Aan de WOR-bestuurder
Mevrouw C.G. Jacobs

Uw kenmerk: U25-004284
Uw brief d.d.: 21 augustus 2025
Onderwerp: Ontvangstbevestiging en vragen m.b.t. adviesaanvraag formatiereductie Markiezenhof

Ons kenmerk: PS
Telefoon: -
Datum: 3 september 2025

Nr.: 2025-18
Bijlage: 1

Beste WOR-bestuurder, beste Caroline,

Wij hebben op 21 augustus 2025 van de vorige WOR-bestuurder een adviesaanvraag formatiereductie Markiezenhof met kenmerk U25-004284 ontvangen.

Wettelijk kader
Deze adviesaanvraag is adviesplichtig op grond van artikel 25, lid 1 sub d van de WOR:
'belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de onderneming;'

Behandeling van dit verzoek
Wij nemen deze adviesaanvraag uiterst serieus en zijn gestart met een zorgvuldige bestudering van de inhoud. In het kader van onze wettelijke taak en verantwoordelijkheid hebben wij een aantal vragen geformuleerd die wij graag beantwoord zien. Wij stellen het op prijs dat deze vragen spoedig, maar met de nodige zorgvuldigheid, worden beantwoord.

Gezien het aantal en de aard van de vragen hebben wij er begrip voor dat beantwoording voor de overlegvergadering van 8 september mogelijk niet haalbaar is. Wij streven ernaar om ons aan de voorgestelde planning te houden, maar willen benadrukken dat een degelijke en inhoudelijke behandeling van deze adviesaanvraag voorrang heeft boven snelheid.

De vragenlijst voegen wij als bijlage bij deze brief.

Wij zien uw reactie met belangstelling tegemoet.

Met vriendelijke groet,
Namens de ondernemingsraad,

J.W.P. Stoop,
secretaris

P. van Schilt,
voorzitter

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

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

Is de 100% versie ondernemingsplan al gereed?	
Is deze al besproken met de collega's, en wat waren de reacties?	
Wie is bevoegd om het museumcafé te sluiten?	
Waarom de ingangsdatum van 1 januari 2026 in plaats van op de datum van de verzelfstandiging?	
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.	
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.	
Wat is op dit moment het ziekteverzuim bij het Markiezenhof?	
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?	
Zijn er regelmatig 1 op 1 gesprekken gevoerd met de betreffende collega's? En wie hebben deze gesprekken gevoerd?	
Zijn de collega's actief begeleid? Is er juridische en mentale ondersteuning actief aangeboden?	
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?	
Aanleiding en achtergrond	
"Uitgangspunt bij de voorgenomen verzelfstandiging is een frisse en toekomstbestendige start van de verzelfstandigde stichting. Dit impliceert dat de stichting niet opgezadeld moet worden met juridisch complexe en dure ingrepen als ontslagprocedures van medewerkers." Wat vind u zelf van de formulering van deze tekst? Wil de werkgever af van een aantal medewerkers?	
"De huidige medewerkers van het museumcafé worden ook niet of nauwelijks ingezet bij commerciële evenementen die georganiseerd worden in het Markiezenhof". 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?	

"Overweging formatie reductie communicatie" Is communicatie en promotie niet een mogelijke succesfactor voor de verzelfstandigde organisatie? Moet daar juist los van de benchmark niet in geïnvesteerd worden?	
"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)." 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?	
Het marketingteam bestaat uit drie medewerkers en wordt als volgt beschreven (totaal 2,56 fte): – 1 fte – 0,67 fte – 0,89 fte 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 welke criteria wordt bepaald wie boventallig wordt verklaard en wie stelt deze criteria vast?	
Wat is de indeling in leeftijdsgroepen en hoe is deze berekend?	
Kan de OR de functievergelijking/indeling die bij de afspiegeling is gebruikt ontvangen, inclusief de onderbouwing?	
Zijn er functies of medewerkers uitgezonderd van het afspiegelingsbeginsel, en zo ja: waarom?	
Wie neemt uiteindelijk het besluit over boventalligheid, en hoe verloopt dat besluitvormingstraject?	
In hoeverre krijgen boventallige medewerkers voorrang bij interne vacatures binnen de gemeente?	
Indien functies of taken worden verzelfstandigd (bijvoorbeeld naar een stichting), bestaat dan de mogelijkheid om daar geplaatst te worden, eventueel met bijscholing?	
Uitwisselbare functies	
Hoe zijn de uitwisselbare functies binnen het marketingteam vastgesteld?	
Welke functies zijn als uitwisselbaar aangemerkt en op basis waarvan (bijvoorbeeld functiebeschrijvingen, FUWA-analyse)?	

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?	
Zo niet, kan de werkgever objectief aantonen dat bepaalde functies niet uitwisselbaar zijn?	
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?	
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?	
Welke rol hebben de ingehuurde HR-adviseur en de externe businesscasemanager/kwartiermaker in dit traject en wat is formeel hun opdracht?	
Wie vormen de leden van de paritaire commissie en hoe wordt hun onafhankelijkheid gewaarborgd?	
Uit ondernemingsplan 80%:“Team” *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.* *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).* *De formatie wordt met een klein aantal functies versterkt (3,91 FTE); directie, educatie, development en bedrijfsvoering. De totale vaste formatie bedraagt na verzelfstandiging 20,41 FTE”.* 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.	
Planning	
Hoe ziet u de formele communicatie naar de collega's?	