelingen toe te passen en</i>

<i>zijn de medewerkers op de hoogte van alle regelingen maar dat zou wel handig zijn als dat hierin meegenomen zou worden.</i>	<i>dus medewerkers te informeren als dat van toepassing is. Verzuim kan zeker onderdeel van deze gesprekscyclus zijn (als onderdeel van het onderdeel 'inzetbaarheid'). Daarnaast bestaan er aparte verzuimgesprekken. Deze worden gevoerd als er sprake is van verzuimbegeleiding (bijv. bij langdurige uitval en re-integratie) of frequent verzuim (meer dan 1x per 12 maanden). Persoonlijke Duurzame Inzetbaarheid (PDI) kan onderwerp van gesprek zijn in de waarderende ontwikkelgesprekken (vooruitkijkend naar het nieuwe - en terugblikkend op het achterliggende jaar) maar kan ook apart in gesprekken die gericht zijn op werkverdeling en taken voor een aankomend jaar. Beide varianten worden binnen Wijzer gehanteerd. De locatie bepaalt zelf hoe dit in te richten.</i>
<i>Is er een vast format voor functionerings- en beoordelingsgesprekken en wordt deze wel structureel ingezet bij nieuwe medewerkers?</i>	<i>Jazeker. Er is/komt een bijlage bij dit beleidsdocument waarin alle formats worden opgenomen. Als alles uiteindelijk gepubliceerd wordt op Intranet zal die bijlage daar uiteraard bij zitten. Er is gekozen om dit in een bijlage te doen omdat in dergelijke formats nog wel eens iets wijzigt (bijv. als landelijk iets veranderd aan een functieprofiel). Door er een aparte bijlage van te maken hoeft het beleidsdocument zelf dan niet steeds aangepast te worden en weer door de hele route van besluitvorming te worden gehaald.</i>

4 - Vergadering zonder bestuur

4.1 - Managementstatuut

Besluit: *Op basis van de aangeleverde stukken, oplegger, antwoorden op gestelde vragen en toelichting van de bestuurder besluit de CWR om haar instemming te verlenen op het Managementstatuut op basis van WMS Artikel 11, lid 1 onder i. en Artikel 16*

4.2 - Beleid Digitale Geletterdheid

Besluit: *Op basis van de aangeleverde stukken, oplegger, antwoorden op gestelde vragen en toelichting van de bestuurder besluit de CWR om een positief advies af te geven op Wijzer Beleid Digitale geletterdheid-VGBCvB20250415.*

4.3 - Beleid Waarderende Gesprekkencyclus

Besluit: *Op basis van de aangeleverde stukken, oplegger, antwoorden op gestelde vragen en toelichting van de bestuurder besluit de CWR om haar instemming te verlenen op Beleid gesprekkencyclus-WOG v1.2-VGBCvB20250331 op basis van WMS Artikel 12, lid 1 onder i. en Artikel 16 en WOR Artikel 27, lid 1 onder e.*

4.4 - Proces functieboek

Besluit: *Op basis van de aangeleverde stukken, oplegger, antwoorden op gestelde vragen en toelichting van de bestuurder besluit de CWR om instemming te verlenen aan het instellen van een interne bezwarencommissie voor functiewaardering binnen het proces van actualisatie van het functieboek.*

Besluit: *Op basis van de onderbouwing door de bestuurder en inschatting van uit de personeelsleden in de CWR t.a.v. de positie in de organisatie van de voorgedragen leden besluit de CWR om instemming te verlenen aan de voordracht van Karin Rijdsdam en Ivo Bravenboer als leden van de interne bezwarencommissie functiewaardering.*

5 - CWR-specifieke agenda

5.1 - Rooster van aan- en aftreden

Gevraagd: Vaststelling van het rooster van aan- en aftreden

Tijdens de bespreking van het rooster van aan- en aftreden werd gesproken over de start van werving en verkiezingen vanaf september/oktober 2025 voor een vacature die per 01-03-2026 ingevuld moet worden, en een andere vacature vanaf januari/februari 2026 voor invulling per 01-08-2026. Er werd ook besproken dat een de voorzitter, die als ouder namens de GMR plaats heeft in de CWR, officieel geen ouder meer kan zijn als haar jongste kind de school verlaat per 01-08-2027, wat belangrijk is voor toekomstige planning. Het proces van werving werd besproken en het belang van tijdige voorbereiding werd benadrukt. Dit wordt geagendeerd op de vergadering van 24-09-2025.

6 - Rondvraag en sluiting

Tijdens de rondvraag werd er een opmerking gemaakt over de moeilijkheden die sommige leden ondervonden bij het volgen van de vergadering wanneer zij online deelnemen. Er werd gesuggereerd dat de communicatie verbeterd kan worden zodat iedereen de discussie goed kan volgen.

De voorzitter heeft de vergadering gesloten en dankt de leden voor de goede voorbereiding en efficiënte vergadering.