

GESPREKSVERSLAG AMBTELIJK OVERLEG MET SP FRACTIE

Datum: 2 december 2022

Betreffende: Personele aspecten ontvlechting theater de Maagd

Aanwezigen: Theo de Jong, Wilfred Landa, Elly van Riet – Bartels, Fons van Beers, Fatih Özdere, Anoush Garabed

Een algemene toelichting op het proces

Tijdens de voorbereidingsfase is niet gedacht in labels plakken maar is steeds de zorg voor de werknemer op de voorgrond geweest.

In dat kader is vroegtijdig vastgesteld dat werknemers niet mee over willen naar de stichting. De hybride leeromgeving werd door een deel van het personeel niet geambieerd. Tevens waren er nog werknemers die vlak voor hun AOW-gerechtigde leeftijd geen transitie meer wilden maken naar een nieuwe organisatie. Ook de gunstige arbeidsmarktsituatie zorgde ervoor dat een deel van het personeel heeft gekozen voor een positieve carrièrestap buiten de organisatie.

Alle wensen zijn besproken met de vakbonden en doorvertaald in een sociaal plan. Het succes van het sociaal plan is dus mede te danken aan het feit dat werknemers aan de voorkant hun wensen hebben kunnen uitspreken en niet geforceerd zijn in een overgang.

Stapsgewijze procesbeschrijving

1. Businesscase is tot stand gekomen met betrokkenheid van diverse stakeholders waaronder ambtelijke adviseurs, externe adviseurs, managementteam en medewerkers van het cultuurbedrijf.
2. Meerdere malen communicatiemomenten geweest waarin werknemers zijn meegenomen in het proces en input konden leveren.
3. De OR en vakbonden, ieder voor hun eigen rol, zijn steeds bijpraat over de businesscase en konden input leveren.
4. Zomer 2021 individuele gesprekken plaatsgevonden met werknemers van de Maagd waarin gevraagd is naar hun input over het ondernemingsplan en of zij deel willen nemen aan de tijdelijke organisatie. Verder zijn alle functies inzichtelijk gemaakt en is aan de werknemer gevraagd of en welke functie zij voor zichzelf zien in de nieuwe stichting.
5. Met de vakbonden is een voorfase sociaal plan afgesproken die op 1 oktober 2021 in werking is getreden. Dit bood de werknemer rechtspositioneel en kwa arbeidsvoorwaarden een beter uitgangspunt voor interne mobiliteit maar ook voor om- en bijscholing indien gewenst. Uitstroom is steeds als laatste uitgangspunt gezien door partijen. De werkgever heeft juist veel geïnvesteerd in opleiden en omscholen zodat werknemers behouden kunnen worden.
6. Op 1 juni 2022 is het sociaal plan in werking getreden en ook aangemeld als zijnde een cao bij het ministerie van SZW.
 - a. Uitgangspunt is steeds geweest wat het beste is voor de werknemers
 - b. Werkgever faciliteert in om- en bijscholing ihkv behoud van werknemers
 - c. Uitstroom is laatste optie

Afsluiting overleg

Na de ambtelijke toelichting zoals hierboven in verslag is verrat, heeft de fractie aangegeven het proces te begrijpen. Tevens geeft de fractie aan het prettig te vinden dat de gemeente als goed werkgever zorg heeft gedragen en zal dragen voor haar werknemers.