Gemeente Bergen op Zoom

Aan de leden en burgerleden
van de gemeenteraad
van Bergen op Zoom
p/a Griffie Bergen op Zoom

*U25-006778*

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Uw kenmerk | | Ons kenmerk | U25-006778 | Datum | 9-12-2025 |
| Uw brief | | Directeur | J.J. Pultrum | | |
| Onderwerp: | Reactie brief vakbonden over het Markiezenhof | Afdeling | Maatschappelijke Ontwikkeling | Bijlage(n) | |

Geachte leden van de gemeenteraad,

Met deze brief willen wij reageren op de brief die namens de vakbonden aan uw raad is gestuurd op 1 december 2025 over het Markiezenhof. Wij sturen u dit schrijven volgend op de toezegging van wethouder Doedens in de beeldvormende raadsvergadering van 2 december jl..

Wij herkennen en erkennen de emoties die samengaan met de formatiereductie en het afscheid nemen van collega's met wie vaak jarenlang is samengewerkt. Ook zien wij dat de twee processen – het terugbrengen van de formatie om de taakstelling te realiseren en de verzelfstandiging – samenvloeien in de beeldvorming.

Sinds 2020 heeft het Markiezenhof een taakstelling. Deze bezuiniging heeft de route naar verzelfstandiging van de organisatie in gang gezet. Een traject dat inmiddels ruim 5 jaar duurt en waar verschillende scenario's de revue zijn gepasseerd. Tegelijk zijn er – om heel verschillende redenen – wisselingen geweest op bestuurlijk- en directieniveau. Verschillende kwartiermakers volgden elkaar op. Dat dit niet bijdraagt aan een gevoel van continuïteit en stabiliteit bij het team van het Markiezenhof, begrijpen wij en nemen wij zeer serieus.

Op 12 november 2025 is het team geïnformeerd welke medewerker, in het kader van de formatiereductie op de afdeling marketing, afscheid genomen gaat worden met ingang van 1 januari 2026. Deze ingreep in de formatie is, net als het sluiten van het museumcafé een direct gevolg van de opgelegde taakstelling, die los van de verzelfstandiging gerealiseerd dient te worden. Dat dit overeind staat als leidend kader voor de toekomst van het Markiezenhof heeft uw raad op meerdere momenten bekrachtigd. Anders gezegd: ook bij niet-verzelfstandiging moet afscheid genomen worden van deze medewerkers. Om tot dit besluit te komen is er een formele adviesaanvraag bij de OR gedaan die op 23 oktober is ontvangen, dit nadat de projectleider verzelfstandiging en de HR-businesspartner het traject hebben toegelicht in een gesprek met de OR. Dat het museum café zou sluiten en dat er een reductie op de marketingformatie zou komen als gevolg van de taakstelling is al in de zomer van 2024 met de medewerkers gedeeld en is sindsdien meermaals aan de orde geweest in plenaire presentaties en teamoverleggen.

Wij begrijpen dat er veel emotie vrij komt als een boventallig medewerker een naam krijgt, niet alleen bij de betreffende medewerker zelf maar ook binnen het team. Zeker als dit team al enkele jaren in onzekerheid verkeert en het

daadwerkelijke besluit van verzelfstandiging dichtbij komt. Deze emotie vond zijn uitweg op donderdag 13 november tijdens een geplande Blik Vooruit. Dat dit bij andere medewerkers een gevoel van onzekerheid met zich meebrengt, begrijpen wij. Tijdens dit overleg is desgevraagd herhaald dat de personele reductie op 1 januari 2026 geen verder vervolg zal krijgen. Daarnaast is benadrukt dat de taakstelling en de formatie reductie gerealiseerd dienen te worden voor de verzelfstandiging. Tijdens de bijeenkomst werden zorgen gedeeld en vragen gesteld. Een van de vragen betrof een toelichting op de 100%-versie van het ondernemingsplan, hiervoor is een afzonderlijk overleg ingepland.
Het Markiezenhof-team wordt iedere zes weken bijgesproken tijdens de Blik Vooruit. Naast actuele onderwerpen als nieuwe aanwinsten voor de collectie of projecten, wordt telkens de voortgang van de verzelfstandiging besproken. Als hier aanleiding toe is worden extra bijeenkomsten gepland, bijvoorbeeld na een raadsvergadering of het inhoudelijk bespreken van het ondernemingsplan. Tijdens deze bijeenkomsten zijn er open en constructieve gesprekken. Meestal is een afvaardiging van de ondernemingsraad aanwezig, net als de portefeuillehouder en de directeur Sociaal en Veilig. Naar aanleiding van de signalen die door medewerkers zijn geuit tijdens de meest recente Blik Vooruit worden er aanvullende gesprekken met medewerkers gevoerd -zowel op groeps- als op individueel niveau- over het gevoel van onzekerheid en de aansturing van de medewerkers.

De 80%-versie van het ondernemingsplan is in het najaar van 2024 met het team als document gedeeld. Dit werd voorafgegaan door meerdere presentaties en bijeenkomsten in de loop van 2024.Tot september 2025 waren er geen wijzigingen in het plan, omdat het college nog een formeel besluit over de verzelfstandiging moest nemen, dit mede op basis van de adviesaanvraag aan de OR. Dit advies over de verzelfstandiging is op 4 november ontvangen. Voorafgaand aan dit advies heeft weer een gesprek plaatsgevonden tussen de OR en projectleider verzelfstandiging, de HR-businesspartner en de kwartiermaker verzelfstandiging om een en ander toe te lichten. Het team is telkens over het proces geïnformeerd, zoals het ook op de hoogte was van het afwegingskader dat in juni 2025 op uw raadstafel lag. Dit was voorafgaand intern besproken, net als de aanvullende maatregelen in de twee om tot een sluitende businesscase te komen, die uiteindelijk hun weg hebben gevonden in het ondernemingsplan 100%-versie.

Hoewel er alle ruimte was en is voor vragen en het delen van gevoelens, gaan verzelfstandigingsprocessen altijd gepaard met enige mate van onzekerheid en onrust bij de medewerkers. Dit is nu versterkt door de samenhang met de formatiereductie, die ook zonder verzelfstandiging gerealiseerd dient te worden. Dat bleek ook tijdens de geplande vergadering van donderdag 27 november 2025. Deze bijeenkomst met het Breed Lokaal Overleg (BLO, vakbonden en OR) was gepland om de overgangsregeling en de pakketvergelijking te bespreken. Dit betrof een ambtelijke voorbespreking in een reeks van eerdere overlegmomenten die al sinds de zomer van 2024 loopt om de overgangsregeling voor te bereiden en de pakketvergelijking uit te voeren. Voorafgaand aan het overleg op 27 november hebben de vakbonden en de OR een consultatiemoment met de medewerkers gepland. Tijdens deze bijeenkomst werd een terugkoppeling gegeven van de emoties die bij het team leefden. Het bespreken van de overgangsregeling is op verzoek van het BLO niet meer aan de orde gekomen. Wij zetten graag het gesprek voort met de OR en de vakbonden om tot goede afspraken in het belang van onze medewerkers te komen.

Wij hopen u met deze brief voor dit moment voldoende te hebben geïnformeerd,

Jacob Obrechtlaan 4
4611 AR Bergen op Zoom
Contact: www.bergenopzoom.nl

Postbus 35
4600 AA Bergen op Zoom
I www.bergenopzoom.nl

T 140164
F (0164) 24 53 56
KvK 20169091

B nv BNG rek. nr. 28.50.00.942
B IBAN: NL41BNGH 0285000942
B BIC: BNGHNL2G
Bergen op Zoom, gemeente op de Brabantse Wal

Met vriendelijke groet,
het college van burgemeester en wethouders van Bergen op Zoom,

secretaris,



mr. C.G. Jacobs

burgemeester,



drs. M. Mulder MSc.

Jacob Obrechtlaan 4
4611 AR Bergen op Zoom
Contact: www.bergenopzoom.nl

Postbus 35
4600 AA Bergen op Zoom
I www.bergenopzoom.nl

T 140164
F (0164) 24 53 56
KvK 20169091

B nv BNG rek. nr. 28.50.00.942
B IBAN: NL41BNGH 0285000942
B BIC: BNGHNL2G
Bergen op Zoom, gemeente op de Brabantse Wal