

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

Beste John en Jan,

Aanstaande donderdag is het vervolggesprek met Stibbe gepland ihkv het langlopende issue rond de aansturing van het Kabinet. Ik wil jullie voorstellen om het gesprek te splitsen:

- in aanwezigheid van Stibbe de resterende juridische vraagpunten bespreken (voor zover het geen nieuwe opdracht is, want dan dient het door Pels-Rijcken opgepakt te worden conform ons raamcontract)
- in aanwezigheid van ons drieën de finale bespreking wat het voorstel richting GS gaat worden. Voor dat laatste hebben we ambtelijk een uitwerking van het scenario 3 gemaakt én een alternatief scenario ontwikkeld en getoetst; het organiseren van het Kabinet à la Griffie. Basis voor dit driegesprek is wat mij betreft het verslag van de bijeenkomst met Stibbe en het op grond daarvan uitgewerkte ambtelijk advies met deze twee scenario's.

Ik wil jullie langs deze weg ook mijn gedachten en gevoelens delen. Ik heb dat tot op heden grotendeels mondeling gedaan. Nu het eind hopelijk in zicht komt heb ik er behoefte aan dat zodanig te doen dat jullie er in rust kennis van kunnen nemen.

Wat vooraf ging

Zoals jullie weten hecht ik aan het zodanig inrichten van de organisatie dat helderheid in verantwoordelijkheden ontstaat en dat die ook goed genomen kunnen worden. Structuur is echter één factor; cultuur waarbij optimaal wordt (samen)gewerkt aan resultaat, is een minstens zo belangrijke factor.

Jullie weten ook dat ik van mening ben dat ook het Kabinet goed zou kunnen functioneren onder de normale aansturingswijze die we in de hele organisatie hebben, met waar nodig een uitzondering op vervanging t.a.v. de vertrouwelijke aspecten van het werk. Vanuit respect voor de andere mening van John, en niet in de laatste plaats omdat ik besef dat vasthouden aan mijn mening tot een onwerkbaar situatie zou leiden tussen ons beiden, kijk ik welwillend naar alternatieve scenario's.

In het rapport van Stibbe zijn drie scenario's genoemd. In het overleg hebben we (John en ik) samen geconcludeerd dat alleen op scenario 3 nader ingezoomd zal worden. Er zijn in het overleg met Stibbe vragen gesteld om een beeld te krijgen hoe scenario 3 begrepen moet worden. Om de resterende discussiepunten te slechten is een vervolgoverleg afgesproken waarvoor we ambtelijk e.e.a. zouden uitwerken. Tevens is afgesproken dat bij P&O een check gedaan zou worden op effecten ihkv bestaande functieprofielen, wat vastgelegd kan worden in een protocol danwel waar het reglement op de ambtelijke organisatie gewijzigd moet worden, en hoe het vervolgproces vorm dient te krijgen.

Mijn beeld op inhoud

Het verschil van inzicht tussen John en mij blijkt lastig overbrugbaar te zijn.

John wil:

- één inhoudelijk verantwoordelijke als zijn aanspreekpunt voor alle kabinetstaken en
- een doorslaggevende stem bij inrichting van het kabinet

- een doorslaggevende stem bij aannname, beoordeling en eventueel 'exit' van de kabinetschef en teamleider.

Ik wil

- 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 aannname, beoordeling en eventueel 'exit' in de lijn (management). Dit om te voorkomen dat aspecten die vanuit managementoptiek óók meegewogen moeten worden, in die afweging meegewogen worden. De vraag of de CvdK tevreden is met zijn ondersteuning is evident uitermate relevant. Maar dat geldt bijvoorbeeld ook voor het werken volgens de organisatiebrede kaders en cultuur. Denk bijvoorbeeld aan aspecten als rechtmatig handelen, een (sociaal) veilige en samenwerkingsgerichte manier van werken.

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.

Niet om te provoceren maar om mijn kijk helder te maken; ik vind dat een organisatorisch gedrocht. Dat vind ik 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 kunnen worden door de teamleider maar in de praktijk eigenlijk niet.

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', waarbij het kabinet dus wel ondersteund wordt door de organisatie maar niet onder mijn verantwoordelijkheid valt. Dat heeft het volgende beeld opgeleverd....

>>>>

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. Niet omdat ik dit een wijze manier van organiseren vind maar gegeven

jouw insteek John, in het geval van niet kiezen voor optie 1, het enig denkbare alternatief vind.

3. Voor het scenario waar jullie voor opteren het proces te lopen zoals in het advies is weergegeven.

Tot slot

Ik hoop dat jullie een keuze kunnen en willen maken uit één van de twee hierboven genoemde opties. Een andere optie zie ik niet passen binnen mijn professionele standaard en kan ik dus ook niet mee instemmen. Ik hoop dat we hiermee een langsepende discussie kunnen afronden. Ik heb gezien hoe zeer het jou raakt, John en dat vind ik oprecht heel vervelend. Weet dat, hoewel het bij mij misschien minder zichtbaar is, het mij minstens evenzeer raakt. De sfeer die rond dit dossier ontstaan is is niet de sfeer waarin ik wil werken. Ik hoop dat we die na besluitvorming in GS achter ons kunnen laten en zal daar vanuit mezelf in ieder geval aan bijdragen.

MN, 17-4-2023