

Ontvangen 18-02-06

(BEKNOPT) VERSLAG VAN HET GESPREK D.D. 19 JANUARI 2006

Aanwezig: Dhr. R. Wicherson (directeur sector Ruimte)
Dhr. O. Overbeek (adviseur van dhr. Kemperman)
Dhr. P. Kemperman (betrokkene)
Mw. S. in 't Hout (hoofd P&O)

De sectordirecteur heet de aanwezigen welkom. Op verzoek van sectordirecteur Ruimte heeft hoofd P&O deze bijeenkomst gearrangeerd.

De sectordirecteur licht toe dat er vorig jaar zomer geconstateerd moest worden dat er dusdanige problemen waren binnen de groep juristen van de afdeling Handhaving. Er was geen sprake van samenwerking en dit had behoorlijke gevolgen voor de individuele medewerkers.

Derhalve heeft een bureau de opdracht gekregen om te onderzoeken wat de kern van het probleem was en zou moeten komen tot een voorstel m.b.t. de oplossing van dit probleem. Het onderzoek en de resultaten zijn collectief besproken en gezamenlijk is geconstateerd dat er iets moest gebeuren.

Uit het onderzoek is gebleken dat de assertiviteit van dhr. Kemperman en in dat kader zijn optreden binnen de groep juristen veel spanning oproept. Naar aanleiding van de uitkomst van de rapportage is vorig jaar door de sectordirecteur en het afdelingshoofd een aantal keren met dhr. Kemperman gesproken.

Uiteindelijk heeft dit geleid tot het gesprek, waarin de sectordirecteur dhr. Kemperman heeft medegedeeld dat er gelet op de mogelijkheden van persoonlijke veranderingen, gesproken gaat worden over vertrek. De intentie van de sectordirecteur is dat dhr. Kemperman via de voordeur zal vertrekken. Indien dhr. Kemperman niet hiervoor kiest dan blijft de sectordirecteur geen andere keus dan het starten van een functioneringstraject. Gezien de lange diensttijd van, de ervaringen in het verleden met dhr. Kemperman en ook gezien zijn leeftijd wil hij hem dit niet aan doen.

Derhalve moet met elkaar gezocht worden naar een voor beide partijen bevredigende oplossing. Het voorstel van de sectordirecteur is dat dhr. Kemperman op (korte) termijn de gemeente zal gaan verlaten. Gezocht zal moeten worden naar mogelijkheden c.q. werkzaamheden om de tussenliggende termijn tot aan de spilleeftijd zinvol inhoud te kunnen geven. De bedoeling is om er samen over te praten. Vandaar dit gesprek.

Gezien de emotionele inhoud van deze gesprekken heeft dhr. Kemperman een adviseur meegenomen. De sectordirecteur spreekt nogmaals uit dat het de intentie is om met respect voor elkaar te zoeken naar een voor beide partijen bevredigende oplossing. Dhr. Kemperman geeft aan respect te hebben voor zijn sectordirecteur.

Dhr. Overbeek licht toe waarom hij betrokken is in dit proces. Dhr. Kemperman heeft hem gevraagd om hem in dit proces te ondersteunen. Dhr. Kemperman en dhr. Overbeek hebben, voorafgaand aan dit gesprek, de zaken doorgesproken. Dhr. Kemperman heeft geen probleem met een vertrek, mits er een redelijk aanbod vanuit de gemeente wordt gedaan. Dhr. Overbeek vindt het huidige aanbod mager.

Vervolgens komt dhr. Overbeek terug op de rapportage, die vorig jaar door een extern bureau, is opgesteld. Hij vindt de inhoud en de conclusies van dit rapport eigenlijk voor geen enkele medewerker positief. De insteek van dhr. Kemperman is zolang er niets geregeld is, dat hij blijft werken met zijn huidige werkpakket op dezelfde afdeling.

Dhr. Kemperman heeft kenbaar gemaakt dat hij nu al niet meer in de werkverdeling wordt meegenomen en dat hij binnenkort naar een andere kamer moet verhuizen; dhr. Kemperman is het hier niet mee eens.

De sectordirecteur licht toe dat het niet de bedoeling is om dhr. Kemperman in een kantoorruimte apart te zetten. Zolang er nog geen oplossing is zal dhr. Kemperman binnen de afdeling zijn functie blijven uitoefenen. Er zal wel op korte termijn een herschikking van taken plaatsvinden. Derhalve zal de afdeling anders worden ingericht. De taakverdeling zal worden voorbereid voor het komende jaar. Daar ligt ook een taak voor dhr. Kemperman. Zolang er geen verdere afspraken gemaakt zijn blijft dhr. Kemperman medewerker van de afdeling handhaving en belast met zijn functie.

Dhr. Kemperman merkt op dat hij niet buiten het juridisch team geplaatst wil worden en niet naar die andere kamer wil.

De sectordirecteur stelt nogmaals nadrukkelijk vast dat de samenwerking tussen de collega's juristen niet goed is. Daar wordt nu aan gewerkt. Ook met anderen vinden gesprekken plaats.

Dhr.Kemperman spreekt zijn verbazing uit. Vorig jaar zomer heeft hij een functioneringsgesprek met zijn leidinggevende gehad, waarin werd medegedeeld dat alles positief was. Twee maanden later komt een rapport uit dat negatief is. Hij kan dit niet vatten. Wat is er dan in die twee maanden gebeurd dat dit leidt tot zo'n uitkomst. Dhr.Kemperman is van mening dat het rapport op een bepaalde wijze beïnvloed is. Hij is tevens van mening dat hij de laatste drie maanden gewoon collegiaal gefunctioneerd heeft en dat zich geen problemen in de samenwerking hebben voorgedaan. De samenwerking verloopt volgens hem naar wens.

De sectordirecteur deelt deze mening niet. Hij weet hoe de collegiale contacten de afgelopen maanden geweest zijn tussen dhr.Kemperman en zijn collega's. Zijn collega's hebben daar niet hetzelfde gevoel over als dhr.Kemperman. Het ligt met name op gevoelsmatig terrein en de wijze, waarop feitelijk wordt samengewerkt.

Dhr.Overbeek spreekt zijn twijfels uit bij de oprechtheid van de sectordirecteur. Dhr.Kemperman benadrukt dat hij gewoon wil blijven werken bij de gemeente en is van mening dat dit ook makkelijk moet kunnen. Hij wil eventueel praten over een vroegtijdig vertrek, omdat de sectordirecteur dit zo nodig wil. Voor hem hoeft het eigenlijk niet. Hij kan zo nog jaren verder. Hij kiest in principe niet voor vertrek op basis van Fpu-regeling.

Dhr.Overbeek merkt op dat dhr.Kemperman de Fpu zelf heeft opgebouwd en bekostigd. De gemeente kan niet van hem verlangen dat hij dat dan maar zelf op dit moment moet gaan opmaken. Van belang is wat de gemeente er voor over heeft om een vertrek van dhr.Kemperman mogelijk en voor hem aantrekkelijk te maken. Dat zou kunnen betekenen een aanvulling vanuit de gemeente op de bestaande FPU. Indien sprake is van de datum van 1 maart 2006 dan zou dit kunnen betekenen dat de financiële uitkomst gelijk is aan de Fpu-uitkering van 1 maart 2008. Het moment dat dhr.Kemperman de spilleeftijd heeft.

De sectordirecteur merkt nogmaals op dat de assertiviteit van dhr.Kemperman een bepaald effect heeft op anderen in zijn omgeving. De collega's ervaren dit als onprettig. Ingeschat is dat dhr.Kemperman niet meer in staat zal zijn om zich te veranderen.

Dhr.Overbeek merkt op dat hij dit niet heeft kunnen opmaken uit het personeelsdossier van dhr.Kemperman. Dit oordeel komt slechts uit de rapportage en is tot nog toe een eenmalig standpunt.

Dhr.Overbeek merkt op dat dhr.Kemperman bereid is te praten over een oplossing.

Dhr.Kemperman vult aan dat hij wel wil praten over 90% en niet minder. Indien 89% aan de orde zou zijn dan merkt hij nu al op dan valt er niet met hem te praten.

De sectordirecteur licht toe dat de gemeente een aantal scenario's wil voorbereiden en zal van daaruit een aanbod aan dhr.Kemperman doen.

Op verzoek van dhr.Overbeek vindt een korte schorsing plaats. Hij wil even met zijn cliënt praten.

Dhr.Overbeek verzoekt de gemeente een aantal scenario's uit te werken op tot een oplossing te kunnen komen m.b.t. het vertrek van dhr.Kemperman.

Daarbij kan sprake zijn van gebruik maken van de Fpu-regeling of een detachering elders. Het laatste onder voorwaarde dat er sprake is van juridische functie op hetzelfde functieniveau. Tevens stelt dhr.Kemperman dat het een korte reisafstand moet betreffen. De gemeente Arnhem is in zijn beleving te ver weg.

De sectordirecteur stemt er mee in dat de gemeente een aantal scenario's zal ontwikkelen en op korte termijn zal voorleggen aan dhr.Kemperman. Hoofd P&O meldt dat uiterlijk 20 februari a.s. het e.e.a. zal voorliggen. Op het moment dat de scenario's er liggen zal er opnieuw met elkaar gesproken moeten worden. Hoofd P&O deelt mede dat er een verslag van dit gesprek gemaakt wordt en aan een ieder uitgereikt zal worden.

Dhr.Overbeek wil nog praten over de afdeling Handhaving en de taken per 1 februari 2006. Hij heeft van dhr.Kemperman vernomen dat dhr.Kemperman niet meer zijn oorspronkelijke werk uitvoert en vervolgens ook nog een andere werkplek krijgt waar hij het niet mee eens is. Het gevoel bekruipt hem dat dhr.Kemperman op een bepaalde wijze aan de kant wordt gezet.

Dhr.Kemperman bevestigt dat hij al op een andere werkplek zit, maar nu ook nog naar een andere kamer toe moet. Deze kamer ziet hij echt niet zitten. Dhr.Kemperman doet het voorstel voor een verhuizing naar een andere kamer. Hij benadrukt nogmaals dat hij zijn huidige werk wil behouden.

De sectordirecteur wil nu geen enkele toezegging m.b.t. locatie doen. Hij zal het afdelingshoofd laten weten dat de genoemde kamer niet de wens van dhr.Kemperman is.

Dhr.Kemperman is van mening dat er eerst nog een gesprek zal moeten plaatsvinden alvorens er sprake zal zijn van plaatsing op een andere kamer. De sectordirecteur is van mening dat er al genoeg over gesproken is, maar hij zal een en ander betreffende dhr.Kemperman met het afdelingshoofd bespreken.

De sectordirecteur meldt dat hij de volgende week met vakantie is. Hij wil toch nog benadrukken dat de verantwoordelijkheid voor de indeling van de afdeling en de taken bij het afdelingshoofd liggen. Indien de medewerker het daar niet mee eens is zal uiteindelijk het afdelingshoofd, na overleg met betrokkene, beslissen. Dhr.Kemperman zal zich hier bewust van moeten zijn.

Zevenaar, 2 februari 2006