

Aan de leden van de Ondernemingsraad



VERZONDEN 19 SEP. 2025

Uw kenmerk
Uw brief
Onderwerp: ZB25003321 Beantwoording
vragen OR Adviesaanvraag
Ondernemingsraad - ontvechting
Markiezenhof

Ons kenmerk U25-005081
Beh. door K. Brakenhoff
Afdeling

Datum 17 september 2025
Doorkiesnr. 0164-277000
Bijlage(n) Beantwoording
vragen OR m.b.t.
formatiereductie
Markiezenhof

Geachte OR-leden,

In antwoord op uw vragen over de voorgenomen reductie van de formatie bij het Markiezenhof (uw referentie Nr.: 2025-18), stuur ik u in de bijlage de inhoudelijke reactie.

Vanzelfsprekend ben ik bereikbaar voor meer toelichting, als dit nodig is.

Met vriendelijke groet,



mr. C.G. Jacobs
WOR bestuurder

Bijlage: vragen OR m.b.t. a.a. formatiereductie Markiezenhof

Is de 100% versie ondernemingsplan al gereed?	Ja. Naar verwachting wordt dit in september aangeboden aan het college, conform toezegging in de raad van 26 juni 2025 met als doel besluitvorming door de raad in december en verzelfstandiging per 1 juli 2026. Voor dit traject wordt ook een OR advies gevraagd.
Is deze al besproken met de collega's, en wat waren de reacties?	De 100% versie is nog niet besproken met het Markiezenhof team. Wel is toegelicht – direct na de raadsvergadering voor de zomer – wat de veranderingen zouden worden van de 80% naar de 100% versie (update cijfers, House of History uit de boeken, hoger salestarget) De 80%-versie (inhoud en koers) is tot stand gekomen met interne werkgroepen. Het resultaat is collectief meermalen gedeeld en besproken. Dit is gebeurd zowel tijdens reguliere bijeenkomsten (Blik vooruit) als extra geplande momenten. De reacties die wij hebben vernomen waren positief en soms ook gelaten. (Eerst maar zien...) Dit laatste lezen wij als een reflectie van het langdurige proces van verzelfstandiging.
Wie is bevoegd om het museumcafé te sluiten?	Dit is een bevoegdheid van het college. Uw advies wordt gevraagd op dit collegebesluit.
Waarom de ingangsdatum van 1 januari 2026 in plaats van op de datum van de verzelfstandiging?	Het Markiezenhof heeft een taakstelling te vervullen die los staat van de verzelfstandiging. Deze taakstelling is een gevolg van het Focusakkoord om de financiën binnen de gemeente op orde te krijgen. Na afronding van alle stappen die genomen moeten worden om tot een zorgvuldig besluit te komen is 1 januari 2026 de eerst mogelijke datum.
Moeten collega's nu echt eerst boventallig verklaard worden? Zijn er nu geen interne andere kansen binnen de organisatie? Het was immers in 2024 al bekend dat dit zou gebeuren.	We begrijpen dat dit 'hard' over kan komen als naar de strikte formulering wordt gekeken. Dit is echter de formele gang van zaken. Vanzelfsprekend wordt nu en ook straks na boventallig verklaring gekeken naar interne kansen. Intern zijn leidinggevenden ook al eerder geïnformeerd dat medewerkers van het Markiezenhof, indien zij solliciteren op vacatures, bij gelijke geschiktheid een voorkeurspositie hebben
De OR heeft nog steeds sterk de indruk dat u als werkgever geen idee heeft wat voor impact dit allemaal heeft op collega's. Het wordt gebracht als een uitkomst, "er is nu duidelijkheid", bent u het met de OR eens dat u als werkgever en college bescheidenheid past? U hoeft niet trots te zijn dat er nu na al die jaren duidelijkheid is. Graag reactie.	We betreuren het als dit de indruk is die is ontstaan. Er mag geen enkele onduidelijkheid bestaan over het feit dat dit te lange proces een enorme impact heeft en heeft gehad op medewerkers. Dit is, samen met spoedige duidelijkheid, ook iets waar de OR aandacht voor gevraagd heeft, onder andere tijdens het inspreken in de raad in maart 2025.
Wat is op dit moment het ziekteverzuim bij het Markiezenhof?	Gedurende de periode januari tot en met augustus 2025 bedraagt het ziekteverzuim ca 18,7%. Dit % is berekend op basis van de medewerkers met een arbeidsovereenkomst met de gemeente Bergen op Zoom.

Zijn de mogelijkheden bij de collega's goed onder de aandacht? Tot welke datum kunnen de collega's een beroep doen op hoofdstuk 3 van het sociaal plan?	Tijdens meerdere bijeenkomsten, zowel op team- als organisatieniveau is ingegaan op de mogelijkheden van het Sociaal Plan. Bovendien wordt een meer verdiepende sessie gepland voor mensen die daar behoefte aan hebben. Medewerkers hebben tot het moment van boventalligverklaring, (dit wordt per brief geformaliseerd), gelegenheid om gebruik te maken van hoofdstuk 3 van het Sociaal Plan. Wij streven ernaar de medewerkers voor 1 november 2025 te informeren over de boventalligheid. Deze heeft dan als ingangsdatum 1 januari 2026.
Zijn er regelmatig 1 op 1 gesprekken gevoerd met de betreffende collega's? En wie hebben deze gesprekken gevoerd?	Over de formatiereductie zijn sinds 2024 meerdere gesprekken in teamverband gevoerd (Museumcafé en marketing). Waar behoefte bij de medewerkers bestond zijn er ook individuele gesprekken geweest met de HR Businesspartner.
Zijn de collega's actief begeleid? Is er juridische en mentale ondersteuning actief aangeboden?	Ja, dit is zo actief als mogelijk gebeurd, zowel door de HR Businesspartner als de kwartiermaker. Mentale ondersteuning is aangeboden tijdens bijeenkomsten op zowel organisatieniveau als in teamverband als tijdens individuele gesprekken.
Hoe ervaart u het feit dat de kwartiermaker verzelfstandiging ook de dagelijkse leiding heeft over het Markiezenhof? Is de ambtelijke "tegenspraak" goed geborgd? Wordt er nu in gemeentelijke dienst al gewerkt naar toekomstig model stichting?	De dagelijkse leiding is sinds de uitval van de projectleider in december 2024 – die de dagelijkse leiding tijdelijk op zich had genomen, belegd bij de HR businesspartner (met name intern gericht) en de kwartiermaker (met name extern gericht) samen. De keuze om dit op deze wijze in te vullen vloeit voort uit de onzekere duur van de met de uitval van de projectleider en het proces van verzelfstandiging: op dat moment was eerdere besluitvorming over verzelfstandiging voorzien. De keuze voor de invulling van de ontstane plek is gemaakt om te voorkomen dat medewerkers weer met een andere leidinggevende werden geconfronteerd. Dit is vooraf ook besproken in het interne Voortgangsoverleg. Er is geen sprake van voorsorteren op een toekomstige, verzelfstandigde situatie. Naar onze mening is er binnen het Markiezenhof voldoende mogelijkheid ook andere opvattingen kenbaar te maken, die vervolgens op juiste waarde worden beoordeeld. Het gesprek over werkdruk en taakverdeling is daar een voorbeeld van: naar aanleiding van signalen hier over zijn taken herverdeeld of hebben een andere prioriteit gekregen. Dit geldt ook voor enkele voorgenomen evenementen waar in de afgelopen maanden bewust en in overleg met het team 'nee' of 'nu niet' tegen is gezegd.
Aanleiding en achtergrond	

<i>"Uitgangspunt bij de voorgenomen verzelfstandiging is een frisse en toekomstbestendige start van de verzelfstandigde stichting. Dit impliceert dat de stichting niet <u>opgezadeld</u> moet worden met juridisch complexe en dure ingrepen als ontslagprocedures van medewerkers."</i> Wat vind u zelf van de formulering van deze tekst? Wil de werkgever af van een aantal medewerkers?	De werkgever heeft een taakstelling te realiseren. Dit is de reden voor de gekozen route. Het begrip "opgezadeld" verwijst naar de kosten van de complexe en dure ingrepen als eerst gekozen zou worden voor verzelfstandiging en dan pas gehandeld zou worden om de taakstelling te realiseren. De term "opgezadeld" heeft een ietwat negatieve ondertoon. Wellicht was de term "geconfronteerd" de lading beter weergeven. Denk hierbij aan kosten die samenhangen met boventalligheid en begeleiding. In presentaties tijdens de periodieke bijeenkomsten, waar ook steeds een vertegenwoordiging vanuit de ondernemingsraad aanwezig is geweest, is dat ook steeds als uitgangspunt opgenomen. Door het proces van boventalligheid onder de huidige werkgever (de gemeente) te laten plaatsvinden worden de medewerkers niet onnodig verplaatst naar de toekomstige stichting. Bovendien blijft de gemeente werkgever van de boventallig verklaarde medewerkers, wat een herplaatsing binnen de veel grotere gemeentelijke organisatie aannemelijker maakt. Op deze wijze blijven de kosten van dit proces ook voor rekening van de gemeentelijke organisatie.
<i>"De huidige medewerkers van het museumcafé worden ook niet of nauwelijks ingezet bij commerciële evenementen die georganiseerd worden in het Markiezenhof".</i> Verzorgen deze collega's geen voorbereidingen voor activiteiten? Is het puur het museumcafé waarvoor zij hun taken verrichten of ondersteunen ze ook andere collega's bij minder drukke periodes in het museumcafé?	Waar mogelijk ondersteunen de medewerkers van het Museumcafé andere collega's waaronder ook de catering tijdens commerciële verhuur. Dit is echter incidenteel en niet gestructureerd.
<i>"Overweging formatie reductie communicatie"</i> Is communicatie en promotie niet een mogelijke succesfactor voor de verzelfstandigde organisatie? Moet daar juist los van de benchmark niet in geïnvesteerd worden?	Investeren in marketing is inderdaad nodig. Dit is echter een investering in werkbudget (campagne gelden). In het ondernemingsplan is hier ook ruimte voor gemaakt. Dit staat los van de omvang van de formatie.
<i>"Bovendien zijn er nieuwe inzichten hoe het team van het Markiezenhof samengesteld moet worden en welke functies het Markiezenhof nog in eigen beheer wil uitvoeren (en welke niet)."</i> Heeft u op de achtergrond een vlootschouw uitgevoerd? Is al voorgesorteerd op welke collega's passend zijn in de nieuwe organisatie en is dit al met hen gecommuniceerd?	Nee, er heeft geen vlootschouw plaatsgevonden, noch zijn er toezeggingen gedaan of is er voorgesorteerd op posities in de nieuwe organisatie.
Het marketingteam bestaat uit drie medewerkers en wordt als volgt beschreven (totaal 2,56 fte): – 1 fte – 0,67 fte – 0,89 fte	De omvang is te verklaren vanuit de benchmark en is niet bepaald aan de hand van de huidige invulling van de formatieplaatsen.

Over de formatiereductie communicatie, gezien de fte-opbouw lijkt dit geschreven naar één te herleiden collega? Hoe verklaart u dit?	
Gezien de noodzaak om 1 fte te schrappen, heeft de OR de volgende vragen:	
Toepassing afspiegelingsbeginsel en boventalligheid	
Hoe wordt het afspiegelingsbeginsel binnen het team communicatie toegepast?	Op basis van advies dat wij ingewonnen hebben bij de arbeidsjuristen van Capra moeten wij concluderen dat het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing is. Er vind geen afspiegeling plaats, aangezien er sprake is van niet-uitwisselbare functies.
Op basis van welke criteria wordt bepaald wie boventallig wordt verklaard en wie stelt deze criteria vast?	Dit gaat op basis van de functieomschrijvingen, een recente taakinventarisatie en de vraag welke taken wij nog zelf willen blijven doen, al dan niet in verzelfstandigde vorm. De taakinventarisatie is vastgesteld met het team samen in overleg met de kwartiermaker.
Wat is de indeling in leeftijdsgroepen en hoe is deze berekend?	Zie hierboven, het afspiegelingsbeginsel is niet van toepassing.
Kan de OR de functievergelijking/indeling die bij de afspiegeling is gebruikt ontvangen, inclusief de onderbouwing?	Zie hierboven, het afspiegelingsbeginsel is niet van toepassing.
Zijn er functies of medewerkers uitgezonderd van het afspiegelingsbeginsel, en zo ja: waarom?	Aangezien het afspiegelingsbeginsel niet van toepassing is, zijn er ook geen medewerkers hiervan uitgesloten
Wie neemt uiteindelijk het besluit over boventalligheid, en hoe verloopt dat besluitvormingstraject?	Dit besluit wordt genomen door het college op basis van een collegevoorstel.
In hoeverre krijgen boventallige medewerkers voorrang bij interne vacatures binnen de gemeente?	Boventallige medewerkers hebben een voorrangpositie bij vacatures binnen de gemeente. Bij gelijke geschiktheid hebben zij voorrang boven andere kandidaten. Bij gelijke geschiktheid krijgt de herplaatsingskandidaat voorrang. Dit is conform de gebruikelijke procedure binnen de gemeente Bergen op Zoom.
Indien functies of taken worden verzelfstandigd (bijvoorbeeld naar een stichting), bestaat dan de mogelijkheid om daar geplaatst te worden, eventueel met bijscholing?	Medewerkers die met ingang van 1 januari 2026 boventallig worden verklaard kunnen ook in aanmerking komen voor functies die per 1 juli 2026 (voorgenomen datum verzelfstandiging) vacant komen. Een VanWerkNaarWerk-traject is immers bedoeld om boventalligen naar een nieuwe functie te begeleiden, binnen of buiten de organisatie van de gemeente Bergen op Zoom. Onderdeel van een VanWerkNaarWerk-traject kan ook zijn om iemand met behulp van scholing breder inzetbaar te maken.
Uitwisselbare functies	
Hoe zijn de uitwisselbare functies binnen het marketingteam vastgesteld?	Er is geen sprake van uitwisselbare functies.
Welke functies zijn als uitwisselbaar aangemerkt en op basis waarvan (bijvoorbeeld functiebeschrijvingen, FUWA-analyse)?	Er is geen sprake van uitwisselbare functies. Dit is vastgesteld op basis van de indeling in HR-21 functies, functieschalen en de taakinventarisatie van de medewerkers.

In het reorganisatieplan 80%-versie wordt deze groep omschreven als "marketing (incl. coördinatie)", met een totaal van 2,56 fte. Begrijpen we hieruit correct dat de functies van de huidige medewerkers als uitwisselbaar worden beschouwd in het kader van de afspiegeling?	Zie beantwoording vorige vraag
Zo niet, kan de werkgever objectief aantonen dat bepaalde functies niet uitwisselbaar zijn?	Ja, zie ook eerdere beantwoording.
Wordt uitsluitend gekeken naar objectieve criteria (uitwisselbare functies en afspiegeling), of speelt functioneren/inzetbaarheid ook een rol? Zo ja, op basis waarvan, zijn er functioneringsgesprekken/ goede gesprekken of dossiers vastgelegd?	Er is geen sprake van uitwisselbare functies, waardoor er geen sprake is van afspiegeling. Reductie vindt plaats aan de hand van de huidige werkzaamheden in relatie tot de noodzakelijke werkzaamheden na inkrimping.
Procedure en plaatsingscommissie	
Volgens artikel 1:1m en artikel 2:9 van het Sociaal Plan Gemeente Bergen op Zoom 2022 moet de beoordeling van plaatsing of boventalligheid plaatsvinden via een paritaire plaatsingscommissie , bestaande uit: • een onafhankelijke voorzitter, • een lid namens het college, • en een lid namens de werknemersvertegenwoordiging.	
Wordt de vaststelling van boventalligheid conform deze bepaling uitgevoerd?	Deze commissie heeft geen rol om te bepalen welke medewerker(s) eventueel boventallig verklaard kan/kunnen worden. Deze commissie oordeelt of de medewerker een passende functie geboden kan worden binnen de organisatie. Zoals in artikel 2:9 is aangegeven wordt een medewerker pas boventallig verklaard indien wij er binnen een maand niet in slagen de medewerker een passende functie aan te bieden.
Welke rol hebben de ingehuurd HR-adviseur en de externe businesscasemanager/kwartiermaker in dit traject en wat is formeel hun opdracht?	De formele opdracht ziet op de verzelfstandiging van de organisatie en het traject daarnaartoe inclusief de financiële taakstelling. Om bovengenoemde reden hebben zij dit dossier ter hand genomen.
Wie vormen de leden van de paritaire commissie en hoe wordt hun onafhankelijkheid gewaarborgd?	Indien er een paritaire commissie gevormd moet worden is de samenstelling geregeld in artikel 1:1, sub m van het Sociaal Plan. Hiervoor zijn nog geen personen benaderd.
<i>Uit ondernemingsplan 80%: "Team"</i> <i>De organisatie kent straks drie teams (Collectie & presentatie, Marketing & sales en Bedrijfsvoering) onder leiding van een directeur-bestuurder die wordt gemonitord door een onafhankelijke raad van toezicht.</i> <i>Van de huidige vaste formatie (18,81) wijzigt de bezetting van 4,54 FTE door uitbesteding (Museumcafé, financiën) of boventalligheid (marketing, conservatoren). De huidige flexibel bezette functies worden opgenomen binnen de vaste formatie (Service, schoonmaak en sales, in totaal 3,87 FTE).</i> <i>De formatie wordt met een klein aantal functies versterkt (3,91 FTE); directie, educatie, development</i>	Genoemde functies maken geen deel uit van deze aanvraag.

<i>en bedrijfsvoering. De totale vaste formatie bedraagt na verzelfstandiging 20,41 FTE”.</i> In deze aanvraag wordt medewerkers van het museumcafé en communicatie benoemd, wat is de stand van zaken m.b.t. de functie(s) op financiën en conservatoren?	
Er wordt gesteld dat er met de medewerkers maximaal transparant is gecommuniceerd, bijvoorbeeld tijdens interne bijeenkomsten. De OR vraagt zich af waarom het dan over is gekomen dat het vooral zenden was en geen open dialoog over ideeën, voornemens en plannen.	Tijdens de bijeenkomsten met de medewerkers is de stand van zaken met alle medewerkers gedeeld. De voortgang is steeds het resultaat geweest van overleg met de betrokken medewerkers in kleinere groepen. Daarbij heeft de financiële taakstelling natuurlijk een belangrijke rol gespeeld. Voldoen aan de financiële taakstelling zonder pijnlijke besluiten was helaas geen optie.
Planning	
Hoe ziet u de formele communicatie naar de collega's?	Wij willen zowel informeel (lees: doorlopend vanuit zorg voor de medewerkers) als formeel blijven communiceren. De eerstvolgende formele communicatie is zodra het advies van de OR bekend is; dit wordt gedeeld met de medewerkers. Dan is het eerstvolgende formele moment een bijeenkomst waarin het besluit van het college wordt toegelicht. De boventalligheid wordt vervolgens per aangetekend schrijven bezorgd. Tegen de tijd dat dit het geval is, mag de inhoud van de mededeling geen verrassing meer zijn voor het betreffende teamlid. Vooruitlopend op de formele vaststelling van boventalligheid, organiseren wij voor de betreffende medewerkers een bijeenkomst, waarbij de medewerkers informatie krijgen over de inhoud van een VanWerkNaarWerk-traject (door een loopbaanadviseur van het Mobiliteitscentrum) en de rol van de gemeente in het VanWerkNaarWerktraject. Dit, zodat medewerkers op basis van deze informatie nog altijd de keus kunnen maken gebruik te maken van hoofdstuk 3 van het Sociaal Plan, waaronder een vergoeding gelijk aan een transitievergoeding