

Aan de leden en burgerleden
van de gemeenteraad
van Bergen op Zoom



Uw kenmerk	Ons kenmerk	U25-006940	Datum	15 december 2025
Uw brief	Manager	J.J. Pultrum		
Onderwerp: Raadsinformatiebrief Markiezenhof – besluitvorming verzelfstandiging	Afdeling	Maatschappelijke Ontwikkeling,	Bijlage(n)	.

Beste leden en burgerleden,

De recente signalen vanuit het Markiezenhof en van de vakbonden bevestigen hoe ingrijpend het traject van de verzelfstandiging is voor alle betrokkenen, in het bijzonder voor de medewerkers. Wij begrijpen deze signalen en nemen deze zeer serieus. Wij zien aanleiding om u, vooruitlopend op de raadsvergadering van donderdag 18 december, een nadere duiding te geven van het proces, een update te bieden over de reeds genomen stappen en inzicht te geven in de gevolgen en risico's die ontstaan wanneer besluitvorming uitblijft. Met deze aanvullende informatie willen wij bijdragen aan een zorgvuldig proces, waarin recht wordt gedaan aan de belangen van medewerkers binnen het traject dat al vijf jaar duurt én aan de culturele toekomst van het Markiezenhof.

Focus op de medewerkers

Na ontvangst van de brief van de vakbonden heeft het college direct bekeken hoe wij hier op een zorgvuldige manier mee om moeten gaan richting de medewerkers van het Markiezenhof. De aandacht lag daarmee vooropgesteld op wat er aanvullend nodig is voor onze medewerkers, naast de processen die hiervoor al in gang waren gezet.

Daarnaast vonden wij het van belang om uw als raad tijdig en blijvend te informeren. Naast de toelichting van de portefeuillehouder tijdens de beeldvorming op 2 december heeft uw raad op dinsdag 9 december 2025 een raadsinformatiebrief ontvangen.

Op donderdag 11 december heeft de gemeentesecretaris het geplande gesprek gevoerd met medewerkers van het Markiezenhof. Dit gesprek volgde op een eerdere kennismaking, waarin was aangeboden zowel individuele als groepsgesprekken te voeren wanneer medewerkers daar behoefte aan hadden. Op initiatief van collega's is een gesprek vervolgens ingepland, hierbij was ook op verzoek de voorzitter OR aanwezig. Bewust waren hierbij geen portefeuillehouders aanwezig, om medewerkers maximale ruimte te geven om vragen en zorgen te delen buiten de politieke setting.

De vakbonden zijn op woensdag 10 december uitgenodigd voor een gesprek en dit informeel overleg heeft op donderdag 11 december plaatsgevonden met de lokale vakbondsvertegenwoordigers van CNV en FNV. Dit vond plaats na het hierboven genoemde overleg op die dag met de medewerkers. Bij het overleg met de vakbonden waren de portefeuillehouders cultuur en personeelszaken, de gemeentesecretaris en de directeur sociaal en veilig aanwezig.

In gesprek met onze medewerkers

Tijdens het gesprek met de gemeentesecretaris en de voorzitter van de OR op donderdag 11 december hebben onze medewerkers aangegeven behoefte te hebben aan ondersteuning in hun arbeidsrechtelijke positie, een duidelijk aanspreekpunt voor vragen en meer ruimte voor dialoog gedurende het traject. Ook gaven zij aan dat bepaalde aspecten zoals communicatie, planning en betrokkenheid, sterker kunnen worden afgestemd op wat de organisatie op dit moment nodig heeft. Er is gesproken over een veilige werkomgeving, en heeft de gemeentesecretaris toegelicht dat zij het mandaat van de vertrouwenspersonen heeft verbreed en dat er een externe vertrouwenspersoon wordt aangesteld. Daarnaast is herbevestigd dat bij de pakketvergelijking tussen de cao Gemeenten en de museum-cao voor het Markiezenhof steeds wordt gekozen voor de optie die het meest gunstig is voor de medewerkers. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap is dit een bewuste keuze van het college. Medewerkers gaven aan de openheid van de gesprekken te waarderen en benadrukten dat het belangrijk is dat hun signalen worden meegenomen in de vervolgstappen.

Uit het gesprek van 11 december met de medewerkers komt samengevat duidelijk naar voren dat het wenselijk is dat:

- er aanvullende ondersteuning wordt geboden voor de dagelijkse leiding en HR-taken tot aan de oprichting van de nieuwe stichting, zodat meer ruimte ontstaat om medewerkers goed te begeleiden in de dagelijkse werkzaamheden én in het traject rondom zowel de taakstelling als de verzelfstandiging;
- medewerkers toegang krijgen tot onafhankelijke (juridische) begeleiding, zodat zij een weloverwogen beslissing kunnen nemen over het wel of niet meegaan naar de stichting;
- er een externe vertrouwenspersoon komt en dat er – in verlengde van het eerste punt - wordt ingezet op het verbeteren van de rolduidelijkheid in wie wat doet en bij wie medewerkers terecht kunnen.

Het college pakt deze punten met prioriteit op. Daarnaast continueren wij de lopende processen en acties om medewerkers te ondersteunen en te betrekken bij het proces tot nu toe. Zoals vermeld in de vorige informatiebrief omvat dit onder meer:

- 6-wekelijkse bijpraatmomenten *De Blik Vooruit*;
- extra medewerkersbijeenkomsten rondom besluitvormingsprocessen van de raad;
- schriftelijke communicatie (uw raad heeft dit toegezonden gekregen voor de commissie);
- individuele gesprekken wanneer daar behoefte aan is;
- aanvullende ondersteuning, zoals coaching en loopbaanadvies;
- acteren op verzoeken van medewerkers, zoals het versterken van de BHV en het organiseren van bijeenkomsten over de rechtspositie van medewerkers (ingepland op woensdag 17 december 2025).

Terugkoppeling gesprek met de lokale vakbondsvertegenwoordigers

Tijdens het informeel overleg op 11 december zijn de zorgen van de vakbonden besproken en is expliciet stilgestaan bij de impact van het verzelfstandigingsproces op de medewerkers. In het gesprek is gezamenlijk gesproken over de

zorgen en behoeften van de medewerkers en hebben we verkend welke stappen vanuit het college mogelijk en nodig zijn om deze zorgen aan te pakken. De besproken thema's sloten aan bij de signalen die eerder door medewerkers zijn ingebracht. Deze inzichten zijn meegenomen in de uiteenzetting van deze brief.

Vervolgproces

Wij zitten met uw raad momenteel midden in het traject rondom de besluitvorming over de verzelfstandiging van het Markiezenhof, terwijl tegelijkertijd uitvoering wordt gegeven aan de reeds door u vastgestelde taakstelling.

Met deze raadsinformatiebrief deelt het college haar overwegingen ten aanzien van het vervolgproces, zodat de raad in positie is om een weloverwogen besluit te nemen dat recht doet aan zowel de belangen van de medewerkers als aan de noodzaak tot voortgang van de taakstelling en de verzelfstandiging.

Gevolgen medewerkers

Tijdens de commissievergadering heeft uw raad opnieuw betrokkenheid getoond bij de gevolgen voor de medewerkers en het belang onderstreept dat zorgvuldig met hen wordt omgegaan. Ook vanuit goed werkgeverschap hecht het college hier veel waarde aan. In de gesprekken is – zoals eerder in deze brief toegelicht – bevestigd dat bij de pakketvergelijking altijd wordt gekozen voor wat voor de medewerker het meest gunstig is. Daarnaast wordt ingezet op het bieden van onafhankelijke juridische ondersteuning en de eerder benoemde maatregelen gedurende deze overbruggingsperiode zoals het inrichten van aanvullende ondersteuning met betrekking tot dagelijkse leiding en HR-taken. Tot slot herbevestigen wij dat het sociaal plan (2022) zowel voorziet in werk-naar-werkbegeleiding voor medewerkers waarvan de huidige functie niet in de nieuwe stichting terugkomt, als in begeleiding voor medewerkers die er zelf voor kiezen een andere functie of werkgever te zoeken. Er is daarbij een verschil van interpretatie over de toepassing van de mogelijkheden die het sociaal plan biedt waaronder de boventalligverklaring en interne vacatures. Wij pakken dit in overleg met de vakbonden op om invulling te geven aan de bedoeling van het sociaal plan waarbij de positie van onze medewerkers voorop staat.

Invulling taakstelling

Het college adviseert om de invulling van de taakstelling zoals eerder door de raad vastgesteld verder uit te voeren. Collega's hebben in dit langlopende traject meermaals opgeroepen tot duidelijkheid. Het terugdraaien of heroverwegen van de invulling leidt tot onduidelijkheid en vertraging. Met de uitvoering van de taakstelling ontstaat duidelijkheid voor onze medewerkers en kan continuïteit van het Markiezenhof worden gewaarborgd. Het college realiseert zich dat dit voor medewerkers veel vraagt en blijft oog houden voor hun welzijn gedurende dit proces. Daarbij worden de eerder benoemde aanvullende maatregelen getroffen.

Verzelfstandiging

Het college adviseert tevens om de keuze voor verzelfstandiging nu vast te stellen, zodat ook hierin duidelijkheid ontstaat voor medewerkers en andere betrokkenen. De verzelfstandiging is door uw raad zorgvuldig gekozen aan de hand van een afwegingskader, met het oog op de toekomst van het Markiezenhof. Daarbij is ook gekozen voor deze vorm vanuit het vertrekpunt dat de stichting ondernemender kan zijn en in staat is meer inkomsten te genereren om de taakstelling te realiseren. Het alternatief — uitstel of heroverweging — zou onzekerheid vergroten en risico's met zich meebrengen voor het realiseren van de doelstellingen van de organisatie. Tegelijkertijd erkent het college dat zorgvuldigheid essentieel is en dat medewerkers tijd en ruimte nodig hebben om zich op deze verandering voor te bereiden.

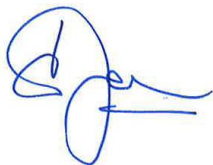
Tot slot vinden wij het passend de vakbonden en de ondernemingsraad te bedanken voor de samenwerking en de betrokkenheid bij dit traject.

Wij vertrouwen erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

het college van burgemeester en wethouders van Bergen op Zoom,

secretaris,



mr. C.G. Jacobs

burgemeester,



drs. M. Mulder MSc.