

Vorbereiding gesprek OR / WOR bestuurder

1. Terugblik en aanleiding

De positionering van het kabinet is al een jaar of tien onderwerp van gesprek en er zijn diverse rapporten over geschreven. De afgelopen tijd zijn meerdere gesprekken gevoerd over het kabinet. Daarbij gaat het enerzijds om hoe het kabinet moet worden ingepast binnen de organisatiestructuur van de ambtelijke organisatie van de provincie. Anderzijds gaat het om de invloed die het management en de cvdK hierop hebben.

1) Werkwijze kabinet in relatie tot de organisatiestructuur van de provincie

De afgelopen drie jaren wordt gewerkt volgens een werkwijze om de cvdK optimaal te ondersteunen gezien zijn (rijks)taken. Daarbij is de insteek niet strak hiërarchisch met 1 leidinggevende die eindverantwoordelijk is met een uitvoerend team, maar waarbij het kabinet volwaardig als team wordt ingezet met twee kabinetschefs die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het geheel (dual management op zowel inhoud als personeel met onderlinge vervangbaarheid). Voor deze werkwijze is gekozen gezien de grootte van de provincie met 51 gemeenten en de inhoud van het werk van het kabinet en de kabinetschef.

Deze werkwijze is gekozen in afstemming met de toenmalige Algemeen Directeur (AD), is breed uitgedragen zowel intern (inclusief management) als extern en wordt al drie jaar in de praktijk naar wens gehanteerd.

Bij het vertrek van een van de twee kabinetschefs wilde de cvdK en de overgebleven kabinetschef de functie ook weer zo invullen, maar volgens het management past dit niet in de organisatiestructuur van de provincie.

2) De (invulling) van de formatie van het kabinet

Het vervolg van de discussie richt zich op de (invulling van) de formatie van het kabinet. De cvdK en kabinetschef wensen gezien de (rijks)taken en verantwoordelijkheid richting de minister¹ invloed op de kwantiteit en kwaliteit van het kabinet.

De werkwijze die we hanteren bij de invulling van vacatures is dat het kabinet een commissie vormt met enkele medewerkers en kabinetschef(s). Deze treft de voorbereidingen, voert gesprekken en draagt een of twee kandidaten voor aan de cvdK. De cvdK wenst een klikgesprek met de (sleutel)functionarissen in het kabinet (go/no go).

2. Vervolg en advies XXXXXXXXXX Stibbe

Omdat het management en de cvdK een verschil van inzicht hebben over bovenstaande twee punten moet er wat gebeuren. Immers, de huidige werkwijze van het kabinet van de afgelopen drie jaar vindt het management niet passend en voor de cvdK past de oude werkwijze niet bij het goed uitvoering kunnen geven aan de taken en verantwoordelijkheden die de cvdK heeft als bestuursorgaan.

Daarom is extern advies gevraagd om een of meerdere toekomstbestendige scenario's uit te werken die recht doen aan de cvdK als bestuursorgaan met afzonderlijke rijkstaken en eigenstandige verantwoordelijkheid ten aanzien van het kabinet en de functie van de

¹ De cvdK is, net als PS en GS, een eigenstandig bestuursorgaan. De cvdK heeft zowel provinciale taken als rijkstaken. De provinciale taken vallen onder Provinciale Staten. De rijkstaken omvatten veelal delicate en vertrouwelijke processen. Voor deze rijkstaken legt de cvdK verantwoording af aan de minister van BZK en niet aan Provinciale Staten.

kabinetschef, die tevens zoveel mogelijk aansluiten bij de provinciale organisatie én die werkbaar zijn.

Het advies omvat een analyse van de taken en verantwoordelijkheden van de cvdK, de visies van zowel de cvdK als het management en geeft een advies en drie mogelijke scenario's (zie de bijlage voor een samenvatting van dit advies inclusief de drie scenario's). Deze scenario's gaan uit van een protocol waarin afspraken staan over de invulling van het kabinet inclusief de positie van de kabinetschef en de formatie van het kabinet.²

Voor de cvdK zijn alle drie de scenario's acceptabel. Na meerdere gesprekken tussen de AD, de portefeuillehouder P&O en de cvdK heeft de directie uiteindelijk voorgesteld om het kabinet in te richten volgens het griffiemodel. Voor de cvdK is dit ook acceptabel omdat het griffiemodel voldoet aan de twee wensen die hij heeft (zie 1 en 2). Het management heeft vervolgens een GS voorstel uitgewerkt.

In het GS voorstel staat hierover: "Het griffiemodel lijkt het meest passende model om de verschillende perspectieven recht te doen. Doorslaggevende reden is dat er eenduidigheid is in de eindverantwoordelijkheid en zo het risico van mogelijk botsende visies of verantwoordelijkheden tussen de bestuurlijke en ambtelijke lijn beheerst. De aansturing is daarmee eenduidig verankerd. Ook komt het model tegemoet aan de vertrouwelijkheid van de werkzaamheden van het kabinet waarbij met name de rol van Chef Kabinet vraagt om een sterke basis van vertrouwen met de cvdK."

3. Het kabinet, de ondernemingsraad (OR) én een alternatieve oplossing

De OR heeft – voorafgaand aan een advies aanvraag én voordat het participatietraject van de CMT-manager met het kabinet is afgerond – al een standpunt ingenomen over het voorgenomen besluit. Op de handelswijze en de (on)zorgvuldigheid van de OR wordt bij punt 4 nader ingegaan. Eerst wordt ingegaan op de reactie van het kabinet en wordt een mogelijke alternatieve oplossing geschetst.

Het kabinet

Het kabinet heeft een gezamenlijke reactie gestuurd aan de OR, directie en cvdK waarin het als team hun beelden geeft met als hoofdconclusie dat het kabinet het voorgenomen besluit steunt. In die reactie worden enkele punten aangegeven die van belang zijn voor het team. Vanuit daar is er geen beperking, sterker nog het team is positief. Als de OR zich op feiten baseert en de medewerkers vertegenwoordigt dan zal de OR dit serieus meenemen in hun advies en tot gedeeltelijke bijstelling van hun advies komen.

De OR en een eventuele alternatieve oplossing

Het bezwaar van de OR lijkt te liggen bij de verschuiving van de aansturing van de medewerkers van het kabinet van ambtelijk naar bestuurlijk. Er is een voorgenomen besluit genomen voor het griffiemodel omdat de aansturing daarmee eenduidig is verankerd. Deze bestuurlijke aansturing is voor zowel het management als de cvdK niet noodzakelijk. Een mogelijke oplossing is om terug te gaan naar de scenario's die in de eerdere gesprekken aan de orde zijn gekomen.

De basis van deze oplossing is dat er een protocol wordt opgesteld dat recht doet aan de eigenstandige positie van de cvdK en de rijkstaken waarover hij verantwoording aflegt aan de minister. In dit protocol komen afspraken te staan over de invulling van het

² Deze notitie is opgeleverd aan de bestuurlijk opdrachtgever. De cvdK heeft de notitie gedeeld met de portefeuillehouder P&O, de AD, de CMT manager en de twee kabinetschefs. De collega's van het kabinet zijn mondeling geïnformeerd dat extern advies is gevraagd, maar gezien het vervolg voorstel voor het griffiemodel is dit niet nader gedeeld.

kabinet inclusief de positie van de kabinetschef en de formatie van het kabinet. Scenario drie van Stibbe lijkt daarbij het beste te voldoen aan de wensen.

Daarbij zijn eerder twee varianten besproken: de teamleider kan onder een CMT-lid worden geplaatst (huidige situatie) of onder de Algemeen Directeur. Gezien de afspraken in het aanvullende protocol lijkt plaatsing onder de Algemeen Directeur passender. De verhouding tussen de CMT-manager en de teamleider van het kabinet is immers anders dan de verhouding tussen de CMT-manager en de andere teamleiders. Dit kan onduidelijkheid veroorzaken en vraagt maatwerk. Op deze manier heeft de CMT-manager een eenduidige verhouding richting zijn/ haar teamleiders. Bovendien is de Algemeen Directeur de directe gesprekspartner van de cvdK.

4. Brief OR 21 juni aan WOR-bestuurder

De OR heeft op 21 juni een brief gestuurd aan de WOR-bestuurder omdat zij haar *'op voorhand willen informeren dat een positief OR-advies niet voor de hand ligt'*.

Dat is bijzonder: de OR is slechts mondeling door de WOR-bestuurder op de hoogte gebracht en heeft de officiële adviesaanvraag met een toelichting op het voorgenomen besluit niet ontvangen, maar al wel een duidelijk oordeel over het voorgenomen besluit?

Het voltallige kabinet heeft op 20 juni een brief naar de OR gestuurd dat zij - op grond van de informatie die zij hebben ontvangen en gesprekken die zij hebben gevoerd - positief staan t.o.v. het GS-besluit.

Nb. het Kabinet zag zich genooddaakt versneld een brief naar de OR te sturen omdat zij vernamen dat de OR voornemens was voornoemde brief te sturen. De medewerkers wilden tijdig kenbaar maken dat zij - als direct betrokkenen - het GS voorstel anders waarderen.

Hieronder volgen enkele uitspraken van de OR.

- a. *'Vanuit de nu verstrekte informatie begrijpen wij dat het onderwerp een bredere impact dan alleen een reorganisatie van een organisatieonderdeel. Het grijpt in op de verhouding bestuur en ambtelijke organisatie'.*

De OR zegt alleen mondelinge informatie van de WOR-bestuurder te hebben gehad. Op grond van welke uitspraken concludeert de OR dat:

1. *Sprake is van een reorganisatie?*

Het voorgenomen besluit leidt niet tot andere werkwijzen, andere manieren van werken, functiewijzigingen of het ontslag van medewerkers.

Kortom: er is geen sprake van een reorganisatie, laat staan dat *'sprake is van een bredere impact dan een reorganisatie van een organisatieonderdeel'*.

Wanneer spreekt men in het algemeen van een reorganisatie:

- "Ingrijpende veranderingen in een organisatie, welke aanpassingen vaak gepaard gaan met gevolgen voor werknemers. Een werkgever kan financiële of organisatorische redenen hebben om een reorganisatie door te voeren, wat tot functiewijzigingen of ontslagen voor werknemers kan leiden."
- "Een reorganisatie is het opnieuw organiseren van een onderneming. De huidige werkwijzen worden (deels) verlaten en worden ingeruild voor een andere manier van werken, vaak met werknemers die overbodig zijn of die op een andere plaats beter tot hun recht komen."

2. het voorgenomen besluit ingrijpt op de verhouding bestuur en ambtelijke organisatie?

Waarop baseert de OR deze conclusie? De OR stelt zaken maar onderbouwt de stelling niet.

- b. *'Wij hechten als OR zeer aan het belang van sociale veiligheid van de medewerkers. Door de normalisatie van de rechtspositie van ambtenaren is de specifieke bescherming vanuit het ambtenarenrecht vervallen'.*

Sinds 1 januari 2020 is de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) van kracht. Daarmee is de positie van ambtenaren zoveel mogelijk gelijkgetrokken met werknemers in het bedrijfsleven. Dat betekent o.a. dat het private arbeidsrecht en ontslagrecht geldt. Met het voorgenomen besluit wijzigt de rechtspositie van de medewerkers van het kabinet niet.

Ook is niet duidelijk wat de relatie is tussen sociale veiligheid en de Wnra?

- c. *'De scheiding in de aansturing is een waarborg voor meer sociale veiligheid. Tevens biedt die een grotere waarborg voor de integriteit van het openbaar bestuur. Dit is niet alleen in het belang van de medewerkers maar ook in het belang van iedere Gelderse inwoner.'*

Hier worden ook uitspraken gedaan, die niet worden onderbouwd. Over welke scheiding in aansturing heeft de OR het? En stelt de OR nu dat de gevolgen van het GS-voorstel zo verstrekkend zijn dat zelfs inwoners van Gelderland worden geraakt? Hoezo dan en waar is dit op gebaseerd? Het is juist in het belang van inwoners dat de cvdK zijn taken en verantwoordelijkheden kan waarmaken (bijvoorbeeld richting burgemeesters), daarvoor heeft hij (invloed op) de juiste ondersteuning nodig.

- d. *'Wij zijn onaangenaam verrast dat het voorgenomen besluit en ook de ambtelijke weg er naar toe in vertrouwelijkheid is doorlopen. Juist van de cvdK en GS mag een voorbeeldfunctie worden verwacht in open en transparant bestuur'*

De cvdK is een groot voorstander van transparantie. Er is door hem geen vertrouwelijkheid opgelegd. Wel is het gebruikelijk en logisch dat zaken eerst bestuurlijk en hoog ambtelijk worden voorbereid. Je moet immers een gezamenlijke afweging maken ten aanzien van de richting en ook niet onnodig onrust veroorzaken. De cvdK heeft via de kabinetschef het team kabinet globaal op de hoogte gehouden. Een dergelijk traject wordt vervolgens voorbereid en nader uitgevoerd door AD/WOR-bestuurder en concernmanager. De cvdK is graag bereid om in gesprek te gaan met de OR om een toelichting te geven of vragen te beantwoorden.

- e. *"Wij hechten zeer aan participatie van medewerkers en zullen nog voor de zomervakantie gesprekken voeren met medewerkers die direct of indirect worden geraakt en ook met andere medewerkers in onze organisatie die mogelijk hiermee te maken kunnen krijgen".*

Dat de OR hecht aan participatie van medewerkers blijkt niet uit de handelwijze van de OR: immers, nog vóór dat de OR met iemand van het kabinet heeft gesproken, schrijft de OR aan de WOR-bestuurder negatief te zullen adviseren over het voorgenomen besluit; een besluit waarover de OR – naar eigen zeggen – slechts mondeling is geïnformeerd.

Dat geeft twijfel of de OR een zorgvuldig proces zal doorlopen en open staat voor feiten en de inbreng van de medewerkers, die zij zou moeten vertegenwoordigen. De OR heeft immers al een standpunt ingenomen.

De OR doorkruist het participatietraject van de medewerkers door tijdens het participatietraject een brief te maken. Door deze aankondiging heeft het kabinet versneld een reactie over het voorgenomen besluit aan de OR gegeven. In de brief aan de WOR-bestuurder meldt de OR niets over de reactie van het voltallig kabinet, waarin zij expliciet melden voorstander te zijn van het voorgenomen besluit.

De OR gaat ook gesprekken voeren met *'medewerkers die indirect worden geraakt door het besluit en andere medewerkers in de organisatie die mogelijk hiermee te maken krijgen'*. Wij zijn benieuwd welke medewerkers dit betreft en hoe 'indirect' of 'mogelijk mee te maken krijgen' er uit ziet. Ook is niet helder wat de relevantie hiervan is. Samenwerkingsrelaties staan los van de structuur. Bovendien heeft het kabinet aangegeven juist blijvend te willen inzetten op deze samenwerking en verwacht dat ook van de rest van de organisatie. Dit is expliciet benoemd in de reactie aan de OR.

Conclusie:

Bij de brief van de OR kunnen zowel inhoudelijk als qua proces en timing vraagtekens worden gezet.

De brief van de OR is voor een deel gebaseerd op aannamen. De OR spreekt over een 'reorganisatie' en lijkt een eigen invulling te hebben gegeven aan de mededeling van de WOR-bestuurder. Er worden diverse stellingen ingenomen, die niet worden onderbouwd. Op basis van deze aannames heeft de OR het standpunt ingenomen dat zij negatief gaat adviseren over het voorgenomen besluit.

Door deze brief te sturen voorafgaand aan een officiële aanvraag én al tijdens het participatietraject van het team - waardoor het team versneld een reactie heeft gestuurd, waar de OR tot op heden niets mee heeft gedaan - is er twijfel of de OR de medewerkers serieus neemt en daadwerkelijk vertegenwoordigt. De handelwijze van de OR wijst tot op heden niet op een zorgvuldig proces.

Bijlage advies [REDACTED] Stibbe

TUSSENCONCLUSIE

(16) De commissaris van de Koning is zowel provinciaal als Rijksbestuursorgaan. De commissaris legt voor zijn Rijkstaken alleen verantwoording af aan de minister van Binnenlandse Zaken, hij is ten aanzien van deze taken geen verantwoording aan Provinciale Staten verschuldigd.

(17) De Regeling ambtelijke organisatie bevat de hoofdlijnen van de verhouding tussen Gedeputeerde Staten en de ambtelijke organisatie en de verhouding tussen de onderdelen van de ambtelijke organisatie. De regeling gaat uit van drie managementlagen (een directie, concernmanagers en teamleiders). **De gehanteerde structuur waarin elk team uitsluitend één teamleider heeft die verantwoordelijk is voor het geheel, zien wij niet expliciet terug in de regeling. Met andere woorden, de regeling sluit strikt genomen een team met aan het hoofd twee teamleiders niet uit.** Een leidinggevende wordt op basis van de Mandaatregeling bij afwezigheid vervangen door zijn afdelingsmanager.

(18) Ons valt verder op dat ten aanzien van de ambtelijke ondersteuning van de commissaris van de Koning geen speciale regeling is getroffen binnen de provincie. Dit in tegenstelling tot de ondersteuning van Provinciale Staten en Gedeputeerde Staten. Zo is in de Verordening op de organisatie van de griffie geregeld op welke wijze de ambtelijke

bijstand en ondersteuning aan Provinciale Staten kan worden verleend.⁴ De Regeling ambtelijke organisatie bevat vervolgens de hoofdlijnen van de verhouding tussen Gedeputeerde Staten en de ambtelijke organisatie. Voor de Rijkstaken van de cvdK zou ook een aparte regeling kunnen worden overwogen, dan wel een aansluiting op maat bij de regeling voor de ondersteuning van Gedeputeerde Staten en wel op een zo danige wijze dat daarin de bijzondere rol van de cvdK en de vertrouwelijke en delicate processen voldoende worden geborgd.

ANALYSE EN ADVIES

5.1 Bijzondere en onafhankelijke positie binnen de provinciale organisatie

(31) Het kabinet van de cvdK valt onder de ambtelijke organisatie van de provincie Gelderland en wordt van daaruit bekostigd. Volgens de directie moet de invulling van het kabinet daarom voldoen aan de organisatieprincipes uit Regeling ambtelijke organisatie.

(32) Wij constateren dat ten aanzien van de ambtelijke ondersteuning van de commissaris van de Koning geen speciale regeling is getroffen binnen de provincie. Dit in tegenstelling tot de ondersteuning van Provinciale Staten en Gedeputeerde Staten. Ook valt op dat de Regeling ambtelijke organisatie niet specifiek betrekking heeft op de bijzondere positie van de commissaris van de Koning als Rijksorgaan binnen de provincie. Deze regeling bevat juist de hoofdlijnen van de verhouding tussen Gedeputeerde Staten en de ambtelijke organisatie (waar het kabinet ook onderdeel van is).

(33) Op dit moment wijkt de formatie en de invulling van het kabinet alsmede de vervanging van de kabinetschefs af van de organisatieprincipes van de provincie. Gelet op de bijzondere en vertrouwelijke aard van (een deel van) de werkzaamheden van de cvdK en het kabinet, achten wij dit ten aanzien van de Rijkstaken gerechtvaardigd. De cvdK heeft immers als eigenstandig Rijksbestuursorgaan een bijzondere en onafhankelijke positie binnen de provincie. Deze Rijkstaken en bevoegdheden zijn met name delicate en vertrouwelijke processen en spelen zich af buiten de invloed en hiërarchie van de provincie. De commissaris is ten aanzien van deze taken dan ook geen verantwoording verschuldigd aan Provinciale Staten.

(34) Naast deze bijzondere Rijkstaken heeft de cvdK als provinciaal orgaan echter ook verschillende provinciale taken en bevoegdheden waarover hij verantwoording aflegt aan Provinciale Staten. Ten aanzien van (de ondersteuning bij) deze taken adviseren wij dat zo veel als mogelijk de verbinding wordt gezocht met de rest van de ambtelijke organisatie van de provincie. Het kabinet van de commissaris van de Koning is immers organisatorisch onderdeel van de provincieorganisatie.

5.2 Werkbare formule formaliseren in protocol

(35) Gelet op de combinatie van de cvdK als provinciaal en Rijksorgaan moet een werkbare formule worden gezocht, waarbij er een voldoende waterscheiding en onafhankelijkheid is ten aanzien van de Rijkstaken, maar ook voldoende aansluiting is bij de rest van de ambtelijke organisatie.

(36) Hierbij zal moeten worden afgeweken van de door de directie gehanteerde organisatiestructuur. Hoewel wij deze structuur niet expliciet terugzien in de Regeling ambtelijke organisatie, denken wij dat het goed is dat de gekozen werkwijze wordt geformaliseerd in een (aanvullend) protocol die specifiek betrekking heeft op de cvdK en zijn kabinet (een regeling behoort als hiervoor aangegeven ook tot de mogelijkheden maar is onzes inziens niet nodig). In de toelichting op dit protocol kan vervolgens onderbouwd worden waarom de gekozen structuur

gerechtvaardigd is. Ook is het belangrijk om in dit protocol de bijzondere rol en werkzaamheden van de commissaris van de Koning als Rijksorgaan toe te lichten.

(37) Gelet op de bijzondere vertrouwelijke aard van de Rijkstaken van de cvdK adviseren wij om in een protocol in ieder geval afspraken te maken over de invulling van het kabinet (paragraaf 5.2.1) en de formatie van het kabinet (paragraaf 5.2.2).

Zoals gezegd zien wij de gehanteerde structuur waarin elk team uitsluitend één teamleider heeft die eindverantwoordelijk is, niet expliciet terug in de Regeling ambtelijke organisatie. De regeling sluit strikt genomen een team met aan het hoofd twee teamleiders niet uit.

(40) Hoewel de visies van de commissaris van de Koning en de directie verschillen, zijn de visies op verschillende punten wel met elkaar te verenigen. Zo erkent de directie de bijzondere en vertrouwelijke aard van de werkzaamheden van de cvdK en het kabinet. Ook zijn beide partijen het eens dat de meer inhoudelijke en strategische taken van de kabinetschef bij afwezigheid binnen het kabinet moeten worden opgevangen en niet geschikt zijn om te worden overgenomen door de concernmanager.

(41) Wij zijn samen met de directie van oordeel dat er geen gerechtvaardigde reden lijkt te zijn op basis waarvan het kabinet, in afwijking van de rest van de ambtelijke organisatie, twee leidinggevendend dient te hebben die gezamenlijk verantwoordelijk voor het geheel zijn en onderling 'uitwisselbaar' zijn. **Ons advies is dat binnen het kabinet 1 persoon wordt aangewezen als leidinggevende. Deze persoon is eindverantwoordelijk voor het kabinet. De teamleider is voor de directie en de concernmanager het aanspreekpunt. Op dit punt zal de cvdK dus zijn voorkeur voor het behouden van twee kabinetschefs die gezamenlijk eindverantwoordelijk zijn moeten opgeven.**

(42) Gelet hierop adviseren wij om in het protocol te formaliseren dat het kabinet één leidinggevende heeft die eindverantwoordelijk is voor het kabinet. Wij denken dat binnen deze structuur verschillende toekomstbestendige scenario's kunnen worden uitgewerkt die recht doen aan visies van de commissaris van de Koning en de directie van de provincie. Wij hebben hieronder drie scenario's uitgewerkt.

5.3 Scenario 1: een kabinetschef en een plaatsvervangend kabinetschef (kabinetschef die strategisch adviseur is wordt leidinggevende)

(43) In dit scenario wordt de scheiding tussen manageriële taken en de meer extern gerichte strategische adviestaken voortgezet, maar wordt de kabinetschef die op dit moment strategisch adviseur is ook formeel teamleider. Dit scenario is in lijn met wat door Veranderpartners is voorgesteld. De kabinetschef die strategisch adviseur is, is eindverantwoordelijk voor het kabinet en staat hiërarchisch boven de plaatsvervangend kabinetschef met manageriële en budgetbeheer taken.

(44) Een belangrijk aandachtspunt van dit scenario is dat binnen de ambtelijke organisatie van de provincie Gelderland de manageriële taken juist belegd zijn bij de formele leidinggevendend. Dit scenario sluit zodoende niet aan bij de structuur van de ambtelijke organisatie van de provincie Gelderland. Nu het merendeel van het werk van de commissaris van de Koning Rijkstaken omvatten (ongeveer driekwart), achten wij het verdedigbaar dat, gelet op de aard en de status van deze werkzaamheden, juist de kabinetschef (de strategisch adviseur) die de cvdK bij deze taken ondersteunt ook formeel leidinggevende is en eindverantwoordelijk is voor het gehele kabinet.

5.4 Scenario 2: een kabinetschef (en plaatsvervangend teamleider) en een teamleider (plaatsvervangend kabinetschef)

(45) Ook in dit scenario wordt de scheiding tussen manageriële taken en de meer extern gerichte strategische adviestaken van de kabinetscheefs voortgezet. De kabinetschef die op dit moment strategisch adviseur is wordt in dit scenario plaatsvervangend teamleider. De kabinetschef/plaatsvervangend leidinggevende is eindverantwoordelijk voor de strategische adviestaken rondom de Rijkstaken van de cvdK. Verder zal de kabinetschef/plaatsvervangend leidinggevende bij afwezigheid van de teamleider de taken van de teamleider overnemen.

(46) De kabinetschef die op dit moment het taakaccent HRM & organisatie heeft wordt in dit scenario teamleider en plaatsvervangend kabinetschef. Dit betekent dat er één leidinggevende is die eindverantwoordelijk is en aanspreekpunt is voor de directie. De leidinggevende wordt bij afwezigheid vervangen door de kabinetschef (die immers ook plaatsvervangend teamleider is).

(47) In dit scenario is de betrokkenheid van de cvdK en de kabinetschef bij de formatie en invulling van het kabinet een aandachtspunt. In dit scenario is de kabinetschef formeel gezien niet meer betrokken bij manageriële aangelegenheden. De kabinetschef is echter wel afhankelijk van de formatie en invulling van het kabinet om de Rijkstaken goed te kunnen vervullen. In dit kader is het belangrijk dat de cvdK goed wordt betrokken bij de formatie en invulling van het kabinet (zoals besproken in paragraaf 5.2.1 en 5.2.2).

5.5 Scenario 3: een kabinetschef (strategisch adviseur) en een teamleider (plaatsvervangend kabinetschef)

(48) Wederom wordt in dit scenario de scheiding tussen manageriële taken en de meer extern gerichte strategische adviestaken van de kabinetscheefs voortgezet. In dit scenario is er één kabinetschef, dat is de persoon die op dit moment strategisch adviseur is. De kabinetschef is eindverantwoordelijk voor de strategische adviestaken rondom de Rijkstaken van de cvdK. Vervolgens is er een leidinggevende die belast is met manageriële taken en budgetbeheerder. Deze persoon is eindverantwoordelijk voor het kabinet en is aanspreekpunt voor de directie. De leidinggevende is tevens plaatsvervangend kabinetschef, dit betekent dat bij afwezigheid van de kabinetschef de leidinggevende (een deel van) de taken van de kabinetschef overneemt.

(49) Het verschil tussen scenario twee en drie is dat de leidinggevende in het derde scenario bij afwezigheid wordt vervangen door de concernmanager. Deze vervanging ziet uitsluitend op de operationele aansturing van het kabinet. Zoals de directie ook erkent zijn de werkzaamheden van de leidinggevende rondom de Rijkstaken van de commissaris van de Koning qua inhoud niet geschikt om te worden overgenomen en aangestuurd door de concernmanager.

(50) Verder is net als in het tweede scenario ook in dit scenario de betrokkenheid van de cvdK en de kabinetschef bij de formatie en invulling van het kabinet een aandachtspunt (zoals besproken in paragraaf 5.2.1 en 5.2.2)