

## Nienhuis - Doremaele van, Miriam

---

**Van:** Nienhuis - Doremaele van, Miriam  
**Verzonden:** vrijdag 13 januari 2023 15:12  
**Aan:** Berends, John; Markink, Jan  
**Onderwerp:** RE: voor ons gesprek van morgen

**Gevoeligheid:** Vertrouwelijk

Dag John, Jan,

We zijn een aantal dagen verder na ons gesprek. Een gesprek waarin het idee van een protocol werd omarmd, er ook geen discussie was over de punten 2 tot en met 5 maar wel over punt 1. Namelijk; dat het kader van het reglement op de organisatie door jou, John, als niet passend werd gezien. Dit vanwege je wens dat er bij het kabinet sprake is van duaal management met onderlinge vervangbaarheid ipv integraal management. We zijn er dus helaas nog niet uit. Ik zou nadenken over een alternatieve formulering. Ik heb er wat nachten (gebrekking) over geslapen. Ik kom tot de conclusie dat dit niet met een alternatieve formulering is op te lossen. Dat draagt immers niet bij aan de helderheid en juist het gebrek daaraan heeft ons in deze situatie gebracht.

Nog steeds denk ik dat het goed ondersteund worden in je rijks(heer/orgaan)taken niet op gespannen voet hoeft te staan met het reglement op de organisatie. Ik begrijp echter dat het vanuit de ontstane situatie door jou (en betrokkene) als ongewenst wordt gezien. Daarom heb ik de suggestie gedaan om dan GS voor te stellen het reglement op dit onderdeel aan te passen. Als alternatief heb ik voorgesteld om een externe te benaderen om ons te helpen in het oplossen van dit vraagstuk. Dat hoeft geen mediator te zijn maar kan ook een systeemdeskundige zijn (die kijkt meer naar de dynamiek, de interacties van mensen en daarmee samenwerkingsvraagstukken in het hele systeem) . Bijvoorbeeld [REDACTED]: [REDACTED]. Misschien zelfs wel beter, omdat dan de relevante mensen in het systeem betrokken worden. Dat zou denk ik louterend kunnen werken en daarmee een goede basis leggen voor de verdere samenwerking. Ik zou dat in deze situatie toejuichen.

Wat voor mij geen optie is is afwijken van het reglement op de organisatie zonder daar een besluit over te nemen in GS. Ook omdat ik niet kan volgen (en dus uitleggen) waarom afwijking van het reglement in deze meer aansluit bij de bedoeling (principe pas toe of leg uit). Als hoeder van onze provinciale spelregels met waarden als professionaliteit en integriteit, krijg ik dat voor mezelf niet gedraaid. Kortom; ik stel voor dat jullie samen een keuze maken uit één van de volgende opties:

1. Bestuurlijk voorstel aan GS tot aanpassen van het reglement op de organisatie danwel vaststellen van een protocol als aanvulling op dat reglement voor de specifieke rijkstaken.
2. Inschakelen van een externe (systeem)deskundige om met betrokkenen dit issue te helpen bespreken en oplossen.

Ik noem voor de volledigheid ook de volgende optie, al besef ik dat die momenteel weinig kans van slagen heeft:

3. het management te vragen tot een werkbare inrichting en aansturing te komen, passend bij de bestuurlijke behoeften t.a.v. de rijks(heer/orgaan)taken en kaders (zuiverheid in bestuurlijke en ambtelijke verantwoordelijkheden).

Gezien de ontstane situatie zou mijn advies zijn om te opteren voor optie 2. Optie 1 zou daar dan een mogelijk vervolg van zijn. En hopelijk ontstaat vervolgens de situatie van optie 3.

Met vriendelijke groet,  
Miriam Nienhuis

---

**Van:** Nienhuis - Doremaele van, Miriam  
**Verzonden:** zondag 8 januari 2023 20:21  
**Aan:** Berends, John <CVDK@gelderland.nl>; Markink, Jan <j.markink@gelderland.nl>

**Onderwerp:** voor ons gesprek van morgen

**Urgentie:** Hoog

**Gevoeligheid:** Vertrouwelijk

Beste John, Jan,

Morgen spreken we elkaar naar aanleiding van de laatste collegebespreking over de organisatieontwikkelingen en meer specifiek over de rolverdeling rond het kabinet. Ik vind het meer dan jammer dat we hier al lang over discussiëren en tot op heden, ondanks pogingen van beide kanten, nog geen oplossing voor hebben. Doordat het slecht lijkt het dan alsof het om macht gaat terwijl ik er van overtuigd ben dat het ons beiden om de bedoeling gaat. Goed dus dat we daar maandag opnieuw voor om tafel gaan.

Wat we delen is de wens dat jij, John, goed ondersteund wordt door het kabinet en dat je specifieke rijks(heer/orgaan)taken geborgd zijn. En ook dat het kabinet soepel samenwerkt met de rest van de organisatie. Wat ons tot op heden verdeeld houdt is de manier waarop we dat het beste kunnen doen. We willen er graag samen uitkomen.

In dat licht wil ik een voorstel doen. Dat is dat we in aanvulling op het Regelement op de organisatie een protocol opstellen met de volgende strekking;

- Bij een vacature voor de functie kabinetschef geeft de Commissaris van de Koning vooraf aan wat hij belangrijk vindt. Deze punten worden, mits passend binnen het regelement en naast de punten van de organisatie, in het profiel opgenomen;
- De Commissaris van de Koning heeft, voordat tot benoeming wordt overgegaan, een gesprek met een voorgenomen kandidaat zodat zeker is dat het klikt;
- De Commissaris van de Koning kan het aangeven als het niet meer klikt met de kabinetschef. Als een verbetertraject niets oplevert, zoekt de organisatie een andere plek voor betrokkene;
- De Commissaris van de Koning heeft een rechtstreekse functionele opdrachtlijn met de kabinetschef voor de rijks(heer/orgaan)taken, met dien verstande dat het de ambtenaar in de organisatie is toegestaan dit te doen en hij daarover rapporteert aan zijn leidinggevende;
- Het portefeuillebeleid van de Commissaris van de Koning voor rijks(heer/orgaan)taken wordt onderscheiden van de andere taken en kan voor die delen voorgezeten worden door de kabinetschef in plaats van een concernmanager.

John, Jan, ik hoop dat dit voorstel de oplossing kan zijn voor ons alle drie en we daarmee het nieuwe jaar ook op dit punt goed kunnen beginnen.

Graag tot morgen.

Groet,  
Miriam