

BIJLAGE BIJ JAARVERSLAG 2021:

Verslag 2021 van de Ondernemingsraad van de Anne Frank Stichting

Inleiding

Ook voor de ondernemingsraad staat 2021 in het teken van de coronacrisis. Dat betekent dat het museum langere periodes dicht moet en dat het verplicht thuiswerken op advies van de overheid ook in 2021 tot de maatregelen hoort. Naast de coronacrisis en de bijbehorende reorganisatie heeft de OR zich gebogen over diverse ontwikkelingen en vernieuwingen binnen de Stichting.

Personele bezetting OR

Een aantal personele wijzigingen vinden plaats bij de OR in 2021. Begin van het jaar bestaat de OR uit: Wies Dinsbach (voorzitter), Cihan Tekeli (vicevoorzitter), Karolien Stocking Korzen (secretaris) en de leden Chelsea van der Linden, Sanne Rooijackers, Marin Randt en Amina Paartman.

In oktober 2021 stopt Martin Randt, na ruim negen jaar OR-lidmaatschap waarin hij voorzitter en secretaris is geweest, met zijn OR-werkzaamheden. Martins plaats wordt ingenomen door Gabriëlle Brummelman. Eind 2021 vertrekt vicevoorzitter Cihan bij de Anne Frank Stichting. Hij wordt vervangen door Marian Snoek.

Coronamaatregelen

Om de verspreiding van het coronavirus te tegen te gaan volgt de Stichting in 2021 de maatregelen en adviezen van de overheid. De OR houdt een online enquête onder medewerkers over hoe zij de maatregelen ervaren op het werk. De uitkomsten van de enquête zijn gedeeld met de directie.

Nasleep reorganisatie

In 2021 zijn alle medewerkers vertrokken die boventallig waren geworden als gevolg van de reorganisatie die in 2020 in gang is gezet. De OR heeft bij de directie nagevraagd of met de vertrekkende medewerkers exitgesprekken zijn gevoerd. Daarnaast heeft de OR navraag gedaan bij de directie of de oud-medewerkers ingelicht zijn over de nieuwe vacatures die in 2021 zijn ontstaan.

Strategische heroriëntatie

De bij de reorganisatie aangekondigde strategische heroriëntatie wordt in 2021 voortgezet. De OR heeft meegelezen en feedback geleverd op de (inhoudelijke) vragen die centraal staan in deze heroriëntatie. Daarnaast heeft de OR feedback gegeven op het proces.

Diversiteit & Inclusie

De OR hecht waarde aan diversiteit en inclusie bij de Stichting. Met de afdeling P&O is gesproken over het bevorderen van diversiteit en inclusie, zowel in de fase van werving & selectie als op de werkvloer zelf. Daarnaast zal in samenwerking met P&O gekeken worden naar het (nieuwe) opleidingsbeleid waarin deze onderwerpen aandacht krijgen.

Advies- en instemmingsverzoeken

De OR heeft in 2021 een aantal advies- en instemmingsverzoeken afgehandeld:

- februari: advies contractverlenging Hôtes Culture;
- april: advies arbobeleid;
- april: advies inhuur extern adviseur Facilitaire Dienst;
- juni: advies inhuur extern adviseur Strategische heroriëntatie;
- oktober: advies nieuw lid Raad van Toezicht;
- december: instemming preventiemedewerker.



Akkoord nieuwe museum CAO

Op 10 december 2021 is het onderhandelingsakkoord definitief geworden. Wat betreft beloning is het volgende overeengekomen:

- een eenmalige uitkering van € 1.000,- (naar rato);
- een loonstijging van 1% per 1 januari 2022;
- een loonstijging van 2,5% per 1 juli 2022.

