

6 oktober 2022

Gesprek met CDK/ [REDACTED]:

Bedoeling gesprek: vervanging [REDACTED] en ophalen wat CvdK van belang vindt.

In het gesprek ben ik geconfronteerd met het feit dat de CvdK uit eigen netwerk iemand heeft benaderd. Deze persoon zou redelijk kort voor pensioen zitten.

Ik ben akkoord gegaan onder de volgende condities: gesprek van team met de kandidaat; gesprek tussen mij en de kandidaat, en gesprek met HR-bp.

Ik heb nav deze situatie gesprek gevoerd met HR-bp.

Met elkaar geconcludeerd dat in de situatie van:

- Hoge werkdruk en veel burgemeestersbenoemingen
- Iemand onmiddellijk inzetbaar
- Voor interimperiode van een jaar
- Legitimeert om een contract voor bepaalde tijd aan te gaan, maar daarna als vacature open zetten.

Inmiddels ontstond al enige commotie over hoe de rol van Chef Kabinet/HR wordt ingevuld tov Chef Kabinet strategisch adviseur. CDK en KO vinden dat vanuit oogpunt continuïteit KO de eindverantwoordelijkheid hoort te hebben. En die had zij min of meer al, omdat zij gelijkwaardig aan [REDACTED] is. Hiertoe stuurde KO mij een rapport op van een adviesbureau.

Op 2 november mailt [REDACTED]

Beste [REDACTED]

[REDACTED] heeft een tijd geleden het kabinet begeleid in de ontwikkeling naar het kabinet van de toekomst. Gezien het vertrek van [REDACTED] hebben John en ik ook advies gevraagd ten aanzien van de invulling en aansturing van het kabinet. John hecht eraan om van buiten naar binnen (mee) te laten kijken en hier onafhankelijk advies over te krijgen. Bijgaand tref je dit aan, alvast voorafgaand aan het gesprek dat we binnenkort hebben over de nadere invulling / portefeuille verdeling (we hebben dit verder nog niet gedeeld)

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

3 november staat gesprek gepland van mij met kandidaat. Op aandrang van KO is dit gesprek gecancelld. Zij vond dat kandidaat eerst een gesprek met het team moest hebben. Vanwege de commotie heb ik het gesprek verplaatst om de spanning niet verder op te laten lopen.

4 november; ik heb reactiemail naar KO opgestuurd nav haar eerdere mail met rapport.

Vrijdag 4 11 2022 18.04

Dag [REDACTED]

Nog even op de valreep voor het weekend nog even de kaders op een rijtje.

De hoofdregel is dat vacatures eerst intern op de borden gaan. Wanneer er geen geschikte kandidaat is, werven we extern.

In het vorige gesprek hebben we besproken dat gezien de context, afwijken van deze hoofdregel verdedigbaar is:

- Er ligt veel werk omdat er veel benoemingsprocedures lopen
- Opvolging van [REDACTED] is daarmee urgent
- De opvolger moet min of meer direct (op grond van kennis, kunde en ervaring) het werk kunnen overnemen
- De kandidaat die jullie op het oog hebben, kan dit
- De kandidaat staat dicht voor zijn pensioen waardoor er sprake is van tijdelijkheid
- Op het moment van pensionering is er een nieuw afwegingsmoment
- Nu er geen wervingsprocedure is worden wel alle andere aspecten van zorgvuldigheid en betrokkenheid (de betrokkene wordt immers de HR van de medewerkers) in acht genomen (klikgesprek met de medewerkers van het Kabinet; klikgesprek met de concernmanager, gesprek van ons beiden met de HR businesspartner om de afwijkende werving toe te lichten, alvorens tot het aangaan van een contract te komen).

Ik begrijp niet waarom er een sturingsadvies is gevraagd. We hebben dit in ieder geval niet besproken of afgesproken. Ik neem de inhoud voor kennis aan, maar nav dit advies wil ik je informeren over de sturende kaders binnen onze provincie:

- We kennen drie sturende lagen: de directeur, de concernmanager en de teamleider.
- De constructie dat jij HR wordt van de kandidaat, bestaat niet.
- Of de kandidaat is de teamleider en hij is ook jouw HR
Dat je het functioneren van de kandidaat, jezelf via 365 graden feedback of andere methode toets, reflecteert is prima. Kleinere teams werken soms met feedback methodes van het gehele team (bijvoorbeeld Controll). Ook binnen bijvoorbeeld het MT doen we aan feedback. We zitten meestal in de rol van opdrachtgever en we vragen onze opdrachtnemers (die niet in het MT zitten) feedback te geven via een format. Vervolgens hebben we met deze input 2x per jaar intervisie binnen het MT.
- Of jij bent de teamleider en daarmee ben je HR van de kandidaat. Overigens in deze situatie waarin jij opteert voor die rol, zal de vacature gewoon intern worden opengesteld. Je kunt dan mee solliciteren.

Ik wens je een fijn weekend

[REDACTED]

14 november gesprek [REDACTED]/CDK/[REDACTED]

[REDACTED] is deels niet aanwezig.

In het gesprek andermaal uitgelegd hoe de kaders van de organisatie zijn. Daar namen CvdK/[REDACTED] geen genoegen mee.

In dit gesprek is ook aan de orde geweest dat [REDACTED] dan maar de plek van eindverantwoordelijke moet krijgen. Ik heb gezegd dat dit niet gaat. Enkel wanneer er een resultaatsopdracht op de borden komt, zou [REDACTED] kunnen mee solliciteren. In het gesprek heb ik aangegeven dat het niet vanzelfsprekend is dat [REDACTED] dit dan wordt. Ik heb mijn vragen bij managementidentificatie. Het gesprek heeft ipv 45 minuten ruim anderhalf uur geduurd. Ik heb het gesprek als intimiderend ervaren. Alles is voorbij gekomen, dreigen, boos zijn, hand op bank slaan enz.

Whatsapp met John 17 nov

[17-11-2022 15:17:49] John Berends: Beste [REDACTED]

Helaas gisteren niet gelukt contact te zoeken.

Was een stevige Statendag met mooie besluiten voor onze Provincie, die in harmonie zijn genomen.

We (PS/GS) waren goed op dreef.

Gisteren tevens met Miriam gesproken.

Zal ik met jou of met Miriam de opvolging van [REDACTED] verder bespreken?

Ikzelf heb morgenvroeg tijd en ben op het HdP.

[REDACTED]
Hoor graag.

Groet; john berends

[18-11-2022 08:08:56] [REDACTED]: Dag John ik heb van Miriam terugkoppeling gehad uit het gesprek van jullie beiden.

Ik ben bezig eea uit te zoeken en je hoort z.s.m.

Groet [REDACTED]

Chat op 23 november met John

23-11-2022 10:56:38] John Berends: Beste [REDACTED]

Wil je graag informeren over het gesprek van gisteren met Miriam en Jan Markink over oa. het Kabinet. Was hun initiatief!

Naar aanleiding van het gesprek heb ik richting Miriam en Jan Markink nogmaals aangegeven dat de interne openstelling voor mij ook een serieus scenario is naast het scenario van de gedelegeerde/gemandateerde bevoegdheden. Heeft ook oa. te maken met het absoluut open willen zijn richting onze organisatie over personele invulling van functies en de organisatie-uitgangspunten en in mijn ogen aanwezige kwaliteiten binnen het kabinet.

Veel plezier met het gesprek met [REDACTED] vanmiddag.

Ben beschikbaar voor evt. vragen.

Groet; john berends

[23-11-2022 17:31:01] [REDACTED] Dag John vandaag een goed gesprek met [REDACTED] gehad. We hechten eraan om een goede start te maken. Het lijkt ons handig om even met je om tafel te gaan. Ik vraag [REDACTED] om wat in te plannen.

Groet [REDACTED]

[23-11-2022 23:10:47] John Berends: Beste [REDACTED]

Ben nu net thuis vd dialoog! Vandaar mijn late reactie.

Dank voor je bericht.

Natuurlijk wil ik om tafel!

Maar eerst wil ik met jou de scenario's doorspreken waarom ik gevraagd heb.

1. Gedelegeerde/gemandateerde bevoegdheden Rijksheertaken
2. Openstelling als interne vacature.

[REDACTED] is niet door mij 10p1 vacature [REDACTED] gepositioneerd wel als KC met onderlinge taak verdeling tussen [REDACTED].

Waarbij we de eindverantwoordelijkheid moeten regelen volgens scenario 1 of 2.

Zal morgen contact zoeken.

Goede nachtrust

25 november gesprek [redacted] CvdK op verzoek CvdK.

Andermaal enorm veel druk uitgeoefend in het gesprek om [redacted] tot eindverantwoordelijk teamleider te maken.

Mandag 28/11/22 15.07 nav gesprek op de vrijdag mail naar John.

Dag John

We hebben een aantal gesprekken gevoerd over de opvolging van [redacted]. Daarbij is helder geworden dat we praten vanuit verschillende kaders. Daarbij ga jij uit van het teamplan en de werkwijze van afgelopen periode, waarin in jouw beeld er twee naast elkaar staande leidinggevenden zijn op het Kabinet, waarbij elke Chef Kabinet een eigen aandachtsgebied heeft.

Ik heb in eerdere gesprekken met je, en bevestigd per mail, aangegeven dat mijn kader de sturingsvisie is van deze organisatie zoals o.m. vastgelegd in Reglement op de ambtelijke organisatie (3 sturingslagen en integraal management) en de resultaatsopdracht waarop [redacted] is geplaatst. Deze resultaatsopdracht is niet eenduidig geformuleerd, maar geeft ook aan dat de Chef Kabinet/strategisch adviseur onder eindverantwoordelijkheid van Chef Kabinet/HR functioneert. Het toedelen van plaatsvervangende taken aan [redacted] door de zittende Chef Kabinet/teamleider is gebeurd buiten zijn mandaat en past ook niet in de sturingsvisie. Volgens ons reglement vindt vervanging hetzij door het afdelingshoofd, hetzij horizontaal door een andere teamleider uit de afdeling plaats. Een voorstel om hier vanaf te wijken kan door het afdelingshoofd gedaan worden. Ik ben hier vooraf echter niet in gekend en zou hier ook niet voor geopteerd hebben, gezien de omvang van het team.

Ik heb van Miriam begrepen dat zij in het gesprek met jou over de opvolging van [redacted] de kaders (drie lagen en integraal management) ook als uitgangspunt heeft toegelicht. En later in het gesprek met jou en Jan Markink heeft zij de ontstane situatie toegelicht en gemarkeerd dat we nadrukkelijk binnen de organisatiekaders voor een goede opvolging zorgen. Op jouw suggestie om dan de resultaatsopdracht alsnog intern open te stellen heeft ze aangegeven dat door te geven aan mij, waarbij ze ook heeft gesteld dat het mijn verantwoordelijkheid is om hierin een passende keuze te maken.

Die keuze heb ik gemaakt en licht ik graag toe: ik ga [redacted] aanstellen als Chef Kabinet/teamleider voor de periode van een jaar. Ik kies dus niet voor het alsnog intern openstellen van de resultaatsopdracht. Zoals ik afgelopen vrijdag heb aangegeven, vind ik het moreel onjuist om iemand die benaderd is door jou, die aan het team is voorgesteld als Chef Kabinet/HR-leider, met wie ik in deze lijn gesprekken heb gevoerd en geschikt heb bevonden, ineens met een openstelling te confronteren. Daarnaast heb ik met de HR-businesspartner afgestemd. Gezien de context van de interim-periode, het groot aantal burgemeestersbenoemingen, de snelle inzetbaarheid en het positieve “klik-gesprek” met de

medewerkers van het Kabinet, is een contract voor bepaalde tijd een gelegitimeerde en afgestemde route.

Ik heb aangegeven in het gesprek van afgelopen vrijdag dat de Chef Kabinet/strategisch adviseur een professional is die als zodanig in grote mate zelfstandig en autonoom strategisch adviseert op de rijksheertaken, maar uiteindelijk wel onder verantwoordelijkheid van de Chef Kabinet/teamleider.

De komende periode werken we aan bijstellen van het teamplan en het opnieuw definiëren van de rollen en taken, zodat het Kabinet past binnen de sturingsvisie van de organisatie. We hebben dit het doorontwikkelen van het Kabinet genoemd. Hiertoe zullen uiteraard ook gesprekken gevoerd worden met Chef kabinet/strategisch adviseur omdat het ook haar rol betreft.

Je hebt uitgesproken dat je de huidige situatie wilt bevriezen. Ik heb aangegeven dat het niet gaat om bevriezen, maar om de beweging van het doorontwikkelen. Dat vraagt tijd en zorgvuldigheid en in die zin werkt het Kabinet nog op de manier waarop het nu gaat. En werkt tegelijkertijd aan het aanpassen van de sturing in lijn met die van de organisatie.

Om tot een tijdige en meer permanente opvolging van de functie Chef Kabinet/teamleider te komen, zal in de zomer het nieuwe profiel van de Chef Kabinet/teamleider definitief worden bepaald adhv de ervaring die we de komende periode opdoen met het in lijn inrichten van de sturing op het Kabinet.

Tot slot; ik ben er van overtuigd dat hiermee een goede oplossing is gevonden voor de opvolging van [REDACTED]. Ik vind het evenwel meer dan jammer dat het regelen van de opvolging van [REDACTED] door alle gesprekken onnodig veel tijd en energie heeft gekost. Ik vertrouw er graag op dat we, met het door mij genomen en gecommuniceerde besluit, die fase af kunnen sluiten.

Gr [REDACTED]

John heeft gereageerd: 1/12/22 om 8.47

Deze mail was nadat hij op de dinsdagochtend een telefonisch gesprek heeft gevoerd met de AD om haar te bewegen mij te overrulen en te zorgen dat [REDACTED] de eindverantwoordelijkheid krijgt. Miriam gaf aan dat ze een massieve tegenstand en druk ervaren heeft.

Dag [REDACTED]

Afgelopen week heb ik jou proberen te bellen. Omdat je niet terug belt, heb ik Mirjam gebeld en reageer ik via de mail. De inhoud van jouw mail komt niet overeen met de gevoerde gesprekken en de afspraken die zijn gemaakt. Vanaf het begin van alle gesprekken is het teamplan en de huidige werkwijze leidend geweest. Jij trekt dit proces en maakt daarin keuzes, maar dit dient ordentelijk te gebeuren. De laatste afspraak die we hebben gemaakt is dat je scenario's zou voorbereiden om hier netjes uit te komen. Op een manier die voor mij als bestuurder werkbaar is en die ook recht doet aan de zittende ambtelijke collega's en aan eerder gemaakte afspraken. Jij bent daarvoor verantwoordelijk. Verandering of nieuwe inzichten zijn natuurlijk mogelijk maar de pijn zit met name bij het hoe.

Ik doe een appel op jou om, samen met Mirjam, te kijken hoe we alsnog tot een ordentelijke oplossing komen. Mirjam opperde het idee om in gesprek te gaan met jou en [REDACTED]. Gezien het

feit dat jij [REDACTED] beticht van buiten zijn mandaat te hebben gehandeld lijkt het mij gewenst dat hij ook aan sluit.

Gr John

1 december mail [REDACTED]:

Beste [REDACTED]

Graag ga ik zo snel mogelijk met jou in gesprek over het proces rond de opvolging van [REDACTED]. Ik krijg het beeld dat jij voornemens bent een aantal stappen te zetten die niet conform afspraak zijn en die mijn positie benadelen. Ik licht mijn zorg hieronder toe:

Niet cf. de huidige situatie en afspraken

[REDACTED] en ik hebben cf. het Teamplan van het Kabinet en mijn resultaatopdracht een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Dit houdt in dat het Kabinet wordt aangestuurd door twee kabinetschefs, die ieder een eigen taakaccent hebben.

[REDACTED]: HRM & organisatie en ik: strategisch advies (SA) voor de gehele portefeuille van de commissaris. Samen zijn wij eindverantwoordelijk voor het geheel en wij vervangen elkaar over en weer. Gezamenlijk werken wij aan de doorontwikkeling van het team i.r.t. de inhoudelijke opgaven en positionering t.a.v. het Bestuursberaad en de overige organisatie. Wij werken al jaren conform het Teamplan.

Het Teamplan hebben we aan jou, het AMT en de directie toegestuurd. Het Teamplan is in het AMT, dat onder jouw voorzitterschap staat, besproken en [REDACTED] heeft het meerdere keren toegelicht. Ook hebben [REDACTED] en ik het nieuwe Teamplan, inclusief werkwijze, in verschillende teams en aan de directie gepresenteerd. We ontvingen complimenten omdat wij het eerste team waren met een goed uitgewerkt teamplan. In het AMT is ook besproken dat [REDACTED] en ik elkaar vervangen (en dus niet een ander afdelingshoofd of teamleider). De resultaatopdracht waarop ik oorspronkelijk ben geplaatst, is aangepast in lijn met deze werkwijze en de vervanging van [REDACTED] door mij wordt ook bevestigd in mijn resultaatopdracht. De functiewijziging, inclusief schaalverhoging, is bij brief van 18 oktober 2021 formeel aan mij bevestigd.

Niet cf. de gevoerde gesprekken met de cvdK, [REDACTED] en het team

In het gesprek op 6 oktober hebben jij, John en ik besproken dat door het vertrek van [REDACTED] snel een opvolger gezocht moet worden gelet op de drukke werkzaamheden van de cvdK als Rijksorgaan (vele burgemeestersbenoemingen en andere ingewikkelde en preciaire vraagstukken) en dat het teamplan leidend is (John heeft nog getekend hoe dit eruit ziet). We zouden een vervolg gesprek hebben over de exacte invulling en verdeling van de taken en dat zou ook in overleg met [REDACTED] gaan. Jij wilde ook eerst zelf kennis maken met [REDACTED]. We hebben alle drie aangegeven te hechten aan een zorgvuldig proces en draagvlak in het team.

John en ik hebben met [REDACTED] ook besproken dat het Teamplan met twee verantwoordelijke Kabinetschefs het uitgangspunt is, waarbij Wiel de dagelijkse aansturing van het team voor zijn rekening neemt en [REDACTED] - net als nu - de SA-taken. De exacte taak- en verantwoordelijkheidsverdeling zullen nog onderwerp van gesprek zijn. Wiel staat daar positief tegenover.

Voorgenoemde uitgangs- en bespreekpunten heb ik voorafgaand aan het klik / kennismakingsgesprek tussen [REDACTED] en de medewerkers op 3 november, ook aan de Kabinetsmedewerkers verteld: uitgangspunt is het Teamplan maar exacte taakverdeling zal in overleg plaatsvinden en verantwoordelijkheidsverdeling is nog onderwerp van gesprek. Het gesprek verliep goed, iedereen was positief. Ik heb jou daarna gebeld om je bij te praten, maar kon je niet bereiken. Je hebt niet teruggebeld.

In het vervolg gesprek tussen jou, John en mij op 10 november wees jij op de sturende kaders binnen onze provincie, er zou een inconsistentie zijn. Toen is jou gevraagd om met mogelijkheden te komen hoe we de situatie kunnen oplossen op een manier die recht doet aan de stabiliteit, continuïteit en gemaakte afspraken, zowel voor cvdK, het team, als voor de KC SA. Deze mogelijkheden heb je tot op heden niet aangegeven.

Op 17 november heb ik het team bijgepraat over de stand van zaken. Ik heb toen aangegeven dat we er naar streven dat [REDACTED] per 1 januari start, maar dat de taak- en verantwoordelijkheidsverdeling nog onderwerp van gesprek is met het management.

Stappen

Als ik het goed begrijp, ben jij nu voornemens om [REDACTED] aan te stellen als Chef Kabinet / teamleider met integrale eindverantwoordelijkheid, het bijstellen van het Teamplan en het opnieuw definiëren van de rollen en taken. Dit betekent dat mijn aandeel in de eindverantwoordelijkheid en opdracht bij mij wordt weggehaald. Eenzijdig en zonder overleg. Als ik van te voren had geweten dat de gezamenlijke eindverantwoordelijkheid zou gaan schuiven dan had ik mij kunnen beraden of ik zelf de vacature in had willen vullen. Kortom, als de eindverantwoordelijkheid gaat schuiven dan dien ik als zittende kabinetschef in ieder geval de kans te krijgen hier belangstelling voor te hebben. Dat heb jij mij ook nog gemaild op 4 november (als ik opteer voor die rol dan zal de vacature intern open gesteld worden). Het lijkt erop dat deze kans mij nu wordt ontnomen.

Omdat we allemaal hechten aan een zorgvuldig proces, lijkt het mij goed om de stappen die jij voor ogen hebt samen te bespreken. Ook om misverstanden of onomkeerbare stappen te voorkomen. Hopelijk lukt het ons snel om met elkaar in gesprek te gaan. Gezien de mate waarin dit mij raakt en de (eventuele) vervolg stappen die gezet zullen / moeten worden, verneem ik graag nog deze week jouw reactie en uitnodiging voor een gesprek. Alvast bedankt,

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

Op vrijdag 2 december

Rond 8.15 telefonisch gesprek met [REDACTED]. Zij wil gesprek over de situatie. Ik geef aan belang naar de toekomst dat we in gesprek komen. We zouden beiden nog nadenken over de samenstelling.
Ik app haar dat ik de HR-bp erbij wil zodat deze de kaders kan toelichten.
Hierna stuurt zij onderstaande mail aan Miriam.

Van: [REDACTED] <[REDACTED]@ gelderland.nl>

Verzonden: vrijdag, december 2, 2022 6:07 PM

Aan: Nienhuis - Doremaele van, Miriam <m.nienhuis@gelderland.nl>

CC: [REDACTED] <[REDACTED]@ gelderland.nl>; [REDACTED] <[REDACTED]@ gelderland.nl>

Onderwerp: Fwd: Z.s.m. in gesprek i.v.m. invulling vacature kabinetschef

Beste Mirjam,

Hierbij stuur ik je de mail die ik gisteren aan [REDACTED] heb gestuurd. Vanmorgen heb ik [REDACTED] gebeld en hebben we afgesproken dat we z.s.m. met elkaar in gesprek gaan. Aangezien het erom gaat dat we een oplossing vinden in de huidige situatie waarover afspraken zijn gemaakt met MT, directie en bestuur, is jouw aanwezigheid van belang als opvolger van Pieter en [REDACTED] als directe collega die de gesprekken heeft gevoerd / afspraken heeft gemaakt. Ik zou dat zeer op prijs stellen.

Onderstaande mail stuur ik ook aan jou, zodat we allemaal gelijk geïnformeerd zijn.

Fijn weekend allemaal,

Met vriendelijke groet,

[REDACTED]

Vrijdag 18.00 telefonisch gesprek met [REDACTED]

- [REDACTED] heeft [REDACTED] gebeld waarbij ze aangeeft dat afstemming nodig is tussen haar eindverantwoordelijkheid en die van hem
- John heeft vrijdagmiddag met [REDACTED] gebeld met de boodschap dat er "nog geen witte rook is" en waarbij John zegt dat "[REDACTED] de mogelijkheid is ontnomen om te reageren op de resultaatsopdracht".
- [REDACTED] wil nog steeds in deze opdracht stappen waarin hij rugdekking vanuit AD van belang vindt.

Zondag 4 december 18.01

Beste [REDACTED]

Ik ben altijd bereid om in gesprek te gaan dus als een gesprek gepland wordt en [REDACTED] het ook ziet zitten schuif ik graag aan.

Groet,
Miriam

Zondag 4 december 20.55

Dag [REDACTED]

Zoals telefonisch besproken is het goed om met elkaar om tafel te gaan.

Op een aantal zaken in je mail van afgelopen donderdag heb ik een andere kijk maar de beelden kunnen we dan in het gesprek met elkaar delen.

Ik acht de aanwezigheid van [REDACTED] niet nodig. We kijken immers naar de toekomst en zullen met elkaar in goed overleg tot heldere afspraken moeten komen. Ik vraag het secretariaat met de hoogste urgentie op korte termijn een afspraak in onze agenda's te maken. Ik hecht eraan dat de HR-bp ([REDACTED]) aanwezig is bij het gesprek, zodat hij de kaders kan toelichten. Miriam is bereid om deel te nemen aan dit gesprek.

Ik heb maandag het arbeidsvoorwaardengesprek met [REDACTED], zodat vanaf begin januari er vervanging is voor [REDACTED]. Gesprekken over onderlinge taakverdeling volgt daarna.

Groet [REDACTED]

Maandag 5 december schrijft [REDACTED]:

Goedemorgen [REDACTED]

Fijn dat je mij informeert dat er een arbeidsvoorwaarden gesprek is met [REDACTED].

Het verbaast mij dat dit nu al plaatsvindt want ik het kader van zorgvuldigheid en goed werkgeverschap hoort eerst een gesprek met mij plaats te vinden en dienen afspraken te worden gemaakt over het vervolg.

Aanwezigheid van P&O is prima. De vacature is opengesteld in de huidige situatie cf teamplan en mijn resultaatopdracht. Ik hecht eraan eerst terug te kijken en te bespreken hoe dat tot stand is gekomen en welke afspraken zijn gemaakt en vervolgens hoe we verder gaan. Voor dat terugkijken is de aanwezigheid van [REDACTED] cruciaal, je schrijft zelf dat jij andere beelden hebt. De afspraken en gesprekken waren echter nooit 1 op 1, dus laten we vooral degenen betrekken die aanwezig waren / met wie afspraken zijn gemaakt. [REDACTED] was / is de KC / HRM. En voor het vervolg is Mirjam de brug; er zijn immers afspraken gemaakt in het verleden en zij is ook voor de toekomst eindverantwoordelijk. Mirjam en [REDACTED] zijn ook beide bereid aan te sluiten.

■ ik vraag je svp gezamenlijk en op een zorgvuldige manier deze werving te doen.

Je kunt niet tijdens de werving ineens de werkwijze die is afgesproken wijzigen en andere regels hanteren en toch doorgaan met het aanstellen waardoor ik benadeeld word. Dan gelden de andere organisatie regels van het prikbord.

Ik ben nog steeds bereidwillig om hier uit te komen maar ik word hier verdrietig van. Ik maak graag mijn agenda vrij, hopelijk lukt het ons vandaag nog om elkaar te ontmoeten.

Met vriendelijke groet,

■

Maandag 5 december 13.30 ingelast overleg

Aanwezig: ■ Miriam ■

■ herhaalt wat in bovenstaande mail staat. Begrijpt niet waarom de resultaatsopdracht niet wordt opengesteld.

Ik heb aangegeven: jullie hebben zelf deze route gekozen. Gezien wat er gebeurt wil ik ook traject van op orde brengen. We starten in de huidige taakverdeling en daarna gaan gesprekken plaatsvinden over de taakverdeling in lijn met de sturingsvisie van de organisatie. ■ reageert niet op deze handreiking.

■ memoreert dat de directie was geïnformeerd. Maw niet buiten mandaat.

Dat is niet hetzelfde als instemmen met.

Aan het eind de vraag van ■ (met mes op de keel bij mij): wat vind je van mij want ik heb het gevoel dat jullie me niet zien zitten. Daar vindt nog een gesprek over plaats tussen ■ en mij.

Dinsdag 6 december 7.46 schreef ■

Beste John er ■

Zoals jullie weten was gisteren het arbeidsvoorwaardengesprek met ■. Hij is gecontracteerd voor de periode van een jaar.

Hij start per 1 januari 2023. John je kent ■ goed en ik ben ervan overtuigd dat je aan hem een goede Chef Kabinet hebt.

Daarna zullen gesprekken plaatsvinden over de taakverdeling tussen ■ en ■. We zullen dit zorgvuldig doen en gaan ontdekken op welke wijze het beste de sturing op het Kabinet gedefinieerd kan worden, die toekomstbestendig is en past binnen de kaders van de organisatie. Uiteraard gaat dit in afstemming met o.a. jullie beiden, waarbij er alle ruimte is voor inbreng van jullie ervaring.

Dan kan ergens volgend jaar de nieuwe vacature worden opgesteld en opengesteld.

Groet
[REDACTED]

Op 9 december 9.32 uur

Beste [REDACTED]

Dank voor de app. mbt mededeling invulling vacature [REDACTED].

Om zowel intern als extern bericht te laten sporen vind ik het van belang om te vermelden dat we twee KC's hebben [REDACTED] en [REDACTED].

En in de vacature [REDACTED] wordt nu voorzien door [REDACTED].....

Het zou goed zijn als je [REDACTED] laat meelezen per slot is zij de volwaardige vervanger van [REDACTED].

Met vriendelijke groet;

John Berends

Verzonden vanuit [Outlook voor iOS](#)

Van: Berends, John <CVDK@gelderland.nl>

Verzonden: Wednesday, December 7, 2022 1:44:10 PM

Aan: [REDACTED] <[\[REDACTED\]@gelderland.nl](mailto:[REDACTED]@gelderland.nl)>; [REDACTED]

[REDACTED] <[\[REDACTED\]@gelderland.nl](mailto:[REDACTED]@gelderland.nl)>

CC: [REDACTED] <[\[REDACTED\]@gelderland.nl](mailto:[REDACTED]@gelderland.nl)>

Onderwerp: Re: reactie mbt invulling vacature [REDACTED]

Beste [REDACTED]

Mbt [REDACTED] ben ik het eens over de kwaliteiten en fijn dat hij 1 januari '23 ons Kabinet komt versterken.

Over het gelopen proces ben ik ontevreden. Het is in mijn optiek onzorgvuldig geweest en heeft geen recht gedaan aan drie jaar lang zorgvuldig opbouwen van een team vanuit een breed gedragen teamplan Kabinet.

Ik ben mij bewust van de kaders, van mijn organisatie.

Maar van hogere orde is mijn ambtsinstructie en de provincie-wet van waaruit ik specifieke bevoegdheden heb.

[Rijksheer/orgaan en Provinciale taken].

Het zijn van Rijksheer/orgaan vraagt om specifiek maatwerk mbt de aansturing van het Kabinet. De verantwoording van de Rijksheer loopt direct naar de minister van BZK en niet naar mijn organisatie of de provinciale politiek.

Derhalve blijft het teamplan en de verdeling tussen de twee CK's voor mij leidend.

En het heeft tot op de dag van vandaag ook prima gefunctioneerd.

In gezamenlijkheid zullen wij de komende periode kijken naar inconsistenties en naar oplossingsscenario's waarbij het zijn van Rijksheer/orgaan om maatwerk zal vragen tov de organisatie-principes.

Weet mij te vinden.

Met groet; John Berends