

# (C) OR (ONA) JAARVERSLAG



## WAAR WE NIET OMHEEN KUNNEN

### DE GEVOLGEN VAN DE CORONACRISIS



*Door Sven van der Hoorn*

**Een jaarverslag is een terugblik op het afgelopen jaar. Iets waar ik vanwege de gebeurtenissen in het jaar 2020 bijzonder tegenop zie. Wanneer ik mij beperk tot onze onderneming en de medewerkers kan ik alleen maar zeggen: dramatisch! Nog nooit in het 50 jarig bestaan van onze onderneming is het zo slecht geweest. En ja rond de uitbraak van het Corona virus in Nederland bestond ons bedrijf 50 jaar. Maar dat gaf toen weinig reden tot vreugde.**

Opdrachtgevers die hun bedrijfsactiviteiten stopten en restaurants die daarom gesloten moesten worden. Van de ene op de andere dag zonder een gelegenheid om je daarop voor te bereiden.

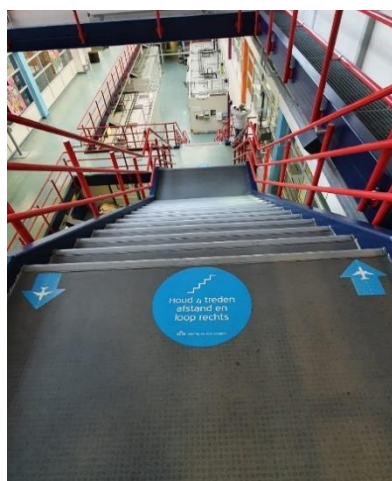
Inmiddels heeft een kwart van onze collega's het bedrijf moeten verlaten. Een werkelijk menselijk drama voltrok zich daarmee. Noodzakelijk om de onderneming te laten overleven. Waar we niet omheen kunnen zijn dus de gevolgen van het Corona virus. Er zal binnenkort op grote schaal een vaccin beschikbaar zijn waarmee we de medische gevolgen van de pandemie achter ons kunnen laten.

Waar we ook niet omheen kunnen zijn de blijvende veranderingen in onze maatschappij naar aanleiding van de Corona pandemie. De wijze waarop we met elkaar om gaan, hoe we met elkaar contact hebben en hoe we met elkaar eten is ingrijpend veranderd. De beleving rondom eten en in gezelschap is definitief anders geworden. Hierdoor kunnen wellicht nog meer arbeidsplaatsen verloren gaan of werkzaamheden ingrijpend veranderen. We zullen deze veranderingen met elkaar het hoofd gaan bieden.

Een bekende uitspraak hierbij is dat in het verleden behaalde resultaten geen garanties voor de toekomst bieden. Mijn verleden met Compass geeft mij echter wat betreft veerkracht en doorzettingsvermogen juist wel hoop en kracht voor onze toekomst. De ondernemingsraad zal als medezeggenschap al het mogelijke doen om samen beter uit de crisis te komen. Laten we vooral naar elkaar omkijken. Wil je in contact komen met de ondernemingsraad stuur een mail naar [ondernemingsraad@compass-group.nl](mailto:ondernemingsraad@compass-group.nl)

## INHOUDSOPGAVE

Waar we niet omheen kunnen	1
Adviesaanvragen	2
Instemmingsverzoeken	2
Europese OR	2
Financieel Economisch Beleid (FEB)	3
Voorwoord van de Bestuurder	4
Wat een jaar...	5
Mijn 1 <sup>e</sup> jaar als OR lid	5
Commissie HSE	6
Collofon	7
2020	7
Werkeloze met een baan	8
Een bizar 2020	8
Het Dagelijks Bestuur	9
Een snelle les in wat een OR doet	9
POCC	10
Communiceren in crissistijd (CPR)	10
Het jaar 2020 door de ogen van HR	11



### Adviesaanvragen 2020

#### Reorganisaties:

- Locaties CGN
- Shell
- Favous Flavours

### Instemmingsaanvragen 2020

- Applicatie multiservice
- Pensioenregeling Holding
- Verlofregeling
- Verzuimbeleid/Arbo-dienst

### Communiceren in crissistijd

*De regelgeving die steeds wijzigde, wel of geen mondkapjes, ontwikkelingen op gebied van het vaccin en de lockdown die daar dan weer een gevolg van was. Daarbij wil je als ondernemingsraad ook geen paniek veroorzaken...*

**Lees dit artikel op pagina 10**

### Duurzaamheidswet

*Per 1 juli 2021 zal er een duurzaamheidswet van kracht worden waarbij het gebruik van veel plastics aan banden gelegd gaat worden. Compass medewerkers op locatie zullen hier ook mee te maken gaan krijgen.*

**Lees dit artikel op pagina 6**

## De Europese ondernemingsraad

De Europese ondernemingsraad van Compass Group (EWC) zou van 23 t/m 27 maart 2020 in Frankfurt bij elkaar komen. 23 Europese landen zouden daar vertegenwoordigd zijn; België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Rusland, Slowakije, Spanje, Tsjechië, Turkije, Roemenië en Verenigd Koninkrijk, Zweden en Zwitserland. Een belangrijk onderwerp was de gewenste blijvende deelname van de leden uit het Verenigd Koninkrijk vanwege de Brexit.

Dit onderwerp is schriftelijk aan de leden van de Europese ondernemingsraad voorgelegd en het dagelijks bestuur heeft mandaat gekregen om dat uit te onderhandelen met Compass Group. Er is besloten dat het Verenigd Koninkrijk onderdeel blijft uit van de Europese ondernemingsraad. Frankfurt wordt de zetel van de Europese medezeggenschap en daarmee blijft Europese wetgeving van toepassing.

Gedurende het jaar is er online verschillende keren overleg geweest met het dagelijks bestuur van de Europese ondernemingsraad en Compass Group over de gevolgen van de Corona pandemie door Europa heen. Deze gevolgen waren in alle landen van Europa heel ingrijpend. Veel bedrijfssluitingen en daarmee een onzekere toekomst wat bijvoorbeeld werkgelegenheid betreft. Wel is daarmee duidelijk geworden dat elk Europees land de crisis op eigen manier aanpakt en bestrijdt volgens nationale wet en regelgeving. Compass Group heeft ten slotte een update gegeven van de financiële stand van zaken in de Compass Eurozone ten gevolge van de Corona crisis.

De commissie FEB behandelt maandelijks alle onderwerpen met betrekking tot de financiële situatie en prestaties van Compass Group Nederland.

In de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is vastgelegd dat een ondernemingsraad inzage moet krijgen in de financiële status van de onderneming. Dit is van belang omdat economische en financiële veranderingen binnen een onderneming gevolgen kunnen hebben voor de continuïteit van het bedrijf en indirect voor de medewerkers.

Tot half maart afgelopen jaar was er weinig aan de hand en werd er zoals gebruikelijk eens per maand met Christiaan Fresen (Directeur Finance Compass Group Nederland) overleg gevoerd. Wel kregen we het bericht dat we de tender bij Shell verloren hadden en dat we dit contract per 1 januari 2021 zouden verliezen. Later dit jaar werd wel bekend dat Shell Pernis en Moerdijk het contract met Eurest Services zouden voortzetten. Een mooie opsteker en een bevestiging dat deze locaties zeer tevreden zijn over onze dienstverlening.

Tijdens deze overleggen wordt uitvoerig gesproken over de financiële resultaten van Compass Group Nederland. Ook krijgt de commissie alle financiële resultaten van de afzonderlijke onderdelen van Compass Group Nederland (Business en Industries, Eurest Services, Healthcare en Education) te zien. Op die manier heeft de commissie FEB van de OR een duidelijk beeld van de resultaten van alle onderdelen binnen ons bedrijf.

Elke maand worden ook alle verloren en gewonnen contracten doorgenomen. Vaak wordt ook gesproken over de reden dat een contract verloren is. Dit is belangrijk om te weten aangezien hier bij volgende aanbestedingen dan rekening mee gehouden kan worden.

Vanaf half maart kregen we te maken met de gevolgen van de Covid-19 uitbraak. De regering kondigde veel maatregelen af en we belande in een 'intelligente lock down'. Er werd direct opgeroepen om zo veel als mogelijk thuis te gaan werken. Deze maatregel had direct grote gevolgen voor ons bedrijf.

Veel bedrijven gingen geheel dicht en hoge scholen en universiteiten stapten over op online lesgeven met als gevolg dat onze restaurants ook dicht gingen of veel minder bezoekers kregen. De variabele omzet kelderde met meer dan 80%.

Zeker in het begin was de financiële onzekerheid zeer groot omdat niet direct duidelijk was hoe de overheidssteun er uit ging zien. Wel was direct duidelijk de financiële vooruitzichten dramatisch waren. Als er door de directie niet snel ingegrepen zou worden zou zelfs het voortbestaan ons bedrijf in gevaar komen.

Al snel werd duidelijk dat er een NOW regeling zou komen. Deze regeling heeft ons zeer geholpen en er voor gezorgd dat we het financiële jaar nog met zwarte cijfers (zeer geringe winst) hebben kunnen afsluiten. Dit hadden we ook te danken aan een relatief goed eerste half jaar.

Aangezien al snel duidelijk werd dat het thuiswerken, ook na de Covid-19 periode, een blijvende manier van werken zou zijn werd ook duidelijk dat onze omzet niet snel meer zou terugkeren op het niveau van voor maart dit jaar. De verwachting is dat de omzet met ongeveer de helft zal afnemen. De directie kon dan ook niet anders als een reorganisatie aankondigen die grote consequenties zou hebben voor heel veel collega's.

Ondanks deze reorganisatie zullen de resultaten dit jaar ook nog erg achterblijven. Gelukkig is er wel een NOW 2 en vervolgens NOW 3 afgekondigd. Deze regelingen zijn voor ons bedrijf van zeer groot belang en zorgt er voor dat we niet diep in de rode cijfers terecht komen.

Naast de reorganisatie is er direct gestart met veel plannen en acties om er voor te zorgen dat als we Covid-19 achter ons kunnen laten we klaar staan om op een nieuwe manier onze klanten en gasten te bedienen.

De retentie (contractbehoud) is dit jaar, door o.a. het verlies van Shell, niet gehaald. De doestelling is 95%. Het behaalde retentie percentage is uitgekomen op slechts 78%.

Een andere taak van de commissie FEB is het bijhouden van de kosten van de OR zelf. Denk daarbij aan de kosten van opleidingen waarvoor de Ondernemingsraad jaarlijks een budget voor krijgt. In principe heeft de Ondernemingsraad geen budget.

Alle kosten die ondernemingsraadsleden maken worden betaald. Ook eventuele kosten voor advies of juridische bijstand worden door de onderneming betaald. Dit is allemaal geregeld in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

## COMMISSIE FINANCIËEL ECONOMISCH BELEID (FEB)

## VALLEN EN OPSTAAN, KNOKKEN EN DOORGAAN

**2020 was een bewogen jaar. Het jaar begon zoals elk ander jaar. De Nederlandse economie draaide op volle toeren. Voor veel bedrijven, ook voor Compass, zou 2020 het jaar gaan worden om opnieuw te gaan knallen. Vanaf medio maart zat de wereld echter opeens voor een groot deel op slot. Nederland moest massaal gaan thuiswerken om verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.**

De pandemie heeft een enorm effect op onze gezondheid. Onze gedachten en medeleven gaan uit naar collega's en familieleden die direct of indirect getroffen zijn door het virus. Laten we goed voor onszelf en elkaar blijven zorgen, nu en in de toekomst!

Het effect dat de pandemie op de economie heeft gehad is ook enorm; waar sommige bedrijven een toename kennen in omzet, zijn de meeste bedrijven in zwaar weer terecht gekomen. Dit laatste geldt helaas ook voor Compass. Met pijn in ons hart hebben we dit jaar afscheid moeten nemen van ruim 850 collega's en hebben ruim 250 collega's een deel van hun uren moeten inleveren. Dit alles om de continuïteit van onze organisatie te borgen. Dit jaarverslag willen we dan ook graag starten met een dankwoord:



***“Lieve collega's, wij danken jullie voor hun jullie tomeloze inzet gedurende deze moeilijke periode. Ook in deze onzekere tijden stonden jullie altijd klaar voor onze opdrachtgevers, onze gasten en elkaar en daar hebben we ontzettend veel waardering voor! De collega's die onze organisatie (hebben) moeten verlaten willen we daarnaast veel sterkte en succes wensen in hun verdere loopbaan. Wij hopen op een dag weer collega's van elkaar te mogen worden.”***

Voor jullie ligt het jaarverslag van de Ondernemingsraad (OR) van Compass Group Nederland. De OR heeft ook in 2020 de belangen van onze medewerkers behartigd en overleg gevoerd met de bestuurder over het ondernemingsbeleid.

De samenwerking is, ondanks de lastige onderwerpen die we dit jaar hebben moeten behandelen, wederom succesvol verlopen. In dit jaarverslag vind je terug wat de OR het afgelopen jaar heeft gedaan om jullie te vertegenwoordigen. Allereerst is de OR uiteraard actief betrokken geweest bij de reorganisatie. De bestuurder heeft hiervoor verscheidene malen overleg gevoerd met de OR, waarna ze na zorgvuldige afweging een positief advies heeft uitgebracht op de ingediende adviesaanvraag.

Naast de organisatiewijzigingen die in het land hebben plaatsgevonden, heeft er ook nog een belangrijke wijziging plaatsgevonden binnen het bestuur van de organisatie. Vanaf 1 september 2020 is Kef van Helbergen gestart in de functie van Managing Director Benelux. De OR heeft ook in dit traject een adviserende rol gespeeld.

Eén ding is overduidelijk geworden in de afgelopen periode; de cateringbranche is blijvend veranderd door de coronacrisis. In deze sterk veranderende wereld kan Compass dan ook niet stil blijven staan. Om relevant te blijven moeten we creatief zijn en vooruitdenken. Waar liggen kansen voor onze organisatie in de toekomst? En hoe kunnen we inspelen op de behoeften van de markt en onze (toekomstige) klanten en gasten?

De komende jaren zullen we als organisatie (deels) een andere koers gaan varen. Nog nadrukkelijker dan voorheen zullen we rekening houden en verantwoording afleggen over hoe wij onze organisatie leiden en invulling geven aan onze verantwoordelijkheden voor medewerkers, cliënten en maatschappij. De OR zal zich ook aankomend jaar verdiepen in deze zaken om gefundeerd advies te kunnen geven in het belang van onze medewerkers en de organisatie. Wij kijken samen met jullie uit naar een gezond en succesvol 2021.

Met vriendelijke groet,  
Kef van Helbergen (Managing Director) en  
Jaques de Hulster (HR Directeur)

Dit heeft ons bedrijf diep geraakt. Veel van onze locaties moesten door deze maatregelen ook hun deuren sluiten, banqueting-activiteiten werden geannuleerd of de bezoekersaantallen liepen dusdanig terug dat er voor de meeste medewerkers geen- of voldoende werk meer was.  
**Lees verder op pagina 9**

**Wat is het  
POCC?**

Lees verder op pagina 10

## WAT EEN JAAR...

DOOR FERRY SLEE

Het is cliché maar we kunnen er niet om heen... Aanvankelijk begon het jaar nog redelijk rustig met betrekking op het OR werk. Tot maart... mijn locatie is geen dag dicht geweest terwijl we ons in de eerste instantie wel konden afvragen of we wel open mochten. Dan valt je omzet en bezoekersaantallen ineens terug naar 10 a 15%. Medewerkers waren enigszins angstig om op het werk besmet te raken los van het feit dat we veel te veel collega's hadden om het werk te doen. Massaaf verlof opnemen en "slim roosteren" met het idee dat het maar een paar weken (hooguit een of anderhalve maand) zou duren... wat zaten we er naast... Je restaurant moeten aanzien met maar 15 gasten er in... daar waar dit het 120-150 zouden moeten zijn op dat moment. Werkelijk deprimerend!!!!

Maar aan de andere kant het OR werk. De eerste lockdown bracht redelijk wat paniek. 80% van de omzet viel weg, hoe vang je dit als bedrijf op?! Ja er komt wel een steunpakket maar hebben we hier recht op, wat dekt het wel en wat niet, hoeveel zal het zijn en wat moeten we er voor doen en/of laten??? Overleven we dit?!?!? Vragen te over. Dit hield in de het dagelijks bestuur werd uitgebreid en meermaals per week bijeen kwam op de "nieuwe manier", digitaal dus. Er werden offers gevraagd, offers waar we niet mee in konden stemmen. Heftige gesprekken met de bestuurders. Heftige OR vergaderingen. Keuzes maken en hoewel je er volledig achter staat toch hopen dat dit de juiste zijn. Situaties veranderden met de dag.

Toen bleek dat we zeer hard getroffen waren maar dat er voldoende steun kwam van de overheid en van onze moeder uit Engeland. Geen paniek meer. Maar het ging allemaal wel langer duren dan we in de eerste instantie verwacht hadden. De eerste concullega's kondigde reorganisaties. Het was wel duidelijk dat Compass de dans niet zou ontspringen. Dan ben je als OR daar weer druk mee. In de eerste instantie zijn het maar getallen en stem je in omdat het lastig is maar noodzakelijk. Vervolgens wordt het duidelijk hoeveel leed het met zich mee brengt omdat je om je heen aan alle kanten hoort dat bekenden, collega's die al jaren bij ons werken en ook OR leden worden ontslagen. Ook op mijn eigen vestiging gaat het merendeel van de collega's "er uit". Begrijpelijk en noodzakelijk maar niet minder pijnlijk!

Op locatie werd het inmiddels eind augustus, begin september iets drukker en konden we gaan denken aan opschalen... tot... de tweede golf... terug naar af.

En passant, een nieuwe directeur. Daar moet de OR dan ook iets van vinden. Wij hebben een kennismakingsmiddag gehad en hem eens ernstig aan de tand gevoeld. Hoe doe je dat, wat vraag je en wat vraag je niet... waar baseer je je mening op??? Ik dus op feiten, historie en op een gevoel. Het gevoel was positief dus mijn advies ook.

Dan op naar het einde van het jaar, waren er nog wat lichtpuntjes? Jazeker, ik was blij verrast dat we een kaart met een bloemenzadjes en een bedankje (ik voelde het als een welkom hart onder de riem) van de directie. Een chocolade letter met Sinterklaas en zelfs een heus kerstpakket. Gevoel dat ik de laatste jaren een beetje miste, die kleine attentie, dat gevoel dat je gewaardeerd wordt. Ik werd er blij van! Wat een jaar....

## MIJN 1<sup>E</sup> JAAR ALS OR LID

DOOR MAARTJE KAMPMAN

Mijn eerste jaar in de ondernemingsraad was gelijk een leerzaam en ook best een heftig jaar. Het begon met een eendaagse cursus om met iedereen kennis te maken en in de eerste maanden vooral goed luisteren en inlezen.

Ik heb mij aangesloten bij de commissie HSE (health, Safety & Environment) hierin worden o.a. punten als veiligheid, gezondheid en Arbo besproken. Ik hoop een goede bijdrage te kunnen leveren.

En toen kwam Covid-19...

Voor Eurest heeft dit grote gevolgen, bij veel locaties is bijna geen werk meer of zijn ze zelfs geheel gesloten. Hoop, onzekerheid en een grote ontslagronde. Binnen de OR was/is Covid-19 ook een belangrijk onderwerp.

Ik heb mij voor diverse werkgroepen binnen de OR aangemeld om hier mee aan de slag te gaan. Dit was heel interessant om te doen en ik heb er ook veel van geleerd maar het was ook best een zware periode.

*En toen kwam Covid-19... Voor Eurest heeft dit grote gevolgen, bij veel locaties is bijna geen werk meer of zijn ze zelfs geheel gesloten. Hoop, onzekerheid en een grote ontslagronde.*

Het zal in 2021 nog steeds niet 'normaal' zijn maar ik heb er wel vertrouwen in dat er nieuwe ontwikkelingen komen en wij er weer met ons zijn allen er tegenaan kunnen gaan en zodat we weer met veel plezier onze service kunnen verlenen. In 2021 zal ik mij ook weer volledig inzetten in de OR en de organisatie. Ik heb er zin in!



## HSE

### HEALTH SAFETY & ENVIROMENT

De commissie komt eenmaal per maand bij elkaar om te spreken over zaken die betrekking hebben op gezondheid, veiligheid en milieu. Op verzoek van de commissie HSE worden collega's en specialisten uitgenodigd, denk hierbij aan bijv: LT-leden, HR managers, vertrouwenspersoon etc. om deel te nemen aan de HSE vergaderingen. Doel hiervan is, om de HSE leden meer van de gewenste kennis te voorzien zodat de leden zich nog beter in de betreffende stof kunnen verdiepen.

De commissie bestaat uit de volgende OR leden: Steven van Rheenen (voorzitter), Maartje Kampman, Peter Arkesteijn, Sven van der Hoorn, Sandra Alderden, Piety van der Molen, Fredy van Goor, Ton Stor, Mohamed Ahadout en Leen Westdijk.

2020 heeft treurig genoeg grotendeels in het teken gestaan van de Covid-19 pandemie. Hier is al ontzettend veel over gesproken en dit heeft geen Compass medewerker ongemoeid gelaten...wereldwijd, in welke vorm dan ook...

Veel uit de pandemie voortvloeiende zaken hebben uiteraard ook binnen de commissie HSE prioriteit gekregen. Dit hield soms in, dat de vergaderagenda's ad hoc werden gewijzigd en eerdere agendapunten noodgedwongen werden doorgeschoven. Desalniettemin zullen deze punten geagendeerd blijven en onze volle aandacht houden.

Het afgelopen jaar is er rondom de **Arbodienst** een grote slag geslagen.

Onze organisatie is in 2020 een samenwerkingsverband aangegaan met Robidus en Obra; Arbo dienstverlening. Duidelijke onderlinge afspraken, transparante verslaglegging en een optimale(re) verzuimbegeleiding zijn hier enkele belangrijke steekwoorden.

Dit jaar is er een aanvang gemaakt met het uitleveren van en verplicht dragen van **veiligheidsschoenen** voor alle locatie medewerkers. De uitrol is op het moment van het verschijnen van dit jaarverslag nog in uitvoering.



Per 1 juli 2021 zal er een duurzaamheidswet van kracht worden waarbij het gebruik van veel plastics aan banden gelegd gaat worden. Compass medewerkers op locatie zullen hier ook mee te maken gaan krijgen. Uiteraard zullen wij als commissie HSE ons ook gaan buigen over de (on)mogelijkheden (lees: uitdagingen) die deze nieuwe wet met zich mee zal gaan brengen.

De commissie HSE neemt haar taak zeer serieus. Tenslotte zijn wij ook een vertegenwoordiging voor alle Compass medewerkers. Wij trachten zo goed mogelijk met de nodige gedrevenheid, passie en aandacht onze werkzaamheden voor ieder deel van onze organisatie voort te zetten.

De voorzitter, **Steven van Reenen**, is helaas ook slachtoffer geworden van de reorganisatie en heeft ons reeds verlaten. Ja, ook OR leden ontkomen hier niet aan. De OR is immers een afspiegeling van de organisatie. De functie van voorzitter zal per 2021 ingevuld gaan worden door een van de andere HSE leden.

Blijf geduldig en verdraagzaam naar elkaar in deze tumultueuze wereld waar we ons momenteel nog steeds in begeven, behandel elkaar met respect en aandacht zoals je zelf ook graag behandeld wenst te worden.

Namens de commissie HSE iedere collega een gezond 2021 gewenst. Gezondheid is niet iets vanzelfsprekends.



In de loop van 2021 zal er verder meer zicht komen op de uitrol van de nieuwe bedrijfskleding. (Red: Op de foto's zie je de medewerkers van Philips in Drachten. Beide restaurants zijn inmiddels open in de nieuwe stijl. Met dank aan Casper Steegman.)



# 2020...

DOOR LEEN WESTDIJK



In velerlei opzichten een turbulent en emotioneel jaar die mij en ieder van ons ten zeerste heeft geraakt en ons allen nog steeds bezighoudt.... Zowel qua werk als privé... Wat begon (en leek) als een 'ver van ons bed' issue... Covid-19... Niets bleek minder waar helaas... De wereld ging er compleet anders uitzien en draait momenteel nog steeds 'anders om haar as' dan we gewend waren.

Als medewerker en als OR lid werd ik, zoals ieder binnen onze mooie organisatie, geconfronteerd met het helaas niet kunnen vermijden van een zeer ingrijpende reorganisatie. Zelf heb ik de gang naar de gehele reorganisatie nauwgezet gevolgd en daar als participant van verschillende OR werkgroepen een bijdrage aan geleverd. Dit was niet altijd even gemakkelijk.

De zeer zorgvuldig uit te voeren reorganisatie heeft van alle betrokkenen, niemand uitgezonderd, veel energie, input en bovenal veel geduld gevergd.

Enerzijds realiserend, dat een reorganisatie voor vele collegae bijzonder nare gevolgen zou gaan hebben, realiseer je je anderzijds, dat wanneer er geen enkele actie plaatsgevonden zou hebben, dit onze organisatie dusdanig zou beschadigen dat we hierdoor ongetwijfeld veel meer schade zouden oplopen in de nabije toekomst.

Tja, de toekomst.... Voor veel collega's ziet deze er nu geheel anders uit dan zij vorig jaar op dit moment dachten. Dat de toekomst er geheel anders uitziet geldt uiteraard ook voor mij....niet alleen wegens de corona beperkingen, doch ook dat enkele dagen voor de 'intelligente Lock down' mijn vrouw is komen te overlijden...

Ondanks ieders persoonlijke situatie hoop ik van harte dat ieder zijn/haar energie kan herwinnen en zo een positief licht op de toekomst zal laten schijnen.

Met alle problematiek waar we ons nu nog steeds in bevinden, probeer de toekomst toch zo positief mogelijk te benaderen. En ik hoop dat dat voor iedereen geldt. En ja, ik weet het als geen ander, dit zal niet altijd even meevallen.

Ik ben er van overtuigd, dat er zich op termijn nieuwe kansen voor zowel medewerkers waar we spijtig genoeg afscheid van hebben moeten nemen, als voor onze organisatie zullen voordoen.

Hier zullen we uiteraard de nodige energie in moeten steken... deze worden ons tenslotte niet zomaar aangereikt.

Afsluitend wens ik ieder bijzonder veel sterkte en doorzettingsvermogen toe L1.

## Wat doet het DB?

*Vragen en opmerkingen die van persoonlijke aard zijn worden niet door de ondernemingsraad behandeld in dat geval moet men de lijn volgen. Wanneer onderwerpen meerdere medewerkers aangaan hoort dit wel thuis in de ondernemingsraad. Lees dit artikel op pagina 9*

*"Inmiddels hebben we een reorganisatie achter de rug en dat is ons allen zwaar gevallen. Het voelt als een klap. Echter, er is ook hoop. Ik zie een nieuw LT, ik zie dat er gekeken wordt naar de toekomst. Het bedrijf gaat niet bij de pakken neer zitten. Juist niet. Er wordt gekeken naar mogelijkheden, doelen worden bijgesteld en plannen worden gemaakt en nog belangrijker uitgevoerd. Het bedrijf is volop in beweging en blijkbaar flexibeler dan ik van tevoren bedacht had". Lees het verhaal van Joan Verspaget op pagina 9*

## Colofon:

- Copyright © 2020 [OR CGN]
- Auteurs: Jaques de Hulster, Kef van Helbergen, René Groeneveld, Isolde Lugthart, Miranda Slee, Leen Westdijk, Maartje Kampman, Joan Verspaget, Piety van der Molen, Nicole Moes, Nelleke Ariaans, Ferry Slee & Sven van der Hoorn.
- Vormgeving en lay-out: Miranda Slee
- Redactie: Commissie PR & Communicatie CGN
- Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke wijze dan ook, zonder schriftelijke toestemming van de uitgever.

In november 2019 ben ik begonnen als vestigingsmanager bij Transavia Transport op Schiphol Oost. Na drie maanden volgde een intensief aanbestedingstraject waarbij Eurest uiteindelijk de gunning won. Toen we net begonnen waren met het nieuwe format, kwam corona en ging de locatie op slot. Zowel het restaurant als de coffee corner werden gesloten. Alleen de sub-locatie Hangar 5 bleef open.

Wat volgde was een stressvolle periode waarin niet altijd alles duidelijk was, regels steeds veranderden, en inzichten ook. Alle producten met een tkt tot 1 juni werden naar andere locaties of de voedselbank of het Leger des Heils gebracht. Alle serviesgoed in de kasten, alles op de buffetten weg de vitrines en onderkoelingen uit. Dat voelde raar. Samen met het team de locatie schoongemaakt en afgesloten. Ondertussen wel vergaderen met de ondernemingsraad maar via Teams, op afstand. Logisch maar zeer vermoeiend om een hele dag naar je scherm te staren en de gesprekken te volgen.

**Moeilijk** als je als collega iets wilt zeggen en 'je komt er niet tussen' of mensen praten door elkaar waardoor je alleen stukjes hoort.

**Grappig** als iemand een heel verhaal begint en zijn microfoon staat nog gedempt, dat dan weer wel.

**Drie maanden thuis.** In juni gaan we nog steeds niet open en inmiddels is wel duidelijk ons bedrijf zonder flinke reorganisatie niet kan voortbestaan. Dus de ondernemingsraad is heel druk met het adviseren over een Sociaal Plan en hoe het nu verder moet. Ik ben hier wel druk mee maar het is niet iedere dag. Ik probeer alle zware besissingen te realiteren op mijn moestuin. Man, man, man ik ben nog nooit zo bruin geweest. Ik ben van de categorie werkvolk die meer dan 40 uur per week geen probleem vind. Nu ben ik blij als ik 10 -15 uur per week werk via de ondernemingsraad.

En dan zit ik dus **al vier maanden zonder werk.** Het is wel even slikken als je in de zomermaanden hoort hoeveel collega's hun baan zullen gaan verliezen of urenvermindering zullen krijgen. Dat hakt er behoorlijk in. Nadat de vakbonden akkoord zijn met het Sociaal Plan kunnen de gesprekken ingepland worden. Ik zit dan inmiddels **zes maanden thuis** zonder uitzicht op werk. Ruim 1000 collega's krijgen in oktober een slecht nieuws gesprek. De meesten zagen het wel aankomen maar hadden ergens toch de hoop dat het hen niet zou treffen.

Heel verdrietig om je hele team de deur uit te zien lopen met hangende schouders... En helaas zijn we er nog niet. De gevreesde tweede golf heeft zich aangediend en is erger dan gevreesd. Weer overstromen de IC's en de regels worden nog eens aangescherpt (en ook aan de laars gelapt). De horeca gaat weer op slot en in die branche staat het water aan al de lippen. Na **acht maanden thuis** voel ik mij een werkeloze met een baan en zonder uitzicht op een volledige werkweek. En dat na 23 jaar in dit beroep. Ik kan het niet geloven, wanneer en hoe gaan we dit virus stoppen? Blijf ik bij Compass – Group, of vlieg ik er in een volgende ronde ook uit? Moet ik ontslag nemen en me omscholen of blijf ik wachten? Allemaal vragen die in mijn hoofd opkomen. Opnieuw worden we bijeen geroepen om een volgende stap in de reorganisatie te zetten. Het is om moedeloos van te worden. Maar ik vind dat we het hoofd omhoog moeten houden en de rug recht. Blijven kijken naar de kleine positieve dingen. We gaan dit overwinnen.

## ----- EEN BIZAR 2020 -----

Door Isolde Lugthart

**Mijn uitspraak was altijd: HET JAAR IS WEER OMGEVLOGEN. Nee dat zeg ik nu zeker niet, wat een jaar, wat een ramp, niets is meer hetzelfde. In januari dacht ik nog CORONA? Nee dat is ver weg, daar gaan wij geen last van krijgen. Helaas ook Nederland werd door het virus getroffen.** De oproep van minister-president Rutte kwam hard aan: thuiswerken werd het nieuwe werken. Ook op mijn werkplek (KCS Schiphol) zagen we de bezoekersaantallen en omzet teruglopen. Collega's namen vakantie op en een klein team bleef achter. Gelukkig bleef onze locatie open maar bij veel collega's werd de werkplek wel gesloten. Elke ochtend, verplicht met een mondkapje in het openbaarvervoer naar het werk. Elke middag op weg naar huis stapte ik een paar haltes eerder uit, dit voor een stevige wandeling, omdat de sportscholen hun deuren moesten sluiten. Voor mij als secretaris brak er een drukke tijd aan, vergaderen op kantoor ging niet meer dus werd er digitaal vergaderd om zo toch face to face met elkaar te discussiëren.

Op het moment van de lockdown werd het woord "reorganisatie" door de bestuurder uitgesproken. Het waren heftige vergaderingen ook omdat je wist dat je afscheid moest gaan nemen van collega's en dat er sommige teams uiteen zouden vallen. In oktober werden de maatregelen nogmaals aangescherpt, binnen KCS werd het werken met een mondkapje een dringend advies. Nog meer sturen op de 1,5 meter, inzetten op minder uren, looprichtingen en het gebruik van desinfectanten. De werkzaamheden konden we niet uitvoeren zoals we graag zouden willen, helaas geen mooie saladebar, banqueting, festiviteiten of mooie verse uitgestalde producten. Op mijn werkplek wil ik de gasten weer verwennen met mooie gerechten. Het is moeilijk, ik wil terug naar hoe het was, aan het 'nieuwe' normaal kan ik niet wennen. Ik wil weer echt vergaderen, iedereen zien, want via de laptop is het toch maar behelpen. De tijd zal het leren. Ik hoop dat 2021 ons meer geluk zal brengen en dat ik in het jaarverslag van volgend jaar kan zeggen: het jaar is weer omgevlogen.....



## HET DAGELIJKS BESTUUR

Het Dagelijks Bestuur bestaat uit de voorzitter van de ondernemingsraad (Sven van der Hoorn) de vice voorzitter (Rene Groeneveld) en de secretaris (Isolde Lugthart).

Hierbij eerst een beknopte uitleg betreft de taken van het Dagelijks Bestuur (lees hierna DB):

Wij zorgen dat de binnenkomende post op de juiste manier behandeld wordt en deze bij de juiste persoon terecht komt. Vragen en opmerkingen die van persoonlijke aard zijn worden niet door de ondernemingsraad behandeld in dat geval moet men de lijn volgen. Wanneer onderwerpen meerdere medewerkers aangaan hoort dit wel thuis in de ondernemingsraad. Tevens wordt de vergaderplanning en de bijbehorende faciliteiten door het DB geregeld.

De ondernemingsraad is een waardevol onderdeel in de processtructuur en onderhandelingen binnen de organisatie. De bevoegdheden zijn geregeld in de wet op de ondernemingsraden.

2020 is normaal begonnen, helaas werd ook Nederland getroffen door Covid-19. De regering kwam met maatregelen die direct invloed hadden op onze organisatie:

- Thuiswerken werd het nieuwe werken.
- Horeca moest zijn deuren sluiten.
- Scholen gingen dicht.
- Vermijden van openbaarvervoer.
- Op Schiphol stond het leven nagenoeg stil.

Dit heeft ons bedrijf diep geraakt. Veel van onze locaties moesten door deze maatregelen ook hun deuren sluiten, banqueting-activiteiten werden geannuleerd of de bezoekersaantallen liepen dusdanig terug dat er voor de meeste medewerkers geen- of voldoende werk meer was.

De bestuurder informeerde het DB met een voorgenomen reorganisatie. Er volgde een aantal heftige overleggen hoe deze reorganisatie in te gaan.

De ondernemingsraad heeft steekproefsgewijze getoetst of dit volgens de afspiegelingsprocedure is gebeurd. Het DB kan terugkijken op een zware tijd waarin we afscheid hebben moeten nemen van veel collega's.

Door deze reorganisatie hebben we ook afscheid moeten nemen van een aantal waardevolle OR-leden en is veel kennis verloren gegaan.

De meeste informatie met betrekking tot de ondernemingsraad (en de organisatie) is terug te vinden op de website ([orcompassgroup.nl](http://orcompassgroup.nl)). Blijf ons volgen.

2020 is, dank zij de regeringssteun, redelijk positief afgesloten. We moeten vooruitkijken naar een aankomende sterk veranderende cateringmarkt.

2020 Een jaar dat we niet snel zullen vergeten. 2020 Een jaar om snel te vergeten.

## EEN SNELLE LES IN WAT EEN OR DOET

DOOR JOAN VERSPAGET

In december 2019 nam ik plaats in de ondernemingsraad. Het leek me een interessante toevoeging aan mijn werkzaamheden. Niemand kon toen bedenken dat het volgende jaar een enorme wending zou nemen en ik van wel heel dichtbij de ontwikkelingen kon mee maken en zelfs beïnvloeden.

We waren goed en wel op weg in het jaar 2020 en terwijl we in februari in het overleg nog aan het grappen waren over high food wisten we toen nog niet wat ons te wachten stond. Boy o boy wat zag de wereld er ineens anders uit vanaf 15 maart. Ook toen konden we nog niet bedenken dat dit nagenoeg het hele jaar zou duren.

Er werd snel geschakeld door de voorzitter van de OR en het dagelijks bestuur werd uitgebreid met drie personen, waaronder ik. Waar ik eigenlijk nog aan het inlezen was in hoe en wat precies de ondernemingsraad deed, zat ik ineens via teams regelmatig in overleg met het LT over de stand van zaken en wat is er nodig om het bedrijf gezond te houden.

Ik kreeg een hele snelle les in wat de OR doet. Er werden pittige discussies gevoerd, elk voorstel of idee werd goed overwogen. Het was fijn om te merken dat er een goede basis van vertrouwen en samenwerking was.

Inmiddels hebben we een reorganisatie achter de rug en dat is ons allen zwaar gevallen. Het voelt als een klap. Echter, er is ook hoop. Ik zie een nieuw LT, ik zie dat er gekeken wordt naar de toekomst. Het bedrijf gaat niet bij de pakken neer zitten. Juist niet. Er wordt gekeken naar mogelijkheden, doelen worden bijgesteld en plannen worden gemaakt en nog belangrijker uitgevoerd.

Het bedrijf is volop in beweging en blijkbaar flexibeler dan ik van tevoren bedacht had. Het was een pittig jaar en ondanks alle moeilijke dilemma's zou ik het zo weer gedaan hebben.

Ik ben positief gestemd over de toekomst. Als we straks weer mogen opschalen en we zijn dan het eerste half jaar door, dan hoop ik dat we weer meer en meer kunnen ondernemen. Catering in een nieuw jasje en dan ben ik trots op het feit dat ik daar mijn steentje aan heb mogen bijdragen.

## POCC

### Platform Ondernemingsraden Contract Catering

De voorzitter van de ondernemingsraad van Compass-Group Nederland is tevens voorzitter van het POCC. Viermaal per jaar komen de dagelijks besturen van de ondernemingsraden van de bedrijven aangesloten bij de VENECA bij elkaar. VENECA is de werkgevers vereniging van Nederlandse Catering Organisaties en hier maken 8 cateringorganisaties deel van uit. Dit zijn Compass-Group, Sodexo, Albron, Hutten, Prorest, ISS, Appél en KCS. In 2020 is er bij Appél een ondernemingsraad ingesteld en heb ik persoonlijk met deze medezeggenschap kennis mogen maken. Eind 2020 zijn de dagelijks besturen van de ondernemingsraden van Vitam en Vermaat toetreden tot het POCC en daarmee is het POCC niet meer exclusief voor VENECA leden. Een goede ontwikkeling.

Het is waardevol om figuurlijk met elkaar om de tafel te zitten en over verschillende onderwerpen te discussiëren vooral in deze moeilijke tijden. De overleggen vinden vooralsnog uiteraard online plaats. Je bent als catering bedrijf niet alleen maar concurrenten van elkaar maar je kan op het vlak van medezeggenschap veel van elkaar opsteken.

In 2020 is er onder andere gesproken over:

- Gevolgen van de Corona pandemie
- De Cao voor de contract catering
- Toekomstperspectief van de Contract catering

## COMMUNICEREN IN CRISSISTIJD

### COMMISSIE PR & COMMUNICATIE

**In tijden als deze is communiceren uiteraard van groot belang. Als PR & Communicatie commissie kregen wij toch te horen dat we te weinig van ons lieten horen het afgelopen jaar.**

Dit had diverse redenen. Ten tijde van de reorganisatie zit iedereen om informatie te springen maar kun je niet zomaar alles direct delen. Wij wilden niet op de zaken vooruit lopen en ook de directie van ons bedrijf in de gelegenheid stellen eerst bepaalde zaken 'hoog over' te delen.



Wat dan geregeld gebeurde was dat de informatie die we de ene dag graag wilden delen de volgende dag al weer achterhaald was.

Dit had vooral te maken met de snel op elkaar volgende beslissingen die door het kabinet genomen moesten worden om de Corona in te dammen.

De regelgeving die steeds wijzigde, wel of geen mondkapjes, ontwikkelingen op gebied van het vaccin en de lockdown die daar dan weer een gevolg van was. Daarbij wil je als ondernemingsraad ook geen paniek veroorzaken.

In mei stond de jaarlijkse, meerdaagse training gepland. Gezien de 1,5 meterregel was het houden van deze training niet haalbaar.

Daarbij vonden wij dat het geen goed signaal was deze training door te laten gaan gezien de ontwikkelingen in het land op dat moment, nog maar te zwijgen van de ontwikkelingen binnen ons bedrijf en de branche.

We hopen dat de training komend jaar alsnog door zal kunnen gaan.

En passant kregen wij per 1 september ook nog eens te maken met een nieuwe algemeen directeur. Waar we aan moesten wennen en hij aan ons. Dit alles maakte het communiceren van de juiste informatie op het juiste tijdstip uiterst lastig.

Aan het einde van het jaar hebben we de periodieke verkiezingen in gang gezet. Elke 4 jaar eindigt de zittingsperiode van alle OR-leden. Wie wil door gaan als OR-lid zal zich opnieuw verkiesbaar moeten stellen. Uiteraard is dit ook de uitgelezen mogelijkheid om nieuwe leden toe te laten treden.

Door de reorganisatie hebben wij het afgelopen jaar qua personeelsleden een flinke ader gelaten. Dat betekent ook dat de OR minder zetels zal hebben.

Voor de komende jaren zal het aantal zetels 17 zijn. Dat betekent dat bij meer dan 20 aanmeldingen er daadwerkelijk verkiezingen gehouden worden. Hier wordt je dan van op de hoogte gehouden worden.

Onderdeel van communicatie is onze website. We merken dat er maandelijks veel "hits" zijn en dat dit gedurende de crisis tot ongekende aantallen opliep. We zijn dan ook erg blij dat onze website gevonden wordt door onze collega's. Heb je deze nog niet bezocht? Kijk dan snel! [www.orcompassgroup.nl](http://www.orcompassgroup.nl)

We hebben al met al een roerig jaartje gehad en het zal ook nog wel even onrustig blijven dus zullen we jullie zo goed mogelijk op de hoogte blijven houden.

Houden jullie ons in de gaten?!

## HET JAAR 2020 DOOR DE OGEN VAN HR

Door Nicole Moes en Nelleke Ariaans

Het jaar 2020 stond in het teken van de coronacrisis. Half maart 2020 riep de regering alle Nederlanders voor het eerst op om zoveel mogelijk thuis te werken om zo het snel verspreidende coronavirus tegen te gaan. Vanaf dat moment veranderde alles op de afdeling HR. Nicole Moes (HR Adviseur) en Nelleke Ariaans (Manager HR Services) kijken terug op een bewogen jaar.

‘De berichtgeving van de overheid in maart 2020 zorgde niet alleen voor veel onrust en vragen onder onze medewerkers, ook moesten we op zeer korte termijn nadenken over hoe we dit het beste konden aanpakken. Het welzijn van onze medewerkers staat immers voorop’, vertelt Nelleke. Hierop is allereerst besloten een Corona-team samen te stellen bestaande uit 5 collega’s van diverse afdelingen. Dit team werd niet alleen het eerste aanspreekpunt voor alle vragen, ook waren ze verantwoordelijk voor het opstellen van alle communicatie. Denk hierbij aan zaken als ‘welke aanpassingen moeten er doorgevoerd worden op locaties zodat men veilig kan blijven werken?’, ‘wat als het werk op een locatie volledig wegvalt?’ en ‘wat moet ik doen als ik klachten heb?’. Er werd een speciaal mailadres ingericht waar men terecht kon met vragen en ook werd er een nieuwe pagina op het medewerkersportaal ingericht met diverse informatiedragers.

**‘Wat ons het meest is bijgebleven is dat er een enorme bereidheid onder onze medewerkers was om dit met elkaar op te lossen. We hebben hier enorme bewondering voor’, vervolgt Nicole trots.**

Doordat een groot deel van de locaties dicht gingen, kwamen veel medewerkers zonder werk te zitten. Nicole heeft er samen met een speciaal samengesteld belteam - bestaande uit diverse collega’s uit het land - voor gezorgd dat medewerkers tijdelijk elders ingezet konden worden. Ook was een groot aantal medewerkers bereid verlof op te nemen of om andere werkzaamheden te doen om de organisatie zoveel mogelijk te helpen.

Als gevolg van de voortdurende corona-ontwikkelingen werd duidelijk dat de toekomst van Compass er heel anders uit zou gaan zien dan voor de coronacrisis. Door het structureel wegvallen van omzet en een andere manier van werken bij de opdrachtgevers, was de organisatie - ondanks de steun van de overheid - helaas genoodzaakt om wijzigingen door te voeren op diverse locaties.

‘Dit was ontzettend verdrietig nieuws, ondanks dat velen echt wel begrepen dat er iets moest gebeuren om de organisatie een toekomst te kunnen geven. Dit maakte alleen dat sommige collega’s zowel privé als zakelijk geraakt zouden worden door het coronavirus’, legt Nicole uit. ‘Aan HR dus de belangrijke taak om ervoor te zorgen dat het reorganisatieproces extreem zorgvuldig doorlopen zou worden’. Nog niet eerder heeft Compass in Nederland een reorganisatie moeten doorvoeren van zo’n grote omvang.

Om ervoor te zorgen dat het proces zowel juridisch als in sociaal opzicht goed doorlopen zou worden heeft Compass werkgeverorganisatie AWWN ingeschakeld. De adviseurs en advocaten van AWWN hebben Compass geholpen bij de inrichting van het reorganisatieproces, het opstellen van de benodigde plannen en bij de uitvoering daarvan.

De Ondernemingsraad (OR) is al in een vroeg stadium betrokken bij het voorgenomen besluit. ‘Eén van de taken van de OR is om te toetsen of er een zorgvuldig besluit is genomen, dus is het belangrijk om de OR zo snel mogelijk te voorzien van de beschikbare informatie’, legt Nelleke uit, die nauw betrokken was bij het reorganisatieproces. Ook de vakbonden zijn in een vroeg stadium ingelicht. In overleg zijn er afspraken over de inhoud van het Sociaal Plan, waarin staat hoe de reorganisatie gaat verlopen en welke voorzieningen worden getroffen voor collega’s die geraakt zouden worden. ‘Hierbij hebben we niet alleen gekeken naar de juridische aspecten, zoals de ontslagvolgorde en vergoeding. Ook hebben we extra aandacht besteed aan het bieden van de juiste begeleiding bij het vinden van een nieuwe baan. Zo heb ik met extern outplacementbureau Implicit een pakket samengesteld dat medewerkers hier goed bij kan helpen’.

Het meeste belangrijke aspect van het proces is communicatie richting de medewerkers. Nelleke: ‘Je wilt alle medewerkers het liefst zo vroeg mogelijk informeren over de aankomende organisatiewijzigingen, maar zolang niet exact duidelijk is wat de gevolgen zijn en voor wie, kan dit ook voor veel onrust zorgen’. Via de Compassie is er zo vroeg als mogelijk via videoberichten gecommuniceerd over de situatie waarin Compass zich bevond. Zodra er meer bekend was is er ook direct een bericht uitgestuurd naar alle medewerkers en ontvingen de medewerkers die geraakt zouden worden een persoonlijk bericht.

Toen het tijd werd om de gesprekken te voeren, is er tevens een speciaal mailadres en telefoonnummer opgericht waar medewerkers terecht konden met al hun vragen. Nicole: ‘Het was een hele spannende periode voor onze medewerkers. Velen hebben nog niet eerder een reorganisatie meegemaakt.

Ik was dan ook blij dat ik er op deze manier voor ze kon zijn, om ze zo duidelijk mogelijk door het proces heen te helpen. Het doet echt wat met je als je afscheid moet nemen van zoveel lieve collega’s. Dit geldt niet alleen voor ons maar ook voor alle collega’s die achterblijven op locatie. De aankomende periode staat dan ook in het teken om samen verder te bouwen aan een nieuwe organisatie. Samen staan we sterk!’.