

VERTROUWELIJK

*Betreft: advies t.a.v. proces en inhoud rond de afweging aansturing van het Kabinet*

Beste John en Jan,

Aanstaande donderdag spreken we elkaar ihkv de kwestie rond de aansturing van het Kabinet. Bedoeling is om daar finaal een keus te maken qua scenario. Daartoe heeft Stibbe een advies uitgebracht (in jullie bezit). Stibbe heeft drie scenario's voorgelegd vanuit juridische optiek. In het overleg hebben we (John, [REDACTED] en ik) samen geconcludeerd dat alleen op scenario 3 nader ingezoomd zal worden. Er zijn in het overleg vragen gesteld om een beeld te krijgen hoe scenario 3 begrepen moet worden. Om de resterende vraag- en discussiepunten te slechten zijn acties afgesproken (zie bijgevoegd verslag). Bijgevoegd treffen jullie het interne advies vanuit het perspectief van personeel en organisatie.

Verschillen in perspectieven in kort bestek:

Insteek John:

- één inhoudelijk verantwoordelijke als zijn aanspreekpunt voor alle kabinetstaken en
- een doorslaggevende stem bij inrichting van het kabinet
- een doorslaggevende stem bij aanname, beoordeling en eventueel 'exit' van de kabinetschef en teamleider.

Ambtelijke insteek:

- in aansturing enkel verschil maken (ten opzichte van de organisatiebrede afspraken) waar dat uitlegbaar is vanuit de inhoud (in concreto; de vertrouwelijke kabinetszaken),
- zoveel mogelijk eenduidigheid in aansturing en
- een belangrijke stem voor de CvdK maar de doorslaggevende stem voor aanname, beoordeling en eventueel 'exit' in de lijn (management).

Nader toegelicht:

In de bespreking van scenario 3 van Stibbe bleek dat jij, John, wenst dat de reikwijdte van de inhoudelijke aansturing door de kabinetschef/strategisch adviseur zich niet beperkt tot de vertrouwelijke zaken van het kabinetschef maar over de hele breedte. Vanuit scenario 3 is de teamleider wel eindverantwoordelijk, en doet hij/zij een deel van het kabinetswerk vanwege de hoeveelheid gemeenten.

Dit levert in mijn ogen een onheldere situatie op; de teamleider is eindverantwoordelijk maar wordt door zijn/haar medewerker inhoudelijk aangestuurd. Als de teamleider bovendien van mening is dat de kabinetschef het werk niet goed uitvoert en deze daarop aanspreekt, heeft de CvdK in jouw voorstel bovendien een doorslaggevende stem.

Ik vind dit sowieso een probleem maar helemaal in een situatie waarin ik hoor dat de teamleider 'zijn handen niet wil branden' aan de personele aansturing van de kabinetschef en feedback van de teamleider op het functioneren uitmondt in een escalatie naar de CvdK ipv de concernmanager. De facto ontstaat zo een medewerker die op papier aangestuurd zou worden door de teamleider maar in de praktijk eigenlijk niet.

0000000046

In mijn optiek is de vraag of de CvdK tevreden is met zijn ondersteuning evident een zwaar meewegende factor in de personele sturing. Maar niet de enige; ook het werken volgens de organisatiebrede kaders en cultuur is van belang. Denk bijvoorbeeld aan aspecten als rechtmatig handelen, een (sociaal) veilige en samenwerkingsgerichte manier van werken.

Als de teamleider niet goed de personele aansturing kan doen, kan hij/zij ook niet goed verantwoordelijk zijn. En daarmee de hele lijn niet. Als uiteindelijk ik die verantwoordelijkheid niet kan nemen dan wil ik hem ook niet hebben. Dat maakt dat ik [REDACTED] gevraagd heb de juridische mogelijkheden te onderzoeken van het scenario 'model griffie'. Daarbij wordt het kabinet wel ondersteund door de organisatie maar valt deze niet onder mijn verantwoordelijkheid. Jullie vinden ook deze uitwerking in het bijgevoegde advies.

Concluderend is mijn advies:

1. als GS met John van mening is dat de normale lijn van aansturing niet passend is voor het Kabinet, dan zou ik model 3 beperken tot enkel de kabinetstaken die vertrouwelijkheid vragen. En de stem van de CvdK zwaar meewegen maar niet doorslaggevend laten zijn bij personele zaken.
2. Als jullie daar niet voor kiezen zou ik GS voorstellen te opteren voor het model 'griffie'; een eigenstandige positie van het Kabinet, niet langer onder verantwoordelijkheid van de Algemeen Directeur. Ik vind dit niet een wijze manier van organiseren maar gegeven de insteek van John, in het geval van niet kiezen voor optie 1, het voor mij enig denkbare alternatief.
3. Voor het scenario waar jullie voor opteren het proces te lopen zoals in het advies is weergegeven.

Tot slot

Het is erg lastig gebleken om tot opties te komen die voldoende recht doen aan zowel de wens van John als mijn professionele norm. Er samen uit willen komen vraagt van beide zijden water in de wijn. Ik denk dat deze opties vanuit beide perspectieven uitlegbaar zijn naar derden. Ik hoop daarom dat jullie een keuze kunnen en willen maken uit één van de twee hierboven genoemde opties, zodat we deze veel te lang slepende discussie eindelijk kunnen afronden. Deze discussie heeft jou, John en mij, op verschillende manieren diep geraakt en veel energie gekost. Ik hoop oprecht dat we die sfeer na besluitvorming in GS achter ons kunnen laten.

MN, 19-04-2023