

anne frank stichting

Voor: Medewerkers Anne Frank Stichting
Van: Ondernemingsraad AFS
Betreft: Jaarverslag van de Ondernemingsraad 2020
Datum: 29 maart 2021

Inleiding

Net als voor iedereen binnen de AFS stond voor de ondernemingsraad 2020 in het teken van de coronacrisis, de sluiting van het museum en de kantoren, thuiswerken en de reorganisatie die het gevolg was. Er was ook goed nieuws: halverwege het jaar waren er OR-verkiezingen en de belangstelling voor lidmaatschap van de OR was groot. Ook de opkomst mocht er zijn, maar liefst 80% heeft zijn of haar stem uitgebracht.

Personele bezetting OR in 2020

Begin 2020 bestaat de OR uit Jaap Tanja (voorzitter), Martin Randt (secretaris), Bastiaan Bervoets, Myrthe Groot en Karolien Stocking Korzen. In februari nemen we afscheid van Jaap die met pensioen is gegaan. De laatste maanden van de zittingsperiode neemt Bastiaan het voorzitterschap op zich.

OR-verkiezingen

Ondersteund door P&O organiseert de OR in juni verkiezingen. De animo om in de OR plaats te nemen is groot, er zijn negen kandidaten om uit te kiezen, waaronder Martin en Karolien die zich opnieuw kandidaat stellen.

De nieuwe OR bestaat uit Wies Dinsbach (voorzitter), Cihan Tekeli (vice-voorzitter), Karolien (secretaris), Amina Paartman, Sanne Roijackers, Chelsea van der Linden en Martin.

In juli, na een korte, maar intensieve scholing onder toezicht van oud-voorzitter Jaap Tanja en trainer Edith Verhulst, gaat de nieuwe OR aan de slag.

Samenwerking Hôtes Culture

2020 begint met de inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans en de daarmee samenhangende overgang van payrollorganisaties Solvendi en Connexie naar uitzendbureau Hôtes Culture. 73 museummedewerkers zijn overgegaan naar HC. De OR had de directie in november 2019 geadviseerd om de verhouding tussen flexibel en vast personeel en daarmee het aannamebeleid in het museum in het voorjaar 2020 te herijken. Immers, een 60/40 verhouding tussen vast en flexibel personeel was niet meer actueel terwijl nieuwe afspraken nog gemaakt moesten worden. Door de lockdown blijkt dit streven echter niet haalbaar.

Na de sluiting van het museum in maart moest er vanwege het wegvallen van de inkomsten snel gehandeld worden. Dit betekent afscheid van alle medewerkers van Hôtes Culture.



Coronacrisis en lockdown

Op 13 maart moet het museum vanwege de pandemie zijn deuren sluiten. Een aantal dagen later gaat ook het kantoor dicht en moet iedereen thuiswerken. We moeten ook afscheid nemen van alle freelancers. Tijdelijk komen directie en OR wekelijks bij elkaar. De OR stemt in met tijdelijke aanpassingen van de reiskosten- en de verlofregeling. Plannen die niet meer bij de situatie passen, zoals de stresstest door Effactory, worden uitgesteld. Daarnaast wordt de OR geïnformeerd over de aanpassing van de begroting. De financiële prognose is ingewikkeld omdat onbekend is hoe lang de lockdown gaat duren en in hoeverre de AFS gebruik kan maken van steunmaatregelen van de overheid.

Afscheid Garance

Eind mei vertrekt Garance naar haar nieuwe baan als directeur van Plan Nederland. De OR had haar een feestelijker afscheid gegund maar vanwege de lockdown was dat niet mogelijk. Omdat de functie van zakelijk directeur niet wordt ingevuld wordt Ronald de nieuwe gesprekspartner van de OR.

Heropening museum en inzet kantoorpersoneel

Het museum heropent op 1 juni. Het kantoor blijft dicht. Vanwege het wegvallen van de uitzendkrachten gaan kantoormedewerkers, ook de hoofden en de directie, aan de slag als publieksmedewerker in het museum en bij Groepsontvangsten. Hoewel uit nood geboren en bij een aantal de werkdruk toeneemt, draagt dit ook bij aan de nadere kennismaking tussen medewerkers van de diverse afdelingen en zo aan de interne verbinding waar de OR zich altijd voor inzet.

Reorganisatie

Na goedkeuring van de bijgestelde begroting door de Raad van Toezicht, kondigt de directie een reorganisatie aan. Daarvoor laat hij zich adviseren door adviesbureau Camunico. Daarover is de OR geïnformeerd, hoewel een adviesaanvraag bij de keuze van een adviseur op zijn plaats was geweest.

Begin september krijgt de OR de adviesaanvraag over het voorgenomen besluit om 15 fte te schrappen, afdelingen samen te voegen, en over het sociaal plan. Voorzitter Wies heeft dit kwartaal een sabbatical, Cihan neemt het OR-voorzitterschap over. Er volgen veel overleggen met de directie en hoofd P&O, en een vergadering met de Raad van Toezicht. De OR neemt een eigen adviseur in de arm, in de persoon van Joan Janssens (v) van SBI Formaat, een zeer ervaren jurist en medezeggenschapdeskundige. De OR heeft contact met de vakbond en met de ondernemingsraden van NEMO en het Rembrandthuis, die ook midden in een reorganisatie zitten.

Het advies van de OR wordt bemoeilijkt door het feit dat in het voorgenomen besluit een inhoudelijke argumentatie en een visie op de organisatie na de inkrimping ontbreken. De OR mist ook de noodzakelijke overzichten van 'uitwisselbare' en 'onmisbare' functies per afdeling. Daardoor kan de OR uitsluitend adviseren over de maximale noodzakelijke inkrimping t.o.v. het aantal fte. Wat betreft het Sociaal Plan kan de OR wél een aantal adviezen ter verbetering geven. Die worden allemaal door de directie overgenomen, waardoor er een goed sociaal plan ligt.



Pas nadat de OR geadviseerd heeft over de inkrimping en de samenvoeging krijgt de OR de functieduidingen en financiële overzichten. Om de lange periode van onzekerheid binnen de organisatie te beëindigen, geeft de OR het volgende aanvullende advies mee aan Directie: het duidelijk beargumenteren van de verdeling van de inkrimping, en waarom voor sommige 'onmisbare' functies een uitzondering wordt gemaakt en voor andere niet. Ook adviseert de OR om helderheid te scheppen rond de taken die blijven liggen door het wegvallen van collega's, in het belang van het functioneren van de organisatie.

Arbeidsvoorwaardenregeling (AVR)

Een ander groot project is het moderniseren van de arbeidsvoorwaardenregeling. De AVR was in 2017 voor het laatst aangepast en dringend aan herziening toe. Wettelijke regelgeving was in de tussentijd veranderd. Eerder besproken wijzigingen van de reiskostenregeling, het fietsplan en de maaltijdvergoeding moesten geïmplementeerd worden. Bovendien werd 'dood hout' uit het document gehaald, overbodige tekst die er door de jaren heen ingeslopen was. Last but not least wilde P&O de looptijd van de eigen AVR beter laten aansluiten bij de museum CAO waar de AFS zich traditiegetrouw aan spiegelt. De OR werkte samen met directie en P&O aan de vernieuwde tekst waarop instemming van de OR vereist is. In oktober is het proces afgerond en de nieuwe AVR op de vraagbaak gepubliceerd.

Nieuwe bedrijfsarts

De oude bedrijfsarts is in 2020 met pensioen gegaan. Uit onderzoek van de OR bleek dat de nieuwe kandidaat-bedrijfsarts niet volledig bevoegd was om als bedrijfsarts te opereren. Hierop is in overleg met Directie en P&O afgesproken dat er zo snel mogelijk een nieuwe gekwalificeerde bedrijfsarts gezocht zou worden. Dat is inmiddels, januari 2021, gebeurd.

