

Verslag van de overlegvergadering van directeur en ondernemingsraad van het Amsterdam Museum  
d.d. 13 maart 2013 (vastgesteld op 19 juni 2013)

Aanwezig: De OR-leden Annegreet van Arkel, Diana Hoven, Maarten Jansen, Marjan Krabben (vz-OR), Andy Ramsche, Annemarie de Wildt  
Ernst Ankersmit (teamleider personeel & organisatie/TPO), Paul Spies (directeur), Yvonne Holdorp (verslag)  
Afwezig met bericht: Joke Berkeij (secr)

### **1. Opening**

Marjan Krabben opent, als technisch voorzitter, de vergadering.

### **2. Verslag van 18 december 2012**

Het verslag wordt met enkele redactionele wijziging vastgesteld.

N.a.v. het verslag punt 8 over de muziektheaterproductie meldt de directeur dat deze inmiddels is afgesteld omdat de financiën niet rond kwamen en er onvoldoende - en niet geen, zoals elders beweerd - draagvlak bij de medewerkers is. De producent is op de hoogte gesteld. De directeur heeft de medewerkers, die zich met het project bezighielden, gevraagd alternatieve buitenmuseale activiteiten te ontwikkelen. Daar wordt nu over nagedacht. Het skiuitje is een geweldig voorbeeld van hoe zoiets positief kan werken, vindt hij.

### **3. Stand van zaken omtrent gezamenlijk advies van OR AM en PVT's OLHoS en BM over de samenwerking en de door de OR aangeleverde concrete punten uit dit advies**

#### **Samenwerking**

De directeur vertelt dat er een concept samenwerkingsovereenkomst is opgesteld waarin alleen de meest noodzakelijke, meer juridische afspraken zijn neergelegd. Je zou het een mantelovereenkomst kunnen noemen. De inhoudelijke invulling van de samenwerking zal in de vorm van bijlagen (per samenwerking in team of project) aan de overeenkomst worden gehangen. In deze bijlagen worden afspraken, consequenties, werkprocessen, het resultaat (dat niet per se in geldelijke winst wordt uitgedrukt, want kan ook immaterieel zijn) en verrekeningswijzen vastgelegd. Er komt geen verrekeningsclausule in de samenwerkingsovereenkomst zelf. Aldus is met de RvT besproken, die instemt met deze opzet. De besturen van de andere musea moeten zich hierover nog uitspreken. De evaluaties van de samenwerking in teams, waarmee reeds ervaring is opgedaan (M&C, ICT & e-cultuur, documentatie en fotografie, financiën, educatie en conservatoren) worden op korte termijn uitgewerkt (een deel zal voor de volgende stuurgroepvergadering op 26 maart gereed zijn) en zullen de basis vormen voor de bijlagen bij de samenwerkingsovereenkomst.

Tijdens het volgende TO op 4 april zal o.l.v. enkele ambassadeurs een De Bono workshop worden gehouden met alle teamleiders over de stand van zaken samenwerking tussen de musea op teamniveau. Het resultaat van deze sessie zal in de verdere ontwikkeling worden meegenomen. De directeuren zullen niet aan de De Bono deelnemen.

#### **Organisatieontwikkeling**

De opzet van de bijlagen m.b.t. de samenwerking in teams kunnen de basis vormen voor het beschrijven van werkprocessen, waarom de OR heeft gevraagd. De directeur vindt de vraag van de OR nog wat algemeen, maar hij wil komen tot een voorzet, waarop de OR kan reageren of het aan de vraag voldoet.

#### **Bezuinigingen**

De OR informeert naar de eventuele salarisconsequenties bij taakverschuivingen. TPO zegt dat medewerkers die -lager gekwalificeerd werk gaan doen, niet lager kunnen worden ingeschaald

-hoger gekwalificeerd werk gaan doen, zoals gebruikelijk een aangepaste functietypering moeten krijgen met de daaraan hangende functiewaardering. De nieuwe typeringen zullen gaandeweg tot stand komen. Zodra onze (externe) functiedeskundige weer is hersteld zal de functiebeschrijving van de teamleiders door hem ter hand worden genomen.

#### **4. Verslag door de directeur uit de vergadering met de Raad van Toezicht op 4 maart jl.**

Er waren twee belangrijke onderwerpen in de vergadering van de RvT.

##### **Samenwerkingsovereenkomst**

De directeur van BM/OLHoS en de jurist die de overeenkomst opstelde waren bij deze vergadering aanwezig. Zie verder punt 3. In de volgende RvT-vergadering op 17 april zal een aangepaste versie van de samenwerkingsovereenkomst met een aantal (voorbeeld-)bijlagen worden behandeld. De OR vraagt om deze stukken. Indien de RvT goedkeuring aan de documenten heeft gegeven worden ze na 17 april ter beschikking gesteld, zegt de directeur toe.

##### **Gemeenschappelijke exploitatie Cromhouthuizen**

2013 wordt een proefjaar voor de nieuwe situatie in de Cromhouthuizen. De huizen worden verhuurd aan BM (bovenverdiepingen) en aan AM (bel-etage, voor de inrichting als grachtenhuis met collectie Amsterdam). De begroting van deze constructie komt nog naar de OR, maar moet waarschijnlijk even wachten tot bestuur Cromhouthuizen en bestuur BM zich hierover hebben uitgesproken. De huur is niet hoog en de helft van de kassa-inkomsten zijn voor het AM (de opbrengsten worden dus niet verdeeld op basis van de knoppen op de kassa, waarmee wordt aangegeven met welk doel de bezoeker komt). Voor dit jaar wordt nog niet gerekend op meer bezoekers. De RvT heeft het voorstel goedgekeurd.

Er is nog geen lanceringsmoment voor de nieuwe werkwijze.

Er wordt niet samengewerkt met Het Grachtenhuis, omdat zij daarvoor tot nu toe geen belangstelling hebben getoond.

#### **5. Planning en toelichting van de directeur op de adviesplichtige onderwerpen (art. 25 WOR):**

##### **Concept samenwerkingsovereenkomst (nog niet ter beschikking gesteld aan de OR)**

Zie punt 3 en 4.

##### **Concept organisatieschema (situatie januari 2013)**

Dit schema is pas net ter beschikking gekomen en de OR heeft er nog niet op kunnen studeren.

De samenwerking met de andere musea is nog niet in dit schema opgenomen.

Er is een team museale ontwikkeling opgevoerd, waarvan de directeur teamleider is. Het gaat hier om sponsor & fondswerving, Amsterdam Heritage Museums, ondernemen met de collectie en wetenschappelijke connecties van het AM. Deze gebieden zijn in ontwikkeling en zo lang het vormgevingsproces loopt zullen deze medewerkers onder teamleiderschap van de directeur blijven.

De vormgeving van het schema v.w.b. dit 'team' kan nog iets verhelderd worden, nu lijkt het een beetje of het team, samen met de directeur, boven de andere teams hangt en dat is niet zo bedoeld.

De OR merkt op dat de wetenschappelijke connecties niet het prerogatief zijn van de ene persoon in dit team museale ontwikkeling. Maar die ene persoon kan het onderwerp ook breder trekken. Het gaat bij de wetenschappelijke connecties niet om één vakgebied. Deze kwestie heeft de aandacht van de directeur.

##### **Exploitatie Cromhouthuizen**

Zie punt 4.

##### **Projectopdracht bedrijfsbureau**

De OR heeft met de projectleider een eerste gesprek gevoerd. De OR vraagt waarom er bewust is gekozen om geen projectgroep te formeren. Het antwoord is dat er binnen deze opdracht geen werk is voor een projectgroep, alleen voor de projectleider. Wel is er een klankbordgroep geformeerd. Daarin zitten alleen teamleiders, die voldoende geïnformeerd moeten zijn om in de klankbordgroep te kunnen

functioneren. Ze kunnen natuurlijk zo nodig voor meer informatie bij hun team shoppen. Het resultaat van dit project zal door alle teamleiders in hun team worden besproken en door de OR. De OR mist een vertegenwoordiging van de conservatoren. De directeur denkt dat zaken als de projectadministratie door de planner, die wel in de klankbordgroep zit, kan worden ingebracht.

### **Afdelingsplan ICT, E-cultuur, documentatie en fotografie**

De OR maakt zich zorgen dat de betreffende teamleider veel op haar bordje heeft door aan haar oorspronkelijke team, waar veel te doen is, nog meer onderdelen toe te voegen. Ze heeft nu vijf takken van sport onder zich en is ook nog coach.

De directeur zegt dat documentatie & fotografie mede wordt ondersteund door de voormalige teamleider voor deze twee onderdelen en de betrokken medewerkers ziet het zelf niet als een probleem. Voor alle duidelijkheid bevestigt hij dat zij wel voor alle onderdelen van het team als teamleider ook eerste aanspreekpunt is.

Het onderdeel 'onderzoek' zou specifiek geformuleerd moeten worden, want onderzoek gebeurt ook in andere teams.

De kwaliteitscontrole op de inhoud van de digitale producten (web e.d.) blijkt onvoldoende te zijn.

Opgemerkt wordt dat redactie op al onze uitingen aandacht behoeft. De directeur onderschrijft dit en neemt actie op korte termijn.

De enige functietypering die wijzigt n.a.v. dit plan is dat van de teamleider.

De directeur koppelt de opmerkingen van de OR terug naar de teamleider.

De OR verwacht t.g.t. een adviesaanvraag.

### **6. Rondvraag**

De OR heeft van de AbvaKabo informatie gekregen over de gewijzigde werkkostenregeling en vraagt TPO naar de consequenties. Zijn informatie lijkt anders te luiden. Er wordt naar gekeken.

Ook is er onduidelijkheid over het loopbaanbudget (van €500 per medewerker) dat los zou staan van het opleidingsbudget. Wordt ook naar gekeken.

De OR informeert naar de toekomst van M&C. Er wordt gekeken naar de mogelijkheid om de beide tijdelijke medewerkers (teamleider en pers) te vervangen door één persoon, aangevuld met één of twee assistenten, waarbij m.b.t. buitenlandse sales nog een beroep wordt gedaan op de huidige teamleider.

Het werken met de coaches wordt door de directeur als veelbelovend ervaren.

Hij werkt sinds dit jaar met een spreekuur i.p.v. bila's en dat werkt ook goed: er wordt bijna geen gebruik van gemaakt!

### **7. Sluiting**

De voorzitter sluit de vergadering om 12 uur.