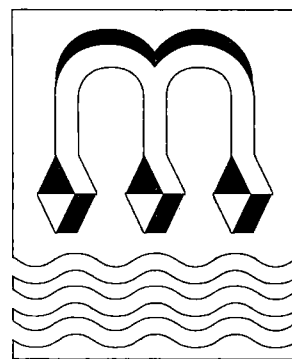


stichting de maasveren



Het Wargaren 12 LITH

Telefoon 0412-48 15 68

mail@maasveren.nl

www.maasveren.nl

IBAN NL94rabo0132815613

KvK Brabant 16046698

BTW NL006996553 B01

Lith, 10 januari 2022

Aan de leden van de gemeenteraad van Oss

Betreft: Conflict bij Stichting de Maasveren

Geachte gemeenteraadsleden,

Zoals u weet is er een conflict binnen onze organisatie stichting de Maasveren. Het conflict heeft grote impact op het maatschappelijke leven binnen uw regio. In deze brief lichten wij de ontwikkelingen binnen onze stichting graag toe.

De afgelopen anderhalf jaar nam het bestuur van de stichting maatregelen om de toekomst van de stichting veilig te stellen. Immers de laatste vier jaar draaide de stichting verlies en was de bedrijfsvoering sterk verouderd. Door deze maatregelen verwachten we dat onze financiële positie verbeterd en de bedrijfsvoering gezond en efficiënt is ingericht.

De eerste maatregel die het bestuur nam is het aanpassen van de organisatiestructuur. In de oude situatie waren er zeven toezichthouders, drie bestuurders en een directeur. De nieuwe structuur bestaat uit drie toezichthouders en een directeur-bestuurder. Hierdoor is de bedrijfsvoering efficiënter georganiseerd en wordt de organisatie beter aangestuurd. Een belangrijk bijkomend voordeel is dat we hiermee een kostenbesparing realiseerden.

De bevoegdheden van de gemeenten zijn bij de organisatieaanpassingen gewijzigd. De gemeenten hadden het recht om toezichthouders te benoemen en te ontslaan. Door de aanpassingen is dit recht vervallen en hebben de gemeenten geen formele bevoegdheden meer bij de stichting. De toezichthouders zitten nu, geheel in lijn met geldende regels op het gebied van governance, op persoonlijke titel in de raad van toezicht.

Personeelsvertegenwoordiging

Medezeggenschap van onze medewerkers staat bij de stichting hoog in het vaandel. Onze medewerkers hebben via de Personeelsvertegenwoordiging (PvT) direct invloed op alle belangrijke beleidsonderwerpen binnen onze organisatie. Inclusief de arbeidsvoorwaarden.

Afhankelijk van het onderwerp heeft de PvT adviesrecht of instemmingsrecht. Deze rechten en bevoegdheden en de samenwerking tussen de PvT en het bestuur zijn in 2021 vastgelegd in vernieuwde statuten en reglementen. Daar was de PvT afgelopen jaar zeer nauw bij betrokken. Verder zegde het bestuur de ondernemings-cao per 31 december 2021 op en voerde het per 1 januari 2022 een arbeidsreglement in. We vinden dat een ondernemings-cao niet past bij de omvang (20 fte met 30 medewerkers) en cultuur van onze organisatie.

Stakingen

De afgelopen tien jaar legde FNV Havens onze veerponten diverse keren stil. Dit leidde tot interne

spanningen tussen medewerkers onderling binnen onze organisatie, tussen de medewerkers en het bestuur en – nog belangrijker – zijn onze reizigers herhaaldelijk gedupeerd door deze stakingen.

We hebben moeten vaststellen dat de ondernemings-cao binnen onze organisatie structureel tot arbeidsonrust heeft geleid, hoge kosten en langdurige spanningen in alle geledingen van de organisatie heeft veroorzaakt. De acties van de FNV Havens zijn ook schadelijk voor onze reizigers. We betreuren dat ten zeerste.

Arbeidsreglement

Het bestuur hecht aan goed en modern werkgeverschap dat past bij de maatschappelijke functie van onze organisatie. Ruim 90 procent van de afspraken die in de oude cao staan, zijn ook opgenomen in het nieuwe arbeidsreglement. De belangrijkste aanpassingen/toevoegingen die zijn doorgevoerd zijn:

- nieuwe medewerkers ontvangen in het reglement een onregelmatigheidstoeslag als zij avonddienst hebben of werken op zaterdagen, zondagen en/of feestdagen.
- de eindejaarsuitkering voor nieuwe medewerkers wordt afhankelijk van het financiële jaarresultaat van de stichting en het functioneren van de medewerker.
- de doorbetaling aan nieuwe medewerkers bij ziekte is voor twee jaar gegarandeerd.

De oude afspraak dat medewerkers ook een aanvulling van de stichting kunnen krijgen in het derde, vierde en vijfde ziektejaar, is vervallen.

In het nieuwe arbeidsreglement zijn de loonschalen uit de oude ondernemings-cao overgenomen. Ook in de nieuwe situatie is dus sprake van 'gelijk loon voor gelijk werk'.

Uiteraard geldt de nawerking van de oude cao voor onze huidige medewerkers. Dat wil zeggen dat de (financiële) afspraken die in de oude cao staan, blijven gelden voor de medewerkers die op 31 december jl. in dienst waren.

Zoals bekend kan de werkgever nooit eenzijdig de arbeidsvoorwaarden aanpassen en daarvan is dan ook nu en in de toekomst geen sprake.

Uiteraard zijn we bereid om de ontwikkelingen binnen onze stichting in een overleg of gesprek verder toe te lichten. U kunt dan direct kennis maken met onze nieuwe directeur-bestuurder, de heer Lars Cleijne.

Tot slot. We zijn een mooi bedrijf, met trotse medewerkers en vervullen een belangrijke rol in het maatschappelijke leven in uw regio. We willen onze reizigers ook de komende jaren veilig, duurzaam en betaalbaar overzetten. Daarom namen we de afgelopen periode maatregelen op het gebied van bestuur & organisatie, bedrijfsvoering en arbeidsvoorwaarden om de stichting toekomstperspectief te geven.

Met vriendelijke groet,



Jan van Loen

Mari Nelissen