From: "Wal/ast Groenewoud, Esmeralda" [redacted]@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 14 Apr 202217:29:07 +0200
To: [redacted]@amsterdam.nl>
Subject: FW: Informatie voor OC ivm maatregelen bij RTGB training en examen
Attachments: 22072020.Maatregelen bij RTGB training en examen.pdf

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <[redacted]@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 5 augustus 2020 07:11
Aan: [redacted]; [redacted]@amsterdam.nl>; [redacted]; [redacted]@amsterdam.nl>; [redacted]; [redacted]@amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <[redacted]@amsterdam.nl>
CC: [redacted]@amsterdam.nl>; [redacted]@amsterdam.nl>; [redacted]; [redacted]@amsterdam.nl>; [redacted]@amsterdam.nl>; [redacted]@amsterdam.nl>; [redacted]@amsterdam.nl>
Onderwerp: Informatie voor OC ivm maatregelen bij RTGB training en examen

Beste [redacted], **beste** [redacted]

Op verzoek van de TOC THOR, hierbij een overzicht van alle (voorzorgs)maatregelen die zijn getroffen voor deelname aan de RTGB-training en examens die binnenkort worden hervat (nadat deze waren stilgelegd i.v.m. Coronacrisis). Hierover is -en wordt- vanzelfsprekend op de teams en via intranet gecommuniceerd en afgestemd met de Werkgeverstafel.

Ik ga ervan uit de TOC THOR hiermee voldoende geïnformeerd te hebben.
Mochten er nog vragen/ suggesties zijn dan kunnen die natuurlijk gesteld worden aan de [redacted] of kan dit onderwerp geagendeerd worden op de OV.

Vriendelijke groet,

Esmeralda

Gemeente Amsterdam

Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte
Maatregelen bij RTGB-training en examen

De RTGB-trainingen bij THOR worden vanaf 17 augustus 2020 hervat. We starten met de groepen die door de COVID-19 pandemie in maart 2020 zijn stilgelegd.

De Politieacademie neemt sinds 13 juli 2020 RTGB-examens af. De Politieacademie doet geen aanpassingen aan de vorm en criteria van de praktijktoets. Dit betekent dat de kandidaten tijdens de training en examinering weer fysiek met elkaar in contact komen.

Voorafgaand en tijdens de training en examinering worden een aantal veiligheidsmaatregelen in acht genomen:

Gezondheidscheck

- Kandidaten ontvangen voorafgaand aan de training per mail een gezondheidschecklijst (zie hieronder). Bij klachten melden de kandidaten zich voorafgaand aan de training af bij de Amsterdamse School; deamsterdamseschool@amsterdam.nl en de leidinggevende.
- Op de trainingsdag doorloopt de trainer de gezondheidschecklijst met de kandidaat. Kandidaten mogen niet aan de training deelnemen als zij een van de vragen met 'ja' kunnen beantwoorden. Zij worden naar huis gestuurd. De kandidaat neemt contact op met de leidinggevende. De werkgever wordt ook door het trainingsbureau op de hoogte gesteld.
- De trainer komt niet naar de training als hij/zij gezondheidsklachten heeft. De trainer regelt vervanging.

Training

- De trainer(s) blijven zoveel mogelijk op 1,5 meter afstand van de kandidaten.
- De kandidaten volgen de (veiligheids-)instructies van de trainers op.
- Om blessures te voorkomen worden de belangrijkste gewrichten tijdens de warming-up los en warmgedraaid.
- Voor zowel de warming-up als de training geldt een minimaal tot matig inspanningsniveau.
- Er worden alleen handelingen geoefend die tijdens het examen worden afgetoetst.
- De kandidaten trainen de handelingen in een vast trio. Tussen de verschillende groepen zal de 1,5 meter afstand worden gehanteerd.
- Voorafgaand, tijdens pauzes en na afloop van de training houden kandidaten 1,5 meter afstand van elkaar.
- Tijdens de training en examinering worden er handschoenen en niet-medische mondkapjes beschikbaar gesteld. De kandidaten mogen deze gebruiken, het is niet verplicht.

Locatie

- De locatie zal worden geventileerd met verse buitenlucht (ramen, deuren tegen elkaar openzetten).
- De praktijkruimte en theorieruimte zijn groot genoeg voor 12 kandidaten.
- De kleedkamers en toiletten mogen worden gebruikt. De heren kleedkamer door maximaal 3 kandidaten tegelijkertijd. De dames kleedkamer door maximaal 2 kandidaten tegelijkertijd.

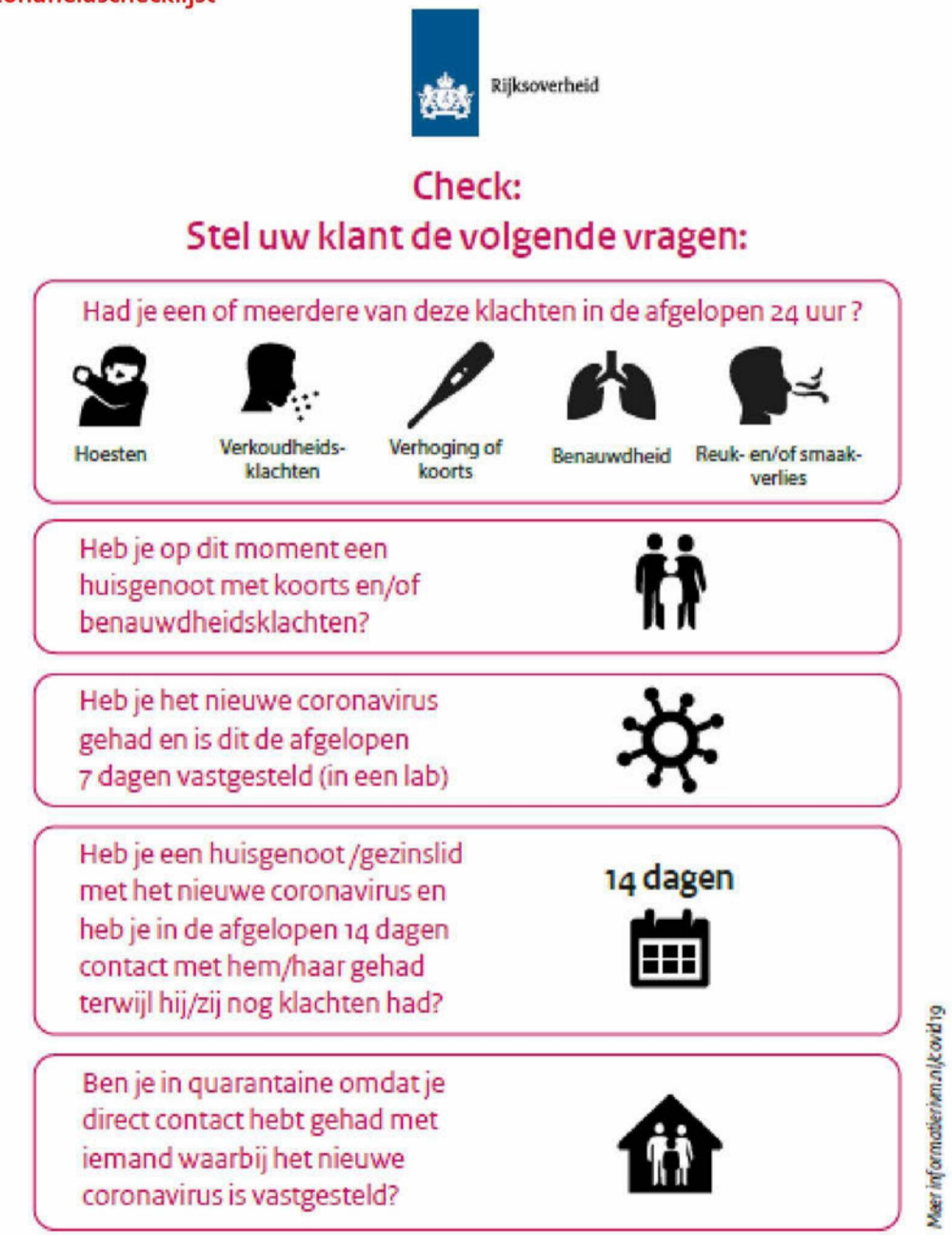
Hygiene

- Op de trainingsdag zijn er schoonmaakmiddelen beschikbaar. Het schoonmaken van de (sanitaire) ruimtes en trainingsmiddelen gebeurd door de kandidaten zelf. De trainer controleert periodiek. De locatie zal aan het einde van de dag door een schoonmaakbedrijf worden gereinigd/gedesinfecteerd.

Versie 22 juli 2020

- Als de kandidaat lesmateriaal nodig heeft, dan zal dit bij aanvang van de training worden uitgereikt. Alleen de kandidaat mag het lesmateriaal gebruiken. Het lesmateriaal zal, aan de einde van de training, door de kandidaat worden gereinigd. Dit gebeurt onder toezicht van de trainer.
- Er is de hele dag desinfectiemiddel beschikbaar. Bij binnenkomst worden de kandidaten gevraagd hun handen te reinigen met het beschikbare desinfectiemiddel. Tijdens de training mogen de kandidaten het desinfectiemiddel gebruiken zodra zij dit nodig achten.

Gezondheidschecklijst



From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 14 Apr 2022 17:29:45 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: reactie op een aantal inhoudelijke onderwerpen OC.*
Attachments: *200403 Verlofaanvraag regeling THOR en centraal_AS.pdf, In reactie op onderstaande mail "Rectificatie intranet kledingreglement 11 juni 2020" en de mail van 15 juli; "kleding regelement 11 juni, resume van de OC."', Informatie en afstemming met OC THOR over vernieuwd piket voor leidinggevenden THOR, RE: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder., Protocol bij verzuim en re-integratie , 20200623 poster protocol klimaat_def2.pdf, verzuimpatroon_THOR tm juni .pdf, vMijn_verzuim per afdeling tm juni.pdf, INTRANET ventilatiesystemen DB.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 4 augustus 2020 12:14
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: reactie op een aantal inhoudelijke onderwerpen OC.

Ha Esmeralda,
Hierbij conceptmail . Is afgestemd met 5.1.2.e
Groet, 5.1.2.e

Beste 5.1.2.e 5.1.2.e TOC THOR,

Door de TOC THOR zijn er een aantal mails verstuurd over diverse onderwerpen. In deze mail wil ik alvast een korte reactie geven. Eerder mailwisseling of andere informatie over deze onderwerpen, is als bijlage toegevoegd.

Op het eerstkomende agendaoverleg kunnen we nader bespreken welke onderwerpen we alsnog willen agenderen voor het OV overleg. Daarnaast zijn er een aantal mails van de OC die zich minder leende voor een schriftelijke beantwoording per mail. Of omdat de vraag niet helemaal duidelijk was of omdat dit eerder een gespreksonderwerp is. Zoals bijvoorbeeld de mails met als onderwerp "verzoek optreden en stelling nemen tegen uitlatingen en gedragingen van nieuwe en of jongere medewerkers richting "oudere" medewerkers" of de mail "rondvragen TOC THOR van 6 juli 2020.

Korte reactie per onderwerp

-
RI&E
In de brief met kenmerk THOR20200514-1 is een reactie gegeven op het verzoek van TOC THOR met betrekking tot de RI&E's. Hierbij nogmaals als bijlage toegevoegd. Daarnaast is op 6/5/2020 de OC geïnformeerd door de ARBO adviseur inzake de stand van zaken. Deze mail is bijgevoegd. Wat hiermee samenhangt is het stedelijke klimaatprotocol. Dit is te vinden op intranet:
https://intranet.amsterdam.nl/praktisch/veilig-gezond-werken/arbo/protocol-klimaat/

4.1, 4



4.1, 4



Verzuimgesprekken en overzichten

De OC is hierover geïnformeerd in de mail van 27/6. Het voeren van verzuimgesprekken met medewerkers die 3 keer of meer verzuimen in 12 maanden is staand beleid binnen de gemeente en geldt ook voor THOR. Maandelijks ontvangt de OC een overzicht m.b.t verzuim bij THOR. Het meest recente overzicht is hierbij ook toegevoegd.

Mondkapjes

Gemeentebrede richtlijnen zijn opgesteld door het GMT en Werkgeverstafel. Mede met dank aan TOC THOR zijn daar uitzonderingen op gemaakt voor boa's, toezichthouders, fietsenknippers en gastheren/gastvrouwen. Deze gemeentebrede richtlijnen en de uitzonderingen daarop zijn gedeeld met de OC. Dit betekent in het kort:

1. **Wanneer draag je een mondkapje tijdens het werk?**
   Als:
   -Je je onveilig voelt én
   -1,5 meter afstand houden tijdelijk niet mogelijk is én
   -je deze situatie niet kunt voorkomen door om te lopen of weg te gaan.

2. **Je draagt het niet standaard**
   Als je aan bovenstaande criteria voldoet, mag je tijdelijk een mondkapje opzetten, totdat de situatie voorbij is. Je loopt dus niet standaard met een mondkapje op.
   De volledige tekst is te vinden op **https://intranet.amsterdam.nl/nieuwsmedia/concernnieuws/juli-2020/mondkapjes/**

Veiligheid in ons werk heeft de hoogste prioriteit van de directie THOR. Waar nodig zal ik daar binnen de gemeente op escaleren. Overigens gelden vanaf 5 augustus nieuwe maatregelen in de stad voor burgers. In bepaalde gebieden wordt het mondkapje verplicht gesteld voor iedereen. Deze verplichting geldt ook voor handhavers die in die gebieden werkzaam zijn. Mocht het landelijke of gemeentelijk beleid veranderen, dan verandert THOR mee.

4.1, 4



Ventilatie irt veilig werken

Door facilitair zijn alle ventilatiesystemen van alle gemeentelijke gebouwen gecontroleerd. Voor Daniel Goedkoop is daarvoor het volgende bericht op intranet gecommuniceerd op intranet op 13 juli. (Zie bijlage). Ook is hier eerder aandacht voor geweest en heeft de ARBO adviseur hier informatie over verstrekt. (zie onder kopje RI&E)

https://intranet.amsterdam.nl/toezicht-handhaving/home-nieuws/nieuwsartikelen/juli-2020/daniel-goedkoopstraat-ingericht-1-5/

4.1, 4



-

Veiligheidsmaatregelen RTGB

Over de maatregelen die precies genomen zijn worden jullie nader geïnformeerd. Uiteraard is ook bij het doen van trainingen de veiligheid en voorkomen van besmettingen een belangrijke vereiste.

4.1, 4



Onderwerpen voor OV-overleg die ik in ieder geval graag met jullie wil bespreken.

4.1, 4



Ik hoop jullie hiermee op een aantal punten alvast te hebben geïnformeerd.
Ik ga ervan uit dat we op korte termijn weer met elkaar in gesprek gaan en (agenda)overleg hebben. Dan kunnen we op dat moment bespreken over welke onderwerpen we verder in gesprek gaan.

Met vriendelijke groet,
Esmeralda

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 14 Apr 2022 17:37:26 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: wwwwwFW: Reactie op motie van wantrouwen directeur THOR

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 19:03
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Reactie op motie van wantrouwen directeur THOR

5.1.2,e

Fyi: onderstaand een reactie van een van mijn medewerkers die reageert naar de OC.

Ik stuur deze aan jullie door als voorbeeld omdat het laat zien hoe en hoe vaak we de OC informeren en met hen afstemmen, terwijl de OC stelt dat er helemaal niets gebeurt in het dossier.

En zoals ik vanmiddag al aangaf, die reactie is eerder uitzondering dan regel.

Grt
Esm.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 18 augustus 2020 om 17:19:21 CEST
> **Aan:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e "

CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op motie van wantrouwen directeur THOR

Beste 5.1.2,e en overige leden van de tijdelijke OnderdeelCommissie THOR,

Vanmorgen werd ik opgeschrikt door de berichtgeving over de motie van wantrouwen tegen de directeur THOR.

Graag wil ik hierop (op persoonlijke titel) reageren.

Ten eerste wil ik graag aangeven dat ik het een zeer zorgelijke situatie vind dat ik als medewerker van THOR deze berichtgeving in het Parool moet lezen.
De media is dus eerder op de hoogte dan de eigen THOR medewerkers.

Via een collegae heb ik uiteindelijk de mail ontvangen die door jou (gisterenmiddag) aan de collegae van de afdeling Operatie is gestuurd.
De overige THOR collegae (die jullie toch ook vertegenwoordigen) zijn dus niet geïnformeerd.

In de mail van 20 juli benoem je verschillende dossiers op grond waarvan de commissie tot haar besluit is gekomen om de vergaderingen met de directeur op te schorten.

Omdat ik bij de meeste dossiers niet betrokken ben kan ik daar niets over zeggen, maar je benoemd ook 2 dossiers (piket leidinggevenden en kledingreglement) waar ik wel direct betrokken bij ben.

In beide dossiers hebben wij zeer regelmatig contact gehad, heb ik de commissie via diverse mails geïnformeerd en ben ik een keer uitgenodigd geweest in jullie commissie vergadering om uitleg te geven over een onderdeel van het kledingreglement. Daarnaast hebben wij afspraken gemaakt over vervolgprocedures inzake beide dossiers.
Ik vind het dan ook heel vreemd dat je deze 2 dossiers in je opsomming meeneemt.

Ik deel jullie conclusie, over het te laat of geheel niet aanleveren van deze dossiers, dan ook niet.

Ik draag de OC-OR een zeer warm hart toe en vindt het erg belangrijk dat sprake is van een goede relatie tussen de commissie en leiding/directie.
Of het opschorten van vergaderingen en het uitspreken van een motie van wantrouwen nu een oplossing zal biedt vraag ik mij af.

Volgens mij zijn wij allemaal heel hard aan het werk om een mooie professionele THOR organisatie te bouwen waarbij het Coronavirus het er allemaal niet makkelijker op maakt.

Ondanks het feit dat ik niet bij de OC-directie vergaderingen betrokken ben, ik inhoudelijk niet op de hoogte ben van de vele lopende dossiers herken ik mij niet in de opgetekende beeldvorming over de directeur.

Als laatst, over het niet serieus nemen van de OC . Mijn persoonlijke ervaring is juist tegenovergesteld. Een directeur die bijna bovenmatig aandacht vraagt voor afstemming met de OC.

Ik hoop dat jullie middels een goede dialoog snel uit deze impasse komen, want deze nare situatie is voor niemand goed.

Alleen de media smult hiervan.



Met vriendelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e

5.1.2.e THOR

Directie Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte
Gemeente Amsterdam

Tel: 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 14 Apr 2022 17:39:38 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: wwwwFW: Verplichten dragen mondkapjes

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 13:20
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Verplichten dragen mondkapjes

Ha allen,
Ik had deze vanochtend nog niet gelezen voor het MT. Maar bij deze ter info.

@esmeralda, 5.1.2,e en 5.1.2,e (in afwezigheid van 5.1.2,E)
Even overleggen wat we hiermee doen wat betreft communicatie.
Groet, 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 17:44
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @ziggo.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Verplichten dragen mondkapjes

5.1.2,e en 5.1.2,e

Hieronder het uitgebreide antwoord van JZ op je vragen.

Korte samenvatting; een verplichting voor alle medewerkers om een mondkapje te dragen kan niet door de directeur THOR worden opgelegd.

Mijn advies; even afwachten wat er vanavond in de persconferentie gezegd wordt en ook morgen de uitkomst van het kort geding over de verplichting van mondkapjes in bepaalde delen van de stad afwachten.

Daarna verder kijken of THOR het werkgeversteam vraagt om het gebruik van mondkapjes onder handhavers te verruimen.

Groet 5.1.2,e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 18 augustus 2020 om 16:57:25 CEST
> **Aan:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Verplichten dragen mondkapjes**

Beste 5.1.2,e

Vanuit THOR is de vraag gesteld welk mandaat de directeur THOR heeft om (situationeel) de mondkapjes te verplichten. Ik splits deze vraag in twee deelvragen:
- Kan de gemeente als werkgever medewerkers verplichten om –anders dan in de aangewezen gebieden- een mondkapje te dragen?
- Zo ja, kan de directeur THOR deze verplichting opleggen of is er een ander gezag bevoegd?

Ad 1. Vraag is of we als werkgever werknemers –anders dan in de aangewezen gebieden- kunnen verplichten een mondmasker te dragen. Het antwoord op die vraag is niet eenvoudig. Bij de beantwoording van de vraag speelt ook mee welk doel de OC precies voor ogen heeft met het opleggen van deze verplichting. Doel kan zijn bescherming van de medewerkers zelf (een persoonlijk beschermingsmiddel) of bescherming van anderen/collega's (zoals in het OV). Voor zover ik nu weet heeft de OC hierover geen duidelijkheid gegeven. In beide situaties is het – gezien de huidige stand van de wetenschap mbt het dragen van mondkapjes- naar onze inschatting *niet* mogelijk als werkgever deze verplichting op te leggen. Ter toelichting het volgende.

Algemeen
In algemene zin hebben wij als werkgever op grond van ons werkgeversgezag de bevoegdheid om instructies te verstrekken. Die kunnen ook betrekking hebben op de goede orde in de onderneming, zoals het dragen van een mondkapje. De werknemer is in beginsel verplicht zich aan die voorschriften te houden, voor zover deze redelijk zijn. Op grond van de zorgplicht zijn wij als werkgever verplicht maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet kunnen we als werkgever *op enig moment* gehouden zijn om persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals een mondmasker, aan de werknemers ter beschikking te stellen.

Beperking aan de bevoegdheid persoonlijk beschermingsmiddel
De bevoegdheid of verplichting van een werkgever om werknemers te verplichten persoonlijke beschermingsmiddelen zoals een mondkapje te gebruiken is niet onbeperkt. Er moet een *redelijke grond* voor een dergelijke instructie zijn. Die grond is er in elk geval wanneer sprake is van een gevaar en risico voor de veiligheid of gezondheid van de werknemer. Concreet betekent dit dat het gevaar moet bestaan dat de werknemer bij de uitoefening van zijn werkzaamheden besmet raakt door het COVID-19-virus. Wanneer wij als werkgever de RIVM-richtlijnen en overheidsmaatregelen in acht nemen en we onze werknemers daaraan houden, dan lijkt het, naar de huidige stand van de wetenschap en afgaande op het kabinetsstandpunt, zeker verdedigbaar dat er geen reëel gevaar bestaat dat een werknemer besmet raakt op het werk. Immers uit informatie van THOR is gebleken dat de recente besmettingen van handhavers naar grote waarschijnlijkheid in de thuissituatie zijn opgelopen.

Daarnaast geldt altijd de verplichting eerst te proberen de gevaren en risico's voor de gezondheid bij de bron aan te pakken (wat in dit geval niet kan) of andere doeltreffende maatregelen te nemen, zoals het implementeren en handhaven van de RIVM-richtlijnen. Dat is waar de werkgever nu op in zet. Daarbij merk ik nog op dat het bestaande protocol voor handhavers al mogelijkheden biedt om in bepaalde situaties een mondkapje te dragen.

Conclusie op dit moment is dat er geen redelijke grond is om een werknemer voor zijn eigen bescherming te verplichten een mondmasker te gebruiken. Indien op grond van – naar de stand van de wetenschap – valide informatie het gebruik van een mondmasker nodig is, dan zijn we als werkgever niet alleen bevoegd maar zelfs verplicht mondmaskers ter beschikking te stellen, het gebruik daarvan voor te schrijven en erop toe te zien dat deze worden gebruikt door de werknemers.

Doel: beschermen van anderen
Als het doel is om anderen, zoals collega's, te beschermen tegen besmetting door een werknemer met het COVID-19-virus, is een mondmasker geen persoonlijk beschermingsmiddel. Daar een werkgever een werknemer met (verdenking op) COVID-19 op grond van zijn zorgplicht voor de gezondheid van zijn andere werknemers, bij wijze van passende maatregel ter voorkoming van besmetting van andere werknemers niet tot het werk zou moeten toelaten, lijken wij als werkgever er geen redelijk belang bij te hebben met dit doel een werknemer op te dragen een mondmasker te gebruiken.

Ad 2. Bevoegdheid opleggen verplichting

De directeur THOR is in mijn optiek sowieso niet bevoegd tot het opleggen van een verplichting een mondkapje te dragen. De wettelijke grondslag voor een verplichting tot het dragen van een mondkapje ter persoonlijke bescherming is gelegen in de Arbeidsomstandighedenwet. In artikel 1 van genoemde wet is opgenomen dat als werkgever wordt beschouwd ' degene jegens wie een werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst gehouden is tot het verrichten van werkzaamheden.' Met andere woorden: werkgever is de gemeente Amsterdam als rechtspersoon. De bevoegdheid tot het vaststellen van dit soort algemeen verbindende regelingen is niet toebedeeld aan de afzonderlijke directies/directeuren. Gezien de aard en het gewicht van deze bevoegdheid ligt het ook voor de hand deze bevoegdheid centraal in de organisatie te beleggen. Hier zal dus inderdaad de bestaande weg (OT/DT/GMT) moeten worden gevolgd.

Tenslotte
Naast een juridische afweging is er ook nog een ander punt dat ik hier wil noemen. Op het moment dat we als werkgever medewerkers verplichten een mondkapje te dragen, zullen er onherroepelijk medewerkers zijn die zich tegen een dergelijke verplichting gaan verzetten. Dat levert mogelijk niet alleen gedoe op, maar ook misschien juridische procedures. Daarom is mijn advies eerst na te denken over een verdere verruiming van het bestaande protocol.

Vanavond is er een persconferentie waar mogelijk nadere maatregelen vanuit het Rijk en voor Amsterdam aangekondigd worden. En morgen doet de rechter uitspraak in het kort geding dat is aangespannen tegen de verplichting om op 4 plekken in de stad een mondkapje te dragen. Wellicht ziet de wereld er dus na woensdag weer anders uit.

Groet 5.1.2.e

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 14 Apr 2022 17:46:42 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: wwwww FW: Motie van wantrouwen directeur THOR

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 12:15
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Motie van wantrouwen directeur THOR

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 18-08-20 11:21 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen directeur THOR

Beste collegae,

Zoals een ieder weet is de or en oc een democratisch gekozen vertegen
woordiging van de medewerkers van amsterdam of de organisatie. Als zij wel of niet weloverwogen beslissingen nemen als vertegenwoordiging overleggen zij met hun achterban. Afhankelijk of zij een bond of vrije lijst vertegenwoordigen ,en niet met alle medewerkers . Als je niet alle feiten en omstandigheden kent is het moeilijk een waardeoordeel te vellen.
Het is net de landelijke politiek, maak gebruik van je democratisch recht en ga strak stemmen, zo kun je het beleid veranderen. (vorige verkiezing lage opkomst) ik heb redelijk vertrouwen in onze directie, het opbouwen van een nieuwe organisatie inclusief cultuuromslag kost tijd. Ik heb deze transitie al 4 keer meegemaakt. Met corona is de opdracht nog moeilijker.

Nogmaals, wil je beleid veranderen stem op de voor jou beste vertegenwoordeging.

Groet

5.1.2,e

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

-------- Oorspronkelijk bericht --------

Van: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Datum: 18-08-20 10:49 (GMT+01:00)
Aan: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen directeur THOR

Hoi 5.1,2,e

Ik ondersteun je mail voor 100%.

Ik vind de hele gang van zaken zorgelijk en er is dus zeker een tegengeluid.

Vrgr
5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 10:42
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Motie van wantrouwen directeur THOR

Collega's,

Het moet mij van het hart dat Ik het opmerkelijk vind dat de achterban THOR (ik, wij) hierin niet is geconsulteerd.

Wordt het opzeggen van het vertrouwen door iedereen gedeeld? Is iedereen het er mee eens dat deze situatie eerder bij het Parool ligt dan bij ons? Is dit hoe wij met elkaar omgaan?

Is de handel en wandel van onze directie dusdanig dat wij het opgezegde vertrouwen onderschrijven of is er ook een tegengeluid...

Groet,

5.1,2,e

> Op 18 aug. 2020 om 10:25 heeft 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Allen,
> Volgens mij is dit de mail van de OC waar het om gaat.
>
> Met vriendelijke groet,
> 5.1,2,e
>
> (verzonden vanaf mijn I-phone)
>
> Begin doorgestuurd bericht:
>
> > **Van:** "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
> > **Datum:** 17 augustus 2020 om 17:11:19 CEST
> > **Aan:** "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
> > **Onderwerp: FW: Motie van wantrouwen directeur THOR**

Jij zit niet in deze mailgroepen denk ik. Dit zijn alle handhavers ongeveer

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 17 augustus 2020 16:20
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Motie van wantrouwen directeur THOR

Beste Collega's,

Vandaag heeft de TOC THOR in zijn vergadering besloten het vertrouwen in directeur THOR mw. E. Wallast-Groenewoud op te zeggen.
De reden hiervan is de laatste reactie van directeur THOR mw. E. Wallast-Groenewoud inzake het coronabeleid oftewel wederom negeren van advies van de TOC THOR en geen verantwoordelijkheid hierin nemen.
De TOC THOR had in juli jl. al besloten het overleg met directeur THOR mw. E. Wallast-Groenewoud op te schorten omdat de TOC THOR wederom geen structurele verbeteringen ziet
en niet serieus wordt genomen n.a.v. eerdere opschorting in november 2019 jl.

Voor vragen s.v.p. mailen naar 5.1.2.e @amsterdam.nl

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1, 2, e

Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 juli 2020 15:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e

< 5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
5.1.2.e < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
de < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR
< 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt de directie THOR.

Geachte directeur, beste Esmeralda,

De TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering 20 Juli 2020 besloten om wederom het overleg met u op te schorten.

De reden hiervan is dat u TOC THOR niet serieus neemt en ziet hierin ook geen verandering cq.verbetering in n.a.v.
laatste opschorting van het overleg door TOC THOR in november 2019.
U levert onderwerpen niet, te laat en of conform WOR (artikelen 25 en of 27) aan waarvan laatste voorbeelden: piketregeling teamleiders ,
vrijwillige mobiliteit, inhuren en rooster toezichthouders ABP, kledingreglement, inzet kades & bruggen etc.

U reageert niet op verzoeken om reactie en of bevestiging m.b.t. WOR (artikelen 25 en of 27) onderwerpen waarvan laatste voorbeelden: bonnenquota ,
City- control , nieuwe of gewijzigde opleidingen en opleidingsplan , studieverlof en – faciliteitenregeling en rooster pilots etc.

U neemt signalen van TOC THOR niet serieus waarvan laatste voorbeelden uitlatingen en gedragingen van collega's,
coronamaatregelen bij cursussen en opleidingen met fysieke contact, pertinent dragen van mondkapjes, inhuren van onafhankelijke deskundige i.v.m.
niet nauwelijks of voldoende maatregelen op de THOR-locaties etc. en beantwoord rondvragen niet waarvan voorbeelden ten overvloede.

Het baat de TOC THOR zorgen dat u onderwerpen niet scherp heeft waarvan o.a. als voorbeeld mag worden benoemd melding arbeidsinspectie / SZW
en het besluit conform terugtrekking politie uit een duurzame zakelijke betrekking.

De TOC THOR wordt hierdoor ernstig belemmerd in zijn rol en functioneren en zal de OR hiervan op de hoogte brengen en om advies en bemiddeling vragen.
TOC THOR wijst u erop dat u aangaande WOR artikelen 25 e of27 geen besluiten mag nemen zonder advies en of instemming van de OR.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

<mime-attachment>

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1.2.e 2022 13:52:07 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WWWWWW FW: Opzeggen samenwerking / vertrouwen TOC THOR in 5.1, 2, e 5.1.2.e 5.1.2.E

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 juni 2020 9:17
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Opzeggen samenwerking / vertrouwen TOC THOR in 5.1, 2, e 5.1.2.e 5.1.2.E

Goedendag 5.1.2.e

De TOC THOR heeft op 9 juni 2020 besloten het vertrouwen op te zeggen in de samenwerking met onze 5.1, 2, e (5.1.2.e).

De TOC THOR betreurt het dat we deze stap hebben moeten nemen.

Op 9 juni 2020 omstreeks 09:45 uur heeft de voorzitter TOC THOR dit telefonisch medegedeeld aan bovengenoemde ambtelijk secretaris. De reden van het stopzetten heb ik haar meegegeven.

De TOC THOR heeft de consequenties gewogen. Echter is de TOC THOR van mening dat een verdere samenwerking mogelijk meer schade op zou kunnen leveren.

Op 9 juni 2020 omstreeks 19:03 uur heb ik jou telefonisch geïnformeerd over bovengenoemde en de redenen in de context uitgelegd.

Op 9 juni 2020 heb ik tevens de directie THOR in kennis gesteld van onze beslissing.

M.b.t. een verdere afstemming zal ik in gesprek met je blijven.
Mocht je nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e er openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39

1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1.2.e 2022 13:52:48 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWWW FW: Opzeggen samenwerking / vertrouwen TOC THOR in 5.1, 2, e
Importance: High

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 juni 2020 12:50
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Opzeggen samenwerking / vertrouwen TOC THOR in 5.1, 2, e
Urgentie: Hoog

Beste 5.1.2.e

Je schrijft:
"...het vertrouwen op te zeggen in de samenwerking met onze 5.1, 2, e .." en "....dat een verdere samenwerking mogelijk meer schade op zou kunnen leveren...."

Dat is me nogal wat, en noodzaakt mijn reactie, aan alle door jou geadresseerden.

1.
Ten eerste vind ik de hele gang van zaken onappetijtelijk.
Het is nu dus een fait acompli, en daarmee onherstelbaar.
Dat is ook de beschadiging die jullie hebben toegebracht aan mijn medewerker, onze collega.
Je gaat er volkomen aan voorbij dat een probleem met functioneren ten eerste met betrokkene zelf en ten tweede met de betrokken manager dient te worden besproken.
De normale gang van zaken is, dat je pas daarna gezamenlijk tot een gezamenlijke conclusie komt.

Het is een gotspe, dat juist in een platform van de medezeggenschap, waar de corebusiness is samen met de directie te zorgen voor het welzijn van collega's, een dergelijk voorval plaatsvindt.
De veilige omgeving waarnaar jullie als OC horen te streven voor alle collega's bij de directie THOR, streven jullie – zo blijkt nu - niet na voor elkaar.

2.
Ten tweede reageer ik op de aanleiding en inhoud van jullie besluit..
Je vertelde mij gisteravond dat het met name gaat over uiteenlopende opvattingen over het opstellen van verslagen en slordigheden.
Dat je de concrete redenen en context niet in een bericht opschrijft, kan ik begrijpen: de OC maakt er een vertrouwenskwestie van en dat is disproportioneel zwaar.

In de beleving van de 5.1, 2, e gaat het over:

- Het niet woordelijk weergeven van wat gezegd werd
- Het niet altijd precies (tot in detail) weergeven van wat gezegd werd

Bovendien geeft de 5.1, 2, e aan dat:

- Ten tijde van de werkgroep er een agenda werd opgesteld, waardoor er enige structuur in het vergaderen mogelijk was.
- Vanaf de heidag in januari er aanvankelijk goede samenwerking was met de 5.1, 2, e van de OC, maar na enige tijd werden afspraken niet meer opgevolgd.
- Er op berichten van de 5.1, 2, e , waarin zij vragen, brieven en agenda's voorlegde, met zeer grote regelmaat reactie van (DB) OC uitbleef.
- Dat het commentaar van de zeggenschap waarover je mij vertelde bij haar onbekend is.
- Dat niet altijd vooraf duidelijk was wie de OC-vergadering zou voorzitten.
- Dat kortom, er steeds meer sprake was van chaos.

3.
Over de voortgang het volgende.
Je kondigde aan dat de OC THOR tot aan het reces nu zelf alle taken van de 5.1, 2, e oppakt.
Je krijgt daartoe uiterlijk op 19 juni nog het een en ander toegestuurd (zoals relevante verslagen voor zover nog niet in jullie bezit.)

4.
Verder moet mij nog van het hart dat een 5.1, 2, e maximaal circa 6 uur per week te besteden heeft aan het ondersteunen van een OC.
De OC-leden zelf hebben ieder 8 uur per week ter beschikking volgens de urenregeling.

Iedere 5.1, 2, e bedient minstens 3 OC's. De 5.1, 2, e over wie het gaat functioneert naar volle tevredenheid in de andere OC's die zij ondersteunt.
In een verslag van een vergadering gaat het over de hoofdzaken en niet om de ego's van de deelnemers. Met andere woorden: alleen de conclusies en eventuele besluiten worden vastgelegd, en niet het hele verloop van een discussie.
Een verslag wordt door de 5.1, 2, e in opdracht en onder verantwoording van 5.1, 2, e opgesteld en namens de 5.1, 2, e verzonden. Daarmee kan de 5.1, 2, e niet zelf verantwoordelijk worden gehouden voor wat er door de 5.1, 2, e wordt geaccordeerd.
Wanneer een 5.1, 2, e het niet belangrijk vindt om zelf verslaglegging te controleren en waar nodig aan te passen, en de 5.1, 2, e 5.1, 2, e opdracht krijgt om direct door te sturen naar bijvoorbeeld OC-leden, is dat nog steeds onder verantwoording van de voorzitter.
Dit is ook mijn instructie aan de 5.1, 2, e in mijn team.

5.
Voordat ik overweeg óf ik de OC THOR vanaf het reces weer ondersteun, wil ik met de OC in gesprek over de ondersteuning die wij maximaal bieden en over de manier waarop wij met elkaar omgaan.
Ik zie de uitnodiging daarvoor tegemoet.
Ik laat mijn medewerkers niet werken in een onveilige omgeving.

5.1,2,e

5.1.2.e Ondersteuning Medezeggenschap
https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/
Plv. 5.1.2.e Steunpunt Agressie & Geweld
https://intranet.amsterdam.nl/praktisch/veilig-gezond-werken/agressie-geweld/

Gemeente Amsterdam
Bureau PO/Personeelsvoorzieningen
5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 juni 2020 9:17
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>

CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opzeggen samenwerking / vertrouwen TOC THOR in 5.1, 2, e 5.1.2.e 5.1.2.E

Goedendag 5.1.2.e

De TOC THOR heeft op 9 juni 2020 besloten het vertrouwen op te zeggen in de samenwerking met onze 5.1, 2, e (5.1.2.e).

De TOC THOR betreurt het dat we deze stap hebben moeten nemen.

Op 9 juni 2020 omstreeks 09:45 uur heeft de voorzitter TOC THOR dit telefonisch medegedeeld aan bovengenoemde 5.1, 2, e . De reden van het stopzetten heb ik haar meegegeven.

De TOC THOR heeft de consequenties gewogen. Echter is de TOC THOR van mening dat een verdere samenwerking mogelijk meer schade op zou kunnen leveren.

Op 9 juni 2020 omstreeks 19:03 uur heb ik jou telefonisch geïnformeerd over bovengenoemde en de redenen in de context uitgelegd.

Op 9 juni 2020 heb ik tevens de directie THOR in kennis gesteld van onze beslissing.

M.b.t. een verdere afstemming zal ik in gesprek met je blijven.
Mocht je nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1, 2, e
Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1,2,e 2022 13:53:12 +0200
To: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWWW FW: Motie van wantrouwen directeur THOR

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 12:15
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Motie van wantrouwen directeur THOR

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Datum: 18-08-20 11:21 (GMT+01:00)
Aan: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>, "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>, "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen directeur THOR

Beste collegae,

Zoals een ieder weet is de or en oc een democratisch gekozen vertegen
woordiging van de medewerkers van amsterdam of de organisatie. Als zij wel of niet weloverwogen beslissingen nemen als vertegenwoordiging overleggen zij met hun achterban. Afhankelijk of zij een bond of vrije lijst vertegenwoordigen ,en niet met alle medewerkers . Als je niet alle feiten en omstandigheden kent is het moeilijk een waardeoordeel te vellen.
Het is net de landelijke politiek, maak gebruik van je democratisch recht en ga strak stemmen, zo kun je het beleid veranderen. (vorige verkiezing lage opkomst) ik heb redelijk vertrouwen in onze directie, het opbouwen van een nieuwe organisatie inclusief cultuuromslag kost tijd. Ik heb deze transitie al 4 keer meegemaakt. Met corona is de opdracht nog moeilijker.

Nogmaals, wil je beleid veranderen stem op de voor jou beste vertegenwoordeging.

Groet

5.1,2,e

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

-------- Oorspronkelijk bericht --------

Van: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Datum: 18-08-20 10:49 (GMT+01:00)
Aan: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen directeur THOR

Hoi 5.1,2,e

Ik ondersteun je mail voor 100%.

Ik vind de hele gang van zaken zorgelijk en er is dus zeker een tegengeluid.

Vrgr
5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 10:42
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Motie van wantrouwen directeur THOR

Collega's,

Het moet mij van het hart dat Ik het opmerkelijk vind dat de achterban THOR (ik, wij) hierin niet is geconsulteerd.

Wordt het opzeggen van het vertrouwen door iedereen gedeeld? Is iedereen het er mee eens dat deze situatie eerder bij het Parool ligt dan bij ons? Is dit hoe wij met elkaar omgaan?

Is de handel en wandel van onze directie dusdanig dat wij het opgezegde vertrouwen onderschrijven of is er ook een tegengeluid...

Groet,

5.1,2,e

> Op 18 aug. 2020 om 10:25 heeft 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Allen,
> Volgens mij is dit de mail van de OC waar het om gaat.
>
> Met vriendelijke groet,
> 5.1,2,e
>
> (verzonden vanaf mijn I-phone)
>
> Begin doorgestuurd bericht:
>
> > **Van:** "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
> > **Datum:** 17 augustus 2020 om 17:11:19 CEST
> > **Aan:** "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
> > **Onderwerp: FW: Motie van wantrouwen directeur THOR**

Jij zit niet in deze mailgroepen denk ik. Dit zijn alle handhavers ongeveer

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 17 augustus 2020 16:20
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Motie van wantrouwen directeur THOR

Beste Collega's,

Vandaag heeft de TOC THOR in zijn vergadering besloten het vertrouwen in directeur THOR mw. E. Wallast-Groenewoud op te zeggen.
De reden hiervan is de laatste reactie van directeur THOR mw. E. Wallast-Groenewoud inzake het coronabeleid oftewel wederom negeren van advies van de TOC THOR en geen verantwoordelijkheid hierin nemen.
De TOC THOR had in juli jl. al besloten het overleg met directeur THOR mw. E. Wallast-Groenewoud op te schorten omdat de TOC THOR wederom geen structurele verbeteringen ziet
en niet serieus wordt genomen n.a.v. eerdere opschorting in november 2019 jl.

Voor vragen s.v.p. mailen naar 5.1.2.e @amsterdam.nl

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 juli 2020 15:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e

< 5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
5.1.2.e < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
de < 5.1.2.e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR
< 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt de directie THOR.

Geachte directeur, beste Esmeralda,

De TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering 20 Juli 2020 besloten om wederom het overleg met u op te schorten.

De reden hiervan is dat u TOC THOR niet serieus neemt en ziet hierin ook geen verandering cq.verbetering in n.a.v.
laatste opschorting van het overleg door TOC THOR in november 2019.
U levert onderwerpen niet, te laat en of conform WOR (artikelen 25 en of 27) aan waarvan laatste voorbeelden: piketregeling teamleiders ,
vrijwillige mobiliteit, inhuren en rooster toezichthouders ABP, kledingreglement, inzet kades & bruggen etc.

U reageert niet op verzoeken om reactie en of bevestiging m.b.t. WOR (artikelen 25 en of 27) onderwerpen waarvan laatste voorbeelden: bonnenquota ,
City- control , nieuwe of gewijzigde opleidingen en opleidingsplan , studieverlof en – faciliteitenregeling en rooster pilots etc.

U neemt signalen van TOC THOR niet serieus waarvan laatste voorbeelden uitlatingen en gedragingen van collega's,
coronamaatregelen bij cursussen en opleidingen met fysieke contact, pertinent dragen van mondkapjes, inhuren van onafhankelijke deskundige i.v.m.
niet nauwelijks of voldoende maatregelen op de THOR-locaties etc. en beantwoord rondvragen niet waarvan voorbeelden ten overvloede.

Het baat de TOC THOR zorgen dat u onderwerpen niet scherp heeft waarvan o.a. als voorbeeld mag worden benoemd melding arbeidsinspectie / SZW
en het besluit conform terugtrekking politie uit een duurzame zakelijke betrekking.

De TOC THOR wordt hierdoor ernstig belemmerd in zijn rol en functioneren en zal de OR hiervan op de hoogte brengen en om advies en bemiddeling vragen.
TOC THOR wijst u erop dat u aangaande WOR artikelen 25 e of27 geen besluiten mag nemen zonder advies en of instemming van de OR.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e r Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

<mime-attachment>

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1,2,e 2022 13:57:48 +0200*
To: *"5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>; "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: Let op: onjuiste info in Anno BM Raad 20200819*
Attachments: *Anno BM Raad 20200819.docx, ATT00001.htm*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 20 augustus 2020 6:43
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Let op: onjuiste info in Anno BM Raad 20200819

Dag allen

Gisteren heb ik deze bijlage nr Sjoukje gestuurd nav de concept anno voor BM.
Zij heeft mij gisteravond laten weten dit integraal over te nemen.

Echter, ik zag zojuist dat het niet is opgenomen in de anno die gisteren door OOV aan 5.1,2,e is verstuurd(zie mail van 5.1,2,e).

Ik heb Sjoukje vanmorgen per mail gevraagd dat alsnog te corrigeren.

@5.1,2,e ik wil graag zeker weten dat het op tijd goed in de anno terecht komt. Kun jij vanochtend aan de slag (checken) zodat niet misloopt?

Alvast dank
Esm.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
> **Datum:** 19 augustus 2020 om 17:18:00 CEST
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
> **Kopie:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Anno BM Raad 20200819**
>
> **Hoi Sjoukje,**
>
> Ik heb nog eens goed naar de concept-texten gekeken in de anno.
>
> Op basis daarvan en de communicatie die Peter intern heeft verspreid, heb ik een bijgesteld concept gemaakt dat naar mijn mening, de achtergrondsituatie, de huidige situatie alsmede de acties die zullen worden verricht duidelijker schetst.
>
> Ik stel voor dat je er even goed naar kijkt en mijn tekst gebruikt in de anno.
>
> **Grtn**
> **Esmeralda**

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1.2,e 2022 13:59:41 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Subject: WWWWW FW: Opzeggen OC zetel directie Thor.

Van: 5.1.2,E <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 31 augustus 2020 16:16
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Opzeggen OC zetel directie Thor.

Ter info
Ik probeer nog formeel bij jullie te krijgen

Van: 5.1.2,E
Verzonden: maandag 31 augustus 2020 16:15:02
Aan: 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e
Onderwerp: Re: Opzeggen OC zetel directie Thor.

Iemand contact met 5.1.2,e?
Wel zo overzichtelijk als directeur thor dit ook weet. Vragen of 5.1.2,e dat zelf doet, of via ons.

Van: 5.1.2,E
Verzonden: maandag 31 augustus 2020 14:36:11
Aan: 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e
Onderwerp: Re: Opzeggen OC zetel directie Thor.

Een bericht om te bedanken voor inzet en alle goeds en succes voor de toekomst sturen we volgens mij vaker (ik meen zelfs altijd). Lijkt me hier ook van toepassing.

In dit bericht staan geen inhoudelijke onderwerpen waar we op hoeven te reageren

---

Van: 5.1.2,e
Verzonden: maandag 31 augustus 2020 14:14:58
Aan: 5.1.2,e; 5.1.2,E; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e; 5.1.2,e
Onderwerp: FW: Opzeggen OC zetel directie Thor.

Ter info en eventuele actie?
Groet,
5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 31 augustus 2020 13:34
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>

Onderwerp: RE: Opzeggen OC zetel directie Thor.
Urgentie: Hoog

Goedendag OR,

Gezien het besluit van de OR op 27 augustus heb ik als 5.1.2.e besloten
van de tijdelijke OnderdeelCommissie Thor mijn zetel als OC- lid terug te geven aan de OR.

De afgelopen 1,5 jaar heeft mij veel gebracht. Ik wil een ieder ook bedanken voor de goede
gesprekken & inspanningen. Je hoeft het niet altijd met elkaar eens te zijn. Echter je moet nooit je principes verloochenen.
Weet waar je voor staat, de wereld is klein en we spreken elkaar misschien wel sneller dan je denkt.

Mocht er een overdrachtsmoment moeten plaats vinden dan hoor ik het graag.

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 31 augustus 2020 13:16
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opzeggen OC zetel directie Thor.

Goedendag collega`s,

Op maandag 31 Augustus 2020 kunnen wij als OC THOR concluderen
dat het onverenigbaar is wat de OR op donderdag 27 augustus 2020 heeft besloten.

Dit betekent het volgende.

- De OC THOR geeft zijn medezeggenschap vandaag terug bij de OR.
- De OC leden dienen afzonderlijk **een mail** te sturen naar 5.1, 2, e @amsterdam.nl om hun OC – zetel terug te geven.
  (neem dan even mij, 5.1.2.e & 5.1.2.e mee in de cc.) zodat we weten wie nog niet heeft gemaild).
- De OC leden die niet bij de besluitvorming aanwezig waren deze worden door de Vz gebeld om hun bij te praten.

Een ieder wil ik dan ook bedanken voor hun inzet, vertrouwen en positieve kritische blik.
Helaas heeft het geleid tot deze besluitvorming wat ik zeer betreur.

Ik wil een ieder oproepen zich verkiesbaar te stellen voor de OC / OR medio oktober / november 2020.

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2,e 2022 14:01:07 +0200*
To: *"5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: stimuleren brede vertegenwoordiging van kandidaten irt verkiezingen*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: zondag 27 september 2020 21:48
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: stimuleren brede vertegenwoordiging van kandidaten irt verkiezingen

Beste 5.1.2,e en 5.1.2,e

Alhoewel de opdrachtformulering voor het onderzoek nav het opzeggen van het vertrouwen in mij door de THOC THOR nog niet rond is, lijkt het me verstandig om naar de toekomst te kijken.

De oude THOC kende een eenzijdige samenstelling (i.c. alleen uitvoerenden) en onvoldoende spreiding over alle onderdelen waar THOR nu uit bestaat.
De definitieve samenstelling van de nieuwe OC is natuurlijk aan de kiezers.
Maar wij zouden er toe kunnen bijdragen dat zowel de spreiding over de onderdelen, als spreiding in niveaus van kandidaten, de medewerkers van THOR een maximale keuzemogelijkheid geeft.

Het lijkt me daarom goed dat ons management zelf met teamleiders, aanvoerders, projectleiders en medewerkers gaat spreken dat niet alleen medewerkers in de uitvoering maar ook de organisatie gebaat is met een goede spreiding van kandidaten over heel THOR en op alle niveaus. Immers alleen dan kunnen de collega's uit de diverse teams zich goed vertegenwoordigd voelen.

Ik zou me kunnen voorstellen dat jullie deze week met het MT (en zij met hun leidinggevenden) spreken, in de hoop dat er een groot aantal kandidaten komt dat goed gespreid is over THOR en de verschillende functies binnen THOR.

Medezeggenschap is essentieel in een organisatie en zeker een die groeit naar volwassenheid.
Daarom moeten wij hieraan juist voor de verkiezingen en kandidaatstelling, aandacht besteden.

Esmeralda

PELS RIJCKEN

Advies in concept

voor 5.1,2,e (Gemeente Amsterdam)

van 5.1,2,e en 5.1,2,e

datum 8 december 2020

inzake Advies verhouding OC THOR

---

1 Inleiding

1.1 Donderdag 3 december 2020 verzocht u ons uiterlijk dinsdag 8 december te adviseren over het volgende. Binnen de Gemeente Amsterdam (hierna: de Gemeente) zijn recent ondernemingsraadsverkiezingen gehouden. Daarbij kon(den) (een deel van) de medewerkers stemmen voor zowel nieuwe ondernemingsraadsleden als voor nieuwe leden van de bij hun onderdeel ingestelde onderdeelcommissie (hierna: OC). Een van de OC's waarvoor verkiezingen hebben plaatsgevonden is de OC van de directie Toezicht en Handhaving Openbare van het cluster Stadsbeheer (hierna: OC THOR).

1.2 De relatie met de (tijdelijke) OC THOR was al langere tijd niet goed. Dit heeft er onder andere toe geleid dat een extern bureau, Zuidema Personeelsmanagement & Medezeggenschap, gevraagd is onderzoek te doen naar de samenwerking tussen de zeggenschap en medezeggenschap bij THOR. De bevindingen in het voorlopig onderzoeksverslag van 13 november 2020 geven blijk van de grote en langdurige spanningen in de relatie met de OC THOR. Om deze relatie te verbeteren worden in het verslag diverse oplossingsrichtingen aangedragen en aanbevelingen gedaan.

1.3 Op 15 december 2020 vindt een eerste overleg plaats met de nieuw gekozen OC THOR. De Gemeente wil dat momentum gebruiken om een frisse start te maken met de samenwerking. De bevindingen van Zuidema Personeelsmanagement & Medezeggenschap en de door hen aangedragen oplossingsrichtingen en aanbevelingen zullen daarbij een belangrijke rol spelen.

1.4 Voor het geval dat de samenwerking met (een aantal leden van de) OC THOR onverhoopt toch problematisch blijft, wil de Gemeente een overzicht van haar juridische mogelijkheden om te acteren in de richting van de OC en haar leden. Ons is gevraagd om hierover te adviseren. Daartoe hebben wij een scenariomatrix ontvangen waarin verschillende door de Gemeente mogelijk geachte problemen zijn opgenomen, met het verzoek of wij daarin de mogelijke medezeggenschapsrechtelijke en arbeidsrechtelijke marsroutes kunnen schetsen voor diverse scenario's. In ons overleg van maandag 7 december 2020 hebben wij afgesproken dat wij voor dit moment, gelet op de vereiste spoed niet alle scenario's in detail uitwerken doch volstaan met een schets op hoofdlijnen van de medezeggenschapsrechtelijke en arbeidsrechtelijke mogelijkheden. Mocht na het overleg met de gemeentesecretaris van dinsdag 8 december 2020 behoefte bestaan aan een nadere uitwerking van (een deel van) de scenario's, dan horen wij dat graag.

Leeswijzer

1.5 In dit advies zullen wij achtereenvolgens stilstaan bij

- De formele positie van de OC THOR;
- De (juridische) positie van de Gemeente in relatie tot de OC THOR
- De (juridische) positie van de Gemeente in relatie tot leden van de OC THOR
- Arbeidsrechtelijke aspecten
- Verhouding tussen vakbonden en OC THOR

2 Formele positie van de OC THOR

2.1 De Wet op de ondernemingsraden (hierna: WOR) biedt een ondernemingsraad de mogelijkheid om voor een of meerdere onderdelen van de onderneming onderdeelcommissies in te stellen. In artikel 15 lid 3 van de WOR is ten aanzien van dergelijke Commissies onder andere bepaald:

- De ondernemingsraad kan in het instellingsbesluit van een onderdeelcommissie aan deze commissie de bevoegdheid toekennen tot het plegen van overleg met degene die de leiding heeft van het betrokken onderdeel.

- In dat geval gaan de rechten en bevoegdheden van de ondernemingsraad ten aanzien van de aangelegenheden van het onderdeel, met uitzondering van de bevoegdheid tot het voeren van rechtsgedingen, over naar de onderdeelcommissie, tenzij de ondernemingsraad besluit een bepaalde aangelegenheid zelf te behandelen.

2.2 In artikel 15 van zijn reglement heeft de ondernemingsraad algemene regels gesteld voor door hem in te stellen OC's. Voor zover hier van belang is daarin bepaald:

- De ondernemingsraad stelt onderdeelcommissies in middels een instellingsbesluit.
- Een onderdeelcommissie vergadert tenminste 1 keer per maand en voert tenminste 6 keer per jaar overleg met degene die de hoogste zeggenschap heeft bij de dagelijkse arbeid van het bewuste onderdeel aangaande de onderwerpen genoemd in de artikelen 23, 24 en 27 van de wet ter voorbereiding van preadviezen dan wel pre-instemmingen voor de ondernemingsraad.
- De OC's hebben geen mandaat om besluiten te nemen namens de ondernemingsraad, tenzij anders is bepaald.
- De OR zal de betreffende OC of OC's actief betrekken bij alle advies- en instemmingsaanvragen die de OR in behandeling heeft.
- De ondernemingsraad behoudt zich telkens het recht voor in bijzondere gevallen zelf te adviseren op basis van een advies van de desbetreffende onderdeelcommissie(s).

2.3 Voor zover ons bekend is er nog geen instellingsbesluit van de ondernemingsraad beschikbaar voor de instelling van de nieuwe OC THOR. Derhalve dient vooralsnog uitgegaan te worden van de hiervoor genoemde bepalingen.

3 De (juridische) positie van de Gemeente in relatie tot de OC THOR

3.1 Dit hoofdstuk ziet vooral op scenario's die kunnen worden samengevat als obstructie van het overleg door de OC. Dit is een aan orde in de volgende scenario's:

- 1. Eén of meerdere OC leden gaan niet in op uitnodiging voor overleg
- 2. OC zegt opnieuw het vertrouwen in directie of directeur op
- 6. OR of OC weigert het rapport Zuidema te bespreken
- 7. OC weigert in overleg te gaan met de directeur THOR

- 11. OC stelt zich louter formeel op en weigert om samen met de directie na te denken, mee te werken, te participeren in het voorbereiden van beleid/regelingen die instemming- of adviesplichtig zijn
- 12. OC stelt zich op het standpunt dat reeds met de OR overeengekomen regelingen voor de gehele gemeente, voor THOR niet van toepassing zijn en aan hen ter advisering of instemming moeten worden voorgelegd
- 13. OC weigert in te stemmen en te gaan werken conform iom OR obv Zuidema voorgestelde protocollen als onderdeel convenant medezeggenschap THOR.

3.2 De Directeur THOR is de hoogste leidinggevende van het onderdeel waarvoor de OC THOR is ingesteld. Zij heeft zo hebben wij begrepen vanuit die rol de hoogste zeggenschap bij de dagelijkse arbeid. Op grond van zowel artikel 15 van de WOR als artikel van het OR-reglement dient de OC THOR derhalve met haar te overleggen. Het is niet aan de OC THOR om te eisen dat zij het overleg met een ander wil voeren, althans hiervoor is geen juridische grondslag.

3.3 Mocht de OC THOR zich desondanks op het standpunt stellen dat zij (over bepaalde onderwerpen) niet met de Directeur THOR wenst te overleggen, dan zal haar moeten worden uitgelegd dat op grond van de WOR en het OR-reglement de Directeur THOR toch echt haar gesprekspartner is. Daarbij kan aan de OC THOR de vraag worden voorgelegd wat er voor haar nodig is om wel in overleg te treden met de Directeur THOR.

3.4 Indien sprake is van opschorting van overleg om een bepaalde reden waarover een OR/OC en bestuurder het niet eens kunnen worden kan ook de OR gewezen worden op de mogelijkheid dat concrete geschil conform artikel 36 lid 2 WOR voor te leggen aan de rechter, onder aantekening dat verschil van opvatting over een bepaald punt in elk geval geen reden kan zijn het overleg te traineren.

3.5 Weigert de OC THOR een geschillenbeslechting en volhardt zij in haar standpunt dat zij niet met de Directeur THOR of over een bepaald onderwerp niet wil overleggen , dan wel verbindt zij daaraan onredelijke eisen, dan kan de situatie ontstaan dat geconcludeerd moet worden dat overleg met de OC THOR voor dat moment of over dat onderwerp niet mogelijk blijkt.

3.6 Alvorens een dergelijke conclusie wordt getrokken is het raadzaam de ondernemingsraad van de situatie op de hoogte te brengen en hem te verzoeken bemiddelend op te treden. Ons inziens kan de ondernemingsraad zich in dat geval niet zonder meer afzijdig houden, aangezien uiteindelijk hij degene is die de OC THOR heeft ingesteld.

3.7 Van belang dat alle stappen die in dit verband worden gezet goed worden gedocumenteerd.

3.8 Voor wat betreft advies- en instemmingstrajecten die de directie THOR raken, geldt dat het advies- en instemmingsrecht op grond van het OR-reglement bij de ondernemingsraad berust. Dit betekent dat de ondernemingsraad in dit geval de primaire gesprekspartner is van de Gemeente. Er is voor de OC geen grondslag om te eisen dat haar in afwijking van het OR-reglement advies- en instemmingsrecht toekomt, tenzij uit het nog door de ondernemingsraad te nemen instellingsbesluit anders zou blijken.

3.9 De ondernemingsraad behoort op grond van zijn reglement de OC THOR bij advies- en instemmingstrajecten te betrekken. Mocht de OC THOR weigeren mee te werken, dan is dat in beginsel het probleem van de ondernemingsraad. Die zou dit probleem echter wel kunnen doorschuiven naar de Gemeente door zich op het standpunt te stellen dat zonder inbreng van OC THOR hij niet kan adviseren dan wel instemming kan verlenen.

3.10 De WOR legt in artikel 23, lid 1 echter zowel aan de ondernemer als aan de ondernemingsraad een overlegverplichting op.[1] Het zouden bij volharden in de weigering te adviseren in deze OR (in het voetspoor van de OC) zijn die de verplichtingen van de WOR niet nakomen. In dat verband zou de gemeente de geschillenregeling van artikel 36 WOR kunnen inroepen en de kantonrechter verzoeken de OR op te dragen te zorgen voor geregeld overleg en advisering.

3.11 De Ondernemingskamer heeft herhaaldelijk geoordeeld dat als een advies door de ondernemingsraad niet wordt gegeven, hoewel het is gevraagd en daarvoor een redelijke termijn is gesteld een besluit niet kennelijk onredelijk wordt door het advies niet af te wachten.[2]

3.12 In zo'n situatie is van belang nadrukkelijk kenbaar te maken dat de bestuurder een adviesaanvraag conform de WOR behandeld wil zien op een bepaalde overlegvergadering en dat hij vervolgens het advies graag binnen de gestelde termijn tegemoet ziet. Daarbij moet duidelijk gesteld worden dat bij uitblijven van overleg en uitblijven van advies de bestuurder de conclusie zal trekken dat de ondernemingsraad van het adviesrecht geen gebruik wil maken en in dat geval na het verstrijken van de

---

1 Zie ook T&C Arbeidsrecht, artikel 23 WOR, aantekening 1.

2 Zie bijv. Gerechtshof Amsterdam 7 maart 2012, JAR 2012/125.

termijn tot besluitvorming zal overgaan. In een concreet geval is van belang in te gaan op het belang van dat besluit voor de organisatie.

3.13 Ingeval van niet meewerken in een instemmingstraject kan vervangende toestemming aan de kantonrechter worden gevraagd.

Communicatie van OC THOR

3.14 Dit subhoofdstuk ziet vooral op scenario's die kunnen worden samengevat als verstorende communicatie door de OC.

Dit is een aan de orde in de volgende scenario's:
- 3. OC gebruikt de mail naar allen functie voor communicatie
- 4. OC leden communiceren feitelijke onjuistheden
- 5.OC leden communiceren via de media/pers
- 8. OC organiseert een achterbanraadpleging over draagvlak voor directie
- 9 OC communiceert beledigend naar directie, Clusterdirecteur, OR en/of GS

3.15 Het is niet ongebruikelijk dat een ondernemingsraad of OC via de werkmail met de achterban communiceert en bijv. een nieuwsbrief verspreidt of de achterban raadpleegt. Dat gebeurt ook wel via intranet pagina's van organisaties. Zolang maar duidelijk is dat sprake is van berichtgeving van de ondernemingsraad, behoeft daar ook geen bezwaar tegen te bestaan.

3.16 Feitelijke onjuistheden zouden uiteraard gecorrigeerd moeten worden ofwel door de ondernemingsraad/OC die daarop gewezen zou moeten worden ofwel door de bestuurder zelf in directe communicatie. Dat heeft wel het risico van escalatie dus heeft niet de eerste voorkeur.

3.17 Er is ook geen algemeen verbod voor OR/OC leden om contact met de media te hebben. Uiteraard mogen daarbij niet de geheimhoudingsbepalingen van artikel 20 van de WOR geschonden worden.

3.18 Achterbanraadpleging over het draagvlak van de bestuurder is vanzelfsprekend ondermijnend voor het gezag maar wij zien geen directe juridische grondslag om dat

te verbieden. Op zichzelf heeft zo'n achterbanraadpleging ook geen betekenis. Een dergelijke actie lijkt ons wel een indicatie voor mediation over de samenwerking tussen bestuurder en OC.

3.19 Ten aanzien beledigingen geldt dat die vermoedelijk wel aan een van de individuele leden kunnen worden toegeschreven. Die zullen dus op het individuele niveau moeten worden beoordeeld. Zie hiervoor nader hoofdstuk 4 en 5.

Tussenconclusie

3.20 Op grond van de WOR en het OR-reglement is de Directeur THOR de gesprekspartner van de OC THOR. Het is niet aan de OC THOR om te eisen dat zij met een ander de overleggen voeren. Vanzelfsprekend zal de Gemeente zich moeten inspannen om het overleg tot stand te brengen en is het raadzaam daarbij ook de ondernemingsraad te betrekken als blijkt dat het overleg niet tot stand komt. Volhardt de OC THOR in haar standpunt om niet in overleg te willen treden met de OC THOR, dan rest de conclusie dat overleg met de OC THOR voor dat moment niet mogelijk blijkt. Dat ontslaat de OR echter niet van de verplichting tot overleg en/of advisering. Artikel 36 van de WOR voorziet in een geschillenregeling voor de situatie dat de WOR door de ondernemingsraad of de bestuurder niet goed wordt nageleefd. De gemeente kan op die grond de OR in rechte betrekken. Op communicatie kan maar beperkt worden ingegrepen.

4 De (juridische) positie van de Gemeente in relatie tot leden van de OC THOR

4.1 Dit hoofdstuk ziet vooral op scenario's die kunnen worden samengevat als obstructie van het overleg door de OC door een of meer individuele leden.

> Dit is een aan de orde in de volgende scenario's:
> - 10. Een individueel OC-lid communiceert niet met respect met GS/Clusterdirecteur, directeur
> - 19. De OR-bestuurder (GS) concludeert door incidenten / voorvallen dat het overleg tussen de OC en de betrokken directeur stokt / onmogelijk is / etc.. De vraag rijst of het overleg op zijn aangeven worden verplaatst naar het overleg met de OR en onder welke voorwaarden

4.2 De WOR kent in artikel 15 lid 5 jo. artikel 13 een voorziening voor de situatie dat een lid van een OC het overleg ernstig belemmert. Is daarvan sprake dan kan de ondernemer, in dit geval de Gemeente, de kantonrechter verzoeken om het

betreffende lid voor een bepaalde tijd of voor bepaalde werkzaamheden uit te sluiten van de OC.

4.3 Het gaat aldus om uitsluiting van individuele leden. Een verzoek om een OC als geheel uit te sluiten is niet mogelijk.

4.4 Voor toewijzing van een verzoek van de Gemeente tot uitsluiting van een OC lid moet zoals gezegd sprake zijn van een ernstige belemmering van het overleg. Rechters behoren met toewijzing van een dergelijk verzoek terughoudend om te springen. OC-leden zijn namelijk, in elk geval bij de Gemeente, democratisch gekozen representanten van in de onderneming werkzame personen.

4.5 Het feit dat iemand een afwijkend mening heeft een 'dwarsligger' is, 'lastig' is en/of 'kritisch' is, duidt nog niet op een ernstige belemmering als bedoeld in art. 13 lid 1 WOR. Het in overleggen duidelijk blijk geven van zijn of haar aanwezigheid evenmin. In de literatuur wordt veelal benoemd dat het moet gaan om inbreuken op de democratische spelregels, zoals ordeverstoringen en ander destructief optreden in vergaderingen of het op andere wijze opzettelijk en bij herhaling ernstig belemmeren van het werk van de ondernemingsraad of van het overleg met de ondernemer.

4.6 Ook een ernstige vertrouwensbreuk tussen een OC-lid en de Gemeente kan aanleiding zijn voor uitsluiting. Wil een verzoek op deze grondslag enige kans van slagen maken dan zal het ons inziens wel altijd noodzakelijk zijn dat de Gemeente concreet kan aantonen waar die ernstige vertrouwensbreuk uit bestaat en dat zij getracht heeft die op te lossen.

4.7 Mocht een rechter een verzoek tot uitsluiting inwilligen dan zal die uitsluiting vaak in duur dan wel omvang beperkt zijn. Een verzoek om een OC-lid gedurende de resterende looptijd voor alle werkzaamheden uit te sluiten zal slechts in uitzonderlijke gevallen worden toegewezen. Bovendien blijkt uit rechtspraak dat als het betreffende OC-lid alsnog beterschap belooft, dit tot afwijzing van een verzoek tot uitsluiting kan leiden.

<u>Tussenconclusie</u>

4.8 Indien een lid van een OC het overleg ernstig belemmert kan de Gemeente de kantonrechter verzoeken het betreffende lid voor een bepaalde tijd of voor een bepaald gedeelte van de werkzaamheden uit te sluiten. Met toewijzing van een dergelijk verzoek dient een rechter echter terughoudend om te gaan.

5 Arbeidsrechtelijke aspecten

5.1 Dit hoofdstuk ziet vooral op scenario's die kunnen worden samengevat als grensoverschrijdend gedrag van individuele OC-leden.

> Dit is een aan de orde in de volgende scenario's:
> - 10. Een individueel OC-lid communiceert niet met respect met GS/Clusterdirecteur, directeur
> - 16. OC leden houden zich niet aan de faciliteitenregeling die is overeengekomen met de OR.
> - 17. OC leden stemmen (ook na het verzoek daartoe) het gebruik van faciliteiten niet af met hun leidinggevenden.
> - 18. Een OC-lid is niet alleen niet respectvol in houding en communicatie naar GS/clusterdirecteur en directeur, maar gaat zelfs verbaal of daadwerkelijk over tot geweld.

5.2 Het convenant op grond van artikel 32 WOR tussen bestuurder en ondernemingsraad onderstreept dat OR- en OC leden op geen enkele grond benadeeld mogen worden op grond van hun lidmaatschap van OR en/of OC.[3] Deze bepaling verwijst naar de WOR het BW en het (oude inmiddels met de WNRA vervallen) NRGA.

5.3 De WOR bepaalt in artikel 21 dat ondernemingsraadsleden en leden van diens commissies uit hoofde van hun lidmaatschap niet mogen worden benadeeld in hun positie in de onderneming. Deze bescherming beoogt te bevorderen dat zij zich onafhankelijk kunnen uiten en hun werk in vrijheid kunnen doen. Verder is in artikel 7:670 lid 4 BW bepaald dat de arbeidsovereenkomst met een lid van een ondernemingsraad of van een onderdeelcommissie niet kan worden opgezegd.

5.4 Deze bepalingen brengen tot uitdrukking dat de wetgever leden van onder andere OC's een verregaande mate van rechtsbescherming heeft willen bieden. Uitgangspunt is dan ook dat het treffen van arbeidsrechtelijke maatregelen tegen OC-leden vanwege (de wijze van uitvoering van) hun OC-werkzaamheden niet voor de hand ligt. Eventuele conflicten die voortkomen uit optreden van een medewerker in diens hoedanigheid van OC-lid dienen binnen het medezeggenschapsrechtelijke kader te worden opgelost.

5.5 Voorgaand uitgangspunt is echter niet absoluut. Zo kan ook de arbeidsovereenkomst met een OC-lid met onmiddellijke ingang worden opgezegd als sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW. Te denken valt hierbij aan situaties

---

[3] Dit convenant geldt totdat een nieuw convenant wordt gesloten. Artikel 13.1 van de PGA bepaalt dat voor iedere zittingsperiode van de OR een nieuw convenant moet worden gesloten. Het oude geldt echter tot dat is gebeurd.

dat een OC-lid geweld gebruikt, op ernstige wijze bedreigingen uit en/of medewerkers op grovelijke wijze beledigt. Ook in situaties van fraude is dit mogelijk.

5.6 Bij de beoordeling of zich een dringende reden voordoet spelen alle omstandigheden van het geval een rol. Zaken die bijvoorbeeld bij belediging kunnen meewegen zijn of een uiting is gedaan in de hitte van een discussie of zomaar op de werkvloer, de gekozen bewoordingen en/of iemand spijt betuigt.

5.7 Mocht een OC-lid in diens rol ongepast gedrag vertonen dan is het raadzaam om deze persoon daarop aan te spreken en erop te wijzen dat het OC-lidmaatschap geen vrijbrief is voor dergelijk gedrag. Voor zover dit in een gesprek zou worden gedaan is het belangrijk dat de inhoud van dat gesprek ook schriftelijk wordt teruggekoppeld.

5.8 Het voorgaande geldt ook als een OC-lid op oneigenlijke wijze gebruikmaakt van de aan de OC geboden faciliteiten. Daarbij is van belang na te gaan of er duidelijke kaders zijn voor het antwoord op de vraag wat eigenlijk en wat oneigenlijk gebruik van die faciliteiten is. Een belangrijke factor bij de beoordeling van de ernst van dit gedrag kan zijn of het oneigenlijk gebruik van de geboden faciliteiten plaatsvindt voor persoonlijk gewin of ten bate van de OC. In het eerste geval liggen arbeidsrechtelijke maatregelen in de rede. In het tweede geval behoort het gesprek hierover in eerste instantie gevoerd te worden met de OC/OR.

Tussenconclusie

5.9 Leden van de OC THOR genieten een grote mate van rechtsbescherming. Dit neemt niet weg dat bij ernstige misdragingen zoals geweld, grove beledigingen of het misbruik van faciliteiten voor persoonlijk gewin arbeidsrechtelijk kan worden opgetreden. Daarbij zullen altijd alle omstandigheden van het geval moeten worden meegewogen. Mocht ontoelaatbaar gedrag worden waargenomen, dan is het raadzaam de betreffende medewerkers hierop aan te spreken. Als sprake is van een dringende reden in de zin van artikel 7:678 BW is ontslag op staande voet als ultieme sanctie mogelijk.

6 Verhouding tussen vakbonden en OC THOR

6.1 Dit hoofdstuk ziet vooral op scenario's die kunnen worden samengevat als vermenging van rollen van vakbondsvertegenwoordiger en OC-lid.

Dit is een aan de orde in de volgende scenario's:

14. OC schakelt vakbonden in om actie te voeren m.b.t. een van de bovenstaande punten (helderheid scheiding verantwoordelijkheden medezeggenschap en belangenbehartiging die Zuidema voorstelt). 20. Een aantal OC leden is ook bondslid, maar er zijn ook bondsleden van de twee BOA-bonden die zich bezig houden met de bedrijfsvoering van THOR, maar niet werkzaam zijn bij THOR als medewerker of daar wel werken maar geen OC-THOR-lid zijn. Bijvoorbeeld:

- door middel van communicatie via de mail. Wat zijn mogelijke regels of afspraken voor het gebruik van e-mailadressen?

- als adviseur van medewerkers die aangesproken worden door hun leidinggevenden. Voor elk gesprek met een leidinggevende wordt momenteel door een aantal medewerkers ook een bondskaderlid bij het gesprek betrokken. Dit gaat wel erg ver. Hoe dit te begrenzen, wanneer wel, wanneer niet toestaan?

Graag dit mede belichten vanuit het bondskaderlid zijn, dus de rol die een ambtenaar dan heeft.

6.2 Hoewel de rollen van vakbond en OR/OC te onderscheiden zijn, is er in de praktijk vaak een nauwe samenwerking. De vakbond is ook een van de partijen die als belanghebbende kan worden gezien bij nalevingsvorderingen op voet van artikel 36 lid 1 WOR terzake van bijv. het instellen van een OR.

6.3 Daarnaast kunnen vakbonden in een cao bedingen dat bepaalde rechten aan een ondernemingsraad worden toegekend. De mogelijkheid daartoe is expliciet geregeld in artikel 32 van de WOR. Met andere woorden: vakbonden kunnen zich het lot van een ondernemingsraad aantrekken en de wetgever heeft hen daartoe de ruimte willen bieden.

6.4 Voor zover een of meerdere vakbonden, al dan niet daartoe uitgenodigd door de OC THOR, actie zouden willen voeren ter ondersteuning van OC THOR, dan zal de toelaatbaarheid daarvan beoordeeld moeten worden binnen de kaders van het 'stakingsrecht'. Deze kaders zijn op hoofdlijnen:

(i) Het recht op collectieve onderhandelingen is een grondrecht.
(ii) Werknemersorganisaties zijn in beginsel vrij in de keuze van middelen om de doeltreffende uitoefening van dit grondrecht te waarborgen.
(iii) Bij de beoordeling of sprake is van een actie ter ondersteuning van dit grondrecht is met name van belang of die actie redelijkerwijs kan bijdragen aan de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen.
(iv) Als dit het geval is. dan kan de uitoefening van het recht op collectief optreden slechts worden beperkt langs de weg van artikel G ESH (Europees Sociaal Handvest).

6.5 Het enkele feit dat een bepaald onderwerp op de tafel ligt tussen OC THOR/ondernemingsraad en de Gemeente maakt niet dat een vakbond geen actie zou mogen voeren. Mocht de Gemeente een actie van de vakbonden willen verbieden, dan dient zij naar de rechter te stappen.

Bescherming vakbondsleden

6.6 Vakbondsvrijheid is een grondrecht. Het is niet toegestaan vakbondsleden en vakbondsvertegenwoordigers vanwege hun activiteiten voor de vakbond te benadelen. De rechtspositieregeling van de Gemeente voorziet daarin ook met zoveel woorden. Artikel 12.6 van de PGA bepaalt:

> "De werkgever voorkomt benadeling van een vakbondsvertegenwoordiger als werknemer."

Artikel 7:670 lid 5 BW bepaalt:

> De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een vereniging van werknemers die krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen dan wel wegens het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in de arbeidstijd van de werknemer worden verricht zonder toestemming van de werkgever.

6.7 Deze bescherming vertoont gelijkenis met die van ondernemingsraads- en OC leden.

6.8 Voor zover medewerkers zowel bondslid (kaderlid) als lid van de OC THOR zijn, dienen zij de belangen die zij in die verschillende rollen behartigen voor ogen te houden. Een belangrijk verschil tussen de positie van een ondernemingsraad en een vakbond is namelijk dat eerst genoemde oog moet hebben voor zowel de belangen van de werknemers als de onderneming als geheel, terwijl de ander enkel staat voor de belangen van de werknemer.

6.9 Van een OC-lid met een dubbelrol mag verlangd worden dat hij in zijn optreden duidelijk maakt welke pet hij opheeft: die van OC-lid of die van vakbonds-/kaderlid. Voor zover hij als kaderlid acteert, zal hij dat moeten doen binnen de voor die werkzaamheden gestelde kaders.

Tussenconclusie

6.10 Hoewel vakbonden en een ondernemingsraad/OC te onderscheiden rollen hebben, is samenwerking tussen deze twee organen niet ongebruikelijk. Voor zover de vakbonden zich het lot van de OC THOR aantrekken en haar willen ondersteunen middels het voeren van collectieve acties, zal de toelaatbaarheid daarvan aan de hand van de kaders van het 'stakingsrecht' beoordeeld moeten worden. Voor het verbieden van een collectieve actie zal de Gemeente naar de rechter moeten stappen.

6.11 Ook voor leden van vakbonden geldt dat zij rechtsbescherming genieten voor handelingen die zij verrichten vanuit hun rol als vakbonds-/kaderlid. Leden van de OC THOR die tevens vakbonds-/kaderlid zijn dienen in hun optreden duidelijk te maken welke pet zij ophebben.

7 Conclusie

7.1 Indien ten gevolge van de opstelling van de OC het overleg stokt is het primair aan de OR om daarin te bemiddelen en in te grijpen. Indien dat leidt tot niet overleggen met de OC dan is dat niet anders. De OR moet echter zijn verantwoordelijkheden blijven nemen en het overleg dient dan daar plaats vinden. Het is van belang dat in een voorkomend geval aan de OR duidelijk te maken en ook duidelijke termijnen te stellen voor advisering en/of instemmingstrajecten. De OR kan zich niet achter de weigering van de OC verschuilen om bijv. een adviestraject te traineren. De bestuurder kan van OR naleving van de WOR vragen en daartoe op grond van artikel 36 WOR de kantonrechter benaderen. In geval van een instemmingstraject kan vervangende toestemming aan de kantonrechter worden verzocht als de OR niet meewerkt.

7.2 Indien individuele OC-leden het werk belemmeren kan op grond van artikel 13 jo artikel 15 lid 5 WOR aan de kantonrechter gevraagd worden hen uit te sluiten van het werk van de OC. De lat daarvoor ligt vrij hoog.

7.3 OC en OR leden genieten arbeidsrechtelijke bescherming. Zij mogen niet op grond van hun rol in medezeggenschap benadeeld worden. Bij grensoverschrijdend gedrag kan echter wel arbeidsrechtelijk worden ingegrepen. Afhankelijk van de aard van het gedrag zal wel eerst gewaarschuwd moeten worden. Dat is niet nodig als het gaat om evident ernstig grensoverschrijdend gedrag zoals geweld of fraude.

7.4 Vakbonden en ondernemingsraden hebben elk een eigen rol maar liggen dicht bij elkaar. De vakbonden hebben ook een rol ten opzichte van de medezeggenschap. Vakbondsvertegenwoordigers hebben een soortgelijke bescherming als OR leden.

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1.2.e 2022 15:01:57 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WWWWW FW: Kennismaking en opstart volgende fase normalisering zeggenschap-medezeggenschap THOR:
Attachments: 20210305 Voorstel opdrachtformulering technisch voorzitter.pdf

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 1 april 2021 12:44
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Onderwerp: Kennismaking en opstart volgende fase normalisering zeggenschap-medezeggenschap THOR:

Dag Esmeralda en 5.1.2.e

Graag koppel ik jullie aan elkaar zodat jullie met elkaar kunnen kennismaken en een start kunnen maken met het in beeld brengen en krijgen van de te zetten vervolgstappen. Volledigheidshalve heb ik de opdrachtformulering zoals 5.1.2.e (5.1, 2, e OC) en ik die met elkaar hebben opgesteld. Deze is ook gedeeld met de OC.

@5.1.2.e ik introduceer je ook graag bij 5.1.2.e en we zorgen ervoor dat je alle namen en telefoonnummers tot je beschikking krijgt.

Om ervoor te zorgen dat jullie elkaar snel kunnen vinden heb ik de vrijheid van jullie beide gevoeld om die in deze mail op te nemen:
Esmeralda: 5.1.2.e
5.1.2.e 5.1.2.e

Hartelijke groet en als jullie me, om wat voor reden of in welke rol dan ook, nodig hebben, weet me snel te vinden.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Voorstel opdrachtformulering technisch voorzitter
Versie 5 maart 2021

Op 17 augustus 2020 heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020. Vanuit de OR is er nog geen formeel standpunt over het onderzoeksrapport. De OC THOR erkent het rapport niet en neemt de verkiezingsuitslag van medio december 2020 als basis voor het hernieuwen van de samenwerking met de directie THOR.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is door beide partijen afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten op inhoudelijke dossiers op de termijnenagenda zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. Onder regie van de stedelijk directeur OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden van directie en OC expliciteert, over participatie, adviesrecht en instemmingsrecht
4. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
5. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag en het nakomen van gemaakte afspraken
6. Samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen zodat deze gezamenlijk door OC THOR en directeur THOR kunnen worden vastgelegd

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, CAO-recht, beschikt op expertniveau over mediationvaardigheden, kan zich snel complexe dossiers eigen maken, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar gedurende het hele kalenderjaar 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen. Daar boven op spreken we af tenminste elke drie maanden te evalueren over nut, noodzaak en toegevoegde waarde. Ook willen we graag afspreken dat de opdracht enkel en alleen beeindigd wordt als beide partijen het daarover eens zijn en dat, mocht één van de twee partijen het vertrouwen opzeggen in de technisch voorzitter, er een cool down periode van tenminste twee weken in acht genomen wordt voordat beide partijen definitief beslissen over het opzeggen van het contract met de technisch voorzitter.

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2.e 2022 15:07:14 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: Opdrachtbevestiging Directie THOR en OC THOR [14306]*
Attachments: *20210430 opdrachtbevestiging.DEF.pdf, Bijlage1.opdrachtformulering.pdf, Bijlage2.algemenevoorwaarden.pdf, Bijlage3.vragenlijst.docx, Bijlage4.stroomschema.pptx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Verzonden: vrijdag 30 april 2021 13:50
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Onderwerp: Opdrachtbevestiging Directie THOR en OC THOR [14306]

Beste Esmeralda en 5.1.2.e

Deze week heb ik contact met jullie gehad over het plan van aanpak, zoals weergegeven in bijgaande opdrachtbevestiging. Fijn dat jullie akkoord gaan met deze insteek. Sjoukje is hier ook mee akkoord.

In de bijlagen treffen jullie ook de overige stukken aan waarnaar in de opdrachtbevestiging verwezen wordt.

In de opdrachtbevestiging staan de data vermeld waarop de diverse acties en gesprekken zullen plaatsvinden.

Graag verzoek ik jullie deze mail met bijlagen te versturen naar alle betrokkenen. Esmeralda kan ze versturen naar de overige directieleden en HR (5.1.2.e), 5.1.2.e naar alle OC leden en ook ter informatie naar de 5.1, 2, e Mijn idee is dat de 5.1, 2, e later betrokken wordt, zodra werkafspraken worden gemaakt.

Kunnen jullie hen wijzen op alle data en ook hen vragen deze vrij te houden? De eerste actie die vervolgens plaats moet vinden is het door iedereen individueel invullen en terugsturen van de vragenlijst. Dat moet uiterlijk op 10 mei gebeuren. Op 17 mei in de middag zullen 5.1.2.e en ik alvast een gesprek met jullie beiden voeren. Schikt **14.30 uur**?

Alle gesprekken kunnen bij ons op kantoor plaatsvinden. Alleen het laatste gesprek met de voltallige Directie THOR en voltallige OC THOR kan niet bij ons plaatsvinden, die groep is te groot. Zouden jullie daar een vergaderruimte bij de Gemeente voor kunnen regelen?

Wij zien de ingevulde vragenlijsten tegemoet en zien jullie beiden graag op 17 mei. Als er ondertussen vragen zijn dan weten jullie mij te vinden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 5.1.2.E (direct) F 020 344 64 55
M 5.1.2.e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2020

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

DINGEMANSVANDERKIND

VERTROUWELIJK
Onderdeelcommissie Dienst Toezicht en
Handhaving Openbare Ruimte (OC THOR) en
Directie THOR

Datum : 30 april 2021
Betreft : normaliseringsproces (bh/IH 14306)
E-mail : 5.1.2.e @dvdk.nl

Geachte leden van de Onderdeelcommissie Dienst Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (OC THOR), Geachte directie THOR,

5.1.2.e

5.1.2.e 5.1.2.E 5.1.2.E Esmeralda, 5.1.2.E 5.1.2.e

Zoals u weet heeft Sjoukje Alta, stedelijk directeur, mij benaderd voor de uitvoering van de door haar en 5.1.2.e als 5.1, 2, e OC THOR geformuleerde opdracht. De opdracht maakt onderdeel uit van een proces waarin de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur/directie THOR wordt genormaliseerd en begeleiding plaatsvindt naar een situatie waarin reguliere overleggen kunnen plaatsvinden (bijlage 1).

Inmiddels heb ik afzonderlijke (vertrouwelijke) kennismakingsgesprekken gevoerd met de leden OC THOR enerzijds en Esmeralda Wallast Groenewoud namens de directie THOR anderzijds. Ik begreep dat mijn inzet ten behoeve van de opdracht de instemming van u allemaal heeft. Ik neem de opdracht dan ook graag aan en bevestig dat hierbij.

Hieronder zet ik alvast een aantal praktische en inhoudelijke zaken op een rij. Ook zet ik mijn werkwijze uiteen, onderverdeeld in twee fasen. Fase 1 is de normalisatiefase waarin de begeleiding naar reguliere OV-overleggen plaatsvindt. In fase 2 vinden de reguliere OV-overleggen plaats onder mijn (technisch) voorzitterschap.

Advocaten
Mediators
T +31 (0)20 344 64 54
F 5.1.2.e 1 (0)20 344 64 55
Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam
www.dvdk.nl
KvK 34329210

Procesbegeleider

Mijn achtergrond is advocaat, gespecialiseerd in arbeids- en medezeggenschapsrecht. Daarnaast ben ik mediator, geregistreerd bij de Mediatorsfederatie Nederland (MfN). Deze opdracht voer ik niet uit in een van beide hoedanigheden, noch zijn daarmee de (gedrags)regels voor advocaten of mediators op mij van toepassing. De rol van advocaat is namelijk partijdig, wat zich niet verhoudt met de opdracht. De rol van mediator is weliswaar neutraal, maar kent beperkingen in de mogelijkheid gevraagd en ongevraagd advies te geven op inhoud, proces en gedrag. Dat laatste is echter expliciet onderdeel van de opdracht.

Ik treed daarom op als procesbegeleider (of 'technisch voorzitter' genoemd in de opdracht). In die rol ben ik wél onafhankelijk en onpartijdig. Mijn inhoudelijke kennis en expertise zet ik echter ook in ten behoeve van de uitvoering van de opdracht. Zoals besproken, kan ook mijn collega 5.1,2,e als (co-) procesbegeleider op dezelfde wijze worden ingezet, als dat voor de veelheid van gesprekken e.d. zinvol is. Haar profiel is te vinden op 5.1,2,E

Algemene voorwaarden

Op onze werkzaamheden zijn van toepassing de algemene voorwaarden van DingemansVanderKind, die ik meestuur (bijlage 2).

Vertrouwelijkheid, transparantie

De opdracht is er (mede) op gericht u bij elkaar te brengen en de relatie te versterken. Dat vergt openheid. Wij moeten in een veilige setting met elkaar kunnen spreken. Mijn rol is die setting te waarborgen. Daarom spreek ik met u af dat het proces een vertrouwelijk karakter heeft. Dat betekent dat wij daarvan niets buiten de kring van de geadresseerden van deze brief brengen, zonder dat dit op voorhand met elkaar is afgestemd en door iedereen akkoord is bevonden. Dat geldt ook voor het betrekken van personen buiten de kring van geadresseerden. Als dat voor de uitvoering van de opdracht bevorderlijk is, zal ik met Sjoukje en/of Peter Teesink, gemeentesecretaris, vertrouwelijk kunnen overleggen. Ook heb ik in deze opdrachtbevestiging Sjoukje gekend. Ik zal transparant zijn ten aanzien die contacten, met dien verstande dat de inhoud van wat is besproken in het belang van het proces vertrouwelijk kan blijven. Dat geldt ook voor afzonderlijke gesprekken die ik met u kan voeren.

Commitment

Aan de opdracht ligt ten grondslag een tussen u, onder leiding van Peter Teesink, op 13 januari 2021 gevoerd gesprek. Ik heb begrepen uit de opdrachtformulering dat u in dat gesprek vertrouwen in elkaar uitgesproken. Het normaliseringsproces dat wij met elkaar starten bouwt daarop voort. In het proces heroriënteert u zich op uw belangen en op de belangen van de ander. Idealiter komt u via mijn procesbegeleiding tot een nieuw zicht op uw beider verhaal en een constructieve samenwerking. U geeft uw commitment om dit te gaan realiseren.

Vragenlijst

Voor een goed begin en verder verloop is het nuttig het proces goed met elkaar voor te bereiden. Daarom vraag ik u om, ieder afzonderlijk en alleen voor uzelf, de vragenlijst in de bijlage 3 bij deze brief kort en bondig te beantwoorden en die antwoorden uiterlijk op 10 mei 2021 aan mij (5.1,2,e @dvdk.nl en 5.1,2,e @dvdk.nl) te mailen. U stuurt de e-mail alleen aan mij en niet aan elkaar; het mailadres dat u gebruikt is vertrouwelijk en u staat ervoor in dat het niet door anderen kan worden ingezien. Ik kan mij dan alvast een beeld vormen van uw verwachtingen en de oplossingsrichtingen waarin u denkt. Deze antwoorden beschouw ik als vertrouwelijk en worden door mij alleen gebruikt voor het maken van een 'werkagenda' met te bespreken onderwerpen in fase 1 (zie hierna).

Fase 1: begeleiding normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen

De werkagenda stuur ik u ieder uiterlijk 19 mei 2021; toezending vindt plaats naar het mailadres dat u heeft gebruikt voor toezending van de antwoorden op de vragenlijst en wordt gemarkeerd 'VERTROUWELIJK'. Vervolgens stel ik voor op 25 en 26 mei 2021 in totaal vier sessies te plannen waarin 5.1,2,e en ik steeds met (+/-) 4 personen uit de OC THOR, en afzonderlijk met de directie OC THOR (bestaande naast Esmeralda mede uit 5.1,2,e en 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e), spreken over de onderwerpen op de werkagenda. Doel van de gesprekken met de leden OC THOR is per groep tot een gezamenlijke visie te komen op die onderwerpen. Wij zullen de oude en nieuwe leden OC THOR zoveel mogelijk gelijk over de groepen verdelen en de groepen en tijdstippen van gesprekken met het toesturen van de werkagenda uiterlijk 19 mei 2021 bekend maken. Iedere groep levert vervolgens één vertegenwoordiger voor (in beginsel) één gezamenlijk gesprek tussen daarmee 3 leden van de OC THOR en de directie THOR. De 3 leden dienen te bestaan uit zowel nieuwe als oude leden van de OC THOR en de vertegenwoordiging zal daarop zo nodig door mij kunnen

worden aangepast. Dit gesprek vindt plaats op 31 mei 2021. Afsluitend vindt een gezamenlijke bijeenkomst plaats met de directie THOR en alle leden van de OC THOR op 2 juni 2021.

Doel van de afzonderlijke en gezamenlijke bijeenkomsten is:

a. verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden helder te krijgen en daarvan een gezamenlijk gedragen beeld te krijgen;
b. in kaart te brengen waar de geschilpunten op inhoudelijke dossiers liggen;
c. samenwerkingsafspraken te maken op basis waarvan a. en b. invulling kunnen krijgen.

De directie THOR zal in de gesprekken worden vergezeld door 5.1,2,e van HR. Voorafgaand aan deze gesprekken zal nog een gesprek plaatsvinden tussen Esmeralda namens de directie THOR en 5.1,2,e namens OC THOR, onder mijn leiding op 17 mei 2021 (middag).

De hierboven genoemde data verzoek ik u daarmee alvast te reserveren:

- **10 mei 2021**: uiterlijke datum indienen antwoorden vragenlijst
- **17 mei 2021 (middag)**: gesprek Esmeralda en 5.1,2,e
- **19 mei 2021**: uiterlijke datum toesturen werkagenda
- **25 en 26 mei 2021**: gesprekken directie THOR en leden OC THOR in groepen van 4 op basis van werkagenda
- **31 mei 2021**: gesprek directie THOR en 3 vertegenwoordigers OC THOR
- **2 juni 2021**: gesprek directie THOR en voltallige OC THOR

Exacte tijdstippen volgen op het moment van toezending van de werkagenda.

In bijlage 4 vindt u het proces in fase 1 uitgewerkt in een stroomschema.

Fase 2

In fase 2 voer ik het voorzitterschap van de reguliere OV-overleggen op basis van de gemaakte samenwerkingsafspraken. Dit geldt voor de OV-overleggen gedurende 2021, maar kan eerder worden beëindigd als er voldoende vertrouwen bestaat om goed samen verder te werken. Iedere drie maanden wordt nut, noodzaak en toegevoegde waarde geëvalueerd. Tussentijdse beëindiging vindt plaats in goed onderling overleg. Bij opzegging van vertrouwen in mijn voorzitterschap door één van de partijen (directie THOR of

OC THOR) geldt de cool down periode van tenminste twee weken, zoals beschreven in de opdrachtformulering.

5.1,2,e en Esmeralda hebben namens de OC-THOR respectievelijk de directie THOR naar aanleiding van het concept van deze brief met procesvoorstel laten weten dat de inhoud daarvan akkoord is. Mochten er overigens nog vragen/opmerkingen zijn, dan hoor ik dat natuurlijk ook graag.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e

5.1,2,e
Procesbegeleider

Bijlagen:

- bijlage 1: opdrachtformulering, versie 5 maart 2021
- bijlage 2: algemene voorwaarden DingemansVanderKind
- bijlage 3: vragenlijst
- bijlage 4: stroomschema fase 1

DINGEMANSVANDERKIND

Algemene voorwaarden DingemansVanderKind advocaten

1. DingemansVanderKind (hierna: DvdK) is een maatschap die bestaat uit natuurlijke personen en rechtspersonen. Een lijst van de leden van de maatschap, de vennoten, wordt op schriftelijk verzoek verstrekt.

2. Deze algemene voorwaarden zijn mede gemaakt ten behoeve van de vennoten, voormalig vennoten, en alle personen die, op welke wijze dan ook, voor DvdK werkzaam zijn of zijn geweest.

3. Alle werkzaamheden worden verricht op basis van een overeenkomst van opdracht met DvdK (hierna: de overeenkomst). De artikelen 404 en 407 lid 2 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn niet van toepassing.

4. De uitvoering van de opdracht geschiedt uitsluitend ten behoeve van de opdrachtgever (hierna: de cliënt). Derden kunnen aan de werkzaamheden van DvdK en de resultaten ervan geen rechten ontlenen.

5. Door DvdK te verzenden declaraties worden binnen 30 dagen voldaan, bij gebreke waarvan de cliënt in verzuim is.

6. DvdK kan derden inschakelen bij de uitvoering van de opdracht. Zij zal dit zoveel als mogelijk doen in overleg met de cliënt. Zij is niet aansprakelijk voor fouten of tekortkomingen van de ingeschakelde derde(n). DvdK is bevoegd een beperking van aansprakelijkheid van een derde te accepteren in naam van de cliënt.

7. De aansprakelijkheid van DvdK is beperkt tot het bedrag dat krachtens de onder de door haar afgesloten beroepsaansprakelijkheidsverzekering wordt uitgekeerd, vermeerderd met het bedrag aan eigen risico zoals genoemd in de polisvoorwaarden. Op schriftelijk verzoek van de cliënt wordt informatie gegeven over de polisvoorwaarden.

8. Indien, om welke reden dan ook, geen verzekeringsuitkering plaatsvindt, is de aansprakelijkheid van DvdK beperkt tot het bedrag aan honorarium dat door haar met betrekking tot de opdracht in rekening is gebracht. Een eventuele aansprakelijkheid zal evenwel nooit meer bedragen dan EUR 50.000.

9. Alle aanspraken van de cliënt en van derden jegens DvdK vervallen zodra een periode van een jaar is verstreken nadat de cliënt respectievelijk de derde bekend werd, of redelijkerwijs bekend had kunnen zijn, met het bestaan van die aanspraken.

10. In afwijking van artikel 412 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek verjaart een rechtsvordering tegen DvdK tot afgifte van stukken die zij ter zake van de

opdracht onder zich heeft gekregen, door verloop van een jaar na aanvang van de dag, volgende op die waarop haar bemoeiingen zijn geëindigd.

11. DvdK staat niet in voor een tijdige en correcte ontvangst van de door haar verzonden berichten, ongeacht de wijze van verzending. Bij communicatie met behulp van elektronische middelen, zoals e-mail, is DvdK niet aansprakelijk voor schade als gevolg van virussen en/of andere onregelmatigheden in de communicatie.

12. De cliënt vrijwaart DvdK voor alle aanspraken van derden. Hij zal de in redelijkheid gemaakte kosten van verweer tegen dergelijke aanspraken aan haar vergoeden.

13. Zowel de cliënt als DvdK kan de overeenkomst, desgewenst met onmiddellijke ingang, beëindigen door middel van schriftelijke opzegging. De cliënt is bij opzegging gehouden het honorarium te voldoen voor de tot het moment van beëindiging uitgevoerde werkzaamheden.

14. DvdK neemt deel aan de Klachten- en Geschillenregeling Advocatuur. Alle geschillen naar aanleiding van de totstandkoming en/of de uitvoering van de overeenkomst, inclusief alle declaratiegeschillen, worden beslecht overeenkomstig het Reglement Geschillencommissie Advocatuur. Betreft het geschil een opdracht van een particuliere cliënt, dan voorziet het Reglement in bindend advies, tenzij de cliënt zich binnen een maand na de afhandeling van de klacht door de advocaat wendt tot de gewone rechter. In geval van een incasso van een vordering op een particuliere cliënt is alleen sprake van bindend advies indien de cliënt het nog openstaande bedrag onder de Geschillencommissie stort. Doet hij dit niet, dan is op de incasso arbitrage van toepassing. Betreft het geschil de opdracht van een zakelijke cliënt, dan voorziet het Reglement in arbitrage. Wanneer DvdK er niet in slaagt eventuele klachten over de uitvoering van de overeenkomst met de cliënt tot een oplossing te brengen, dan kan de cliënt zijn klachten voorleggen aan de Geschillencommissie Advocatuur.

15. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle door DvdK aanvaarde opdrachten, waaronder eventuele aanvullende opdrachten en/of vervolgopdrachten. DvdK is bevoegd deze algemene voorwaarden eenzijdig te wijzigen. Wordt van deze bevoegdheid gebruik gemaakt, dan zal de cliënt daarvan onverwijld op de hoogte worden gebracht met toezending van de gewijzigde algemene voorwaarden, waarna deze van toepassing zijn.

16. Op de overeenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.

Deze algemene voorwaarden zijn op 10 juni 2011 gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam (depotnummer 61/2011).

Vragenlijst: ingevuld en uiterlijk 10 mei 2021 terugsturen naar 5.1,2,e @dvdk.nl en 5.1,2,e @dvdk.nl

Als u de vragen beantwoordt als lid OC THOR kunt u voor 'de ander' in de vragen hieronder lezen 'de directeur'. Als u de directeur bent kunt u voor de ander in de vragen lezen 'OC THOR'.

1 Wat wilt opgelost zien?

2 Wie hebt u daarvoor nodig en op welke manier is de ander daarbij waardevol?

3 Hoe ziet voor u de ideale situatie eruit?

4 Hoe ziet u uw rol om daar te komen?

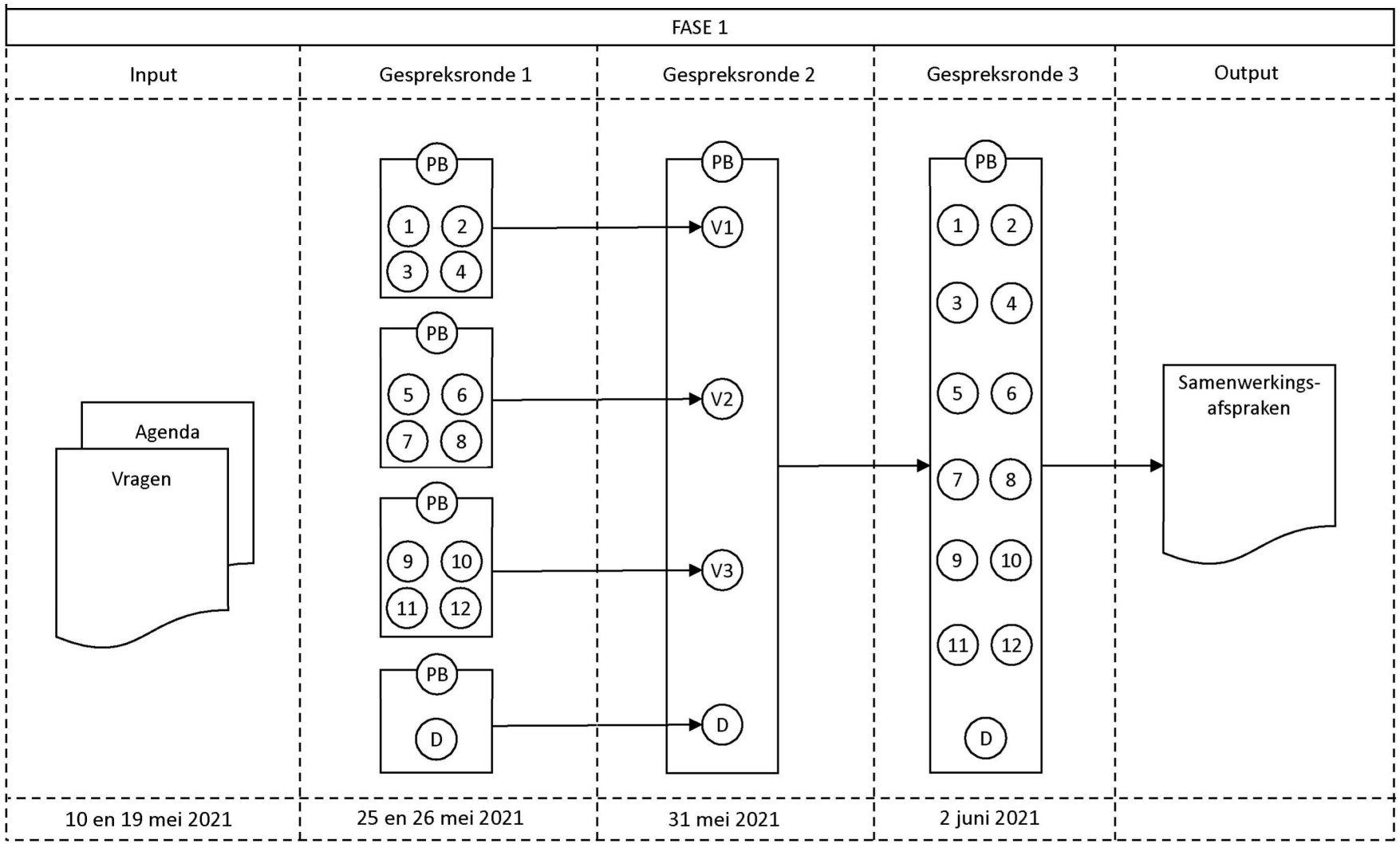
5 Hoe ziet u de rol van de ander om daar te komen?

6 Wat zou u anders willen doen dan dat u tot nu toe hebt gedaan?

7 Welke geschilpunten op inhoudelijke dossiers hebben prioriteit?

8 Met betrekking tot het rapport van Zuidema: waar staat u achter en wat mist u?

VERTROUWELIJK



1 t/m 12 OC leden

D Directie THOR

PB Procesbegeleider

V1 Vertegenwoordiger 1 (etc)

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1,2,e 2022 15:10:51 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWW FW: Achtergrond en actie THOR

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 18 juli 2021 11:20
Aan: Moorman, Marjolein <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Achtergrond en actie THOR

Dag Marjolein,

Naar aanleiding van het bericht op AT5 neem ik je op hoofdlijnen mee in de geschiedenis en de acties die we hebben genomen en waar nodig aanvullend nemen.

Jonge directie met een hoge werkdruk

- THOR is op 1 november 2019 ontstaan ui 11 directies/stadsdelen.
- Bij de reorganisatie was al duidelijk dat de implementatie van de reorganisatie veel harmonisatie van regelgeving vraagt (alle onderdelen kende eigen pauzetijden, verlofregistratie en toewijzing, andere uitgangspunten voor werken op feestdagen en in het weekend, andere roosters, andere werkprocedures vanuit de inhoud geredeneerd (hoe reageer je op de meldkamer, wie verdeelt werk, wat doe je met scooterwrakken, terrassen, water etc.))
- De werkdruk binnen THOR is hoog, het ziekteverzuim is niet mals: veel werk komt dus neer op weinig schouders. Uitbreiding van formatie is voorzien maar op de arbeidsmarkt is sprake van allesbehalve een overschot aan handhavers.
- De bejegening van handhavers op straat is ook niet mals. Verbaal geweld is aan de orde van de dag, spuugincidenten hebben zich voorgedaan en er is met grote regelmaat ook sprake van fysiek geweld en een locatie in Oost is drie keer s'-avonds en gelukkig zonder gewonden, beschoten.
- Om de veiligheid te verbeteren zijn boa's op straat uitgerust met een bodycam en loopt een (landelijke) pilot voor 20 handhavers die met een korte wapenstok mogen werken.
- Vroeg in de coronaperiode zijn medewerkers aan Corona overleden, dat heeft forse impact gehad op medewerkers en management. De arbeidsinspectie heeft één overlijden onderzocht en geconcludeerd dat de werkgever adequate maatregelen getroffen heeft.
- De politie constateert een tekort aan wijkagenten en trekt zich op onderdelen terug (bijvoorbeeld uit het openbaar vervoer) waardoor een constante dreiging ervaren wordt dat handhaving taken van politie moet overnemen. In de sturing is daarvan echt absoluut geen sprake: THOR is van de leefbaarheid, politie van de openbare orde. Die taken zijn gebaseerd op ander recht, niet uitwisselbaar en we doen er alles aan om handhavers niet taken van politie te laten uitvoeren. Wel werken we meer en meer en goed samen met politie.
- Enkele medewerkers hebben het initiatief genomen een logboek op te stellen van zaken waarvan zij vinden dat die niet goed genoeg lopen. Dit logboek is zwartboek gaan heten en een week of 6 geleden terecht gekomen bij AT5. Het logboek is bekend bij directie en mij en ook met betrokkenen besproken. Op tal van onderdelen zijn afspraken aangescherpt of lopen aanvullende interventies. Er is melding van gemaakt bij bureau integriteit en uit onderzoek is gebleken dat dit geen datalek betreft. BM heeft het logboek niet ontvangen, BM is wel geinformeerd over de situatie dat dit logboek bij AT5 terecht is gekomen.
- Vakbonden hebben de afgelopen maanden op de werkvloer actie gevoerd om meer pauze te mogen hebben. Op 10 juli is een akkoord bereikt en in september vindt een evaluatie van het akkoord plaats.
- Sinds 12 maart heeft de directie THOR (ook) in de Corona-frotnlinie gefunctioneerd. Voordat de Corona-wet van kracht werd, hebben de handhavers op 19 verschillende noodverordeningen moeten acteren. Van groepsvorming, mondkapjesplicht, tot avondklok, tot schermen tijdens het EK. Dat heeft veel ad hoc sturing en energie gevraagd.
- Het management heeft een forse opgave gehad om, binnen deze context, steeds een sluitende handhavingsstrategie op te stellen en voldoende personeel gemotiveerd aan het werk te houden. Iedereen draagt al 16 maanden het maximale bij om dat zo goed mogelijk te doen.

Tegen deze achtergrond speelt ook een hersteloperatie medezeggenschap-directie

- Op 17 augustus 2020 zegde de tijdelijke OC THOR het vertrouwen op in de directie. Dat ging via de media.
- GS heeft een onderzoek ingesteld met twee doelen:
  - wat is er binnen THOR aan de hand en wat leren we daarvan
  - zijn er aanbevelingen voor de inrichting van de medezeggenschapsstructuur binnen de gemeentelijke organisatie
- De OR heeft de medezeggenschapstaken van de THOR, hangende de OR verkiezingen in november, tijdelijk overgenomen
- De OR-verkiezingen hebben ook een nieuwe OC THOR voortgebracht. Deze is in december geinstalleerd
- Het onderzoeksrapport is eind 2020 opgeleverd
- Op 13 januari hebben directie en de nieuwe leden van de OC THOR vertrouwen in elkaar uitgesproken.
- Samen is gekozen voor een onafhankelijk voorzitter die partijen, via mediation, weer bij elkaar brengt en die ook voorlopig als technisch voorzitter de formele en informele overleggen voor zal zitten.
- Twee weken geleden zijn door beide partijen samenwerkingsafspraken opgesteld en geaccordeerd.
- In september bespreken we wat we met de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport kunnen en willen doen. Dat doen we met THOR en met de GS en OR.

Wat hebben we gedaan en gaan we doen?

- We investeren fors in de relatie met de formele medezeggenschap, de OC THOR. Komende dinsdag is een spoedoverleg voorzien waarin directie en medezeggenschap met elkaar bespreken hoe zij gezamenlijk richting de medewerkers willen omgaan met de signalen van onveilig werkklimaat, zoals die door enkele (anonieme) medewerkers bij AT5 zijn gemeld
- Afgelopen donderdag zijn alle medewerkers (via een extra nieuwsbericht) geinformeerd over het feit dat AT5 vragen heeft gesteld over onder andere het logboek en het werkklimaat. Opnieuw zijn medewerkers uitgenodigd daarover actief het gesprek met elkaar en de leidinggevenden te voeren.
- Vanmorgen zijn alle medewerkers (via een extra nieuwsbericht) opnieuw benaderd en heeft het management uitgesproken dat het betreurt dat THOR op deze manier in het nieuws is gekomen. De directie laat weten in alle rust met alle teams te willen zoeken naar ervaren knelpunten en belangrijker nog verbeteringen. De bezoeken aan alle teams worden nu gepland.
- In september wordt een werkbijeenkomst OR/OC gepland om de resultaten vanuit het onderzoek naar het opzeggen van het vertrouwen gepland om op het niveau van organisatie en medezeggenschap lessen te formuleren.
- GS heeft separaat overleg met vakbonden. Naar aanleiding van de actie van de vakbonden over pauzetijden vindt met deze vakbonden in september een evaluatie van het op 10 juli bereikte akkoord plaats.
- We bereiden ons voor op mogelijke vragen vanuit de raad (van beleid (is er wel of geen sprake van een bonnenquotum (dat is er niet overigens maar in opdracht van de raad moet de begroting van THOR voor € 5.1,2,B ook gedekt worden uit inkomsten uit boetes) tot relatie politie (zien we veranderende taken?) tot relatie directie-medezeggenschap en werkklimaat)
- GS wordt ook gequote in het onderzoek en heeft morgen contact met de ACP (1 van de 2 boa-vakbonden) over hoe de quote geinterpreteerd moet worden.

Er is uiteraard nog heel veel meer achtergrondinformatie beschikbaar. Laat vooral weten wat jou de komende dagen kan helpen om adequaat te kunnen reageren.

Voor nu groet en fijne zondag,

Sjoukje

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1,2,e 2022 15:11:19 +0200
To: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWW FW: Achtergrond en actie THOR

Van: Moorman, Marjolein <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 18 juli 2021 12:48
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Achtergrond en actie THOR

Dank Sjoukje voor uitgebreide informatie. Verhelderend. Het klinkt alsof er voldoende in gang is om de situatie te verbeteren en zo goed mogelijk op te lossen. Ik was niet van plan om nu op het rapport te reageren. Tenzij de omstandigheden daarom vragen, maar dat lijkt me nu niet aan de hand.

Groet, Marjolein

Verstuurd vanaf mijn iPhone

> Op 18 jul. 2021 om 11:20 heeft Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Dag Marjolein,
>
> Naar aanleiding van het bericht op AT5 neem ik je op hoofdlijnen mee in de geschiedenis en de acties die we hebben genomen en waar nodig aanvullend nemen.
>
> Jonge directie met een hoge werkdruk
> - THOR is op 1 november 2019 ontstaan ui 11 directies/stadsdelen.
> - Bij de reorganisatie was al duidelijk dat de implementatie van de reorganisatie veel harmonisatie van regelgeving vraagt (alle onderdelen kende eigen pauzetijden, verlofregistratie en toewijzing, andere uitgangspunten voor werken op feestdagen en in het weekend, andere roosters, andere werkprocedures vanuit de inhoud geredeneerd (hoe reageer je op de meldkamer, wie verdeelt werk, wat doe je met scooterwrakken, terrassen, water etc.))
> - De werkdruk binnen THOR is hoog, het ziekteverzuim is niet mals: veel werk komt dus neer op weinig schouders. Uitbreiding van formatie is voorzien maar op de arbeidsmarkt is sprake van allesbehalve een overschot aan handhavers.
> - De bejegening van handhavers op straat is ook niet mals. Verbaal geweld is aan de orde van de dag, spuugincidenten hebben zich voorgedaan en er is met grote regelmaat ook sprake van fysiek geweld en een locatie in Oost is drie keer s'-avonds en gelukkig zonder gewonden, beschoten.
> - Om de veiligheid te verbeteren zijn boa's op straat uitgerust met een bodycam en loopt een (landelijke) pilot voor 20 handhavers die met een korte wapenstok mogen werken.
> - Vroeg in de coronaperiode zijn medewerkers aan Corona overleden, dat heeft forse impact gehad op medewerkers en management. De arbeidsinspectie heeft één overlijden onderzocht en geconcludeerd dat de werkgever adequate maatregelen getroffen heeft.
> - De politie constateert een tekort aan wijkagenten en trekt zich op onderdelen terug (bijvoorbeeld uit het openbaar vervoer) waardoor een constante dreiging ervaren wordt dat handhaving taken van politie moet overnemen. In de sturing is daarvan echt absoluut geen sprake: THOR is van de leefbaarheid, politie van de openbare orde. Die taken zijn gebaseerd op ander recht, niet uitwisselbaar en we doen er alles aan om

handhavers niet taken van politie te laten uitvoeren. Wel werken we meer en meer en goed samen met politie.

- Enkele medewerkers hebben het initiatief genomen een logboek op te stellen van zaken waarvan zij vinden dat die niet goed genoeg lopen. Dit logboek is zwartboek gaan heten en een week of 6 geleden terecht gekomen bij AT5. Het logboek is bekend bij directie en mij en ook met betrokkenen besproken. Op tal van onderdelen zijn afspraken aangescherpt of lopen aanvullende interventies. Er is melding van gemaakt bij bureau integriteit en uit onderzoek is gebleken dat dit geen datalek betreft. BM heeft het logboek niet ontvangen, BM is wel geinformeerd over de situatie dat dit logboek bij AT5 terecht is gekomen.
- Vakbonden hebben de afgelopen maanden op de werkvloer actie gevoerd om meer pauze te mogen hebben. Op 10 juli is een akkoord bereikt en in september vindt een evaluatie van het akkoord plaats.
- Sinds 12 maart heeft de directie THOR (ook) in de Corona-frotnlinie gefunctioneerd. Voordat de Corona-wet van kracht werd, hebben de handhavers op 19 verschillende noodverordeningen moeten acteren. Van groepsvorming, mondkapjesplicht, tot avondklok, tot schermen tijdens het EK. Dat heeft veel ad hoc sturing en energie gevraagd.
- Het management heeft een forse opgave gehad om, binnen deze context, steeds een sluitende handhavingsstrategie op te stellen en voldoende personeel gemotiveerd aan het werk te houden. Iedereen draagt al 16 maanden het maximale bij om dat zo goed mogelijk te doen.

Tegen deze achtergrond speelt ook een hersteloperatie medezeggenschap-directie

- Op 17 augustus 2020 zegde de tijdelijke OC THOR het vertrouwen op in de directie. Dat ging via de media.
- GS heeft een onderzoek ingesteld met twee doelen:
    - wat is er binnen THOR aan de hand en wat leren we daarvan
    - zijn er aanbevelingen voor de inrichting van de medezeggenschapsstructuur binnen de gemeentelijke organisatie
- De OR heeft de medezeggenschapstaken van de THOR, hangende de OR verkiezingen in november, tijdelijk overgenomen
- De OR-verkiezingen hebben ook een nieuwe OC THOR voortgebracht. Deze is in december geinstalleerd
- Het onderzoeksrapport is eind 2020 opgeleverd
- Op 13 januari hebben directie en de nieuwe leden van de OC THOR vertrouwen in elkaar uitgesproken.
- Samen is gekozen voor een onafhankelijk voorzitter die partijen, via mediation, weer bij elkaar brengt en die ook voorlopig als technisch voorzitter de formele en informele overleggen voor zal zitten.
- Twee weken geleden zijn door beide partijen samenwerkingsafspraken opgesteld en geaccordeerd.
- In september bespreken we wat we met de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport kunnen en willen doen. Dat doen we met THOR en met de GS en OR.

Wat hebben we gedaan en gaan we doen?

- We investeren fors in de relatie met de formele medezeggenschap, de OC THOR. Komende dinsdag is een spoedoverleg voorzien waarin directie en medezeggenschap met elkaar bespreken hoe zij gezamenlijk richting de medewerkers willen omgaan met de signalen van onveilig werkklimaat, zoals die door enkele (anonieme) medewerkers bij AT5 zijn gemeld
- Afgelopen donderdag zijn alle medewerkers (via een extra nieuwsbericht) geinformeerd over het feit dat AT5 vragen heeft gesteld over onder andere het logboek en het werkklimaat. Opnieuw zijn medewerkers uitgenodigd daarover actief het gesprek met elkaar en de leidinggevenden te voeren.
- Vanmorgen zijn alle medewerkers (via een extra nieuwsbericht) opnieuw benaderd en heeft het management uitgesproken dat het betreurt dat THOR op deze manier in het nieuws is gekomen. De directie laat weten in alle rust met alle teams te willen zoeken naar ervaren knelpunten en belangrijker nog verbeteringen. De bezoeken aan alle teams worden nu gepland.
- In september wordt een werkbijeenkomst OR/OC gepland om de resultaten vanuit het onderzoek naar het opzeggen van het vertrouwen gepland om op het niveau van organisatie en medezeggenschap lessen te formuleren.
- GS heeft separaat overleg met vakbonden. Naar aanleiding van de actie van de vakbonden over pauzetijden vindt met deze vakbonden in september een evaluatie van het op 10 juli bereikte akkoord plaats.

- We bereiden ons voor op mogelijke vragen vanuit de raad (van beleid (is er wel of geen sprake van een bonnenquotum (dat is er niet overigens maar in opdracht van de raad moet de begroting van THOR voor € 5.12 b miljoen ook gedekt worden uit inkomsten uit boetes) tot relatie politie (zien we veranderende taken?) tot relatie directie-medezeggenschap en werkklimaat)
- GS wordt ook gequote in het onderzoek en heeft morgen contact met de ACP (1 van de 2 boa-vakbonden) over hoe de quote geinterpreteerd moet worden.

Er is uiteraard nog heel veel meer achtergrondinformatie beschikbaar. Laat vooral weten wat jou de komende dagen kan helpen om adequaat te kunnen reageren.

Voor nu groet en fijne zondag,

Sjoukje

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1,2,e 2022 15:12:01 +0200
To: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWW FW: Achtergrond en actie THOR

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 18 juli 2021 13:31
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Achtergrond en actie THOR

Gearchiveerd in de map op G-schijf, team BDA.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 18 juli 2021 11:24
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Achtergrond en actie THOR

Ter info.
Bericht aan loco BM.

@5.1,2,e Graag archiveren.

Grt
Esm.
Outlook voor iOS downloaden

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Sunday, July 18, 2021 11:20:20 AM
Aan: Moorman, Marjolein <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Achtergrond en actie THOR

Dag Marjolein,

Naar aanleiding van het bericht op AT5 neem ik je op hoofdlijnen mee in de geschiedenis en de acties die we hebben genomen en waar nodig aanvullend nemen.

Jonge directie met een hoge werkdruk

- THOR is op 1 november 2019 ontstaan uit 11 directies/stadsdelen.
- Bij de reorganisatie was al duidelijk dat de implementatie van de reorganisatie veel harmonisatie van regelgeving vraagt (alle onderdelen kende eigen pauzetijden, verlofregistratie en toewijzing, andere uitgangspunten voor werken op feestdagen en in het weekend, andere roosters, andere werkprocedures vanuit de inhoud geredeneerd (hoe reageer je op de meldkamer, wie verdeelt werk, wat doe je met scooterwrakken, terrassen, water etc.))
- De werkdruk binnen THOR is hoog, het ziekteverzuim is niet mals: veel werk komt dus neer op weinig schouders. Uitbreiding van formatie is voorzien maar op de arbeidsmarkt is sprake van allesbehalve een overschot aan handhavers.
- De bejegening van handhavers op straat is ook niet mals. Verbaal geweld is aan de orde van de dag, spuugincidenten hebben zich voorgedaan en er is met grote regelmaat ook sprake van fysiek geweld en een locatie in Oost is drie keer s'-avonds en gelukkig zonder gewonden, beschoten.
- Om de veiligheid te verbeteren zijn boa's op straat uitgerust met een bodycam en loopt een (landelijke) pilot voor 20 handhavers die met een korte wapenstok mogen werken.

- Vroeg in de coronaperiode zijn medewerkers aan Corona overleden, dat heeft forse impact gehad op medewerkers en management. De arbeidsinspectie heeft één overlijden onderzocht en geconcludeerd dat de werkgever adequate maatregelen getroffen heeft.
- De politie constateert een tekort aan wijkagenten en trekt zich op onderdelen terug (bijvoorbeeld uit het openbaar vervoer) waardoor een constante dreiging ervaren wordt dat handhaving taken van politie moet overnemen. In de sturing is daarvan echt absoluut geen sprake: THOR is van de leefbaarheid, politie van de openbare orde. Die taken zijn gebaseerd op ander recht, niet uitwisselbaar en we doen er alles aan om handhavers niet taken van politie te laten uitvoeren. Wel werken we meer en meer en goed samen met politie.
- Enkele medewerkers hebben het initiatief genomen een logboek op te stellen van zaken waarvan zij vinden dat die niet goed genoeg lopen. Dit logboek is zwartboek gaan heten en een week of 6 geleden terecht gekomen bij AT5. Het logboek is bekend bij directie en mij en ook met betrokkenen besproken. Op tal van onderdelen zijn afspraken aangescherpt of lopen aanvullende interventies. Er is melding van gemaakt bij bureau integriteit en uit onderzoek is gebleken dat dit geen datalek betreft. BM heeft het logboek niet ontvangen, BM is wel geinformeerd over de situatie dat dit logboek bij AT5 terecht is gekomen.
- Vakbonden hebben de afgelopen maanden op de werkvloer actie gevoerd om meer pauze te mogen hebben. Op 10 juli is een akkoord bereikt en in september vindt een evaluatie van het akkoord plaats.
- Sinds 12 maart heeft de directie THOR (ook) in de Corona-frotnlinie gefunctioneerd. Voordat de Corona-wet van kracht werd, hebben de handhavers op 19 verschillende noodverordeningen moeten acteren. Van groepsvorming, mondkapjesplicht, tot avondklok, tot schermen tijdens het EK. Dat heeft veel ad hoc sturing en energie gevraagd.
- Het management heeft een forse opgave gehad om, binnen deze context, steeds een sluitende handhavingsstrategie op te stellen en voldoende personeel gemotiveerd aan het werk te houden. Iedereen draagt al 16 maanden het maximale bij om dat zo goed mogelijk te doen.

Tegen deze achtergrond speelt ook een hersteloperatie medezeggenschap-directie

- Op 17 augustus 2020 zegde de tijdelijke OC THOR het vertrouwen op in de directie. Dat ging via de media.
- GS heeft een onderzoek ingesteld met twee doelen:
    - wat is er binnen THOR aan de hand en wat leren we daarvan
    - zijn er aanbevelingen voor de inrichting van de medezeggenschapsstructuur binnen de gemeentelijke organisatie
- De OR heeft de medezeggenschapstaken van de THOR, hangende de OR verkiezingen in november, tijdelijk overgenomen
- De OR-verkiezingen hebben ook een nieuwe OC THOR voortgebracht. Deze is in december geinstalleerd
- Het onderzoeksrapport is eind 2020 opgeleverd
- Op 13 januari hebben directie en de nieuwe leden van de OC THOR vertrouwen in elkaar uitgesproken.
- Samen is gekozen voor een onafhankelijk voorzitter die partijen, via mediation, weer bij elkaar brengt en die ook voorlopig als technisch voorzitter de formele en informele overleggen voor zal zitten.
- Twee weken geleden zijn door beide partijen samenwerkingsafspraken opgesteld en geaccordeerd.
- In september bespreken we wat we met de aanbevelingen uit het onderzoeksrapport kunnen en willen doen. Dat doen we met THOR en met de GS en OR.

Wat hebben we gedaan en gaan we doen?

- We investeren fors in de relatie met de formele medezeggenschap, de OC THOR. Komende dinsdag is een spoedoverleg voorzien waarin directie en medezeggenschap met elkaar bespreken hoe zij gezamenlijk richting de medewerkers willen omgaan met de signalen van onveilig werkklimaat, zoals die door enkele (anonieme) medewerkers bij AT5 zijn gemeld
- Afgelopen donderdag zijn alle medewerkers (via een extra nieuwsbericht) geinformeerd over het feit dat AT5 vragen heeft gesteld over onder andere het logboek en het werkklimaat. Opnieuw zijn medewerkers uitgenodigd daarover actief het gesprek met elkaar en de leidinggevenden te voeren.
- Vanmorgen zijn alle medewerkers (via een extra nieuwsbericht) opnieuw benaderd en heeft het management uitgesproken dat het betreurt dat THOR op deze manier in het nieuws is gekomen. De directie laat weten in alle rust met alle teams te willen zoeken naar ervaren knelpunten en belangrijker nog verbeteringen. De bezoeken aan alle teams worden nu gepland.
- In september wordt een werkbijeenkomst OR/OC gepland om de resultaten vanuit het onderzoek naar het opzeggen van het vertrouwen gepland om op het niveau van organisatie en medezeggenschap lessen te formuleren.
- GS heeft separaat overleg met vakbonden. Naar aanleiding van de actie van de vakbonden over pauzetijden vindt met deze vakbonden in september een evaluatie van het op 10 juli bereikte akkoord plaats.

- We bereiden ons voor op mogelijke vragen vanuit de raad (van beleid (is er wel of geen sprake van een bonnenquotum (dat is er niet overigens maar in opdracht van de raad moet de begroting van THOR voor € 5.12b miljoen ook gedekt worden uit inkomsten uit boetes) tot relatie politie (zien we veranderende taken?) tot relatie directie-medezeggenschap en werkklimaat)
- GS wordt ook gequote in het onderzoek en heeft morgen contact met de ACP (1 van de 2 boa-vakbonden) over hoe de quote geinterpreteerd moet worden.

Er is uiteraard nog heel veel meer achtergrondinformatie beschikbaar. Laat vooral weten wat jou de komende dagen kan helpen om adequaat te kunnen reageren.

Voor nu groet en fijne zondag,

Sjoukje

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2,e 2022 15:26:15 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWWW FW: 5.1.2,e*
Attachments: *GGD brief voor contacten 200320.pdf*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 8 april 2020 13:51
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: 5.1.2,e

Hi 5.1.2,e

Naast dit bericht binnen Oost worden er nog 2 andere zaken gecommuniceerd. Zie het geel gearceerde. Gezien de privacy deze mail niet verder verspreiden.

Groet,

5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 8 april 2020 13:44
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,E <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>;

lezen! En uiteraard: om de instructies op te volgen. Voor het werken op de Veemarkt verandert er niks. We blijven hiervoor de gemeentelijke richtlijnen volgen die zijn vastgesteld op basis van de GG&GD- en RIVM-adviezen. Voor alle collega's geldt dat je thuis blijft zodra je lichte klachten krijgt. Overleg in dit geval met je leidinggevende over je situatie.

Andere betrokkenen (zoals schoonmakers) die in die periode mogelijk contact hebben gehad met 5.1.2.e zullen wij via een apart geanonimiseerd bericht informeren.

Pand Veemarkt
Het pand wordt regelmatig schoongemaakt. Ik heb zojuist contact gehad met de GGD hierover en gevraagd of er aanvullende maatregelen nodig zijn m.b.t. het reinigen van het pand. Wanneer het pand normaal wordt schoongemaakt, is dit niet nodig. Het besmettingsrisico is bijna nul na 24 uur nadat het virus er mogelijk is geweest. Veruit de meest effectieve maatregelen om besmetting te voorkomen, blijven de al geldende persoonlijke hygiënevoorschriften. We volgen hierin de richtlijnen van de GG&GD- en RIVM.

Privacy 5.1.2.e
We mogen van 5.1.2.e zijn situatie met de collega's in Oost delen maar vragen jullie om daar discreet mee om te gaan. Als andere collega's ernaar vragen, kunnen we aangeven dat een collega uit Oost in verband met corona niet werkt. Vandaag zal er een algemeen geanonimiseerd bericht worden gedeeld op intranet. Andere details, zoals zijn naam of de ernst van de ziekte, geven we niet uit respect voor 5.1.2.e zijn privacy.

Contact met familie en steun
5.1.2.e is als 5.1.2.e contactpersoon voor 5.1.2.e

We willen graag een mooie kaart namens het team naar 5.1.2.e sturen. Als jullie zelf ideeën hebben om 5.1.2.e en zijn familie anderszins te steunen, dan is daar alle ruimte voor. Stem even af met 5.1.2.e en 5.1.2.e

Zit je zelf met vragen of maak je je zorgen om jezelf of naasten?
Je kunt je zorgen of vragen natuurlijk altijd delen met 5.1.2.e of mij. Je kunt ook contact opnemen met het informatienummer van de GGD dat specifiek voor corona openstaat: 5.1.2.e 5.1.2.b Dit nummer is tussen 9.00 en 21.00 uur bereikbaar. Ook kan je contact opnemen met de bedrijfsarts.

Als het je even allemaal te veel wordt en je behoefte hebt om ergens je hart te luchten, is daar in deze bijzondere periode een speciaal nummer voor beschikbaar. Dit is de bedrijfsmaatschappelijk werker 5.1.2.e Ze is bereikbaar op telefoonnummer 5.1.2.e 5.1.2.b Je kunt ook mailen naar 5.1.2.e @amsterdam.nl.

De komende briefings zullen we ook stilstaan bij de situatie.

Ik hoop ontzettend dat het weer snel goed zal gaan met 5.1.2.e Ik wens hem, ik denk namens ons allen, alle kracht toe.

Dit even voor nu. Als je vragen, opmerkingen of suggesties hebt, aarzel niet om dit te delen.

Groet, mede namens 5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e district Centrum en district Noord / Oost
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

5.1.2.e : 5.1.2.e (5.1.2.e @amsterdam.nl)

GGD Amsterdam

Bezoekadres
Nieuwe Achtergracht 100
1018 WT Amsterdam

Postbus 2200
1000 CE Amsterdam
Telefoon 020 555 5911
Fax 020 555 5533
ggd.amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 2200, 1000 CE Amsterdam

Datum 20 maart 2020
Behandeld door Team Algemene Infectieziekten, 5.1.2,e @ggd.amsterdam.nl
Onderwerp *Informatie voor contacten* van een patiënt die het nieuwe coronavirus heeft*

Geachte heer/mevrouw,

U krijgt deze brief omdat u een contact bent van een patiënt die positief getest is op het nieuwe coronavirus.

Omdat u tot 14 dagen na het laatste contact met deze persoon nog ziek kunt worden moet u uw gezondheid goed in de gaten houden (tot 14 dagen na het laatste contact).
U kunt klachten krijgen zoals verkoudheid, hoesten en koorts. Als u klachten krijgt mag u **niet** naar buiten.
U kunt weer naar buiten wanneer u 24 uur geen klachten meer hebt. Dat betekent: geen koorts, geen neusverkoudheid en niet hoesten.

Volg de algemene adviezen op die op dit moment gelden in Nederland over school en werken, zie Rijksoverheid.nl

Wordt u ziek en heeft u medische hulp nodig?
Ga niet naar de huisarts of het ziekenhuis toe, maar bel de huisarts. Als u milde klachten heeft, ziek dan thuis uit en bel de huisarts niet.

Heeft u nog vragen?
Kijk op Vragen & antwoorden nieuw coronavirus (COVID-19) | RIVM of Coronavirus COVID-19 | Rijksoverheid.nl

Hoe kunt u ons bereiken?
Heeft u verder nog vragen? Wij zijn elke dag bereikbaar van 9:00 t/m 21:00 uur op (020) - 555 5202.

Wij vertrouwen op uw medewerking.

5.1.2,e

Arts M&G infectieziektebestrijding
Stafarts Algemene Infectieziekten

* *Voor contacten die een gezinsgenoot zijn van een patiënt met het nieuwe coronavirus heeft, is andere informatie beschikbaar.*

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1,2,e 2022 15:26:40 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWWW FW: 5.1,2,e
Attachments: GGD brief voor contacten 200320.pdf, ATT00001.htm

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 8 april 2020 14:19
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: 5.1,2,e

Dag 5.1,2,e

Zoals we zojuist bespraken, hieronder de mail mbt 5.1,2,e
Omdat hij een OC-lid is leek het me goed je hierover te informeren.

Zoals gevraagd graag discreet omgaan met de persoonsgegevens.
Zie hieronder.

Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
>
> **Verzonden:** woensdag 8 april 2020 13:44
> **Aan:** 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,E <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e

Vanmorgen vroeg zijn 5.1.2.e en 5.1.2.e geïnformeerd door 5.1.2.e dat hij is opgenomen in het ziekenhuis en dat bij hem het coronavirus is vastgesteld. Daar zijn we erg van geschrokken. We wensen 5.1.2.e het allerbeste toe en hopen dat hij hier weer gezond uit mag komen.

De meesten van jullie zijn vandaag al door 5.1.2.e of 5.1.2.e persoonlijk op de hoogte gebracht. Via deze mail wil ik jullie aanvullend informeren over een aantal praktische zaken.

Wat betekent dit voor ons?
5.1.2.e is tot en met 3 april op de Veemarkt geweest. Voor alle collega's die de afgelopen 14 dagen contact hebben gehad met 5.1.2.e geldt de bijgevoegde brief. Dit is een standaard brief van de GGD. Deze wordt naar de directe familie en contacten van een positief geteste coronapatiënt gestuurd. Hierin staan instructies wat je in dat geval moet doen. Mijn verzoek aan jullie is om de brief goed te lezen! En uiteraard: om de instructies op te volgen. Voor het werken op de Veemarkt verandert er niks. We blijven hiervoor de gemeentelijke richtlijnen volgen die zijn vastgesteld op basis van de GG&GD- en RIVM-adviezen. Voor alle collega's geldt dat je thuis blijft zodra je lichte klachten krijgt. Overleg in dit geval met je leidinggevende over je situatie.

Andere betrokkenen (zoals schoonmakers) die in die periode mogelijk contact hebben gehad met 5.1.2.e zullen wij via een apart geanonimiseerd bericht informeren.

Pand Veemarkt
Het pand wordt regelmatig schoongemaakt. Ik heb zojuist contact gehad met de GGD hierover en gevraagd of er aanvullende maatregelen nodig zijn m.b.t. het reinigen van het pand. Wanneer het pand normaal wordt schoongemaakt, is dit niet nodig. Het besmettingsrisico is bijna nul na 24 uur nadat het virus er mogelijk is geweest. Veruit de meest effectieve maatregelen om besmetting te voorkomen, blijven de al geldende persoonlijke hygiënevoorschriften. We volgen hierin de richtlijnen van de GG&GD- en RIVM.

Privacy 5.1.2.e
We mogen van 5.1.2.e zijn situatie met de collega's in Oost delen maar vragen jullie om daar discreet mee om te gaan. Als andere collega's ernaar vragen, kunnen we aangeven dat een collega uit Oost in verband met corona niet werkt. Vandaag zal er een algemeen geanonimiseerd bericht worden gedeeld op intranet. Andere details, zoals zijn naam of de ernst van de ziekte, geven we niet uit respect voor 5.1.2.e zijn privacy.

Contact met familie en steun
5.1.2.e is als5.1.2.e contactpersoon voor 5.1.2.e

We willen graag een mooie kaart namens het team naar 5.1.2.e sturen. Als jullie zelf ideeën hebben om 5.1.2.e en zijn familie anderszins te steunen, dan is daar alle ruimte voor. Stem even af met 5.1.2.e en 5.1.2.e

Zit je zelf met vragen of maak je je zorgen om jezelf of naasten?
Je kunt je zorgen of vragen natuurlijk altijd delen met 5.1.2.e of mij. Je kunt ook contact opnemen met het informatienummer van de GGD dat specifiek voor corona openstaat: 5.1.2.e 5.1.2.b Dit nummer is tussen 9.00 en 21.00 uur bereikbaar. Ook kan je contact opnemen met de bedrijfsarts.

Als het je even allemaal te veel wordt en je behoefte hebt om ergens je hart te luchten, is daar in deze bijzondere periode een speciaal nummer voor beschikbaar. Dit is de bedrijfsmaatschappelijk werker 5.1.2.e Ze is bereikbaar op telefoonnummer 5.1.2.e 5.1.2.b Je kunt ook mailen naar 5.1.2.e @amsterdam.nl.

De komende briefings zullen we ook stilstaan bij de situatie.

Ik hoop ontzettend dat het weer snel goed zal gaan met 5.1.2.e Ik wens hem, ik denk namens ons allen, alle kracht toe.

Dit even voor nu. Als je vragen, opmerkingen of suggesties hebt, aarzel niet om dit te delen.

Groet, mede namens 5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e district Centrum en district Noord / Oost
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

5.1.2.e : 5.1.2.e (5.1.2.e @amsterdam.nl)

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1,2,e 2022 15:27:09 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWWW FW: Ter informatie mbt ziektegeval 5.1,2,e
Attachments: GGD brief voor contacten 200320.pdf, ATT00001.htm

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 8 april 2020 15:32
Aan: OnderdeelCommissie THOR <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,E <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Ter informatie mbt ziektegeval Team Oost.

Deze email is vertrouwelijk en alleen voor de OC bestemd.

Beste OC,

Bij deze informeer ik jullie over een collega van THOR die helaas getroffen is door het Corona-virus. Normaliter wordt over de naam van de collega die het betreft, niet met anderen gecommuniceerd (eventueel alleen met directe collega's en indien betrokkene toestemming geeft) ivm zijn/haar privacy. Omdat 5.1,2,e een OC-lid is, stuur ik onderstaande email die aan zijn team is verstuurd en waarin zijn naam genoemd wordt, wel naar jullie door. Jullie werken immers nauw met hem samen.
Ik wil jullie wel vragen deze email niet verder te verspreiden in verband met de privacy van 5.1,2,e

Als collega's er naar vragen kun je aangeven dat "**een collega uit Oost in verband met Corona niet werkt**". Vandaag zal ook een algemeen geanonimiseerd bericht op intranet hierover worden gepubliceerd. Zie onderstaande email voor verdere informatie en ook wat dit betekent voor collega's op zijn team.

Het is heel naar wat 5.1,2,e is overkomen.
Wij hopen met z'n allen dat hij voorspoedig herstelt.

Mochten er vanuit jullie vragen zijn, dan weten jullie mij te vinden.

Esmeralda

Onderwerp: 5.1,2,e

Dag collega's,

Vanmorgen vroeg zijn 5.1,2,e en 5.1,2,e geïnformeerd door 5.1,2,e dat hij is opgenomen in het ziekenhuis en dat bij hem het coronavirus is vastgesteld. Daar zijn we erg van geschrokken. We wensen 5.1,2,e het allerbeste toe en hopen dat hij hier weer gezond uit mag komen.

De meesten van jullie zijn vandaag al door 5.1,2,e of 5.1,2,e persoonlijk op de hoogte gebracht. Via deze mail wil ik jullie aanvullend informeren over een aantal praktische zaken.

Wat betekent dit voor ons?

5.1.2.e is tot en met 3 april op de Veemarkt geweest. Voor alle collega's die de afgelopen 14 dagen contact hebben gehad met 5.1.2.e geldt de bijgevoegde brief. Dit is een standaard brief van de GGD. Deze wordt naar de directe familie en contacten van een positief geteste coronapatiënt gestuurd. Hierin staan instructies wat je in dat geval moet doen. Mijn verzoek aan jullie is om de brief goed te lezen! En uiteraard: om de instructies op te volgen. Voor het werken op de Veemarkt verandert er niks. We blijven hiervoor de gemeentelijke richtlijnen volgen die zijn vastgesteld op basis van de GG&GD- en RIVM-adviezen. Voor alle collega's geldt dat je thuis blijft zodra je lichte klachten krijgt. Overleg in dit geval met je leidinggevende over je situatie.

Andere betrokkenen (zoals schoonmakers) die in die periode mogelijk contact hebben gehad met 5.1.2.e zullen wij via een apart geanonimiseerd bericht informeren.

Pand Veemarkt
Het pand wordt regelmatig schoongemaakt. Ik heb zojuist contact gehad met de GGD hierover en gevraagd of er aanvullende maatregelen nodig zijn m.b.t. het reinigen van het pand. Wanneer het pand normaal wordt schoongemaakt, is dit niet nodig. Het besmettingsrisico is bijna nul na 24 uur nadat het virus er mogelijk is geweest. Veruit de meest effectieve maatregelen om besmetting te voorkomen, blijven de al geldende persoonlijke hygiënevoorschriften. We volgen hierin de richtlijnen van de GG&GD- en RIVM.

Privacy 5.1.2.e
We mogen van 5.1.2.e zijn situatie met de collega's in Oost delen maar vragen jullie om daar discreet mee om te gaan. Als andere collega's ernaar vragen, kunnen we aangeven dat een collega uit Oost in verband met corona niet werkt. Vandaag zal er een algemeen geanonimiseerd bericht worden gedeeld op intranet. Andere details, zoals zijn naam of de ernst van de ziekte, geven we niet uit respect voor 5.1.2.e zijn privacy.

Contact met familie en steun
5.1.2.e is als 5.1.2.e contactpersoon voor 5.1.2.e

We willen graag een mooie kaart namens het team naar 5.1.2.e sturen. Als jullie zelf ideeën hebben om 5.1.2.e en zijn familie anderszins te steunen, dan is daar alle ruimte voor. Stem even af met 5.1.2.e en 5.1.2.e

Zit je zelf met vragen of maak je je zorgen om jezelf of naasten?
Je kunt je zorgen of vragen natuurlijk altijd delen met 5.1.2.e of mij. Je kunt ook contact opnemen met het informatienummer van de GGD dat specifiek voor corona openstaat: 5.1.2.e 5.1.2.b Dit nummer is tussen 9.00 en 21.00 uur bereikbaar. Ook kan je contact opnemen met de bedrijfsarts.

Als het je even allemaal te veel wordt en je behoefte hebt om ergens je hart te luchten, is daar in deze bijzondere periode een speciaal nummer voor beschikbaar. Dit is de bedrijfsmaatschappelijk werker 5.1.2.e Ze is bereikbaar op telefoonnummer 5.1.2.e 5.1.2.b Je kunt ook mailen naar 5.1.2.e @amsterdam.nl.

De komende briefings zullen we ook stilstaan bij de situatie.

Ik hoop ontzettend dat het weer snel goed zal gaan met 5.1.2.e Ik wens hem, ik denk namens ons allen, alle kracht toe.

Dit even voor nu. Als je vragen, opmerkingen of suggesties hebt, aarzel niet om dit te delen.

Groet, mede namens 5.1.2.e en 5.1.2.e

5.1.2.e
5. district Centrum en district Noord / Oost

Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

5.1.2.e :: 5.1.2.e (5.1.2.e @amsterdam.nl)

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2.e 2022 15:30:20 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: onderzoek overlijden collega*
Attachments: *20200525 TOC Overlijden 05-002.pdf*

Van: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 25 mei 2020 14:38
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Onderzoek overlijden collega

Geachte directeur, beste Esmeralda,

Hierbij - op uw verzoek – onze brief via de mail m.b.t. het overlijden van onze collega 5.1.2.e en ons verzoek om een onderzoek dat wij omwille van collega's en organisatie nodig achten.

Met een vriendelijke groet,
5.1.2.e TOC THOR

5.1.2.E
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer
Gemeente Amsterdam

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Stadhuis, Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14020
www.amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam
Tijdelijke onderdeelcommissie THOR
Daniel Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam

Datum	25 mei 2020
Kenmerk	TOC THOR 25 - 05 - 002
Behandeld door	DB TOC THOR, 5.1.2.e @amsterdam.nl
Onderwerp	Onderzoek overlijden collega

Geachte directeur, beste Esmeralda,

Tijdens de OC- vergadering van 11 mei jl. waaraan u deelnam in verband met het overlijden van collega 5.1.2.e en de overlegvergadering op 19 mei jl. is over het overlijden van collega 5.1.2.e en de handelswijze van de dienst gesproken en heeft TOC THOR verzocht - en bij deze op uw verzoek middels mail - het verzoek om een onderzoek in te stellen naar de handelswijze van de dienst op het moment dat collega 5.1.2.e bij de dienst had aangegeven dat hij zich zorgen maakte over zijn gezondheid m.b.t. het Coronavirus, tot de risicogroep behoorde en hem het dragen van zijn eigen mondkapje werd verboden en enige tijd later vanwege het coronavirus in het ziekenhuis werd opgenomen en daar enige tijd later overleed.

De beweegreden van de TOC THOR is om in het belang van de collega's en dienst door dit onderzoek te weten te komen welke handelswijze de dienst exact heeft gehanteerd om gezamenlijk eventueel lering hieruit te kunnen trekken voor nu en in de toekomst.

De TOC THOR verneemt graag uw bevestiging op ons verzoek.

.

Met een vriendelijke groet,
5.1.2.e TOC THOR

5.1.2.E
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer
Gemeente Amsterdam

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2.e 2022 15:30:45 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: Onderzoek overlijden collega*
Attachments: *20200525 TOC Overlijden 05-002.pdf*

Van: 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 25 mei 2020 15:18
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Onderzoek overlijden collega

Goeiedag OR,

Ter info.

Mvg.

5.1.2.E
5.1.2.e TOC THOR

Van: OnderdeelCommissie THOR
Verzonden: maandag 25 mei 2020 14:38
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.E; 5.1.2.e; 5.1.2.E
Onderwerp: Onderzoek overlijden collega

Geachte directeur, beste Esmeralda,

Hierbij - op uw verzoek – onze brief via de mail m.b.t. het overlijden van onze collega 5.1.2.e en ons verzoek om een onderzoek dat wij omwille van collega's en organisatie nodig achten.

Met een vriendelijke groet,
5.1.2.e TOC THOR

5.1.2.E
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer
Gemeente Amsterdam

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1,2,e 2022 15:36:46 +0200
To: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWW FW: Informatie tijdlijn 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 juni 2020 12:32
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Informatie tijdlijn 5.1,2,e

Hoi Esmeralda,

Zie onderstaande mail, had ik gisteren naar 5.1,2,e gestuurd, dacht dat die t verder oppakte.

Grt 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: maandag 8 juni 2020 12:14
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Informatie tijdlijn 5.1,2,e

Hoi 5.1,2,e

Hierbij een kort feitenrelaas over de processtappen in Oost en specifiek voor de situatie van 5.1,2,e met dank aan 5.1,2,e en 5.1,2,e
Biedt dit voldoende informatie?

- Rode draad is dat 5.1,2,e nooit bij zijn leidinggevende is gekomen met een verzoek om niet te hoeven werken omdat hij zichzelf in de risicogroep acht.
- De andere rode draad is dat we de verantwoordelijkheid steeds bij de medewerker hebben gelegd, en dat zij naar hun leidinggevende moeten gaan als ze hierover twijfelen.
- Er is één medewerker in Oost (5.1,2,E), die zichzelf in de risicogroep acht maar waar de bedrijfsarts van heeft geoordeeld dat dit niet zo is. Dit voorbeeld wordt heel vaak opgerakeld door de OC.

Feitenrelaas

18/3 1e Algemene mail aan team over Corona en dat je thuisblijft met milde klachten.
5.1,2,e valt volgens specialist in risicogroep en werkt in overleg thuis.
Bij vragen, neem contact met 5.1,2,e en 5.1,2,e op. Mail aan team Oost, waar niemand op reageert.

Reinigingsflesjes e.d. komen op Veemarkt binnen.

Mail over kinderopvang aan team gedeeld.

20/3 Mail gestuurd aan 5.1,2,e – Wat kunnen we van risicogroep verlangen en wie zitten er in.
Geen uitsluitend antwoord, maar wel wie risicogroep is.
In ons MT hebben we het er toen nog over gehad. Conclusie toen: Zelf verantwoordelijk en bij twijfel stem je af met leidinggevende. Wij gaan niet op stoel van de arts zitten. Risicogroep pleegt overleg met arts/specialist en overlegt met leiding. Zo nodig volgt gesprek met bedrijfsarts.

22/3 5.1,2,e in het weekend op de Veemarkt geweest en met collega's gesproken. 5.1,2,E had zorgen om zijn gezondheid. 5.1,2,e heeft hem aangegeven dat als zijn specialist zegt dat hij in risicogroep zit (volgens RIVM), hij thuis moet blijven.

23/3 Persoonlijk bij alle briefings geweest om aan te geven dat collega's zelf verantwoordelijk zijn om bij hun specialist/arts te raadplegen wat ze moeten doen. Daarna in overleg met ons.

Ook gezegd dat 5.1,2,e en ik geen arts zijn en niet beslissen of iemand wel of niet moet werken. Ik heb meerdere malen tegen de collega's gezegd, dat niemand wordt gedwongen te komen.

In deze week sprak 5.1,2,e telefonisch. Hij had vernomen dat hij een mondkapje tijdens de dienst droeg. Toen 5.1,2,e hem belde heeft hij aangegeven dat we vanuit de gemeente eigenlijk geen mondkapjes dragen.

Ik vroeg of hij wist hoe hij een mondkapje moest gebruiken en dat deze voortdurend gewisseld moeten worden. Hij zei dat hij dat wist. Ik vroeg of hij al bij zijn huisarts was geweest. Hij zei dat hij die telefonisch had gesproken.

Ik gaf aan dat ondanks dat het niet gebruikelijk was om een kapje te dragen, dat het wel okay was (@5.1,2,e; hier zijn we dus ruimer geweest richting 5.1,2,e dan dat het gemeentebeleid voorschreef). Verder voegde ik er aan toe dat hij de kapjes wel moest gebruiken zoals voorgeschreven. 5.1,2,e heeft mij verder niets gevraagd.

07/4 5.1,2,e en 5.1,2,e melden zich met milde klachten af, nadat ze op 03/04 samen hebben gewerkt.

08/4 5.1,2,e belt mij rond 06:45 met video whatsapp vanaf de IC.

Gedurende de gehele Corona periode, heb ik collega's aangegeven om bij twijfel contact huisarts/specialist te zoeken. Geen enkele collega is bij mij gekomen met de informatie dat zijn arts hem afraad te werken.
Collega's hebben wel hun zorgen geuit. Iedere keer heb ik deze met bovenstaande beantwoord. Raadpleeg je huisarts en kom bij mij terug met het antwoord.

Met groet,

5.1,2,e

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2,e 2022 15:40:06 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWWW FW: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2,e*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 juni 2020 14:25
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2,e

Beste 5.1.2,e en 5.1.2,e

Namens Esmeralda het volgende:

Zoals gister is afgesproken in onze OC vergadering, hierbij de datum en tijdstip voor de sessie nav jullie brief iz overlijden 5.1.2,e

Datum: donderdag 18 juni 2020
Tijdstip: 11.00 – 12.30 uur

Graag wil ik uiterlijk dinsdag 15.00 uur weten wie van de oc daarbij aanwezig zal zijn en ik verwacht dat het via ms teams gaat verlopen maar dat laat ik nog weten.

Als je vragen hebt bel mij even.

Groeten,
Esmeralda

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2.e 2022 15:41:06 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWWW FW: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2.e*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 juni 2020 18:12
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2.e

Goedendag Esmeralda,

Zoals besproken in de overlegvergadering van 11 juni 2020
krijg je na maandag 15 juni 2020 de namen door die aansluiten op donderdag 18 juni 2020

@ Graag zit het DB van de TOC THOR de onderliggende stukken tegemoet voor dinsdag 15:00 uur, die je donderdag 18 juni 2020 wil bespreken zodat we beide beschikken over de zelfde stukken en om ons voor te bereiden.

Je mag het ook onder Embargo naar mij sturen. Ik deel het dan alleen met de betreffende collega`s die deelnemen aan het overleg van 18 juni 2020 zodat het niet verder verspreid wordt gezien de privacy.

Mocht je vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e r Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e

5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 12 juni 2020 14:25
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; OnderdeelCommissie THOR
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2.e

Beste 5.1,2,e en 5.1,2,e

Namens Esmeralda het volgende:

Zoals gister is afgesproken in onze OC vergadering, hierbij de datum en tijdstip voor de sessie nav jullie brief iz overlijden 5.1,2,e

Datum: donderdag 18 juni 2020
Tijdstip: 11.00 – 12.30 uur

Graag wil ik uiterlijk dinsdag 15.00 uur weten wie van de oc daarbij aanwezig zal zijn en ik verwacht dat het via ms teams gaat verlopen maar dat laat ik nog weten.

Als je vragen hebt bel mij even.

Groeten,
Esmeralda

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2,e 2022 15:41:57 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2,e*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 juni 2020 18:27
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,E <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,E <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2,e

Beste 5.1.2,e
As donderdag is er overleg met OC en directie. Er zijn voor dit overleg geen onderliggende stukken.
Wel wordt er gewerkt aan een aantal slides met het feitenrelaas. Deze slides wil Esmeralda met jullie doornemen. Daarnaast kunnen er natuurlijk vragen worden gesteld en kunnen we met elkaar in gesprek gaan.
Deze slides zijn tijdens en ook na het overleg voor jullie beschikbaar.

Na het overleg zal er een schriftelijke reactie opgesteld worden, indien daar behoefte aan is.
Dit wordt na het overleg gedaan zodat daarin ook de eventuele vragen die gesteld worden tijdens het overleg, kunnen worden beantwoord.
Vriendelijke groet, namens Esmeralda,
5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 juni 2020 18:12
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,E <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,E <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2,e

Goedendag Esmeralda,

Zoals besproken in de overlegvergadering van 11 juni 2020
krijg je na maandag 15 juni 2020 de namen door die aansluiten op donderdag 18 juni 2020

@ Graag zit het DB van de TOC THOR de onderliggende stukken tegemoet voor dinsdag 15:00 uur, die je donderdag 18 juni 2020 wil bespreken zodat we beide beschikken over de zelfde stukken en om ons voor te bereiden.

Je mag het ook onder Embargo naar mij sturen. Ik deel het dan alleen met de betreffende collega`s die deelnemen aan het overleg van 18 juni 2020 zodat het niet verder verspreid wordt gezien de privacy.

Mocht je vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e

5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 12 juni 2020 14:25
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; OnderdeelCommissie THOR
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2.e

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

Namens Esmeralda het volgende:

Zoals gister is afgesproken in onze OC vergadering, hierbij de datum en tijdstip voor de sessie nav jullie brief iz overlijden 5.1.2.e

Datum: donderdag 18 juni 2020
Tijdstip: 11.00 – 12.30 uur

Graag wil ik uiterlijk dinsdag 15.00 uur weten wie van de oc daarbij aanwezig zal zijn en ik verwacht dat het via ms teams gaat verlopen maar dat laat ik nog weten.

Als je vragen hebt bel mij even.

Groeten,
Esmeralda

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1.2.e 2022 15:46:15 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWWW FW: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 juni 2020 22:48
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2.e

Goedendag 5.1.2.e

Bij het gesprek van aankomende donderdag irt sessie zijn de volgende personen
Aanwezig.

Van de TOC THOR is het voltallige DB aanwezig (5.1.2.E & 5.1.2.e) van de commissie Arbo is / zijn 5.1, 2, e 5.1.2.e 5.1.2.E & 5.1.2.e aanwezig.

@Aanwezigheid 5.1.2.E is nog een vraagteken?

Mocht je nog vragen hebben dan hoor ik het graag

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 12 juni 2020 14:25
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; OnderdeelCommissie THOR
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Afspraak nav brief overlijden 5.1.2.e

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

Namens Esmeralda het volgende:

Zoals gister is afgesproken in onze OC vergadering, hierbij de datum en tijdstip voor de sessie nav jullie brief iz overlijden 5.1,2,e

Datum: donderdag 18 juni 2020
Tijdstip: 11.00 – 12.30 uur

Graag wil ik uiterlijk dinsdag 15.00 uur weten wie van de oc daarbij aanwezig zal zijn en ik verwacht dat het via ms teams gaat verlopen maar dat laat ik nog weten.

Als je vragen hebt bel mij even.

Groeten,
Esmeralda

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1,2,e 2022 15:47:50 +0200*
To: *"5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: vragen nav concept overlijden medewerker THOR*
Attachments: *OC beantwoording 16062020 a.docx, overlijden medewerker THOR met aanpassingen na gesprek OC 18092020 EWG.pptx*

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 17:39
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vragen nav concept overlijden medewerker THOR

Ha 5.1,2,e en Esmeralda,
Hierbij de laatste versie van de presentatie en de brief.

5.1,2,e zoals telefonisch besproken houden we de lijn vast dat er in principe geen onderzoek wordt gedaan, tenzij er nieuwe info is die dat zou rechtvaardigen.
Insteek is geen onnodig onderzoek doen waarbij hoogstwaarschijnlijk niet te achterhalen is waar en wanneer de besmetting heeft plaatsgevonden. En destijds is besloten geen onderzoek te doen omdat er geen spuugincident heeft plaatsgevonden of iets dergelijks en er conform regelgeving RIVM en Q&A is gehandeld. (en zelfs nog coulanter dan dat).
Dit is conform de lijn die de GS wil aanhouden.

Fijn als jullie meelezen.

Ik heb aangegeven 5.1,2,e en 5.1,2,e gemaild dat de deadline van 17.00 uur vandaag niet gehaald wordt en dat we morgen om 10.00 uur met een reactie komen.

Groet, 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: maandag 22 juni 2020 15:45
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: vragen nav concept overlijden medewerker THOR

Ha 5.1,2,e
Ik ben nog even bezig met aanpassen van de brief.
Esmeralda wil daar graag tekst in grijs bij en wil dit afgestemd hebben met de GS. Hij moet deze lijn ook willen volgen.
Want eigenlijk zegt ze dat ze het niet eens is met advies deskundige, want zij vind de kans wel aannemelijk dat het op het werk heeft plaatsgevonden.

Zou de GS akkoord zijn met deze toevoeging van deze zin, richting?
Groet, 5.1,2,e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 14:18
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vragen nav concept

Dank voor de reactie.
En Dank alvast voor aanpassen.

Mij moet wel van het hart dat ik vind dat de deskundigen te weinig ingaan op het feit dat twee collega's die naar ik heb begrepen vaker samen dienstdoen, op hetzelfde moment besmet raken. De kans dat dit tijdens de dienst is gebeurd lijkt mij hoger dan de kans dat ze beiden in prive-situaties op hetzelfde moment besmet zijn geraakt.

Mbt de structuur van de brief:

- ben ik er voorstander van te starten met het feit dat de OC mij 2 vragen heeft gesteld (doe een onderzoek om te bezien hoe de dienst heeft gehandeld na het overlijden van 5.1,2,e en wat kunnen we ervan leren?) , dat ik daarop advies heb gevraagd van deskundigen, adviezen die ik graag bijvoeg , en dat ik op basis daarvan het deskundigenadvies zal volgen, ondanks het feit dat ik vind dat de kans groter is dat ze het tegelijkertijd op het werk hebben opgelopen dan tegelijkertijd prive.

Stem jij de inhoud van de brief af met 5.1,2,e en GS? Want daarna kan deze pas naar de OC.

Groeten
Esm.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 14:03
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vragen nav concept

Ha Esmeralda,
Nog even met de ARBO adviseur gecheckt.
Antwoord op je vragen nav van haar advies.
Ik kijk nog even naar de brief waar ik deze kan aanpassen.
Ik zal ook nog even kijken naar formuleren mondkapjes, gezien de laatste mail van net met 5.1,2,e en GS ed.
Groet, 5.1,2,e

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 13:16
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: vragen nav concept

Hoi 5.1,2,e

Dank je wel voor je concept.
Hiermee komen wij een eind echter voordat ik de OC kan antwoorden heb ik behoefte aan een schriftelijk advies van P&O betreffende 2 vragen:

1. Moet dit incident (twee gelijktijdige coronazieke samenwerkende collega's waarvan 1 is overleden) gemeld worden als verdacht incident bij de arbeidsinspectie?
zo ja, waarom? nvt
zo nee, waarom niet? Nee, er zijn veel meer mensen ziek geworden in die periode en niet overal en bij iedereen werd onderzoek gedaan. Daarnaast is de kans dat je, zoals handhavers, in de buitenlucht bent, minder groot dat je besmet raakt dan binnen. Dus handhavers werkte in die zin niet in een onveiligere situatie dan anderen. Hoe en waar de besmetting is opgelopen Is niet meer te achterhalen. Dit is ook niet meer te achthalen door een onderzoek van de inspectie. en er is op zich geen verdachte situatie geweest,

zoals een spuugincident. Ook is niet van toepassing dat mensen in werksituaties zijn gedwongen die tegen de regels waren. In die zin zijn er ook geen verdachte situaties geweest die aanleiding gaven tot het doen van onderzoek. Tenminste met de info voor nu. Als er iemand komt en die kan aantonen dat dat wel het geval is dan kun je in principe onderzoek doen naar die situatie, maar dan nog kan je niet aantonen dat iemand door die specifieke situatie besmet is geraakt.

2. Of de werkgever een aanvullend onderzoek moet instellen naar deze gelijktijdige ziektegevallen om te kijken of daaruit lering kan worden getrokken?
zo ja, waarom? nvt
zo nee, waarom niet? Nee, wat betreft uitvoering maatregelen zoals die toen golden, zijn uitgevoerd. Medewerkers zijn geïnformeerd, Bij klachten blijf je thuis, houd afstand, enz. Bij THOR was dat ook bij milde klachten, terwijl bij RIVM voor cruciale werk is dat met klachten met koorts. THOR is hierin dus voorzichtig geweest. Mondkapje is niet verboden, ook al zegt RIVM dat dit niet zou helpen.
. Wil je het typeren als bedrijfsongeval (als dat het doel is) dan moet je kunnen bewijzen dat je het door en op het werk besmet bent geraakt en dat is niet te achterhalen.
Wellicht heeft collega nog nieuwe informatie over wat hij en I. gedaan hebben voorafgaand aan het ziek worden, maar dan nog is voor I. niet te bewijzen/vast te stellen waar hij het heeft opgelopen.

Kortom volgens ARBO adviseur is dit voor beiden een nee.

Ik heb behoefte aan dit advies omdat jullie op het terrein van de arbeidsinspectie en personeel/gezondsheidsbeleid, de materiedeskundigen zijn en ik niet.

Op basis van jullie adviezen kan de conceptbrief vervolgens aangepast worden waar nodig.

Kun jij hiervoor zorgen? dan hebben we daarna nog even contact.

groeten
Esmeralda

Gemeente Amsterdam

Aan TOC THOR

.....

Datum 19 juni 2020
Kenmerk
Uw kenmerk
Behandeld door 5.1.2.e P&O adviseur
Kopie aan
Bijlage Presentatie inzake overlijden medewerker THOR
Onderwerp Begeleidende brief bij ppt presentatie inzake overlijden medewerker THOR

Beste 5.1.2.e beste 5.1.2.e TOC THOR, en 5.1.2.e 5.1.2.e r commissie ARBO
Donderdag 18 juni j.l. is er een bijeenkomst geweest met de directie THOR, TOC THOR en 2 leden van de commissie ARBO. Tijdens dit overleg is een weergave van de gebeurtenissen voor en na het overlijden van een medewerker van THOR besproken. Naar aanleiding van vragen en opmerkingen tijdens het overleg, is de presentatie aangepast en is er informatie toegevoegd. Deze is presentatie is als bijlage aan deze brief opgenomen.
De aanvullende informatie bestaat o.a. uit:

- Beantwoording van de vraag waarom aanvoerders informatie hebben verstrekt.
- Het al dan niet vragen stellen door medewerkers en OC en welke vragen er zijn gesteld tijdens briefings en het opnemen van deze vragen in de briefingsformulieren
- Beschrijving wat er in deze situatie is gedaan met betrekking tot het protocol overlijden medewerkers gemeente Amsterdam. Hierbij is advies ingewonnen bij verzuimspecialist en VGA over of deze situatie gezien zou moeten worden als een bedrijfsongeval en of een onderzoek noodzakelijk zou zijn.

Nadere toelichting rondom ziekmelden en overlijden medewerker en advies P&O verzuim en VGA

Zoals in de presentatie is aangegeven heeft de betreffende medewerker voorafgaand aan zijn ziekmelding niet aangegeven, niet naar het werk te willen komen of dat hij tot de "kwetsbare" groep zou behoren. Wel heeft medewerker aangegeven zich ongerust te maken en om die reden is hem uit coulance toegestaan om een mondkapje te dragen, ondanks dat RIVM aangeeft dat het dragen van een mondkapje geen extra bescherming biedt. (OC geeft aan dat zij beschikken over app teksten die dit zouden weerleggen. Directeur heeft gevraagd deze app teksten beschikbaar te stellen.)

CONCEPT

Met de informatie die destijds voor handen was, is in overleg met VGA en P&O/Verzuim gekeken na het overlijden van de betreffende medewerker of er aanleiding was om in deze situatie een onderzoek in te stellen. Er was namelijk geen sprake geweest van een incident op de werkvloer (bijvoorbeeld een spuugincident) dat in verband kan worden gebracht met de besmetting van de betreffende medewerker. Het feit dat een directe collega zich ook ziek heeft gemeld, heeft er destijds niet toe geleid om dit mee te wegen. Dit had mede te maken met het feit dat er 4 weken tussen ziekmelding (7/4) en overlijden (4/5) zat en de onderzoeksvraag pas speelde na het overlijden.

Na de constatering van de besmetting zijn conform de richtlijnen op dat moment de collega's mondeling en telefonisch geïnformeerd en hebben zij informatie ontvangen in de vorm van een brief van de GGD. In die periode was het overigens nog niet gebruikelijk om in alle situaties te testen.

Algemene maatregelen bij THOR
Zo snel als mogelijk was is er handgel ter beschikking gesteld en was er een toolkit inclusief mondkapjes vanaf 30 april beschikbaar. Hierbij is er een afwijkend beleid gevoerd ten aanzien van de mondkapjes dan elders binnen de gemeentelijke organisatie. Ook is eind april het voor handhavers mogelijk gemaakt om zich te laten testen indien er een spuugincident plaats had gevonden.

Verzoek medezeggenschap.
De medezeggenschap verzoekt naar aanleiding van deze situatie of onderzocht kan worden waar de betreffende medewerker deze besmetting heeft opgelopen. Deze vraag is opnieuw voorgelegd aan de ARBO adviseur.

Daarbij is opnieuw aangegeven dat het onderzoeken waar de besmetting heeft plaatsgevonden in zijn algemeenheid met zeer grote waarschijnlijkheid niet te achterhalen is. Bovendien betekent dit ook dat bij een dergelijk onderzoek de privésfeer van deze medewerker betrokken moeten worden. Dit kan alleen met toestemming van de familie en nabestaande. Mede gezien de belasting die een dergelijk onderzoek zou betekenen voor de nabestaanden en omdat de kans dat een onderzoek uitsluitsel geeft over waar de besmetting heeft plaatsgevonden zeer gering, nagenoeg nihil is, moet goed bekeken worden welk doel, het alsnog doen van een onderzoek, dient. Het doen van onderzoek wat niet zal leiden tot een uitkomst, wordt dan ook niet geadviseerd.

Indien er nieuwe informatie aanwezig mocht zijn over een incident op de werkvloer dan zou het doen van onderzoek opnieuw kunnen worden afgewogen. Dit betekent dat er duidelijke omschrijving moet zijn van een dergelijk incident, een duidelijke onderzoeksvraag en een helder geformuleerd doel.
Indien de OC/OR over nieuwe informatie beschikt dan stel ik het op prijs deze te delen met de directie THOR, zodat er opnieuw een afweging kan worden gemaakt. Op basis van de huidige informatie is een heroverweging niet zinvol.

Voor de zekerheid wil ik nogmaals benadrukken dat de informatie van deze brief en de bijgevoegde presentatie, weliswaar geanonimiseerd, vertrouwelijke informatie is. Mijn verzoek is dan ook om hier zorgvuldig mee om te gaan.

Met vriendelijke groet,

Met vriendelijke groet,

Esmeralda Wallast Groenewoud
Directeur THOR

Welkom

- Deze presentatie bevat vertrouwelijke informatie
- We blikken gezamenlijk terug op de feiten die op dit moment bekend zijn bij de directie THOR.
- Wat heeft er plaatsgevonden voor en na overlijden van medewerker THOR, in chronologische volgorde. In de presentatie zijn niet alle maatregelen en activiteiten voor THOR meegenomen. Alleen dat wat relevant is voor deze situatie. De presentatie is niet bedoeld als zijnde een (in)formeel onderzoek. Dit is met name bedoeld om onjuiste beeldvorming te bespreken en weg te nemen.
- Vragen
- Wat kunnen we hiervan leren

Wat heeft er plaatsgevonden voor en na het overlijden van medewerker THOR in chronologische volgorde

- **28/2**
  - Briefing alle medewerkers: Afstand 1,5 meter, handen wassen, hoesten en niesen in ellenboog en afwenden. Bij vragen: neem contact op met aanvoerder of kijk op www.rivm.nl/corona. De basis is gemeentelijk beleid obv RIVM richtlijnen
- **2/3**
  - Medewerkers Q&A van 2/3 is met medewerkers in briefing gedeeld door aanvoerders. Dit wordt door de aanvoerders gedaan omdat die in positie staan en de briefing al doen. Het is de kortste en snelste manier van doorgeven informatie.
- **9/3**
  - Nieuwe handelingsperspectief verzuim is met medewerkers gedeeld door aanvoerders
  - Nogmaals afstand 1,5 meter, handen wassen, afwenden bij hoesten
- **12/3**
  - Wat moet je doen bij klachten flyer van de Rijksoverheid, is via aanvoerders met het team gedeeld.

Vervolg 1

- **13/3**
  - Maatregelen "werken vaste ploegen"- document wordt met het gehele team gedeeld.
  - Gescheiden briefen, geen overlap dag en avonddienst, gescheiden pauze en lunch, etc.
  - Zo veel mogelijk te voet of met de fiets. Auto's alleen bij noodzaak.
- **14/3**
  - Mw. (medewerker) niet zijnde [5.1, 2, e]. vraagt TL (teamleider) per mail hoe om te gaan met Corona. TL adviseert MW naar huisarts te gaan.
- **18/3**
  - 1e Algemene mail aan team Oost over Corona en dat men thuisblijft met milde klachten. (RIVM hanteert overigens voor de cruciale beroepen milde klachten met koorts)
  - Een van de TL's valt volgens specialist in risicogroep en werkt in overleg thuis.
  - Mail over kinderopvang aan team gedeeld.

Vervolg 2

- **18/3**
  - MW's krijgen mail dat voor vragen contact opgenomen kan worden met TL's . Op deze mail reageert niemand. Voetnoot: medewerkers hebben geen reactie gegeven, maar OC wel.
  - Reinigingsflesjes en handschoenen komen op Veemarkt binnen. TL en aanvoerders sturen voortdurend op afstand en handenwassen.
  - Er zijn een paar vragen gesteld en opgenomen in een van de debriefingsformulieren. De vragen zijn met name door 1 medewerker gesteld. Dit terwijl er duidelijk is gesteld dat het niet het medium is voor vragen.
  - De aanvoerders hebben ook de opdracht gekregen vragen niet in het formulier op te nemen, maar of zelf te behandelen of naar 5.1,2,e en mij door te verwijzen.
  - De strekking van de vragen ging over inzet op de Veemarkt tijdens corona. Onderwerpen welke meer dan duidelijk waren besproken met de medewerkers.

Vervolg 3

- **18/3**
  - Vanaf maart staan er elke week videoboodschappen vanuit de directeur en de andere directieleden op intranet, waarbij veilig werken een belangrijk onderdeel is van de boodschap. In de loop van de tijd wordt steeds aandacht gevraagd voor maatregelen die in de loop van de tijd ook veranderen.
- **19/3**
  - Nogmaals briefing update aangaande de omgangsregels.
  - Afstand 1,5 meter, handen wassen, afwenden bij hoesten
- **20/3**
  - TL heeft mail gestuurd aan P&O met vraag: *Wat kunnen we van risicogroep verlangen en wie zitten er in?*
  - Antwoord: Handelen volgens RIVM richtlijnen en Q&A van de gemeente. Er is geen eenduidig antwoord, is maatwerk. RIVM geeft richtlijnen aan wie risicogroep is. Huisarts en bedrijfsarts adviseren hierin.
  - In MT centrum/noord/oost is hier over gesproken. **Conclusie conform beleid gemeente Amsterdam**: Zelf verantwoordelijk en bij twijfel stem je af met TL. TL's gaan niet op stoel van de arts zitten. Risicogroep pleegt overleg met arts/specialist en overlegt met leiding. Zo nodig wordt bedrijfsarts om advies gevraagd.

Vervolg 4

- **22/3**
  - TL is in het weekend op de Veemarkt geweest en spreekt met collega's.
  - Een van de MW, niet zijnde [redacted 5.1, 2, e]. heeft zorgen om zijn/haar gezondheid. TL bespreekt met MW dat als specialist zegt dat hij/zij in risicogroep zit (volgens RIVM), hij/zij thuis moet blijven.
- **23/3**
  - TL is aanwezig bij briefing
  - TL geeft nogmaals aan dat collega's zelf verantwoordelijk zijn om hun specialist/arts te raadplegen. Daarna wordt in overleg met TL uitvoering gegeven aan het advies van specialist/arts. TL's benadrukken dat zij geen arts zijn en beslissen niet of iemand wel of niet moet werken. TL's geven meerdere malen aan dat niemand wordt gedwongen te komen werken. Adviezen van medici worden gevolgd.

Vervolg 5

- **31/3**
  - Vanwege terugkerende vragen in de debriefingsformulieren besluit TL in overleg met aanvoerders zelf vragen van MW te beantwoorden. De aanvoerders zijn uiteraard op de hoogte van gemeentebeleid.
- **31/3**
  - In deze week spreekt TL, 5.1, 2, e. telefonisch omdat hij hoort dat 5.1, 2, e een mondkapje draagt tijdens de dienst. In dit telefonisch contact bespreekt TL met 5.1, 2, e.:
    - *dat het gemeentelijk en landelijk beleid is om geen mondkapjes te dragen, op basis van RIVM en gemeentelijk beleid.*
    - *Vraagt TL of 5.1, 2, e. weet hoe hij een mondkapje moet gebruiken en wijst hem op de risico's die door RIVM benoemd worden.*
    - *5.1, 2, e geeft aan dat hij dat weet en hoe hij hier mee moet omgaan.*
    - *TL vraagt 5.1, 2, e of hij al bij zijn huisarts is geweest. 5.1, 2, e zegt dat hij die telefonisch heeft gesproken.*

Vervolg 6

- *TL geeft aan dat ondanks dat het door RIVM niet geadviseerd wordt en het geen gemeentelijk beleid is hij de wens van [5.1, 2, e] begrijpt en staat het dragen van mondkapje toe. (Hier zijn we soepeler geweest richting [5.1, 2, e] dan dat het gemeentebeleid voorschreef). TL benadrukt wel om kapje op voorgeschreven manier te gebruiken. [5.1, 2, e] lijkt akkoord en geeft verder niets aan over zijn omstandigheden of situatie.*

- **03/4**
  - De laatste dag dat [5.1, 2, e]. op het werk aanwezig is.
- **06/4**
  - [5.1, 2, e]. is aanwezig bij OC vergadering vanuit huis, via MS teams
- **07/4**
  - [5.1, 2, e]. en [5.1, 2, e] melden zich met milde klachten af. Ze hadden op 03/04 samen gewerkt.
- **08/4**
  - [5.1, 2, e]. belt TL rond 06:45 met video whatsapp vanaf de IC, waar hij inmiddels is opgenomen
  - TL's hebben dezelfde dag het gehele team geïnformeerd.
  - ADM (afdelingsmanager)neemt contact op met GGD en handelt volgens hun advies en de richtlijnen gemeente zoals vermeld in de Q&A.

Vervolg 7

- **08/4**
  - ADM stuurt een mail aan alle medewerkers van Veemarkt om hen te informeren met daarbij in de bijlage een brief van de GGD. In deze brief worden collega's op de hoogte gesteld dat ze in contact zijn geweest met iemand die besmet is met het Coronavirus. Verder staan er richtlijnen over wat collega's kunnen doen en waar ze informatie kunnen opvragen.
  - Relevante tekst uit de mail:
    Zit je zelf met vragen of maak je je zorgen om jezelf of naasten?
    Je kunt je zorgen of vragen natuurlijk altijd delen met 5.1,2,e , 5.1,2,e of mij (5.1,2,e). Je kunt ook contact opnemen met het informatienummer van de GGD dat specifiek voor corona openstaat: 5.1,2,e 5.1,2,e Dit nummer is tussen 9.00 en 21.00 uur bereikbaar. Ook kan je contact opnemen met de bedrijfsarts.
  - TL deelt de GGD brief met alle ketenpartners welke contact met de Veemarkt hebben gehad.

Vervolg 8

- **Week van 08/4**
  - Deze week is er direct contact gezocht met de familie van [5.1, 2, e]. In de eerste week van de opname van [5.1, 2, e]., is er een bosbloemen namens het team, op het huisadres van [5.1, 2, e] afgeleverd.
  - De week er op is er een grote Beterschapskaart gekocht en door het team getekend en verzonden.
  - TL heeft meerdere malen getracht telefonisch contact met de familie te krijgen. Hier werd in eerste instantie niet op gereageerd.
  - TL is in de week na de ziekenhuisopname van [5.1, 2, e]., meerdere malen per dienst naar de woning van [5.1, 2, e] geweest. Hierbij is ook gebruik gemaakt van Arabisch sprekende collega's, om beter in staat te zijn om contact te leggen. Uiteindelijk is er contact tot stand gekomen tussen TL en de zwager van [5.1, 2, e].

Vervolg 9

- **22/4**
  - Op verzoek TL worden aanvullende maatregelen genomen waaronder eenrichtingsverkeer en gepersonaliseerde werk en zitplaatsen op de Veemarkt gecreëerd.
  - Filmpjes eenrichtingsverkeer en gepersonaliseerde werkplekken gemaakt door 2 MW's worden THOR breed gedeeld.
  - Contact met familie 5.1, 2, e vangt daadwerkelijk aan op 22 april en vindt nog steeds plaats. In dit contact werd de toestand van 5.1, 2, e, alsmede de wensen van de familie, voortdurend afgestemd. Er zijn diverse soorten hulp en ondersteuning aangeboden. Zowel tijdens de opname van 5.1, 2, e op de IC, als na zijn overlijden.
  - De familie stelde dit wel op prijs, maar wenste geen gebruik te maken van de geboden hulp/zorg.

- **30/4**
  - Toolkit komt beschikbaar, inclusief mondkapjes die gebruikt kunnen worden tijdens incidenten

Vervolg 10

- **04/5**
  - Zwager van [5.1, 2, e]. meldt dat [5.1, 2, e]. begin van de middag is overleden.
  - De teamleden van [5.1, 2, e] worden aanvang van de middag dienst in de briefing persoonlijk in kennis gesteld van zijn overleden.
  - Direct na deze briefing wordt gestart met telefonisch informeren van alle overige teamleden.
  - Na het overlijden van [5.1, 2, e], heeft TL, direct 2 herdenkingsplaatsen laten inrichten. Dit is geheel in overleg met de collega's van [5.1, 2, e] gebeurd. Hierbij is rekening gehouden, met zowel persoonlijke wensen van collega's als de religieuze achtergrond van [5.1, 2, e]..
  - Na 3 weken zijn deze herdenkingsplekken ontbonden. TL heeft de kaarten en condoleance registers verzameld. Het online register heeft hij door communicatie laten inbinden tot een net boekje. Het register en nog enkele persoonlijke bescheiden, zullen aan de familie worden aangeboden. TL, heeft bij TSI (de voormalige werkplek van [5.1, 2, e].) gevraagd, wie er mee wil om dit te doen.

Vervolg 11

- **04/05**
  - Overlijden van [5.1, 2, e] wordt door P&O adviseur besproken met verzuimspecialist met de vraag of het in deze situatie om een bedrijfsongeval zou kunnen gaan.
  - *Zie protocol overlijden medewerker*
    - *Bedrijfsarts: vooral als de werknemer al ziek was om een hernieuwde oproep te voorkomen.*
    - *Arbeidsinspectie: als er sprake is van overlijden ten gevolge van een bedrijfsongeval, wordt ook de arbeidsinspectie geïnformeerd.*
    - *VGA verzekeringen: alle werknemers van de gemeente Amsterdam zijn verzekerd bij een overlijden ten gevolge van een ongeval (ook als het ongeval niet werk gerelateerd is). De leidinggevende moet binnen 48 uur een melding doen bij VGA verzekeringen, via telefoon* [5.1.2,e] *of e-mail* [5.1.2,e] *@vga.amsterdam.nl.*

Vervolg 12

- **06/05**
  - Terugkoppeling ontvangen van verzuimspecialist: er is geen sprake van een bedrijfsongeval. Dit was anders geweest als er bv. een spuugincident zou zijn geweest, waardoor overlijden medewerker in verband kan worden gebracht met een bedrijfsongeval. Daarnaast wordt een bedrijfsongeval door een bedrijfsarts vastgesteld. Ook dat is in deze situatie niet van toepassing. De besmetting kan overal opgelopen zijn, maar is niet terug te voeren naar een incident op het werk waardoor er geen aanleiding is dit te kwalificeren als bedrijfsongeval.
  - TL neemt voor de zekerheid telefonisch contact op met VGA
  - VGA meldt aan TL dat een melding alleen gedaan moet worden als het echt om een ongeval gaat en dat dit in deze situatie niet het geval is. VGA neemt melding dan ook niet aan.

Vervolg 13

- Daarnaast is i.s.m. P&O de adminstratieve afhandeling in gang gezet.

- **5/5, 6/5 en 7/5**
  - Ook de dagen erna is er tijdens de briefing aandacht voor het overlijden van 5.1, 2, e Daarbij zijn altijd de TL, ADM of directie aanwezig.
- **08/5**
  - TL mailt het team met de laatste informatie aangaande de uitvaart van 5.1, 2, e
  - Hierin wordt aangegeven dat 5.1, 2, e in Egypte wordt begraven en dat wij vanuit de THOR beperkt een bijdrage kunnen leveren. Iedereen met wensen of ideeën is welkom bij de leiding. Vanuit MW's is geen aanvullende reactie.

Vervolg 14

- **10/6**
  - Een collega uit het team van [5.1, 2, e] komt naar LG toe. De collega vertelt, dat [5.1, 2, e] eerder een doktersbrief toonde waarin huisarts aangeeft dat hij tot een risicogroep behoort. De collega vroeg [5.1, 2, e]., waarom hij dan op het werk was. [5.1, 2, e]. reageerde dat het wel ok was zo.
  - [5.1, 2, e] heeft de teamleiding van Oost, nooit op de hoogte gesteld van deze brief. Tevens heeft hij nooit aangegeven dat hij niet op de Veemarkt wilde zijn.

Vragen?

Wat kunnen we hiervan leren

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 May 2022 15:49:43 +0200*
To: *"5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: vragen nav concept*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: maandag 22 juni 2020 14:18
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vragen nav concept

Dank voor de reactie.
En Dank alvast voor aanpassen.

Mij moet wel van het hart dat ik vind dat de deskundigen te weinig ingaan op het feit dat twee collega's die naar ik heb begrepen vaker samen dienstdoen, op hetzelfde moment besmet raken. De kans dat dit tijdens de dienst is gebeurd lijkt mij hoger dan de kans dat ze beiden in prive-situaties op hetzelfde moment besmet zijn geraakt.

Mbt de structuur van de brief:

- ben ik er voorstander van te starten met het feit dat de OC mij 2 vragen heeft gesteld (doe een onderzoek om te bezien hoe de dienst heeft gehandeld na het overlijden van 5.1,2,e en wat kunnen we ervan leren?) , dat ik daarop advies heb gevraagd van deskundigen, adviezen die ik graag bijvoeg , en dat ik op basis daarvan het deskundigenadvies zal volgen, ondanks het feit dat ik vind dat de kans groter is dat ze het tegelijkertijd op het werk hebben opgelopen dan tegelijkertijd prive.

Stem jij de inhoud van de brief af met 5.1,2,e en GS? Want daarna kan deze pas naar de OC.

Groeten
Esm.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 14:03
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vragen nav concept

Ha Esmeralda,
Nog even met de ARBO adviseur gecheckt.
Antwoord op je vragen nav van haar advies.
Ik kijk nog even naar de brief waar ik deze kan aanpassen.
Ik zal ook nog even kijken naar formuleren mondkapjes, gezien de laatste mail van net met 5.1,2,e en GS ed.
Groet, 5.1,2,e

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 13:16

Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: vragen nav concept

Hoi 5.1,2,e

Dank je wel voor je concept.
Hiermee komen wij een eind echter voordat ik de OC kan antwoorden heb ik behoefte aan een schriftelijk advies van P&O betreffende 2 vragen:

1. Moet dit incident (twee gelijktijdige coronazieke samenwerkende collega's waarvan 1 is overleden) gemeld worden als verdacht incident bij de arbeidsinspectie?
zo ja, waarom? nvt
zo nee, waarom niet? Nee, er zijn veel meer mensen ziek geworden in die periode en niet overal en bij iedereen werd onderzoek gedaan. Daarnaast is de kans dat je, zoals handhavers, in de buitenlucht bent, is de kans minder groot dat je besmet raakt dan binnen. Dus handhavers werkte in die zin niet in een onveiligere situatie dan anderen. Hoe en waar de besmetting is opgelopen Is niet meer te achterhalen. Dit is ook niet meer te achthalen door een onderzoek van de inspectie. en er is op zich geen verdachte situatie geweest, zoals een spuugincident. Ook is niet van toepassing dat mensen in werksituaties zijn gedwongen die tegen de regels waren. In die zin zijn er ook geen verdachte situaties geweest die aanleiding gaven tot het doen van onderzoek. Tenminste met de info voor nu. Als er iemand komt en die kan aantonen dat dat wel het geval is dan kun je in principe onderzoek doen naar die situatie, maar dan nog kan je niet aantonen dat iemand door die specifieke situatie besmet is geraakt.

2. Of de werkgever een aanvullend onderzoek moet instellen naar deze gelijktijdige ziektegevallen om te kijken of daaruit lering kan worden getrokken?
zo ja, waarom? nvt
zo nee, waarom niet? Nee, wat betreft uitvoering maatregelen zoals die toen golden, zijn uitgevoerd. Medewerkers zijn geïnformeerd, Bij klachten blijf je thuis, houd afstand, enz. Bij THOR was dat ook bij milde klachten, terwijl bij RIVM voor cruciale werk is dat met klachten met koorts. THOR is hierin dus voorzichtig geweest. Mondkapje is niet verboden, ook al zegt RIVM dat dit niet zou helpen.
. Wil je het typeren als bedrijfsongeval (als dat het doel is) dan moet je kunnen bewijzen dat je het door en op het werk besmet bent geraakt en dat is niet te achterhalen.
Wellicht heeft collega nog nieuwe informatie over wat hij en I. gedaan hebben voorafgaand aan het ziek worden, maar dan nog is voor I. niet te bewijzen/vast te stellen waar hij het heeft opgelopen.

Kortom volgens ARBO adviseur is dit voor beiden een nee.

Ik heb behoefte aan dit advies omdat jullie op het terrein van de arbeidsinspectie en personeel/gezondsheidsbeleid, de materiedeskundigen zijn en ik niet.

Op basis van jullie adviezen kan de conceptbrief vervolgens aangepast worden waar nodig.

Kun jij hiervoor zorgen? dan hebben we daarna nog even contact.

groeten
Esmeralda

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 5.1.2,e 2022 15:51:55 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WWWWWW FW: Inspectierapport SZW tbv WGT

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 11:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW tbv WGT

Ja zeker, doe ik.
Wat betreft 5.1.2,e heb ik contact met werkgeverschap gehad. Peter laat de bal voor nu bij OR liggen. Als zij melding willen doen, kunnen ze dat doen. Op dit moment is niet bekend of ze de melding ook daadwerkelijk gedaan hebben.
Ik heb nog nadrukkelijk gezegd dat OC info zegt te hebben en deze (nog) niet gedeeld heeft met directie THOR. En OC afgelopen maandag aangaf, deze info ook (nog) niet met de OR gedeeld te hebben.

Overigens heeft de OR nog geen terugkoppeling op papier gegeven van hun overleg. Dus voor nu is dit allemaal gebaseerd op mondeling doorgegeven informatie.
Ik ga daar nog even achter aan. Schriftelijke terugkoppeling mbt de bodycams is voor ons van belang .
Groet, 5.1.2,e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 10:38
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Inspectierapport SZW tbv WGT

5.1.2,e

Kun je dit tkn naar WGT sturen?
Ik heb hier dinsdag al melding van gemaakt in WGT bij het onderwerp peilstok.
Goed om vast te laten leggen dat dit afgehandeld is.

grtn
Esmrealda

ps. 5.1.2,e ik wil dit ook graag via jou naar WGS gestuurd (dan loopt het gewoon regulier via die lijn maar ook via de WGT, die natuurlijk tijdelijk is).

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 2 juli 2020 om 10:29:32 CEST
> **Aan:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e

5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Inspectierapport SZW

Hi allemaal,

Wellicht even ter kennisname brengen bij de WGT en de OC.
@5.1.2.e m.i. even benoemen in de weekstart.

Groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 9:06
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e

Bij deze.... Klacht is afgehandeld...

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
THOR

Gemeente Amsterdam

M. 5.1.2.e
E. 5.1.2.e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096BD
amsterdam.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 09:04
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Inspectierapport SZW

Goedemorgen,
In een van mijn lopende klachtendossiers kwam ik een inspectierapport tegen..
Kunnen jullie ervoor zorgen dat dit rapport op de juiste plek(ken) terechtkomt.
Met dank.

Met groet,

5.1.2.e
Project en advies
5.1.2.e
Email: 5.1.2.e @amsterdam.nl
Werkdagen: ma, di, do en vr

Gemeente Amsterdam
Amsterdam.nl > Toezicht en Handhaving

Mocht u niet tevreden zijn over de behandeling van uw klacht, dan kunt u zich vervoegen bij de Ombudsman Metropool Amsterdam.

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2,e 2022 15:52:53 +0200*
To: *"5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: Gesprek Arbeidsinspectie / 5.1.2,e*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 15 juli 2020 20:11
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Gesprek Arbeidsinspectie / 5.1.2,e

Hoi 5.1.2,e

5.1.2,e belde me vanmiddag om te vertellen dat ze vanmiddag gebeld was door een medewerker van de arbeidsinspectie n.a.v. een anonieme melding n.a.v. het overlijden van 5.1.2,e uit Oost dus.

In de melding zou het volgende o.a. hebben gestaan (wat 5.1.2,e mondeling heeft gehoord van de medewerker):

- Dat medewerkers die ziek waren toch moesten werken
- Dat geen voorzorgsmaatregelen waren genomen tegen Corona op de Veemarkt
- Uit de melding sprak angst.

Het gesprek:

- 5.1.2,e heeft de medewerker uitgelegd welke voorzorgsmaatregelen hebben genomen en welke protocollen hebben uitgevoerd. 5.1.2,e had de indruk dat de medewerker dit begreep en vond dat dit juist is toegepast.
- De medewerker van de inspectie heeft als enige aanbeveling gedaan om nog een keer een teambijeenkomst te organiseren met trauma-begeleiding.
- De medewerker maakt een brief van het gesprek en stuurt deze aan 5.1.2,e 5.1.2,E en mij toe.

Ik stel voor dat ik zodra we de brief ontvangen hebben we hier bij stilstaan samen, en evt verdere acties bespreken.

Ik merk overigens dat het 5.1.2,e emotioneel ook wat doet, als er anoniem gemeld wordt en ze vervolgens wordt 'ondervraagd', terwijl we echt meer dan ons best hebben gedaan om de juiste maatregelen te nemen. Maargoed, dat hoort er nu even bij in de onderstroom die we (oa in Oost) zien.

Groet, 5.1.2,e

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 18 May 2022 15:53:36 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: Gesprek Arbeidsinspectie / 5.1,2,e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 8:19
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Gesprek Arbeidsinspectie / 5.1,2,e

Dag allen,

5.1,2,e en 5.1,2,e pakken dit op (iam 5.1,2,e) en de rest van mngt.
Eea via cocidoverleg vandaag.

Heb eea met hen doorgesproken.

Grt
Esm.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

> Op 15 jul. 2020 om 22:09 heeft 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Ha allen,
> Weten leidinggevenden dat 5.1,2,e een dergelijke melding heeft afgehandeld en contact heeft gehad met de inspectie en dat er ook een reactie is van de inspectie. Die overigens ook positief was wat betreft het handelen van THOR en de maatregelen die genomen zijn.
>
> Lijkt me overigens vreemd dat de OR een melding anoniem zou doen. Dus kan me niet voorstellen dat deze melding van de OR komt?
> Ik ga dit nog wel even checken bij 5.1,2,e
>
> Dit pleit er overigens wel voor om hierover iets te communiceren.
>
> Ik begrijp overigens heel goed dat dit voor 5.1,2,e belastend is. Misschien goed om een keer gesprek te regelen met beide teamleiders en 5.1,2,e en 5.1,2,E en P&O?
> Ook kunnen ze gebruik maken van de coach pool van Amsterdam. Die hebben juist voor leidinggevenden in Corona tijd hulp aangeboden.
> Groet, 5.1,2,e
>
> Verstuurd vanaf mijn iPhone
>
> Op 15 jul. 2020 om 20:11 heeft 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> > Hoi 5.1,2,e

5.1.2,e belde me vanmiddag om te vertellen dat ze vanmiddag gebeld was door een medewerker van de arbeidsinspectie n.a.v. een anonieme melding n.a.v. het overlijden van 5.1.2,e uit Oost dus.

In de melding zou het volgende o.a. hebben gestaan (wat 5.1.2,e mondeling heeft gehoord van de medewerker):

- Dat medewerkers die ziek waren toch moesten werken
- Dat geen voorzorgsmaatregelen waren genomen tegen Corona op de Veemarkt
- Uit de melding sprak angst.

Het gesprek:

- 5.1.2,e heeft de medewerker uitgelegd welke voorzorgsmaatregelen hebben genomen en welke protocollen hebben uitgevoerd. 5.1.2,e had de indruk dat de medewerker dit begreep en vond dat dit juist is toegepast.
- De medewerker van de inspectie heeft als enige aanbeveling gedaan om nog een keer een teambijeenkomst te organiseren met trauma-begeleiding.
- De medewerker maakt een brief van het gesprek en stuurt deze aan 5.1.2,e 5.1.2,E en mij toe.

Ik stel voor dat ik zodra we de brief ontvangen hebben we hier bij stilstaan samen, en evt verdere acties bespreken.

Ik merk overigens dat het 5.1.2,e emotioneel ook wat doet, als er anoniem gemeld wordt en ze vervolgens wordt 'ondervraagd', terwijl we echt meer dan ons best hebben gedaan om de juiste maatregelen te nemen. Maargoed, dat hoort er nu even bij in de onderstroom die we (oa in Oost) zien.

Groet, 5.1.2,e

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 May 2022 15:54:03 +0200*
To: *"5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWWW FW: Inspectie oordeel iz onderzoek overlijden collega THOR*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: zondag 27 september 2020 21:07
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Inspectie oordeel iz onderzoek overlijden collega THOR

Goede avond Sjoukje,

Ter info.

De OC/OR heeft in de zomer een melding gedaan bij de Arbeidsinspectie mbt het overlijden van 5.1.2,e
Deze week heeft de Inspectie aan 5.1.2,e (P&O) laten weten dat THOR correct heeft gehandeld en dat zij de melding afsluiten.
Dit is volgens hen niet te typeren als een bedrijfsongeval. Het betrokken OR-lid is ook door de inspecteur geïnformeerd.

Los van de ontzettend trieste aanleiding, is het wel prettig te horen dat wij goed hebben gehandeld.

Grtn
Esmeralda

Ps. In zake 2 anonieme meldingen die eerder zijn gedaan (betrof de lokaties DG en Oost) heeft de Inspectie ook vastgesteld dat THOR correct heeft gehandeld.
Is het een idee om deze informatie ook te delen met de clustermedezeggenschap?

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 May 2022 15:57:40 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW re: vragen nav concept*
Attachments: *OC beantwoording 16062020_AS.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 20:21
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vragen nav concept overlijden medewerker THOR

Dag 5.1.2.e

Dank voor de brief. Zie in de bijlage mijn aanpassingen.
Is dit verder ook afgestemd met het werkgeversteam?

Hartelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies - Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e - Directie Personeel en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 22 juni 2020 17:38
Aan: 5.1.2.e; Wallast Groenewoud, Esmeralda
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: vragen nav concept overlijden medewerker THOR

Ha 5.1.2.e en Esmeralda,
Hierbij de laatste versie van de presentatie en de brief.

5.1.2.e zoals telefonisch besproken houden we de lijn vast dat er in principe geen onderzoek wordt gedaan, tenzij er nieuwe info is die dat zou rechtvaardigen.
Insteek is geen onnodig onderzoek doen waarbij hoogstwaarschijnlijk niet te achterhalen is waar en wanneer de besmetting heeft plaatsgevonden. En destijds is besloten geen onderzoek te doen omdat er geen spuugincident heeft plaatsgevonden of iets dergelijks en er conform regelgeving RIVM en Q&A is gehandeld. (en zelfs nog coulanter dan dat).
Dit is conform de lijn die de GS wil aanhouden.

Fijn als jullie meelezen.

Ik heb aangegeven 5.1.2.e en 5.1.2.e gemaild dat de deadline van 17.00 uur vandaag niet gehaald wordt en dat we morgen om 10.00 uur met een reactie komen.

Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: maandag 22 juni 2020 15:45
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: vragen nav concept overlijden medewerker THOR

Ha 5.1,2,e
Ik ben nog even bezig met aanpassen van de brief.
Esmeralda wil daar graag tekst in grijs bij en wil dit afgestemd hebben met de GS. Hij moet deze lijn ook willen volgen.
Want eigenlijk zegt ze dat ze het niet eens is met advies deskundige, want zij vind de kans wel aannemelijk dat het op het werk heeft plaatsgevonden.

Zou de GS akkoord zijn met deze toevoeging van deze zin, richting?
Groet, 5.1,2,e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 14:18
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vragen nav concept

Dank voor de reactie.
En Dank alvast voor aanpassen.

Mij moet wel van het hart dat ik vind dat de deskundigen te weinig ingaan op het feit dat twee collega's die naar ik heb begrepen vaker samen dienstdoen, op hetzelfde moment besmet raken. De kans dat dit tijdens de dienst is gebeurd lijkt mij hoger dan de kans dat ze beiden in prive-situaties op hetzelfde moment besmet zijn geraakt.

Mbt de structuur van de brief:

- 5.1,2,e ik er voorstander van te starten met het feit dat de OC mij 2 vragen heeft gesteld (doe een onderzoek om te bezien hoe de dienst heeft gehandeld na het overlijden van 5.1,2,e en wat kunnen we ervan leren?) , dat ik daarop advies heb gevraagd van deskundigen, adviezen die ik graag bijvoeg , en dat ik op basis daarvan het deskundigenadvies zal volgen, ondanks het feit dat ik vind dat de kans groter is dat ze het tegelijkertijd op het werk hebben opgelopen dan tegelijkertijd prive.

Stem jij de inhoud van de brief af met 5.1,2,e en GS? Want daarna kan deze pas naar de OC.

Groeten
Esm.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 14:03
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vragen nav concept

Ha Esmeralda,
Nog even met de ARBO adviseur gecheckt.

Antwoord op je vragen nav van haar advies.
Ik kijk nog even naar de brief waar ik deze kan aanpassen.
Ik zal ook nog even kijken naar formuleren mondkapjes, gezien de laatste mail van net met 5.1,2,e en GS ed.
Groet, 5.1,2,e

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 juni 2020 13:16
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: vragen nav concept

Hoi 5.1,2,e

Dank je wel voor je concept.
Hiermee komen wij een eind echter voordat ik de OC kan antwoorden heb ik behoefte aan een schriftelijk advies van P&O betreffende 2 vragen:

1. Moet dit incident (twee gelijktijdige coronazieke samenwerkende collega's waarvan 1 is overleden) gemeld worden als verdacht incident bij de arbeidsinspectie?
zo ja, waarom? nvt
zo nee, waarom niet? Nee, er zijn veel meer mensen ziek geworden in die periode en niet overal en bij iedereen werd onderzoek gedaan. Daarnaast is de kans dat je, zoals handhavers, in de buitenlucht bent, minder groot dat je besmet raakt dan binnen. Dus handhavers werkte in die zin niet in een onveiligere situatie dan anderen. Hoe en waar de besmetting is opgelopen Is niet meer te achterhalen. Dit is ook niet meer te achthalen door een onderzoek van de inspectie. en er is op zich geen verdachte situatie geweest, zoals een spuugincident. Ook is niet van toepassing dat mensen in werksituaties zijn gedwongen die tegen de regels waren. In die zin zijn er ook geen verdachte situaties geweest die aanleiding gaven tot het doen van onderzoek. Tenminste met de info voor nu. Als er iemand komt en die kan aantonen dat dat wel het geval is dan kun je in principe onderzoek doen naar die situatie, maar dan nog kan je niet aantonen dat iemand door die specifieke situatie besmet is geraakt.

2. Of de werkgever een aanvullend onderzoek moet instellen naar deze gelijktijdige ziektegevallen om te kijken of daaruit lering kan worden getrokken?
zo ja, waarom? nvt
zo nee, waarom niet? Nee, wat betreft uitvoering maatregelen zoals die toen golden, zijn uitgevoerd. Medewerkers zijn geïnformeerd, Bij klachten blijf je thuis, houd afstand, enz. Bij THOR was dat ook bij milde klachten, terwijl bij RIVM voor cruciale werk is dat met klachten met koorts. THOR is hierin dus voorzichtig geweest. Mondkapje is niet verboden, ook al zegt RIVM dat dit niet zou helpen.
. Wil je het typeren als bedrijfsongeval (als dat het doel is) dan moet je kunnen bewijzen dat je het door en op het werk besmet bent geraakt en dat is niet te achterhalen.
Wellicht heeft collega nog nieuwe informatie over wat hij en I. gedaan hebben voorafgaand aan het ziek worden, maar dan nog is voor I. niet te bewijzen/vast te stellen waar hij het heeft opgelopen.

Kortom volgens ARBO adviseur is dit voor beiden een nee.

Ik heb behoefte aan dit advies omdat jullie op het terrein van de arbeidsinspectie en personeel/gezondsheidsbeleid, de materiedeskundigen zijn en ik niet.

Op basis van jullie adviezen kan de conceptbrief vervolgens aangepast worden waar nodig.

Kun jij hiervoor zorgen? dan hebben we daarna nog even contact.

groeten
Esmeralda

Gemeente Amsterdam

Aan TOC THOR

.....

Datum 19 juni 2020
Kenmerk
Uw kenmerk
Behandeld door 5.1.2.e P&O adviseur
Kopie aan
Bijlage Presentatie inzake overlijden medewerker THOR
Onderwerp Begeleidende brief bij ppt presentatie inzake overlijden medewerker THOR

Beste 5.1.2.e beste 5.1.2.e TOC THOR, en 5.1.2.e 5.1.2.e commissie ARBO
Donderdag 18 juni ~~j.l.~~jl. is er een bijeenkomst geweest met de directie THOR, TOC THOR en 2 leden van de commissie ARBO. Tijdens dit overleg is een weergave van de gebeurtenissen voor en na het overlijden van een medewerker van THOR besproken. Naar aanleiding van vragen en opmerkingen tijdens het overleg, is de presentatie aangepast en is er informatie toegevoegd.
Deze ~~is~~ presentatie is als bijlage ~~aan deze brief~~ opgenomen.
De aanvullende informatie bestaat o.a. uit:

- Beantwoording van de vraag waarom aanvoerders informatie hebben verstrekt.
- Het al dan niet vragen stellen door medewerkers en OC en welke vragen er zijn gesteld tijdens briefings en het opnemen van deze vragen in de briefingsformulieren
- Beschrijving wat er in deze situatie is gedaan met betrekking tot het protocol overlijden medewerkers gemeente Amsterdam. Hierbij is advies ingewonnen bij verzuimspecialist en VGA ~~over of deze situatie gezien zou moeten worden~~m.b.t. de classificatie van de situatie tot ~~als~~ een bedrijfsongeval en of een onderzoek noodzakelijk zou zijn.

Nadere toelichting rondom ziekmelden en overlijden medewerker en advies P&O verzuim en VGA

Zoals in de presentatie is aangegeven heeft de betreffende medewerker voorafgaand aan zijn ziekmelding niet aangegeven~~,~~ niet naar het werk te willen komen, dan wel tot ~~of dat hij tot~~ de "kwetsbare" groep te~~zou~~ behoren. Wel heeft de medewerker aangegeven zich zorgen~~ongerust~~ te maken en om die reden is hem uit coulance toegestaan om een mondkapje te dragen, ondanks dat RIVM aangeeft dat het dragen van een mondkapje geen extra bescherming biedt. (De OC THOR geeft aan te~~dat zij~~ beschikken over app teksten die dit zouden weerleggen. Directeur THOR heeft gevraagd deze app teksten beschikbaar te stellen.)

Met de informatie die destijds voor handen was, is in overleg met VGA en P&O/Verzuim gekeken ~~na het overlijden van de betreffende medewerker~~ of er aanleiding was om in deze situatie een onderzoek in te stellen. Uit de analyse blijkt dat er ~~Er was namelijk~~ geen sprake is geweest van een incident op de werkvloer (bijvoorbeeld een spuugincident) dat in verband kan worden gebracht met de besmetting van de betreffende medewerker. Het feit dat een directe collega zich ook ziek heeft gemeld, heeft er destijds niet toe geleid om dit mee te wegen. Dit had mede te maken met het feit dat er 4 weken tussen ziekmelding (7/4) en overlijden (4/5) zat en de onderzoeksvraag pas speelde na het overlijden.

Na de constatering van de besmetting zijn – conform de richtlijnen – ~~op dat moment~~ de collega's mondeling en telefonisch geïnformeerd en hebben zij informatie ontvangen in de vorm van een brief van de GGD. In die periode was het overigens nog niet gebruikelijk om in alle situaties te testen.

Algemene maatregelen bij THOR

Zo snel als ~~-~~ mogelijk ~~was~~ is er geschakeld om de handhavers meer bescherming te bieden in deze uitzonderlijke situatie. Zo is er handgel ter beschikking gesteld en is er vanaf 30 april een toolkit, incl. mondkapje, beschikbaar. ~~handgel ter beschikking gesteld en was er een toolkit inclusief mondkapjes vanaf 30 april beschikbaar.~~ Hierbij is er een afwijkend beleid gevoerd ten aanzien van de mondkapjes dan elders binnen de gemeentelijke organisatie. Ook is het vanaf eind april – in samenwerking met de GGD – mogelijk gemaakt om ~~eind april het voor~~ handhavers ~~mogelijk gemaakt om zich~~ te ~~laten~~ testen, indien er een spuugincident plaats had gevonden.

Verzoek medezeggenschap.

De medezeggenschap verzoekt naar aanleiding van deze situatie of onderzocht kan worden waar de betreffende medewerker deze besmetting heeft opgelopen. Deze vraag is opnieuw voorgelegd aan de ARBO adviseur.

Daarbij is opnieuw aangegeven dat het onderzoeken waar de besmetting heeft plaatsgevonden in zijn algemeenheid met zeer grote waarschijnlijkheid niet te achterhalen is. Bovendien betekent dit ook dat bij een dergelijk onderzoek de privésfeer van deze medewerker betrokken moet~~en~~ worden. Dit kan alleen met toestemming van de familie en nabestaande~~n~~. Mede~~-~~ gezien de belasting die een dergelijk onderzoek zou betekenen voor de nabestaanden en ~~omdat~~ de zeer gering kans dat een onderzoek uitsluitsel geeft over waar de besmetting heeft plaatsgevonden ~~zeer gering, nagenoeg nihil is~~, is ons standpunt om een dergelijk onderzoek niet uit te voeren. Dit is in lijn met de gemeentelijke richtlijnen voor het inschakelen van de arbeidsinspectie en het instellen van een onderzoek. ~~moet goed bekeken worden welk doel, het alsnog doen van een onderzoek, dient. Het doen van onderzoek wat niet zal leiden tot een uitkomst, wordt dan ook niet geadviseerd.~~

Indien er nieuwe informatie aanwezig mocht zijn over een incident op de werkvloer, dan ben ik bereid om het onderzoek te heroverwegen in afstemming met het werkgeversteam en P&O ~~dan zou het doen van onderzoek opnieuw kunnen worden afgewogen~~. Dit betekent dat er een duidelijke omschrijving moet zijn van een dergelijk incident, een duidelijke onderzoeksvraag en een helder geformuleerd doel.

Indien de OC/OR over nieuwe informatie beschikt dan stel ik het op prijs deze te delen met de directie THOR, zodat er opnieuw een afweging kan worden gemaakt. ~~Op basis van de huidige informatie is een heroverweging niet zinvol.~~

Voor de zekerheid wil ik nogmaals benadrukken dat de informatie van deze brief en de bijgevoegde presentatie, weliswaar geanonimiseerd, vertrouwelijke informatie is. Mijn verzoek is dan ook om hier zorgvuldig mee om te gaan.

Met vriendelijke groet,

Met vriendelijke groet,

Esmeralda Wallast Groenewoud
Directeur THOR

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2,e 2022 15:58:50 +0200*
To: *"5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: Inspectie oordeel iz onderzoek overlijden collega THOR*
Attachments: *I-NET_2016633-02.pdf*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 30 september 2020 13:56
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectie oordeel iz onderzoek overlijden collega THOR

Ha beiden,
Hierbij de schriftelijke bevestiging.
Omdat de melding door de OR is gedaan, heeft de arbeidsinspecteur ook contact opgenomen met 5.1.2,e die hier vanuit de OR betrokken is geweest.
Ik heb de OR leden die voor nu verbonden zijn aan THOR of de OR hierover gaat communiceren.
Met daarbij de melding dat THOR wel graag medewerkers informeert.
Wel ligt de communicatie naar medewerkers gevoelig gezien het onderwerp.
Ik overleg hierover met communicatieadviseur wat wijsheid is wat betreft vorm van communicatie.
Groet, 5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 27 september 2020 21:48
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Inspectie oordeel iz onderzoek overlijden collega THOR

Dat gaan we zeker delen. Groet en goede vakantie voor nu

> Op 27 sep. 2020 om 21:07 heeft Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> **Goede avond Sjoukje,**
>
> Ter info.
>
> De OC/OR heeft in de zomer een melding gedaan bij de Arbeidsinspectie mbt het overlijden van 5.1.2,e
> Deze week heeft de Inspectie aan 5.1.2,e (P&O) laten weten dat THOR correct heeft gehandeld en dat zij de melding afsluiten.
> Dit is volgens hen niet te typeren als een bedrijfsongeval. Het betrokken OR-lid is ook door de inspecteur geïnformeerd.
>
> Los van de ontzettend trieste aanleiding, is het wel prettig te horen dat wij goed hebben gehandeld.
>
> Grtn
> Esmeralda
>
> Ps. In zake 2 anonieme meldingen die eerder zijn gedaan (betrof de lokaties DG en Oost) heeft de Inspectie ook vastgesteld dat THOR correct heeft gehandeld.
> Is het een idee om deze informatie ook te delen met de clustermedezeggenschap?

Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Dienst Stadstoezicht
t.a.v. de directie
Postbus 551
1000 AN AMSTERDAM

Inspectie SZW

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon
Medewerker afd.
Inspectieondersteuning

T 5.1.2,e

Onze referentie
2016633/02

Datum 25 september 2020
Betreft Telefonisch contact inzake COVID-19

Geachte heer/mevrouw,

Bij de Inspectie SZW is een melding over uw organisatie binnen gekomen. Deze melding had betrekking op het overlijden van een werknemer van uw organisatie als gevolg van een besmetting met het coronavirus (COVID-19) en het mogelijk onterecht niet melden hiervan aan de Inspectie SZW.

Op 24 september 2020 heb ik, 5.1.2,e arbeidsinspecteur bij de Inspectie SZW, telefonisch met 5.1.2,e P&O adviseur, over de melding gesproken. Aangegeven werd dat er inderdaad een werknemer van de Dienst Stadstoezicht aan de gevolgen van een besmetting met het coronavirus is overleden, maar dat niet kan worden aangetoond dat de werknemer de besmetting tijdens het werk heeft plaatsgevonden. De betreffende werknemer is in de periode vooraf aan de besmetting tijdens de werkzaamheden niet betrokken geweest bij een incident, zoals bijvoorbeeld een vechtpartij of spuugincident.

Omdat een besmetting met het coronavirus zowel binnen als buiten de werksituatie kan plaatsvinden en de overleden werknemer bovendien niet betrokken is geweest bij een incident, is hier geen sprake van een arbeidsongeval en kan er derhalve ook geen sprake zijn van een meldingsplichtig arbeidsongeval, zoals bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet. De Inspectie SZW zal daarom geen nader onderzoek doen naar het overlijden van de betreffende werknemer van uw organisatie.

Eerder, op 17 juni 2020, is er naar aanleiding van een melding, over het nemen van onvoldoende maatregelen ter bescherming van de werknemers tegen het coronavirus, reeds contact geweest met uw organisatie en is mij de nodige informatie verstrekt. Destijds heb ik op basis van de verkregen informatie vastgesteld dat uw organisatie passende maatregelen neemt in de aanpak tegen het coronavirus. Hierover bent u per brief (kenmerk 2010171/01 d.d. 25 juni 2020) geïnformeerd.

Hierbij sluit ik het onderzoek naar de melding af.

Ik vertrouw er op dat u uw werknemers informeert over de beheersmaatregelen die u getroffen heeft en toeziet op de naleving hiervan.

Indien u schriftelijk wilt reageren, wordt u verzocht het kenmerk en de datum van deze brief te vermelden. U kunt ook bellen met bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

5.1,2,e

5.1,2,e

Arbeidsinspecteur Inspectie SZW

Inspectie SZW

Datum
25 september 2020

Onze referentie
2016633/02

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 18 5.1.2.e 2022 16:03:47 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WWWWW FW: Opstappen TOC THOR, terugleggen medezeggenschap aan OR.*
Attachments: *Naamloos, Opzeggen OC zetel directie Thor.*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: dinsdag 1 september 2020 14:55
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Opstappen TOC THOR, terugleggen medezeggenschap aan OR.

Hoi 5.1.2.e

Kun jij onderstaande bericht doorsturen naar DTMT?
En vragen aan 5.1.2.e om met 5.1.2.e te bespreken wat en hoe wij hierover binnen THOR kunnen communiceren en op intranet.

Grtn
Esm.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 1 september 2020 14:33
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.E <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opstappen TOC THOR, terugleggen medezeggenschap aan OR.

Goedendag collega`s,

Gezien de besluitvorming van de OR afgelopen donderdag 27 augustus 2020
Heeft de TOC THOR geconcludeerd dat de oplossingsrichting die gekozen is door de OR
niet verenigbaar is met het advies dat de TOC THOR heeft ingebracht.

Aangezien de OR het advies ter zijde heeft geschoven heeft de TOC THOR
zijn medezeggenschap teruggelegd bij de OR en stapt het per heden op.

De TOC THOR betreurd het besluit, en vind het bewonderingswaardig dat er niet
naar de inhoud is gekeken maar dat alle partijen op het proces en de verstandhouding zijn gaan zitten.

Het voormalig DB blijft beschikbaar voor een eventuele overdracht.

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e

5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Esmeralda Wallast Groenewoud" <5.1.2,e@live.nl>
Sent: Thu, 19 5.1.2,e 2022 08:54:10 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Subject: WWWWWW FW: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>
Verzonden: zondag 18 juli 2021 14:16
Aan: '5.1.2,e@amsterdam.nl' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 'Esmeralda Wallast Groenewoud' <5.1.2,e@live.nl>; '5.1.2,e 5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; '5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; '5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>
Onderwerp: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Beste allen,

Van Esmeralda kreeg ik het verzoek een extra (spoed)overleg in te plannen. Reden daarvoor is het artikel dat vandaag op AT5.nl is gepubliceerd over het zogeheten Zwartboek en de situatie bij THOR. Zie: https://www.at5.nl/artikelen/210093/verziekte-werksfeer-bij-handhavers-hoog-verzuim-en-verloop-en-onvrede-over-bonnenquotum.

Het Zwartboek stond al op de agenda van ons laatste overleg over de veiligheid op de werkvloer. Doordat toen veel tijd aan andere agendapunten is besteed zijn we niet toegekomen aan het onderwerp Zwartboek. Dat zal nu alsnog gebeuren. De vergadering zal enkel hierover gaan.

Het overleg zal mede door mijn agenda, plaatsvinden a.s. **dinsdag 20 juli a.s. om 13.00 uur.** De locatie zal door het secretariaat van de directie bekend worden gemaakt. Voor degenen die op vakantie zijn of afwezig zijn, is het mogelijk om digitaal deel te nemen. Gelet op het belang van het onderwerp hoop ik dat veel van jullie aanwezig kunnen zijn.

Graag verneem ik wie aanwezig zal zijn/afwezig zal zijn en digitaal zal deelnemen.

Met vriendelijke groet,
Mede namens 5.1.2,e

5.1.2,e
Procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators
Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam
T 5.1.2,E 512E direct) F 020 344 64 55
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

From: "Esmeralda Wallast Groenewoud" <5.1.2,e@live.nl>
Sent: Thu, 19 May 2022 08:54:35 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Subject: WWWWWWW FW: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>
Verzonden: zondag 18 juli 2021 14:31
Aan: '5.1.2,e@amsterdam.nl' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 'Esmeralda Wallast Groenewoud' <5.1.2,e@live.nl>; '5.1.2,e 5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; '5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; '5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

In aanvulling op onderstaande mail en ter vermijding van misverstanden: de bespreking zal natuurlijk ook gaan over het artikel van AT5.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
Procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 020 5.1.2,E)
M 5.1.2,e

F 020 344 64 55
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

Van: 5.1.2,e
Verzonden: zondag 18 juli 2021 14:16
Aan: '5.1.2,e@amsterdam.nl' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 'Esmeralda Wallast Groenewoud' <5.1.2,e@live.nl>; '5.1.2,e 5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; '5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>; '5.1.2,e' <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>
Onderwerp: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Beste allen,

Van Esmeralda kreeg ik het verzoek een extra (spoed)overleg in te plannen. Reden daarvoor is het artikel dat vandaag op AT5.nl is gepubliceerd over het zogeheten Zwartboek en de situatie bij THOR. Zie: https://www.at5.nl/artikelen/210093/verziekte-werksfeer-bij-handhavers-hoog-verzuim-en-verloop-en-onvrede-over-bonnenquotum.

Het Zwartboek stond al op de agenda van ons laatste overleg over de veiligheid op de werkvloer. Doordat toen veel tijd aan andere agendapunten is besteed zijn we niet toegekomen aan het onderwerp Zwartboek. Dat zal nu alsnog gebeuren. De vergadering zal enkel hierover gaan.

Het overleg zal mede door mijn agenda, plaatsvinden a.s. **dinsdag 20 juli a.s. om 13.00 uur.** De locatie zal door het secretariaat van de directie bekend worden gemaakt. Voor degenen die op vakantie zijn of afwezig zijn,

is het mogelijk om digitaal deel te nemen. Gelet op het belang van het onderwerp hoop ik dat veel van jullie aanwezig kunnen zijn.

Graag verneem ik wie aanwezig zal zijn/afwezig zal zijn en digitaal zal deelnemen.

Met vriendelijke groet,
Mede namens 5.1,2,e

5.1,2,e
Procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 020 5.1,2,E (direct)
M 5.1,2,e

F 020 344 64 55
www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

Gemeente Amsterdam
SO THOR I.O.

Agendapunt	
Onderwerp	Vaststellen lijn arbeidsvoorwaarden nieuwe Handhavers
Datum overleg	30 oktober 2019
Indienend SO lid	5.1,2,e
Opsteller(s) flap	5.1,2,e (P&O adviseur)
Besluit en stukken	
Gevraagde beslissing:	Ter kennisname. Deze verzuimcijfers kunnen worden gezien als o-meting. Bespreken of bijgevoegd overzicht voldoende inzicht geeft?
Stukken (bijlagen)	Verzuim: Toezicht en handhaving Openbare Ruimte van 1/11/2018 tot 1/11/2019
Toelichting per besluit	
Korte inhoudelijke achtergrond	Omdat er (nog) geen verzuimcijfers uit MPN komen voor THOR, maar inzicht wel wenselijk is, is er een bestand gemaakt met verzuimcijfers van THOR medewerkers van de afgelopen 12 maanden opgemaakt (van 1-11-2018 tot 1-11-2019). De indeling van het bestand is echter gebaseerd op de structuur en bezetting op de reorganisatiedatum. Vanaf 1 november zullen de verzuimcijfers in AMI zichtbaar zijn, per afdeling en voor THOR als geheel. Onderstaand een korte toelichting op de tabbladen: • **Tabblad 1;** Verzuimfrequentie overzicht (aantal medewerkers): managementrapport met het aantal medewerkers per verzuimfrequentie per afdeling/ team over de afgelopen 12 maanden incl. de 'nul-verzuimers'. • **Tabblad 2**; Verzuimduur overzicht (aantal meldingen): managementrapport met het aantal verzuimmeldingen per afdeling/team. Bij meldingen die al zijn gestart vóór de peilperiode wordt de duur geteld vanaf de startdatum van betreffende periode • **Tabblad 3**; Verzuimduur leeftijd-geslacht-frequentie (aantal meldingen): managementrapport met het aantal meldingen per leeftijdscategorie, man/vrouw en verzuimfrequentie. • **Tabblad 4**; aantal meldingen per weekdag (aantal meldingen): aantal meldingen per weekdag; opvallend dat de meeste meldingen op maandagen. • **Tabblad 5**; kosten per categorie (aantal medewerkers & meldingen): indicatie van de vaste lasten van de periode dat medewerkers verzuimen (rekening houdend met fte en herstelpercentages). De kosten op tabblad 8 zijn berekend op basis van de normbedragen per schaal/periodiek per 10-2019. Dit zegt nog niets over extra kosten i.v.m. vervanging en/of re-integratie. • **Tabblad 6**. verzuimfrequentie per leeftijdscategorie, man/vrouw en functieschaal

	Uit het overzicht is zichtbaar dat het met name om kortdurend verzuim gaat. En er een oververtegenwoordiging is in schaal 7. Dit laatste is niet onlogisch is omdat deze groep relatief groot is.
Consequenties (personele, materiële en financiële)	Verzuim zorgt voor een niet volledige bezetting en heeft financiële consequenties.
Risico's en kanttekeningen	

Financiën

Financiële consequenties	Zie tabblad; indicatie van de vaste lasten Voor de periode 1/11/2018 tot en met 1/11/2019 is dit een globaal bedrag van € 1.996.309,-

Communicatie

Wijze van communicatie over dit besluit	- OC informeren.

Afstemming

Intern

< Met wie is afgestemd en is hij/zij akkoord is met voordracht? >

	Wie	Uitkomst
Business Controller		
Financiën		
Ondersteunende Processen/ Proces unit		
Projecten en advies		
Communicatie adviseur		
Managers (SO)THOR i.o.		
P&O adviseur	5.1,2,e	
Anders, nl.		

Extern

< Met wie is afgestemd en is hij/zij akkoord is met voordracht? >

Gemandateerde stuurgroep THOR	
Ketenoverleg/ Cluster Stadsbeheer	
Andere directies	
OOV	
Anders, nl.	

Advies staf	nvt.
Vervolg?	

Gemeente Amsterdam

Versie januari 2018

PVB-formulier

Plannings-, Voortgangs- en Beoordelingsformulier

Naam medewerker		Geboortedatum	
Generieke functie		Werknaam functie	
Naam leidinggevende			
Cluster/RvE - Stadsdeel			
Afdeling/team			
Datum van gesprek	Planningsgesprek:	Voortgang:	Beoordeling:

Ondertekening Planningsgesprek

Datum		Datum	
Handtekening leidinggevende		Handtekening medewerker	

Ondertekening Voortgangsgesprek

Datum		Datum	
Handtekening leidinggevende		Handtekening medewerker	

Ondertekening Beoordelingsgesprek

Datum		Datum	
Handtekening leidinggevende		Handtekening medewerker (voor gezien)	
		Handtekening gemandateerd leidinggevende	

Resultaatafspraken met hiërarchisch leidinggevende

Wat draag je bij aan de eigen organisatie/afdeling/team. Door een rij te selecteren, vervolgens te kopiëren en te plakken kun je meer resultaatafspraken maken.

	Planningsafspraak
Resultaatafspraak 1	
Resultaatafspraak 2	
Resultaatafspraak 3	

	Voortgang en beoordeling	
	Voortgang/stand van zaken	Oordeel[1] en motivering
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
Resultaatafspraak 1		
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
Resultaatafspraak 2		
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
Resultaatafspraak 3		

[1] Zie voor de betekenis van de A/B/C/D/E score de laatste pagina. NB Slechts 1 hokje aankruisen!

Resultaatafspraken met inleners

Bij voorbeeld in geval van detachering of gedeconcentreerd werken. Door een rij te selecteren, vervolgens te kopiëren en te plakken kun je meer resultaatafspraken maken.

	Planningsafspraak
Resultaatafspraak 1	
Resultaatafspraak 2	
Resultaatafspraak 3	

	Voortgang en beoordeling	
	Voortgang/stand van zaken	Oordeel[2] en motivering
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
Resultaatafspraak 1		
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
Resultaatafspraak 2		
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
Resultaatafspraak 3		

[2] Zie voor de betekenis van de A/B/C/D/E score de laatste pagina. NB Slechts 1 hokje aankruisen!

Ontwikkelafspraken

Ontwikkelafspraken naar aanleiding van resultaatafspraken, vereiste competenties of ambities. NB: Op maximaal 2 competenties afspraken maken. Verplichte opleidingen staan hier los van. Door een rij te selecteren, vervolgens te kopiëren en te plakken kun je meer ontwikkelafspraken maken.

	Planningsafspraak
Ontwikkelafspraak 1	
Ontwikkelafspraak 2	
(Overige) afspraken, bv met betrekking tot (verplichte) opleiding/training	

	Voortgang en beoordeling	
	Voortgang/stand van zaken	Oordeel[3] en motivering
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
Ontwikkelafspraak 1		
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
Ontwikkelafspraak 2		
		A ☐ / B ☐ / C ☐ / D ☐ / E ☐
(Overige) afspraken, bv met betrekking tot (verplichte) opleiding/training		

[3] Zie voor de betekenis van de A/B/C/D/E score de laatste pagina. NB Slechts 1 hokje aankruisen!

Werkrelaties

Hierbij denk je aan: werksfeer, relatie met leidinggevende en collega's, wederzijdse verwachting, bilaterale afspraken.

	afspraak	
Afspraak 1		
	Voortgang en evaluatie	
	Voortgang/stand van zaken	Evaluatie
Afspraak 1		

Werkomstandigheden

Bij voorbeeld: arbo-zaken, werkdruk, verzuim, balans werk/privé, hulpmiddelen, agressie en geweld.

	afspraak	
Afspraak 1		
	Voortgang en evaluatie	
	Voortgang/stand van zaken	Evaluatie
Afspraak 1		

Integriteit

Het gaat hierbij om: Risico's en kwetsbaarheid in de functie, voorkomen van fraude, misbruik en oneigenlijk gebruik, procescontroles (zoals 4-ogensysteem), dubbele rollen, ongewenst gedrag, nevenwerkzaamheden.

	afspraak	
Afspraak 1		
	Voortgang en evaluatie	
	Voortgang/stand van zaken	Evaluatie
Afspraak 1		

Overige afspraken

Bij voorbeeld: motivatie en betrokkenheid, zaken buiten de functie om zoals BHV/EHBO, OR, project- en werkgroepen.

	afspraak
Afspraak 1	
Afspraak 2	

	Voortgang en evaluatie	
	Voortgang/stand van zaken	Evaluatie
Afspraak 1		
	Voortgang/stand van zaken	Evaluatie
Afspraak 2		

Input voor de gesprekken

Input voor gesprek (aankruisen wat gebruikt is/wordt)	☐ Generieke functiebeschrijving	☐ Competentieprofiel
	☐ Taakbeschrijving/functietypering	☐ Prestatiecontract/afdelingsplan/teamplan
	☐ Persoonlijk Ontwikkelplan	☐ Input van één of meerdere informanten
	☐ 360-graden feedback	☐ Anders, bv assessment

Eindoordeel

Neem hierbij ook alle competenties van het competentieprofiel mee.

Motivering beoordeling

A B C D E

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Afspraken met betrekking tot beoordeling

Reactie van de medewerker

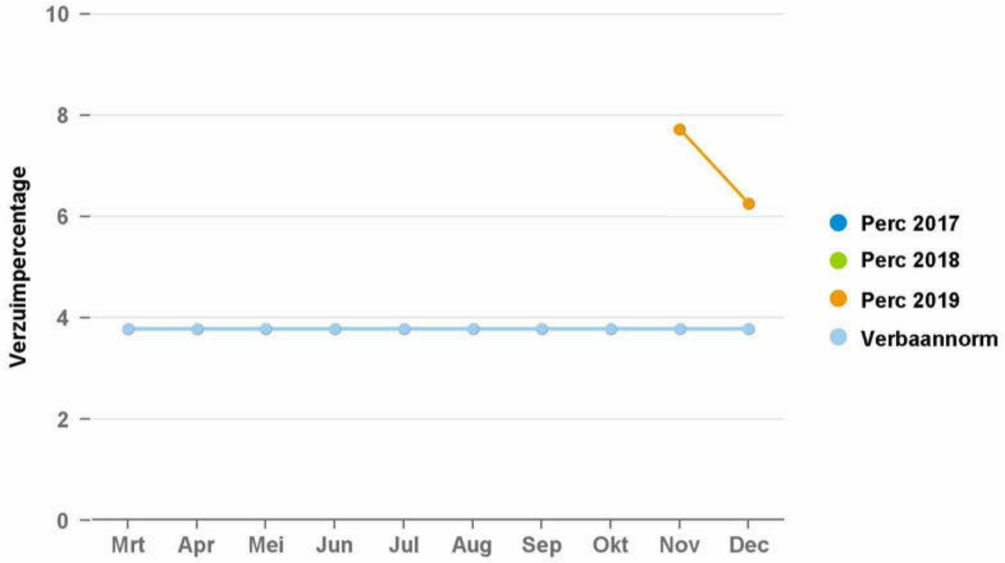
Planningsgesprek	Voortgangsgesprek	Beoordelingsgesprek

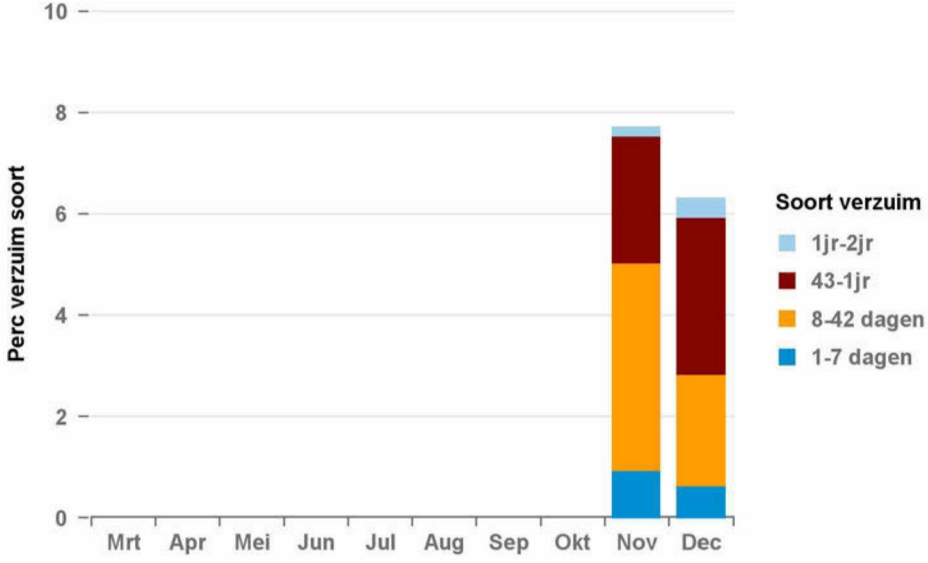
Betekenis beoordeling	A: functioneert niet volgens gestelde eisen, B: functioneert niet geheel volgens gestelde eisen, C: functioneert volgens gestelde eisen, D: functioneert boven gestelde eisen, E: functioneert ruim boven gestelde eisen.

Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer | Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

	Aantal contracten	Actueel verzuim						Signaal				Percentage				Freq	Duur
Afdeling	Bezet	Totaal	1-7	8-42	43-1jr	1jr-2jr	>2jr	NV	NV %	FV	PV	Norm	2019	Dec	12 Mnd	12 Mnd	12 Mnd
O,I & O - Innovatie, Projecten en Advies	39	1	0	0	1	0	0	27	69,2	1	1	3,1	1,4	1,0			
O,I & O - Ondersteuning Operatie	39	4	0	1	2	1	0	19	48,7	2	0	4,1	7,8	6,7			
Operatie - Gebieden 1	123	9	0	0	6	3	0	35	28,5	27	1	3,5	5,5	4,8			
Operatie - Gebieden 2	118	17	0	2	13	1	1	22	18,6	28	6	3,7	10,0	7,9			
Operatie - Specialismen Buiten	154	20	0	1	14	2	3	43	27,9	20	1	4,1	7,1	7,0			
Operatie -Teams Snelle Interventies en Specialismen Binnen	107	8	0	1	6	1	0	32	29,9	14	4	4,0	6,9	7,0			
(DIRECTIE) Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte	2	0	0	0	0	0	0	1	50,0	0	0	3,8	0,0	0,0			
Totaal	**582**	**59**	**0**	**5**	**42**	**8**	**4**	**179**	**30,8**	**92**	**13**	**3,8**	**6,9**	**6,3**		**1,2**	**20,3**

Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer | Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte





	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jaar
2019									7,7	6,3	6,9

Perc 1-7 dagen	0,9	0,6	0,7
Perc 8-42 dagen	4,1	2,2	3,1
Perc 43-1jr	2,5	3,1	2,8
Perc 1jr-2jr	0,2	0,4	0,3
Percentage	7,7	6,3	6,9

Norm 1-7 dagen	0,6
Norm 8-42 dagen	1,3
Norm 43 - 1jr	1,6
Norm 1jr - 2jr	0,3
Verbaannorm	3,8

Toelichting: Mijn verzuimpatroon

Titel	Omschrijving
Doel	Mijn verzuimpatroon geeft een grafische weergave van het verzuimpercentage over de afgelopen 3 jaar en de verdeling per verzuimsoort in het huidige jaar afgezet tegen de verbaannormering.
Filter: Exclusief verzuimregistratie zwangerschap	Verzuimregistratie mbt zwangerschap wordt uitgesloten. Deze exclusie betreft in feite de verlofdagen ihkv zwangerschap. Let op: ziekte als gevolg van zwangerschap/bevalling wordt niet uitgesloten.
Filter: Alleen regulier dienstverband	De verzuimrapportage bevat alleen gegevens van personen die een regulier dienstverband hebben met de gemeente Amsterdam. Inhuurkrachten, stagiaires, politieke ambtsdragers, voormalig personeel, wachtgelders en (B)WW'ers zijn van de rapportage uitgezonderd. De reden is dat alleen van het regulier personeel de verantwoordelijkheid voor het verzuimbeleid bij de gemeentelijke organisatie ligt.
Grafiek: Verzuimpercentage	Inhuurkrachten, stagiaires, politieke ambtsdragers, voormalig personeel, wachtgelders en (B)WW'ers zijn van de rapportage uitgezonderd.
Grafiek/tabel: Verzuim aandeel per verzuimsoort	De reden is dat alleen van het regulier personeel de verantwoordelijkheid voor het verzuimbeleid bij de gemeentelijke organisatie ligt."
Tabel: Norm verdeling verzuim	Norm verdeling van het verzuim naar duurklasse
Kolom - Rij: Verzuimpercentage - <Jaar>	Gemiddelde verzuimpercentages over een heel jaar berekend.
Kolom - Rij: Verzuimpercentage <Maand> - <Jaar>	Verzuimpercentage per maand per jaar. Zoals getoond in de grafiek.

Gemeente Amsterdam

Agenda DT/MT THOR

Vaste deelnemers	Esmeralda, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e **AFGEMELD:**
Deelnemsers op afroep	5.1.2.e 5.1.2.e , 5.1.2.e 5.1.2.e
Vergadering	Woensdag 29 januari 2020 09.00 uur tot 11.30 uur DGS7.2.B1
Voorzitter	5.1.2.e
Notulist	5.1.2.e

	Onderwerp	Tijd	
1.	**Informeel bijpraten**	09.00-09.20	
2.	**Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda;**	09.20-09.25	
	a) Actielijst 22-01-2020	09.25-09.35	B
	b) *Terugkoppeling GMT (Esmeralda)*	geen	
	c) *Terugkoppeling Ketenoverleg (5.1.2.e)*	geen	
	d) Terugkoppeling Staf BM (Cor)	geen	
	e) Lief en Leed (5.1.2.e)	09.35-09.40	B
	f) Nieuw beleid externe inzet + Verzuimbeleid (5.1.2.e) ter kennisname	09.40-09.45	B
3.	**Actuele programma's**		
	a) 4.1, 4 5.1.2.e)	09.45.-09.55	B
4.	**Besluitvorming**		
	a) 4.1, 4 (5.1.2.e)	09.55-10.05	B
	b) 4.1, 4 (5.1.2.e) 10.05 -10.15 B		
5.	**Bedrijfsvoering**		
	a) 4.1, 4 5.1.2.e)	10.15-10.30	B
	b) 4.1, 4 (5.1.2.e)	10.30-10.50	B
6.	**Operatie**		
	a) 4.1, 4 (5.1.2.e)	10.50-11.00	M
	b) 4.1, 4 (5.1.2.e)	11.00-11.10	B

c) Afval (5.1,2,e) 11.10-11.15 M

7. **Bestuurszaken**

8. **Ontwikkeling medezeggenschap**

9. **Rondvraag** 11.15-11.25

10. **Afsluiting** 11.25-11.30

B= bijlage **M**= mondeling **P**= presentatie

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Tue, 10 Mar 2020 20:07:30 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e' <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e' <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: Fwd: Cancel 'artikel 24 overleg'

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e"
Datum: 10 maart 2020 om 18:38:13 CET
Aan: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" , "5.1.2.e" , OnderdeelCommissie THOR , "5.1.2.e 5.1.2.e"
Kopie: "5.1.2.e" , "5.1.2.e" , "5.1.2.e 't" , "5.1.2.e" , Leden Onderdeelcommissie THOR
Onderwerp: RE: Cancel 'artikel 24 overleg'

Geachte directeur, beste esmeralda
TOC THOR gaat ervan uit dat met inachtneming van onderstaande mail/punten van 5.1.2.e het artikel 24 overleg morgen gewoon doorgaat

Tevens verzoek ik u onmiddellijk te stoppen TOC THOR tegen elkaar uit te spelen.

Graag verneem ik uw bevestiging
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e tijdelijke onderdeel commissie
Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer
Gemeente Amsterdam
T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam
Werkdagen: Roosterdienst.
-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Wallast Groenewoud, Esmeralda"
Datum: 10-03-20 16:33 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2.e" , "5.1.2.e" , OnderdeelCommissie THOR , "5.1.2.e"
Cc: "5.1.2.e" , "5.1.2.e" , "5.1.2.e 't" , "5.1.2.e"
Onderwerp: Cancel 'artikel 24 overleg'
Beste 5.1.2.e, beste 5.1.2.e

Gezien de eerder gemaakte afspraken die in onderstaande mail worden weersproken en weerlegd, lijkt het me geen zin hebben om de afspraak morgen door te laten gaan.

Het lijkt me verstandig dat jullie het eerst onderling binnen de OC eens worden, en met de OR verder praten voordat wij weer met elkaar aan tafel gaan zitten.

Met vriendelijke groet,

Esmeralda

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 9 maart 2020 18:19
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Uitnodiging en concept agenda 'artikel 24 overleg'

Geachte Directeur, Beste Esmeralda
TOC THOR verzoekt de concept-agenda voor het artikel 24 overleg aan te passen en het covenant eraf te halen en hiervoor masterplan handhaving te agenderen. De reden hiervan is dat TOC THOR zich niet kan vinden in door 5.1.2.e /OR-DB voorgestelde covenant en wil eerst hierover in overleg treden met DB-/OR. 5.1.2.e had dit al aangegeven in het vooroverleg van artikel 24.Daarnaast heeft TOC THOR al meerdere malen tevergeefs verzocht om Masterplan Handhaving te agenderen en heeft ook vastgesteld dat er besluiten hieruit voortvloeien die niet ter pre advies en of instemming zijn voorgelegd zoals o.a. samenwerkingsverband handhaver met afvalinzamelaar bij THOR Noord. TOC THOR attendeert u erop dat mede gelet op de verschillende taken en bevoegdheden van de handhaver en afvalinzamelaar de veiligheid van beide in het geding is met deze samenwerkingsverband. Ik heb dit ongeveer 2 weken geleden in een overleg aangegeven toen ik signalen hierover ontving en 5.1.2.e verleden week toen daadwerkelijk uitvoering hieraan werd gegeven.
TOC THOR verzoekt u om deze samenwerkingsverband te stoppen en geen uitvoering hieraan te geven totdat TOC THOR hierover een pre-instemming en of -advies heeft gegeven.
Tevens heeft TOC THOR al eerder, en 5.1.2.e tijdens vooroverleg Van artikel 24, aangegeven geen technisch voorzitter voor het overleg in te voeren en handhaaft zijn standpunt. TOC THOR staat op het standpunt dat de voorzitter kan worden afgewisseld door u als directeur en 5.1.2.e als 5.1, 2, e TOC THOR en heeft als voorkeur u als directeur voor het artikel 24. U geeft aan dan meer op de inhoud te kunnen ingaan maar TOC THOR kan dit niet plaatsen aangezien gesprekken voor de 9 punten waarvoor de OR op verzoek van TOC THOR de nietigheid heeft uitgeroepen door u werd opgeschort omdat 5.1.2.e adjunct directeur bedrijfsvoering op vakantie ging. Tevens is TOC THOR van oordeel dat de aanwijzing van een technisch voorzitter een gezamenlijk besluit dient te zijn. 5.1, 2, e 5.1, 2, e heeft tijdens het vooroverleg van artikel 24 al aangegeven niet akkoord te zijn met een technisch voorzitter.
Ook heeft TOC THOR vastgesteld dat nog steeds uitvoering wordt gegeven aan de 9 punten waaronder resultaatgesprek bonnenquota PVB-cyclus, Koningsdag 2020 TOC THOR de OR heeft verzocht om de nietigheid uit te roepen en hierover met u afgesproken is dat hieraan geen uitvoering zal worden gegeven totdat beide partijen tot een gewenste oplossing komen.
TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering besloten mee te participeren in de beoordeling van de Bodycams a.s. donderdag en heeft 5.1.2.e verzocht om hiervoor een uitnodiging te sturen naar 5.1.2.e en reserve 5.1.2.e Zij nemen deel als toehoorder van TOC THOR.
Graag verneemt TOC THOR uw bevestiging van voornoemde.

Bij voorbaat dank en mvg.

5.1.2.e

5.1.2.e TOC THOR/namens TOC THOR

Op 8 mrt. 2020 om 08:10 heeft 5.1.2.e < 5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Beste collega's,
Namens de directeur THOR nodig ik jullie uit voor 'het artikel 24 overleg' op woensdag 11 maart. Hierbij de concept agenda die is voor besproken met zowel 5.1.2.e als 5.1.2.e 5.1.2.e zal de ochtend begeleiden.
Aan jullie het verzoek om aan te geven wie vanuit de TOC THOR of de OR aanwezig zal zijn. Kunnen jullie dit uiterlijk maandag 17.00 laten weten? Alvast bedankt.
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl
Werkdagen: di, wo, do en vr

<20200306 Concept agenda Artikel 24 overleg THOR.docx>

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 11 Mar 2020 09:49:32 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "OnderdeelCommissie THOR" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: Fwd: Cancel 'artikel 24 overleg'

Beste 5.1.2.e, Beste 5.1.2.e
Ik heb slechts geconstateerd dat ik verschillende berichten krijg over afspraken die gemaakt zijn, en dat jullie nog in gesprek willen met de OR. Daarom stel ik het overleg uit totdat daar meer helderheid over is.
Tijdens ons agendaoverleg van vanmiddag kunnen we opnieuw afspraken maken over het artikel 24 overleg, waarbij het wel belangrijk is dat jullie eerst met de OR afstemmen.
Groet,
Esmeralda
Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e"
Datum: 10 maart 2020 om 18:38:13 CET
Aan: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" , "5.1.2.e" , OnderdeelCommissie THOR , "Baij, 5.1.2.e"
Kopie: "5.1.2.e" , "5.1.2.e" , "5.1.2.e 't" , "5.1.2.e" , Leden Onderdeelcommissie THOR
Onderwerp: RE: Cancel 'artikel 24 overleg'

Geachte directeur, beste esmeralda
TOC THOR gaat ervan uit dat met inachtneming van onderstaande mail/punten van 5.1.2.e het artikel 24 overleg morgen gewoon doorgaat

Tevens verzoek ik u onmiddellijk te stoppen TOC THOR tegen elkaar uit te spelen.

Graag verneem ik uw bevestiging
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e tijdelijke onderdeel commissie
Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer
Gemeente Amsterdam
T. 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl
Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam
Werkdagen: Roosterdienst.
-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Wallast Groenewoud, Esmeralda"

Datum: 10-03-20 16:33 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2.e" , "5.1.2.e" , OnderdeelCommissie THOR , "5.1.2.e"
Cc: "5.1.2.e" , "5.1.2.e" , "5.1.2.e" 't" , "5.1.2.e"
Onderwerp: Cancel 'artikel 24 overleg'
Beste 5.1, 2, e **beste** 5.1.2.e

Gezien de eerder gemaakte afspraken die in onderstaande mail worden weersproken en weerlegd, lijkt het me geen zin hebben om de afspraak morgen door te laten gaan.

Het lijkt me verstandig dat jullie het eerst onderling binnen de OC eens worden, en met de OR verder praten voordat wij weer met elkaar aan tafel gaan zitten.

Met vriendelijke groet,

Esmeralda

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 9 maart 2020 18:19
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Uitnodiging en concept agenda 'artikel 24 overleg'

Geachte Directeur, Beste Esmeralda
TOC THOR verzoekt de concept-agenda voor het artikel 24 overleg aan te passen en het covenant eraf te halen en hiervoor masterplan handhaving te agenderen. De reden hiervan is dat TOC THOR zich niet kan vinden in door 5.1.2.e /OR-DB voorgestelde covenant en wil eerst hierover in overleg treden met DB-/OR. 5.1.2.e had dit al aangegeven in het vooroverleg van artikel 24.Daarnaast heeft TOC THOR al meerdere malen tevergeefs verzocht om Masterplan Handhaving te agenderen en heeft ook vastgesteld dat er besluiten hieruit voortvloeien die niet ter pre advies en of instemming zijn voorgelegd zoals o.a. samenwerkingsverband handhaver met afvalinzamelaar bij THOR Noord. TOC THOR attendeert u erop dat mede gelet op de verschillende taken en bevoegdheden van de handhaver en afvalinzamelaar de veiligheid van beide in het geding is met deze samenwerkingsverband. Ik heb dit ongeveer 2 weken geleden in een overleg aangegeven toen ik signalen hierover ontving en 5.1.2.e verleden week toen daadwerkelijk uitvoering hieraan werd gegeven.
TOC THOR verzoekt u om deze samenwerkingsverband te stoppen en geen uitvoering hieraan te geven totdat TOC THOR hierover een pre-instemming en of -advies heeft gegeven.
Tevens heeft TOC THOR al eerder, en 5.1.2.e tijdens vooroverleg Van artikel 24, aangegeven geen technisch voorzitter voor het overleg in te voeren en handhaaft zijn standpunt. TOC THOR staat op het standpunt dat de voorzitter kan worden afgewisseld door u als directeur en 5.1.2.e als 5.1, 2, e TOC THOR en heeft als voorkeur u als directeur voor het artikel 24. U geeft aan dan meer op de inhoud te kunnen ingaan maar TOC THOR kan dit niet plaatsen aangezien gesprekken voor de 9 punten waarvoor de OR op verzoek van TOC THOR de nietigheid heeft uitgeroepen door u werd opgeschort omdat 5.1.2.e 5.1, 2, e bedrijfsvoering op vakantie ging. Tevens is TOC THOR van oordeel dat de aanwijzing van een technisch voorzitter een gezamenlijk besluit dient te zijn. 5.1, 2, e 5.1, 2, e heeft tijdens het vooroverleg van artikel 24 al aangegeven niet akkoord te zijn met een technisch voorzitter.
Ook heeft TOC THOR vastgesteld dat nog steeds uitvoering wordt gegeven aan de 9 punten waaronder resultaatgesprek bonnenquota PVB-cyclus, Koningsdag 2020 TOC THOR de OR heeft verzocht om de

nietigheid uit te roepen en hierover met u afgesproken is dat hieraan geen uitvoering zal worden gegeven totdat beide partijen tot een gewenste oplossing komen.
TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering besloten mee te participeren in de beoordeling van de Bodycams a.s. donderdag en heeft 5.1.2.e verzocht om hiervoor een uitnodiging te sturen naar 5.1.2.e en reserve 5.1.2.e Zij nemen deel als toehoorder van TOC THOR.
Graag verneemt TOC THOR uw bevestiging van voornoemde.
Bij voorbaat dank en mvg.

5.1.2.e

5.1.2.e TOC THOR/namens TOC THOR

> Op 8 mrt. 2020 om 08:10 heeft 5.1.2.e < 5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Beste collega's,
> Namens de directeur THOR nodig ik jullie uit voor 'het artikel 24 overleg' op woensdag 11 maart. Hierbij de concept agenda die is voor besproken met zowel 5.1.2.e als 5.1.2.e 5.1.2.e zal de ochtend begeleiden.
> Aan jullie het verzoek om aan te geven wie vanuit de TOC THOR of de OR aanwezig zal zijn. Kunnen jullie dit uiterlijk maandag 17.00 laten weten? Alvast bedankt.
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e
> Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
> **Gemeente Amsterdam**
> T 5.1.2.e
> 5.1.2.e @amsterdam.nl
> Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
> amsterdam.nl
> Werkdagen: di, wo, do en vr
> <20200306 Concept agenda Artikel 24 overleg THOR.docx>

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 11 Mar 2020 10:43:00 +0200
To: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "OnderdeelCommissie THOR" <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: Re: artikel 24 overleg

Dag 5.1,2,e
Dank voor jullie mail.
Dit lijkt me een prima insteek.
Groet,
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 11 mrt. 2020 om 09:32 heeft 5.1,2,e volgende geschreven:

Hi, goeiemorgen iedereen.

Dit bericht is van de collega's in het DB van de OR die eerder in gesprek zijn geweest met OC- en directie THOR. Wij zijn ingekopieerd in (een deel van) jullie berichten, lezen mee, hebben gesprekken met jullie en concluderen dat de onderlinge samenwerking momenteel niet heel veel beter wordt. Ons advies/verzoek is om het geplande art.24 overleg vandaag niet door te laten gaan, maar opnieuw in te plannen.

Motivatie:
Het art.24 overleg is bedoeld om zicht te krijgen op de onderwerpen die op de lange(re) termijn spelen. Een of twee weken opschuiven, kan dan geen problemen geven. Het overleg dat vandaag gepland stond is goed voorbereid. Maar er is op heel korte termijn een oproep gedaan om de agenda aan te passen. Maak nu eerst een nieuwe afspraak en pak de voorbereiding serieus op, zodat die aansluit bij de meeste (liefst alle) wensen.

Vorige week (maandag) hebben we met elkaar aan tafel gezeten over de onderlinge verwachtingen en samenwerking. In dat gesprek was duidelijk dat er verschillen zijn en we hebben opgeschreven waar het goed gaat en wat er anders moet. Het was mooi geweest als na ons gesprek ineens alles opgelost is en nu goed gaat, maar tegelijk was dat misschien ook wel heel bijzonder geweest (als het zo makkelijk was, dan was het waarschijnlijk ook wel zonder extra inzet opgelost). Als genoemd: art.24 is bedoeld voor de langere termijn – gebruik de gemaakte afspraken om dit overleg goed te doen.

Vandaag en morgen gaat het DB van de OR (5.1,2,e en ik) met jullie verder in gesprek over hoe verder te gaan.
Uitgangspunten zijn:
- een nieuwe datum voor het art.24 overleg
- met vooraf afgestemde agenda
- helder over de rollen en taken in het overleg
- er is geen reden om aan te nemen dat andere overleggen nu ook stoppen
- we kunnen inzichten uitwisselen in onderlinge gesprekken, maar richten ons op het maken van afspraken om met iedereen samen aan tafel te komen

Vr groeten en we spreken elkaar snel,

5.1,2,e

5.1,2,e

From: [redacted] @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 9 Apr 2020 10:20:42 +0200
To: "Onderdee/Commissie THOR" [redacted] @amsterdam.nl>
Cc: [redacted] @amsterdam.nl>; [redacted] @amsterdam.nl>; [redacted] @amsterdam.nl>; "Wal/ast Groenewoud, Esmeralda" [redacted] @amsterdam.nl>; [redacted] @amsterdam.nl>
Subject: RE: n.a.v. TOC overleg FBO cyclus

Beste [redacted] en leden van de OC,

[redacted] heeft goed verwoord hetgeen we hebben afgesproken. Ik heb het onderwerp voor komende woensdag op het reguliere DT/MT laten agenderen en vanuit de directie wordt er uiterlijk vrijdag 17 april een reactie richting OC.

Inmiddels heb ik uitgezocht dat wat het Amsterdamse sanctiebeleid inhoud. Dat staat verwoord in een schrijven dat [redacted]
- (voormalig OOV-collega) vanuit OOV heeft opgesteld.
Kort gezegd komt het er op neer dat daar in staat beschreven dat er bij handhavingsbeleid dat algemeen bekend hoort te zijn bij de burgers er niet eerst behoeft te worden gewaarschuwd en er direct geverbaliseerd kan worden.
Indien er nieuw handhavingsbeleid is vastgesteld dienst er een periode van waarschuwen in acht genomen te worden (zoals bij SNOR op de rijbaan is gedaan) alvorens men tot verbaliseren over kan gaan.
[redacted] zou kijken of hij het document nog in zijn bezit had. Zodra ik hem heb, stuur ik het stuk desgewenst door.

Groet,

[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: dinsdag 7 april 2020 12:05
Aan: OnderdeelCommissie THOR
CC: [redacted] ; [redacted]
Onderwerp: RE: n.a.v. TOC overleg FBO cyclus

Ha [redacted]

[redacted] bespreekt dit onderwerp in het DT en komt daarna met een reactie. Dat is volgens mij nu de afspraak.
En was de vraag wat het Amsterdamse sanctiebeleid inhield. Dat zou [redacted] navragen. Het was op dat moment niet duidelijk wat dit beleid precies inhield. Maar er is niet vastgesteld dat het sowieso niet van toepassing zou zijn.
Dus deze acties staan nu uit bij [redacted] En de afspraak is dat hij daar *voor* 20 april op terug komt.
Ik zou dan ook adviseren om [redacted] zijn reactie af te wachten en nu nog geen conclusies te formuleren.
Groet, [redacted]

Van: OnderdeelCommissie THOR <[redacted]@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 7 april 2020 8:43
Aan: [redacted] <[redacted]@amsterdam.nl>
CC: [redacted] <[redacted]@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: n.a.v. TOC overleg FBO cyclus

Goedemorgen [redacted]

De TOC THOR was van mening dat het Amsterdamse sanctiebeleid niet van toepassing is en uit het stuk FBO cyclus gehaald moet worden.
Het moet niet zo zijn – 5.1.2.e was het daarmee eens – dat er überhaupt een bonnenquotum is en dat dit gevolgen heeft voor een medewerker, als hij/zij de aantallen niet haalt.
Er bestaan namelijk een mogelijkheid dat een medewerker zijn of haar werk zo goed doet dat burgers aanwijzingen zondermeer opvolgen en dat een bon schrijven niet nodig blijkt.
Wellicht is het daarnaast nodig om te weten waarom het is opgenomen in het stuk FBO Cyclus.
P.s.: ik neem 5.1.2.e mee zodat hij eventueel kan aanvullen..

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1, 2, e

Gemeente Amsterdam
Team Ondersteuning Medezeggenschap
Bureau PO/Personeelsvoorzieningen
5.1.2.e @amsterdam.nl
mobiel: 5.1.2.e

Werkdagen: ma / di / wo / do
intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 7 april 2020 8:28
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: n.a.v. TOC overleg

Ha 5.1.2.e
Dat laatste punt 5.1.2.e ik even kwijt.
5.1.2.e gaat dit bespreken in het DT. Ik heb eea voor hem op een rij gezet.
Reactie vanuit DT komt 5.1.2.e
Groet, 5.1.2.e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 6 apr. 2020 om 18:23 heeft 5.1.2.e dus <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

> Goedemiddag 5.1.2.e
>
> Een herinnering m.b.t. de afspraak van vanochtend: het Amsterdamse sanctiebeleid opzoeken en of dat van toepassing is (en wenselijk is?) op de situatie bij THOR (m.b.t. de bonnenquota).
> En vervolgens informatie en stukken delen met de TOC THOR. @5.1.2.e een actiepunt.
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1, 2, e
>
> **Gemeente Amsterdam**

Team Ondersteuning Medezeggenschap
Bureau PO/Personeelsvoorzieningen
5.1,2,e @amsterdam.nl
mobiel: 5.1,2,e

Werkdagen: ma / di / wo / do
intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/

From: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 13 Apr 2020 10:48:24 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>; "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Subject: Voorstel aan DT over formulering resultaatafspraak nav verzoek nietigheidsverklaring door OC.
Attachments: image004.png, image005.png, image006.png, image001.png, image002.png, image003.png

Ha 5.1,2,e

Gevraagde beslissing DT:

1. Akkoord te gaan met het toevoegen van de volgende zin aan onderstaande resultaatafspraak: "De beoordeling van deze resultaatafspraak wordt gebaseerd op de aantallen interventies én de toelichting daarop. " (En aanpassen van 2 taalkundige wijzigingen in geel)

2. Met de tekst "Amsterdamse sanctiebeleid" wordt verwezen naar de notitie: "Handhaven[1] in de openbare ruimte in Amsterdam. Zo doen we dat." Bij de OC riep dit verwarring op en werd aangegeven dat er geen Amsterdams sanctiebeleid bestond. Daarom:
   - Akkoord te gaan met gebruik van eenduidige benaming en duidelijker te verwijzen naar de notitie "Handhaven[2] in de openbare ruimte in Amsterdam. Zo doen we dat."
     Bijvoorbeeld: Je past het Amsterdamse sanctiebeleid toe zoals is beschreven in de notitie "Handhaven in OR in Amsterdam. Zo doen we dat" .....

     Waarbij ik ervanuit ga dat deze notitie bij een ieder bekend is en een onderdeel vormde van het reorganisatieplan THOR en is vastgesteld i.s.m. de OC/OR._

Huidige formulering resultaatafspraak:

Resultaatafspraak:
Je past het Amsterdamse sanctiebeleid (evt. bijlage) toe en maakt een goede afweging welke interventie het beste kan worden gehanteerd. Voorlichten, waarschuwen of sanctie opleggen. Ik treedt handelend op tegen geconstateerde feiten, maak zo nodig een proces-verbaal en zet procedures in gang gericht op bestuurlijke handhaving voor een leefbaarder Amsterdam

- Dat uit zich in <gebied Centrum> door ten minste 30 interventies (combibon, bestuurlijke boete, waarschuwing) per maand te doen, waarvan minimaal 15 interventies (waarschuwing of boete) op de APV en ASV.

- Je registreert je waarnemingen en resultaten van werkopdrachten op begrijpelijke wijze in CityControl, en koppelt terug in debriefings. Waarschuwingen maak je op met identiteitsgegevens zodat recidive inzichtelijk is.

Nadere onderbouwing formulering resultaatafspraak.
Er wordt in deze resultaat afspraak geen bonnenquotum benoemd. Er wordt gesproken over interventies waar ook waarschuwingen onder vallen. De redenatie van de OC is dan ook naar mijn idee onterecht. Mocht de OC zich toch niet kunnen vinden in deze formulering en de toevoeging dan is mijn voorstel om dit verder via de OR en GS te laten lopen, waarbij de OR/OC moet aantonen waarom deze afspraak niet zou voldoen aan de afspraken van de PVB cyclus. Naar mijn idee voldoet de resultaatafspraak aan het vastgestelde kader van de PVB cyclus waar al mee is ingestemd. Overigens voldoet de resultaat afspraak ook zonder toegevoegde zin, maar om duidelijk te maken dat het om een breder plaatje gaat dan alleen boetes en waarschuwingen en de OC tegemoet te komen, vind ik het een zinvolle toevoeging.

Uitleg op intranet over SMART maken resultaatafspraken in kader van de PVB cyclus:
SMART betekent:
Specifiek: De afspraak is specifiek, concreet en eenduidig.
Meetbaar: De afspraak is meetbaar in termen van kwantiteit, kwaliteit, tijd en geld.

Acceptabel: De afspraak is acceptabel voor de organisatie en betrokkenen.
Realistisch: De afspraak is haalbaar en uitvoerbaar.
Tijdig: De afspraak is voorzien van een bepaalde tijd. Het beschikt over een begin- en eindtijd.

Onderstaande voorbeelden worden in de tekst genoemd. Waarbij dus ook aantallen worden genoemd. (iets wat volgens OC niet zou mogen, maar dus een onterechte redenatie is)
S*pecifiek:* Het verhogen van de verkoop van webcams voorde horeca.
M*eetbaar: Is het nakomen van de afspraak meetbaar?* Duizend exemplaren meer verkopen.

https://intranet.amsterdam.nl/publish/pages/850891/smart_afspraken_maken.pdf

Groet, 5.1.2,e

[1] Handhaving wordt in Amsterdam gedefinieerd als een keten van activiteiten (inclusief toezicht) gericht op de naleving van regels. Deze notitie is daarom ook van toepassing op het toezicht.
[2] Handhaving wordt in Amsterdam gedefinieerd als een keten van activiteiten (inclusief toezicht) gericht op de naleving van regels. Deze notitie is daarom ook van toepassing op het toezicht.

From: "5.1.2.e"
Sent: Wed, 15 Apr 2020 08:26:08 +0200
To: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: Agenda DT 15 april 2020
Attachments: Agenda DT Covid 15 april 2020.docx, Voorstel aan DT over formulering resultaatafspraak nav verzoek nietigheidsverklaring door OC.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl

Werkdagen: di, wo, do en vr

Agenda DT Covid-19
Woensdag 15 april 2020

Aanwezig (via ZOOM): Esmeralda Wallast Groenewoud, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e -5.1.2.e , verslag)

1. BCP

2. **Communicatie en Pers**

3. OC
   - Actualiteiten
   - Afspraken pvb-cyclus (resultaatafspraken)

4. **W.v.t.t.k.**

Gemeente Amsterdam
THOR

Agendapunt	
Onderwerp	Aanbevelingen t.b.v. verlagen verzuim
Datum overleg	293-09-2020
Indienend SO lid	
Opsteller(s) flap	5.1.2,e / 5.1.2,e
Besluit en stukken	
Gevraagd besluit	- Besluit te nemen op viertal aanbevelingen vanuit de verzuimanalyse gericht op lopende verzuimdossiers, preventie en beïnvloeden daling verzuimpercentage, welke conform zijn aan de gemeentelijke verzuimafspraken: 1. Akkoord te gaan met het consequent voeren van frequent verzuim gesprekken. 2. Akkoord te gaan met de afspraak dat voor 1 januari 2021 alle verzuimdossiers op orde zijn en bijgehouden worden. 3. Akkoord te gaan met starten pilot begeleiding psycholoog of maatschappelijk werker. 4. Akkoord te gaan om arbeidsongeschiktheid en pensioengerechtigde datum in samenhang met elkaar te bekijken.
Stukken (bijlagen)	1. de Verzuimanalyse
Toelichting per besluit	
Korte inhoudelijke achtergrond	Een verzuimanalyse is opgesteld voor directie THOR waarbij totaal negen aanbevelingen zijn gedaan. Om een begin te maken in het terugbrengen van het verzuim zijn viertal aanbevelingen nu voorgedragen. Ons inziens kunnen deze vier aanbevelingen helpen, in preventie maar ook het op orde brengen van lopende verzuimdossier, in het terugdringen van het verzuimpercentage.
Onderbouwing/ toelichting per gevraagd beslispunt	1. Frequent verzuim is een voorbode voor langdurig verzuim. Ook al brengen we het aantal verzuimdossiers nu terug als we niet blijvend aandacht geven aan het frequent verzuim dan hebben we straks 79 medewerkers die langdurig verzuimen. Gesprek voeren, aandacht geven, afspraken maken, zijn hierbij essentieel. 2. Geef leidinggevende periode van 8 weken de tijd om hun dossiers compleet te maken. Ervaring leert dat het administratief op orde hebben van je verzuimdossier invloed kan hebben op beïnvloedbaar verzuim. Door afspraken goed vast te leggen in een plan van aanpak en regelmatig te bespreken draagt bij aan het sneller terugkeren naar eigen of aangepast werk. 3. Medewerkers laagdrempelig toegang bieden om incidenten te bespreken. Door deze pilot te starten zorgen we ervoor dat medewerkers snel toegang hebben tot een therapeut. Zoals we allen weten zijn er momenteel wachtlijsten om snel bij een therapeut begeleidt te worden. Denk hierbij aan bijvoorbeeld een vast spreekuur voor medewerkers van THOR. Verzuimspecialist en P&O kunnen hierbij adviseren en ondersteunen bij het organiseren.

	4. Medewerkers die arbeidsongeschikt zijn maar de volledige twee jaar niet zullen doorlopen drukken onnodig op het verzuimpercentage. Als organisatie is het verstandig om te zien of er per casus maatwerk afspraken te maken zijn. Hierbij is advisering vanuit de verzuimspecialist, JZ en P&O nodig en beschikbaar. Dit scheelt in: verzuimpercentage, tijd die een leidinggevende, bedrijfsarts, P&O adviseur en adviseur verzuim in het dossier moet steken.
Consequenties (personele, materiële en financiële)	Bij het verlagen van het verzuimpercentage zal de inzetbaarheid van medewerkers verhoogd worden.
Risico's en kanttekeningen	Van belang is de manier waarop hierover met elkaar gecommuniceerd wordt. Medewerkers kunnen zich hierbij snel gecontroleerd of aangevallen voelen. Het is zaak om, met name de frequent verzuim gesprekken, zodanig te voeren dat medewerkers zich gehoord en geholpen voelen. Daarvoor kunnen de nodige middelen voor worden ingezet.

Financiën

Financiële consequenties	

Communicatie

Wijze van communicatie over dit besluit	Via afdelingsmanager naar teamleiders tijdens bila's. Wat betreft de afspraken over voeren frequent verzuim gesprekken en het op orde brengen van de dossiers. Wat betreft de pilot kan er via de teamleiders naar de medewerkers worden gecommuniceerd. Indien de pilot van start gaat. En via communicatie op intranetsite. Voor de pilot zal er een formulier moeten worden opgesteld ter kennisname aan de OC.

Afstemming

Intern

< Met wie is afgestemd en is hij/zij akkoord is met voordracht? >

	Wie	Uitkomst
Business Controller	-	-
Financiën	-	-
Ondersteunende Processen/ Proces unit	-	-
Projecten en advies	-	-
Communicatie adviseur	-	
Managers THOR		
P&O adviseur	5.1,2,e	
Anders, nl. Medezeggenschap		Na akkoord kan MZ hierover geïnformeerd worden. Tzt ontvangt MZ ook het pilot formulier ter informatie.

Gemeente Amsterdam
THOR

<table>
<tr><td>Extern</td><td>< Met wie is afgestemd en is hij/zij akkoord is met voordracht? >
<table><tr><td></td><td>Uitkomst</td></tr><tr><td>Gemandateerde stuurgroep THOR</td><td></td></tr><tr><td>Ketenoverleg/ Cluster Stadsbeheer</td><td></td></tr><tr><td>Andere directies</td><td></td></tr><tr><td>OOV</td><td></td></tr><tr><td>Anders, nl.
Politie
OM</td><td></td></tr></table></td></tr>
<tr><td>Advies staf</td><td></td></tr>
<tr><td>Vervolg?</td><td></td></tr>
</table>

Gemeente Amsterdam

Agenda DT/MT THOR via TEAMS

Vaste deelnemers	Esmeralda, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e vd 5.1.2.e K. **AFGEMELD**: Esmeralda
Deelnemers op afroep	5.1.2.e (agendapunt 2), 5.1.2.e (agendapunt 4), 5.1.2.e 5.1.2.e (agendapunt 5)
Vergadering	Woensdag 30 september 2020 09.00 uur tot 11.00 uur TEAMS
Voorzitter	5.1.2.e 5.1.2.e
Notulist	5.1.2.e

	Onderwerp	Tijd	
1.	**Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda** a) Verslag en actielijst 23 september 2020	09.00 – 09.15	M
2.	4.1, 4 (5.1.2.e) 4.1, 4	09.15 – 09.45	B
3.	4.1, 4 (5.1.2.e) 4.1, 4	09.45 – 10.15	B
4.	**Verzuimanalyse THOR** (5.1.2.e) Gevraagd besluit: Instemmen (zie flap)	10.15 – 10.30	B
5.	4.1, 4 (5.1.2.e) 4.1, 4 5.1.2.e 4.1, 4 4.1, 4	10.30 – 10.35	B
6.	**OR Terugkoppeling** (5.1.2.e) 5.1.2.e *geeft een laatste stand van zaken (specifiek over veiligheidsmaatregelen rondom trainingen en werken op 1,5 meter op locatie Luchtvaartstraat)* Ter kennisname is de reactie van de Inspectie SZW op de melding van de OR meegestuurd. Gevraagd besluit: Bespreken hoe verder met de communicatie over dit onderwerp?	10.35-10.40	B
7.	**COVID personeel**	10.40-10.45	M
8.	**Terugkoppeling diverse overleggen** - GMT, Cluster, SUB enz.	10.45-10.50	M

- CMT (notulen)

9.	**Rondvraag**	**10.50-10.55**	**M**

B= bijlage **M= mondeling** **P= presentatie**

Gemeente Amsterdam

Verslag DT/MT THOR via TEAMS

Vaste deelnemers	Esmeralda, 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e vd 5.1.2,e K. **AFGEMELD**: Esmeralda
Deelnemers op afroep	
Vergadering	Woensdag 30 september 2020 09.00 uur tot 11.45 uur TEAMS
Voorzitter	5.1.2,e
Notulist	5.1.2,e

Onderwerp

1. **Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda**
   - 5.1.2,e 4.1, 4 4.1, 4 5.1.2,e .
   - 4.1, 4 5.1.2,e 4.1, 4
   - 4.1, 4
   - Mondkapjes advies in publieke ruimte: handhavers dienen zich daar aan te houden (in winkels bij eten halen etc.) graag als dringend advies voor alle gebieden en handhavers toepassen. Er zijn geen juridische gronden om dit af te dwingen. Een en ander wordt nog uitgezocht (GS is aan het informeren). **Besluit DT/MT**: vanmiddag in laten gaan dat er een dwingend advies komt om mondkapjes te dragen, in het kader van het verzoek BM, bij binnengaan van een binnenruimte.
   - 4.1, 4 : 5.1.2,e 4.1, 4 4.1, 4 5.1.2,e .

   a) Verslag en actielijst 23 september 2020
   Verslag is akkoord met aanpassingen.
   Verslag is erg kort, daardoor moeilijk te herleiden waar het over gaat. Het verslag zal wederom worden aangepast, kijken naar een gulden middenweg...
   Actielijst: punt 22 er af, punt 25 er af, punt 0 in de maak, gedeeltelijk bij de gebieden klaar, punt 6 kan er af 4.1, 4 5.1.2,e K.) 5.1.2,e bewaakt info en updates hierover.

2. 4.1, 4 (5.1.2,e)

1. Kennis te nemen van de stand van zaken 4.1, 4
4.1, 4 5.1.2,e 4.1, 4 .

2. [redacted]

3. [redacted]

3. [redacted]

[redacted]

- [redacted]

[redacted]

4. **Verzuimanalyse THOR**

Besluit te nemen op viertal aanbevelingen vanuit de verzuimanalyse gericht op lopende verzuimdossiers, preventie en beïnvloeden daling verzuimpercentage, welke conform zijn aan de gemeentelijke verzuimafspraken:

1. Akkoord te gaan met het consequent voeren van frequent verzuim gesprekken.
2. Akkoord te gaan met de afspraak dat voor 1 januari 2021 alle verzuimdossiers op orde zijn en bijgehouden worden.
3. Akkoord te gaan met starten pilot begeleiding psycholoog of maatschappelijk werker.
4. Akkoord te gaan om arbeidsongeschiktheid en pensioengerechtigde datum in samenhang met elkaar te bekijken.

- **Voor nu wordt er geen besluit genomen** op dit dossier/agendapunt

- Eerst de teamleiders in staat stellen actie te ondernemen (+ begeleiding, men ervaart het aangaan van gesprekken als moeilijk in combinatie met tijdrovende administratie omtrent de dossiers)
- Ulku gaat met de P&O medewerker bij de teams langs ter ondersteuning, zij past dit systeem al al toe bij A&G en dat werkt goed.
- Aandacht is een belangrijk, en doeltreffende tool gebleken om de problematiek te bespreken. Hulp bieden aan de zieke werknemer d.m.v. psycholoog en maatschappelijk werk. Echter niet alleen aan symptoombestrijding doen maar het breder en dieper trekken. Een hoog verzuim cijfer is een organisatie probleem.

Besluit: 5.1.2.e wordt eigenaar van dit dossier en gaat met 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e om de tafel zitten. Het medewerkers onderzoek erbij betrekken. Urgentie en aanbevelingen van het onderwerp/dossier wordt absoluut onderschreven door het DT/MT.

5. 4.1, 4
4.1, 4
(5.1.2.e 4.1, 4
4.1, 4
):
4.1, 4
.
4.1, 4
5.1.2.e
(termijnagenda)

6. **OC Terugkoppeling (** 5.1.2.e **)**

Onderzoek THOR OC: een gepland gesprek met OC, 5.1.2.e en GS is afgezegd door de leden TOC/THOR voor onduidelijke redenen.

In november zijn de verkiezingen. 4.1, 4 De drie OR leden waar 5.1.2.e contact mee heeft hebben echter geen mandaat dus zij moeten heen en weer schakelen bij deze (en andere) onderwerpen. Wat is de huidige status van de OC leden en wat gebeurt er met OC leden die hun zetel niet hebben ingeleverd?

Laatstgenoemde zijn gewoon nog OC lid en degenen die hun zetel en lidmaatschap OC hebben opgegeven hebben geen status meer als OC lid. Er zijn nog ex-OC leden in arbocommissies. 5.1.2.e heeft een lijst opgevraagd over deze stavaza. Vooral ook in het licht van declaraties en overuren.

Brief Inspectie inzake 5.1.2.e M.: 5.1.2.e en 5.1.2.e bespreken de communicatie hierover na dit overleg.

Trainingen: collega's voelen zich niet veilig om bij de leidinggevende aan te kaarten dat ze zich niet prettig voelen bij de trainingen. OR bracht dit naar voren. Er wordt vandaag een antwoord verwacht hierover richting GS/ 5.1.2.e en daarna OR.

4.1, 4

7. **COVID personeel**

4 personen besmet en 5 personen in quarantaine

8. **Terugkoppeling diverse overleggen**
   - GMT, Cluster, SUB enz.
   - CMT (notulen)

4.1, 4

9. **Rondvraag**

4.1, 4

5.1.2,e

actielijst

Nr:	Agenda punt	Datum Vergadering DT/MT	Omschrijving agendapunt & actie	Actie-houder	Datum gereed
2.	0*		4.1, 4	5.1.2,e	1 november 2020
11	9.0	05082020	4.1, 4	5.1.2,e	Oktober
14	2.0	19082020	4.1, 4	5.1.2,e en 5.1.2,e	Half oktober
17	3.0	20200909	4.1, 4	DT/MT	Doorlopend

			4.1, 4		
18	3.0	20200909	4.1, 4	5.1,2,e/ 5.1,2,e	Eind september
20	4.0	20200909	4.1, 4	5.1,2,e	November
29	1	20200923	4.1, 4	5.1,2,e + Juridische adviseur	01-10-2020
30	1	20200923	4.1, 4	?	01-10-2020
31	2	20200923	4.1, 4	5.1,2,e + 5.1,2,e	01-10-2020
32	3	20200923	4.1, 4	5.1,2,e	Wanneer ter zake zijnde update is Begin november
33	3	20200923	Informeren van OR over beschermingsmiddelen die we gebruiken voor medewerkers (TKN).	5.1,2,e	07-10-2020
34	6	20200923	4.1, 4	5.1,2,e / 5.1,2,e	01-10-2020
35	6	20200923	4.1, 4	5.1,2,e	
36	6	20200923	4.1, 4	5.1,2,e	
37	6	20200923	4.1, 4	5.1,2,e ??	30-10-2020

From: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Sent: Tue, 17 Nov 2020 12:39:04 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Subject: aanvullende informatie
Attachments: Cancel 'artikel 24 overleg', Fwd: Cancel 'artikel 24 overleg', 200216_webtoegankelijk_brochure_gedragscode_2020.pdf, Fwd: Cancel 'artikel 24 overleg', Re: artikel 24 overleg

Ha 5.1,2,e
Hierbij mails rondom artikel 24 overleg, die slaan op tekst pagina 10, inzake artikel 24 overleg. Vraag aan 5.1,2,e is; Heb je deze informatie betrokken bij de tekst. Als dit nieuwe informatie is dan is het misschien handig om te kijken of de tekst in het rapport aansluit bij deze nieuwe informatie.

Hierbij de gedragscode van de gemeente Amsterdam. Wellicht kan de tekst op pagina 11, anders geformuleerd worden als met deze aanvullende informatie.

Groet, 5.1,2,e

From: '5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Tue, 17 Nov 2020 16:28:11 +0200
To: "5.1.2.e"" <5.1.2.e@zuidema.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@zuidema.nl>
Subject: RE: TussenRapportage
Attachments: aanvullende informatie

Dag 5.1.2.e
Dank voor de tussenrapportage. Goed om deze week een moment te plannen waarop we nog even verder kunnen afstemmen over termijn van definitieve oplevering rapport etc. N.a.v. de tussenrapportage hebben we een paar opmerkingen die stuur ik je hieronder. Daarnaast nog een aparte mail waarin wij ons af vragen of je deze mail eerder hebt gekregen of niet, en jouw check of de tekst zoals dat nu is opgenomen nog juist geformuleerd is (zie bijlage)
Opmerkingen:

- Bij kopje ' omgaan verschil inzicht' staat passage dat er geen eerdere stappen zijn ondernomen voor mediation etc. Dat is wel gedaan vanuit directie THOR, het aanbieden van onafhankelijk voorzitter, procesbegeleider en door bemiddeling OR, maar was voor TOC niet wenselijk.
- Formulering bij passage over art. 24 wor, zie daarvoor de meegestuurde bijlage.
- Opname interview TOC; we weten niet zeker of het een bewuste actie is geweest van de TOC om dit op tamtam te zetten. Advies vanuit ons is om de tekst minder scherp te formuleren.
- Urenfaciliteiten; er staat nu passage dat er meer uren werden ingezet voor MZ dan is afgesproken. Wij weten niet of dat zo is, wel is het fenomeen wat hier speelt, dat men uren voor MZ schrijft als overwerk en vervolgens laat bijschrijven en uitbetalen.
- Herinrichting 2015; daar staat dat commissies niet formeel zijn ingesteld. Dat is niet juist, OR heeft via instellingsbesluiten al hun commissies op die wijze vormgegeven en ingesteld. Enkel het mandaat voor formele advies –en instemmingstrajecten en starten van juridische procedures is niet gemandateerd en blijft voorbehouden aan de OR.
- Harmonisatie van regelingen; advies is daar een aparte werkgroep in te richten, dat is destijds ook gedaan, alleen vanwege situatie niet meer aan toegekomen.
- Bij punt 4. Gezamenlijke verantwoordelijkheid eigenaarschap directie en OR staat ergens stadsdeel → dat moet zijn cluster Stadsbeheer

Ik zal verder nu niet ingaan op de aanbevelingen een groot deel daarvan is er namelijk wel. Dit kunnen we dan verder mee nemen in de te nemen vervolgstappen hoe nu verder in de praktijk etc.
Tot zover, ik heb geprobeerd het alleen tekstueel te benaderen en op basis van input die wij geleverd hebben reactie te geven, maar mocht er onverhoopt een oordeel inzitten dan deze uiteraard negeren....
Ik probeer voor deze week een afspraak in te plannen. Hartelijke groet, 5.1.2.e
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e5.1, 2, e
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2.e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@zuidema.nl>
Verzonden: vrijdag 13 november 2020 15:43
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@zuidema.nl>
Onderwerp: TussenRapportage

5.1.2.e en 5.1 2.e,
Cc 5.1.2.e
Graag bied ik je de tussenrapportage aan. Ik 5.1.2.e erg blij dat 5.1.2.e in staat is gebleken de verkregen informatie om te zetten in een verhalend verslag. De conclusies en aanbevelingen spreken op zich voor zichzelf, maar toelichting zal ongetwijfeld nog nodig zijn. Kunnen jullie op basis van het hier gebodene reactie aan ons, via mij, geven? Lijkt me goed om daar volgende week een moment voor af te spreken.
Als jullie tussentijds onduidelijkheden in de tekst of onvolkomenheden tegenkomen, dan kun je die misschien eerder aan me doorgeven, zodat we die vast kunnen verwerken.
Met vriendelijke groet,

Zuidema

Personeels-
management
& Medezeggenschap

Ir. 5.1.2.e
Zuidema Personeelsmanagement bv, 5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e Leusden
Nederland

M 5.1.2.e
CS 5.1.2.e
I www.zuidemapm.nl
Volg ons via en

De inhoud van dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde en kan vertrouwelijke of persoonlijke informatie bevatten. Als u dit bericht onbedoeld heeft ontvangen verzoeken wij u het te verwijderen en de afzender te informeren. Aan dit bericht inclusief de bijlagen kunnen geen rechten ontleend worden, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. Bureau Zuidema Personeelsmanagement bv aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade en/of kosten die voortvloeien uit onvolledige en/of foutieve informatie in e-mailberichten.

.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 19 Nov 2020 15:20:16 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: RE: rapport zuidema
Attachments: 201113 voorlopig onderzoeksverslag samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf, RE: TussenRapportage

Hi 5.1.2.e
Hierbij de tussenrapportage. Er staan nog een paar dingen in die niet helemaal overeenkwamen met onze eigen regels (denk aan de bestaande reglementen, structuur etc.) en een paar zaken die we wel hadden doorgegeven maar niet helemaal duidelijk waren, dus heb daar nog een aanvulling op gedaan, zonder de inhoud van het rapport natuurlijk te beïnvloeden... ik had verwacht dat dit inmiddels al verwerkt zou zijn, maar dat is nog niet gebeurd. Ik stuur jullie daarom ook mijn mail met aanvulling aan 5.1.2.e Graag vraag ik jullie om deze versie nog niet te verspreiden, gezien de paar tekstuele aanpassingen.
We spreken elkaar morgen, hartelijke groet 5.1.2.e
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e 5.1, 2, e
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2.e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 19 november 2020 12:04
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: rapport zuidema

Beste 5.1.2.e
In het informeel overleg kwam net aan de orde dat er al een eerste versie van het rapport beschikbaar was. Zou jij deze ook naar de werkgroep thor willen sturen?
Alvast bedankt
Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1, 2, e
Informatie en Planning, Operationele Ondersteuning, Directie Stadswerken
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Jacob Bontiusplaats 11, 1ste verdieping
Of Plein '40-'45 1, flexlocatie, 1064 SW, Amsterdam

Werkdagen: di, wo, do en vr

Vragen aan het BI team Stadswerken graag mailen naar: 5.1.2.e@amsterdam.nl

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 9 Dec 2020 10:00:47 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: Aangepaste versie rapport ter bespreking a.s. vrijdag
Attachments: 201208 onderzoeksverslag met implementatieadvies samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf

Hi 5.1.2.e

Zojuist ontvangen 5.1.2.e een aangepaste versie van het rapport voor onze bespreking a.s. vrijdag. Graag deze versie niet verspreiden.

Groet, 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e 5.1, 2, e
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2.e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Gemeente Amsterdam

gthyyyyyyyyyyyyyyy

Agenda DT/MT THOR via TEAMS

Vaste deelnemers	Esmeralda, [redacted]
	AFGEMELD: 512
Deelnemers op afroep	
Vergadering	Woensdag 09 december2020 09.00 uur tot 11.00 uur TEAMS
Voorzitter	[redacted]
Notulist	[redacted]

	Onderwerp	Tijd	
1.	**Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda** 1a Verslag 02 december 2020	09.00 - 09.20	B
2	[redacted]	[redacted]	B
3.	**Duurzaam op orde brengen van verzuimdossiers binnen THOR**	9.50 - 10.05	B
4.	**COVID** a. Operationeel b. Bedrijfsondersteuning c Personeel Covid lijst-	:10.05 -:1.0.20	B
5.	**Medezeggenschap**	:1.0.20-:1.0.30	M
6.	**Terugkoppeling diverse overleggen** - GMT, Cluster, SUB enz. - DTTHOR	10.30 - 10.40	M
7.	**Rondvraag**	10.40-:1.0.50	M

B= bijlage **M= mondeling** **P= presentatie**

From: '51.2.. "-(5.12.. @amsterdam.nl>
Sent: Tue, 15 Dec 202013:54:09 +0200
To: "WallastGroenewoud, Esmeralda" <[redacted]@amsterdam.nl>; '512.• <5.1.2.e @amsterdam.nl>; '5.12.• " <5.12e @amsterdam.nl>; " 512e <ru• @amsterdam.nl>
Cc: "5., 2.. "<15.12.. @amsterdom.nl>
Subject: FW: Rapport onderzoeksopdracht van 5.12•
Attachments: Intranet. THOR. 201215.docx

Ter info

Groet
[redacted]

Van: 512• <5., 2.. @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 15 december 2020 12:40
Aan: 512• <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 512• <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 512• <512• @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Rapport onderzoeksopdracht van Bureau Zuidema

Bericht kan op intranet.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies - Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e - Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 512.
E 5'2·· @amsterdam.nl
www.linkedin.com/i[redacted]

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Teesink, Peter< 5,2• @amsterdam.nl>
Verzonden: Tuesday, December 15, 2020 12:38:52 PM
Aan: OR Info< 5,2• @amsterdam.nl>; 5.2.- <5. 12e @amsterdam.nl>
CC:Teesink, Peter <512• @amsterdam.nl>; 52e <512• @amsterdam.nl>
Onderwerp: Rapport onderzoeksopdracht van Bureau Zuidema

Beste leden van de Ondernemingsraad, beste 5,2.

Gisteren heb ik jullie geïnformeerd over de uitkomsten van het onderzoeksrapport van Bureau Zuidema inzake het onderzoek naar het geschil tussen de zeggenschap en medezeggenschap bij de directie THOR. Vandaag worden de medewerkers geïnformeerd via bijgevoegd bericht. De eerste stappen is om de uitkomsten van dit onderzoek te bespreken en samen vervolgstappen te bepalen in relatie tot onze verantwoordelijkheid als Ondernemingsraad enerzijds en de War-bestuurder anderzijds. Graag doe ik dat in de

eerstvolgende vergadering met het DB van de OR. Indien nodig en/of gewenst bespreek ik dat uiteraard ook graag in de OV met de Ondernemingsraad. Daarnaast informeer ik u dat ik de uitkomsten van het rapport medio januari met de Onderdeelcommissie THOR bespreek.

Hartelijke groet,
Peter Teesink

Bericht voor intranet THOR
15 dec 2020

Onderzoek naar geschil TOC-directie afgerond

Bureau Zuidema heeft een onderzoek afgerond naar het geschil tussen de (destijds) Tijdelijke Onderdeelcommissie (TOC) en de directie van THOR. Het onderzoeksrapport is 14 december jl. naar de betrokkenen verstuurd. Het rapport wordt gebruikt om te leren van de ontstane situatie en op basis van adviezen gezamenlijk verder te bouwen aan een goede relatie en samenwerking.

De inhoud van het rapport wordt besproken in een overleg medio januari tussen de leden van de Onderdeelcommissie THOR, de directie van THOR en de gemeentesecretaris.

Achtergrond van het onderzoek
In augustus dit jaar zegde de Tijdelijke Onderdeelcommissie haar vertrouwen op in de directie van THOR. Naar aanleiding van dit geschil heeft de gemeentesecretaris besloten om een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren. Doel was te leren van de ontstane situatie en op basis van adviezen gezamenlijk verder te bouwen aan een goede relatie en de samenwerking tussen TOC en directie. Met de Ondernemingsraad is afgesproken dat een werkgroep van drie OR-leden in de tussentijd de werkzaamheden van de TOC overnemen en gesprekspartner is voor de lopende dossiers en het onafhankelijk onderzoek.

Gesprek
In het nu **opgeleverde rapport** (link naar rapport wordt hier toegevoegd) geeft het bureau daarvoor een aantal adviezen en hulpmiddelen. Deze worden medio januari besproken in een overleg tussen de leden van de Onderdeelcommissie THOR, directie van THOR en de gemeentesecretaris. Via het intranet word je op de hoogte gehouden over de uitkomsten van het gesprek en de vervolgstappen. Peter Teesink: 'Ik zie uit naar het overleg en hoop dat we samen kunnen verder bouwen aan de samenwerking tussen de zeggenschap en medezeggenschap en een sterke THOR-organisatie.'

From: "DirectiePO.Medezeggenschap" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 24 Dec 2020 09:55:12 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: FW: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema

Ter info
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e 5.1, 2, e
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2.e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 15:46
Aan: OR Info 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: DirectiePO.Medezeggenschap <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2.e
In reactie op uw mail van 21 december jl met betrekking tot het onderzoeksrapport Zuidema bericht ik u het volgende. Net als u zie ik het rapport nadrukkelijk als startpunt en is het aan alle betrokkenen om samen te bouwen aan een betere relatie en de situatie zo snel als mogelijk te normaliseren. Daar hoort inderdaad het met elkaar open, tijdig en transparant omgaan bij. De voorbereidingen daartoe zijn in volle gang.
Het rapport is inderdaad op het intranet van Thor geplaatst om bij te dragen aan het open gesprek over de ontstane situatie die we met elkaar moeten oplossen. Een gesprek dat we met elkaar, intern, moeten voeren en waar andere vormen van publiciteit niet bij gaan helpen. Vandaar mijn verzoek om het intern te houden.
Ik begrijp nu dat de ondernemingsraad deze interne publicatie onwenselijk vindt omdat er namen van geïnterviewden worden genoemd. Daarom zal ik de link met de verwijzing naar het rapport voor nu verwijderen. Dat geeft ons de gelegenheid om gezamenlijk vast te stellen op welke wijze het rapport dan wel voor de medewerkers beschikbaar kan komen als onderdeel van het totaal aan stappen dat we moeten zetten om te komen tot een goede samenwerkingsrelatie tussen OC Thor en directie Thor.
Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.
Met vriendelijke groet,
Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Van: OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 21 december 2020 15:09
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: DirectiePO.Medezeggenschap <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema

Geachte heer Teesink,
Namens de voorzitter van de ondernemingsraad stuur ik u onderstaande mail.
Wij hebben het rapport Zuidema op maandag 14 december 2020 in goede orde ontvangen.
De medezeggenschap hoopt en wenst dat dit een vertrekput is om samen , OC THOR en directie, te bouwen aan een betere relatie.
Maar ziet het ook als een startpunt om met elkaar, transparant en tijdig, een open dialoog te voeren.
U heeft ons in eerste instantie gevraagd dit document intern te houden maar het werd tegelijkertijd ook op Intranet gepubliceerd.
OR collega's vinden dit laatste onwenselijk omdat de geïnterviewden met naam en toenaam genoemd worden en zij geen toestemming tot publicatie hebben gegeven.
Wij adviseren en vragen u vriendelijk daarom het document van Intranet te halen.
Wij willen ook zoveel mogelijk voorkomen dat anderen het rapport, dan wel gedeelten daarvan, op enigerlei wijze in de publiciteit kunnen brengen.
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1, 2, e ondernemingsraad
Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/
Tel.: 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam

Verslag DT/MT THOR via TEAMS

Vaste deelnemers	Esmeralda, 5.1.2,e 5.1.2,e , 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e **AFGEMELD:** 5.1.2,e
Deelnemers op afroep	
Vergadering	Woensdag 09 december 2020 09.00 uur tot 11.00 uur TEAMS
Voorzitter	5.1.2,e
Notulist	5.1.2,e

Onderwerp

1. **Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda**
   - 4.1, 4 5.1.2,e 4.1, 4 . 4.1, 4 5.1.2,e
   - 4.1, 4 .

1.a Verslag 02 december 2020

Verslag is na aanpassingen vastgesteld.

- 4.1, 4
-
-
.

2. 4.1, 4

Ter besluitvorming

Bespreking in aanwezigheid van 5.1.2,e

4.1, 4 :

- 4.1, 4
- 4.1, 4 5.1.2,e ==> 5.1.2,e 4.1, 4 .
  4.1, 4
  4.1, 4 . 5.1.2,e 4.1, 4
  4.1, 4

- 4.1, 4
- .

4.1, 4 5.1.2,e 4.1, 4

- 4.1, 4
- 5.1.2,e
- .
- 4.1, 4 5.1.2,e 4.1, 4 5.1.2,e 4.1, 4 4.1, 4

Besluit:

1. 4.1, 4

4. 4.1, 4 .

4.1, 4 . 5.1.2,e

en 5.1.2,e 4.1, 4

3. **Duurzaam op orde brengen van verzuimdossiers binnen THOR**

Het DT is op 29 september jl. akkoord gegaan met het op orde brengen van de verzuimdossiers.

Het doel hiervan is tweeledig:

- Enerzijds de verzuimdossiers die op dit moment (administratief) incompleet of onvolledig zijn, op orde brengen. Dit willen we op 01-01-2021 op orde hebben.
- Anderzijds willen we achterhalen waar teamleiders tegenaan lopen om hun dossiers op orde te brengen en te houden.
- Uiterlijk 01-03-2021 willen we een situatie hebben waarin teamleiders voldoende middelen hebben om hun dossiers duurzaam op orde te hebben.
- In het huidige plan van aanpak wordt het DT/MT meegenomen in de voorgestelde werkwijze om de dossiers op orde te brengen en te houden.
- Het gaat in dit stuk c.q. het besluit over de gehele THOR als organisatie.

Besluit:

1.Het DT/MT stemt in met het voorgestelde plan van aanpak om alle verzuimdossiers bij THOR duurzaam op orde te brengen.

2. Het DT/MT stemt in met het consequent voeren van frequent verzuimgesprekken.

4. **COVID**

a. Operationeel
Planning in december met een minimale bezetting is niet haalbaar. Vanwege zieken, het opnemen van verlof, het vuurwerkteam en inzet met Oud en Nieuw is er een tekort aan inzet ten aanzien van de bestaande prio's die gewoon doorlopen.
TSI inschakelen, terugvallen op het standaard rooster en op de drukke plekken blijven aanhaken zijn een aantal voorstellen voor deze periode om de bezetting op peil te houden.
Een en ander zal worden besproken met de stadsdelen in de gebieden om een uitleg te geven over de inzet en de capaciteit. Er is nu geen rek om extra's te doen.

b. Bedrijfsondersteuning

c. 4.1, 4 [redacted]

5.1.2.e K. stuurt deze mail naar 5.1.2.e ter archivering

Covid lijst
Er is sprake van een kleine stijging van quarantaine gevallen binnen THOR.

5. Medezeggenschap

- De OC heeft een nieuw DB gekozen. Namenlijst van het DB wordt doorgestuurd --> Actie 5.1.2.e
- OR heeft na de verkiezingen vorige maand een tijdelijk DB gekozen. Het DB bestaat uit de voormalig OR voorzitter en secretaris aangevuld met de aanvoerders van de lijsten.
- Het Rapport Zuidema is gereed met conclusies en aanbevelingen. Verdere communicatie hierover volgt binnenkort.
- Op 17 december hebben de vakbonden een afspraak met de GS. Esmeralda is hierbij ook aanwezig.

6. Terugkoppeling diverse overleggen

- GMT, Cluster, SUB enz.
- DT THOR: 4.1, 4 [redacted]

7. Rondvraag

- 4.1, 4 [redacted] : 5.1.2.e 4.1, 4 [redacted] 5.1.2.e [redacted] 4.1, 4 [redacted].

Actieijst

Nr:	Agenda punt	Datum Vergadering DT/MT	Omschrijving agendapunt & actie	Actie-houder	Datum gereed
14.	2.0	19082020	4.1, 4	5.1.2,e en 5.1.2,e	Januari 2021
31.	2	20200923	4.1, 4 al inlichten; aanbesteding opleidingen	5.1.2,e + 5.1.2,e	november
46.	1.0	20201202	5.1.2,e 5.1.2,e 4.1, 4	5.1.2,e Management ondersteuning	Indien mogelijk vóór Kerst
48.	5.0	20201202	**Terugkoppeling diverse overleggen:** 4.1, 4	Esmeralda/ 5.1.2,e?	z.s.m.
49	4. c	20201209	Covid personeel: 4.1, 4 Actie: 5.1.2,e stuurt deze mail naar 5.1.2,e ter archivering	5.1.2,e / 5.1.2,e	z.s.m.
50	8.0	**Medezeggenschap**	OC: heeft een nieuw DB Namenlijst DB doorsturen naar het DT/MT	5.1.2,e	z.s.m.

Gemeente Amsterdam

Agenda DT/MT THOR

Vaste deelnemers	Esmeralda, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e **AFGEMELD:**
Deelnemsers op afroep	5.1.2.e
Vergadering	Woensdag 4 december 2019 09.00 uur tot 12.00 uur DGS7.2.B1
Voorzitter	5.1.2.e
Notulist	5.1.2.e

	Onderwerp	Tijd	
1.	**Informeel bijpraten**	09.00-09.45	
2.	**Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda;**	09.45-09.50	
	a) Actielijst 20-11-2019	09.50-10.00	B
	b) *Terugkoppeling GMT (Esmeralda)*	geen	
	c) *Terugkoppeling Ketenoverleg (5.1.2.e)*	geen	
	d) Terugkoppeling Staf BM 28-11 (Esmeralda)	10.00-10.05	M
	e)Terugkoppeling medezeggenschap (Esmeralda)	10.05-10.10	M
	f) 4.1, 4 (Esmeralda)	10.10-10.15	M
	4.1, 4		
3.	**Besluitvorming;**		
	a)Herinrichting commissie uitrusting (5.1.2.e)	10.15-10.20	B
4.	**Actuele programma's;**		
	a) Vlekkenplan (5.1.2.e)	10.20-10.30	M
5.	**Bedrijfsvoering;**		
	a 4.1, 4 (5.1.2.e + 5.1.2.e)	10.30-10.50	B
	b)Verzuimoverzichten (5.1.2.e)	10.50-10.55	B
	c) 4.1, 4 (5.1.2.e)	10.55-11.25	P/B
	d) stand van zaken 5.1.2.e (5.1.2.e)	11.25-11.35	M
6.	**Operatie;**		
	a) 4.1, 4 (5.1.2.e)	11.35-11.45	B
	4.1, 4 (5.1.2.e)	11.45-11.50	B
7.	**Bestuurszaken;**	Geen	
8.	**Rondvraag**		
9.	**Afsluiting**		

B= bijlage M= mondeling P= presentatie

Gemeente Amsterdam

Agenda DT/MT THOR via Zoom

Vaste deelnemers	Esmeralda, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e **AFGEMELD**:
Deelnemsers op afroep	5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e
Vergadering	Woensdag 15 april 09.00 uur tot 11.00 uur TEAMS
Voorzitter	5.1.2.e
Notulist	5.1.2.e

	Onderwerp	Tijd	
1.	**Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda**	09.00-09.05	
	a) Verslag en actielijst 11 maart 2020	09.05-09.15	B
2.	**Actuele programma's**		
	4.1, 4 5.1.2.e &O (5.1.2.e)		
	a) 4.1, 4	09.15-09.20	TKN
	4.1	09.20-09.25	M
	4.1	09.25-09.35	B
3.	**Actualiteiten**		
	a) Stand van zaken 4.1, 4 (5.1.2.e)	09.35-09.40	M
	b) 4.1, 4 (5.1.2.e)	09.40-09.45	M
	c) 4.1, 4 5.1.2.e)	09.45-09.50	M
	d) 4.1, 4 (5.1.2.e)	09.50-09.55	B
4.	**Bedrijfsvoering**		
	a) Svz prioriteiten 5.1.2.e (5.1.2.e)	09.55-10.05	M
	b) 4.1, 4 (5.1.2.e)	10.05-10.15	B
5.	**Operatie**		
	a) Omgaan met PvB-Cyclus (5.1.2.e) (nazending door 5.1.2.e)	10.15-10.25	B
6.	**OC**		
	Terugkoppeling (Esmeralda)	10.25-10.35	M

7.	**Covid-19**	10.35-10.45
8.	**Rondvraag**	10.45-10.55
9.	**Afsluiting**	10.55-11.00

B= bijlage M= mondeling P= presentatie

Gemeente Amsterdam

Verslag DT/MT THOR via teams

Vaste deelnemers	Esmeralda, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e **AFGEMELD**: 5.1.2.e en 5.1.2.e
Deelnemsers op afroep	5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e
Vergadering	Woensdag 15 april 09.00 uur tot 11.00 uur TEAMS
Voorzitter	5.1.2.e
Notulist	5.1.2.e

Onderwerp

1. **Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda**

   Punt 4 : 5.1.2.e niet aanwezig dus volgens de regels niet zijn ingebrachte stuk bespreken. 5.1.2.e geeft echter aan dat 5.1.2.e vandaag geen besluit nodig heeft.

   5.1.2.e moet eerder weg.

4.1, 4 [redacted]

a) Verslag en actielijst 11 maart 2020

Verslag is te uitgebreid, moet kort en bondig en alleen de besluiten noemen (wordt nog later besproken). Bij agendapunten die niet besproken zijn, niet een streepje maar aangeven dat het niet van toepassing is geweest of niet behandeld of geen bijzonderheden.

4.1, 4 [redacted]

n.a.v. het verslag: 4.1, 4 5.1.2,e 4.1, 4

n.a.v. het verslag: 4.1, 4 5.1.2,e vragen.

n.a.v. het verslag: 4.1, 4 4.1, 4

n.a.v. het verslag: 4.1, 4 4.1, 4

Actielijst 11 maart: 4.1, 4 4.1, 4

Punt 17 kan van de lijst.

(Restant punten actielijst heeft als datum 1 mei dus geen bijzonderheden nu)

2. **Actuele programma's.**

4.1, 4 (5.1.2,e)

a) 4.1, 4

b) 4.1, 4 4.1, 4

c) 4.1, 4 4.1, 4

3. **Actualiteiten**

a) 4.1, 4

Er komt nog een stavaza door 5.1.2e en nieuwe afspraken met de teams.

b) 4.1, 4 (5.1.2e) 4.1, 4

b) 4.1, 4

z) 4.1, 4 [redacted]

4. 4.1, 4 [redacted]

a) 4.1, 4 [redacted]

b) 4.1, 4 [redacted]

5. **Operatie**

a) Omgaan met PvB-cyclus (5.1.2.e)

(nazending door 5.1.2.e)

Voorstel DT/MT: in het PVB zetten dat er uitleg en redelijkheid c.q. dat er een toelichting wordt gegeven in het pvb gesprek. Er wordt niet afgerekend op puur het aantal bonnen maar men gaat er over in gesprek, niet alleen de harde aantallen. Dit gebeurt nu ook al, maar de intentie wel doorgeven aan OC. Kan bij beoordelingsgesprek invoegen op dat moment.

6. **OC**

Terugkoppeling (Esmeralda)

Ook met het OC naar het reguliere werk, kijken wat dan de prio's zijn.

4.1, 4 [redacted]

Vraag aan het MT: 1,5 meter in de werkruimtes, als er aanpassingen nodig zijn graag aan 5.1.2.e doorgeven.

Voor de DG: 5.1.2.e en 5.1.2.e geregeld en bezig mee geweest.

Covid-19

Geen veranderingen ten aanzien van het vorig weekend

5.1.2.e en 5.1.2.e hebben nog overleg later.

Rondvraag

- 4.1, 4 [redacted]

4.1, 4 [redacted]

- 4.1, 4 [redacted]

4.1, 4 [redacted] 5.1.2.e)

4.1, 4

- 4.1, 4
-
-
-

Afsluiting

Nr.	onderwerp	actie	wie	bijzonderheden	Datum
2	4.1, 4	Komt 11.03 in het DT	Esmeralda		11 maart
7				4.1, 4	
9			5.1.2.e		
13				4.1, 4	
15		4.1, 4	5.1.2.e		1 april
0*		Ophalen bij 5.1.2.e	5.1.2.e		1 april
20			5.1.2.e		1 mei
24		Wachten op besluit	P & O 5.1.2.e		1 mei
29		Werksessie	Esmeralda/ 5.1.2.e te		1 mei
31		Overdracht wel/niet V&OR naar THOR	5.1.2.e / 5.1.2.e 5.1.2.e?	4.1, 4	?
32			5.1.2.e & 5.1.2.e		1 mei
33		Wat is de stavaza?	5.1.2.e	Nog niet besproken in het DT/MT Corona & 16 maart regelingen had de voorrang. Wordt nu, 16 april 2020, weer opgepakt	z.s.m.

Nr.	onderwerp	actie	wie	bijzonderheden	Datum
34	4.1, 4		5.1.2.e	5.1.2.e past het aan, stuurt het door naar DT/MT en dan afstemmen	
35			5.1.2.e	Staat op het cluster MT, er moet een besluit worden genomen dus op tijd aanmelden bij deze vergadering (5.1.2.e van op de hoogte).	
36		Nota hierover van 5.1.2.e rondsturen naar de managers	5.1.2.e	Hoe zit dat er concreet uit.	

*onderwerp niet genummerd vanaf het begin door fout, daarom als nul genummerd

Besluitenlijst

nr	Datum	Punt	Besluit
1			
2			
3			
4			

Verzuimanalyse

voor directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

Versie 9 september 2020

Aanleiding:
Sinds 1 januari 2015 is het verzuimprotocol voor de gehele gemeente Amsterdam de basis voor de verzuimaanpak. De gemeente Amsterdam wil een gezond en prettig werkklimaat, met veilige arbeidsomstandigheden en met een goede balans tussen mens en werk. Bij (dreigend) verzuim wordt deze balans verstoord. Daarom is het in het belang van medewerker én organisatie om samen te werken aan herstel en voorspoedige re-integratie. We moeten daarbij vooral nagaan wat wél mogelijk is.

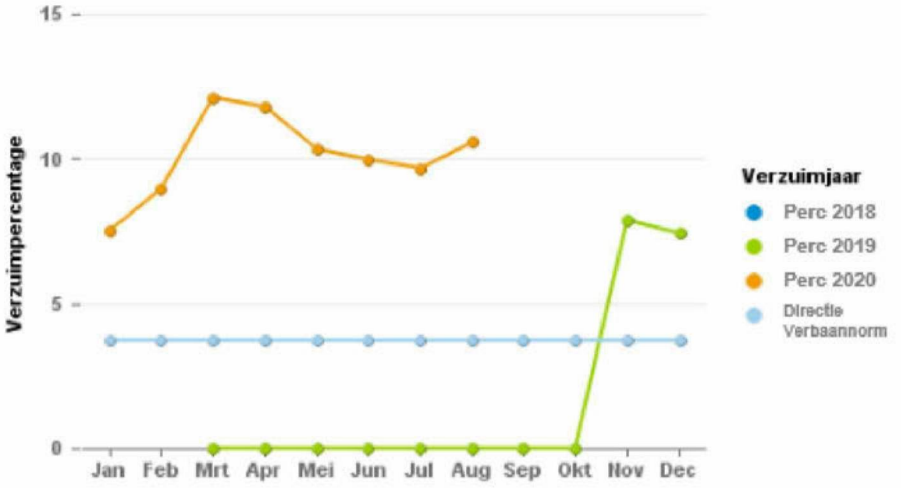
Om in kaart te brengen waar de aandachtspunten in kader van verzuim en re integratie zijn is er, voor het laatst in maart 2019, een verzuimanalyse gemaakt van het ziekteverzuim en ziekteverzuimpercentage van directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR). Mijn verzuimanalyse van september 2020 is een vervolg op de verzuimanalyse van maart 2019.

	Verzuimpercentage	Norm	Gemiddelde duur (in dagen)	Percentage nulverzuimers	Meldingsfrequentie
Directie THOR September 2020	10,1%	3,7%	28,4	22,9%	1,2
Directie THOR/ Stadsdelen Maart 2019	7,4%	3,8%		28,4%	1,4
Verzuimcijfers gemeente Amsterdam	6,5%	3,4%	32,2	39,9%	0,8
Ervaringscijfers landelijk	3,7		10	57%	1,0

AMI-informatie directie THOR

Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer | Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

	Aantal contracten	Actueel verzuim						Signaal				Percentage				Freq	Duur
Afdeling	Bezet	Totaal	1-7	8-42	43-1jr	1jr-2jr	>2jr	NV	NV %	FV	PV	Norm	2020	Aug	12 Mnd	12 Mnd	12 Mnd
O.I & O - Innovatie, Projecten en Advies	42	3	0	0	3	0	0	20	47,6	0	0	3,1	6,0	4,9			
O.I & O - Ondersteuning Operatie	51	6	0	4	2	0	0	17	33,3	0	0	4,0	10,0	9,1			
Operatie - Gebieden 1	124	7	1	3	3	0	0	23	18,5	24	5	3,5	8,6	6,0			
Operatie - Gebieden 2	134	26	1	5	14	4	2	19	14,2	27	6	3,6	14,6	16,2			
Operatie - Specialismen Buiten	146	23	1	4	13	2	3	37	25,3	14	3	4,1	10,7	12,5			
Operatie -Teams Snelle Interventies en Specialismen Binnen	125	13	3	3	6	1	0	25	20,0	14	4	3,8	7,6	9,3			
(DIRECTIE) Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte	2	0	0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	3,7	0,0	0,0			
Totaal	624	78	6	19	41	7	5	143	22,9	79	18	3,7	10,1	10,6	9,7	1,2	28,4



	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jaar
2018													
2019			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8	7,4	7,6
2020	7,5	9,0	12,1	11,8	10,3	10,0	9,7	10,6					10,1
Perc 1-7 dagen	0,7	1,2	1,0	0,4	0,4	0,5	0,4	0,6					0,6
Perc 8-42 dagen	3,0	3,4	5,6	4,6	3,3	2,2	1,9	2,9					3,3
Perc 43-1jr	3,4	4,0	5,2	6,4	6,2	6,4	6,5	6,2					5,6
Perc 1jr-2jr	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,8	0,8	0,8					0,6
Percentage	7,5	9,0	12,1	11,8	10,3	10,0	9,7	10,6					10,1

Norm 1-7 dagen	0,6
Norm 8-42 dagen	1,2
Norm 43 - 1jr	1,6
Norm 1jr - 2jr	0,3
Directie Verbaannorm	3,7

<u>Op basis van bovenstaande gegevens komen de onderstaande feiten inzake het verzuim naar boven:</u>

- Het verzuimpercentage van 10,1% ligt 6,4% boven de landelijke norm.
  Als je kijkt naar het percentage van maart 2019 dan is er sprake van een stijging van 2,7%.

- De meldingsfrequentie is 0,2 boven het landelijk gemiddelde.
  Als je kijkt naar de meldingsfrequentie van maart 2019 dan kunnen we zeggen dat er sprake is van een daling van 0,2.

- De verzuimduur ligt 18,4 dagen boven de ervaringscijfers landelijk.

- Percentage nulverzuimers met 22,9% is lager dan de landelijke norm.

- Momenteel is er sprake van 59,1 FTE aan capaciteitsverlies door ziekteverzuim in de afgelopen 12 maanden, dit vertaalt in euro's is 3.962.000, - euro.
  Je kunt zeggen dat er 36,21 FTE aan capaciteitenverlies en 2.428.000, - euro t.o.v. de norm voor THOR.

Van de totaal 78 verzuimdossiers zijn er 50 medewerkers langer dan 8 weken arbeidsongeschikt. Als je op de langer dan 8 weken arbeidsongeschikte medewerkers een administratieve en inhoudelijke analyse maakt kom je tot de volgende uitkomsten;

Dossier analyse;

	17 verzuimdossiers	Zijn administratief en inhoudelijk compleet.
	28 verzuimdossier	Zijn administratief of inhoudelijk niet compleet.
	5 verzuimdossiers	Zijn zowel op inhoud en administratie niet compleet.

Einddoel;

22 verzuimdossiers	Werkhervatting in de eigen functie
10 verzuimdossiers	Ongeschikt eigen werk, geschikt voor passend werk
15 verzuimdossiers	Einddoel nog onbekend
3 verzuimdossiers	Ontslag

Percentage Arbeidsongeschikt;

22 verzuimdossiers	Volledig arbeidsongeschikt
14 verzuimdossiers	Gedeeltelijk aanwezig in eigen werk
14 verzuimdossiers	Gedeeltelijk aanwezig in vervangend werk
1 verzuimdossier	Volledig aanwezig: in eigen en vervangend werk

Verzuim langer dan 2 jaar;
Momenteel hebben we 5 verzuimdossiers waarbij de medewerkers langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt zijn. Van deze 5 medewerkers zitten we met 2 medewerkers in een ontslagprocedure op basis van arbeidsongeschiktheid. Voor 1 medewerker zijn we bezig met een herplaatsing op een passende functie rekening houdend met de vastgestelde beperkingen. Met 1 medewerker zitten we in het derde verzuimjaar en zijn we opzoek naar een passende functie waarin de medewerker herplaatst kan worden. En 1 medewerker heeft momenteel de WIA-aanvraag ingediend en we zijn wachtende op de uitkomst hiervan.

Verzuim korter dan 8 weken/ Frequent verzuim;
Momenteel zijn er 28 verzuimdossiers korter dan 8 weken. Helaas kan ik geen uitspraak doen over de prognose van deze dossiers omdat de verzuimadviseur bij verzuim langer dan 8 weken in beeld komt.

79 medewerkers zijn momenteel gedefinieerd als frequent verzuimer in AMI t.o.v. maart 2019 is er sprake van een daling met 13 medewerkers. Van de 79 medewerkers zijn er 18 die aangegeven zijn als probleem verzuimer. Een probleem verzuimer is een medewerker die frequent verzuimt en binnen deze periode 1 periode langer dan 30 dagen verzuimd heeft.

Conclusie

Naar aanleiding van mijn verzuimanalyse kan ik aangeven dat de overschrijding van de norm, bij directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte, in drie klasse van arbeidsongeschiktheid zit. Deze zijn:

- 8 tot 42 dagen,
- 43 dagen tot 1 jaar,
- 1 tot 2 jaar.

Wel zie je dat de norm enorm wordt overschreden in de klasse 43 dagen tot 1 jaar arbeidsongeschiktheid.

Uit de cijfer analyse van pagina's 1 en 2 kan je de volgende conclusie trekken:
Binnen directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte is er sprake van een lage verzuimdrempel en op het moment dat medewerker verzuimen blijven ze gemiddeld langer arbeidsongeschikt, namelijk tussen de 8 dagen en 1 jaar.
Wel zie je dat er een positieve ontwikkeling gaande is op gebied van kort verzuim, verzuim tussen 1 en 7 dagen. Ook zie je dat er een sprake is van een daling bij frequent verzuim, in 2019 verzuimden 92 medewerkers frequent en momenteel zijn er 79 medewerkers die frequent verzuimen.

Eind februari 2020 heeft er wel een piekmoment plaats gevonden bij 1 tot 7 dagen verzuim, deze is gestegen tot 1,2%, maar deze is in maart 2020 weer gaan dalen en de daling zette zich voort in de maanden daarna. De vraag die je hier kan stellen is of de stijging, bij de 1 tot 7 dagen verzuim, van februari 2020 gerelateerd is aan de Corona virus. Helaas kunnen we hier geen antwoord op geven. Het punt is dat we in kader van de privacywetgeving geen verzuimoorzaken mogen vastleggen zodoende is niet te achterhalen of de piek van februari gerelateerd is aan de maatregelen rondom de Corona virus.

Wat opvalt in de verzuimanalyse op pagina 3 is dat er een stijging is in administratief niet complete of gedeeltelijk complete verzuimdossiers. Met name is er een stijging in de gedeeltelijk complete verzuimdossiers, in maart 2019 betrof het 10 verzuimdossiers en nu zijn het er 28. Het gaat hier niet om terugkoppelingen van de bedrijfsarts maar om documenten die door leidinggevenden en medewerkers opgesteld moeten worden. Voorbeelden hiervan zijn het plan van aanpak, een eerstejaarsevaluatie en de bijstellingen plan van aanpak.
Wat me opvalt bij het analyseren van de verzuimdossiers is dat er deels helemaal geen documenten opgesteld zijn maar een deel is opgesteld en ligt nog bij medewerker om te accorderen.

Ook het aantal medewerkers die ongeschikt is voor eigen werk maar geschikt voor passend werk valt op. Momenteel zijn er 10 medewerkers waarvan we weten dat ze niet terug kunnen keren in hun eigen functie. Van belang is dat er snel duidelijkheid komt in de mogelijkheden in spoor 1. Bij het analyseren van de desbetreffende verzuimdossiers kan ik zeggen dat er maar voor 1 medewerker een duidelijk einddoel in herplaatsing is. Dit betekend dat we straks 9 medewerkers hebben waarvan we weten dat het verzuim langer dan 2 jaar zal duren. Deze medewerkers zullen in het derde verzuimjaar nog begeleidt moeten worden.

Wat me ook opviel tijdens het analyseren van de verzuimdossiers is dat we drie medewerkers hebben die momenteel verzuimen en die uiteindelijk niet het gehele poortwachter traject zullen

doorlopen. Deze drie medewerkers zitten in een arbeidsongeschiktheidstraject maar zullen voor het einde van het poortwachter traject met pensioen gaan.

Momenteel zijn er 22 medewerkers die volledig arbeidsongeschikt zijn. Medewerkers die volledig arbeidsongeschikt zijn rekenen zwaarder mee in de berekening van het verzuimpercentage.
Een Quick win om je verzuimpercentage naar beneden te brengen is de mutatie van gedeeltelijke werkhervatting. Aanwezigheid van medewerker in eigen of vervangend werk heeft twee voordelen:

1. Verlaagt je verzuimpercentage,
2. Maakt dat je sneller kan inschatten of terugkeer naar eigen werk haalbaar is of niet.

Naar aanleiding van mijn conclusie heb ik hieronder een aantal aanbeveling voor het MT en leidinggevende van directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte.

Aanbevelingen n.a.v. verzuimanalyse;

1) **Frequent verzuim:** zoals we allen weten is frequent verzuim vaak een voorbode voor langdurig verzuim. Inventariseer de medewerkers die frequent verzuim en ga na of er frequent verzuim gesprekken hebben plaatsgevonden. Zorg dat de gesprekken en de gemaakte afspraken vast gelegd worden in een verslag.
Bespreek als directie of er een wens is voor een escalatie model. Vaak helpt het als je afspreekt dat na verzuimmelding x een gesprek met de hogere leidinggevende plaatsvindt. Meld dit ook bij je gesprek met de medewerker. Zorg als directie dat de gemaakte afspraak ook een vervolg krijgt.

2) **Het administratief op orde brengen van onze verzuimdossiers:** begint al voor 8 weken verzuim met de probleemanalyse en het plan van aanpak. De adviseur verzuim en de P&O adviseur ontvangen de terugkoppelingen van de bedrijfsarts niet. De terugkoppelingen worden namelijk alleen naar de leidinggevende gemaild en worden via de arbodienst direct toegevoegd aan medewerkers mijn PenO dossier.
Het administratief op orde houden van dossiers beperkt zicht niet alleen tot het opstellen van een plan van aanpak. Ook het opstellen van een eerstejaarsevaluatie en tussentijdse bijstellingen zijn een onderdeel van het verzuimdossier.
Leidinggevende dient te starten met het opstellen van het desbetreffende document, indien hier ondersteuning bij nodig is neem contact op met de P&O of verzuim adviseurs.

3) **Adviezen bedrijfsarts:** adviezen worden niet altijd meteen opgepakt. Dit werkt vertragend en het zorgt er niet voor dat verzuimcultuur veranderd. Het is goed om de termijn waarbij de terugkoppeling wordt opgepakt met elkaar vast te leggen. Bijvoorbeeld dat het advies binnen 5 werkdagen met de medewerker wordt besproken. Het is dan niet alleen bespreken daar waar nodig moeten de gemaakte afspraken ook worden vastgelegd middels een bijstelling van het plan van aanpak.

4) **Spreekuur bedrijfsarts:** Belangrijk is dat de vraagstelling aan de bedrijfsarts duidelijk is. Wat wil je weten van de bedrijfsarts? Een goede vraagstelling zorgt ervoor dat de bedrijfsarts een gericht advies kan geven.
Zorg dat je als leidinggevende voor een eerstvolgend vervolgspreekuur informatie aanlevert aan de bedrijfsarts over hoe de re-integratie de afgelopen periode verlopen is en wat je nieuwe vraagstelling is.

5) **Medewerker maakt zelf een plan en je werkt samen naar een einddatum:** Natuurlijk weten we vooraf niet wanneer een medewerker volledig is hersteld. Je kunt echter wel samen een plan maken waarin je een opbouw afspreekt met een einddatum. De einddatum is de stip aan de horizon, hier werk je samen naar toe. Laat de medewerker nadenken over zijn/haar eigen opbouw. Zorg ervoor dat het zijn/haar plan wordt. Met dit plan kan de medewerker naar de bedrijfsarts. Die kan toetsen of de opbouw realistisch is en daar waar nodig aanvullend advies geven.

6) **Adviseur verzuim raadplegen:** Bij belangrijke momenten is het goed om de adviseur verzuim erbij te betrekken. Momenten zoals het naderen van het eerste ziektejaar, einde wachttijd, inzetten van een interventie en bij stagnatie in werkhervatting. Maar ook wat

doe je als er een beschikking binnenkomt, wat zijn de rechten en plichten van de medewerker etc... Adviseur verzuim kan samen met de leidinggevende het gesprek met medewerker aangaan.

7) **Arbeidsongeschiktheid en pensioengerechtigde datum:** Bespreek als organisatie hoe om te gaan met medewerkers die arbeidsongeschikt worden maar het volledige 2 jaar arbeidsongeschiktheid niet zullen doorlopen omdat ze voor het einde van de 2 jaar met pensioen zullen gaan. Deze medewerkers drukken op je verzuimpercentage omdat ze vaak volledig arbeidsongeschikt zijn en blijven.

8) **Pilot begeleiding psycholoog of maatschappelijk werker:** Zoals ook in mijn analyse aangegeven houden we geen verzuimoorzaken bij. Ondanks dat we het niet bijhouden zie je op basis van de vastgelegde beperkingen dat veel medewerkers uitvallen met mentale klachten. Medewerkers maken incidenten mee die niet altijd door het met collega's te bespreken een plek krijgt. Mijn advies aan het MT van THOR is om een pilot te starten met een organisatie die gespecialiseerd is in trauma opvang. Als organisatie zou je met één van de organisaties aangesloten bij de providerboog kunnen afspreken dat er een aantal dagen per week open spreekuren wordt gehouden door psychologen of bedrijfsmaatschappelijke werkers gespecialiseerd in trauma opvang.

9) **Analyse op volledig arbeidsongeschikte verzuimdossiers:** De adviseur verzuim kan met de leidinggevende van medewerkers die volledig arbeidsongeschikt zijn het dossier doornemen. Doel van deze actie is om te analyseren of er geen gemiste re-integratie kansen zijn bij de medewerkers die momenteel volledig arbeidsongeschikt staan. Wel is hier van belang dat als medewerkers kunnen re integreren in o.a. vervangend werk dat het werk ze ook aangeboden kan worden.

BIJLAGE (BELANGRIJKE TERMEN EN TOELICHTING)

Titel	Omschrijving
Doel	Mijn verzuim geeft een overzicht op 4 vlakken: - De actuele openstaande verzuim gevallen (inclusief een onderverdeling naar duurklassen) t.o.v. de actuele bezetting. - 2 signaalfuncties namelijk de probleem- en frequent verzuimers. - Afgelopen maand, huidig jaar t/m afgelopen maand en 12 maanden percentages van het verzuim t.o.v. de Verbaan norm. - Frequentie en duur over de laatste 12 maanden. Verder worden er doorsnedes getoond op het vlak van: - Geslacht - Leeftijdscategorie - Salarisschaal - Functiefamilie - Dienstjaren
28 dagen criterium	Alleen bij de actuele verzuimduurklasse wordt rekening gehouden met het wettelijke "28 dagen criterium". Dit criterium houdt in dat als er binnen 28 dagen nogmaals een verzuimmelding wordt geregistreerd deze 2 verzuimgevallen bij elkaar horen. Stel iemand is ziek geweest van 10-01-18 tot 17-01-18 (= 7 dagen) en van 02-02-18 tot peilmoment 05-02-18 (= 4 dagen) . Met het 28 dagen criterium, waarbij de wettelijke begindatum dan 10-1-18 is geworden, is de verzuimduur in totaal 11 dagen en valt medewerker in categorie 2 (8-42 dagen).
Filter: Exclusief verzuimregistratie zwangerschap	Verzuimregistratie m.b.t. zwangerschap wordt uitgesloten. Deze exclusie betreft in feite de verlofdagen ihkv zwangerschap. Let op: ziekte als gevolg van zwangerschap/bevalling wordt niet uitgesloten.
Filter: Alleen regulier dienstverband	De verzuimrapportage bevat alleen gegevens van personen die een regulier dienstverband hebben met de gemeente Amsterdam. Inhuurkrachten, stagiaires, politieke ambtsdragers, voormalig personeel, wachtgelders en (B)WW'ers zijn van de rapportage uitgezonderd. De reden is dat alleen van het regulier personeel de verantwoordelijkheid voor het verzuimbeleid bij de gemeentelijke organisatie ligt.
Nul verzuim (NV)	Onder Nul verzuim wordt verstaan: geen verzuim in de afgelopen 12 maanden.
Probleemverzuim (PV)	Landelijke referentiecijfers geven aan dat bij een normaal "gemiddeld" verzuim 65% van dat verzuim wordt veroorzaakt door 15% van de medewerkers; de probleem verzuimers. De landelijke definitie hiervoor is: - 4 of meer keer per jaar verzuimen; - 1 verzuimgeval langer dan 30 dagen; - In totaal over de afgelopen 12 maanden meer dan 42 dagen in totaal verzuim.
Frequent verzuim (FV)	Onder Frequent verzuim wordt verstaan: 3 of meer verzuimmeldingen in de afgelopen 12 maanden. Frequent Verzuim is vaak een voorbode van langdurig verzuim. Uit onderzoek is gebleken dat van de werknemers die drie keer of vaker per jaar verzuimen de helft vervalt in een langdurig verzuim in de vier jaren erna.

Gemeente Amsterdam
THOR

Agendapunt	
Onderwerp	plan van aanpak' duurzaam op orde brengen van verzuimdossiers binnen THOR'
Datum overleg	02-12-2020
Indienend 50 lid	5.1.2.e
Opsteller(s) flap	5.1.2.e [redacted] 5.1.2.e
Besluit en stukken	
Gevraagd besluit	1.. Akkoord te gaan met het voorgestelde plan van aanpak om alle verzuimdossiers THOR duurzaam op orde te brengen. 2. Consequent voeren van frequent verzuim gesprekken
Stukken (bijlagen)	1. plan van aanpak 'duurzaam op orde brengen van verzuimdossiers binnen THOR'
Toelichting per besluit	
Korte inhoudelijke achtergrond	Het DT is op 29-09-2020 akkoord gegaan met het op orde brengen van de verzuimdossiers. Het doel hiervan is tweeledig: - Enerzijds de verzuimdossiers die op dit moment (administratief) incompleet of onvolledig zijn, op orde brengen. Dit willen we op 01-01-2021 op orde hebben. - Anderzijds willen we achterhalen waar teamleiders tegenaan lopen om hun dossiers op orde te brengen EN te houden. Uiterlijk 01-03-2021 willen we een situatie hebben waarin teamleiders voldoende middelen hebben om hun dossiers duurzaam op orde te hebben. In het huidige plan van aanpak nemen we jullie mee in onze voorgestelde werkwijze om de dossiers op orde te brengen en te houden.
Onderbouwing/ toelichting per gevraagd beslispunt	De ervaring leert dat het (administratief) op orde hebben van je verzuimdossier invloed kan hebben op zogeheten beïnvloedbaar verzuim. Door afspraken goed vast te leggen in een plan van aanpak en regelmatig te bespreken draagt bij aan het sneller terugkeren naar eigen of aangepast werk.
Consequenties (personele, materiële en financiële)	Bij het verlagen van het verzuimpercentage zal de inzetbaarheid van medewerkers verhoogd worden en daardoor kosten verlaagd worden.
Risico's en kanttekeningen	Van belang is de manier waarop hierover met elkaar gecommuniceerd wordt. Medewerkers kunnen zich hierbij snel gecontroleerd of aangevallen voelen. Het is zaak om dossiervorming en contact met zieken zodanig tot stand te brengen dat medewerkers zich gehoord en geholpen voelen.
Financiën	

Gemeente Amsterdam
THOR

Financiële consequenties	--
Communicatie	
Wijze van communicatie over dit besluit	Via adjunct-directeur operatie naar afdelingsmanagers. Daarnaast treedt 5.1,2,e in rechtstreeks contact met de teamleiders. Tot slot vormt zich een werkgroep bestaande uit een P&O adviseur, verzuimadviseur, 2 teamleiders en adjunct-directeur operatie en zal hiervandaan ook communicatie plaatsvinden.
Afstemming	
Intern	< Met wie is afgestemd en is hij/zij akkoord is met voordracht? >

	Wie	Uitkomst
Business Controller	-	-
Financiën	-	-
Ondersteunende Processen/ Proces unit	-	-
Projecten en advies	-	-
Communicatie adviseur	-	
Managers THOR	5.1,2,e	
P&O adviseur	5.1,2,e 5.1,2,e	
Anders, nl. Medezeggenschap	5.1,2,e verzuimadviseur	

Extern < Met wie is afgestemd en is hij/zij akkoord is met voordracht? >

	Uitkomst
Gemandateerde stuurgroep THOR	
Ketenoverleg/ Cluster Stadsbeheer	
Andere directies	
OOV	
Anders, nl. Politie OM	

Advies staf	positief
Vervolg?	Continue proces. Zie plan van aanpak.

Gemeente
Amsterdam

PVB cyclus

Planning, voortgang en beoordelen

23 januari 2020

Verdeling inzet P&O adviseurs

- Directeur/directie THOR (incl. OC) - 5.1,2,e
- 5.1,2,e en 5.1,2,e - 5.1,2,e (gebieden)
- 5.1,2,e (5.1,2,e) - 5.1,2,e
- 5.1,2,e (TSI en specialismen binnen) - 5.1,2,e
- 5.1,2,e 5.1,2,e (OO) en IPA - 5.1,2,e
- Integriteit - 5.1,2,e
- P&O ondersteuning voor THOR 5.1,2,e

Wat gaan we vanmiddag doen?

- Korte presentatie over inzet de PVB cyclus

- In groepen uiteen (per afdeling) met als doel:

  – Het planningsformulier vormgeven
  - senior medewerker handhaving
  - aanvoerder

- Plenaire terugkoppeling

De PVB cyclus in beeld

- Video PVB

De PVB cyclus 1

- Gespreksmoment werkgever-werknemer
- Functioneren vastleggen
- Aandacht voor de medewerker
- Duurzame loopbaan
- Dossieropbouw
- Getekend formulier in P-dossier

De PVB cyclus 2

- PVB en WNRA
- PVB en verzuim
- PVB en privacy
- PVB en periodiek
- PVB en onvoldoende functioneren

Competenties en beoordelen

- Functieprofiel
- Competentiegids
- Hoe ontwikkel je competenties?

3.7 Omgevingsbewustzijn



Laat blijken goed geïnformeerd te zijn over vakinhoudelijke, organisatorische, maatschappelijke, politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren en weet deze effectief te benutten voor de eigen functie of organisatie.

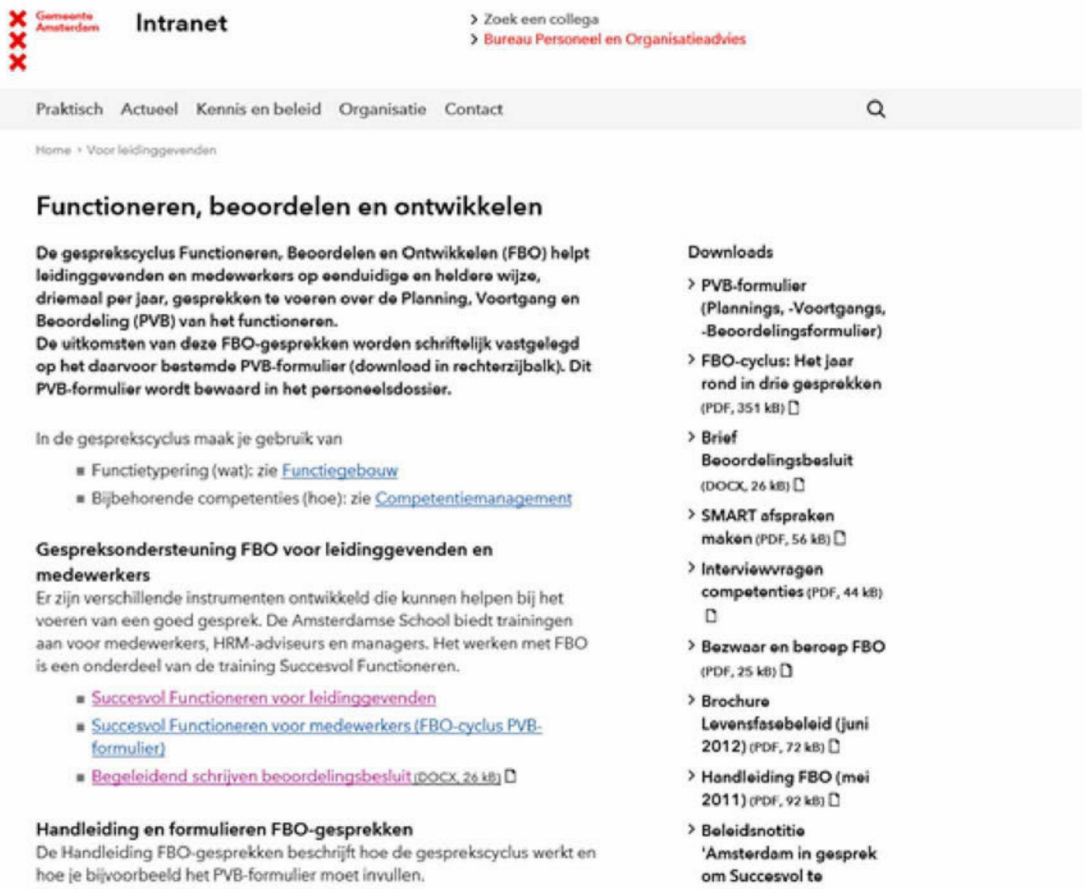
Sterke punten	Aandachtspunten
Basisniveau: ***Heeft oog voor de directe omgeving van het eigen werk.***	
▪ Houdt zich op de hoogte van wat er om hem heen plaatsvindt. ▪ Is op de hoogte van de ontwikkelingen (intern/vakmatig) die voor zijn werk van direct belang zijn. ▪ Is zich bewust van de directe omgeving waarin hij werkt. ▪ Herkent de belangen van anderen en houdt hiermee rekening.	▪ Is niet geïnteresseerd in wat er in zijn directe werkomgeving speelt. ▪ Is zich niet bewust welk effect zijn gedrag op zijn directe werkomgeving heeft. ▪ Draagt weinig bij aan samenwerking binnen team/afdeling. ▪ Stelt het eigen belang boven het organisatiebelang.
Gevorderd niveau: ***Houdt rekening met de omgeving van zijn werk.***	
▪ Houdt in zijn aanpak van een bepaald probleem of plan rekening met omgevingsfactoren. ▪ Heeft oog voor subtiele signalen uit zijn omgeving en reageert daar adequaat op. ▪ Anticipeert op ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de organisatie, haar beleid of de toekomst. ▪ Begrijpt de consequenties van zijn handelen voor het functioneren van de organisatie.	▪ Legt onvoldoende verband tussen ontwikkelingen in de omgeving van de organisatie en hun invloed op de organisatie, haar beleid of de toekomst. ▪ Is zich te weinig bewust van maatschappelijke of politieke ontwikkelingen. ▪ Anticipeert niet op ontwikkelingen op het vakgebied of ontwikkelingen binnen en/of buiten de organisatie.
Expertniveau ***Speelt in op de ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie.***	
▪ Speelt in op de belangen en reacties van anderen en kiest een geschikte manier om invloed uit te oefenen. ▪ Kan maatschappelijke/politieke ontwikkelingen	▪ Signaleert onvoldoende de wensen en behoeften in de omgeving. ▪ Treedt niet buiten de kaders van de eigen organisatie en komt daardoor star over.

SMART

- Specifiek: De afspraak is specifiek, concreet en eenduidig.
- Meetbaar: De afspraak is meetbaar in termen van kwantiteit, kwaliteit, tijd en geld.
- Acceptabel: De afspraak is acceptabel voor de organisatie en betrokkenen.
- Realistisch: De afspraak is haalbaar en uitvoerbaar.
- Tijdig: De afspraak is voorzien van een bepaalde tijd. Het beschikt over een begin- en eindtijd.

Meer info?

- Intranet: pagina PVB



Gemeente Amsterdam **Intranet**

> Zoek een collega
> Bureau Personeel en Organisatieadvies

Praktisch Actueel Kennis en beleid Organisatie Contact

Home › Voor leidinggevenden

Functioneren, beoordelen en ontwikkelen

De gesprekscyclus Functioneren, Beoordelen en Ontwikkelen (FBO) helpt leidinggevenden en medewerkers op eenduidige en heldere wijze, driemaal per jaar, gesprekken te voeren over de Planning, Voortgang en Beoordeling (PVB) van het functioneren.
De uitkomsten van deze FBO-gesprekken worden schriftelijk vastgelegd op het daarvoor bestemde PVB-formulier (download in rechterzijbalk). Dit PVB-formulier wordt bewaard in het personeelsdossier.

In de gesprekscyclus maak je gebruik van

- Functietypering (wat): zie Functiegebouw
- Bijbehorende competenties (hoe): zie Competentiemanagement

Gespreksondersteuning FBO voor leidinggevenden en medewerkers

Er zijn verschillende instrumenten ontwikkeld die kunnen helpen bij het voeren van een goed gesprek. De Amsterdamse School biedt trainingen aan voor medewerkers, HRM-adviseurs en managers. Het werken met FBO is een onderdeel van de training Succesvol Functioneren.

- Succesvol Functioneren voor leidinggevenden
- Succesvol Functioneren voor medewerkers (FBO-cyclus PVB-formulier)
- Begeleidend schrijven beoordelingsbesluit (DOCX, 26 kB)

Handleiding en formulieren FBO-gesprekken

De Handleiding FBO-gesprekken beschrijft hoe de gesprekscyclus werkt en hoe je bijvoorbeeld het PVB-formulier moet invullen.

Downloads

- PVB-formulier (Plannings, -Voortgangs, -Beoordelingsformulier)
- FBO-cyclus: Het jaar rond in drie gesprekken (PDF, 351 kB)
- Brief Beoordelingsbesluit (DOCX, 26 kB)
- SMART afspraken maken (PDF, 56 kB)
- Interviewvragen competenties (PDF, 44 kB)
- Bezwaar en beroep FBO (PDF, 25 kB)
- Brochure Levensfasebeleid (juni 2012) (PDF, 72 kB)
- Handleiding FBO (mei 2011) (PDF, 92 kB)
- Beleidsnotitie 'Amsterdam in gesprek om Succesvol te

Verder oefenen met PVB?

Succesvol functioneren voor leidinggevenden - FBO

Algemene informatie

- **Kosten:** Geen. Kosten vallen onder het generieke budget van De Amsterdamse School
- **Data:** 23 januari 2020 van 13:00 tot 16:00 uur;

  26 februari 2020 van 13:00 tot 16:00 uur
- **Locatie:** Prins Hendrikkade 142
- **Duur opleiding:** 3 uur
- **Studie-investering:** 2 uur
- **Aantal deelnemers:** Minimaal 8 - maximaal 12
- **Voorkennis:** Niet van toepassing
- **Certificaat:** Nee
- **Examen:** Nee
- **Opleiding verplicht:** Nee
- **Intake:** Gesprek over maatwerk

Doelgroep

Leidinggevenden met een hiërarchische of functionele verantwoordelijkheid voor medewerkers

.

Competenties

Omschrijving opleiding

- Behandelen van de drie pijlers van Succesvol functioneren en de FBO cyclus
- Behandelen van het Plannings-, Voortgangs,- en Beoordelingsformulier (PVB), de scores en inzetten van informanten
- Het voorbereiden van het PVB gesprek
- Het maken van SMART afspraken Werken met organisatieresultaten om resultaatafspraken te maken.
- Werken met competentieprofielen en competenties (talenten) om tot ontwikkelafspraken te komen
- Het maken van SMART resultaat- en ontwikkelafspraken
- Korte informatie over de Nieuwe Amsterdamse Gesprekscyclus als opvolger van de FBO cyclus .

Deze training behandelt de basis van de FBO cyclus. Ben je hiervan al op de hoogte en heb je meer behoefte om te oefenen met motiverende gespreksvoering en/of lastige gesprekken. Dan kun je je inschrijven voor de training Gespreksvoering, waarin je door de casus die je inbrengt kunt oefenen op een specifiek gespreksthema.

Leeropbrengst/resultaat

- De leidinggevenden weten wat Succesvol functioneren inhoudt.
- De leidinggevenden kennen de vijf werkzame principes.
- De leidinggevenden begrijpen de FBO-cyclus en het gebruik van het PVB-formulier.
- De leidinggevenden hanteren de SMART formule voor resultaat- en ontwikkelafspraken.
- De leidinggevenden kunnen de scores op een juiste manier toepassen.

Snel naar

> **Edumanager**

> Digitale Opleidingsgids

Contactpersoon

5.1,2,e

D.van.der.Velde@amsterdam.nl

5.1,2,e

Thema

Leiderschap voor 1 Amsterdam

-opleiding/opleidingsgids/opleidingsgids/

Nog vragen?

- Deze kunnen ook gesteld worden in gesprekken per afdeling.

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Tue, 31 5.1,2,e 2022 14:35:33 +0200
To: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: Mail GS mbt beschermende maatregelen irt OR en vakorganisaties

Hoi 5.1,2,e

Deze toevoegen voor WOB.
Niks weglakken.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 27 maart 2020 18:51
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Mail GS mbt beschermende maatregelen irt OR en vakorganisaties

Beste 5.1,2,e

Tijdens ons telefoongesprek heb ik je toegezegd, mede nav de vraag van OC, OR en vakorganisaties naar mondkapjes, een mail te maken tbv GS mbt mondkapjes, en daarover eerst nog te informeren bij de politie.

Ik heb bij de algemeen commandant van de politie Amsterdam geïnformeerd naar de beschermende maatregelen die de politie heeft genomen en zou willen nemen (maar niet kan vanwege het onvoldoende beschikbaar hebben van mondkapjes).

Laat ik beginnen met beschermende maatregelen die de politie heeft genomen (naast handschoenen en desinfectie-gel die THOR ook al heeft):

1. De politie heeft protocollen zijn opgesteld voor verschillende situaties. Deze hebben- en laten wij zo spoedig mogelijk vergelijken met de protocollen die wij hebben (opgesteld). Dit met als doel deze te completeren of wederzijds de werkwijze op elkaar af te stemmen.

2. De politie heeft “beschermingskits” gemaakt voor het binnentreden in woningen ter aanhouding. Een dergelijke beschermingsset bestaat uit een mondkapje, een schort en handschoenen. Aangezien wij niet binnentreden ter aanhouding is dit niet direct van nut voor THOR.

3. Voor de politie zijn spuugmaskers aangeschaft (250 per eenheid) die bij een aangehouden verdachte over het hoofd kunnen worden gedaan. De politiele anbtsinstructie is hiervoor aangepast. Ook THOR houdt mensen aan. Doch heeft deze maskers niet ter beschikking.
Ik stel voor dat Facilitair Bureau 40 maskers op korte termijn bestelt, hetgeen voldoende is voor alle voertuigen. Ook zal moeten worden onderzocht of onze ambtsinstructie daar op aangepast moet worden. E.e.a. ook in relatie tot het feit dat ik verwacht dat handhavers dezelfde beschermende middelen zullen vragen als de politie.

Mondkapjes
Dan nu naar de mondkapjes waarover de OR en vakorganisaties mij hebben bevraagd. Vier weken geleden heb ik, toen ik kennis nam van de vermoedelijke verspreiding, 2500 mondkapjes besteld. Deze zijn maximaal 1 dienst te gebruiken, hetgeen betekent dat we er in ruim een week doorheen zijn. Momenteel zijn deze kapjes niet door mij verstrekt, ook om geen ongelijkheid te creëren met de politie.

Ik heb ondertussen vernomen dat mondkapjes door de regering als nationaal kritisch middel zijn benoemd en het bestellen en verstrekken ervan is gecentraliseerd, gegeven de schaarste op de wereldmarkt.

De stelling dat mondkapjes geen beschermende werking zouden hebben lijkt me nauwelijks nog houdbaar. En ik ben dan ook van mening dat mensen die in de frontlinie van verzorging en ordehandhaving werken, i.c. BOA's, voorzien zouden moeten worden van mondkapjes.

Voorstel
- Ik stel voor dat de gemeente het kabinet bericht dat er voor handhaving in Amsterdam behoefte is aan minstens 100 mondkapjes per dag.

- Tevens stel ik voor dat van de kant van de werkgever de OR, OC en vakbonden worden geïnformeerd dat de verstrekking van mondkapjes op rijksniveau is gecentraliseerd en dat de werkgever het Rijk heeft verzocht om, indien voorradig, te voorzien in 100 mondkapjes per dag ten behoeve van de collega's van handhaving die in de frontlinie op straat werken.

Overigens verwacht ik niet dat het kabinet op korte termijn aan dit verzoek zal kunnen voldoen.

Kun jij zorgen dat deze mail wordt doorgeleid naar de gemeentesecretaris?

Groet
Esmeralda

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 1 Jun 2022 12:25:44 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: FW: Brief DT/MT THOR inzake de TOC THOR
Attachments: Brief DTMT.docx

5.1.2.e

Graag ivm WOB toevoegen aan de stukken
Niks weglakken behalve eigennamen van medewerkers (niet die van directeuren)

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 17:00
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Brief DT/MT THOR inzake de TOC THOR

Geachte gemeentesecretaris, beste Peter,

Graag verwijs ik je naar brief in de bijlage van deze mail.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e r Operatien
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Daniel Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam

Postbus 95089
1090 HB Amsterdam
Telefoon 020 5.1.2.e

Retouradres: Postbus 95089, 1096 HB Amsterdam

Aan: Drs. de heer P.J.L.M. Teesink

Datum 18 augustus 2020

Onderwerp Tijdelijke Onderdeelcommissie (TOC) van THOR

Geachte gemeentesecretaris, beste Peter,

Op maandag 17 augustus 2020 hebben wij via de mail vernomen dat de Tijdelijke Onderdeelcommissie (TOC) van THOR het vertrouwen in directeur Esmeralda Wallast Groenewoud heeft opgezegd. Als voltallig directie- en managementteam van THOR vinden wij het van belang om te benadrukken dat wij voor 100% achter onze directeur, de gekozen koers, de inhoudelijke keuzes en de manier van participatie met medewerkers en TOC staan in deze kwestie. In deze brief leggen we kort uiteen waarom.

THOR is zoals u weet een organisatiedeel in oprichting. Nadat in het najaar van 2019 het casco stond, zijn we druk bezig geweest om THOR verder in te richten en de teams met diverse achtergronden en grote onderlinge verschillen en culturen om te vormen tot één THOR organisatie. Met nieuwe rollen, nieuwe teams, nieuwe functies en een nieuwe cultuur. De transitie is door onze directeur ingezet vanuit een aantal die zij als trekker en inspirator stelselmatig voorleeft: professioneel, verbindend en integer. We voelen ons betrokken, gehoord en zijn druk doende om onze ambities samen met onze medewerkers te realiseren. We ervaren hierbij juist veel oog voor betrokkenheid van medewerkers, onderliggende zorgen, kritische kanttekeningen en worden door deze directeur stelselmatig aangezet om te reflecteren op ons handelen zodat we ons niet blind staren op een eenmaal ingezette koers.

Daar komt bij dat onze directeur in de afgelopen coronamaanden veiligheid van onze medewerkers tot grootste prioriteit heeft gemaakt. Wij herkennen het door de TOC geschetste beeld totaal niet en betreuren hoe de TOC nu gehandeld heeft. Wij informeren de TOC over de ontwikkelingen binnen THOR, maar de pogingen om de TOC mee te krijgen om op een constructieve en oplossingsgerichte manier met elkaar verder te gaan om gezamenlijk verder te bouwen aan THOR, zijn door de TOC niet aangepakt. Zo werd een constructieve samenwerking verhinderd en een conflict feitelijk in de hand gewerkt. En doordat een aantal mensen binnen de TOC in het proces - over al dan niet formele instemming of advies – blijft hangen, komen we feitelijk niet verder op de inhoud. Dat gaat ten koste van de organisatie en de onderlinge relatie.

Samen tot een goed vergelijk komen, vanuit verschillende stadpunten, lijkt voor deze TOC geen optie te zijn.

U heeft in uw reactie richting de media al aangegeven achter ons te staan en met alle partijen in gesprek te gaan. Gezien bovenstaande doen wij een appèl op u als gemeentesecretaris om in deze gesprekken richting de TOC van THOR en de OR helderheid te verschaffen over de spelregels rondom medezeggenschap. Daarnaast stellen wij het op prijs als u betracht de TOC in te laten zien dat hun handelswijze, van het niet constructief meedenken tot de manier waarop zij richting medewerkers en ook de media communiceren, alleen maar verliezers kent en onze organisatie en onze mensen niet verder brengt. Wij leggen de focus graag waar deze hoort te liggen: bouwen aan een organisatie waarbinnen medewerkers plezier hebben in hun werk en we samen met bewoners, ondernemers, bezoekers en (keten)partners Amsterdam leefbaar, veilig en schoon maken en houden.

We zijn meer dan bereid om deze brief in een persoonlijk gesprek verder aan u toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

Mede namens 5.1.2.e
5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e Operatien Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte
Gemeente Amsterdam

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 1 Jun 2022 12:56:06 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: Terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5

5.1.2.e

Svp doorsturen; niks weglakken tenzij eigennamen

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 11 augustus 2021 20:33
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>; '5.1.2.e 5.1.2.e' <5.1.2.e@dvdk.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Goedendag directeur, beste Esmeralda.

De OC THOR houdt zich vast aan de eerder gemaakte afspraken om in het reces geen vergaderingen te plannen. Dit omdat het niet te doen is met alle vakanties. De OC THOR wil graag constructief meedenken over dit urgentie thema.

De OC THOR staat open om actuele stukken te ontvangen zodat we na het reces dit z.s.m. kunnen oppakken.

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 11:22
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e

5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5

Beste allen,

Eergisteren hebben we, een deel van de OC en de directie, olv 5.1,2,e en 5.1,2,e een constructief gesprek gevoerd naar aanleiding van de publicatie zondag over THOR op AT5 en het daaraan ten grondslag liggende zwartboek.

Laat ik beginnen met te zeggen dat ik blij ben dat een aantal OC-leden aanwezig was. Juist vanwege het belang van de individuele medewerkers en van THOR. Ook in een crisissituatie als deze moeten directie en de medezeggenschap gezamenlijk hun verantwoordelijkheid te nemen en is het van belang te weten wat we van elkaar nodig hebben om dat goed te kunnen doen.

Wij hebben met elkaar een constructief en open gesprek gevoerd over de publicatie, over situaties op de werkvloer en nog veel meer. Er was veel ruimte om goed naar elkaar te luisteren. Dat was fijn. Ook hebben we gesproken hoe we kunnen komen tot een veiliger werkomgeving. Het was waardevol omdat het een preciezer beeld geeft van wat er leeft binnen THOR. Er is veel de revue gepasseerd en we hebben daarin samen een aantal hoofdpunten benoemd die in onze organisatie beter kunnen en moeten. In willekeurige volgorde en op de hoofdlijnen zijn dat:

- Communicatie (o.a. vaker en eenduidiger terugkoppeling in de organisatie over besluitvorming, achtergronden en context)
- Toepassen hoor- en wederhoor (bijvoorbeeld in geval een medewerker en leidinggevende het niet eens zijn)
- Hoe vinden medewerker en teamleider elkaar beter waar dat nodig is, en wanneer kan de oplossing buiten de lijn worden gevonden
- Klachtenregeling (in combinatie met vertrouwenspersonen, Bureau Integriteit. Er bestaat bijvoorbeeld een klachtenregeling, maar is onvoldoende bekend onder medewerkers.)
- Afspraken over afgeronde kwesties en dossiers (oppakken, doorpakken en afsluiten. Nu blijven verhalen rondgaan terwijl dossiers (soms allang) zijn afgerond)
- Samen met elkaar optrekken, met zeggenschap, medewerkers en OC (aan de voorkant, medewerkersparticipatie)
- Hoe zorgen we voor de menselijke maat?
- Hoge werkdruk
- Motivatie: hoe zorgen we niet alleen voor een goede bezetting, maar ook voor motivatie
- Hoe toetsen we dat wat we allemaal doen en afspreken, ook in de praktijk gebeurt

Hoe nu verder?
In de gesprekken van directie met MT over- en nav het artikel op AT5, zullen ook bovenstaande onderwerpen aandacht krijgen. Daarnaast stel ik voor deze onderwerpen (voor zover dat nog niet het geval is) op de termijn agenda van OC-directie te zetten. Dan kunnen we in gezamenlijkheid de prioriteit bepalen, input delen, de (te ondernemen acties tbv de) voortgang bespreken, en ook gezamenlijk onze verantwoordelijkheid hierin nemen. Bijvoorbeeld door daar samen over te communiceren.
Naar aanleiding van de publicatie gaan we (MTDT) de komende weken de gesprekken over een veilig werkklimaat intensiveren. Zodat we met elkaar nog beter de signalen kunnen duiden en met elkaar kunnen bespreken hoe we ons werk (nog) beter, leuker en veilig kunnen maken.
Ik nodig de OC nadrukkelijk uit om te participeren in de voorbereidingen van deze gesprekken en het vervolg daarop. Gezamenlijk aan de voorkant met elkaar optrekken is een van onze gemaakte samenwerkingsafspraken. Gegeven de urgentie van het onderwerp, dit kan m.i. niet wachten tot na het reces, zijn deze voorbereidingen inmiddels opgestart. Kunnen jullie mij volgende week laten weten of je op deze uitnodiging ingaat en wie van jullie ik kan benaderen hiervoor?
Tot slot,

We hebben ons gesprek afgesloten met het benoemen dat er binnen THOR heel veel en goed werk wordt verzet. Dat er veel stappen gemaakt zijn -en worden- in het bouwen van 1 professionele handhavingsorganisatie. Dit is een ongelofelijke prestatie van ons allemaal, zeker in een tijd zoals deze, met een oneindige roep om handhaving in de stad en tegelijkertijd Corona. Dat er desondanks nog veel werk aan de winkel is, is duidelijk, en daar gaan we verder mee aan de slag.
Ik kijk uit naar jullie reactie,
Met vriendelijke groet,
Esmeralda

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 1 Jun 2022 13:02:41 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: beantwoording vragen AT5
Attachments: 20210712 AT5 eindversie SA CH EW.docx

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 13 juli 2021 00:08
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: beantwoording vragen AT5

Beste 5.1.2,e

Het is bijna 00.00 uur en dinsdag.
Het is een hele klus geweest waaraan vele mensen hebben meegewerkt waaronder onze communciatieadviseurs, ons hele management, ondersteuning en Sjoukje.

Mede namens Sjoukje verzoek ik je AT5 via dit document informatie te verstrekken en hun vragen te beantwoorden.
Gegeven het feit dat de relatie met de OC en OR weliswaar is verbeterd, maar nog gespannen blijft, luistert de beantwoording van enkele vragen nauw.
Reden waarom gestreefd is naar zowel transparantie als naar volledigheid (dit om stelselmatige geruchtvorming vanuit een kleine groep medewerkers te doen stoppen).

Ik heb de cijfers die genoemd staan laten controleren.

Voor de duidelijkheid, wellicht van je belang tijdens het contact met de journalist, is er niet sprake van 1 logboek/ zwartboek maar van meerdere versies.
Immers het document blijkt door de 2 opstellers gedurende de maanden dat met hen werd gesproken aangevuld en gewijzigd. Welke versie men aan AT5 heeft verstrekt is ons onduidelijk. Wel is duidelijk dat slechts ongeveer de helft van de vragen is terug te voeren op het logboek/zwartboek en de andere helft een kopie lijkt van vragen die door de vorige OC aan de directie zijn gesteld en door de directie reeds zijn beantwoord.

Sjoukje en ik zouden je (vanuit goed werkgeverschap) willen vragen om te bewerkstelligen dat bij eventuele publicatie, namen achterwege blijven.

Ik wil je alvast dank zeggen voor je tussenkomst.

Grtn, mede nms Sjoukje,
Esmeralda

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 1 Jun 2022 13:03:16 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: FW: beantwoording vragen AT5

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 13 juli 2021 12:39
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: beantwoording vragen AT5

Hallo Esmeralda en anderen,

Wat een werk! Ik denk dat jullie hier inderdaad maximale transparantie mee tonen en tegelijk een stevig weerwoord geven op onjuist suggesties. Ik zou alleen de zin schrappen dat we betreuren dat het logboek met derden is gedeeld. Dat suggereert juist het tegenovergestelde van die transparantie. Mijn voorstel is om het - behalve die ene zin - zo door te sturen aan AT5.

groet,

5.1.2.e
5.1.2.e burgemeester Halsema

Directie Communicatie
Gemeente Amsterdam

5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: dinsdag 13 juli 2021 00:07:48
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e; Alta, Sjoukje; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e
Onderwerp: beantwoording vragen AT5

Beste 5.1.2.e

Het is bijna 00.00 uur en dinsdag.
Het is een hele klus geweest waaraan vele mensen hebben meegewerkt waaronder onze communciatieadviseurs, ons hele management, ondersteuning en Sjoukje.

Mede namens Sjoukje verzoek ik je AT5 via dit document informatie te verstrekken en hun vragen te beantwoorden.
Gegeven het feit dat de relatie met de OC en OR weliswaar is verbeterd, maar nog gespannen blijft, luistert de beantwoording van enkele vragen nauw.
Reden waarom gestreefd is naar zowel transparantie als naar volledigheid (dit om stelselmatige geruchtvorming vanuit een kleine groep medewerkers te doen stoppen).

Ik heb de cijfers die genoemd staan laten controleren.

Voor de duidelijkheid, wellicht van je belang tijdens het contact met de journalist, is er niet sprake van 1 logboek/ zwartboek maar van meerdere versies.
Immers het document blijkt door de 2 opstellers gedurende de maanden dat met hen werd gesproken aangevuld en gewijzigd. Welke versie men aan AT5 heeft verstrekt is ons onduidelijk. Wel is duidelijk dat slechts ongeveer de helft van de vragen is terug te voeren op het logboek/zwartboek en de andere helft een kopie lijkt van vragen die door de vorige OC aan de directie zijn gesteld en door de directie reeds zijn beantwoord.

Sjoukje en ik zouden je (vanuit goed werkgeverschap) willen vragen om te bewerkstelligen dat bij eventuele publicatie, namen achterwege blijven.

Ik wil je alvast dank zeggen voor je tussenkomst.

Grtn, mede nms Sjoukje,
Esmeralda

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 1 Jun 2022 13:12:21 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *FW: Opschorting overlegstructuur 1e keer*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 5 november 2019 07:01
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Opschorting overlegstructuur

Geachte directeur, beste Esmeralda

Namens TOC THOR deel ik u hierbij mede dat wij de hei-dagen formeel afzeggen waarvan de reden u reeds bekend is.
Tevens wijzen wij u erop dat wanneer de nut en noodzaak hiervoor aanwezig is er bij de hei-dagen altijd een
Overnachting is inbegrepen, net als dat bij de hei-dagen schrijven advies THOR een overnachting was inbegrepen
En binnenkort bij de hei-dagen TOC THOR A&G ook een overnachting is inbegrepen dus wat betreft de TOC THOR
Is het gemeentelijke beleid hierin heel duidelijk.

Namens de TOC THOR schort ik alle overleggen met de zeggenschap van THOR op tot de e.v. beraad vergadering
Van TOC THOR voor verdere vervolg stappen.

Namens de TOC THOR ga ik ervan uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: Roosterdienst.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: maandag 4 november 2019 20:36
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Re: Opschorting overlegstructuur

Dag 5.1.2.e

Jammer dat jullie dit standpunt innemen.

Zoals je weet ben ik altijd tot overleg bereid en ga ik graag met jullie in gesprek.

Maar als jullie al het overleg opschorten en op deze manier denken tot toestemming voor een overnachting te komen, dan is dat wat mij betreft echt een verkeerde verwachting en niet de manier waarop de samenwerking tussen ons (medezeggenschap en zeggenschap) vorm moet krijgen.

Vr.Groet,
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 4 nov. 2019 om 15:16 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

> Goedendag Esmeralda,
>
> Dank voor je toelichting. Echter blijft de OnderdeelCommissie THOR
> Bij haar standpunt om tot nader order alle overlegstructuren op te schorten
> Inclusief het cancelen van de heidagen.
>
> De OnderdeelCommissie THOR vindt het van essentieel belang dat de heidagen
> doorgaan met overnachting dit mede ivm een avondprogramma.
>
> Wij zien graag je bevestiging / accordering tegemoet.
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1, 2, e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e openbare ruimte
> Toezicht handhaver openbare ruimte
>
> Gemeente Amsterdam
>
> T. 5.1.2.e
> 5.1.2.e @amsterdam.nl
>
> Schepenbergweg 39
> 1105 AS Amsterdam
> Postbus 12491
>
> Werkdagen: variabel.
>
> ---
>
> **Van:** Wallast Groenewoud, Esmeralda
> **Verzonden:** maandag 4 november 2019 13:59
> **Aan:** OnderdeelCommissie THOR; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; '5.1.2.e @amsterdam.nl'; Teesink, Peter
> **CC:** 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
> 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ;
> 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
> **Onderwerp:** Re: Opschorting overlegstructuur

Geachte 5.1, 2, e , **beste** 5.1.2.e

Vanmorgen hebben we samen telefonisch gesproken over onderstaande mail en het verzoek voor hei-dagen met overnachting.

Ikzelf vind het van groot belang dat de nieuwe THOR- onderdeelscommissie zich oriënteert op haar werkzaamheden en aan teamvorming doet. Ik ondersteun dit initiatief voor hei-dagen dan ook van harte en volledig, voor zover het gemeentelijk beleid dit toelaat.

Ik heb geïnformeerd naar de ruimte die gemeentelijk beleid biedt, en van daaruit is mij aangegeven dat wat jullie voorstellen kan, echter dat de overnachting niet voor vergoeding in aanmerking komt.

Dat dit anders is dan wat jullie hadden gedacht en gehoopt, en dat dit enige emotie oproept, kan ik me voorstellen, echter het geheel niet laten doorgaan van jullie heidagen en tegelijkertijd het opzeggen van al het geplande overleg tussen zeggenschap en medezeggenschap THOR, vind ik wel erg ver gaan.
Het lijkt mij niet in het belang van de gemeente, niet in het belang van THOR, niet in het belang van de nieuwe OC en niet in het belang van de mensen die jullie vertegenwoordigen.

P&O heeft mij aangegeven jullie verzoek deze week te bespreken met de gemeentesecretaris, onder wiens verantwoordelijkheid beleidsregels vallen. Ik verwacht daar binnenkort terugkoppeling op.

Ik hoop ondertussen dat jullie je hei-dagen door laten gaan en het overleg met mij eveneens, in afwachting van voornoemde terugkoppeling. Het is naar mijn mening in ieders belang het overleg en jullie heidagen doorgang te laten vinden. We hebben tenslotte veel met elkaar te bespreken en pro-actief samen te werken, ten gunste van een professionele toezicht en handhavingsorganisatie.

Ik hoop jullie donderdag te zien aan zee,

Groet
Esmeralda

Van: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag, november 4, 2019 10:49 AM
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; '5.1.2.e @amsterdam.nl'; Teesink, Peter
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Opschorting overlegstructuur

Geachte Esmeralda,

De TOC THOR laat hierbij weten dat alle agenda-overleggen en overlegvergaderingen inclusief de heidagen vanaf nu opgeschort gaan worden.
De TOC THOR is van mening dat de training inclusief overnachting essentieel zijn voor het goed functioneren van de TOC THOR. Onderdeel van de training is de teambuiliding en daarvoor is het nodig om elkaar goed te leren kennen. Daarom is een avondprogramma van belang.
Ook is de TOC THOR van mening dat vanwege de inrichtingsfase het is redelijkerwijs noodzakelijk is dat er een gedegen training gevolgd wordt.
De TOC THOR is dan ook van mening dat het bedrag voor de training inclusief overnachting niet buitensporig is.

namens de TOC THOR,
de 5.1.2.e werkgroep THOR

Tevens 5.1.2.e OC – SDZO

5.1.2.e en 5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Stadsdeel Zuid- oost

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

<Programma OC Thor 6,7-11-19.docx>

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 8 Jun 2022 21:55:43 +0200*
To: *"DIR MZ THOR" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *FW: procesafspraak maken mbt klachtenformulieren nav intranetartikel*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 16 juli 2021 15:44
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: procesafspraak maken mbt klachtenformulieren nav intranetartikel

Hoi 5.1.2,e

Omdat ik er niet ben begin volgende week alvast een verzoek iz vervolg At5-casus.

Kunnen jullie maandag met elkaar bespreken op welke wijze we inzicht krijgen in de meldingen via het klachtenformulier?
Ik kan mij voorstellen dat dat nu door het artikel op intranet en de link erbij, wel wordt gebruikt door medewerkers.
Dan is het ook van belang dat we weten wat de meldingen inhouden en we deze kunnen oppakken (of zo niet), en daarover ook communiceren binnen THOR.

Lijkt me ook van belang om samen te kijken of en op welke plek er wellicht nog iets extras nodig is, nav het artikel.
Wellicht (groeps)gesprek, gesprek met tl's, directie/manager bijv.

Alvast dank
Esmeralda

From: *"5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 8 Jun 2022 21:56:30 +0200*
To: *"DIR MZ THOR" <5.1,2,e@amsterdam.nl>*
Subject: *FW: Beantwoording*
Attachments: *Antwoorden op vragen AT5 aan THOR, datum 13 juli 2021.pdf*

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 17 juli 2021 16:07
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Beantwoording

Outlook voor iOS downloaden

Aan : AT5
Datum : 13 juli 2020
Onderwerp: beantwoording vragen AT5

Achtergrond informatie over THOR

Alvorens op uw vragen in te gaan schetsen wij de geschiedenis en context van onze organisatie. Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR) is op 1 november 2019 ontstaan vanuit 11 verschillende organisatie-onderdelen. THOR is opgebouwd uit de toenmalige resultaatverantwoordelijke eenheid Handhaving en Toezicht, de zeven handhavingsorganisaties van de stadsdelen en de handhavers van Waternet en Weesp. De implementatie van de reorganisatie, het feitelijk echt als één directie kunnen functioneren, is in volle gang.

Het betrof een grote reorganisatie waaraan jaren door werkgever, werknemers en medezeggenschap is gewerkt. Daar hoort bij dat alle personeelsleden moesten worden geplaatst binnen de nieuwe organisatie. Niemand is daarbij boventallig verklaard; voor iedereen was er een nieuwe functie. De onderdelen waaruit THOR werd opgebouwd kenden verschillende regelingen en procedures. Verschillende werkprocessen zijn inmiddels geharmoniseerd, bijvoorbeeld bedrijfsmiddelen zoals bodycams, verbindingen en de gebruiksvoorschriften ervan, een piketregeling en het werkproces scooterwrakken. Andere moeten nog worden geharmoniseerd, bijvoorbeeld de roosters. Over de harmonisatievoorstellen is en wordt steeds overleg gevoerd met het personeel en hun vertegenwoordigers. Zo ontstaat er geleidelijk een geharmoniseerd geheel, soms na het voeren van acties door de vakorganisaties. Verleden week werd er bijvoorbeeld overeenstemming bereikt over een THOR brede toepassing van regelingen over studieverlof (binnenkort verder uit te werken) en pauzetijden.

De groei en aantrekkelijkheid van de stad maakt dat het (steeds) drukker wordt in de schaarse openbare ruimte. Het bestuur constateerde dat de stad over onvoldoende handhavers beschikte en heeft daarom besloten dat THOR mag groeien. De formatie van THOR wordt uitgebreid met 90 fte, die nog moeten worden geworven.

Veiligheid van medewerkers is een leidend principe bij de inrichting van THOR en heeft de hoogst mogelijke prioriteit van directie en management. Onze handhavers krijgen bij het werk steeds meer te maken met forse agressie vanuit het publiek, dit blijkt ook uit een onderzoek van OI&S. Daarom kijken we voortdurend naar maatregelen om de veiligheid op straat van de medewerkers te garanderen. Samen met de medewerkers en vakorganisaties is de directie THOR met het bestuur en de Amsterdamse driehoek in gesprek gegaan over aanvullende maatregelen en het beschikbaar stellen van verdedigingsmiddelen aan de boa. Bestuurlijk werd de noodzaak hiervan erkend en alle handhavers zijn inmiddels voorzien van een bodycam en van nieuwe verbindingsmiddelen. Met het ministerie van Veiligheid en Justitie is een proef gestart met de wapenstok als verdedigingsmiddel. Daarnaast is onder de sturing van de driehoek een samenwerkingsprogramma ontwikkeld tussen THOR en Politie waarin ook afspraken zijn gemaakt in het kader van de veiligheid van BOA's.

Een klein half jaar na de start van THOR brak de coronacrisis uit. Daar waar het publiek werd opgeroepen om thuis te werken, moesten handhavers juist de straat op. Zo is bijvoorbeeld gehandhaafd op afstandsregel, mondkapjesplicht, avondklok, groepsvorming en is de politie geassisteerd bij het leegmaken van te drukke recreatieterreinen. Als werkgever hebben we de gezondheid van onze medewerkers extra centraal gesteld. We hebben tal van maatregelen genomen om het risico op besmetting vanuit de werksituatie zoveel als mogelijk te voorkomen. Daarbij waren de richtlijnen van RIVM en GGD leidend. Medewerkers en management hebben met grote regelmaat met elkaar uitgewisseld hoe het werk nog veiliger uitgevoerd zou kunnen worden.

Sinds de Coronacrisis is het werk van handhavers vooral gekenmerkt door het flexibel invullen van handhaving al naar gelang de maatregelen die door de overheid werden genomen. Er is gewerkt op basis van vele, noodverordeningen waarin telkens nieuwe gedragsregels werden gesteld. Gevolg daarvan was dat de handhavers op straat regelmatig nieuwe opdrachten moesten uitvoeren. We kijken vermoeid maar eveneens

trots terug op al het werk dat op straat door onze medewerkers is verricht. Niets bleek te gek of onmogelijk en de flexibiliteit van onze medewerkers was groot. De Boa staat op de kaart; en terecht. De boa is een onmisbare schakel om Amsterdam leefbaar te houden.

Samen met het personeel vinden het management en de directie een veilige, open en prettige werksfeer erg belangrijk. Dit betekent op de eerste plaats het creëren van een veilige werkomgeving met bodycams, de proef wapenstok, nieuwe verbindingsmiddelen, nieuwe meldkamer, Covid beschermingsmiddelen en protocollen. Dat betekent op de tweede plaats aandacht voor de mens via een Bedrijfs Opvang Team, bedrijfsmaatschappelijk werk, transparante communicatie en opleidingen voor leidinggevenden en medewerkers. Tenslotte de beschikbaarheid van voldoende personeel. De formatie is door de gemeenteraad en het college van B&W uitgebreid, terwijl een Taskforce werving en onboarding druk bezig is vacatures op te vullen.

Kortom; THOR is volop in beweging en de implementatie van de reorganisatie is in volle gang. Daarbij investeren we volop in de veiligheid en de gezondheid van onze mensen.

Reactie op de vragen

Vraag 1: Het zwartboek/logboek

In team THOR centrum werken circa 75 collega's. Door 2 medewerkers is een logboek opgesteld dat van hen naast logboek ook de naam zwartboek heeft gekregen. In september 2020 hebben twee medewerkers van THOR centrum contact opgenomen met de manager THOR centrum om te spreken over door hen gelogde zaken. Dat gesprek heeft kort daarna plaatsgevonden. Op 21 december hebben ze opnieuw met deze manager gesproken op basis van een aangevuld logboek.

Op 25 januari 2021 mailen beide medewerkers de manager van THOR centrum een versie van het logboek/zwartboek. Het toegezonden logboek is door het management serieus genomen en beoordeeld en er zijn mede naar aanleiding van het logboek meerdere en verschillende acties ondernomen, onder andere:

- De in het logboek gesignaleerde problemen zijn nader onderzocht door het management THOR centrum.
- De communicatie met de medewerkers is laagdrempeliger gemaakt, geïntensiveerd en pro-actiever gemaakt. Zo zijn teamleiders nu regelmatig aanwezig bij het werkoverleg van aanvoerders met medewerkers. De manager houdt maandelijks een informeel inloopspreekuur voor medewerkers.
- Er zijn gespreksrondes georganiseerd met alle ploegen van Centrum met specifieke aandacht voor thema's zoals sociale veiligheid, houding en gedrag, maar ook met uitleg over vertrekredenen van collega's.
- Er is in 2021 een opleidingstraject gestart voor alle aanvoerders die binnen THOR zijn aangesteld. Deze opleiding richt zich in het bijzonder op de leiderschapsontwikkeling van deze groep medewerkers. Hierbij wordt met elkaar gewerkt aan het verbeteren en versterken van leiderschap. De nadruk ligt daarbij op communicatieve vaardigheden die de basis zijn om de rol van aanvoerder in de organisatie van THOR verder praktisch vorm en invulling te geven.
- Met het Bedrijfs Opvang Team (BOT) zijn afspraken gemaakt voor verbetering van ondersteuning aan collega's nadat deze in onveilige situaties zijn beland en de wijze waarop dit binnen THOR nog beter bekend kan worden gemaakt.
- De directie heeft via de lijn, via de vertrouwenspersonen en via tussentijdse metingen via het Medewerkers Waarderingsonderzoek (zie vraag 4) gemonitord of de acties effect hebben gehad. Door de vertrouwenspersonen wordt dit bevestigd, door het management van THOR centrum wordt dit bevestigd en ook de tussentijdse MWO's bevestigen dit beeld.

Het logboek is op dit moment onderwerp van gesprek op veel tafels om vooral tot nog meer verbetering te kunnen komen.

Vraag 2/3: De burgemeester

Het logboek is niet verstrekt aan de burgemeester. De burgemeester is bestuurlijk verantwoordelijk voor handhaving. De bedrijfsvoering en het dagelijks management van gemeentelijke directies vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris.

Vraag 4: Onderzoek naar medewerkers waardering

Binnen de gemeente wordt longitudinaal onderzoek verricht naar de waardering door medewerkers. Het laatste Medewerker Waardering Onderzoek (MWO) liet in 2019 zien dat er sprake was van een (in vergelijking met zowel de oude situatie -voorlaatste onderzoek- als in vergelijking met andere directies) een goede en ten opzichte van de laatste meting toegenomen waardering door de personeelsleden voor werkklimaat, werkplezier en leiding.

Gedurende de coronacrisis zijn binnen de gemeente vier metingen gehouden over kortere periodes. Daaruit bleek dat medewerkers van THOR geleidelijk aan minder bezorgd zijn over hun gezondheid tijdens het werk (een daling van 32% naar 22%). De directie is blij met dit effect en constateert tegelijkertijd dat nog te veel medewerkers zorgen hebben over hun gezondheid. Onder andere door intensievere communicatie wordt hier aandacht aanbesteed. Uit de meting blijkt dat de medewerkers THOR de communicatie door het management verbeterd vinden (een verbetering van 25% van de medewerkers die vond dat het nog beter kon, naar 15% die vindt dat het nog beter kon).

Vraag 5/6: Bezetting, verloop en redenen van verloop.

THOR heeft te maken met een overspannen arbeidsmarkt. Daarbij komt dat het voor potentiële handhavers moeilijk is een woning te vinden in en nabij Amsterdam. Veel partijen vissen in dezelfde vijver. Particuliere beveiligers, andere handhavingsdiensten, defensie en de politie kennen vele vacatures. Het aanbod op de arbeidsmarkt is relatief laag.

Toen THOR in 2019 werd gevormd was er sprake van een behoorlijke onderbezetting (groot aantal vacatures). Binnen THOR is daarom een Taskforce werving & onboarding in het leven geroepen die op een innovatieve manier en met succes nieuwe medewerkers rekruteert en introduceert. Deze Taskforce heeft er voor gezorgd dat ondanks de moeilijke omstandigheden de instroom hoger is dan de uitstroom. Het aantal vacatures is met ruim honderd afgenomen.

- In 2020 stroomden 48 fte aan vaste personeelsleden uit en stroomden 119 fte in. Derhalve nam de bezetting in 2020 toe met 71 fte.
- In 2021 stroomden tot dusver 30 fte aan vaste personeelsleden uit en stroomden 62 fte in. Derhalve nam de bezetting in het eerste halve jaar van 2021 toe met 32 fte.
- Sinds de vorming van THOR, de afgelopen 1,5 jaar is de vaste bezetting niet afgenomen, maar gegroeid met in totaal 103 fte.

Bij uitstroom van medewerkers worden de redenen daarvoor geadministreerd. De belangrijkste redenen voor uitstroom zijn:

- Het behalen van de pensioen gerechtigde leeftijd.
- Ontslag op eigen verzoek (vaak doorstroming naar andere functie binnen de gemeente Amsterdam, de Douane, Politie of Milieudienst, vanwege reistijd een baan dichter bij huis gevonden, starten van een opleiding).
- Ontslag door werkgever vanwege ongeschiktheid/niet verlengen tijdelijk contract/disfunctioneren.

Het Team Snelle Interventie(TSI) bestaat ui 84 fte. Sinds de oprichting van THOR zijn 28 collega's vertrokken:.

- Twintig van hen werden op eigen verzoek ontslagen (zie voor de belangrijkste redenen hierboven):
- Vijf van hen hebben een andere functie gekregen binnen THOR;
- Twee collega's zijn vertrokken uit onvrede en van één is reden van vertrek onbekend.

De sterkte van het team is opgevuld; momenteel bestaan er in het Team nog 3 vacatures.

Vraag 7: Verlof

Het klopt niet dat verlof structureel wordt afgewezen. Integendeel, bijna altijd wordt aangevraagd verlof toegewezen. Gelukkig konden bijvoorbeeld nagenoeg alle vakantieaanvragen van dit jaar worden toegekend.

Slechts incidenteel kan een verlofaanvraag niet worden ingewilligd wanneer de dag-bezetting onder het minimum om veilig te werken komt (bijvoorbeeld omdat andere handhavers eerder kort verlof hebben aangevraagd).

Vraag 8: Bezetting

Er zijn nog vacatures, maar het aantal daarvan is sterk afgenomen en zal naar verwachting verder afnemen. De vraag naar handhaving lijkt in onze drukke stad nagenoeg oneindig. Op en nabij het openbaar vervoer, op het water, op de weg (snorfietsen op de rijbaan, draagplicht helmen, te zwaar vervoer rond kades en bruggen, alsmede de controle op de milieuzones), op en rond de Wallen, de uitgaanspleinen en winkelcentra, op bijplaatsen van afval, op het blokkeren van wegen en invaliden parkeerplaatsen, op sluitingstijden horeca, groepsvorming en mondkapjes irt Covid.
Deze discrepantie tussen vraag en beschikbaarheid maakt dat er eigenlijk altijd sprake is van een gevoel van onderbezetting en dat er in nauw overleg met het college van B&W en de stadsdelen voortdurend keuzen worden gemaakt. Het college van B&W heeft mede daarom besloten de formatie van THOR te laten groeien met 90 fte.

Vraag 9: Verzuim

Vanaf de start van THOR tot het uitbreken van de Coronacrisis (van november 2019 tot en met januari 2020) is het verzuimpercentage afgenomen van 7,9 % tot 7,4%. Sinds de Coronacrisis is het verzuimpercentage (ook) bij THOR omhoog gegaan. Ook collega's van THOR raakten besmet met Corona; uiteraard zorgde de Coronacrisis ervoor dat het management extra aandacht aan de gezondheid gaf. Daarover is op de teams en in het werkoverleg vaak gesproken. De laatste twee maanden is er sprake van een lichte daling van het verzuim.

	jan	feb	mrt	apr	mei	Jun	jul	aug	sep	okt	nov	Dec
2019											7,9	7,4
2020	7,4	8,9	12	11,6	10,1	9,7	9,7	10,4	10,7	10,5	11,8	12,8
2021	10,8	11,2	12,4	10,8	11,3	9,7						

Vraag 10: Overlijden

Het klopt dat er in mei 2020 een collega uit Oost helaas door Corona is overleden, hetgeen in THOR van hoog tot laag tot verdriet heeft geleid. Het klopt niet dat de betreffende collega zijn leidinggevende heeft gevraagd om vervangend werk/overplaatsing. Voor alle medewerkers waarover de bedrijfsarts geadviseerd heeft dat er sprake was van een verhoogd risico is onmiddellijk vervangend werk is geregeld.

Na het overlijden van deze medewerker is er een analyse gedaan door de dienst Personeel en Organisatie. Er is gebleken dat er geen sprake is geweest van een incident op de werkvloer dat in verband kan worden gebracht met de besmetting van de betreffende medewerker. Conform de richtlijnen zijn alle collega's op het team, onmiddellijk na de constatering mondeling en telefonisch geïnformeerd en hebben zij een brief gekregen met informatie van de GGD. Tevens is de arbeidsinspectie geïnformeerd. De arbeidsinspectie heeft geconcludeerd dat er geen sprake was van een melding plichtig arbeidsongeval, omdat besmetting met het coronavirus zowel binnen als buiten de werksituatie plaats kon vinden en de overleden medewerker niet betrokken is geweest bij een incident. De arbeidsinspectie heeft bij een eerder onderzoek naar de maatregelen van de organisatie in de aanpak tegen het coronavirus geconcludeerd dat de organisatie THOR passende maatregelen heeft genomen. Zo zijn handschoenen en hand-gel ter beschikking gekomen en is een toolkit, inclusief mondkapje en bril, beschikbaar gesteld, alsmede de bijbehorende protocollen en handelingsperspectieven. Verder is zoveel als mogelijk gewerkt in vaste koppels om kruisbesmettingen te voorkomen. Voor THOR is gezorgd voor een eigen beleid voor mondkapjes, verdergaand dan de rest van de gemeentelijke organisatie. Ook is het vanaf eind april – in samenwerking met de GGD – mogelijk gemaakt om handhavers te testen, indien er een spuugincident plaats had gevonden. Kortom, om het werk van handhavers op de bureaus en op straat zo veilig als mogelijk te maken zijn er -de richtlijnen van het RIVM en GGD volgend- veel aanvullende maatregelen genomen.

Vraag 11: (Seksuele) intimidatie

Vooropgesteld geldt voor de directie en management dat elke melding of klacht van medewerkers over medewerkers of management er een teveel is. Er is in 2020 één melding van seksuele intimidatie gedaan bij de vertrouwenspersonen. Over de details daarvan kunnen wij verder geen mededeling doen in verband met de privacy.

Integriteitsmeldingen nemen we zeer serieus. Bij het onderzoek naar meldingen van integriteitsschendingen volgen we de richtlijnen van het gemeentelijke bureau integriteit. Op het gebied van integriteit zijn de volgende maatregelen genomen:

- Binnen THOR wordt gewerkt op basis van een nieuw werkproces "Integriteitschending".
- Per kwartaal wordt een kwartaalrapportage opgesteld (door de THOR coördinator klachten en integriteit) en besproken.
- Er is sprake van maandelijks multidisciplinair overleg over casuïstiek (w.o. meldingen) en de aanpak ervan.
- De directie overlegt regelmatig met de vertrouwenspersonen.
- Vertrouwenspersonen hebben toegang tot de directie en management om hun constateringen toe te lichten en acties te bespreken.
- Uit de laatste kwartaalrapportage blijkt dat er in 28% van de meldingen geen sprake is van schendingen. In 28% van de gevallen wordt de kwestie afgedaan met een goed gesprek tussen de betrokkenen. Soms is het nodig maatregelen te nemen. In 7% van de gevallen wordt een officiële waarschuwing gegeven, in 18% van de gevallen wordt een officiële laatste waarschuwing gegeven, in 10% van de gevallen wordt het inhuurcontract beëindigd, in 7% van de gevallen is een ontbindingsprocedure van de arbeidsovereenkomst gestart en in 3% van de gevallen is de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Vraag 12: Angst door machtsmisbruik door leidinggevenden

Ja, het verhaal over deze zorg was rond de jaarwisseling bekend. Enerzijds vanuit het logboek en anderzijds door een melding van de vertrouwenspersoon (9 december 2020) bij de directie dat een klein aantal mensen bij THOR Centrum zich niet gehoord voelden.

De directie en management THOR voelen zich verantwoordelijk voor een integere en veilige organisatie. Wij stimuleren het melden van misstanden. Voor het management was de melding reden om in gesprek te gaan, de

meldingen te onderzoeken en de maatregelen te nemen die onder de antwoorden bij vraag 1 en 11 staan opgesomd. Daar waar er sprake is van een melding van- of het vermoeden van het voorkomen van machtsmisbruik wordt altijd/standaard een onderzoek ingesteld. Ook binnen het overleg Onderdeelscommissie-Directie is dit een onderwerp dat wordt besproken. Uit antwoord 11 kunt u afleiden dat wanneer een onderzoek naar een melding misbruik bevestigd wordt, er maatregelen worden genomen.

Vraag 13: Politie in top THOR

Vanaf eind 2019 is er één functionaris vanuit de politie gedetacheerd als operationeel verantwoordelijke binnen de directie. De overige van de topfunctionarissen (2 maal directie en 6 managers) zijn gemeenteambtenaren. De huidige directeur werkte voordat ze in 2018 als reorganisatiemanager THOR bij de gemeente kwam werken, bij de politie.

Vraag 14/15: Openbare orde, leefbaarheid en ongerustheid over politietaken

Ja, we zijn met die ongerustheid bekend. Openbare orde en leefbaarheid zijn theoretisch en doorgaans eveneens in de praktijk goed van elkaar te onderscheiden, waarbij de politie zich richt op het handhaven en herstellen van de openbare orde en veiligheid en THOR zich richt op de leefbaarheid door het toezicht houden en handhaven van de regels die nageleefd moeten worden in de openbare ruimte. THOR is niet ingericht en niet geëquipeerd om de openbare orde te handhaven en de directie ziet er nadrukkelijk op toe dat THOR daarvan verre blijft en zich richt op taken die de leefbaarheid ten goede komen. De directie en managers zijn hier alert op, sturen hierop en evalueren situaties waarbij terugtrekking op zijn plaats was. Juist om de praktijkervaring in het bepalen van een juist moment van terugtrekking verder te kunnen professionaliseren.

Er is echter een enkele maal sprake een grijs gebied in de feitelijke taakuitoefening. Regel is dat wanneer handhavers van mening zijn dat de feitelijke taakuitvoering te zeer raakt aan het herstellen van de openbare orde en veiligheid, hun leidinggevende kan besluiten de handhavingstaken in dat gebied te beëindigen. In de praktijk gebeurde dit het afgelopen jaren enkele malen. Dit betekent dat dat handhaving dan wordt teruggetrokken.

Vraag 16: Moeten insluiten gewapende jeugdigen

Nee, en het klopt ook niet. THOR treedt op tegen overlast gevende jeugd, maar niet indien vooraf bekend is dat zij mogelijk wapens dragen. Bij een indicatie van wapens treedt alleen de politie op. Bij het aantreffen van wapens tijdens een actie van THOR, melden we dit direct aan de politie en meldkamer en trekken wij ons terug. Ons is wel bekend dat een jongere, die bij een handhavingsactie naar illegaal vuurwerk werd aangehouden (rond de jaarwisseling), een wapen bij zich bleek te hebben; in een dergelijke situatie neemt de politie het van ons over. Handhavers worden nooit op controles wapenbezit ingezet.

Vraag 17: Somerlust

Toen het bestuur besloot om Somerlust leeg te maken zijn, ten tijde van het vriendelijke verzoeken om weg te gaan, zowel politie als handhavers ingezet. Dit is niet uniek en is ook eerder in parken gebeurd. Wanneer de sfeer omslaat en het bijdragen aan leefbaarheid overgaat in openbare orde problematiek worden de handhavers teruggetrokken en voltooide de politie de taak.

Vraag 18: Quota

Dit klopt niet. Het schrijven van een bon is geen doel op zich en slechts één van de mogelijke interventies om tot gewenst gedrag bij het publiek te komen. Waarschuwen, wijzen op het gedrag zijn voorbeelden van andere

interventies. Het schrijven van bonnen wordt tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken besproken, maar het oordeel zal afhangen van het gehele functioneren van de handhaver en dus onder meer van de vraag hoe de handhaver handhaaft; dus van het verhaal, de verklaring of context waarin de handhaver zich bevond.

Vraag 19: Budget uit bonnen

De gemeenteraad heeft -als onderdeel van de besparingsopgave 1 stad, 1 opgave - besloten dat THOR voor de gemeente inkomsten moet genereren uit opgelegde boetes. Hiervoor is een bedrag van € 1,4 miljoen structureel op de begroting van THOR opgenomen. De geïnde bedragen komen binnen op het rekeningnummer van de Gemeente Amsterdam en vallen in de algemene middelen. Over de besteding ervan beslist de gemeenteraad.

Vraag 20: Relatie medezeggenschap

Verleden jaar heeft de vorige OC het vertrouwen in de directie opgezegd. De gemeentesecretaris en de OR hebben vervolgens een onafhankelijk bureau (bureau Zuidema) verzocht een onderzoek in te stellen en te rapporteren over de oorzaak en oplossingsmogelijkheden. De leden van deze TOC zijn daarna onmiddellijk afgetreden. Het onderzoek is begeleid door enerzijds de gemeentesecretaris en anderzijds de OR, die de taken van de afgetreden OC heeft overgenomen tot de nieuwe verkiezingen.

Eind 2020 is door Zuidema gerapporteerd. Ondertussen hebben OR-verkiezingen plaatsgevonden en is een nieuwe OC gekozen. De nieuwe OC heeft als eerste daad haar vertrouwen uitgesproken in de directie en de directie in de OC. Verleden week is tussen de directie en de OC overeenstemming bereikt over een set van werkafspraken waarlangs het werkoverleg de komende periode wordt vormgegeven.

THOR vindt medezeggenschap een groot goed en directie en management besteden veel aandacht aan medewerkersparticipatie om in gezamenlijkheid de organisatie verder te ontwikkelen met oog voor werksfeer en meer tevreden medewerkers. De leden van de directie en management leggen zeer regelmatig werkbezoeken af, waarbij ook wordt meegewerkt op straat.

Vraag 21: Tientallen dossiers

Dat klopt niet. Onmiddellijk nadat de TOC verleden jaar besloot af te treden heeft de OR de taken overgenomen. Een aantal rechtspositionele harmonisatiedossiers zijn in de tussentijd met de OR afgehandeld (invoeren van de bodycams en portofonie, het werken met piketdiensten teamleiders, de pilot wapenstok en onlangs nog de studieverlof en pauzetijden regeling).
Een aantal van de vele (THOR is nog jong, in ontwikkeling en aan het harmoniseren) dossiers zijn nog niet afgehandeld. Dit staat los van de relatie van de directie met medezeggenschap. De afgelopen 15 maanden lag de prioriteit bij het zo adequaat mogelijk bestrijden van de coronacrisis waar THOR een grote en belangrijke rol in heeft gespeeld. We kunnen niet alles tegelijk en wat we doen, proberen we met elkaar zo goed mogelijk te doen.

From: *" 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 8 Jun 2022 21:56:36 +0200*
To: *"DIR MZ THOR" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *FW: Agenda overleg weekstart 19 juli*
Attachments: *Artikel AT5.docx*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 19 juli 2021 8:20
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Agenda overleg weekstart 19 juli

Dag collega's,

Om 9 uur komen we in tams bij elkaar met de zogeheten Kerngroep Vragen en de deelnemers aan de weekstart.
Het artikel AT5 staat centraal.
Ik stuur jullie allen hierbij de afspraken die we afgelopen weekend hebben gemaakt.
Ik probeer een van de secretaresses aan te laten sluiten voor vastleggen van de afspraken die we straks maken.

De volgende agenda stel ik voor;

- Terugblik berichtgeving afgelopen weekend
- Acties deze week:
  - "net ophalen": wat zijn de reacties op de teams,
  - wat is boodschap en afspraken hoe we verzamelen,
  - rol teamleiders en ondersteuning
- Communicatie: moeten we nog communiceren en wat is de boodschap
- Svz bestuurlijk nav vragen politiek
- Uitzoekwerk: klachten en mn meldding van seksuele intimidatie
- Nalopen acties 17/7
- Rondvraag

Tot zo dadelijk 9 uur.

Groet 5.1.2,e

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte - THOR

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2,e
5.1.2,e @Amsterdam.nl
Amsterdam.nl > Toezicht en Handhaving

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 17 juli 2021 12:03
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraken overleg 17/7

Hoi,

Hierbij de afspraken overleg 17/7 9.30.

Groet,

5.1,2,e

Afspraken overleg n.a.v. aanstaande publicatie artikel THOR op AT5
17 juli 2021
Aanwezig: Esmeralda, 5.1.2,e 5.1.2,e

Op zondagochtend 18 juli zal het artikel over THOR worden gepubliceerd op AT5.

Communicatieboodschap (intern)
Lijn voor een interne communicatieboodschap (reactie op publicatie artikel op AT5) is besproken.
@ 5.1.2,e Schrijft een concept boodschap. Stuurt deze door naar 5.1.2,e en 5.1.2,e
@ 5.1.2,e en 5.1.2,e 5.1.2,e check vanuit 'bril medewerker'. 5.1.2,e check vanuit ' bril manager'.
@ 5.1.2,e Verwerkt input van 5.1.2,e en 5.1.2,e en stuurt deze door.
Gereed: 17/7 14:00
Morgen publicatie op intranet.

Contact met familie van 5.1.2,e
Familie van 5.1.2,e wordt op de hoogte gesteld dat een artikel gepubliceerd zal worden waarin het overlijden van 5.1.2,e wordt genoemd.
@ 5.1.2,e Legt contact met de familie. Gereed 17/7.

Handleiding/ hulp voor teamleiders
Hebben zij hulp nodig? Wat heb zij nodig om het gesprek te voeren met de medewerkers n.a.v. publicatie van het artikel?
@ 5.1.2,e Pakt dit volgende week op met 5.1.2,e
@ 5.1.2,e Betrekt de 5.1.2,e hierbij en schakelt met 5.1.2,e

Directie in gesprek met teams
5.1.2,e en Esmeralda gaan langs op de teams om in gesprek te gaan. Bespreekpunten: o.a. werksfeer en rapport Zuidema.
@ n.t.b: Moet nog ingepland worden.

Ontwikkelen van waaier: Op welke manier kun je als medewerker je verhaal kwijt?
Durven mensen zich uit te spreken in het gesprek met teamleiders/ directie? Waar kunnen wij medewerkers naar verwijzen? Naar de vertrouwenspersoon of klachtencoördinator. Wellicht zijn er alternatieven?
@ n.t.b.: Moet nog actiehouder krijgen.

Delen van informatie in de organisatie
1. Vragen AT5
2. Reactie THOR op vragen AT 5 (laatste versie)
3. Rapport Zuidema (geanonimiseerd)

@ 5.1.2,e verzamelt documenten. Gereed: 17/7.
@ 5.1.2,e en 5.1.2,e rapport Zuidema anonimiseren. Gereed 17/7 of anders zodra het is geanonimiseerd.

Overleg met OC

Esmeralda wil een overleg met de OC over het artikel en de verdere afwikkeling.
@ Esmeralda: Bespreekt dit punt met 5.1.2,e Komt hier later op terug.

Afhandeling klachten

@ 5.1.2,e maakt een afspraak met 5.1.2,e over de coördinatie.
Regie op de klachten komt bij de kerngroep of managers.

Overige (uitzoek)punten

- ACP beweert in het artikel dat zij met de GS hebben gesproken.
  @ 5.1.2,e Check hierop. Waar, wanneer met 5.1.2,e gesproken?
- Organiseren van een gesprek met JZ en BI (matrix van gedragscode)
  @ 5.1.2,e Legt contacten met JZ en BI.
- Raadsvragen/ wat communiceren naar de raad?
  @ 5.1.2,e & 5.1.2,e Lijn uitzetten, hoe gaan wij hiermee om?
- Toegankelijk informatie
  @ 5.1.2,e Info wordt voorlopig opgeslagen op de G-schijf, in map Team BDA
- 5.1.2,e heeft volgende week een gesprek met 5.1.2,e (is in een eerder overleg met de OC geïnitieerd). Onderwerp: veiligheid op de werkvloer.

From: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 8 Jun 2022 21:57:01 +0200
To: "DIR MZ THOR" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: Actielijst weekstart 19 juli
Attachments: Artikel AT5 20210719.docx

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> 5.1.2,e
Verzonden: maandag 19 juli 2021 13:18
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actielijst weekstart 19 juli

Goedemiddag,

Bijgaand de acties.

Groet 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e
Verzonden: maandag 19 juli 2021 8:20
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Agenda overleg weekstart 19 juli

Dag collega's,

Om 9 uur komen we in tams bij elkaar met de zogeheten Kerngroep Vragen en de deelnemers aan de weekstart.
Het artikel AT5 staat centraal.
Ik stuur jullie allen hierbij de afspraken die we afgelopen weekend hebben gemaakt.
Ik probeer een van de secretaresses aan te laten sluiten voor vastleggen van de afspraken die we straks maken.

De volgende agenda stel ik voor;

- Terugblik berichtgeving afgelopen weekend
- Acties deze week:
  - "net ophalen": wat zijn de reacties op de teams,
  - wat is boodschap en afspraken hoe we verzamelen,
  - rol teamleiders en ondersteuning
- Communicatie: moeten we nog communiceren en wat is de boodschap
- Svz bestuurlijk nav vragen politiek
- Uitzoekwerk: klachten en mn meldding van seksuele intimidatie

- Nalopen acties 17/7
- Rondvraag

Tot zo dadelijk 9 uur.

Groet 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte - THOR

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2.e
5.1.2.e @Amsterdam.nl
Amsterdam.nl > Toezicht en Handhaving

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 17 juli 2021 12:03
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraken overleg 17/7

Hoi,

Hierbij de afspraken overleg 17/7 9.30.

Groet,

5.1.2.e

Weekstart THOR / overleg nav artikel AT5
Datum: 19 juli 2021
Aanwezig: 5.1,2,e
5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e en
5.1,2,e

Terugblik berichtgeving afgelopen weekend
Voorstel 5.1,2,e In overleg met 5.1,2,e om haar eerder in het proces te betrekken, zodat ze kan aangeven wat ze er van vindt. Actie 5.1,2,e

Acties deze week
"net ophalen": wat zijn de reacties op de teams,
5.1,2,e en 5.1,2,e schetsen voor het eind van de week een beeld van hoe het op de werkvloer wordt ervaren. Met inzicht van dit beeld, wordt er gekeken hoe hier mee om te gaan en hoe de gesprekken op teams gevoerd kunnen worden. (optie Amsterdamse school).

Wat is boodschap en afspraken hoe we verzamelen
Deze week Gesprek met tegenwoordigs Amsterdamse school, 5.1,2,e en 5.1,2,e om te kijken hoe zij bij het (communicatie) traject kunnen helpen. *Actie* 5.1,2,e
We volgen de volgende lijn: We halen op, we blijven in gesprek en beraden ons op een goede manier het gesprek verder te voeren en kijken naar ondersteuning daarbij.

Rol teamleiders en ondersteuning
Teamleiders spreken dagelijks met medewerkers. Het idee is om vanuit de leiding op de zelfde manier en met de zelfde boodschap naar de teams te communiceren.
Actie: 5.1,2,e en 5.1,2,e bespreken met elkaar welke boodschap er naar de teamleiders gaat.

Communicatie: moeten we nog communiceren en wat is de boodschap
Voorstel maandagmail reactie DT/MT met inleiding namens Esmeralda. *Actie* 5.1,2,e

Svz bestuurlijk nav vragen politiek
Geen actie

Uitzoekwerk: klachten en mn meldding van seksuele intimidatie
Wordt met P&O (5.1,2,e) door 5.1,2,e afgestemd. 5.1,2,e heeft 5.1,2,e gevraagd reactie naar burgemeester op te stellen.

Nalopen acties 17/7
Communicatieboodschap (intern): Afgehandeld.
Contact familie 5.1,2,e 5.1,2,e heeft contact gehad met 5.1,2,e familie 5.1,2,e is niet bereikbaar.
Handleiding/ hulp voor teamleiders: wordt in gesprek met Amsterdamse school behandeld.
Directie in gesprek met teams: moet nog worden ingepland.
Ontwikkelen van waaier: Op welke manier kun je als medewerker je verhaal kwijt: 5.1,2,e W kijkt naar klachtenprocedure.

From: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 8 Jun 2022 21:57:21 +0200
To: "DIR MZ THOR" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: reactie van tl's/av's/sr op berichten in de pers

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 19 juli 2021 13:31
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: reactie van tl's/av's/sr op berichten in de pers

Ook voor jullie uiteraard!

Van: 5.1.2,e
Verzonden: maandag 19 juli 2021 12:35
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: reactie van tl's/av's/sr op berichten in de pers

Beste teamleiders,

Jullie gaan of zijn in gesprek met jullie mensen over de berichten die in de pers verschenen over THOR. Overigens, de artikelen zijn tot nu toe alleen op AT5 verschenen en daarnaast op nu.nl Amsterdams nieuws en NH Nieuws. Beide behoren met AT5 tot één organisatie, berichten worden automatisch doorgeplaatst.

Als jullie met jullie mensen over het artikel praten, willen we graag een aantal aandachtspunten aan jullie meegeven. Hiermee kunnen jullie ook de aanvoerders en senioren helpen, als zij met hun mensen over deze kwestie in gesprek gaan:

- Vraag aan je mensen wat het artikel met hen doet. Stel open vragen.
- Sta open voor kritiek. Wijs kritiek niet af, bagatelliseer die niet en ga niet in de verdediging. Schrijf het op, geef het door! Dan kunnen we er wat mee.
- Blijf altijd rustig, durf je kwetsbaar op te stellen, geef (indien van toepassing) toe dat niet alles perfect gaat.
- Vraag door! Probeer erachter te komen welke behoeften je mensen hebben.
- Als aan jullie wordt gevraagd wat je van de publicaties vindt, stellen we als reactie voor dat je lijn met directie en management hierin zit. Het is vervelend dat we op deze manier in de publiciteit komen. Weet ook dat voor directie en management de publicaties reden zijn om op korte termijn de organisatie in te gaan om ons werkklimaat in de volle breedte te bespreken en te analyseren. In welke vorm dat gaat gebeuren, gaan we nog nader bepalen.

Als ketenpartners vragen wat het artikel binnen THOR teweegbrengt, vertel dan dat we in onze organisatie gaan ophalen water leeft en dat we momenteel zoeken naar een goede vorm daarvoor.

En verder; laat mij of 5.1.2,e vooral weten wat jullie nodig hebben, welke behoeften er zijn bij AV's/sr et.

Groet,
Mede namens 5.1.2,e

5.1.2,e

From: '5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 8 Jun 2022 21:58:02 +0200
To: "DIR MZ THOR" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 19 juli 2021 16:04
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 'Esmeralda Wallast Groenewoud' <5.1.2,e @live.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Goedendag inge / allen,

De oc thor heeft aangegeven dat in het zomerreces het onmogelijk is om bij elkaar te komen gezien de differenatie van alle vakanties.

Wij snappen de urgentie, echter de or kan hierin niet besluiten omdat er reces is.

Tevens zijn niet alle collegas in het bezit van het zwartboek en kan er pas een goed overleg plaatsvinden als iedereen de zelfde stukken heeft..

Mochten er collegas aanwezig zijn kunnen ze slechts als toehoorder aanwezig kunnen zijn. Tevens is de oc thor van mening dat wij niet als eerste aan zet zijn nu at5 gepubliceerd heeft.

De oc thor heeft in menig overleg aangedrongen op de urgentie mbt integriteit.

Graag verzoeken wij dan ook na het reces een gesprek in te plannen en het gesprek van morgen te annuleren.

Mochten er vragen zijn dan horen wij het graag.
Met vriendelijke groet

5.1,2,e oc thor
5.1,2,e 5.1,2,e

Verzonden vanaf mijn Galaxy

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Datum: 18-07-2021 14:34 (GMT+01:00)
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 'Esmeralda Wallast Groenewoud' <5.1.2,e @live.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Beste allen,

Van Esmeralda kreeg ik het verzoek een extra (spoed)overleg in te plannen. Reden daarvoor is het artikel dat vandaag op AT5.nl is gepubliceerd over het zogeheten Zwartboek en de situatie bij THOR. Zie: https://www.at5.nl/artikelen/210093/verziekte-werksfeer-bij-handhavers-hoog-verzuim-en-verloop-en-onvrede-over-bonnenquotum.

Het Zwartboek stond al op de agenda van ons laatste overleg over de veiligheid op de werkvloer. Doordat toen veel tijd aan andere agendapunten is besteed zijn we niet toegekomen aan het onderwerp Zwartboek. Dat zal nu alsnog gebeuren. De vergadering zal enkel hierover gaan.

Het overleg zal mede door mijn agenda, plaatsvinden a.s. **dinsdag 20 juli a.s. om 13.00 uur.** De locatie zal door het secretariaat van de directie bekend worden gemaakt. Voor degenen die op vakantie zijn of afwezig zijn, is het mogelijk om digitaal deel te nemen. Gelet op het belang van het onderwerp hoop ik dat veel van jullie aanwezig kunnen zijn.

Graag verneem ik wie aanwezig zal zijn/afwezig zal zijn en digitaal zal deelnemen.

Met vriendelijke groet,
Mede namens 5.1.2,e

5.1.2,e
Procesbegeleider

5.1.2,e INGEMANSVANDERKIND

Advocaten Sarphatistraat 9 T 5.1.2,e (direct) F 020 344 64 55
Mediators 1017 WS Amsterdam M 5.1.2,e www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 8 Jun 2022 22:06:29 +0200
To: "DIR MZ THOR" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: Afspraken spoedoverleg 10/7

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 12 juli 2021 9:28
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraken spoedoverleg 10/7

Hierbij de afspraken van vanochtend:

- Concept versie is klaar (algemene verhaal en beantwoording per vraag). Deze is volledig in afstemming met Sjoukje.
- Concept versie wordt om 11.00 doorgestuurd. Bij beantwoording per vraag staat in het document 'check'.
- Verzoek is om deze check te doen (zie namen in het document)
- Uiterlijk vandaag om 14.30 bij 5.1.2.e reactie aanleveren
- Bespreking vandaag om 15.00 in DT, laatste redactieslag. Dan 5.1.2.e en 5.1.2.e inbellen voor afstemming.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo en do

COVID-19 maatregelen genomen door MT/DT THOR en communicatie vanuit MT/DT THOR

Datum	Doelgroep/ Ontvangers	Afzender/ Auteur	Maatregelen die zijn ondernomen/ richtlijnen die zijn gegeven	Bijlage
13/03	Alle handhavers en toezichthouders	5.1,2,e 5.1,2,e	Protocol opgesteld om het risico op verspreiding tegen te gaan: • Gaat de operatie zo veel mogelijk werken vanuit de vaste roosterploegen • Het fysieke contact tussen ploegen flink te beperken.	20200313_maatrege l THOR Corona werk
13/03	Al het kantoorpersoneel van THOR	MT/DT	Iedereen werkt zoveel mogelijk thuis, manager en secretaresse van de dag in het leven geroepen. Zij waren op kantoor zodat de overige managers en secretaresses thuis konden werken	
15/03	Alle handhavers	5.1,2,e 5.1,2,e	Verstrekken van desinfecterende middelen aan alle handhavers	
23/04	Alle handhavers	5.1,2,e 5.1,2,e	Instructies voor de briefings met betrekking tot gebruik mondkapje en veiligheidsbril	Mondkapje en veiligheidsbril.pptx
14/5	TOC-THOR	Wallast Groenewoud, Esmeralda	Antwoord op vragen van de TOC THOR met betrekking tot onderstaande vragen zijn er 2 brieven met reactie/antwoorden verzonden 1. Veiligheid van de handhavers met betrekking werken i.v.m.COVID-19 2. Veiligheid handhavers locatie Veemarkt i.v.m. besmetting van handhaver met COVID-19	Brief TOC THOR 20200514-1 versie d Brief TOC THOR 20200514-2 versie d
15/05	Bedrijfsauto's van THOR	5.1,2,e 5.1,2,e directie Stadswerken Afdeling	Voertuigen met een dubbele cabine zijn voorzien van een scherm tussen de voorste rij stoelen en de achterste rijstoelen	FW Onderzoek RDW veiligheid afsc

		logistiek		
18/05	Alle handhaver THOR werkzaam op de DG	5.1,2,e 5.1,2,e	Op de BG en de 1e verdieping zijn schermen geplaatst in de wandelgangen en tussen de bureaus	
23/06	Arbeidsinspectie	5.1,2,e 5.1,2,e	Documenten en filmpjes verstuurd naar de arbeidsinspectie (SZW) naar aanleiding van een klacht van een medewerker dat THOR onvoldoende maatregelen neemt om het personeel te beschermen tegen COVID-19 Documenten: • Maatregelen THOR corona werken in vaste ploegen • Bestellingen en goederenlijst THOR • COVID 19 aanpassingen gebouwen • Instructie voor briefing handhavers m.b.t. gebruik mondkapje en veiligheidsbril	filmpjes naar arbeidsinspectie 20200313_maatregel THOR Corona werk Bestellingen en goederenlijst THOR COVID 19 aanpassingen gebo Mondkapje en veiligheidsbril.pptx
25/06	Directie THOR	Inspectie SZW	Antwoord inspectie SZW, klacht afgewezen THOR heeft voldoende maatregelen genomen	inspectie SZW.pdf
10/07	Directeur THOR betreffende DG	5.1,2,e Directeur Facilitair Bureau	Bericht FB Ventilatie op de Daniel Goedkoopstraat	Fwd Bericht FB Ventilatie op de Dar

12/08	Contactpersonen van WAM	WAM	Email met instructies I Instructie voorbereiden werkplek voor veilig werken op 1,5 meter afstand. Om ons voor te bereiden op het moment dat we bij de gemeente Amsterdam meer medewerkers mogen verwelkomen op de werkvloer worden de gemeentelijke panden ingericht op 1,5 meter om veilig en gezond te kunnen werken. 1. Overzicht locaties niet door FB/GV beheerd 2. Richtlijnen voor werken op 1,5 meter afstand 3. Instructie schoonmaakmiddelen 4. Bestelformulier schoonmaakmiddelen 5. Conceptbrief aan verhuurders m.b.t. de werking van de ventilatie	 20200805_bijlage 1 locaties niet FB of G  20200807_bijlage 2 richtlijnen veilig wer  20200805_bijlage 3 instructie schoonma  20200805_bijlage 4 Bestelformulier Hijn  20200805_bijlage 5 conceptbrief verhuu
11/08	Contact met GGD	Wallast Groenewoud, Esmeralda	Gisteravond contact gehad met GGD (5.1.2,e 5.1.2,e). Zij steunt ons besluit dat het de ploeg in Centrum die zaterdag preventief naar huis zijn gestuurd, vandaag weer start. Ook zij ziet geen reden dit niet te doen.	 Fwd Contact ggd ivm start ploeg zater
12/08	Film voor teamleiders	Wallast Groenewoud, Esmeralda	Film van Esmeralda voor teamleiders met hierin • Positieve aandacht voor het melden. Voorkomen dat mensen met klachten door blijven lopen. Dus professionaliteit is juist bij klachten thuisblijven en melden. Beter te vroeg dan te laat. • Ook pos aandacht voor het melden van namen voor contactonderzoek. Beter te laat	 Fwd Input Text filmpje covid.msg

			dan niet.	
12/08	BM/ 5.1,2,e	Wallast Groenewoud, Esmeralda	Esmeralda heeft 5.1,2,e gevraagd met woordvoering BM een lijn te bepalen mochten er vragen komen. Hij pakt dat op. Esmeralda heeft 5.1,2,e gesproken die bij haar op lijn was gekomen. Heeft aangegeven dat wij de lijn via manager aanhouden als er vragen zijn vanuit de gebieden etc	 covid informeren woordvoering en .m
12/08	MT/DT	5.1,2,e 5.1,2,e	Lijst Besmetten medewerkers Medewerkers in quarantaine Medewerkers wachten uitslag GGD	Info aanwezig moet nog 1 lijst van gemaakt worden volgt 13/8
Vanaf begin Corona-crisis tot heden	Alle medewerkers van de gemeente Amsterdam	Gemeente Amsterdam	Internetpagina Coronavirus: informatie voor medewerkers de laatste ontwikkelingen en gevolgen van het coronavirus voor de medewerkers van gemeente Amsterdam en gemeente Weesp.	Intranet
Vanaf begin Corona-crisis tot heden	Alle medewerkers van THOR	MT/DT	Regelmatig maakt het DT/MT filmpjes en e-mails waarin zij een laatste update geven van de genomen maatregelen en het personeel informeren over de gang van zaken rondom werken en COVID-19	Via whatsapp en intranet

Aan:	Femke Halsema, burgemeester
Van:	Esmeralda Wallast Groenewoud, directeur THOR
Onderwerp:	Duiding meldingen seksueel ongepast gedrag THOR
Datum:	5 augustus 2021

Beste Femke,

Zoals verzocht doen wij je hierbij een nadere duiding toekomen over seksueel ongepast gedrag bij THOR (zie bijlage).

Bij THOR vinden we elk geval van seksueel ongepast gedrag, er één teveel. Wij waren dan ook verbaasd over dit (overigens ook andere) aspect(en) in het-AT5 artikel. Over 2021 is ons 1 melding bekend die momenteel in onderzoek is.

Seksueel ongepast gedrag kan variëren van het maken van ongepaste seksueel getinte opmerkingen tot seksuele intimidatie. In totaal heeft THOR sinds haar oprichting in 2019 te maken gehad met acht meldingen inzake seksueel ongepast gedrag. Na onderzoek bleek het merendeel van de meldingen gerelateerd aan ongepaste communicatie, enkele gevallen zijn gerelateerd aan ongewenst fysiek contact. In de bijlage is tav deze cases meer in concreto aangegeven wat voor soort melding het betrof en hoe deze melding is be- en afgehandeld. Daaruit blijkt dat wij niet schromen om zaken aan te pakken en arbeidscontracten te beëindigen bij ernstige schendingen.

Ik hoop je voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Esmeralda Wallast Groenewoud
Directeur THOR

Gemeente Amsterdam

Duiding 'meldingen seksueel ongepast gedrag (THOR)'

Behandeld ambtenaar: 5.1.2.e (THOR)

VERTROUWENLIJK

Inleiding

Onlangs (18 juli 2021) verscheen in de media negatieve berichtgeving op AT5 over de dienst[1] *Toezicht Handhaving Openbare Ruimte* (THOR). Deze berichtgeving verscheen nadat eerder een zgn. '*zwartboek*' bij de media was aangeboden waarin vermeende wantoestanden binnen THOR werden aangekaart. In het zwartboek en in de media wordt gerept over casuïstiek m.b.t. 'seksuele intimidatie'.
Deze toelichting heeft tot doel meer duiding te geven aan casuïstiek bij THOR met betrekking tot seksueel ongepast gedrag (waaronder seksuele intimidatie), de toedracht daarvan en be- en afhandeling daarvan.
Van belang is te vermelden dat ieder geval van ongepast seksueel gedrag, er een teveel is. De leidinggevenden van THOR (teamleiders, managers en directie) nemen meldingen serieus en nemen na een melding actie.

Werkwijze klachten en meldingen t.a.v. integriteit

Bij THOR worden klachten en meldingen ten aanzien van integriteit (waaronder seksueel ongepast gedrag) centraal bijgehouden, en wordt een zorgvuldige be- en afhandeling door de leidinggevenden van de cases, actief gemonitord door directie en management. Ten behoeve van dit proces en met het oog op casuïstiek vindt periodiek structureel multidisciplinair overleg plaats tussen de leidinggevenden, BI, P&O (en JZ). Hierover wordt per kwartaal door de klachten & integriteitcoördinator gerapporteerd aan het management.

Klachten en meldingen t.a.v. integriteit

De kwartaalrapportages van januari 2020 en 2021 (t/m 30 juni) laten het volgende beeld zien:

Jaar 2020					
Ontvangen casussen:	**25**				
		Specificatie:	*9*	*Géén integriteitschendingen vastgesteld*	*36%*
			1	*Betrof misbruik gemeente-eigendommen*	*4%*
			*15**	*Ongewenst gedrag, discriminatie, v/f geweld*	*60%*
				** **6** casussen geduid als 'seksueel ongepast gedrag'*	
			25		
1e half jaar 2021					
Ontvangen casussen:	**6**				
		Specificatie	*5*	*Ongewenst gedrag, discriminatie, v/f geweld*	*83%*
			1	*Misbruik bevoegdheden*	*17%*
			6		

[1] Formeel: **directie** THOR. In deze toelichting wordt echter '*dienst*' gehanteerd om verwarring te voorkomen met bedoeld management.

Casuïstiek 'seksueel ongepast gedrag'

Toelichting

Seksueel ongepast gedrag kan variëren van seksuele intimidatie, de zwaarste vorm, tot het maken van ongepaste seksueel getinte opmerkingen en alles hiertussen in. Meldingen van seksuele intimidatie worden geregistreerd als *een vorm van ongewenst gedrag / vermoeden van een integriteitschending* bij BI. Meldingen van ongepaste opmerkingen worden geregistreerd als *signaal*. Uit de bovenstaande rapportage blijkt dat er in het jaar 2020 in totaal 6 casussen bekend zijn geworden van seksueel ongepast gedrag. Het betreft veelal complexe situaties met meerdere actoren, belangen en omstandigheden die een rol spelen bij de casus. THOR als werkgever, BI en vertrouwenspersonen hebben in deze casuïstiek zo veel als mogelijk inspanningen gepleegd om recht te doen aan de situatie voor alle betrokkenen. Hieronder een samenvatting daarvan per case die op hoofdlijn worden toegelicht.



[2] https://www.at5.nl/artikelen/210093/verziekte-werksfeer-bij-handhavers-hoog-verzuim-en-verloop-en-onvrede-over-bonnenquotum

[3] Paragraaf 4.2. 'Story telling 1'

4.1,4



Maandagmail THOR door directeur Esmeralda Wallast Groenewoud
6 september 2021

Beste collega's,

Wat een mooi weekend was het. Veel zon, een Nederlandse winnaar in de Formule 1 op Zandvoort, weer nieuwe medailles op de Paralympische spelen en niet te vergeten: ons kleinkind te logeren. Dat betekende veel naar het bos met de wandelwagen, naar de kinderboerderij, liedjes zingen als "klap eens in je handjes" en heel wat luiers verschonen. Genieten omdat je ziet hoe snel een kind van 10 maanden leert en hoe het steeds meer een eigen willetje krijgt. Dat brengt me op leuk nieuws, namelijk dat er ook regelmatig baby's worden geboren bij THOR! Zo zijn zowel 5.1,2,e als 5.1,2,e afgelopen week opnieuw vader geworden, beiden hebben een zoon gekregen. Namens ons allen nogmaals gefeliciteerd.

Meld je aan voor de klankbordgroep
THOR bestaat bijna twee jaar en we gaan met elkaar in gesprek. Dat doen we bij voorkeur live. We gaan praten over waar we nu staan, wat goed gaat en wat beter kan. Medewerkersparticipatie vinden we belangrijk bij THOR. Ik heb de OC gevraagd of zij mee willen denken over het vormgeven van de gesprekken. Zij kiezen ervoor dat nu niet te doen. Des te belangrijker is het om de medewerkersparticipatie op een andere manier in te vullen. Daarom starten we een klankbordgroep met collega's uit alle lagen van de organisatie. Die klankbordgroep kijkt mee met- en adviseert over- de opzet van de gesprekken en de resultaten. De klankbordgroep komt regelmatig bij elkaar: voor, tijdens en na de gesprekken. Uiteraard binnen werktijd. Geef je op! Kijk op Intranet voor meer informatie

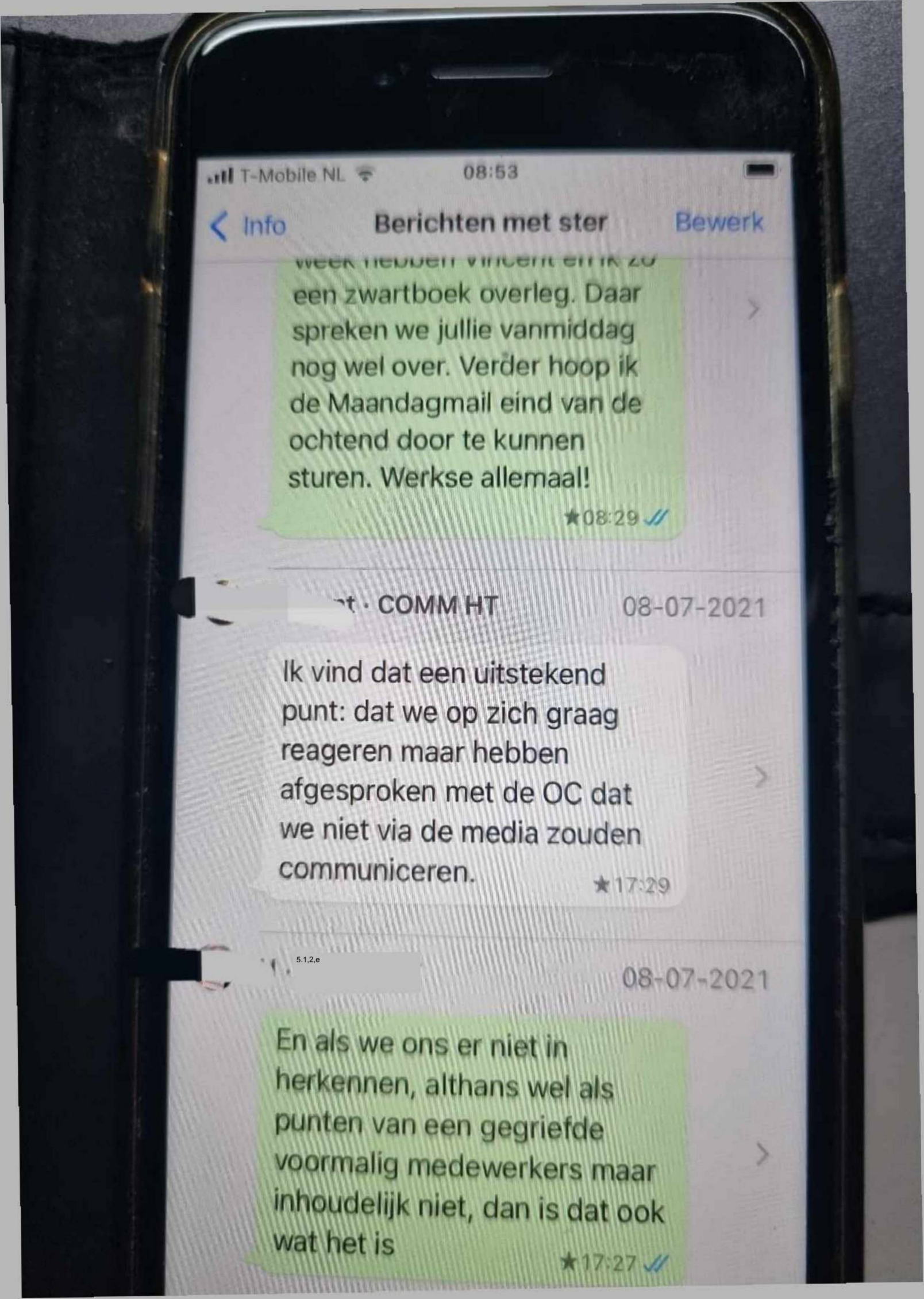
Overtreders
Vier van onze collega's zijn de komende tijd te zien in het televisieprogramma 'Overtreders'. Vanaf vrijdag geven 5.1,2,e en 5.1,2,e van VOV en 5.1,2,e en 5.1,2,e van TSI een kijkje achter de schermen van het handhaversvak. Het programma is iedere vrijdagavond om 22.00 uur te zien op Veronica.

De Maandstart is voor ALLE medewerkers
Ik kijk weer met veel plezier terug op de Maandstart van afgelopen donderdag, die ons onder andere een inkijkje gaf bij Team Wegsleep en het Bedrijfs Opvang Team (BOT). Nu zijn we met z'n allen erg druk en kan niet iedereen deelnemen aan de Maandstart. Toch hoop ik dat de komende maanden nog meer collega's deelnemen, met hun hele team of gewoon individueel achter hun laptop. Het is belangrijk om te weten wat er speelt binnen THOR en wie er allemaal werken. Doe dus mee! De volgende Maandstart is op donderdag 7 oktober van 14.00-15.00 uur.

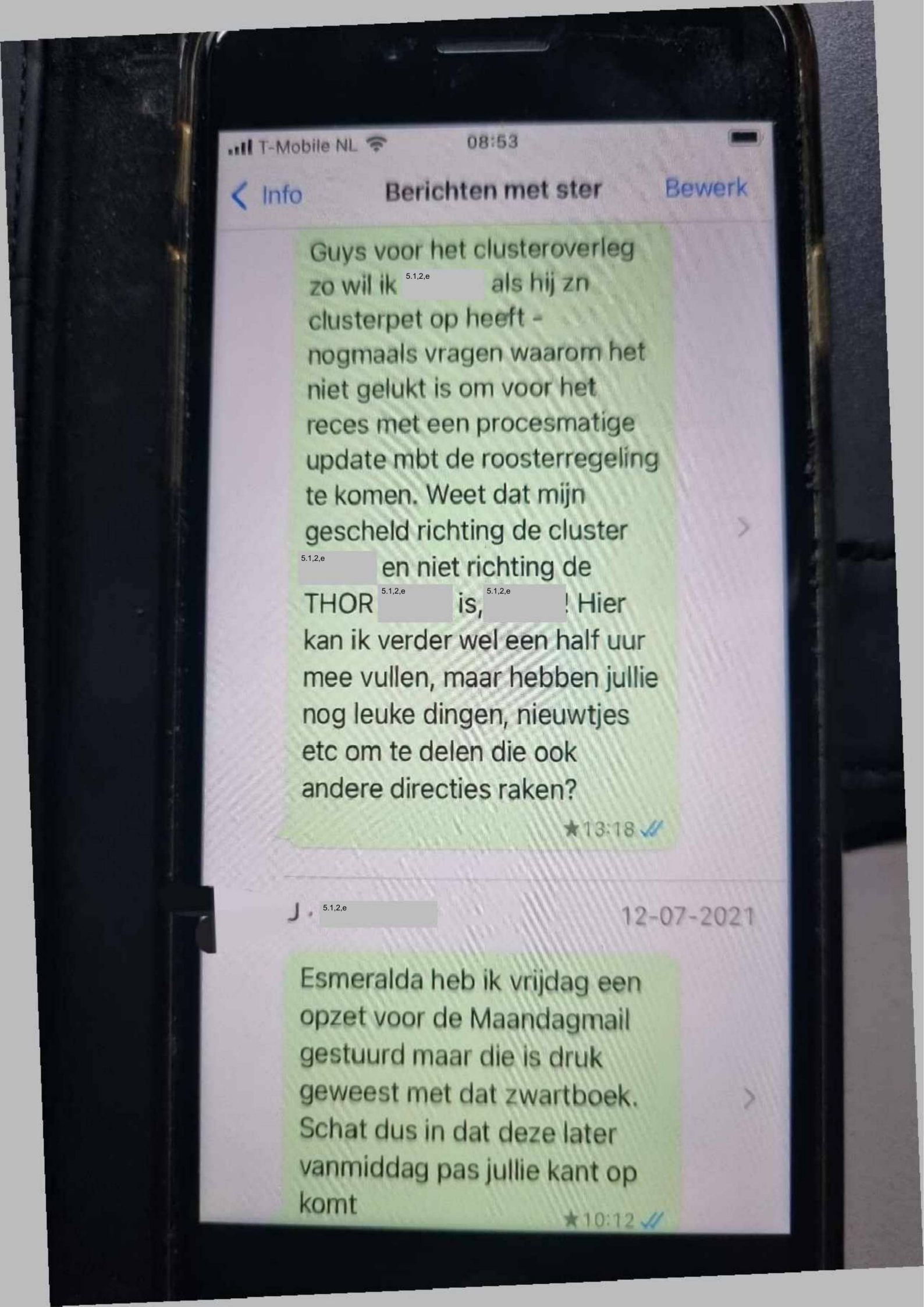
Fijne werkweek!
Mede namens 5.1,2,e K, 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e en 5.1,2,e

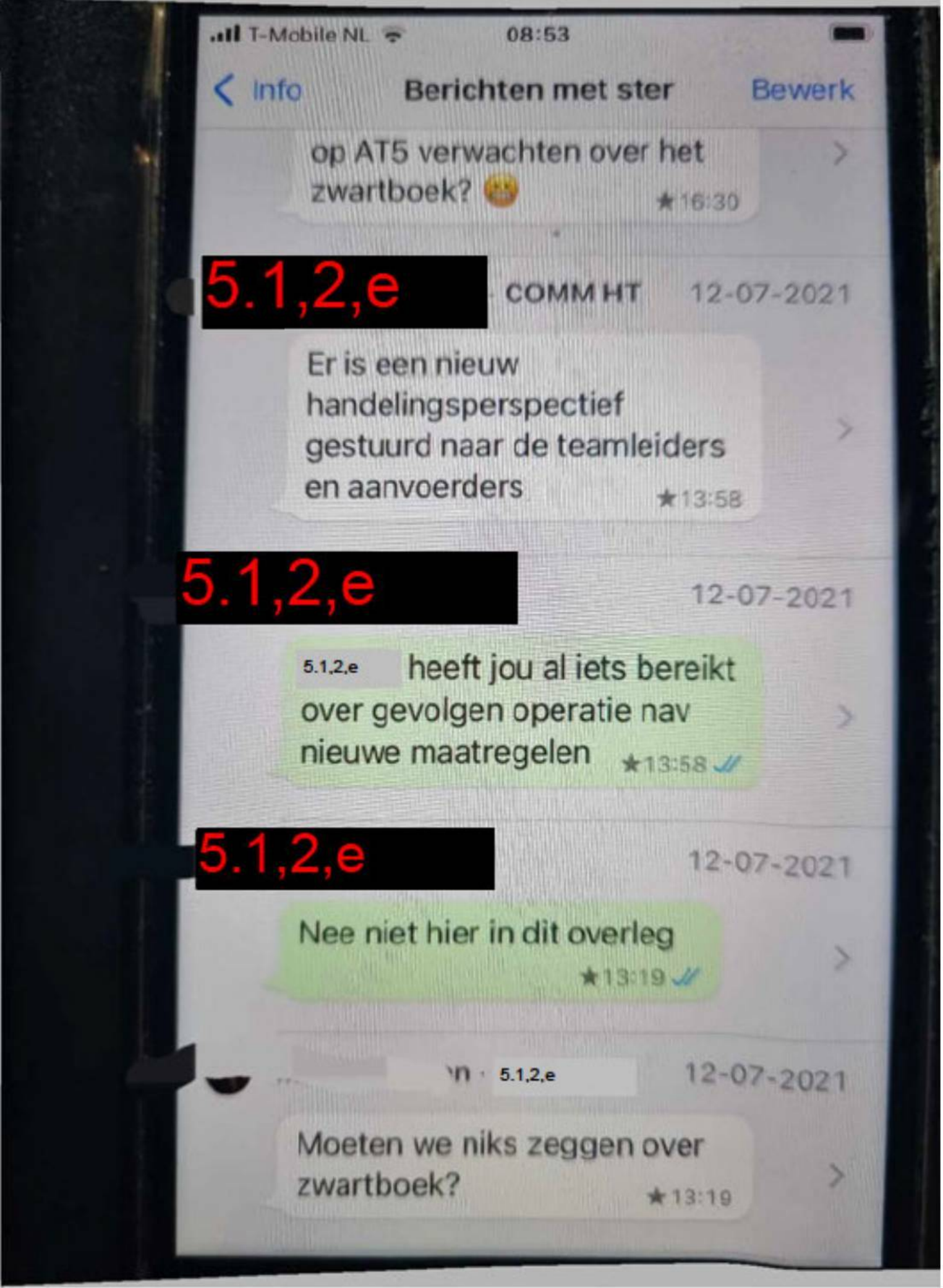
Esmeralda
Heb jij dit bericht van een collega doorgestuurd gekregen en niet zelf via de mail ontvangen? Geef dit dan door via 5.1,2,I *@amsterdam.nl*


T-Mobile NL
08:54
Info
Berichten met ster
Bewerk
Zoek
5.1,2,e
13-07-2021
Is nogal afhankelijk van waar ze mee gaan komen. Maar de kern weet ik wel ongeveer denk ik
★16:34
5.1,2,e
13-07-2021
Ik maak vanavond een kernboodschap voor Intranet
★16:33
5.1,2,e
13-07-2021
Op z'n vroegst morgen
★16:33
n · 5.1,2,e
13-07-2021
Wanneer kunnen we een item op AT5 verwachten over het zwartboek?
★16:30


T-Mobile NL
08:53
Info
Berichten met ster
Bewerk
een zwartboek overleg. Daar spreken we jullie vanmiddag nog wel over. Verder hoop ik de Maandagmail eind van de ochtend door te kunnen sturen. Werkse allemaal!
★08:29
· COMM HT
08-07-2021
Ik vind dat een uitstekend punt: dat we op zich graag reageren maar hebben afgesproken met de OC dat we niet via de media zouden communiceren.
★17:29
5.1.2,e
08-07-2021
En als we ons er niet in herkennen, althans wel als punten van een gegriefde voormalig medewerkers maar inhoudelijk niet, dan is dat ook wat het is
★17:27

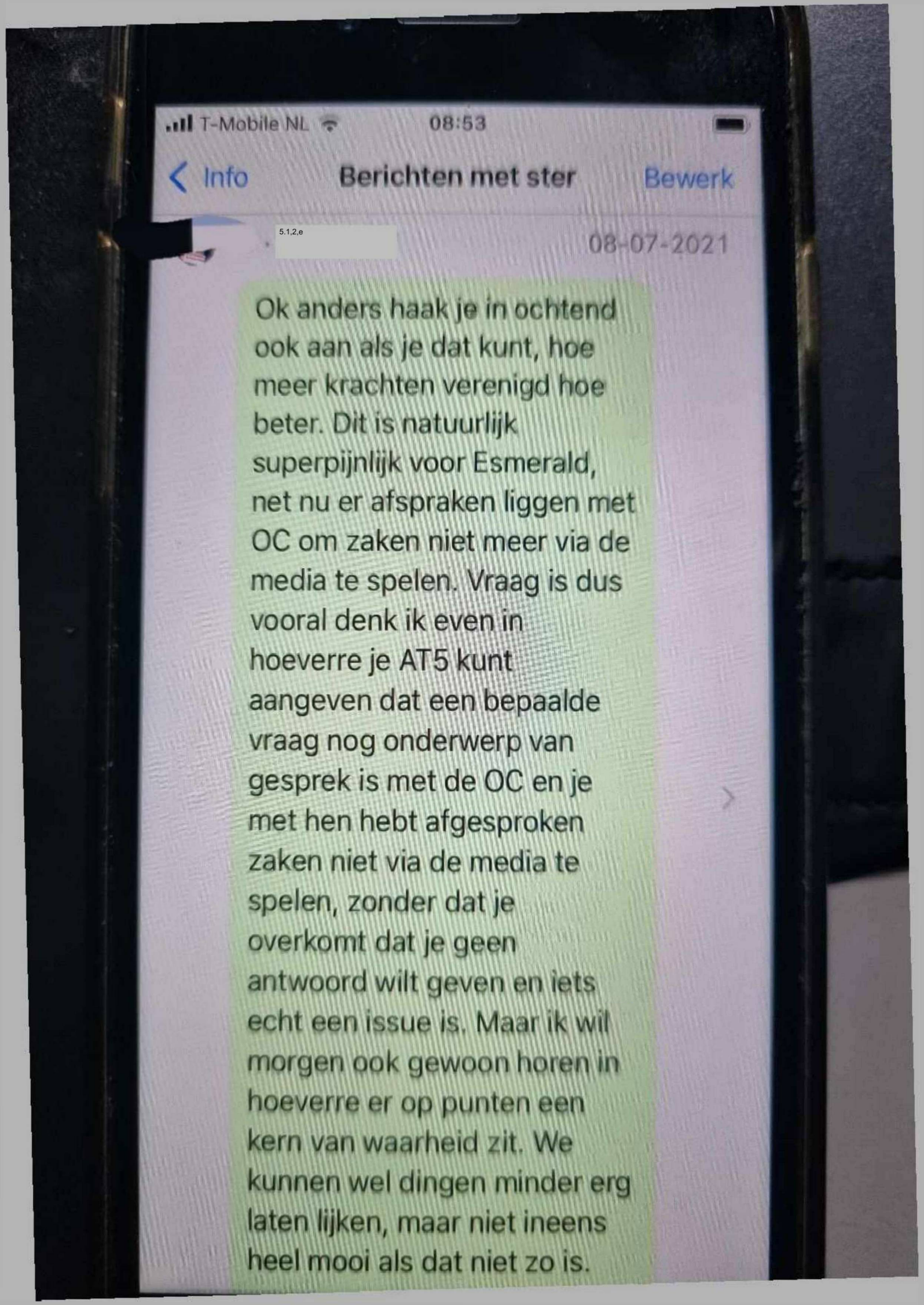

T-Mobile NL
08:53
Info
Berichten met ster
Bewerk
geweest met dat zwartboek. Schat dus in dat deze later vanmiddag pas jullie kant op komt
★ 10:12
5.1,2,e
12-07-2021
15.00 is wat mij betreft goed. Vind ik ook wel handig om de 5.1,2,e 's en de 5.1,2,e bij te praten over zwartboek
★ 10:08
5.1,2,e
12-07-2021
Goodmorning collega's en 5.1,2,e 5.1,2,e
voor 5.1,2,e en ik! Voor deze week hebben 5.1,2,e en ik zo een zwartboek overleg. Daar spreken we jullie vanmiddag nog wel over. Verder hoop ik de Maandagmail eind van de ochtend door te kunnen sturen. Werkse allemaal!
★ 08:29


T-Mobile NL
08:53
Info
Berichten met ster
Bewerk
Guys voor het clusteroverleg zo wil ik 5.1,2,e als hij zn clusterpet op heeft - nogmaals vragen waarom het niet gelukt is om voor het reces met een procesmatige update mbt de roosterregeling te komen. Weet dat mijn gescheld richting de cluster 5.1,2,e en niet richting de THOR 5.1,2,e is, 5.1,2,e ! Hier kan ik verder wel een half uur mee vullen, maar hebben jullie nog leuke dingen, nieuwtjes etc om te delen die ook andere directies raken?
★13:18
J. 5.1,2,e
12-07-2021
Esmeralda heb ik vrijdag een opzet voor de Maandagmail gestuurd maar die is druk geweest met dat zwartboek. Schat dus in dat deze later vanmiddag pas jullie kant op komt
★10:12


T-Mobile NL
08:53
Info
Berichten met ster
Bewerk
op AT5 verwachten over het zwartboek?
★16:30
5.1,2,e
COMM HT
12-07-2021
Er is een nieuw handelingsperspectief gestuurd naar de teamleiders en aanvoerders
★13:58
5.1,2,e
12-07-2021
5.1,2,e heeft jou al iets bereikt over gevolgen operatie nav nieuwe maatregelen
★13:58
5.1,2,e
12-07-2021
Nee niet hier in dit overleg
★13:19
5.1,2,e
12-07-2021
Moeten we niks zeggen over zwartboek?
★13:19


T-Mobile NL
08:52
Info
Berichten met ster
Bewerk
het lastig (moet ik ook cocktails, ja zonder alcohol maken, bbqen, spelletjes begeleiden etc). Voor 13 uur ben ik bij overleg en als het na 13 uur wordt dan jij? Is dat akkoord en lukt jou dat?
★17:08
5.1,2,e
08-07-2021
Nu even met 5.1,2,e bellen, speelt iets met dat zwartboek :(
★15:04
5.1,2,e
14-06-2021
Ga nu even dat zwartboek lezen
★09:13
5.1,2,e
14-06-2021
Heb je nog iets van 5.1,2,e gehoord 5.1,2,e na zijn bezoek aan AT5?
★09:12


T-Mobile NL
08:52
Info
Berichten met ster
Bewerk
heel mooi als dat niet zo is.
★17:15
5.1,2,e
08-07-2021
Prima, lukt me. Ik ben benieuwd, wil er ook wel eerder bij zijn. Wat een toestand.
★17:10
5.1,2,e
08-07-2021
5.1,2,e Esmeralda belde net, ze gaan morgen een overleg inplannen over die vragen van AT5. Heb aangegeven er tot 13 uur te zijn, daarna heb ik een huis vol tieners en wordt het lastig (moet ik ook cocktails, ja zonder alcohol maken, bbqen, spelletjes begeleiden etc). Voor 13 uur ben ik bij overleg en als het na 13 uur wordt dan jij? Is dat akkoord en lukt jou dat?
★17:08


T-Mobile NL
08:53
Info
Berichten met ster
Bewerk
5.1,2,e
08-07-2021
Ok anders haak je in ochtend ook aan als je dat kunt, hoe meer krachten verenigd hoe beter. Dit is natuurlijk superpijnlijk voor Esmerald, net nu er afspraken liggen met OC om zaken niet meer via de media te spelen. Vraag is dus vooral denk ik even in hoeverre je AT5 kunt aangeven dat een bepaalde vraag nog onderwerp van gesprek is met de OC en je met hen hebt afgesproken zaken niet via de media te spelen, zonder dat je overkomt dat je geen antwoord wilt geven en iets echt een issue is. Maar ik wil morgen ook gewoon horen in hoeverre er op punten een kern van waarheid zit. We kunnen wel dingen minder erg laten lijken, maar niet ineens heel mooi als dat niet zo is.

From: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Sun, 26 Jun 2022 21:29:53 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Cc: *"Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *FW: Uitnodiging startbijeenkomst met OC THOR*

wob

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 13:52
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Uitnodiging startbijeenkomst met OC THOR

Ter info.

Hartelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 26 november 2020 13:51
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Uitnodiging startbijeenkomst met OC THOR

Dag Peter,

Onderstaand de uitnodiging voor de OC THOR. Deze is zojuist afgestemd met Sjoukje. Als jij akkoord bent, dan delen we dit met de nieuwe leden van OC.

Beste leden van de Onderdeelcommissie Toezicht & Handhaving in de Openbare Ruimte (THOR),

Langs deze weg willen wij jullie van harte feliciteren met jullie uitverkiezing voor de Onderdeelcommissie THOR. Als het goed is ontvangen jullie binnenkort een uitnodiging van de Ondernemingsraad voor de welkomstbijeenkomst voor alle leden van de medezeggenschap op donderdag 10 december.

Wij kijken uit naar een constructieve en prettige samenwerking om de komende vier jaar de THOR organisatie te verbeteren met zorg en aandacht voor de THOR-medewerkers. Wij vinden deze samenwerking voor THOR extra belangrijk, omdat er in de zomer een patstelling tussen directie en OC is ontstaan, waarbij de Ondernemingsraad de taken van de Tijdelijke Onderdeelcommissie THOR tijdelijk heeft over genomen. Wij stellen voor om een startbijeenkomst te organiseren, z.s.m. na de welkomstbijeenkomst van de Ondernemingsraad, waarbij we gezamenlijk met elkaar terugblikken en vooruitkijken, onder andere op basis van het onderzoek van bureau Zuidema. Deze startbijeenkomst kan plaatsvinden op dinsdag 15 december van 15:00 – 16:00 uur. We horen graag met wie van de Onderdeelcommissie we de agenda en voorbereiding voor deze startbijeenkomst kunnen oppakken. Tot die tijd is het goed om een pas op de plaats te maken voor de behandeling van de inhoudelijke dossiers tussen directie THOR en OC THOR.

Wij kijken uit naar jullie reactie en kijken er naar uit jullie op 15 december te spreken.

Hartelijke groet,

Peter Teesink & Sjoukje Alta

Hartelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e - Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.l /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Sun, 26 Jun 2022 21:34:28 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: 5.1.2,e /Sjoukje/5.1.2,e / Esmeralda/ 5.1.2,e / 5.1.2,e /5.1.2,e & 5.1.2,e THOR: Zuidema / Pels Reijcken

wob

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 15 december 2020 11:21
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: 5.1.2,e /Sjoukje/5.1.2,e / Esmeralda/ 5.1.2,e / 5.1.2,e /5.1.2,e & 5.1.2,e THOR: Zuidema / Pels Reijcken

Dag allen,

Agenda voor straks is:
1. Doorlopen aangescherpte handelingsmatrix (stuk door 5.1.2,e verzonden)
2. Tips en aanbeveling vanuit rapport Zuidema (voor zover nog niet gedeeld)
3. Organisatievoorstel (kernteam 5.1.2,e/5.1.2,e /5.1.2,e) onder opdrachtgeverschap van SJoukje en Esmeralda (zie hieronder een eerste voorstel)
4. Kennisnemen van de afspraken
    a) 17 december 12.00 uur met DB OC THOR (Sjoukje/5.1.2,e)
    b) 13 januari 17.00 uur met OC THOR (5.1.2,e)
5. Vervolgafspraken

Afgelopen weken hebben we geconstateerd dat we als werkgever niet altijd goed genoeg in staat zijn om adequaat, tijdig, zorgvuldig en kundig om te gaan met de activiteiten die er vanuit de medezeggenschap of de vakbonden binnen THOR uitgevoerd worden. Met het verschijnen van het rapport Zuidema ontstaat er opnieuw dynamiek.

Een team met de nodige expertise is de afgelopen weken bezig geweest om de kaders en het handelingsperspectief voor de werkgever goed in beeld te brengen zodat we dat beter kunnen doen.

We denken dat het belangrijk is dat er een coordinatieschakelpunt wordt bemensd dat in grote lijnen vier opdrachten heeft:
1. Adviseren en voorstellen doen aan werkgever (5.1.2,e /Sjoukje/Esmeralda) om adequaat, tijdig, zorgvuldig en kundig te reageren
2. Organiseren dat er denk-, doe- en werkkracht is om producten die de komende maanden opgeleverd moeten worden, daadwerkelijk op niveau op te kunnen leveren
3. Bijeenbrengen van de noodzakelijke expertise om taak 1 en 2 te kunnen uitvoeren
4. Zorgdragen voor een logstructuur waarin dossiers geordend kunnen worden en vindbaar zijn.

We onderscheiden binnen deze opdracht nadrukkelijk twee lijnen:
1. Medezeggenschap (OR en OC)
2. Vakbonden

We denken dat de kern van dit team bestaat uit P&O (5.1.2,e), team werkgeverschap (5.1.2,e) en 5.1.2,e (THOR). Dit team kan de werkgever helpen om te stroomlijnen zodat we een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan het normaliseren van de ontstane situatie.

Deze opdracht kunnen we vanmiddag om 15.00 uur waar nodig verder aanschuiven.

Het voorstel is dat Esmeralda en ondergetekende met 5.1,2,e en 5.1,2,e twee keer per week briefings nodig hebben om ons eigen handelingsvermogen in de dagelijkse praktijk te kunnen vergroten.

Komende donderdag om 12.00 uur hebben 5.1,2,e en ik een afspraak met het DB van de OC THOR om de agenda van de kick-off op 13 januarigezamenlijk voor te bereiden.

Alle aanscherpingen welkom.

Groet,

Sjoukje

5.1,2,e **/Sjoukje/** 5.1,2,e **/ Esmeralda/** 5.1,2,e **/** 5.1,2,e **/** 5.1,2,e **& THOR: Zuidema / Pels Reijcken**
Gepland: 15 dec. 2020 15:00 t/m 16:00, CET
Locatie: MS teams, zie link
Genodigden: 5.1,2,e 5.1,2,e Wallast Groenewoud, Esmeralda, 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e Teesink, Peter

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Sun, 26 Jun 2022 21:35:55 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e 5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: Verplichten dragen mondkapjes

Wob

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 13:26
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Verplichten dragen mondkapjes

ja met 5.1.2,e doe ik dat later vandaag.
die heeft dit in zijn dossier.
kunnen jullie 2 daar dn voorafgaand samen ook alvast even in schakelen?

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 19 aug. 2020 om 13:19 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Ha allen,
> Ik had deze vanochtend nog niet gelezen voor het MT. Maar bij deze ter info.
>
> @esmeralda, 5.1.2,e en 5.1.2,e (in afwezigheid van 5.1.2,e)
> Even overleggen wat we hiermee doen wat betreft communicatie.
> Groet, 5.1.2,e
>
> ---
>
> **Van:** 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Verzonden:** dinsdag 18 augustus 2020 17:44
> **Aan:** 5.1.2,e <5.1.2,e @ziggo.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **CC:** 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp:** Fwd: Verplichten dragen mondkapjes
>
> 5.1.2,e en 5.1.2,e
>
> Hieronder het uitgebreide antwoord van JZ op je vragen.
>
> Korte samenvatting; een verplichting voor alle medewerkers om een mondkapje te dragen kan niet door de directeur THOR worden opgelegd.
>
> Mijn advies; even afwachten wat er vanavond in de persconferentie gezegd wordt en ook morgen de uitkomst van het kort geding over de verplichting van mondkapjes in bepaalde delen van de stad afwachten.

Daarna verder kijken of THOR het werkgeversteam vraagt om het gebruik van mondkapjes onder handhavers te verruimen.

Groet 5.1,2,e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Datum: 18 augustus 2020 om 16:57:25 CEST
Aan: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Kopie: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Verplichten dragen mondkapjes

Beste 5.1,2,e

Vanuit THOR is de vraag gesteld welk mandaat de directeur THOR heeft om (situationeel) de mondkapjes te verplichten. Ik splits deze vraag in twee deelvragen:
- Kan de gemeente als werkgever medewerkers verplichten om –anders dan in de aangewezen gebieden- een mondkapje te dragen?
- Zo ja, kan de directeur THOR deze verplichting opleggen of is er een ander gezag bevoegd?

Ad 1. Vraag is of we als werkgever werknemers –anders dan in de aangewezen gebieden- kunnen verplichten een mondmasker te dragen. Het antwoord op die vraag is niet eenvoudig. Bij de beantwoording van de vraag speelt ook mee welk doel de OC precies voor ogen heeft met het opleggen van deze verplichting. Doel kan zijn bescherming van de medewerkers zelf (een persoonlijk beschermingsmiddel) of bescherming van anderen/collega's (zoals in het OV). Voor zover ik nu weet heeft de OC hierover geen duidelijkheid gegeven. In beide situaties is het – gezien de huidige stand van de wetenschap mbt het dragen van mondkapjes- naar onze inschatting *niet* mogelijk als werkgever deze verplichting op te leggen. Ter toelichting het volgende.

Algemeen
In algemene zin hebben wij als werkgever op grond van ons werkgeversgezag de bevoegdheid om instructies te verstrekken. Die kunnen ook betrekking hebben op de goede orde in de onderneming, zoals het dragen van een mondkapje. De werknemer is in beginsel verplicht zich aan die voorschriften te houden, voor zover deze redelijk zijn. Op grond van de zorgplicht zijn wij als werkgever verplicht maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet kunnen we als werkgever *op enig moment* gehouden zijn om persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals een mondmasker, aan de werknemers ter beschikking te stellen.

Beperking aan de bevoegdheid persoonlijk beschermingsmiddel
De bevoegdheid of verplichting van een werkgever om werknemers te verplichten persoonlijke beschermingsmiddelen zoals een mondkapje te gebruiken is niet onbeperkt. Er moet een *redelijke grond* voor een dergelijke instructie zijn. Die grond is er in elk geval wanneer sprake is van een gevaar en risico voor de veiligheid of gezondheid van de werknemer. Concreet betekent dit dat het gevaar moet bestaan dat de werknemer bij de uitoefening van zijn werkzaamheden besmet raakt door het COVID-19-virus. Wanneer wij als werkgever de RIVM-richtlijnen en overheidsmaatregelen in acht nemen en we onze werknemers daaraan houden, dan lijkt het, naar de huidige stand van de wetenschap en afgaande op het kabinetsstandpunt, zeker verdedigbaar dat er geen reëel gevaar bestaat dat een werknemer besmet raakt op het werk. Immers uit informatie van THOR is gebleken dat de recente besmettingen van handhavers naar grote waarschijnlijkheid in de thuissituatie zijn opgelopen.

Daarnaast geldt altijd de verplichting eerst te proberen de gevaren en risico's voor de gezondheid bij de bron aan te pakken (wat in dit geval niet kan) of andere doeltreffende maatregelen te nemen, zoals het implementeren en handhaven van de RIVM-richtlijnen. Dat is waar de werkgever nu op in zet. Daarbij merk ik nog op dat het bestaande protocol voor handhavers al mogelijkheden biedt om in bepaalde situaties een mondkapje te dragen.

Conclusie op dit moment is dat er geen redelijke grond is om een werknemer voor zijn eigen bescherming te verplichten een mondmasker te gebruiken. Indien op grond van – naar de stand van de wetenschap – valide informatie het gebruik van een mondmasker nodig is, dan zijn we als werkgever niet alleen bevoegd maar zelfs verplicht mondmaskers ter beschikking te stellen, het gebruik daarvan voor te schrijven en erop toe te zien dat deze worden gebruikt door de werknemers.

Doel: beschermen van anderen
Als het doel is om anderen, zoals collega's, te beschermen tegen besmetting door een werknemer met het COVID-19-virus, is een mondmasker geen persoonlijk beschermingsmiddel. Daar een werkgever een werknemer met (verdenking op) COVID-19 op grond van zijn zorgplicht voor de gezondheid van zijn andere werknemers, bij wijze van passende maatregel ter voorkoming van besmetting van andere werknemers niet tot het werk zou moeten toelaten, lijken wij als werkgever er geen redelijk belang bij te hebben met dit doel een werknemer op te dragen een mondmasker te gebruiken.

Ad 2. Bevoegdheid opleggen verplichting
De directeur THOR is in mijn optiek sowieso niet bevoegd tot het opleggen van een verplichting een mondkapje te dragen. De wettelijke grondslag voor een verplichting tot het dragen van een mondkapje ter persoonlijke bescherming is gelegen in de Arbeidsomstandighedenwet. In artikel 1 van genoemde wet is opgenomen dat als werkgever wordt beschouwd ' degene jegens wie een werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst gehouden is tot het verrichten van werkzaamheden.' Met andere woorden: werkgever is de gemeente Amsterdam als rechtspersoon. De bevoegdheid tot het vaststellen van dit soort algemeen verbindende regelingen is niet toebedeeld aan de afzonderlijke directies/directeuren. Gezien de aard en het gewicht van deze bevoegdheid ligt het ook voor de hand deze bevoegdheid centraal in de organisatie te beleggen. Hier zal dus inderdaad de bestaande weg (OT/DT/GMT) moeten worden gevolgd.

Tenslotte
Naast een juridische afweging is er ook nog een ander punt dat ik hier wil noemen. Op het moment dat we als werkgever medewerkers verplichten een mondkapje te dragen, zullen er onherroepelijk medewerkers zijn die zich tegen een dergelijke verplichting gaan verzetten. Dat levert mogelijk niet alleen gedoe op, maar ook misschien juridische procedures. Daarom is mijn advies eerst na te denken over een verdere verruiming van het bestaande protocol.

Vanavond is er een persconferentie waar mogelijk nadere maatregelen vanuit het Rijk en voor Amsterdam aangekondigd worden. En morgen doet de rechter uitspraak in het kort geding dat is aangespannen tegen de verplichting om op 4 plekken in de stad een mondkapje te dragen. Wellicht ziet de wereld er dus na woensdag weer anders uit.

Groet 5.1.2,e

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Sun, 26 Jun 2022 21:35:55 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e 5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: Verplichten dragen mondkapjes

Wob

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 13:26
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Verplichten dragen mondkapjes

ja met 5.1.2,e doe ik dat later vandaag.
die heeft dit in zijn dossier.
kunnen jullie 2 daar dn voorafgaand samen ook alvast even in schakelen?

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 19 aug. 2020 om 13:19 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Ha allen,
> Ik had deze vanochtend nog niet gelezen voor het MT. Maar bij deze ter info.
>
> @esmeralda, 5.1.2,e en 5.1.2,e (in afwezigheid van 5.1.2,e)
> Even overleggen wat we hiermee doen wat betreft communicatie.
> Groet, 5.1.2,e
>
> ---
>
> **Van:** 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Verzonden:** dinsdag 18 augustus 2020 17:44
> **Aan:** 5.1.2,e <5.1.2,e @ziggo.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **CC:** 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp:** Fwd: Verplichten dragen mondkapjes
>
> 5.1.2,e en 5.1.2,e
>
> Hieronder het uitgebreide antwoord van JZ op je vragen.
>
> Korte samenvatting; een verplichting voor alle medewerkers om een mondkapje te dragen kan niet door de directeur THOR worden opgelegd.
>
> Mijn advies; even afwachten wat er vanavond in de persconferentie gezegd wordt en ook morgen de uitkomst van het kort geding over de verplichting van mondkapjes in bepaalde delen van de stad afwachten.

Daarna verder kijken of THOR het werkgeversteam vraagt om het gebruik van mondkapjes onder handhavers te verruimen.

Groet 5.1,2,e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Datum: 18 augustus 2020 om 16:57:25 CEST
Aan: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Kopie: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Verplichten dragen mondkapjes

Beste 5.1,2,e

Vanuit THOR is de vraag gesteld welk mandaat de directeur THOR heeft om (situationeel) de mondkapjes te verplichten. Ik splits deze vraag in twee deelvragen:
- Kan de gemeente als werkgever medewerkers verplichten om –anders dan in de aangewezen gebieden- een mondkapje te dragen?
- Zo ja, kan de directeur THOR deze verplichting opleggen of is er een ander gezag bevoegd?

Ad 1. Vraag is of we als werkgever werknemers –anders dan in de aangewezen gebieden- kunnen verplichten een mondmasker te dragen. Het antwoord op die vraag is niet eenvoudig. Bij de beantwoording van de vraag speelt ook mee welk doel de OC precies voor ogen heeft met het opleggen van deze verplichting. Doel kan zijn bescherming van de medewerkers zelf (een persoonlijk beschermingsmiddel) of bescherming van anderen/collega's (zoals in het OV). Voor zover ik nu weet heeft de OC hierover geen duidelijkheid gegeven. In beide situaties is het – gezien de huidige stand van de wetenschap mbt het dragen van mondkapjes- naar onze inschatting *niet* mogelijk als werkgever deze verplichting op te leggen. Ter toelichting het volgende.

Algemeen
In algemene zin hebben wij als werkgever op grond van ons werkgeversgezag de bevoegdheid om instructies te verstrekken. Die kunnen ook betrekking hebben op de goede orde in de onderneming, zoals het dragen van een mondkapje. De werknemer is in beginsel verplicht zich aan die voorschriften te houden, voor zover deze redelijk zijn. Op grond van de zorgplicht zijn wij als werkgever verplicht maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken om te voorkomen dat een werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet kunnen we als werkgever *op enig moment* gehouden zijn om persoonlijke beschermingsmiddelen, zoals een mondmasker, aan de werknemers ter beschikking te stellen.

Beperking aan de bevoegdheid persoonlijk beschermingsmiddel
De bevoegdheid of verplichting van een werkgever om werknemers te verplichten persoonlijke beschermingsmiddelen zoals een mondkapje te gebruiken is niet onbeperkt. Er moet een *redelijke grond* voor een dergelijke instructie zijn. Die grond is er in elk geval wanneer sprake is van een gevaar en risico voor de veiligheid of gezondheid van de werknemer. Concreet betekent dit dat het gevaar moet bestaan dat de werknemer bij de uitoefening van zijn werkzaamheden besmet raakt door het COVID-19-virus. Wanneer wij als werkgever de RIVM-richtlijnen en overheidsmaatregelen in acht nemen en we onze werknemers daaraan houden, dan lijkt het, naar de huidige stand van de wetenschap en afgaande op het kabinetsstandpunt, zeker verdedigbaar dat er geen reëel gevaar bestaat dat een werknemer besmet raakt op het werk. Immers uit informatie van THOR is gebleken dat de recente besmettingen van handhavers naar grote waarschijnlijkheid in de thuissituatie zijn opgelopen.

Daarnaast geldt altijd de verplichting eerst te proberen de gevaren en risico's voor de gezondheid bij de bron aan te pakken (wat in dit geval niet kan) of andere doeltreffende maatregelen te nemen, zoals het implementeren en handhaven van de RIVM-richtlijnen. Dat is waar de werkgever nu op in zet. Daarbij merk ik nog op dat het bestaande protocol voor handhavers al mogelijkheden biedt om in bepaalde situaties een mondkapje te dragen.

Conclusie op dit moment is dat er geen redelijke grond is om een werknemer voor zijn eigen bescherming te verplichten een mondmasker te gebruiken. Indien op grond van – naar de stand van de wetenschap – valide informatie het gebruik van een mondmasker nodig is, dan zijn we als werkgever niet alleen bevoegd maar zelfs verplicht mondmaskers ter beschikking te stellen, het gebruik daarvan voor te schrijven en erop toe te zien dat deze worden gebruikt door de werknemers.

Doel: beschermen van anderen
Als het doel is om anderen, zoals collega's, te beschermen tegen besmetting door een werknemer met het COVID-19-virus, is een mondmasker geen persoonlijk beschermingsmiddel. Daar een werkgever een werknemer met (verdenking op) COVID-19 op grond van zijn zorgplicht voor de gezondheid van zijn andere werknemers, bij wijze van passende maatregel ter voorkoming van besmetting van andere werknemers niet tot het werk zou moeten toelaten, lijken wij als werkgever er geen redelijk belang bij te hebben met dit doel een werknemer op te dragen een mondmasker te gebruiken.

Ad 2. Bevoegdheid opleggen verplichting
De directeur THOR is in mijn optiek sowieso niet bevoegd tot het opleggen van een verplichting een mondkapje te dragen. De wettelijke grondslag voor een verplichting tot het dragen van een mondkapje ter persoonlijke bescherming is gelegen in de Arbeidsomstandighedenwet. In artikel 1 van genoemde wet is opgenomen dat als werkgever wordt beschouwd ' degene jegens wie een werknemer krachtens een arbeidsovereenkomst gehouden is tot het verrichten van werkzaamheden.' Met andere woorden: werkgever is de gemeente Amsterdam als rechtspersoon. De bevoegdheid tot het vaststellen van dit soort algemeen verbindende regelingen is niet toebedeeld aan de afzonderlijke directies/directeuren. Gezien de aard en het gewicht van deze bevoegdheid ligt het ook voor de hand deze bevoegdheid centraal in de organisatie te beleggen. Hier zal dus inderdaad de bestaande weg (OT/DT/GMT) moeten worden gevolgd.

Tenslotte
Naast een juridische afweging is er ook nog een ander punt dat ik hier wil noemen. Op het moment dat we als werkgever medewerkers verplichten een mondkapje te dragen, zullen er onherroepelijk medewerkers zijn die zich tegen een dergelijke verplichting gaan verzetten. Dat levert mogelijk niet alleen gedoe op, maar ook misschien juridische procedures. Daarom is mijn advies eerst na te denken over een verdere verruiming van het bestaande protocol.

Vanavond is er een persconferentie waar mogelijk nadere maatregelen vanuit het Rijk en voor Amsterdam aangekondigd worden. En morgen doet de rechter uitspraak in het kort geding dat is aangespannen tegen de verplichting om op 4 plekken in de stad een mondkapje te dragen. Wellicht ziet de wereld er dus na woensdag weer anders uit.

Groet 5.1.2,e

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Sun, 26 Jun 2022 22:02:23 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Cc: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: Standpunt TOC Thor tbv opschorting overlegstructuur

Wob

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 12 november 2019 08:24
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Standpunt TOC Thor tbv opschorting overlegstructuur

Hoi Peter,

De situatie tussen OC-THOR en directeur lijkt zich te verharden (zie onderstaande mail). Ik heb Esmeralda aangeraden zsm met de OC rond de tafel te gaan omdat mails nu eenmaal de tone of voice en het gezicht erbij missen en al snel verhardend kunnen werken.

Mijn overtuiging is dat Esmeralda de medezeggenschap uiterst serieus neemt maar toch goed dat jij weet dat dit speelt. Esmeralda heft me ook gevraagd of ik jou wilde informeren. Bij deze dus.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e cluster Stadsbeheer i.o.

Stadshuis Amsterdam
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Tel. 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Datum:** 11 november 2019 om 21:27:06 CET
> **Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Doorst: Standpunt TOC 5.1.2.e tbv opschorting overlegstructuur**
>
> **Dag** 5.1.2.e
>
> Onderstaande email kreeg ik vanmiddag, tot mijn grote verwondering.
>
> Ik herken mij hier niet in.
> Ik vind het vervelend, mede omdat de mail breed is verstuurd, en een beeld schetst dat niet overeenstemt met de werkelijke situatie.

Die heb ik uiteengezet in een antwoordmail die ik hen morgen zal versturen.

Grt
Esm.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag, november 11, 2019 7:28 PM
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1,2,e ; Teesink, Peter; 5.1,2,e
CC: 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e
Onderwerp: Standpunt TOC Thor tbv opschorting overlegstructuur

Geachte directeur, beste Esmeralda

De TOC THOR spreekt zijn ongenoegen uit over de wijze waarop u als directeur met de TOC omgaat. Dit gaat ten koste van de belangrijke plaats en functie die de TOC en de medezeggenschap heeft.

De TOC benadrukt het belang dat er respectvol met elkaar omgegaan wordt, over en weer. Daarnaast moet gehandeld worden – ook vanuit de directeur – conform de WOR en geldende richtlijnen en gebruiken binnen de medezeggenschap.

Reden voor ons statement is de opeenstapeling van gebeurtenissen in de afgelopen periode waaruit is gebleken dat u de OC niet als gelijkwaardige gesprekspartner ziet, dit is door verschillende casussen bevestigd. Daarnaast moet u zich terdege beseffen dat de TOC THOR een belangrijke functie vervult voor de organisatie.

De TOC THOR wil daarom dit statement afgeven: vanuit uw rol dient u conform de WOR te handelen en daarom gaan wij er vanuit dat u ons conform de WOR als serieuze gesprekspartner in de ontwikkelingen gaat meenemen.

Wij willen daarom op korte termijn van u een bevestiging ontvangen waarin u aangeeft dat dat de TOC THOR een serieuze gesprekspartner zal worden en meegenomen zal worden in alle ontwikkelingen van de THOR.

Wij wachten op uw instemming op ons voorstel om respectvol en als gelijkwaardige partners vanaf nu het gesprek met elkaar aan te gaan.

Namens de voorzitter en vice-voorzitter TOC THOR.

Gemeente Amsterdam

5.1,2,e **en** 5.1,2,e

T. 5.1,2,e

5.1,2,e @amsterdam.nl

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>*
Sent: *Tue, 28 Jun 2022 15:38:10 +0200*
To: *"5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>*
Subject: *FW: terugkoppeling uit het DT over de formulering van de resultaatafspraak inzake de PVB cyclus*

Voor WOB

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 28 juni 2022 15:36
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: terugkoppeling uit het DT over de formulering van de resultaatafspraak inzake de PVB cyclus

Wob (denk dat deze er al bij zit via 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 2 augustus 2021 10:17
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: terugkoppeling uit het DT over de formulering van de resultaatafspraak inzake de PVB cyclus

Ha Esmeralda,
Klopt het dat je deze mail nog wilde hebben?
Groet, 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 17 april 2020 10:00
Aan: OnderdeelCommissie THOR <5.1,2,e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: terugkoppeling uit het DT over de formulering van de resultaatafspraak inzake de PVB cyclus

Beste 5.1, 2, e OC, beste 5.1,2,e

Afgelopen woensdag is in het DT de formulering van de resultaatafspraak in het kader van de PVB cyclus besproken.
Het DT heeft besloten om de bestaande formulering (zie hieronder) te handhaven en voor de beoordeling de volgende zin (zie onderstreepte zin) aan deze resultaatafspraak toe te voegen.

<u>"De beoordeling van deze resultaatafspraak wordt gebaseerd op de aantallen interventies én de toelichting daarop."</u>

Resultaatafspraak:
Je past het Amsterdamse sanctiebeleid (evt. bijlage) toe en maakt een goede afweging welke interventie het beste kan worden gehanteerd. Voorlichten, waarschuwen of sanctie opleggen. Ik treed-handelend op tegen geconstateerde feiten, maak zo nodig een proces-verbaal en zet procedures in gang gericht op bestuurlijke handhaving voor een leefbaarder Amsterdam.

- *Dat uit zich in door ten minste 30 interventies (combibon, bestuurlijke boete, waarschuwing) per maand te doen, waarvan minimaal 15 interventies (waarschuwing of boete) op de APV en ASV.*
- *Je registreert je waarnemingen en resultaten van werkopdrachten op begrijpelijke wijze in CityControl, en koppelt terug in debriefings. Waarschuwingen maak je op met identiteitsgegevens zodat recidive inzichtelijk is.*

<u>Nadere onderbouwing formulering resultaatafspraak.</u>

Er wordt in deze resultaat afspraak geen bonnenquotum benoemd. De afspraak gaat over interventies waar ook waarschuwingen onder vallen. Er is dan ook geen sprake van een bonnenquotum.

Door het DT is nogmaals gekeken naar de uitleg die gegeven is in de handleiding hoe je resultaatafspraken SMART moet formuleren. Een resultaat afspraak moet namelijk o.a. meetbaar zijn. (Zie hiervoor onderstaande gearceerde tekst uit de handleiding en de voorbeelden die daarbij zijn genoemd, waarin ook aantallen worden aangegeven. Met deze werkwijze is reeds door de OR mee ingestemd.)

Volgens het DT voldoet de resultaat afspraak, ook zonder de toegevoegde zin aan de gestelde eisen binnen de PVB cyclus. Maar het DT komt de OC graag tegemoet om het voor een ieder helder te maken dat bij het beoordelen gekeken wordt naar het totaal plaatje en niet alleen naar boetes en waarschuwingen.

Uitleg op intranet over SMART maken resultaatafspraken in kader van de PVB cyclus:
SMART betekent:
Specifiek: De afspraak is specifiek, concreet en eenduidig.
Meetbaar: De afspraak is meetbaar in termen van kwantiteit, kwaliteit, tijd en geld.
Acceptabel: De afspraak is acceptabel voor de organisatie en betrokkenen.
Realistisch: De afspraak is haalbaar en uitvoerbaar.
Tijdig: De afspraak is voorzien van een bepaalde tijd. Het beschikt over een begin- en eindtijd.

Onderstaande voorbeelden worden in de tekst genoemd. Waarbij dus ook aantallen worden genoemd. (iets wat volgens OC niet zou mogen, maar dus een onterechte redenatie is)
S*pecifiek:* Het verhogen van de verkoop van webcams voorde horeca.
M*eetbaar: Is het nakomen van de afspraak meetbaar?* Duizend exemplaren meer verkopen.

Het Amsterdamse sanctiebeleid.
Door de OC werd ook de vraag gesteld waar dit sanctiebeleid vandaan kwam.
Het antwoord hierop is:

Het Amsterdamse sanctiebeleid komt uit de notitie "Handhaven[1] in de openbare ruimte in Amsterdam. Zo doen we dat." Waarbij het van belang is voor deze resultaatafspraak te weten dat:
Indien er nieuw handhavingsbeleid is vastgesteld dan dient er een periode van waarschuwen in acht genomen te worden (zoals bij SNOR op de rijbaan is gedaan) alvorens men tot verbaliseren over kan gaan.
En dat beleid dat algemeen bekend hoort te zijn bij de burgers er niet eerst behoeft te worden gewaarschuwd en er direct geverbaliseerd kan worden.

Ik hoop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en dat jullie je kunnen vinden in deze aanpassing en uitleg.

Met vriendelijke groet,
5.1,2,e

[1] Handhaving wordt in Amsterdam gedefinieerd als een keten van activiteiten (inclusief toezicht) gericht op de naleving van regels. Deze notitie is daarom ook van toepassing op het toezicht.


T-Mobile NL
14:50
67%
PT
Peter Teesink
17 jul. 2021
Peter, je hoeft niets behalve weten dat morgenochtend om 07.00 uur een venijnig artikel op AT5 komt te staan over THOR. Het is een nogal onsamenhangend verhaal waarin ook staat dat jij door de acp bent geïnformeerd. OC en directie gaan dinsdag ook in spoedoverleg om te bespreken hoe ze hier samen mee moeten dealen richting de organisatie. Daar zal een hoop duidelijk worden. Samenwerking met woordvoering en loco loopt goed.
17:07
Dank. Ik wacht het af. 17:23
18 jul. 2021
Hallo Sjoukje, heb het artikel gelezen. Heel vervelend Daar zal een heldere reactie op moeten komen over hoe we hier mee om
Nieuw bericht

gemaakt. Het gaat nu wel erg hoog over over elkaars taken en verantwoordelijkheden. 18:54

Prima. 18:55

17 aug. 2020

OC thor zegt vertrouwen op in esmeralda (zit ook in je mail). Ik steek haar eerst even een hart onder de riem. Dan moeten we echt ook even met zijn drieën om tafel denk ik. 16:21

Heb de BM, Rutger en Marjolein geïnformeerd. Heb ook met 5.1,2,e gesproken. De BM heeft ook verschillende mensen gebeld waaronder de BM Rotterdam waarvoor hij heeft gewerkt. Ik bel ook nog even met 5.1,2,E voor de communicatie van gemeente en college. 18:52

T-Mobile NL 14:36 74%

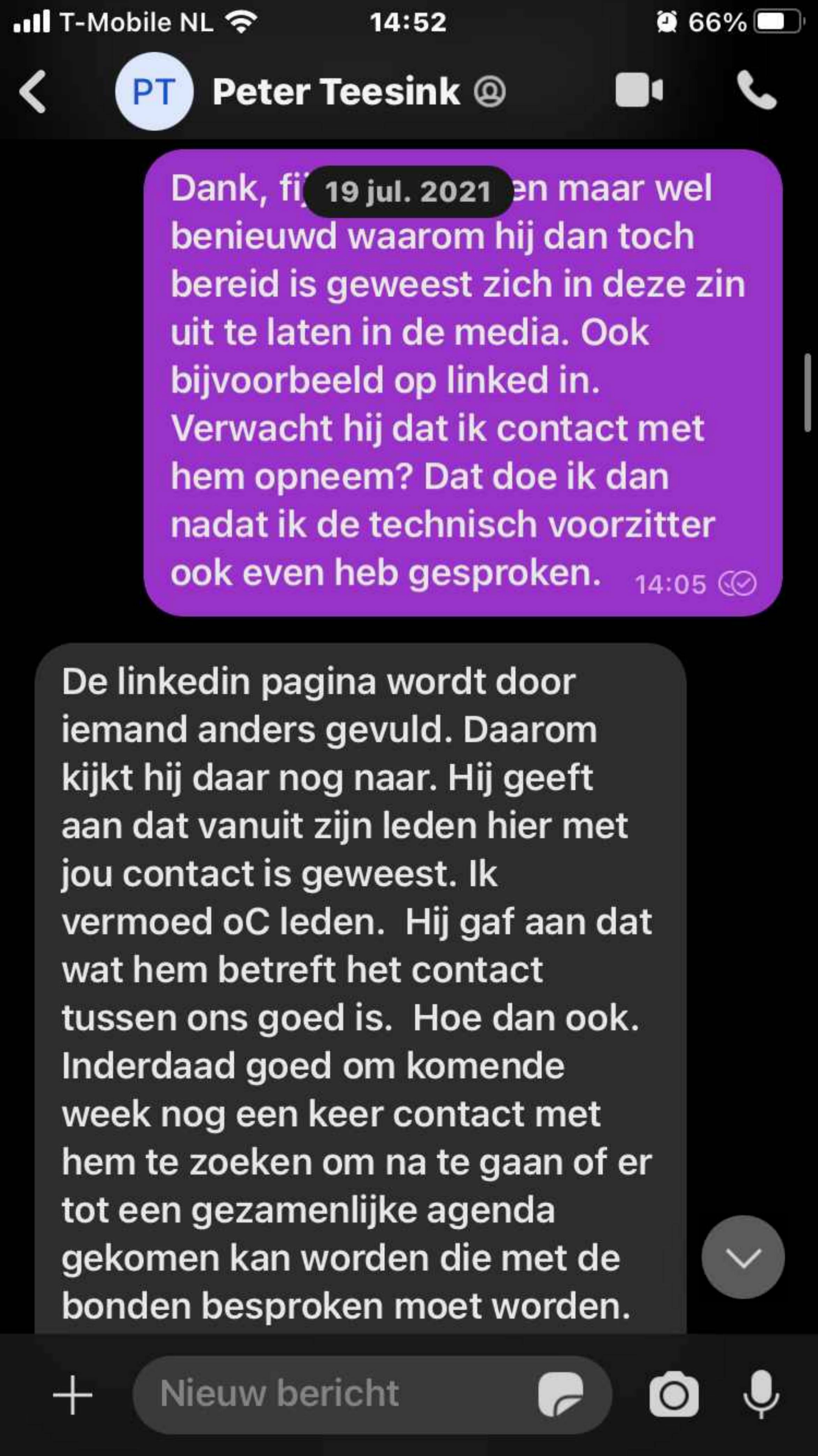
10 jun. 2021

Ha Femke, even heel wat anders. Belangrijk dat jij weet dat AT5 een 'Zwartboek' van vakbonden en onderdelencommissie van de OR lijkt te hebben. Vanmiddag is de [redacted] OC benaderd is om zijn reactie te geven. Dat heeft hij niet gedaan. Afgesproken is dat er de woordvoering aan de woordvoerders van de directie en jou laten. We starten ook onderzoek naar hoe dit 'zwartboek' bij AT5 terecht is gekomen. Je hoeft verder even niets te doen. Groet, ajoukje

5.1, 2, e

En ik prik een date over vervolg monitor. Wil even bij/napraten. Doeg 18:13

Door jou verzonden
Ha Femke, even heel wat anders.
Belangrijk dat jij weet dat AT5 een


T-Mobile NL
14:52
66%
PT
Peter Teesink
Dank, fi
19 jul. 2021
en maar wel benieuwd waarom hij dan toch bereid is geweest zich in deze zin uit te laten in de media. Ook bijvoorbeeld op linked in. Verwacht hij dat ik contact met hem opneem? Dat doe ik dan nadat ik de technisch voorzitter ook even heb gesproken.
14:05
De linkedin pagina wordt door iemand anders gevuld. Daarom kijkt hij daar nog naar. Hij geeft aan dat vanuit zijn leden hier met jou contact is geweest. Ik vermoed oC leden. Hij gaf aan dat wat hem betreft het contact tussen ons goed is. Hoe dan ook. Inderdaad goed om komende week nog een keer contact met hem te zoeken om na te gaan of er tot een gezamenlijke agenda gekomen kan worden die met de bonden besproken moet worden.
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:29
9%
Sjoukje Stadsdeel
22 sep. 2021
Ter info: Vandaag communiceren we om16u dat 5.1.2,e tijdelijk bij ons komt (na het reces).
13:01
Ok, dank! 5.1.2,e is op de lijn. Hij wil een overleg met een aantal OC-leden. Ik nodig heb op korte termijn om met hen het gesprek te voeren over het gebrek aan voortgang dat ik lijk te zien.
14:34
Hoi, Enig idee waarom Dat bericht over abp niet met mij is besproken door de
of via de actualiteitenapp
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:27
10%
Sjoukje Stadsdeel
3 sep. 2021
Goedemorgen Sjoukje, even een check bij jou: omdat de capaciteit die we nu moeten inzetten op de OC/medezeggenschap van zodanige structurele aard en omvang is en daarmee tenkoste gaat van regulier werk, ben ik voornemens tijdelijk iemand in te huren die hiermee aan de slag gaat. Omdat jij in jouw netwerk ook aan het zoeken was naar hulp, mijn vraag of dat misschien al gelukt is? Zo niet, dan is mijn bedoeling volgende
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:23
11%
Sjoukje Stadsdeel @
hebben w
18 jul. 2021
et wie is gesproken en wat kunnen/zijn we aan het doen? Dank
19:04
Ja dat laat ik doen. Dat is alleen niet vandaag gereed. Ik hoop morgen.
19:16
Heeft BM ook de mail die je aan Marjolein hebt gestuurd?
20:08
Ja, en een mail met de versie van het Zwartboek dat ik heb
20:08
Inschatting
5.1,2,e
d
er morgen mogelijk nog een
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:24
11%
Sjoukje Stadsdeel
18 jul. 2021
Inschatting Sebastiaan: dat er morgen mogelijk nog een berichtje in Het Parool volgt maar niet meer dan dat. Media die tot nu toe hebben overgenomen zijn van zelfde club als AT5.
22:19
19 jul. 2021
Hoi, ik zou graag even met je overleggen. Kun je bellen en hoe laat? Grt esm.
15:30
PDF
Reactie op...uli 2021.pdf
130 KB
Intranetbericht
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:24
11%
Sjoukje Stadsdeel
15:30
19 jul. 2021
PDF
Reactie op...uli 2021.pdf
130 KB
Intranetbericht 15:56
Mail oc is eruit. Je hebt een bcc 19:09
Ok, belangriji is de vlucht naar voren. Die spreekt goed uit de mail. Kijken wat er nu gebeurt 19:11
20 jul. 2021
Goedemorgen, ter info:
1 aanmelding van 1 oc lid.
De rest heeft (nog) niet
gereageerd.
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:24
11%
Sjoukje Stadsdeel
20 jul. 2021
21 jul. 2021
Goedemorgen Sjoukje, lukt het jou nog om een bericht te maken iz steun aan het management en een bericht voor de organisatie namens jou en gs? Zoals gezegd is daar behoefte aan. Alvast dank, Tot vanmiddag, grtn esm.
09:31
We zien elkaar straks dan hebben we het ook daarover. Tot zo
10:28
Hoi, al een beetje bekomen
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:23
13%
Sjoukje Stadsdeel @
18 jul. 2021
Reactie wordt zometeen geplaatst op intranet. Dank vr meedenken.
08:56
Ok, dank. Peter spreekt morgen 5.1,2,e voor duiding rondom quote. Ik neem Marjolein even mee (zet jou in de cc). Organiseren 5.1,2,e / 5.1,2,e dinsdsg de bijeenkomst met oC? Dat lijkt me zeer cruciaal.
10:24
- Goed dat Peter met 5.1,2,e belt.
- We hebben de afspraak
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:23
13%
Sjoukje Stadsdeel
- Goed dat Peter met
5.1,2,e
18 jul. 2021
- We hebben de afspraak met OC gepland voor dinsdag. 5.1,2,e nodigt de OC uit. (5.1,2,e zei me dat 5.1,2,e op Texel is dus we kijken of hij er dan digitaal bij kan zijn.
10:35
Ik neem aan dat Marjolein woordvoerder van GS is?
10:38
Marjolein is wethouder en loco bm.
10:38
Ah ok.
10:38
Fyi: Ik was in de
Nieuw bericht

18 jul. 2021

Ja, dat lijkt 11:46

Goed die mail aan Loco. Heldere opsomming.
12:32



Dit zijn posts van ACP op linked in. Lijkt me van belang dat Peter dit weet als hij 5.1,2,e belt. Geef jij t door?
18:32

Ja, ook contact met Femke inmiddels. Groet, Sjoukje

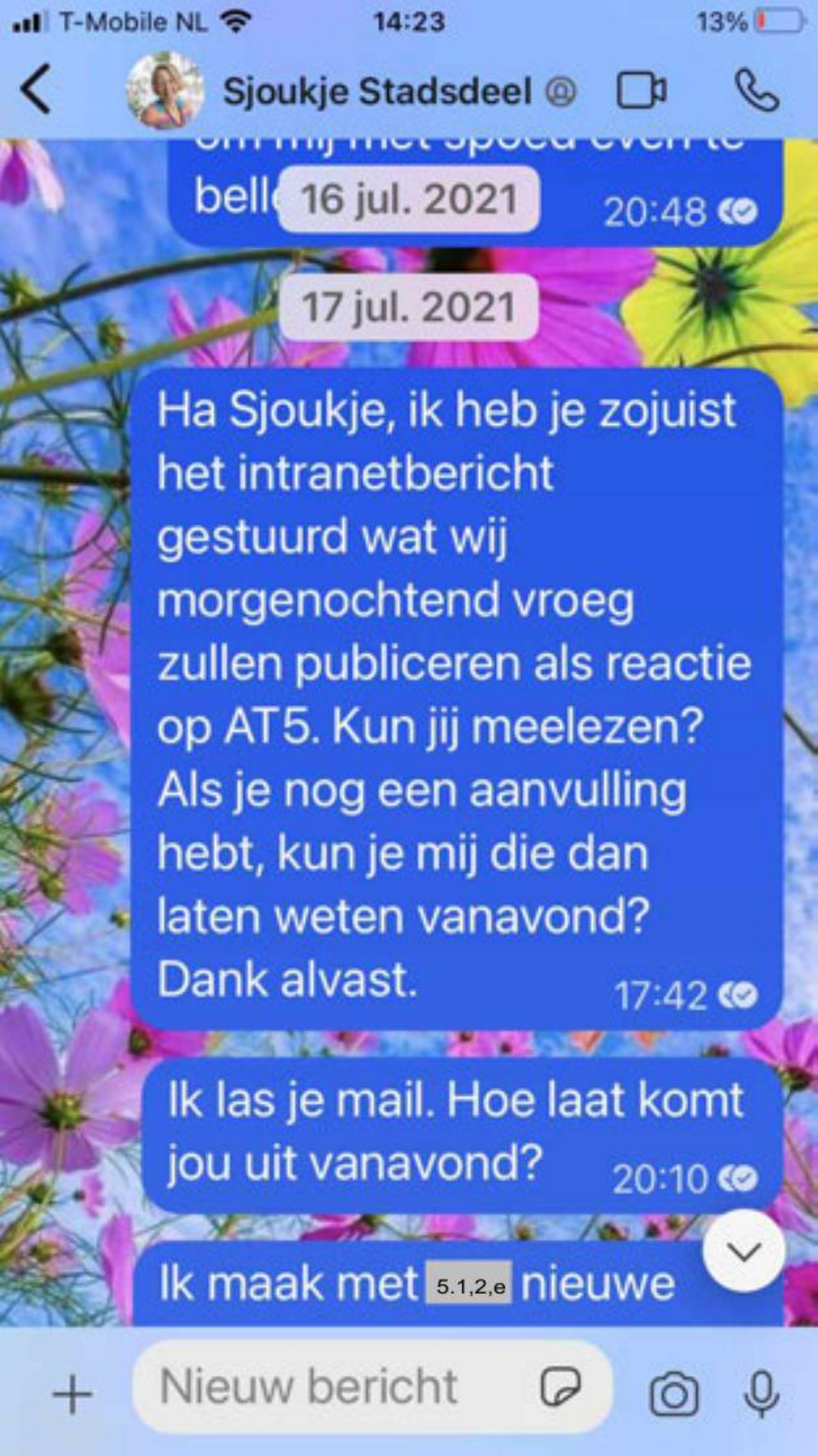

T-Mobile NL
14:23
12%
Sjoukje Stadsdeel
als hij
18 jul. 2021
. Geef jij t door?
18:32
Ja, ook contact met Femke inmiddels. Groet, Sjoukje
18:45
Ja dat verwachtte ik al.
Hoe zit ze er in?
18:51
Zij slaat aan op de mogelijke sexuele intimidatie en vindt het vervelend dat ik haar toch niet logboek heb toegestuurd.
Ik heb aangegeven dat jij en ik alles op alles zetten om
Nieuw bericht

niet logbo 18 jul. 2021 toegestuurd.

Ik heb aangegeven dat jij en ik alles op alles zetten om adequaat te handelen op de aantijgingen van sexuele intimidatie. Goed om daar de laatste stand van zaken op door te nemen 18:54

Ik mail Femke straks de versie van het logboek die ik heb. Ze wil ook een update van de sexuele intimidatie. Kun jij die op een rijtje zetten: wat hebben we gedaan, met wie is gesproken en wat


T-Mobile NL
14:23
13%
Sjoukje Stadsdeel
15 jul. 2021
19:30
16 jul. 2021
Als het goed ik krijgen we straks via 5.1,2,e de text, en plaatsing artikel wordt zondag ipv morgen.
17:46
DOCX
Verziekte...uotum.docx
13 KB
18:34
Ben je in de gelegenheid om mij met spoed even te bellen?
20:48
17 jul. 2021
Ha Sjoukje, ik heb je zojuist
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:23
13%
Sjoukje Stadsdeel
16 jul. 2021
20:48
17 jul. 2021
Ha Sjoukje, ik heb je zojuist het intranetbericht gestuurd wat wij morgenochtend vroeg zullen publiceren als reactie op AT5. Kun jij meelezen? Als je nog een aanvulling hebt, kun je mij die dan laten weten vanavond? Dank alvast.
17:42
Ik las je mail. Hoe laat komt jou uit vanavond?
20:10
Ik maak met 5.1,2,e nieuwe
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:23
13%
Sjoukje Stadsdeel
17 jul. 2021
Ik las je mail. Hoe laat komt jou uit vanavond?
20:10
Ik maak met 5.1,2,e nieuwe versie (wordt rond middernacht). Als je morgenochtend tijd hebt dan kan je meelezen. Wil het graag rond 9u online. Ik heb geen contact gehad met Medezeggenschap dus zal erin zetten dat wij dit samen met hen zullen gaan oppakken.
21:02
Ik, ik check dan morgenochtend
22:10
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:22
14%
Sjoukje Stadsdeel
reacti
14 jul. 2021
Kun je even meelezen?
15:53
Je krijgt zo een nieuwe versie. Dus de vorige vervalt. Graag even je blik erop.
18:30
15 jul. 2021
PDF
Bespreek...venden.pdf
191 KB
Ter info. Def versie. Mocht je de oc willen informeren.
10:09
Ik kies er even voor dat niet te doen. Niet nodig na mijn
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:22
13%
Sjoukje Stadsdeel
15 jul. 2021
PDF
191 KB
Ter info. Def versie. Mocht je de oc willen informeren.
10:09
Ik kies er even voor dat niet te doen. Niet nodig na mijn aankondiging dat AT5 vragen heeft gesteld
12:34
Ok
12:46
Bericht van 5.1,2,e
Zaterdag 0700 gaat het online. Weerwoord komt uiteraard aan bod, maar za
nadrukkelijk gaan over
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:23
13%
Sjoukje Stadsdeel
15 jul. 2021
Ok 12:46
Bericht van 5.1,2,e
Zaterdag 0700 gaat het online. Weerwoord komt uiteraard aan bod, maar zal nadrukkelijk gaan over slechte werksfeer. Artikel zonder namen.
Bericht van mijn comm adv 13:25
Ok, dank! 14:31
Hoi, graag nog even afstemmen: Hoe informeren we BM (of de loco)? Of is dat al gedaan via jou
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:23
13%
Sjoukje Stadsdeel
15 jul. 2021
Ok, dank!
14:31
Hoi, graag nog even afstemmen: Hoe informeren we BM (of de loco)? Of is dat al gedaan via jou misschien?
19:28
Ik meld het volledigheidshalve bij loco.
19:30
Thnx
19:30
16 jul. 2021
Als het goed ik krijgen we straks via
5.1,2,e
de text, e
plaatsing artikel wordt
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:22
14%
Sjoukje Stadsdeel
volgens mij ook al. Groet,
Djoukje
13 jul. 2021
14:44
Vanzelfsprekend mbt zijn rol en die zin weet ik ook, maar omdat hij het al had gelezen vroeg ik me af wat de reden is dat hij dat nogmaals gaat doen.
14:47
Kun je als hij een voorstel heeft voor wijziging mij daarover informeren voordat het definitief wordt gemaakt?
14:58
Volgens mij kun je stoppen met stressen. Als er een 'en' of een 'tot' die dubbel in de
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:22
14%
Sjoukje Stadsdeel @
van publicatie horen jullie
dat ook. M 13 jul. 2021 le lijn
van 5.1,2,e het kortste is.
Ik hoor dat ook graag. Ik
meld nu bij 5.1,2,e dat AT5
vragen heeft gesteld die nu
beantwoord worden. Meer
zeg ik er richting hem niet
over.
15:02
Ok. En mbt 5.1,2,e ook fijn.
15:02
Ik heb de vp's ook
geinformeerd.
16:38
VP's, wie zijn dat ook
alweer?
Vice Presidents
16:40
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:22
14%
Sjoukje Stadsdeel
geïnformeerd.
16:38
13 jul. 2021
VP's, wie zijn dat ook alweer?
Vice Presidents
16:40
Vertrouwenspersonen.
16:43
17:14
Was wel mooi: ze zeiden
dat het geen recht aan thor
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:22
14%
Sjoukje Stadsdeel
13 jul. 2021
17:14
Was wel mooi: ze zeiden dat het geen recht aan thor deed en dat als iemand zou zeggen dat ik er niets aan doe dat zij dan naast me zouden staan (en daar vroeg ik niet om). Ik ben daar blij om, mn omdat zij het zeggen omdat ze "onafhankelijk" zijn.
17:17
Goed zo. Kijken wat er gebeurt. We hebben gedaan wat we konden
17:44
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:22
14%
Sjoukje Stadsdeel
gedaan wa
13 jul. 2021
Ja precies. 17:49
14 jul. 2021
Bel je me even als je kunt? 11:38
Ik stuur je zo concepttext van bericht dat we morgen delen binnen de org. We gaan de troepen vooruit ipv reactief!
Kun je even meelezen? 15:53
Je krijgt zo een nieuwe versie. Dus de vorige
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:21
14%
Sjoukje Stadsdeel @
gegaan
12 jul. 2021
:29
Dank, ik ga kijken. 08:31
Heb t gelezen En ja, wij kunnen zo verder. Keep u posted. 08:39
En toch nog even de zinnen over BM. Die is niet operationeel verantwoordelijk. Ik zou daar bestuurlijk verantwoordelijk van maken. Met een splitsing naar bestuurlijke en management verantwoordelijkheid 08:56
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:21
14%
Sjoukje Stadsdeel
management
verantwoo
12 jul. 2021
08:56
Prima 08:56
Ik had trouwens de vragen er niet bij. Kunnen jullie ook de check nog goed doen of de vraag achter e vraag beantwoord wordt? 08:56
Ja
Hebben we gedaan maar we zullen check dubbel check doen 08:57
Sjoukje,
- Graag later vandaag me
jou nog even overleg (dan
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:21
14%
Sjoukje Stadsdeel
12 jul. 2021
Sjoukje,
- Graag later vandaag met jou nog even overleg (dan alles rond incl advies comm). Lukt dat? Rond 17-18
- weet 5.1,2,e al (via jou) dat we bezig zijn met beantwoorden van vragen? Voorstel vanuit ons is hem iig wel te informeren. Of te doen als we de vragen hebben beantwoord.
14:29
We bellen straks. Ik ben rond 17.30 uur thuis. Ik heb 5.1,2,e niet geinformeerd.
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:21
14%
Sjoukje Stadsdeel @
12 jul. 2021
14:29
We bellen straks. Ik ben rond 17.30 uur thuis. Ik heb 5.1,2,e niet geinformeerd.
15:06
13 jul. 2021
5.1,2,e stuurt het door. Begrijpt de lijn. Komt alleen nog op lijn bij jou ivm afstemmen gs. Zie ook mail van hem.
13:06
5.1,2,e gesproken. Hij loopt er nog een keer goed langs en stuurt het dan door. Hij laat ook even weten als hij weet wanneer het stuk
Nieuw bericht

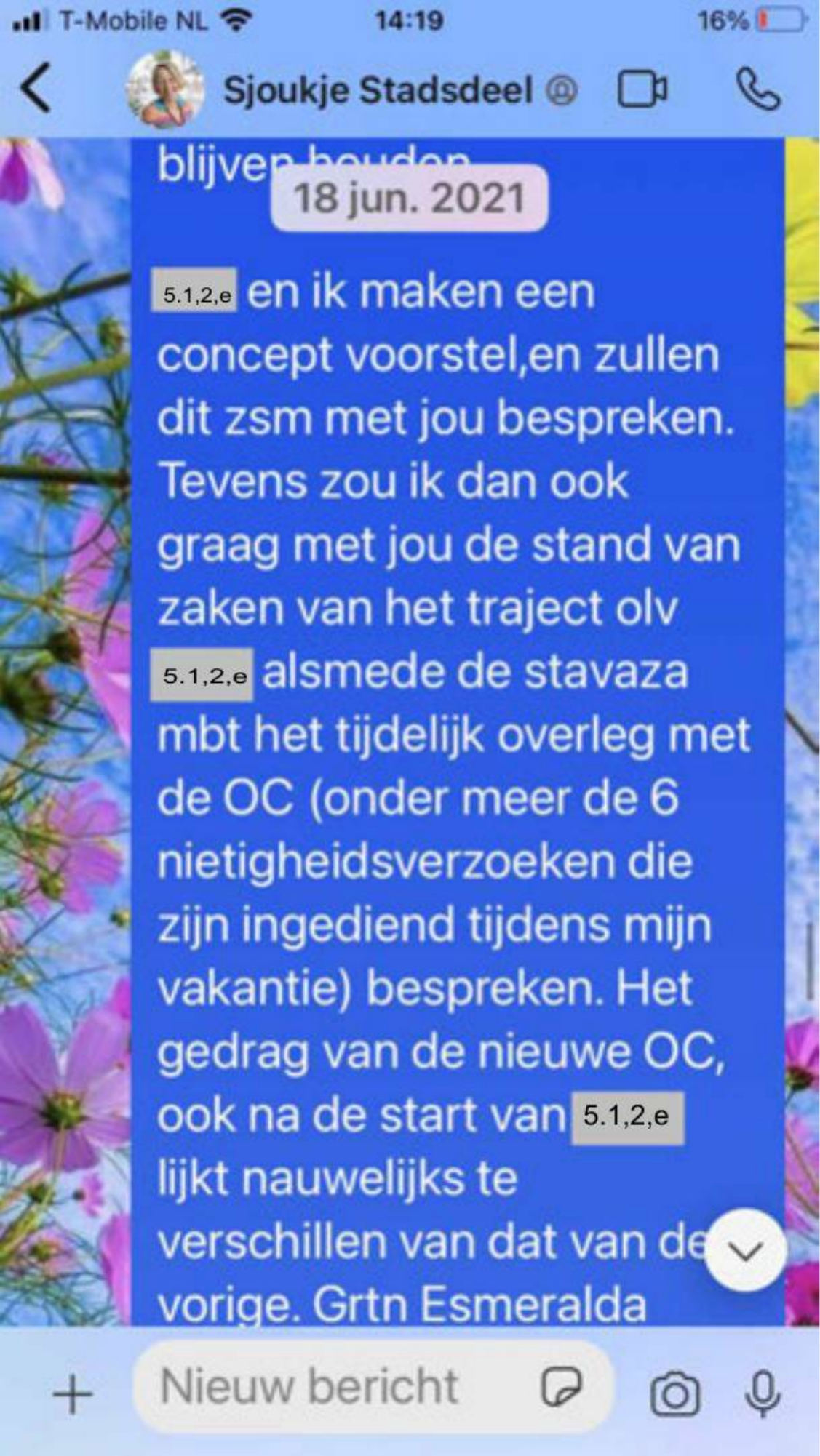

T-Mobile NL
14:22
14%
Sjoukje Stadsdeel
van h
13 jul. 2021
13:06
5.1,2,e
gesproken. Hij loopt er nog een keer goed langs en stuurt het dan door. Hij laat ook even weten als hij weet wanneer het stuk wordt verwacht. Er zit geen wederhoor in deze procedure. Wordt vervolgd. Groet, Sjoukje
14:40
Het stuk nog een keer langslopen??
14:41
Zoals dat hoort en past bij zijn rol. Hij wijzigt naar mijn verwachting inhoudelijk niets meer, behalve
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:22
14%
Sjoukje Stadsdeel
14:40
13 jul. 2021
Het stuk nog een keer langslopen??
14:41
Zoals dat hoort en past bij zijn rol. Hij wijzigt naar mijn verwachting inhoudelijk niets meer, behalve mogelijk nog wat tekstuele dingetjes. Wel haalt hij de zin over het lekken naar de media er uit. Dat mailde hij volgens mij ook al. Groet, Djoukje
14:44
Vanzelfsprekend mbt zijn rol en die zin weet ik ook, maar omdat hij het al had
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:20
15%
Sjoukje Stadsdeel
7 jul. 2021
Ha Sjoukje, heb jij deze week tijd om samen een aantal punten te bespreken? Oa irt uitval 5.1,2,e samenwerking OC en ook op inhoud van dossiers (zwartboek, qp) heb ik behoefte aan overleg en nadere afstemming. Ik had gehoopt dat gister te kunnen doen na cmt, maar wist niet dat je weg moest. Grtn esm.
18:45
Ik vraag 5.1,2,e een moment te vinden
23:34
8 jul. 2021
Fijn
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:21
15%
Sjoukje Stadsdeel
Thnx
16:50
11 jul. 2021
Hoi, op de valreep van de nacht: Wat mij betreft verzetten we onze afspraak morgenochtend vroeg. Enerzijds omdat ik je donderdag al heb gesproken en de urgentie er af is, en we de oc, qp en at5 al hebben besproken. Is dat ok wjb? Dan laat ikiets anders plannen op een wat beter tijdstip.
23:43
12 jul. 2021
Dat is prima, ik reageer nu op het voorstel richting AT5
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:21
15%
Sjoukje Stadsdeel
12 jul. 2021
Dat is prima, ik reageer nu op het voorstel richting AT5
07:04
Ok. En Fijn als reactie lukt want dan kunnen we die als input gebruiken voor mt-overleg wat wij gepland hebben om 9u hierover.
07:52
Tekst is retour, ik ben er heel minutieus doorheen gegaan
08:29
Dank, ik ga kijken.
08:31
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:19
16%
Sjoukje Stadsdeel
blijven houden
18 jun. 2021
5.1,2,e en ik maken een concept voorstel,en zullen dit zsm met jou bespreken. Tevens zou ik dan ook graag met jou de stand van zaken van het traject olv 5.1,2,e alsmede de stavaza mbt het tijdelijk overleg met de OC (onder meer de 6 nietigheidsverzoeken die zijn ingediend tijdens mijn vakantie) bespreken. Het gedrag van de nieuwe OC, ook na de start van 5.1,2,e lijkt nauwelijks te verschillen van dat van de vorige. Grtn Esmeralda
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:19
15%
Sjoukje Stadsdeel
mbt h
18 jun. 2021
erleg met de OC (onder meer de 6 nietigheidsverzoeken die zijn ingediend tijdens mijn vakantie) bespreken. Het gedrag van de nieuwe OC, ook na de start van
5.1,2,e
lijkt nauwelijks te verschillen van dat van de vorige. Grtn Esmeralda
20:31
Ik zie uit naar dat voorstel en de bespreking ervan. Eerst proberen weekend te hebben. Groet, Sjoukjw
23:01
21 jun. 2021
Nieuw bericht


T-Mobile NL
14:14
17%
Sjoukje Stadsdeel
15 apr. 2021
Hoi, vergeten gister te vragen: heb je "formele" bevestiging van de oc mbt acc op inzet 5.1,2,e ? En ik ben benieuwd of je 5.1,2,e al had gesproken en wat haar indruk was van het geheel. Fijn om daar dan straks ook even bij stil te staan in ons overleg. Tot dan
09:00
Ga ik nu checken. 5.1,2,e zelf nog niet gesproken
10:00
Nieuw bericht

From: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:22:51 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Subject: FW: OC THOR en Directie; WOR en PGA mbt besluiten/ voorgenomen besluiten, nietig verklaren enz.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 15:22
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: OC THOR en Directie; WOR en PGA mbt besluiten/ voorgenomen besluiten, nietig verklaren enz.

wob

Van: 5.1.5 <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 20:07
Aan: '5.1.2,e' <5.1.2,e@dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: OC THOR en Directie; WOR en PGA mbt besluiten/ voorgenomen besluiten, nietig verklaren enz.

Ha 5.1.2,e
Beide teksten zijn begin van deze week gecommuniceerd.
Groet, 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>
Verzonden: vrijdag 18 juni 2021 11:10
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: OC THOR en Directie; WOR en PGA mbt besluiten/ voorgenomen besluiten, nietig verklaren enz.

5.1.2,e

We zien wat jullie bedoelen. Maandag a.s. zijn 5.1.2,e en ik ook bij de OC-vergadering aanwezig; we zullen dit punt benoemen. Goede suggestie om dan af te pellen wat er gebeurde tijdens het laatste overleg dinsdag 8 juni jl.

Ik begreep van 5.1.2,e dat je nog een vraag hebt gesteld over de communicatie. Die kan uit, zie mijn e-mail van gisteren die ik hierbij ook aanhecht. Hieronder de teksten:

Voor de teamleiders/managers:

Zoals bekend is de directie THOR/OC THOR onder leiding van onafhankelijke procesbegeleiding gestart met een vertrouwelijk proces gericht op het normaliseren van de samenwerkingsrelatie tussen directie THOR en OC THOR en het maken van samenwerkingsafspraken. Inmiddels heeft een aantal bijeenkomsten plaatsgevonden en dat heeft geleid tot het verhelderen van standpunten en eerste samenwerkingsafspraken. Op 7 juli a.s. staat een eerste art. 24-overleg gepland en na het reces zal medio augustus een eerste agenda-overleg en begin september een overlegvergadering plaatsvinden, onder begeleiding van de onafhankelijke procesbegeleider/technisch voorzitter. Het leek ons goed jullie daarover te informeren. Dit bericht is in overleg tussen OC-THOR en de directie THOR opgesteld.

Voor de hele THOR:

Zoals bekend zijn de directie THOR en de OC THOR gestart met gesprekken over de samenwerking onder leiding van onafhankelijke procesbegeleiding. Deze gesprekken verlopen voorspoedig en hebben er toe geleid dat nog voor het reces gestart zal worden met een artikel 24 WOR overleg waarin de OC wordt bijgepraat over de ontwikkelingen en plannen voor de toekomst. Het leek ons goed jullie daarvan op de hoogte te stellen. Dit bericht is in overleg tussen OC-THOR en de directie THOR opgesteld.

Laat het weten als er vragen/onduidelijkheden zijn.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
5.1.2,e Amsterdam

T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 18 juni 2021 10:13
Aan: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; 5.1.2,e Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: OC THOR en Directie; WOR en PGA mbt besluiten/ voorgenomen besluiten, nietig verklaren enz.

Hi 5.1.2,e

Ik ben het met je eens. Op dit moment lopen we weer in hetzelfde spoor als een jaar geleden.
Misschien is het overleg waar jullie bij hebben gezeten wel een mooi voorbeeld om af te pellen en afspraken over te maken.

Groet,

5.1.2,e

Van: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 15 juni 2021 11:44
Aan: '5.1.2,e' <5.1.2,e @dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; '5.1.2,e @dvdk.nl' <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: OC THOR en Directie; WOR en PGA mbt besluiten/ voorgenomen besluiten, nietig verklaren enz.

Ha allen,
Nav ons overleg vorige week dinsdag met de OC, 5.1.2,e jullie en ik over het nietig willen laten verklaren van een aantal zaken, krijg ik toch het idee dat een aantal dingen mbt WOR en PGA niet helemaal duidelijk zijn. Zoals bijvoorbeeld:

- Wanneer is iets wel niet instemmingsplichtig? Wanneer kun je nietigheid inroepen als OR?
- Op welke onderwerpen kan de directie besluiten nemen en wanneer zijn het voorgenomen besluiten?
- OC krijgt stukken ter informatie? En wat dan? Wat is een redelijke manier van omgaan met eventuele vragen en de beantwoording daarvan, in combinatie met de uitvoering van een besluit?

We hebben in onze eerste bijeenkomsten een aantal proces afspraken gemaakt over vergaderen e.d. Maar bovenstaande onderwerpen zijn nog niet aan bod gekomen. En het lijkt me zinvol als dit ook goed besproken wordt voordat we verder gaan.

We gaan nu 6/7 praten over veiligheid OC leden, op 7/7 gaan we verder over missie en visie, maar slaan we deze stap hierboven dan niet over? Ik denk dat we hier langer bij stil moeten staan voordat we doorgaan met alle lopende zaken. De nietigheid inroepen wordt nu gebruikt als een middel om zaken stop te zetten, ook voor dingen waarbij dat niet van toepassing is. Dat geeft ruis en verwarring, heb ik het idee.

Hoe kijken jullie hier tegen aan en wat zou een goed moment zijn en in welke vorm om hier meer bij stil te staan?
Groet, 5.1.2.e

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:23:12 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Subject: FW: wob FW: Samenwerkingsafspraken directie THOR en OC THOR

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 15:21
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: wob FW: Samenwerkingsafspraken directie THOR en OC THOR

wob

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl> 5.1,2,e
Verzonden: maandag 21 juni 2021 16:33
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Samenwerkingsafspraken directie THOR en OC THOR

Beste managers en teamleiders,

Onderstaand bericht is voor jullie tkn.
Dit bericht is niet bedoeld om door te sturen aan anderen, en dus alleen voor jullie bestemd.
Dat hebben we zo met de directie en OC afgesproken.

Er volgt nog een kort bericht op intranet voor alle medewerkers van THOR.

Voor de managers en teamleiders:

Zoals bekend zijn de directie THOR en de OC THOR, onder leiding van onafhankelijke procesbegeleiding, gestart met een vertrouwelijk proces gericht op het normaliseren van de samenwerkingsrelatie tussen directie THOR en OC THOR en het maken van samenwerkingsafspraken. Inmiddels heeft een aantal bijeenkomsten plaatsgevonden en dat heeft geleid tot het verhelderen van standpunten en eerste samenwerkingsafspraken. Op 7 juli a.s. staat een eerste art. 24-overleg gepland en na het reces zal medio augustus een eerste agenda-overleg en begin september een overlegvergadering plaatsvinden, onder begeleiding van de onafhankelijke procesbegeleider/technisch voorzitter. Het leek ons goed jullie daarover te informeren. Dit bericht is in overleg tussen OC-THOR en de directie THOR opgesteld.

Namens de directie,

Met vriendelijke groet,

Esmeralda Wallast Groenewoud

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:24:15 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: at5

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 15:11
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: at5

wob

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 15:30
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: at5

Hoi 5.1.2.e

Graag zou ik met jou in gesprek willen nav de publicatie in AT5. Wat een naar item moet dit voor "jullie" geweest zijn.

Ik zal mij ook een stuk in de groep uitspreken, Esmeralda en 5.1.2.e zijn er zo ook bij de briefing, maar niet alles wil en kan ik in de groep zeggen. Wanneer schikt het jou?

Esmerala en 5.1.2.e zijn mee in de cc op verzoek van Esmeralda.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e
X THOR Centrum
X Handhaving & Toezicht
X Gemeente Amsterdam
5.1.2.e

From: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:24:42 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Subject: FW: wob FW: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 15:01
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: wob FW: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

wob

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>
Verzonden: maandag 9 augustus 2021 14:43
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>
Onderwerp: FW: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Ha 5.1.2,e

Reageer jij nog op de e-mail hieronder van Esmeralda? Esmeralda vroeg ernaar in ons overleg van 29 juli. Ik begreep van jou afgelopen vrijdag dat de reactie die dag zou volgen en heb dat toen zo teruggekoppeld aan Esmeralda. Als er een reden is waarom reageren nu niet gaat, is het fijn om dat ook even te horen, met het oog op de voortgang/verdere communicatie. Het gaat om de geel gearceerde alinea. Dank!

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

5.1.2,e 5.1.2,e F 5.1.2,e
5.1.2,e Amsterdam M 5.1.2,e www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 11:22
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5

Beste allen,

Eergisteren hebben we, een deel van de OC en de directie, olv 5.1,2.e en 5.1,2.e een constructief gesprek gevoerd naar aanleiding van de publicatie zondag over THOR op AT5 en het daaraan ten grondslag liggende zwartboek.

Laat ik beginnen met te zeggen dat ik blij ben dat een aantal OC-leden aanwezig was. Juist vanwege het belang van de individuele medewerkers en van THOR. Ook in een crisissituatie als deze moeten directie en de medezeggenschap gezamenlijk hun verantwoordelijkheid te nemen en is het van belang te weten wat we van elkaar nodig hebben om dat goed te kunnen doen.

Wij hebben met elkaar een constructief en open gesprek gevoerd over de publicatie, over situaties op de werkvloer en nog veel meer. Er was veel ruimte om goed naar elkaar te luisteren. Dat was fijn. Ook hebben we gesproken hoe we kunnen komen tot een veiliger werkomgeving. Het was waardevol omdat het een preciezer beeld geeft van wat er leeft binnen THOR. Er is veel de revue gepasseerd en we hebben daarin samen een aantal hoofdpunten benoemd die in onze organisatie beter kunnen en moeten. In willekeurige volgorde en op de hoofdlijnen zijn dat:

- Communicatie (o.a. vaker en eenduidiger terugkoppeling in de organisatie over besluitvorming, achtergronden en context)
- Toepassen hoor- en wederhoor (bijvoorbeeld in geval een medewerker en leidinggevende het niet eens zijn)
- Hoe vinden medewerker en teamleider elkaar beter waar dat nodig is, en wanneer kan de oplossing buiten de lijn worden gevonden
- Klachtenregeling (in combinatie met vertrouwenspersonen, Bureau Integriteit. Er bestaat bijvoorbeeld een klachtenregeling, maar is onvoldoende bekend onder medewerkers.)
- Afspraken over afgeronde kwesties en dossiers (oppakken, doorpakken en afsluiten. Nu blijven verhalen rondgaan terwijl dossiers (soms allang) zijn afgerond)
- Samen met elkaar optrekken, met zeggenschap, medewerkers en OC (aan de voorkant, medewerkersparticipatie)
- Hoe zorgen we voor de menselijke maat?
- Hoge werkdruk
- Motivatie: hoe zorgen we niet alleen voor een goede bezetting, maar ook voor motivatie
- Hoe toetsen we dat wat we allemaal doen en afspreken, ook in de praktijk gebeurt

Hoe nu verder?

In de gesprekken van directie met MT over- en nav het artikel op AT5, zullen ook bovenstaande onderwerpen aandacht krijgen. Daarnaast stel ik voor deze onderwerpen (voor zover dat nog niet het geval is) op de termijn agenda van OC-directie te zetten. Dan kunnen we in gezamenlijkheid de prioriteit bepalen, input delen, de (te ondernemen acties tbv de) voortgang bespreken, en ook gezamenlijk onze verantwoordelijkheid hierin nemen. Bijvoorbeeld door daar samen over te communiceren.
Naar aanleiding van de publicatie gaan we (MTDT) de komende weken de gesprekken over een veilig werkklimaat intensiveren. Zodat we met elkaar nog beter de signalen kunnen duiden en met elkaar kunnen bespreken hoe we ons werk (nog) beter, leuker en veilig kunnen maken.
Ik nodig de OC nadrukkelijk uit om te participeren in de voorbereidingen van deze gesprekken en het vervolg daarop. Gezamenlijk aan de voorkant met elkaar optrekken is een van onze gemaakte samenwerkingsafspraken. Gegeven de urgentie van het onderwerp, dit kan m.i. niet wachten tot na het reces, zijn deze voorbereidingen inmiddels opgestart. Kunnen jullie mij volgende week laten weten of je op deze uitnodiging ingaat en wie van jullie ik kan benaderen hiervoor?

Tot slot,

We hebben ons gesprek afgesloten met het benoemen dat er binnen THOR heel veel en goed werk wordt verzet. Dat er veel stappen gemaakt zijn -en worden- in het bouwen van 1 professionele handhavingsorganisatie. Dit is een ongelofelijke prestatie van ons

allemaal, zeker in een tijd zoals deze, met een oneindige roep om handhaving in de stad en tegelijkertijd Corona. Dat er desondanks nog veel werk aan de winkel is, is duidelijk, en daar gaan we verder mee aan de slag.
Ik kijk uit naar jullie reactie,
Met vriendelijke groet,
Esmeralda

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:25:08 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: wob FW: persoonlijk en vertrouwelijk
Attachments: MZS6.7 IS.docx

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 14:29
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: wob FW: persoonlijk en vertrouwelijk

Wob

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 10:26
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: persoonlijk en vertrouwelijk

Beste Sjoukje,

5.2.1

5.2.1

5.2.1 Het niet nakomen of te laat nakomen van afspraken, het doen van beweringen zonder onderbouwingen en het niet respectvol naar elkaar spreken dient in alle overleggen onmiddellijk begrenst te worden.

We spreken elkaar hoop ik snel.

Esmeralda

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Verzonden: Tuesday, July 6, 2021 8:04:41 PM
Aan: Esmeralda Wallast Groenewoud <5.1.2.e@live.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Onderwerp: Re: verzoek om snel overleg tvb art 24 overleg

Beste Esmeralda,

5.2.1

5.2,1

Wij waren van plan het gesprek morgenmiddag morgenochtend voor te bereiden en te bespreken hoe met 5.2,1 moet worden omgegaan. Is het een idee morgenochtend even online elkaar te ontmoeten? Als ik het goed heb is 5.1.2,e ook beschikbaar. Ik probeerde haar net te bellen maar kreeg even geen gehoor en ik ben straks niet bereikbaar. Zou 9.00 schikken? Ik hoop dat 5.1.2,e dan ook kan. Wellicht dat 5.1.2,e ook wil aansluiten?

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

Beste 5.1.2.e **en** 5.1.2.e

5.1,2,e [redacted] De vergadering van vanmorgen was voor het grootste deel van toon en sfeer een kopie van de vergaderingen zoals ik die herken uit het verleden met de vorige OC. 5.1.2.e die iedereen inclusief mijzelf, maar nu ook jullie als begeleiders, overschreeuwt en op de momenten waarop de (nota bene in dit geval door hem) naar voren gebrachte punten duidelijk lijken te worden, moeiteloos overschakelt naar een ander onderwerp.
Een voorbeeld daarvan vormt de (niet geringe) beschuldiging van 5.1.2.e dat hij bij zijn selectie is benadeeld vanwege zijn OC-lidmaatschap. Dat is een gebeurtenis die notabene plaats vond voor de vorming van THOR. Toen duidelijk werd dat hij deze beschuldiging op geen enkele manier kan waarmaken en hij met zijn uitspraken de integriteit van de voltallige selectiecommissie ter discussie heeft gesteld, schakelde hij over op een beschuldiging aan 5.1.2.e en de vraag hoe een selectiecommissie is en wordt samengesteld. Ik wil over alles spreken maar het punt waar het over ging was zijn beschuldiging.

Wat ik daarbij sterk heb gemist is een samenvattende conclusie van jullie als gespreksleiding met betrekking tot het geagendeerde punt (de benadeling). Jullie lieten dat achterwege en kozen voor een afronding in een afspraak om over de samenstelling van selectiecommissies nader van gedachte te wisselen. Daarmee beloonde je hem voor zijn afleiding, terwijl het de vraag is of we hier wel nieuwe afspraken over moeten maken omdat ik in de afgelopen 2,5 jaar dat ik nu op THOR zit, hierover maar 1 klacht heb gehad. Niet van 5.1.2.e die daar 3 jaar de tijd voor had, maar dit punt als afleiding gebruikte. Kortom een samenvattende conclusie over een vergaande beschuldiging bleef achterwege, terwijl dit punt geagendeerd was.

5.1,2,e [redacted] De toon van het overleg, dat op sommige momenten het karakter droeg van een verhoor met methoden die de politie niet meer zijn toegestaan, vond ik ongepast. Dit heb ik tijdens het overleg ook aan 5.1.2.e en aan jullie laten weten. 5.1.2.e luisterde niet naar mij, daarop vroeg ik jullie om bescherming, jullie maakten een opmerking naar 5.1.2.e waarmee hij vervolgens niets deed en gewoon doorging. De manier waarop hij mij aansprak en met jullie omging vond en vind ik niet van respect getuigen.

Het door jullie onvoldoende geïntervenieerde optreden van 5.1.2.e beïnvloedt op de eerste plaats mijzelf, maar naar ik waarnam ook jullie, 5.1.2.e en 5.1.2.e en de overige leden van de OC. Ik heb de heel sterke indruk en signalen gekregen dat niet alleen ik, maar ook andere aanwezigen zich geïntimideerd voelden en zich hebben afgevraagd waarom jullie hiertegen niet duidelijker stelling hebben genomen. Ik kreeg daarbij de indruk dat ook jullie beiden verrast waren over de wijze waarop het "overleg" zich ontspon, hetgeen verzachtend werkt maar mijn ongenoegen niet wegneemt.

Tenslotte is mijn indruk dat het grootste deel van de punten die vanochtend zijn besproken nauwelijks het overleg tussen OC en directie raken, maar gebeurtenissen zijn in de carrière van handhavers, die deel uitmaken van de OC.

Ik wil niet meer op deze wijze en op deze toon overleggen. Het is noodzakelijk dat ik jullie spreek voor het volgende overleg (vanavond of morgenochtend). Wanneer het overleg zich morgenmiddag

opnieuw op een dergelijke wijze ontwikkeld, zonder werkende interventies van jullie zijde, dan zal ik het op mijn tong bijten stoppen en dat overleg beargumenteerd afbreken.

Graag overleg.

Met vriendelijke groet,
Esmeralda

PERSOONLIJK
VERTROUWELIJK

Aan: 5.1,2,e
Van: **Esmeralda Wallast Groenewoud**
D.d.: 5.1,2,e
Onderwerp: **Tijdige gemeenschappelijke voorbereiding in verband met benoeming OC**

Beste Sjoukje,

5.2,1

5.1,2,e

5.2,1

1. Mijn opdracht als directeur van THOR

Mijn opdracht binnen de gemeente Amsterdam is (kort gezegd) om een nieuwe organisatie Toezicht en Handhaving neer te zetten die een toekomstbestendige taakuitvoering realiseert. Belangrijk uitgangspunten hierbij zijn: het vormen van één organsatie; harmoninsatie van (arbeidsvoorwaardelijke) regelingen, procedures (w.o. roosters); 24 uur per dag aanspreekbaar en inzetbaar zijn; slimmere inzet van nieuwe informatietechnologieën; vernieuwing en eenduidig maken van werkwijzen; ontwikkelen en implementeren van informatiegestuurd handhaven. Dit is een uiterst uitdagende maar ook complexe veranderopgave die uiteraard niet zonder slag of stoot plaatsvindt.

5.2,1
5.1,2,e

5.2,1

2

5.2,1

5.1,2,e

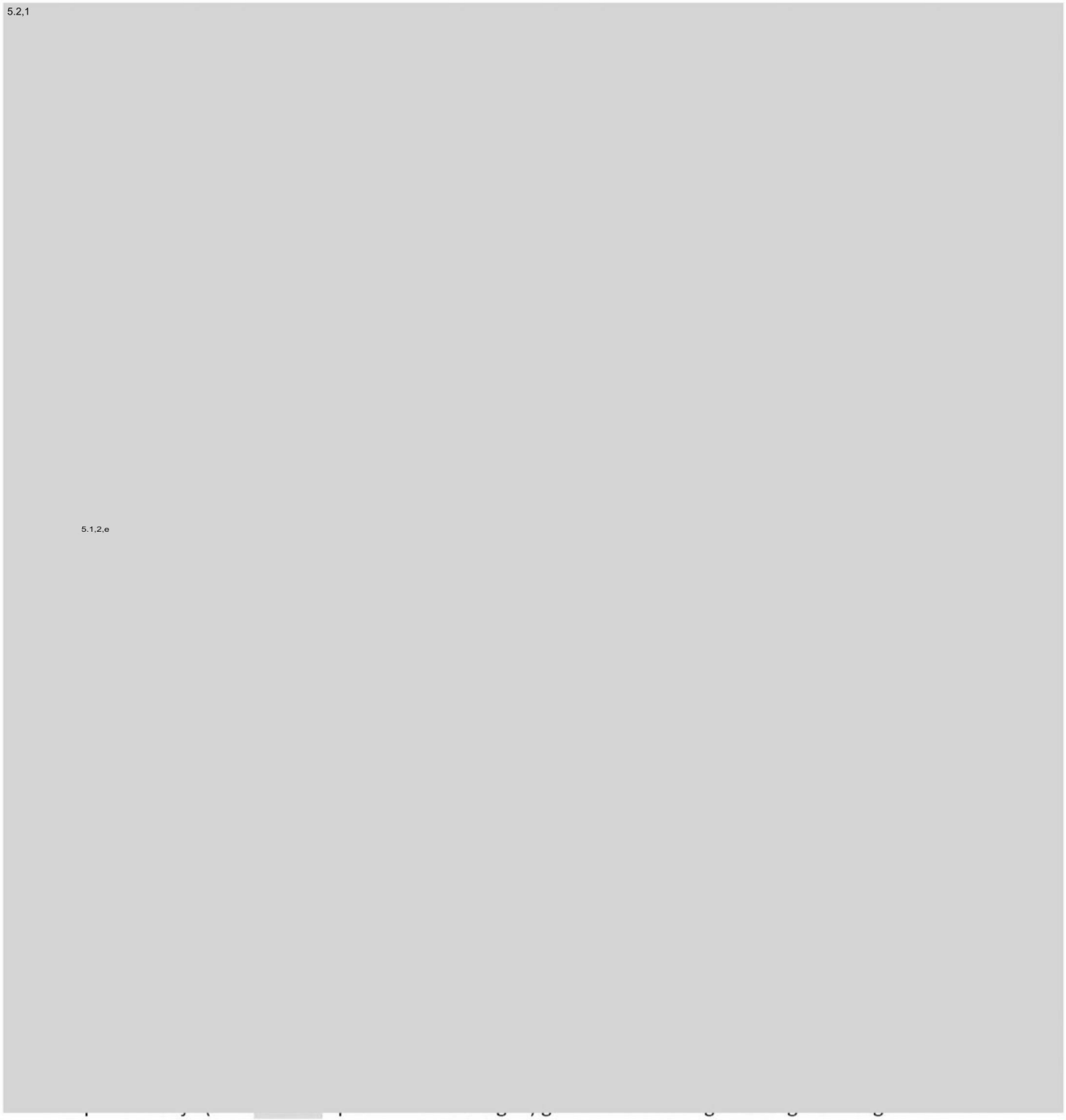
5.2,1

3. Mijn interview

Ik ben op donderdag 22 oktober geïnterviewd. 5.1,2,e

5.2,1

5.2,1



Esmeralda

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:26:50 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: wob FW: Reactie GS en OR op berichten ten aanzien van de situatie tussen de OC van THOR en de directeur THOR

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 10:36
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: wob FW: Reactie GS en OR op berichten ten aanzien van de situatie tussen de OC van THOR en de directeur THOR

wob

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 25 augustus 2020 17:40
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Reactie GS en OR op berichten ten aanzien van de situatie tussen de OC van THOR en de directeur THOR

Beste Sjoukje,

Dank voor het concept. In hoofdletters in de text (zie onderaan) een enkele opmerking die de text verbetert/vervolmaakt.

Daarbij moet mij wel van het hart dat het mij ontzettend tegenvalt dat de TOC THOR de betreffende mail vandaag heeft verstuurd nadat de afspraak van OR-GS om dit niet te doen was gemaakt. Ikzelf, de begeleiders- ook van P&O/WGS die helpen bij het voeren van overleg met de OC, mijn volledige management en vele collega's herkennen zich ook niet in de opsomming van dossiers.

Zoals je weet hebben de juristen van de werkgeverstafel bevestigd wat ik al vermoedde, nl dat het permanent dragen van mondkapjes niet verplicht kan worden gesteld. Mijn aanbeveling/advies om het vooral te dragen waarin het nodig is, is het maximale dat een werkgever kan doen. Ik heb dit ook uitgebreid toegelicht aan de TOC THOR die medezeggenschap in deze verward met zeggenschap. Dit is onjuist, de zeggenschap berust bij werkgever.

Jij als geen ander weet hoezeer ik vanaf het begin van de crisis bezig ben geweest met de veiligheid van mijn personeelsleden. Ik denk dan ook dat er hele andere redenen zijn waarom de OC (en m.n. 5.1.2.e) deze strategie voert. De te unificeren regelingen en rechtspositie zullen met name voor de collega's uit Zuid, die de meest riante uitgangspositie hebben, tot aanpassingen leiden. Het feit dat ik me qua unificering rationeel opstel, zou er heel goed achtergrond van kunnen zijn dat dit deel van de TOC THOR heeft aangegeven mij binnen een half jaar te zullen kraken. Immers, er moet nog besluitvorming plaatsvinden op belangrijke dossiers als bijv rooster- en verlofregeling.

5.1,2,e [redacted]

Graag hoor ik of de wijzigingen worden overgenomen.

grt,
Esmeralda

Van: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>

Datum: 25 augustus 2020 om 16:41:22 CEST
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Reactie GS en OR op berichten ten aanzien van de situatie tussen de OC van THOR en de directeur THOR

Peter, Esmeralda,

Bijgaand een derde versie van een mail aan alle medewerkers van THOR. Alle aancherpingen welkom.
@Peter: betrek jij de OR? 5.1.2,e heeft dat al klaar gezet en er is steun uitgesproken om samen of wellicht zelfs alleen als OR dit bericht aan alle medewerkers te sturen.

Greot,

Sjoukje

Beste medewerkers,

Vanmiddag hebben jullie een mail gekregen van de voorzitter van de OC van THOR. In de mail onderbouwt de OC de beslissing die zij vorige week namen om het vertrouwen in de directie op te zeggen en dat actief met de media te delen.

Vanmorgen hebben de gemeentesecretaris en het DB van de OR met elkaar afgesproken dat zij zo snel als mogelijk willen dat de verstandhouding tussen directie en medezeggenschap normaliseert. Beiden willen daar actief bijdragen aan leveren. Dat is belangrijk omdat jullie ontzettend belangrijk werk doen en daarin juist de afgelopen maanden, in tijden van crisis, heel zichtbaar in zijn geweest. Daar hebben de OC, medewerkers en managers EN DIRECTIE allen een bijdrage in geleverd.

Het DB van de OR en de gemeentesecretaris hebben VANOCHTEND ? met elkaar afgesproken juist nu niet actief te communiceren maar IN PLAATS DAARVAN ruimte te maken voor goede gesprekken om het conflict met respect voor elkaar en ieder z'n belangen goed op te lossen. We betreuren het dan ook dat deze mail VAN DE TOC THOR VANMIDDAG aan alle medewerkers is verstuurd,. OP DE INHOUD GAAN WE NIET IN omdat we NIET WILLEN DAT ER VERDERE SCHADE ONTSTAAT VOOR DE DIRECTIE EN DE TOC THOR.

DEZE ALINEA WEGLATEN inschatten dat dit tot (nieuwe) onrust kan leiden en ook beschadigend is voor personen die binnen THOR werkzaam zijn. We gaan er nu, zeker niet per mail, inhoudelijk op in, omdat we niet willen dat er verdere schade ontstaat.

Wat we nastreven EN VANMORGEN AFSPRAKEN is een respectvolle dialoog over hoe THOR als organisatie versterkt kan worden, zodat het belangrijke handhavingswerk veilig en goed kan plaatsvinden. We vinden het daarbij minstens zo belangrijk om ook te bespreken hoe we nu met elkaar omgaan en communiceren, hoe dat beter kan en wat we met elkaar te doen hebben om dat zorgvuldig te organiseren. We hebben er alle vertrouwen in dat we met de verschillende partijen de juiste stappen zullen zetten en zullen jullie daar uiteraard van op de hoogte houden.

Groet,

Gemeentesecretaris 5.1.2,e OR

From: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:27:11 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: wob FW: Planning verdere gang van zaken OC/OR korte en lange termijn

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 10:32
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: wob FW: Planning verdere gang van zaken OC/OR korte en lange termijn

wob

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: zondag 6 september 2020 16:46
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Planning verdere gang van zaken OC/OR korte en lange termijn

Beste Sjoukje en Peter,

Op 3 september jl stuurde de OR ons een mail betreffende zowel korte- als langere termijn acties in relatie tot de ontstane situatie.
Mbt de korte termijn gaf men aan het mandaat "Advisering aan OR" terug te nemen van de OC THOR.
Vanuit de OR zijn 3 leden gemandateerd om voor THOR de WOR taken in te vullen en evt. af te doen in overleg met de GS, of indien de GS dat bepaalt, Sjoukje of mij.
Mbt het lering trekken uit de situatie met het oog op de langere termijn, zijn deze 3 OR leden eveneens aangewezen voor het formuleren van een onderzoeksopdracht naar de vraag 'op welke wijze de problematiek is ontstaan en kan worden voorkomen'. Verder geeft de OR aan, dat diverse leden van de OC THOR de OR te kennen hebben gegeven, niet langer deel uit te willen maken van de OC en dat daar later nog berichtgeving over zal volgen.

Afgelopen week gaf Sjoukje mij aan dat jullie ook in gesprek willen gaan met het DB TOC en ook met de hele TOC, dus alle leden van de OC.

In verband met het bovenstaande verzoek ik jullie om op korte termijn even de koppen bijeen te steken.
Dit om helderheid te creëren over de werkwijze op korte- en de te nemen stappen die zijn gericht op de langere termijn.

Op korte termijn (doorgaande zaken) zijn de door de OR beschreven acties helder. In principe overlegt de GS met de drie leden die zijn aangewezen door de OR die door de OR zijn gemandateerd.
Mijn vraag is of de door de OR beschreven werkwijze door jullie wordt gedeeld.

Over de acties gericht op de langere termijn wil ik graag op korte termijn met jullie overleg, over de stappen die tot dusver zijn ondernomen, de uitkomst daarvan en de stappen die nog volgen.

Het lijkt mij dat de formulering van de onderzoeksopdracht, het bepalen van degene die een onderzoek gaat instellen en de reikwijdte van een onderzoek van belang is (de OR mandateert daarvoor 3 leden).
Natuurlijk moet er met het DB TOC en de TOC worden gesproken. Maar er zijn, buiten mijzelf, ook anderen die gehoord moeten worden om een meer volledig beeld van de situatie te krijgen.
Mijn ondersteuning (directie secretaris, senior P&O er en 5.1.2.e van werkgeverschap) alsmede met de voormalige (ze werd onlangs door de TOC naar huis gestuurd) ambtelijke secretaris en haar leidinggevende. Tevens moeten de eerdere meldingen van mij bij jullie en de vertrouwenspersoon betreffende het voornemen van de TOC om mij onderuit te halen in de beschouwing worden betrokken.

Los van het verleden is de basis die nodig is voor een goede samenwerking in de toekomst niet op orde (een convenant met duidelijke spelregels ontbreekt, omdat de TOC het niet eens was met het voorstel daartoe wat door de OR was gedaan). Het lijkt me goed dit alsnog met de drie leden van de OR overeen te komen om in de toekomst een herhaling van zetten te voorkomen.

Ik ga ervan uit dat jullie een afspraak inplannen.

Alvast dank en groet,

Esmeralda

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:30:32 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 15:27
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5

Wob (zit er al bij?)

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag, juli 22, 2021 11:21 AM
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.5; 5.1.2.e
Onderwerp: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5

Beste allen,

Eergisteren hebben we, een deel van de OC en de directie, olv 5.1.2.e en 5.1.2.e een constructief gesprek gevoerd naar aanleiding van de publicatie zondag over THOR op AT5 en het daaraan ten grondslag liggende zwartboek.

Laat ik beginnen met te zeggen dat ik blij ben dat een aantal OC-leden aanwezig was. Juist vanwege het belang van de individuele medewerkers en van THOR. Ook in een crisissituatie als deze moeten directie en de medezeggenschap gezamenlijk hun verantwoordelijkheid te nemen en is het van belang te weten wat we van elkaar nodig hebben om dat goed te kunnen doen.

Wij hebben met elkaar een constructief en open gesprek gevoerd over de publicatie, over situaties op de werkvloer en nog veel meer. Er was veel ruimte om goed naar elkaar te luisteren. Dat was fijn. Ook hebben we gesproken hoe we kunnen komen tot een veiliger werkomgeving. Het was waardevol omdat het een preciezer beeld geeft van wat er leeft binnen THOR. Er is veel de revue gepasseerd en we hebben daarin samen een aantal hoofdpunten benoemd die in onze organisatie beter kunnen en moeten. In willekeurige volgorde en op de hoofdlijnen zijn dat:

- Communicatie (o.a. vaker en eenduidiger terugkoppeling in de organisatie over besluitvorming, achtergronden en context)
- Toepassen hoor- en wederhoor (bijvoorbeeld in geval een medewerker en leidinggevende het niet eens zijn)
- Hoe vinden medewerker en teamleider elkaar beter waar dat nodig is, en wanneer kan de oplossing buiten de lijn worden gevonden
- Klachtenregeling (in combinatie met vertrouwenspersonen, Bureau Integriteit. Er bestaat bijvoorbeeld een klachtenregeling, maar is onvoldoende bekend onder medewerkers.)
- Afspraken over afgeronde kwesties en dossiers (oppakken, doorpakken en afsluiten. Nu blijven verhalen rondgaan terwijl dossiers (soms allang) zijn afgerond)
- Samen met elkaar optrekken, met zeggenschap, medewerkers en OC (aan de voorkant, medewerkersparticipatie)
- Hoe zorgen we voor de menselijke maat?
- Hoge werkdruk
- Motivatie: hoe zorgen we niet alleen voor een goede bezetting, maar ook voor motivatie

- Hoe toetsen we dat wat we allemaal doen en afspreken, ook in de praktijk gebeurt

Hoe nu verder?

In de gesprekken van directie met MT over- en nav het artikel op AT5, zullen ook bovenstaande onderwerpen aandacht krijgen. Daarnaast stel ik voor deze onderwerpen (voor zover dat nog niet het geval is) op de termijn agenda van OC-directie te zetten. Dan kunnen we in gezamenlijkheid de prioriteit bepalen, input delen, de (te ondernemen acties tbv de) voortgang bespreken, en ook gezamenlijk onze verantwoordelijkheid hierin nemen. Bijvoorbeeld door daar samen over te communiceren.

Naar aanleiding van de publicatie gaan we (MTDT) de komende weken de gesprekken over een veilig werkklimaat intensiveren. Zodat we met elkaar nog beter de signalen kunnen duiden en met elkaar kunnen bespreken hoe we ons werk (nog) beter, leuker en veilig kunnen maken.

Ik nodig de OC nadrukkelijk uit om te participeren in de voorbereidingen van deze gesprekken en het vervolg daarop. Gezamenlijk aan de voorkant met elkaar optrekken is een van onze gemaakte samenwerkingsafspraken. Gegeven de urgentie van het onderwerp, dit kan m.i. niet wachten tot na het reces, zijn deze voorbereidingen inmiddels opgestart. Kunnen jullie mij volgende week laten weten of je op deze uitnodiging ingaat en wie van jullie ik kan benaderen hiervoor?

Tot slot,

We hebben ons gesprek afgesloten met het benoemen dat er binnen THOR heel veel en goed werk wordt verzet. Dat er veel stappen gemaakt zijn -en worden- in het bouwen van 1 professionele handhavingsorganisatie. Dit is een ongelofelijke prestatie van ons allemaal, zeker in een tijd zoals deze, met een oneindige roep om handhaving in de stad en tegelijkertijd Corona. Dat er desondanks nog veel werk aan de winkel is, is duidelijk, en daar gaan we verder mee aan de slag. -

Ik kijk uit naar jullie reactie,

Met vriendelijke groet,

Esmeralda

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:22:34 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: uitkomsten aanvraag juridisch advies inzake de mogelijkheid om mondkapjes te verplichten*

Mogelijk belangrijk

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 20 augustus 2020 11:19
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: uitkomsten aanvraag juridisch advies inzake de mogelijkheid om mondkapjes te verplichten

Beste Peter,

Tegelijkertijd met onze reactie die wij naar de OC hebben gestuurd op hun aanvraag voor het verplicht stellen van het dragen van mondkapjes, heb ik via de Werkgeverstafel gevraagd of er door de OC gevraagde verplichting uberhaupt juridisch mogelijk is.

Mij is bericht door P&O dat een dergelijke verplichting juridisch niet mogelijk is.
Ik onthoud mij momenteel natuurlijk van alle activiteiten in de richting van de TOC maar het lijkt me van belang dat je op de hoogte bent van dit juridische standpunt van de gemeente.

Het gevraagde is daarmee niet alleen onwenselijk in het kader van de adviezen van de GGD, RIVM en landelijk beleid maar ook juridisch niet mogelijk.

met vriendelijke groet,

Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:25:22 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5 FW: 20201217 OC THOR twijfelt aan betrouwbaarheid rapport Zuidema.pdf*
Attachments: *20201217 OC THOR twijfelt aan betrouwbaarheid rapport Zuidema.pdf*

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 11 januari 2021 17:50
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: 20201217 OC THOR twijfelt aan betrouwbaarheid rapport Zuidema.pdf

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 17 december 2020 9:29
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: OR Info; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; OnderdeelCommissie THOR
Onderwerp: Rapport Zuidema

Urgentie: Hoog

Beste OR-leden,

Het DB OC THOR is het niet eens met de inhoud van rapport Zuidema. Naar ons inziens is het rapport enkel opgesteld met de bedoeling om het eigen straatje van de bestuurder en directies schoon te vegen en de medezeggenschap, met name de voormalige TOC THOR, de schuld te geven en in een kwaad daglicht te stellen. Voor ons is de bekende gezegde wie betaalt bepaalt hierop van toepassing.
Dit rapport is niet alleen uiterst eenzijdig en selectief maar ook gecensureerd opgesteld. Daarnaast staat het rapport vol aantoonbare onwaarheden en kwalijke ongefundeerde en weerlegbare
beschuldigingen en is zonder hoor en wederhoor tot stand gekomen, kortom een bestuurder onwaardig rapport waarop OC THOR nog inhoudelijk zal reageren.

Het DB OC THOR accepteert dit rapport dan ook niet als het uitgangs- en of vertrekpunt voor de samenwerking met de directeur THOR, want dat is voor ons de verkiezingsuitslag.
Want voor de OC THOR is het uitgangs- en vertrekpunt de verkiezingsuitslag.

Tevens verzoekt de DB OC THOR de OR met klem om afstand te nemen van de publicatie op intranet op 16 december 2020 jl. van het rapport Zuidema en verzoekt dit standpunt over te brengen aan de GS.

Met vriendelijke groet,

Namens het DB Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e 5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Wij eisen dat een onafhankelijke instantie onderzoek doet naar de totstandkoming van de impasse tussen voormalige TOC THOR en directie THOR en dit rapport en betrokken partijen hieraan hun conclusies verbinden.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:29:35 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB At5: FW: mondkapjes advies*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 18 december 2020 17:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 5.1,2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: mondkapjes advies

Hoi allemaal
Zie onderstaande mail, en ook nadrukkelijk het verzoek van 5.1.2,e om het via de lijn / briefings kenbaar te maken.

Met groet
5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 18 december 2020 16:33
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: mondkapjes advies

Hoi allen,

Er staat een bericht over het dringende advies op intranet:
https://intranet.amsterdam.nl/toezicht-handhaving/home-nieuws/nieuwsartikelen/december-2020/mondkapje-alle-panden-thor/
Die gaat maandag ook mee in de nieuwsbrief.

Daarnaast is het denk ik goed als dit via de lijn bij de teams terecht komt. Intranet en de nieuwsbrief worden helaas niet zo goed gelezen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7
1096 BD Amsterdam

Werkdagen: ma ,di, wo, vr

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:36:17 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5: FW: Concept Agendavoorstel 13 jan. 2021*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 7 januari 2021 13:21
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Concept Agendavoorstel 13 jan. 2021

Beste Sjoukje / 5.1.2.e

Zoals zojuist besproken in het overleg van 7 januari 2021.
De OC THOR wil de kick-off zien als kennismaking waarin alle partijen het vertrouwen in elkaar uitspreken.

Agenda- voorstel

- Aanvang
- Kennismaking
- Rolverduidelijking (GS & Sjoukje)
- Vertrouwen in elkaar uitspreken
- Rondvraag

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 22:39:03
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOB AT5FW: OVerleg woensdag
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: dinsdag 12 januari 2021 10:07
Aan: Teesink, Peter ; Wallast Groenewoud, Esmeralda ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.5 ; 5.1.2.e
Onderwerp: OVerleg woensdag

Ha mensen,

Ik heb zojuist 5.1.2.e gesproken. We versturen de agenda vandaag aan alle deelnemers. Ik heb aangegeven dat we goed kunnen leven met de agenda en de gekozen toon in de uitnodiging. Dat wat ons betreft de ambitie om te normaliseren gedeeld wordt en dat we, vanuit werkgeversaandeel, echt behoefte hebben om stil te staan bij de condities om te kunnen normaliseren. Daar zullen we de twee agendapunten (rolverduidelijking GS/Sjoukje en rondvraag) goed voor gebruiken.

Een vraag over het uitblijven van een inhoudelijke reactie op het rapport Zuidema levert op dat:
1. gisteren een reactie aan de OR is verstuurd (op schrift) 2. Deze niet conform de afspraak ook aan mij is gestuurd omdat een meerderheid van de OC dat niet wilde omdat ze 'vrezen dat het overleg van 13 januari dan toch over de inhoud van het rapport zou moeten gaan'
3. Dat de kans groot is dat wij de reactie van de OC dan via de wandelgangen onder ogen krijgen 4. Dat ik heb benoemd dat ik het vervelend vindt dat 5.1.2.e zich niet aan de met mij gemaakte afspraken houdt en belangrijker nog mij niet gelijktijdig informeert over het feit dat de OC ervoor kiest af te wijken van een gemaakte afspraak 4. 5.1.2.e beraadt zich of hij toch nog de reactie onder embargo naar Peter en mij stuurt

In de eerste agenda zijn niet alle OC-leden goed opgenomen.
@5.1.2.e 5.1.2.e checkt met jou dat dat in 1 x toch goed kan gaan.

Voor nu groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 22:40:15
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOB AT5FW: OVerleg woensdag
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: dinsdag 12 januari 2021 16:49
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; Teesink, Peter ; Wallast Groenewoud, Esmeralda ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.5
Onderwerp: Re: OVerleg woensdag

Terecht punt. Voegen we niet toe aan agenda maar we zorgen wel dates daar een afspraak over maken. Dank en Groet!

> Op 12 jan. 2021 om 16:15 heeft 5.1.2.e volgende geschreven:
>
> Hoi Sjoukje, 5.1.2.e ,
>
> Op de agenda mis ik een punt waar ik denk aan het eind van de bijeenkomst kort aandacht aan besteed moet worden.
>
> Dat gaat nl over de communicatie.
> Ik denk dat het goed is dat aan het eind van de bijeenkomst een korte
> afspraak gemaakt wordt wat er gecommuniceerd gaat worden over het overleg (dus niet de vraag of we gaan communiceren, maar wat) Vanuit THOR is 5.1.2.e aanspreekbaar over dit onderwerp en hij heeft hierover nauw contact het over met 5.1.2.e
> De wens hierover is vanuit THOR groot omdat er veel vragen over zijn op de werkvloer en het dus handig is om hier uniform (dus organisatie en OC) te communiceren.
> Om de actualiteit niet te veel geweld aan te doen zou het mooi zijn als we voor het eind van de week hierover iets (gezamenlijks) op intranet kunnen zetten.
>
> Met groet
> 5.1.2.e
>
>
>
> -----Oorspronkelijk bericht-----
> Van: Alta, Sjoukje
> Verzonden: dinsdag 12 januari 2021 13:01
> Aan: 5.1.2.e
> CC: Teesink, Peter ; 5.1.2.e
> Esmeralda ; 5.1.2.e
> ; 5.1.2.e
> ; 5.1.2.e
> ; 5.1.2.e
> ; 5.1.5
>
> Onderwerp: Re: OVerleg woensdag
>
> Ja dat is inderdaad handiger. Kun je de agenda naar 5.1.2.e toesturen? Is
> een mail van 5.1.2.e van vorige week aan mij

>
>> Op 12 jan. 2021 om 12:23 heeft 5.1.2.e het volgende geschreven:
>>
>> Hoi Sjoukje,
>>
>> Okay, ik wacht bericht van 5.1.2.e af, dan kunnen 5.1.2.e of ik het vergaderverzoek doorsturen naar de juiste personen alsnog. Het vergaderverzoek is vanuit Peter zijn agenda verstuurd.
>>
>> Met vriendelijke groet,
>>
>> 5.1.2.e
>> 5.1.2.e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur
>> Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer
>>
>> Gemeente Amsterdam
>> Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
>>
>> M 5.1.2.e
>> 5.1.2.e @amsterdam.nl
>>
>> Werkdagen: ma, di, wo, do.
>>
>>
>>
>>
>> -----Oorspronkelijk bericht-----
>> Van: Alta, Sjoukje
>> Verzonden: dinsdag 12 januari 2021 10:07
>> Aan: Teesink, Peter ; Wallast Groenewoud,
>> Esmeralda ; 5.1.2.e
>>
>> CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
>> ; 5.1.5
>> ; 5.1.2.e
>>
>> Onderwerp: OVerleg woensdag
>>
>> Ha mensen,
>>
>> Ik heb zojuist 5.1.2.e gesproken. We versturen de agenda vandaag aan alle deelnemers. Ik heb aangegeven dat we goed kunnen leven met de agenda en de gekozen toon in de uitnodiging. Dat wat ons betreft de ambitie om te normaliseren gedeeld wordt en dat we, vanuit werkgeversaandeel, echt behoefte hebben om stil te staan bij de condities om te kunnen normaliseren. Daar zullen we de twee agendapunten (rolverduidelijking GS/Sjoukje en rondvraag) goed voor gebruiken.
>>
>> Een vraag over het uitblijven van een inhoudelijke reactie op het rapport Zuidema levert op dat:
>> 1. gisteren een reactie aan de OR is verstuurd (op schrift) 2. Deze niet conform de afspraak ook aan mij is gestuurd omdat een meerderheid van de OC dat niet wilde omdat ze 'vrezen dat het overleg van 13 januari dan toch over de inhoud van het rapport zou moeten gaan'
>> 3. Dat de kans groot is dat wij de reactie van de OC dan via de
>> wandelgangen onder ogen krijgen 4. Dat ik heb benoemd dat ik het
>> vervelend vindt dat 5.1.2.e zich niet aan de met mij gemaakte
>> afspraken houdt en belangrijker nog mij niet gelijktijdig informeert
>> over het feit dat de OC ervoor kiest af te wijken van een gemaakte
>> afspraak 4. 5.1.2.e beraadt zich of hij toch nog de reactie onder
>> embargo naar Peter en mij stuurt
>>
>> In de eerste agenda zijn niet alle OC-leden goed opgenomen.
>> @5.1.2.e 5.1.2.e checkt met jou dat dat in 1 x toch goed kan gaan.

>>
>> Voor nu groet,
>>
>> Sjoukje
>>
>> Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:41:13 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR*
Attachments: *110518_handleiding_def_fbo_mei2011.pdf*

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 13 januari 2021 11:12
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Beste allen,
Op onderstaand mail van 5.1.2.e over de PVB cyclus moet nog gereageerd worden. In afstemming met 5.1.2.e is afgesproken om geen reactie te mailen voor het gesprek van 13 januari.
Hierbij de conceptbeantwoording van 5.1.2.e en mij. De mail is gericht aan jullie beiden gericht. Het is even de vraag vanuit welk emailadres onderstaande reactie (na akkoord natuurlijk) verstuurd moet worden.

Ter info. Ik heb input gevraagd aan 5.1.2.e (5.1.2.e) over hoe dit tot stand is gekomen. Dit is meegenomen in onderstaande beantwoording, naast uitleg over de regelgeving.
Groet, 5.1.2.e

Concept beantwoording:
Beste 5.1.2.e OC, beste 5.1.2.e
Dank voor je mail en je vraag over de regeling beoordelen en functioneren van de gemeente Amsterdam. De gemeente Amsterdam heeft in 2012 een methode van beoordeling, genaamd PVB cyclus, ingevoerd, uiteraard met instemming van de OR. Informatie kun je hierover terugvinden op het intranet. De handleiding die je ook op intranet kunt vinden heb ik bij deze mail toegevoegd. (zie bijgevoegde de bijlage, met name de tekst op pagina 5 en de bijlage 2)

Het feit dat het team van Centrum deze manier van werken toepast is dan ook geheel in overeenstemming met het beleid van de gemeente Amsterdam ten aanzien van beoordelen en functioneren.
Hiervoor hoeft niet opnieuw een instemmingsverzoek te worden ingediend. Het formele proces is daarvoor namelijk al doorlopen in 2012 met de OR. Het feit dat dit in een team wordt toegepast, ook al werd dat misschien voorheen niet gedaan, past binnen het eerder vastgestelde PVB beleid. Met deze methode op zich is zoals boven aangegeven al ingestemd en het valt binnen de ruimte die leidinggevenden hebben om deze manier van werken in te zetten indien dit zinvol wordt gevonden.

Nadere toelichting op de situatie van THOR.
Voor het beoordelen van de handhavers bij THOR en ook daarvoor bij de stadsdelen werd al gebruik gemaakt van deze manier van werken. Leidinggevenden krijgen en kregen informatie van aanvoerders, voorheen coördinatoren, voor het beoordelen van handhavers. Bij het team Centrum is in overleg en ook op verzoek van handhavers zelf gekeken of het zinvol is om ook van handhavers informatie te vragen bij het beoordelen van de aanvoerders. De manier waarop dit in gang is gezet bij team Centrum, is conform bestaand beleid en daarmee niet iets nieuws.

Met vriendelijke groet,
Sjoukje Alta
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 14:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e

<5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Dag 5.1.2,e en 5.1.2,e

Zouden jullie onderstaand in afstemming met Esmeralda kunnen uitzoeken en een conceptreactie voor Sjoukje kunnen opstellen? Dank!

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Thursday, December 17, 2020 1:40:31 PM
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Goedendag Sjoukje / 5.1.2,e

Zie onderstaand bericht, m.b.t. een eenzijdig besluit van de teamleiders in het centrum.
Het lijkt de OC THOR niet wenselijk om instemming plichtige onderwerpen als proefballon aan handhavers te adresseren. De intentie is vermoedelijk goed bedoeld.

Mochten zij het willen formaliseren dan dient het wel in de lijn te worden ingebracht zodat
Deze zeggenschap en medezeggenschap er een status aan kunnen geven.
Tussen het informele en formele proces wordt er naar ons inziens nog redelijk vaak de verkeerde afweging gemaakt.

Willen jullie dit onder de aandacht brengen bij de directie Thor zodat kleine zaken makkelijker besproken kunnen worden.

Hopelijk heb ik jullie voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 december 2020 13:04
Aan: THOR district Centrum <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Beoordelingsgesprekken aanvoerders

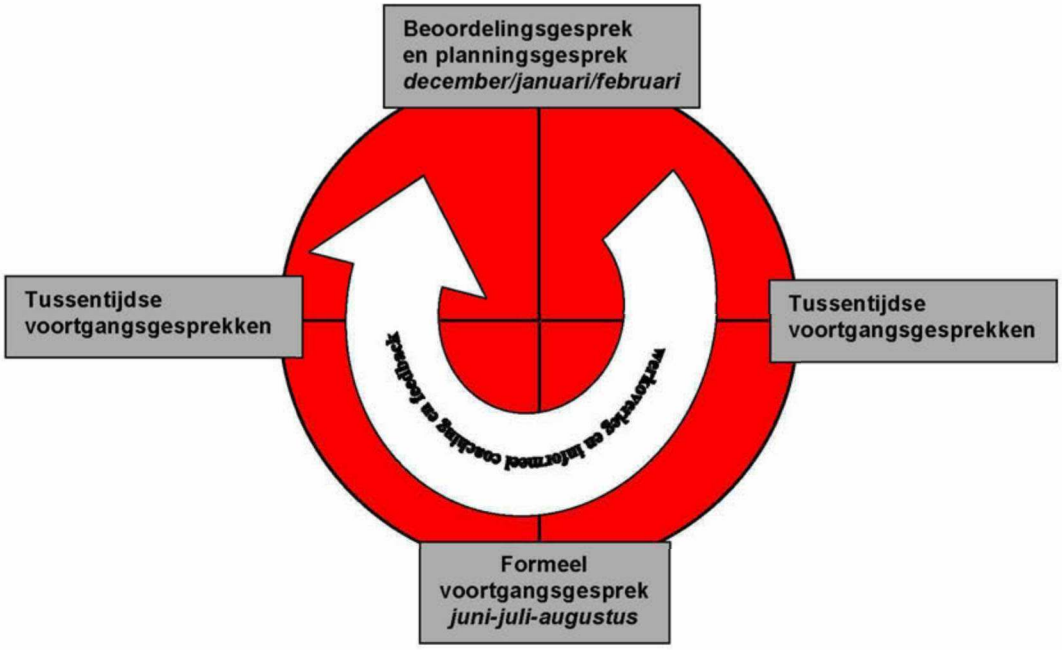
Beste collega's,
Zoals jullie weten worden in december/januari de beoordelingsgesprekken gehouden, ook de aanvoerders krijgen zo een gesprek met hun teamleider. De aanvoerders leveren ons input voor het beoordelingsgesprek van de Handhavers D en E.
Nu passen we dit ook toe voor de aanvoerders: je krijgt van je aanvoerder het verzoek om via een formulier feedback te geven op zijn functioneren, om zo input te leveren voor het beoordelingsgesprek dat de teamleider heeft met de aanvoerder. Dit noemen we 360 graden feedback, hierbij wordt feedback gegeven door meer dan één persoon om zo een completer beeld van iemand te schetsen uit verschillende invalshoeken.
Feedback geven is moeilijk en een delicaat proces. We vragen je dan ook constructieve feedback te geven, wat doet iemand goed en wat kan er (volgens jou) beter. Zowel de aanvoerders als teamleiders gaan zorgvuldig om met de aangeleverde feedback.
Omdat wij transparantie erg belangrijk vinden willen we je in principe vragen het ingevulde formulier aan je aanvoerder terug te sturen en dan dient hij dit vervolgens met ons te delen in het beoordelingsgesprek. Mocht je er niet prettig bij voelen om dit formulier aan je aanvoerder direct te sturen, mag je het formulier ook direct naar de teamleider van die aanvoerder sturen. Maar nogmaals willen we benadrukken dat we voorkeur geven aan het open en eerlijk naar elkaar zijn dus dat onze voorkeur gaat naar de eerste optie.
Het is natuurlijk de eerste keer dat we dit op een dergelijke manier doen, wij zien dit dan ook als test/pilot en na de beoordelingsgesprekken zullen we met elkaar kijken of we dit in de toekomst willen blijven doen en op welke manier.
Groeten,

De teamleiders

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Gemeente Amsterdam

Handleiding
Functioneren, Beoordelen en Ontwikkelen



Mei 2011

Bestuursdienst gemeente Amsterdam/Concern Organisatie

Inhoud **pag.**

Inleiding 3

Wat houdt de gesprekscyclus FBO in? 3

Welke gesprekken worden gevoerd in een jaarcyclus? 3

Wanneer worden de gesprekken gevoerd? 4

Wie vult de verslagen in? 4

Wat is van belang in de voorbereiding van een gesprek? 5

Is de procedure voor iedereen hetzelfde? 5

Wat gebeurt er na de gesprekken? 6

Het gaat anders dan je had verwacht, wat doe je? 6

. . . . . .

Juridische paragraaf 7

A. Randvoorwaarden 7

B. Bezwaar en beroep 7
B1. Algemene wet bestuursrecht 7
B2. Mogelijkheden voor bezwaar en beroep 8

C. Privacy 9

. . . . . .

Bijlage 1: 'Wat is SMART 11

Bijlage 2: 'Protocol Inzetten van informanten' 12

Bijlage 3: 'Protocol Inzetten van derden' 14

Gemeente Amsterdam

Handleiding Functioneren, Beoordelen en Ontwikkelingssystematiek

Deze handleiding is bedoeld voor leidinggevenden en medewerkers.

Inleiding

De gemeente Amsterdam heeft een gemeenschappelijk systeem om het functioneren te bespreken. Door gericht en actief te sturen op prestaties, gedrag en ontwikkeling krijgen we makkelijker de juiste mensen op de juiste plekken.
Zo verbeteren de prestaties van Amsterdam. Het instrument is een uitwerking van het Strategisch personeelsbeleid 'Samen voor de Stad' en vormt een drieluik samen met het Amsterdams generiek Functiegebouw en het Competentiemanagement-systeem.

Wat houdt de gesprekscyclus FBO in?

Uitgangspunten voor de gesprekcyclus staan beschreven in de beleidsnotitie. Daarnaast zal de gesprekscyclus aansluiten bij de jaarlijkse Planning & Control-cyclus. De gesprekscyclus kijkt niet alleen naar het verleden, maar ook nadrukkelijk naar de toekomst.

De gesprekscyclus steunt op drie belangrijke pijlers;

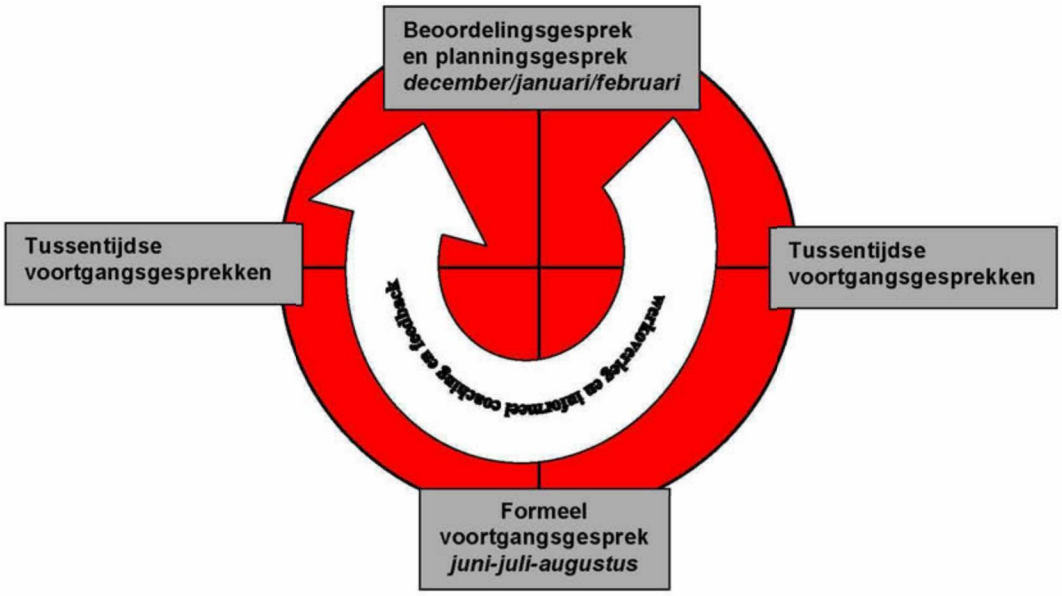
- Welke resultaten moet je behalen?
  Resultaten zijn op verschillende niveaus af te spreken: bijvoorbeeld prestaties (een baliemedewerker neemt de telefoon op binnen drie keer overgaan), inspanningen (de vuilnisman werkt veilig: tillen, werktuigen), of output (de beleidsmedewerker levert het eerste kwartaal een beleidsnotitie parkeren op, van de adviseur zijn 80% van de uitgebrachte adviezen overgenomen).
- Hoe behaal je die resultaten?
  De aan de functie gekoppelde competenties zijn te vinden in het competentieprofiel. Het gaat hier om de benodigde competenties en het gedrag dat je moet laten zien;
- Hoe blijf je je ontwikkelen?
  Ontwikkeling in de eigen functie komt aan bod in de gesprekscyclus. Ontwikkeling op langere termijn en ook gericht op een andere functie wordt in een POP-gesprek besproken.

Welke gesprekken worden gevoerd in een jaarcyclus?

De cyclus bestaat uit de volgende elementen:

- SMART afspraken maken in het *planningsgesprek*:
  verwachtingen bespreken t.a.v. resultaat- en ontwikkelafspraken:
  - resultaatafspraken formuleren op basis van het afdelingsplan;
  - ontwikkelafspraken maken over competenties;
- evalueren en eventueel bijsturen van de gemaakte afspraken en verbeterafspraken in het *voortgangsgesprek*;
- oordelen in het *evaluatie c.q. beoordelingsgesprek*, met eventuele consequenties.

In de gesprekken gaat het om feiten en waarneembaar gedrag, niet om interpretaties daarvan.



Wanneer worden de gesprekken gevoerd?

- Het beoordelingsgesprek en het planningsgesprekken worden gevoerd tussen 1 december en 1 maart. De gesprekken moeten afzonderlijk worden gevoerd. Er mag echter niet langer dat één maand tussen beide gesprekken zitten.
- In november is de begroting bekend en kunnen de afdelingsplannen doorvertaald worden naar individuele werkplannen, die in het planningsgesprek besproken worden. Deze gesprekken (weergegeven in het PVB-formulier[1]) dienen uiterlijk 1 maart te zijn opgeslagen in Mijn Personeelsnet[2].
- Per jaar wordt minimaal één voortgangsgesprek gevoerd in de periode 1 juni tot 1 september. Wanneer een medewerker zich in een disfunctioneringstraject bevindt, wordt geadviseerd om gedurende het jaar meerdere voortgangs-gesprekken te voeren. In het voortgangsgesprek bespreek je de voortgang en stel je afspraken eventueel bij. Tevens is het een moment om zaken als de sfeer op de afdeling, arbeidsomstandigheden, samenwerking tussen leidinggevende en medewerker, integriteit, agressie etc. te bespreken. Dit gesprek (met verslag) dient uiterlijk 1 september te zijn opgeslagen in Mijn Personeelsnet.

Wie vult de verslagen in?

Bij de gesprekscyclus hoort een gestandaardiseerde verslagformulier, het PVB-formulier[3].
Het beoordelingsgedeelte op het PVB-formulier wordt ingevuld door de hiërarchisch leidinggevende. Het plannings- en voortgangsgedeelte op het PVB-formulier wordt door de medewerker ingevuld. In voorkomende gevallen kan de medewerker het PVB-formulier samen met de leidinggevende invullen.
De medewerker heeft het recht en krijgt altijd gelegenheid om opmerkingen over het gesprek en/of het verslag op te (laten) nemen. Het PVB-formulier met het afrondende beoordelingsgesprek wordt geaccordeerd door de gemandateerde, dat is meestal de naasthogere leidinggevende.

---

[1] Voorheen het FBO-formulier genoemd.
[2] Zodra het FBO is ondergebracht bij MijnPersoneelsnet is sprake van een geautomatiseerd verslagformulier (het PVB-formulier). Tot die tijd gebruiken we PVB-formulieren in Word.

Wat is van belang in de voorbereiding van een gesprek?
Nadat de afspraak is gemaakt is het goed je als volgt voor te bereiden:

- Verzamel alle stukken die betrekking hebben op het gesprek dat je gaat hebben. Dat kan zijn: het werkplan of afdelingsjaarplan (eventueel producten- of projectenplanning), competentieprofiel, functietypering, input van een vorig gesprek en neem deze mee.
- Mag ik iemand vragen om input over het functioneren (zie bijlage Informanten)? Zo ja, stem dat af en verzamel het materiaal.
- Denk van tevoren na over bijvoorbeeld: wat wil ik in dit gesprek bereiken; welke afspraken hebben we eerder al gemaakt over resultaatgerelateerde doel-stellingen, (persoonlijke) ontwikkeldoelstellingen, functieoverstijgende zaken, werkrelaties en werkomstandigheden.
- Wil ik een derde bij het gesprek aanwezig hebben? Zo ja, stem dat tijdig af met de andere partij.
- Vul als medewerker het PVB-formulier bij plannings- en voortgangsgesprekken zoveel mogelijk alvast in.
- Maak als leidinggevende de beoordeling in concept op en overhandig het concept uiterlijk 3 werkdagen voor het beoordelingsgesprek aan de medewerker.

De leidinggevende kan anderen vragen om informatie te verstrekken over het functioneren. Hierover worden afspraken gemaakt met de medewerker. Deze 'informant' kan bijvoorbeeld een projectleider zijn van een project waar de medewerker in werkt, een opdrachtgever of degene die de medewerker coacht of begeleidt. Ook de medewerker kan informanten gebruiken. Zie ook bijlage 2: 'Protocol Inzetten van informanten'.

Indien één van beide partijen een derde persoon bij het gesprek aanwezig wil laten zijn, moet dat bij het maken van de afspraak worden gemeld. De andere partij moet het wel eens zijn met die derde persoon. Een 'Protocol Inzetten van derden' bij het gesprek staat in bijlage 3.

Heb je extra ondersteuning nodig voor het voeren van een gesprek? Maak gebruik van een trainingsprogramma voor medewerkers, leidinggevenden en HRM (waaronder gespreksvaardigheden).

Is de procedure voor iedereen hetzelfde?

- De procedure zoals hier beschreven geldt voor iedereen die werkt voor de gemeente Amsterdam: medewerker met een vaste of tijdelijke aanstelling én externe kracht. Uitgezonderd zijn de eindverantwoordelijke functies; daarvoor geldt een eigen methodiek.
- Nieuwe medewerkers die een tijdelijke of vaste aanstelling krijgen, voegen zo snel mogelijk in bij de lopende gesprekscyclus: binnen een maand na indiensttreding is er een planningsgesprek. In overleg bepalen medewerker en leidinggevende of en wanneer zij extra voortgangsgesprekken houden.
- Voor medewerkers met een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef geldt een andere procedure (NRGA artikel 218). Met deze medewerkers voert de leidinggevende twee beoordelingsgesprekken om te bepalen of de medewerker in aanmerking komt voor een vaste aanstelling. Voor het vastleggen van deze gesprekken zijn aparte (verplichte) formulieren beschikbaar;
- Vertrekkende managers dragen functioneel belangrijke informatie over naar de nieuwe manager. Afsluitend aan de managementperiode voert de manager met elke medewerker een beoordelingsgesprek.

- Nieuwe managers plannen binnen één maand na hun start een gesprek met elke medewerker om nieuwe afspraken te maken, of de reeds bestaande afspraken te herbevestigen. Afhankelijk van het moment van binnentreden in de gesprekscyclus is dat een plannings- danwel voortgangsgesprek. Een beoordeling kan niet eerder dan twee maanden na dit eerste gesprek plaatsvinden.

Wat gebeurt er na de gesprekken?

- Medewerker en leidinggevende worden het eens over aanpassingen in de tekst planningsgesprek of voortgangsgesprek op het PVB-formulier.
- De medewerker vult altijd het veld 'reactie van de medewerker' in.
- Leidinggevende en medewerker ondertekenen het PVB-formulier. Bij een plannings- en voortgangsgesprek geven beide partijen hiermee aan het eens te zijn met de gemaakte afspraken en met datgene dat is vastgelegd in het PVB-formulier. De medewerker tekent de vastlegging van het beoordelingsgespreks-verslag alleen voor gezien.
- De verslaglegging van plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek vormen een onlosmakelijk geheel in één PVB-formulier.
- De leidinggevende is er voor verantwoordelijk dat de afspraken die om opvolging vragen, worden meegenomen in een volgend gesprek en opgenomen in het deel van het PVB-formulier dat daarbij hoort. Een afgesproken verbetertraject uit een beoordeling komt dan terug in een planningsgesprek en wordt gevolgd in een voortgangsgesprek. Dit helpt mee in een goede dossieropbouw;
- Om de privacy van betrokkenen zoveel mogelijk te waarborgen gelden regels over inzien van verslagen en bewaartermijnen. De regels zijn hieronder opgenomen in de 'Juridische paragraaf'.
- Aan de beoordeling kunnen (rechtspositionele) consequenties verbonden worden, zowel positief als negatief. Het kan onder andere gaan om extra beloning, het inhouden van de jaarlijkse periodiek, een opleiding, een verplicht verbetertraject. De leidinggevende overlegt hierover indien nodig met de HRM-adviseur.

Het gaat anders dan je had verwacht, wat doe je?

- Binnen de gemeente Amsterdam is afgesproken dat er jaarlijks minstens drie gesprekken (met daarin de elementen planning, voortgang en beoordeling) worden gevoerd tussen leidinggevende en medewerker. Daar kan (en moet) je je leidinggevende of medewerker dus op aanspreken;
- De door de leidinggevende gegeven beoordeling mag nooit een verrassing zijn voor de medewerker! Bij verschil van mening over de (juiste) inhoud van een verslaglegging proberen medewerker en leidinggevende er in eerste instantie samen uit te komen; eventueel kan in het deel 'reactie van de medewerker' op het PVB-formulier worden aangegeven waarover verschil van inzicht bestaat. De medewerker tekent de uiteindelijke beoordeling altijd voor 'gezien' en niet voor 'akkoord'. Wanneer de medewerker het niet eens blijft, kan hij een officieel bezwaar indienen. Zie hiervoor de Juridische paragraaf.

Juridische paragraaf

A Randvoorwaarden

Één geheel
De verslaglegging van plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek vormen een onlosmakelijk geheel in één formulier. Het formulier wordt bewaard in het PersoneelsDossier van de medewerker.

Termijnen
Een beoordelingsgesprek wordt minstens één week tevoren gepland. Uiterlijk 3 werkdagen voor het beoordelingsgesprek ontvangt de medewerker een volledig ingevuld (maar nog niet ondertekend!) beoordelingsformulier in concept.

Escalatie
Waar partijen zijn, kan onenigheid ontstaan. Bezwaar en beroep is alleen mogelijk als er sprake is van een genomen besluit, gericht op enig rechtsgevolg. In het FBO is dat alleen bij de beoordeling: de vastgestelde beoordeling is een beschikking, en dus vatbaar voor bezwaar en beroep.
Voordat het –zware- middel van bezwaar en beroep wordt gebruikt, is het verstandig te proberen tot elkaar te komen in een gesprek.

Bij een plannings- of voortgangsgesprek is geen bezwaar en beroep mogelijk, en zal men er met elkaar uit moeten zien te komen. Mocht de onenigheid zich niet oplossen of zich blijven herhalen, dan zullen beide partijen met elkaar in gesprek moeten over de reden waarom dat niet lukt. Mogelijk volgt interventie door een HRM- of P&O-adviseur of een naasthogere leidinggevende.

B Bezwaar en beroep

B.1 Algemene wet bestuursrecht
De Algemene wet bestuursrecht (Awb) geeft in hoofdstuk 4 regels over de voorbereiding van een beschikking, waartegen de belanghebbende, die de beschikking niet heeft aangevraagd, naar verwachting bedenkingen zal hebben. Een negatieve beoordeling behoort daartoe.
De bepalingen in de Awb hebben tot gevolg dat de belanghebbende medewerker voor het geven van een beoordeling gehoord moet worden om zijn of haar zienswijze naar voren te brengen over de voorgenomen negatieve beoordeling. De beoordelaar moet vervolgens deze zienswijze wegen en al dan niet de voorgenomen negatieve beoordeling daaraan aanpassen.

De direct leidinggevende die een negatieve beoordeling wil gaan geven dient verschillende stappen in acht te nemen.
De volgende stappen worden onderscheiden.

Een beoordelingsgesprek wordt minstens 1 week tevoren gepland. Uiterlijk 3 werkdagen voor het beoordelingsgesprek ontvangt de medewerker een volledig ingevuld (maar nog niet ondertekend!) beoordelingsformulier in concept. In het beoordelingsgesprek deelt de direct leidinggevende de medewerker mee dat hij een negatieve beoordeling vast wil stellen en dat de medewerker, bij dezen, de gelegenheid krijgt om daar zijn zienswijze op te geven. De leidinggevende kan op dat moment een volledig ingevuld (maar nog niet ondertekend!) beoordelingsformulier in concept voorleggen. De leidinggevende licht de beoordeling toe. De medewerker kan

zijn zienswijze direct ter plekke geven, maar kan, indien hij dit wenst, bedenktijd van één week krijgen.

Na één week vindt het vervolggesprek plaats, waarin de medewerker zijn zienswijze geeft op de voorgenomen negatieve beoordeling. De leidinggevende maakt hier aantekening van op het beoordelingsformulier. Tevens moet hij zich nu afvragen of de ingebrachte bedenkingen voor hem aanleiding geven de voorgenomen negatieve beoordeling aan te passen of niet. Hij kan dat ter plekke in het gesprek doen of daarvoor maximaal één week de tijd nemen. In dat geval volgt er nog een (derde) gesprek.

In dit gesprek deelt de leidinggevende de medewerker mee welke, definitief voorgenomen, beoordeling hij voorlegt. Indien de leidinggevende op basis van de bedenkingen niet komt tot een (meer) positieve beoordeling, geeft hij dat aan op het formulier. De motivering daarvan geeft hij aan op het beoordelingsformulier. Hierop staat eveneens het verslag van het tweede gesprek, of de schriftelijke zienswijze van de medewerker.

De Awb biedt de medewerker de mogelijkheid desgewenst zijn zienswijze niet mondeling, maar schriftelijk te geven. In dat geval is het tweede gesprek overbodig. De leidinggevende moet echter, ook bij een schriftelijke reactie, de medewerker de gelegenheid geven de schriftelijke zienswijze in een tweede gesprek mondeling toe te lichten.
Eventuele motiveringen of zienswijzen op een apart vel maken als zodanig deel uit van het beoordelingsformulier en dienen te worden gekoppeld bij het archiveren.

De eindverantwoordelijke van de organisatie of de doorgemandateerde beslisser, bekrachtigt het voorgelegde beoordelingsbesluit of wijkt hiervan gemotiveerd af. Het besluit wordt met een standaard begeleidend schrijven aan de medewerker toegezonden. Tegen het beoordelingsbesluit staat bezwaar open ingevolge artikel 7:1 van de Awb. De bezwaarclausule dient onderaan het besluit of in de kennisgeving vermeld te worden. De bezwaarclausule luidt als volgt:

“Indien u zich niet kunt verenigen met dit besluit kunt u binnen zes weken een gemotiveerd bezwaarschrift indienen bij de eindverantwoordelijke van uw organisatie (de directeur / stadsdeelsecretaris), Postbus 922, 1000 AX Amsterdam. De termijn van zes weken begint met ingang van de dag na die waarop dit besluit aan u is verzonden.”

Handelend volgens de voornoemde stappen, is de medewerker altijd volledig geïnformeerd over de inhoud van de voorgenomen beoordeling die naar de eindverantwoordelijke gaat.

B.2 Mogelijkheden voor bezwaar en beroep

Indien de medewerker tijdig een gemotiveerd bezwaarschrift bij de eindverantwoordelijke van de eigen organisatie heeft ingediend wordt deze behandeld conform de Awb en de afspraken die binnen de gemeente Amsterdam gelden met betrekking tot de behandeling van bezwaar- en beroepschriften. Deze afspraken betreffen o.a. de samenstelling van de commissie bezwaar- en beroepschriften.

De commissie stelt de medewerker in de gelegenheid zijn bezwaarschrift mondeling toe te lichten tijdens een hoorzitting. De medewerker kan zich tijdens de hoorzitting laten bijstaan of vertegenwoordigen door een gemachtigde. De commissie nodigt

een vertegenwoordiger uit van de eindverantwoordelijke om het beoordelingsbesluit nader toe te lichten. Er wordt een verslag gemaakt van de hoorzitting. De hoorzitting van de commissie is niet openbaar en vindt plaats achter gesloten deuren.

Na de hoorzitting adviseert de commissie de eindverantwoordelijke over de te nemen beslissing op het bezwaarschrift. De eindverantwoordelijke neemt vervolgens een beslissing op bezwaar conform het advies van de commissie of wijkt daar gemotiveerd van af. Ingevolge de Awb dient de eindverantwoordelijke binnen zes weken na ontvangst van het bezwaarschrift een beslissing te nemen waarbij de beslissing voor hoogstens vier weken schriftelijk kan worden verdaagd. Bij de beslissing op bezwaar dient het advies van de commissie en het verslag van de hoorzitting aan de medewerker te worden meegezonden.

Indien de medewerker zich ook niet kan verenigen met de beslissing op bezwaar bestaat de mogelijkheid tegen deze beslissing een beroepschrift in te dienen bij de rechtbank. De beroepsclausule moet onderaan het besluit of in de kennisgeving worden vermeld. De beroepsclausule luidt als volgt:
“Indien u zich niet kunt verenigen met dit besluit kunt u beroep instellen bij de rechtbank, sector Bestuursrecht, postbus 75850, 1070 AW, Amsterdam. Het beroepschrift moet u binnen zes weken na de dag waarop dit besluit is verzonden indienen en dient de gronden van het beroep te bevatten. Indien dit, gelet op de betrokken belangen, spoedshalve is vereist, kan tevens op grond van artikel 8:8 van de Algemene wet bestuursrecht aan de Voorzieningenrechter worden verzocht een voorlopige voorziening te treffen.”

De rechtbank neemt het beroepschrift in behandeling en de rechter doet hierover een uitspraak. Tegen de rechterlijke uitspraak bestaat vervolgens de mogelijkheid van hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep. Zowel de medewerker als de directeur kan hoger beroep instellen.

C Privacy

De verschillende gesprekken in het nieuwe systeem van plannings-, voortgangs-, en beoordelingsgesprekken en de verslaglegging waarin e.e.a. wordt vastgelegd, bevat informatie over individuele medewerkers. De ingevulde PVB-formulieren en eventueel daaraan ten grondslag liggende computerbestanden worden daarom aangemerkt als privacygevoelig. Er zal dan ook met de nodige voorzichtigheid mee worden omgegaan. Het spreekt voor zich dat de inhoud van de gesprekken zelf niet verder gaat dan de hierbij direct betrokkenen. Vertrouwelijkheid is uitgangspunt, als de medewerker zelf informatie geeft kan dat.

Het behoort tot de eigen verantwoordelijkheid van de medewerker en de leidinggevende om zorgvuldig met de verschillende verslagleggingen om te gaan. Het gaat om de verslaglegging van de planningsafspraken, het voortgangsgesprek en het ondertekende beoordelingsformulier.

Om de privacy zo goed mogelijk te waarborgen, gelden de volgende regels:

- Van de originele (door allen getekende) formulieren worden door het afdelingshoofd slechts twee kopieën gemaakt: één voor de medewerker en één voor de leidinggevende.
- De originele verslagen worden na te zijn ondertekend opgenomen in Mijn Personeelsnet ter verwerking en archivering.
- De medewerker kan zijn personeelsdossier en verslagen inzien.
- Uitsluitend door de direct leidinggevende kan het originele verslag van het gesprek worden ingezien.

De verslagen worden door Mijn Personeelsnet vernietigd zeven jaar na de datum van het desbetreffende beoordelingsgesprek. Plannings- en voortgangsverslagen zijn opgenomen in hetzelfde verslag en worden dus gelijktijdig vernietigd. Van de vernietiging wordt geen mededeling gedaan aan betrokkenen;

Zolang een bezwaar- en/of beroepsprocedure loopt (van een beoordeling), worden de hierop betrekking hebbende stukken niet vernietigd. Vernietiging vindt in die gevallen pas plaats twee jaar na de datum van de laatste uitspraak waartegen geen beroep is ingesteld.

Bijlage 1: 'Wat is SMART'

Het hanteren van resultaat- en competentieafspraken omvat in hoofdlijnen twee elementen:
1. Aan de ene kant moet een afspraak beschreven worden (kwaliteit).
2. Daarnaast moet dit resultaat of product objectief meetbaar zijn (kwantiteit).

Per afspraak moet worden aangegeven wat de criteria ofwel prestatie-indicatoren zijn. Aan de hand daarvan kan een periodieke beoordeling van de afspraken plaatsvinden.

De te maken afspraken moeten voldoen aan de SMART-criteria:

Specifiek	concreet, voor één uitleg vatbaar en geldend voor deze medewerker in deze situatie.
Meetbaar	toetsbaar, bespreekbaar, bijvoorbeeld door iets te meten en in een cijfer vast te leggen.
Acceptabel	in overeenstemming met de doelen van de organisatie en de functie; beide partijen aanvaarden het gestelde doel / staan erachter.
Realistisch	het doel is uitdagend, maar haalbaar, ligt binnen eigen bereik; onrealistische doelen leiden immers tot cynisme en apathie in plaats tot motivatie.
Tijdsgebonden	doel wordt binnen een vastgestelde en overeengekomen periode gehaald; maak een concrete planning op korte termijn, een grove planning voor de middellange termijn en een vage tijdsschatting voor de lange termijn.

Voor de medewerker geven de afspraken een helder en objectief inzicht in welke resultaten behaald moeten worden en hoe deze resultaten behaald moeten worden. Voor de leidinggevende geven de afspraken houvast bij het beoordelen en coachen van de medewerker in zijn functioneren en bij het begeleiden van de medewerker in persoonlijke ontwikkeling.

Bijlage 2: 'Protocol Inzetten van informanten'

Doel van het inzetten van informanten

Bij veel functies ziet de leidinggevende maar een gedeelte van de werkzaamheden van de medewerker. Door gebruik te maken van informatie van senior medewerkers, projectleiders, opdrachtgevers en dergelijke, wordt een completer beeld verkregen van het functioneren van de medewerker.
De mening van een informant zet het oordeel van de leidinggevende wellicht in een ander licht, geeft een andere invalshoek of geeft juist voorbeelden om het eigen oordeel kracht bij te zetten.
Ook de medewerker kan ten behoeve van het gesprek een informant benaderen om het eigen functioneren goed over het voetlicht te kunnen brengen. Dit hoeft niet dezelfde persoon te zijn als de informant(en) die de leidinggevende benadert.

Wanneer worden informanten ingezet?

Informanten worden in de meningsvorming ingezet bij een beoordeling (indien gewenst ook ter voorbereiding van het voortgangsgesprek) wanneer:

- een medewerker een groot deel van zijn of haar werkzaamheden vooral wordt aangestuurd door een ander dan de leidinggevende;
- een belangrijke opdracht of taak voornamelijk onder aansturing van een ander dan de leidinggevende plaatsvindt;
- een medewerker meer dan de helft van zijn uren buiten de deur werkzaam is;
- een medewerker 'in opdracht werkt', zoals een HRM- of P&O-adviseur.

Hoe zet je informanten in?

De leidinggevende of de medewerker informeert de andere partij welke informanten hij benadert. Het gaat om één of meerdere mensen die de medewerker 'zien' functioneren. Bij een beoordeling worden maximaal drie informanten ingezet.
De leidinggevende of medewerker gaat (bij voorkeur) met de informanten in gesprek. Het gesprek kan vaak gekoppeld worden aan de evaluatie van een project of klus. De leidinggevende vraagt de opdrachtgever/projectleider dan tevens naar het functioneren van zijn medewerker. Als dit niet kan, moet er een apart gesprek geregeld worden.
Schriftelijke informatieverzameling is ook een mogelijkheid, maar verdient geen voorkeur, omdat je dan niet kan doorvragen als er iets onduidelijk is.
In het kader van 'feedback geven en ontvangen' vraagt de medewerker zelf ook naar informatie over zijn functioneren.
Voor de leidinggevende danwel de medewerker is het van belang er op te letten dat hij de informatie goed documenteert en archiveert, zodat de informatie bij de beoordelingsronde nog paraat is.

Spelregels

De volgende 'spelregels' zijn in het kader van de integriteit en zorgvuldigheid van toepassing:

- de informant vult niet het beoordelingsformulier in;
- de informant is niet bij het beoordelingsgesprek aanwezig;
- informanten worden niet benaderd buiten medeweten van de medewerker of leidinggevende;
- de leidinggevende of medewerker vraagt alleen feitelijke informatie gericht op resultaten en de manier waarop deze resultaten bereikt zijn;
- de leidinggevende geeft in het beoordelingsgesprek aan hoe de mening van de informanten verwerkt is of eventueel waarom deze mening niet verwerkt is.

Wat vraagt de leidinggevende danwel de medewerker aan informanten?
Het competentieprofiel van de functie van de medewerker en de gemaakte resultaatafspraken zijn uitgangspunt. Het is belangrijk het gesprek zakelijk te houden en de vragen te relateren aan deze twee aspecten. Dat zijn immers de beoordelingsaspecten.
De STAR-methodiek[4] is een handige methode om feitelijke informatie te verzamelen.

Verwerken van het oordeel van de informanten
Uitgangspunt is en blijft het oordeel van de leidinggevende over de medewerker. De mening van een informant voegt daar iets aan toe. Die mening kan de leidinggevende vervolgens gebruiken als concreet voorbeeld bij een kritiekpunt of bij een compliment, ter nadere onderbouwing en/of toelichting.

4

S = wat was de *situatie*
T = wat was jouw *taak* hierin
A = wat heb jij hierin gedaan, was jouw aandeel (*actie*)
R = wat was het *resultaat*

Bijlage 3: 'Protocol Inzetten van derden bij het gesprek'

Doel van het inzetten van derden bij het gesprek
Medewerkers kunnen zich onzeker voelen in het voeren van een gesprek. Bijvoorbeeld omdat hij zich onvoldoende taalvaardig vindt. Of niet goed weet hoe zijn standpunten te verwoorden. De aanwezigheid van een derde persoon kan de medewerker steun geven in het voeren van het gesprek.
Ook de leidinggevende kan een derde inschakelen. Bij een negatieve beoordeling kan een derde persoon bij het gesprek de zorgvuldigheid en objectiviteit ten goede komen[5].

Wanneer worden derden ingezet?
Een derde persoon wordt ingezet bij een plannings-, voortgangs- of beoordelingsgesprek wanneer één van beide partijen daar behoefte aan heeft.
In geval van een negatieve beoordeling is aanbevolen uit oogpunt van zorgvuldigheid en objectiviteit om een derde persoon bij de beoordeling te betrekken.

Hoe zet je derden in?
De leidinggevende of de medewerker informeert de andere partij dat hij een derde persoon bij het gesprek wil betrekken. De naam van de derde persoon en de achtergrond wordt daarbij gemeld (bijvoorbeeld 5.1.2,e vakbondsmedewerker of 5.1.2,e collega van de afdeling X).
De derde persoon heeft een procesbewakende rol in het gesprek.

Spelregels
De volgende 'spelregels' zijn in het kader van de integriteit en zorgvuldigheid van toepassing:
- de andere partij wordt daags na het maken van de gespreksafspraak geïnformeerd dat er een met name genoemde derde persoon bij het gesprek gewenst is;
- de derde wordt, afhankelijk van de initiatiefnemer, niet benaderd buiten medeweten van de leidinggevende of medewerker;
- de derde kan alleen aanwezig zijn bij het gesprek als beide partijen het eens zijn over deze persoon;
- de derde persoon vult niet het gespreksformulier in;
- de derde is aanwezig bij het gesprek, maar neemt dat niet over van de medewerker en/of leidinggevende.

Je bent het niet eens met de keuze van de derde persoon, wat doe je?
Zodra de andere partij is geïnformeerd over de naam en de achtergrond van de derde persoon, is die andere partij verplicht daar een standpunt over in te nemen. Binnen 2 dagen laat deze aan de informerende partij weten of de derde persoon acceptabel is in zijn rol bij het betreffende gesprek.
Als de derde persoon niet-acceptabel is voor de andere partij dan wordt er een nieuw voorstel gedaan door de vragende partij.

Mocht er een herhalende niet-acceptatie zijn van de voorgestelde persoon, dan zullen beide partijen met elkaar in gesprek moeten hierover. Mogelijk volgt interventie door een HRM- of P&O-adviseur of een naasthogere leidinggevende.

[5] Zie toelichting artikel 11.7 NRGA

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 22:41:46
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOB AT5FW: Medezeggenschap agenda GMt
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 13 januari 2021 14:29
Aan: 5.1.5 ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Medezeggenschap agenda GMt

Ha collega's,

Peter en ik hebben in het GMT aangekondigd dat we graag het rapport Zuidema agenderen in het GMT.

Op basis van dat rapport willen we sparren over 1. Hoe vinden we dat het gaat met de medezeggenschap?
2. Wat vinden we van de organisatiestructuur van de medezeggenschap? Zien we verbeterkansen?
3. Wat zijn de onderwerpen in 2021 voor de medezeggenschap door de oogsten bekeken?
4. Wat geven we GS mee richting de nieuwe OR?

Zouden jullie een voordracht kunnen maken met het rapport erbij en zelf ook willen nadenken of dit de meest relevante vragen zijn?

Ik denk aan een bespreking van tenminste 30 minuten met 5.1.2.e erbij. Kan als openbare bespreking op de agenda tenzij daar toch bezwaar tegen is.

Kunnen jullie aangeven of en wanneer dit lukt?

Dank en groet,

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 22:45:19 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOB AT5FW: Bericht intranet THOR - gesprek directie en OC THOR

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 15 januari 2021 11:51
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Bericht intranet THOR - gesprek directie en OC THOR

Goedendag 5.1.2.e

Na een schriftelijke consultatie gaat de OC thor met onderstaande tekst akkoord.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e

Directie en OC THOR zetten eerste stap in hernieuwde samenwerking

Op woensdag 13 januari jl. hebben de GS, directeur clusterbeheer, directeur THOR en nieuwe OC THOR kennis met elkaar gemaakt en het vertrouwen in elkaar uitgesproken om samen te werken aan een sterke en daadkrachtige THOR.
Vertrouwen voor een nieuwe samenwerking
Aanwezig waren de directie, de nieuwe OC THOR en Sjoukje Alta (stedelijk directeur Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer). Het gesprek stond onder leiding van gemeentesecretaris Peter Teesink. De collega's maakten kennis met elkaar. Ook spraken zij het vertrouwen naar elkaar uit en de intentie om de komende maanden met elkaar constructief de gesprekken te hervatten. Ook gaf iedereen aan samen verder te willen werken aan een sterk en daadkrachtig THOR.
We houden jullie op de hoogte over de voortgang.
Met vriendelijke groet,
Dhr teesink, de directie THOR & de OC THOR.

Verzonden vanaf mijn Galaxy

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 14-01-2021 13:33 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Conceptbericht intranet THOR - gesprek directie en OC THOR

Dag 5.1.2.e

Zoals afgesproken vind je in de bijlage de opzet voor het communicatiebericht. Wil je dit conform afspraak bespreken met de OC? We horen graag einde dag/morgen je aanvullingen / akkoord, zodat het bericht voor het weekend gepubliceerd kan worden. Alvast bedankt!

Directie en OC THOR zetten eerste stap in hernieuwde samenwerking

Op woensdag 13 januari heeft een eerste gesprek plaatsgevonden tussen de directie en nieuwe onderdeelcommissie (OC) van THOR. Het gesprek stond in het teken van kennismaking, het uitspreken van vertrouwen en het maken van een afspraken om te komen tot een goede samenwerking.

Medio augustus zegde de voormalige onderdeelcommissie (OC) van THOR het vertrouwen op in de directie THOR. Onderzoeksbureau Zuidema heeft van de OR en de gemeentesecretaris de opdracht gekregen een analyse van de ontstane situatie te maken en aanbevelingen te doen. Dit onderzoek is eind vorig jaar afgerond. De uitkomsten hiervan worden op korte termijn met de Ondernemingsraad besproken. Daarnaast vonden er in november verkiezingen plaats en is er een nieuwe OC THOR gekozen. Tijd om een eerste verkennend gesprek te voeren en samen te zoeken naar welke stappen gezet kunnen worden om het onderling vertrouwen te herstellen en te werken aan een nieuwe basis voor de samenwerking.

Vertrouwen voor een nieuwe samenwerking
Aanwezig waren de directie, de nieuwe OC THOR en Sjoukje Alta (stedelijk directeur Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer). Het gesprek stond onder leiding van gemeentesecretaris Peter Teesink. De collega's maakten kennis met elkaar. Ook spraken zij het vertrouwen naar elkaar uit en de intentie om de komende maanden te werken aan een gezonde en normale relatie tussen de directie en OC THOR. Ook gaf iedereen aan samen verder te willen werken aan een sterk en daadkrachtig THOR. In een volgende bijeenkomst zullen afspraken gemaakt worden over de te zetten vervolgstappen en randvoorwaarden die noodzakelijk zijn voor de hernieuwde samenwerking.

We houden jullie op de hoogte over de voortgang.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:45:59 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Cc: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Overdracht moment OR OC*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 15 januari 2021 12:27
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; COR OCTHOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Overdracht moment OR OC

Hi,

Ik heb zojuist bij 5.1.2.e geïnformeerd of de voormalige werkgroep THOR van de OR de overdracht al heeft gedaan met de nieuwe OC. Dat is nog niet gebeurd en begrijp ook waarom dat nog niet gedaan is. OR zit een beetje in dezelfde positie als wij en wacht ook het moment af totdat de situatie weer is genormaliseerd en het overleg met de OC THOR kan starten. OR wil ook voorkomen dat de OC THOR nu al 'los' gaat op alle onderwerpen... Heb nu met 5.1.2.e afgesproken dat wij elkaar op de hoogte houden en als het moment van overdracht daar is, wij samen nog het totale overzicht doorlopen zodat wij in ieder geval dezelfde informatie overdragen richting OC.

Tot zover, groet 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2.e
https://www.amsterdam.nl/pga/

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:48:03 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 18 januari 2021 9:09
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Hi 5.1.2,e en 5.1.2,e

Dank voor de reactie.
Wat mij betreft prima zo en kan Sjoukje deze uitsturen. Op die manier blijven we werken conform de huidige afspraken, waarbij Sjoukje / 5.1.2,e met elkaar het gesprek voeren tot nader order.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 13 januari 2021 11:12
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Beste allen,
Op onderstaand mail van 5.1.2,e over de PVB cyclus moet nog gereageerd worden. In afstemming met 5.1.2,e is afgesproken om geen reactie te mailen voor het gesprek van 13 januari.
Hierbij de conceptbeantwoording van 5.1.2,e en mij. De mail is gericht aan jullie beiden gericht. Het is even de vraag vanuit welk emailadres onderstaande reactie (na akkoord natuurlijk) verstuurd moet worden.

Ter info. Ik heb input gevraagd aan 5.1,2,e (5.1,2,e) over hoe dit tot stand is gekomen. Dit is meegenomen in onderstaande beantwoording, naast uitleg over de regelgeving.
Groet, 5.1,2,e

Concept beantwoording:
Beste 5.1,2,e OC, beste 5.1,2,e
Dank voor je mail en je vraag over de regeling beoordelen en functioneren van de gemeente Amsterdam. De gemeente Amsterdam heeft in 2012 een methode van beoordeling, genaamd PVB cyclus, ingevoerd, uiteraard met instemming van de OR. Informatie kun je hierover terugvinden op het intranet. De handleiding die je ook op intranet kunt vinden heb ik bij deze mail toegevoegd. (zie bijgevoegde de bijlage, met name de tekst op pagina 5 en de bijlage 2)

Het feit dat het team van Centrum deze manier van werken toepast is dan ook geheel in overeenstemming met het beleid van de gemeente Amsterdam ten aanzien van beoordelen en functioneren.
Hiervoor hoeft niet opnieuw een instemmingsverzoek te worden ingediend. Het formele proces is daarvoor namelijk al doorlopen in 2012 met de OR. Het feit dat dit in een team wordt toegepast, ook al werd dat misschien voorheen niet gedaan, past binnen het eerder vastgestelde PVB beleid. Met deze methode op zich is zoals boven aangegeven al ingestemd en het valt binnen de ruimte die leidinggevenden hebben om deze manier van werken in te zetten indien dit zinvol wordt gevonden.

Nadere toelichting op de situatie van THOR.
Voor het beoordelen van de handhavers bij THOR en ook daarvoor bij de stadsdelen werd al gebruik gemaakt van deze manier van werken. Leidinggevenden krijgen en kregen informatie van aanvoerders, voorheen coördinatoren, voor het beoordelen van handhavers. Bij het team Centrum is in overleg en ook op verzoek van handhavers zelf gekeken of het zinvol is om ook van handhavers informatie te vragen bij het beoordelen van de aanvoerders. De manier waarop dit in gang is gezet bij team Centrum, is conform bestaand beleid en daarmee niet iets nieuws.

Met vriendelijke groet,
Sjoukje Alta
5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 14:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Dag 5.1,2,e en 5.1,2,e

Zouden jullie onderstaand in afstemming met Esmeralda kunnen uitzoeken en een conceptreactie voor Sjoukje kunnen opstellen? Dank!

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl

www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Thursday, December 17, 2020 1:40:31 PM
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Goedendag Sjoukje / 5.1.2.e

Zie onderstaand bericht, m.b.t. een eenzijdig besluit van de teamleiders in het centrum.
Het lijkt de OC THOR niet wenselijk om instemming plichtige onderwerpen als proefballon aan handhavers te adresseren. De intentie is vermoedelijk goed bedoeld.

Mochten zij het willen formaliseren dan dient het wel in de lijn te worden ingebracht zodat
Deze zeggenschap en medezeggenschap er een status aan kunnen geven.
Tussen het informele en formele proces wordt er naar ons inziens nog redelijk vaak de verkeerde afweging gemaakt.

Willen jullie dit onder de aandacht brengen bij de directie Thor zodat kleine zaken makkelijker besproken kunnen worden.

Hopelijk heb ik jullie voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 december 2020 13:04
Aan: THOR district Centrum <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Beoordelingsgesprekken aanvoerders
Beste collega's,

Zoals jullie weten worden in december/januari de beoordelingsgesprekken gehouden, ook de aanvoerders krijgen zo een gesprek met hun teamleider. De aanvoerders leveren ons input voor het beoordelingsgesprek van de Handhavers D en E.
Nu passen we dit ook toe voor de aanvoerders: je krijgt van je aanvoerder het verzoek om via een formulier feedback te geven op zijn functioneren, om zo input te leveren voor het beoordelingsgesprek dat de teamleider heeft met de aanvoerder. Dit noemen we 360 graden feedback, hierbij wordt feedback gegeven door meer dan één persoon om zo een completer beeld van iemand te schetsen uit verschillende invalshoeken.
Feedback geven is moeilijk en een delicaat proces. We vragen je dan ook constructieve feedback te geven, wat doet iemand goed en wat kan er (volgens jou) beter. Zowel de aanvoerders als teamleiders gaan zorgvuldig om met de aangeleverde feedback.
Omdat wij transparantie erg belangrijk vinden willen we je in principe vragen het ingevulde formulier aan je aanvoerder terug te sturen en dan dient hij dit vervolgens met ons te delen in het beoordelingsgesprek. Mocht je er niet prettig bij voelen om dit formulier aan je aanvoerder direct te sturen, mag je het formulier ook direct naar de teamleider van die aanvoerder sturen. Maar nogmaals willen we benadrukken dat we voorkeur geven aan het open en eerlijk naar elkaar zijn dus dat onze voorkeur gaat naar de eerste optie.
Het is natuurlijk de eerste keer dat we dit op een dergelijke manier doen, wij zien dit dan ook als test/pilot en na de beoordelingsgesprekken zullen we met elkaar kijken of we dit in de toekomst willen blijven doen en op welke manier.
Groeten,

De teamleiders

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:49:00 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 18 januari 2021 10:04
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; COR OCTHOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

We hebben afgesproken een lijstje lopende zaken inclusief overdracht OR-werkgroep op te stellen en ik heb 5.1.2,e gisteravond voorgesteld om wekelijks een overleg in te plannen zolang dat nodig is. Ik neem deze daarin mee en zal zelf wel wat andere woorden kiezen in de beantwoording. Ik verwacht geen nadere duiding of ondersteuning op dit onderdeel.

Op 18 jan. 2021 om 09:08 heeft 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hi 5.1.2,e en 5.1.2,e

Dank voor de reactie.
Wat mij betreft prima zo en kan Sjoukje deze uitsturen. Op die manier blijven we werken conform de huidige afspraken, waarbij Sjoukje / 5.1.2,e met elkaar het gesprek voeren tot nader order.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 13 januari 2021 11:12
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; COR OCTHOR <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Beste allen,
Op onderstaand mail van 5.1,2,e over de PVB cyclus moet nog gereageerd worden. In afstemming met 5.1,2,e is afgesproken om geen reactie te mailen voor het gesprek van 13 januari.
Hierbij de conceptbeantwoording van 5.1,2,e en mij. De mail is gericht aan jullie beiden gericht. Het is even de vraag vanuit welk emailadres onderstaande reactie (na akkoord natuurlijk) verstuurd moet worden.

Ter info. Ik heb input gevraagd aan 5.1,2,e (5.1,2,e) over hoe dit tot stand is gekomen. Dit is meegenomen in onderstaande beantwoording, naast uitleg over de regelgeving.
Groet, 5.1,2,e

Concept beantwoording:
Beste 5.1,2,e OC, beste 5.1,2,e
Dank voor je mail en je vraag over de regeling beoordelen en functioneren van de gemeente Amsterdam. De gemeente Amsterdam heeft in 2012 een methode van beoordeling, genaamd PVB cyclus, ingevoerd, uiteraard met instemming van de OR. Informatie kun je hierover terugvinden op het intranet. De handleiding die je ook op intranet kunt vinden heb ik bij deze mail toegevoegd. (zie bijgevoegde de bijlage, met name de tekst op pagina 5 en de bijlage 2)

Het feit dat het team van Centrum deze manier van werken toepast is dan ook geheel in overeenstemming met het beleid van de gemeente Amsterdam ten aanzien van beoordelen en functioneren.
Hiervoor hoeft niet opnieuw een instemmingsverzoek te worden ingediend. Het formele proces is daarvoor namelijk al doorlopen in 2012 met de OR. Het feit dat dit in een team wordt toegepast, ook al werd dat misschien voorheen niet gedaan, past binnen het eerder vastgestelde PVB beleid. Met deze methode op zich is zoals boven aangegeven al ingestemd en het valt binnen de ruimte die leidinggevenden hebben om deze manier van werken in te zetten indien dit zinvol wordt gevonden.

Nadere toelichting op de situatie van THOR.
Voor het beoordelen van de handhavers bij THOR en ook daarvoor bij de stadsdelen werd al gebruik gemaakt van deze manier van werken. Leidinggevenden krijgen en kregen informatie van aanvoerders, voorheen coördinatoren, voor het beoordelen van handhavers. Bij het team Centrum is in overleg en ook op verzoek van handhavers zelf gekeken of het zinvol is om ook van handhavers informatie te vragen bij het beoordelen van de aanvoerders. De manier waarop dit in gang is gezet bij team Centrum, is conform bestaand beleid en daarmee niet iets nieuws.

Met vriendelijke groet,
Sjoukje Alta
5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 14:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Zouden jullie onderstaand in afstemming met Esmeralda kunnen uitzoeken en een conceptreactie voor Sjoukje kunnen opstellen? Dank!

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Thursday, December 17, 2020 1:40:31 PM
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Goedendag Sjoukje / 5.1.2.e

Zie onderstaand bericht, m.b.t. een eenzijdig besluit van de teamleiders in het centrum.
Het lijkt de OC THOR niet wenselijk om instemming plichtige onderwerpen als proefballon aan handhavers te adresseren. De intentie is vermoedelijk goed bedoeld.

Mochten zij het willen formaliseren dan dient het wel in de lijn te worden ingebracht zodat
Deze zeggenschap en medezeggenschap er een status aan kunnen geven.
Tussen het informele en formele proces wordt er naar ons inziens nog redelijk vaak de verkeerde afweging gemaakt.

Willen jullie dit onder de aandacht brengen bij de directie Thor zodat kleine zaken makkelijker besproken kunnen worden.

Hopelijk heb ik jullie voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e

5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 december 2020 13:04
Aan: THOR district Centrum <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Beoordelingsgesprekken aanvoerders

Beste collega's,
Zoals jullie weten worden in december/januari de beoordelingsgesprekken gehouden, ook de aanvoerders krijgen zo een gesprek met hun teamleider. De aanvoerders leveren ons input voor het beoordelingsgesprek van de Handhavers D en E.
Nu passen we dit ook toe voor de aanvoerders: je krijgt van je aanvoerder het verzoek om via een formulier feedback te geven op zijn functioneren, om zo input te leveren voor het beoordelingsgesprek dat de teamleider heeft met de aanvoerder. Dit noemen we 360 graden feedback, hierbij wordt feedback gegeven door meer dan één persoon om zo een completer beeld van iemand te schetsen uit verschillende invalshoeken.
Feedback geven is moeilijk en een delicaat proces. We vragen je dan ook constructieve feedback te geven, wat doet iemand goed en wat kan er (volgens jou) beter. Zowel de aanvoerders als teamleiders gaan zorgvuldig om met de aangeleverde feedback.
Omdat wij transparantie erg belangrijk vinden willen we je in principe vragen het ingevulde formulier aan je aanvoerder terug te sturen en dan dient hij dit vervolgens met ons te delen in het beoordelingsgesprek. Mocht je er niet prettig bij voelen om dit formulier aan je aanvoerder direct te sturen, mag je het formulier ook direct naar de teamleider van die aanvoerder sturen. Maar nogmaals willen we benadrukken dat we voorkeur geven aan het open en eerlijk naar elkaar zijn dus dat onze voorkeur gaat naar de eerste optie.
Het is natuurlijk de eerste keer dat we dit op een dergelijke manier doen, wij zien dit dan ook als test/pilot en na de beoordelingsgesprekken zullen we met elkaar kijken of we dit in de toekomst willen blijven doen en op welke manier.
Groeten,

De teamleiders

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 22:49:37 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOB AT5FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Van: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 18 januari 2021 13:54
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; COR OCTHOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Ha allen,
5.1.2.e en ik hebben morgen overleg om de lijst/ overdracht OR werkgroep nog even door te nemen en waar nodig aan te vullen, met meest recente zaken.
Dit overzicht zullen we deze week delen binnen deze emailgroep.

@Sjoukje, even voor de duidelijkheid; mbt het onderwerp beoordelen en functioneren, heb je voor nu voldoende inhoudelijke input om dit onderwerp met 5.1.2.e te bespreken. We zullen dit onderwerp voor de volledigheid op de lijst zetten, met als voorlopige conclusie afgehandeld. Mocht er een andere uitkomst zijn na jouw gesprek met 5.1.2.e laat het dan weten. Dan passen we dit op de lijst aan.
Groet, 5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 18 januari 2021 10:04
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; COR OCTHOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

We hebben afgesproken een lijstje lopende zaken inclusief overdracht OR-werkgroep op te stellen en ik heb 5.1.2.e gisteravond voorgesteld om wekelijks een overleg in te plannen zolang dat nodig is. Ik neem deze daarin mee en zal zelf wel wat andere woorden kiezen in de beantwoording. Ik verwacht geen nadere duiding of ondersteuning op dit onderdeel.

> Op 18 jan. 2021 om 09:08 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Hi 5.1.2.e en 5.1.2.e
>
> Dank voor de reactie.
> Wat mij betreft prima zo en kan Sjoukje deze uitsturen. Op die manier blijven we werken conform de huidige afspraken, waarbij Sjoukje / 5.1.2.e met elkaar het gesprek voeren tot nader order.
>
> Hartelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
> 5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 13 januari 2021 11:12
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; COR OCTHOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Beste allen,
Op onderstaand mail van 5.1.2.e over de PVB cyclus moet nog gereageerd worden. In afstemming met 5.1.2.e is afgesproken om geen reactie te mailen voor het gesprek van 13 januari.
Hierbij de conceptbeantwoording van 5.1.2.e en mij. De mail is gericht aan jullie beiden gericht. Het is even de vraag vanuit welk emailadres onderstaande reactie (na akkoord natuurlijk) verstuurd moet worden.

Ter info. Ik heb input gevraagd aan 5.1.2.e (5.1.2.e) over hoe dit tot stand is gekomen. Dit is meegenomen in onderstaande beantwoording, naast uitleg over de regelgeving.
Groet, 5.1.2.e

Concept beantwoording:
Beste 5.1.2.e OC, beste 5.1.2.e
Dank voor je mail en je vraag over de regeling beoordelen en functioneren van de gemeente Amsterdam. De gemeente Amsterdam heeft in 2012 een methode van beoordeling, genaamd PVB cyclus, ingevoerd, uiteraard met instemming van de OR. Informatie kun je hierover terugvinden op het intranet. De handleiding die je ook op intranet kunt vinden heb ik bij deze mail toegevoegd. (zie bijgevoegde de bijlage, met name de tekst op pagina 5 en de bijlage 2)

Het feit dat het team van Centrum deze manier van werken toepast is dan ook geheel in overeenstemming met het beleid van de gemeente Amsterdam ten aanzien van beoordelen en functioneren.
Hiervoor hoeft niet opnieuw een instemmingsverzoek te worden ingediend. Het formele proces is daarvoor namelijk al doorlopen in 2012 met de OR. Het feit dat dit in een team wordt toegepast, ook al werd dat misschien voorheen niet gedaan, past binnen het eerder vastgestelde PVB beleid. Met deze methode op zich is zoals boven aangegeven al ingestemd en het valt binnen de ruimte die leidinggevenden hebben om deze manier van werken in te zetten indien dit zinvol wordt gevonden.

Nadere toelichting op de situatie van THOR.

Voor het beoordelen van de handhavers bij THOR en ook daarvoor bij de stadsdelen werd al gebruik gemaakt van deze manier van werken. Leidinggevenden krijgen en kregen informatie van aanvoerders, voorheen coördinatoren, voor het beoordelen van handhavers. Bij het team Centrum is in overleg en ook op verzoek van handhavers zelf gekeken of het zinvol is om ook van handhavers informatie te vragen bij het beoordelen van de aanvoerders. De manier waarop dit in gang is gezet bij team Centrum, is conform bestaand beleid en daarmee niet iets nieuws.

Met vriendelijke groet,
Sjoukje Alta
5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 14:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Dag 5.1.2,e en 5.1.2,e

Zouden jullie onderstaand in afstemming met Esmeralda kunnen uitzoeken en een conceptreactie voor Sjoukje kunnen opstellen? Dank!

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Thursday, December 17, 2020 1:40:31 PM
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Regeling op gebied van beoordelen en functioneren zonder instemming OR

Goedendag Sjoukje / 5.1.2,e

Zie onderstaand bericht, m.b.t. een eenzijdig besluit van de teamleiders in het centrum.
Het lijkt de OC THOR niet wenselijk om instemming plichtige onderwerpen als proefballon
aan handhavers te adresseren. De intentie is vermoedelijk goed bedoeld.

Mochten zij het willen formaliseren dan dient het wel in de lijn te worden ingebracht zodat
Deze zeggenschap en medezeggenschap er een status aan kunnen geven.
Tussen het informele en formele proces wordt er naar ons inziens nog redelijk vaak de verkeerde afweging gemaakt.

Willen jullie dit onder de aandacht brengen bij de directie Thor zodat kleine zaken
makkelijker besproken kunnen worden.

Hopelijk heb ik jullie voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 december 2020 13:04
Aan: THOR district Centrum <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Beoordelingsgesprekken aanvoerders

Beste collega's,
Zoals jullie weten worden in december/januari de beoordelingsgesprekken gehouden, ook de aanvoerders krijgen zo een gesprek met hun teamleider. De aanvoerders leveren ons input voor het beoordelingsgesprek van de Handhavers D en E.
Nu passen we dit ook toe voor de aanvoerders: je krijgt van je aanvoerder het verzoek om via een formulier feedback te geven op zijn functioneren, om zo input te leveren voor het beoordelingsgesprek dat de teamleider heeft met de aanvoerder. Dit noemen we 360 graden feedback, hierbij wordt feedback gegeven door meer dan één persoon om zo een completer beeld van iemand te schetsen uit verschillende invalshoeken.
Feedback geven is moeilijk en een delicaat proces. We vragen je dan ook constructieve feedback te geven, wat doet iemand goed en wat kan er (volgens jou) beter. Zowel de aanvoerders als teamleiders gaan zorgvuldig om met de aangeleverde feedback.
Omdat wij transparantie erg belangrijk vinden willen we je in principe vragen het ingevulde formulier aan je aanvoerder terug te sturen en dan dient hij dit vervolgens met ons te delen in het beoordelingsgesprek. Mocht je er niet prettig bij voelen om dit formulier aan je aanvoerder direct te sturen, mag je het formulier ook direct naar de teamleider van die aanvoerder sturen. Maar nogmaals willen we benadrukken dat we voorkeur geven aan het open en eerlijk naar elkaar zijn dus dat onze voorkeur gaat naar de eerste optie.

Het is natuurlijk de eerste keer dat we dit op een dergelijke manier doen, wij zien dit dan ook als test/pilot en na de beoordelingsgesprekken zullen we met elkaar kijken of we dit in de toekomst willen blijven doen en op welke manier.
Groeten,

De teamleiders

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:54:21 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie*
Attachments: *20210125 OR gaat avondklok handhaven vanaf dinsdag_def.pdf, 20200125 Nieuwsbrief handhaving avondklok NBB en BOA ACP 23012021.pdf, 20210125 THOR Flyer RTGB Wapenstok.pdf, 20210125 RV Lesplan wapenstok en korte RTGB.pdf*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 25 januari 2021 20:06
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie

Goedeavond Sjoukje,

Mbt je concept heb ik maar 3 opmerkingen.

- De eerste betreft de allerlaatste alinea. Wat mij betreft moet de vraag aan hen om een keuze te maken uit de 4 door ons naar voren geschoven kandidaten ook in deze alinea helder worden geformuleerd en ook voorzien worden van een einddatum. Het is immers niet de eerste keer dat je hen hierom vraagt.

- Op de tweede plaats lijkt het me van belang om in het begin van je mail te vermelden dat het nakomen van afspraken en het antwoorden binnen de afgesproken termijnen behoort tot "goed overleg". Het niet reageren moet (in de termen van Zuidema) worden begrensd. Ook voor dossieropbouw voor de ontwikkeling van de kwaliteit van het overleg is het van belang dit steeds weer te benadrukken.

- Als derde zou ik bij de avondklok nog toevoegen dat de Minister hiertoe heeft besloten na overleg met politie, OM en BOA-bonden (geen lokaal besluit). En ik zou willen vragen of zij naast hun zorgpunten ook suggesties hebben om die zorgpunten op te lossen/het werk nog veiliger te maken (bovenop de reeds genomen maatregelen).

Grtn
Esmeralda

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 25 januari 2021 19:33
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie

Ha mensen,

Mijn voorstel is de volgende mail aan 5.1.2.e te sturen.

Dag 5.1.2.e

Een lange mail omdat er veel zaken spelen.

Technisch voorzitter ten behoeve van opstart normalisatie
Vorige week vroeg ik je per mail om me te laten weten wat de OC THOR heeft besproken over de afspraken die in de kennismakingsbijeenkomst met onder andere de gemeentesecretaris op 13 januari zijn gemaakt. In de kern verwacht ik een concrete reactie op het voorstel van de GS om de gesprekken tussen directie en medezeggenschap weer op te kunnen starten onder leiding van een onafhankelijk technisch voorzitter. In dat kader mailde ik je 17 januari vier potentiele door ons geschikt geachte kandidaten. Kun je aangeven of er één of meerdere kandidaten zijn die jullie mogelijk geschikt achten? Het lijkt me echt belangrijk daarmee te starten.

Handhaving van de avondklok
Ik heb je mail over het standpunt van de OC THOR over het niet kunnen/willen handhaven van de avondklok van vanmiddag in goede orde ontvangen. Het volgt op gesprekken en verzoeken van de landelijke BOA bonden om ook de BOA's bevoegd te maken voor handhaving van de avondklok. Hierover is de afgelopen dagen uitgebreid overlegd met de Boa bonden, politie en OM. Dit heeft geresulteerd in het feit dat met ingang van maandag 25/1/2021 vanaf 21.00 uur de BOA's in domein 1 door de minister van veiligheid en justitie tijdelijk bevoegd zijn gemaakt voor het handhaven van de avondklok. Daar zijn de volgende landelijke afspraken aan gekoppeld:

- De uiteindelijke keuze voor inzet is aan het bevoegde gezag. Dit betekent voor onze Amsterdamse collega handhavers dat een aparte briefing krijgen inzake hun werkzaamheden mbt handhaving van de avondklok.
- Inzet voor handhaving vindt uitsluitend in afstemming met en onder regie van de politie plaats
- Voorafgaand aan de inzet dient een goede risico inschatting te worden gemaakt. Op basis daarvan word de concrete inzet van de BOA's bepaald.
- BOA's worden niet ingezet voor situaties waarvoor ze niet zijn toegerust of waarbij hun veiligheid niet kan worden gewaarborgd.

Om dit, samen met politie en OM, zorgvuldiger en concreter uit te werken is afgesproken de inwerkingtreding uit te stellen tot dinsdag **26 januari 21.00 uur**. Wel zijn alvast de volgende uitgangspunten geformuleerd. In de briefings krijgen handhavers van Amsterdam het volgende handelingsperspectief mee.

- Eigen Veiligheid staat voorop
- Compact optreden (werken in elkaars nabijheid)
- Bij provocerend groepsgedrag waarneming maken en doorgeven Politie. Wij treden dus niet zelf op tegen groepen
- Bij overtreding Avondklok verbaliserend optreden (E219)
- Ook aandacht voor de welwillende burger die netjes is voorzien van de goede papieren.
- Duidelijke communicatie met de MK (Dus alle handelingen melden via porto aan MK)
- In principe alleen voetgangers tenzij de fietser, Brommer/scooter bestuurder meewerkt (dus geen wilde achtervolgingen)

Gedurende het handhaven op de avondklok zijn de volgende voorwaarden van kracht.

- Vanaf dinsdag 26 januari is er tijdens de Avondklok een TL (teamleider) aanwezig op de MK (meldkamer)voor vragen.
- Wij zijn tot 24:00 uur op straat. Vanaf a.s. Vrijdag werken wij met verschoven diensten.
- THOR heeft ook een signalerende functie gedurende de avondklok-uren. (waarnemingen verwerken in PDA en indien nodig doorgeven via MK aan politie
- Gedurende de avondklok moeten **alle** winkels gesloten zijn dat geldt uiteraard ook voor de afhaalfunctie (maaltijd bezorgen is toegestaan).
- De CvD (commandant van Dienst) geeft een sfeerbeeld van de Avondklok in het Corona Journaal

Wetgeving met betrekking tot de avondklok

- De wettelijke basis voor de Avondklok is artikel 8 lid lid 1 en 3 van de Wet buitengewone bevoegdheden burgerlijk gezag (Wbbbg)
- Dit is in werking gesteld middels een koninklijk besluit invoering Avondklok.
- De nadere invulling is geregeld in de Tijdelijke Regeling Landeljke Avondklok (TRLA). Hierin zijn o.a de uitzonderingen genoemd
- Middels een aanwijzingsbesluit zijn de BOA's van domein 1 aangewezen voor het handhaven van de Avondklok

Voor de volledigheid stuur ik de nieuwsbrief van de BOA bond mee en het bericht voor medewerkers van THOR dat op intranet wordt geplaatst.

Ik hoor graag of met deze uitgangspunten voldaan wordt aan de belangrijkste zorgpunten en zo nee, welke zorgpunten er aanvullend leven en waar in de samenwerking met politie en OM morgen mogelijk aanvullende afspraken over moeten worden gemaakt.

Beoordelingen Centrum

Jullie hebben mij nog gevraagd om uit te zoeken of de beoordelingen die het team Centrum toepast, afwijken van bestaand beleid. Ik begin even bij het begin. De gemeente Amsterdam heeft in 2012 een methode van beoordeling, genaamd PVB cyclus, ingevoerd, met instemming van de OR. Informatie kun je hierover terugvinden op het intranet. Die kan ik je ook actief nasturen als dat helpt. Mijn analyse is dat wat het team Centrum doet, past binnen de in 2012 vastgestelde manier van de PVB-cyclus. Er is, volgens mij, dan ook geen sprake van een nieuwe praktijk of een nieuw kader of wellicht van toestemming van de medezeggenschap om de mogelijkheden van de PVB-cyclus daadwerkelijk toe te mogen passen. Ik heb navraag gedaan en daaruit blijkt dat voor het beoordelen van de handhavers bij THOR en ook daarvoor bij de stadsdelen werd al gebruik gemaakt van deze manier van werken. Leidinggevenden krijgen en kregen informatie van aanvoerders, voorheen coördinatoren, voor het beoordelen van handhavers. Bij het team Centrum is in overleg en ook op verzoek van handhavers zelf gekeken of het zinvol is om ook van handhavers informatie te vragen bij het beoordelen van de aanvoerders. De manier waarop dit in gang is gezet bij team Centrum, is daarmee in mijn beleving conform bestaand beleid en binnen bestaande kaders.

Andere actuele onderwerpen

1. De pilot wapenstok (afgestemd met de werkgroep van de OR en de OR is over deze pilot vorige week actief geinformeerd (ik heb de bijlagen bijgevoegd)
2. Het MT heeft een voorstel voor een nieuwe werkwijze van het verwijderen van scooterwrakken opgesteld
3. Er is een evaluatie van de pilot in Noord met 1 handhaver en 1 afvalinzamelaar in uitvoering
4. een 2nd opinion onderzoek naar de MRI, geinitieerd door de OR waar nu met de directies afspraken over worden gemaakt (uitgesteld als gevolg van de aangescherpte Corona-maatregelen)
5. rapport Zuidema (ik begrijp van je dat de OC THOR de OR om een standpunt heeft gevraagd; het standpunt van de OC THOR heb ik nog niet vernomen)

Mogelijk hebben jullie ook andere actuele onderwerpen. Die hoor ik dan graag.

Vervolg

Ik hoor graag zo snel mogelijk met welke kandidaat (of kandidaten) voor de rol van technisch voorzitter we contact kunnen zoeken om de normalisatie tot stand te brengen. Dan kan inderdaad OV-overleg worden georganiseerd en ingepland. Het lijkt me wenselijk ook die volgorde toe te passen. Daarnaast lijkt het me goed dat we wekelijks een overleg plannen waarin we snel schakelen op onderwerpen in de actualiteit. Ik zal het initiatief nemen om daarvoor elke week 30 minuten in onze agenda's te vinden.

Voor nu groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:54:44 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie*
Attachments: *20210125 OR gaat avondklok handhaven vanaf dinsdag_def.pdf, 20200125 Nieuwsbrief handhaving avondklok NBB en BOA ACP 23012021.pdf, 20210125 THOR Flyer RTGB Wapenstok.pdf, 20210125 RV Lesplan wapenstok en korte RTGB.pdf*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: maandag 25 januari 2021 20:42
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie

Dag mensen,

Ik voelde wat urgentie vanwege de avondklok. Esmeralda en 5.1.2,e hebben mee kunnen kijken waardoor ik er alle vertrouwen in heb dat dit weer een stapje de goede richting op is.

Groet,

Sjoukje

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: maandag 25 januari 2021 20:39
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie

Dag 5.1.2,e

Een lange mail met actualiteitswaarde en een poging om overzicht te bewaken en stappen te kunnen zetten.

Technisch voorzitter ten behoeve van opstart normalisatie
Vorige week vroeg ik je per mail om me te laten weten wat de OC THOR heeft besproken over de afspraken die in de kennismakingsbijeenkomst met onder andere de gemeentesecretaris op 13 januari zijn gemaakt. In de kern verwacht ik een concrete reactie op het voorstel van de GS om de gesprekken tussen directie en medezeggenschap weer op te kunnen starten onder leiding van een onafhankelijk technisch voorzitter. In dat kader mailde ik je 17 januari vier potentiele door ons geschikt geachte kandidaten. Kun je uiterlijk 1 februari 2021 aangeven of er één of meerdere kandidaten zijn die jullie mogelijk geschikt achten? Het lijkt me echt belangrijk daarmee te starten.

4.1.4
[redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted].

Ik hoor graag of met deze uitgangspunten voldaan wordt aan de belangrijkste zorgpunten en zo nee, welke suggesties de OC heeft om de zorgpunten zo goed mogelijk te helpen oplossen.

Beoordelingen Centrum

Jullie hebben mij nog gevraagd om uit te zoeken of de beoordelingen die het team Centrum toepast, afwijken van bestaand beleid. Ik begin even bij het begin. De gemeente Amsterdam heeft in 2012 een methode van beoordeling, genaamd PVB cyclus, ingevoerd, met instemming van de OR. Informatie kun je hierover terugvinden op het intranet. Die kan ik je ook actief nasturen als dat helpt. Mijn analyse is dat wat het team Centrum doet, past binnen de in 2012 vastgestelde manier van de PVB-cyclus. Er is, volgens mij, dan ook geen sprake van een nieuwe praktijk of een nieuw kader of wellicht van toestemming van de medezeggenschap om de mogelijkheden van de PVB-cyclus daadwerkelijk toe te mogen passen. Ik heb navraag gedaan en daaruit blijkt dat voor het beoordelen van de handhavers bij THOR en ook daarvoor bij de stadsdelen werd al gebruik gemaakt van deze manier van werken. Leidinggevenden krijgen en kregen informatie van aanvoerders, voorheen coördinatoren, voor het beoordelen van handhavers. Bij het team Centrum is in overleg en ook op verzoek van handhavers zelf gekeken of het zinvol is om ook van handhavers informatie te vragen bij het beoordelen van de aanvoerders. De manier waarop dit in gang is gezet bij team Centrum, is daarmee in mijn beleving conform bestaand beleid en binnen bestaande kaders.

Andere actuele onderwerpen

1. De pilot wapenstok (afgestemd met de werkgroep van de OR en de OR is over deze pilot vorige week actief geinformeerd (ik heb de bijlagen bijgevoegd)
2. Het MT heeft een voorstel voor een nieuwe werkwijze van het verwijderen van scooterwrakken opgesteld
3. Er is een evaluatie van de pilot in Noord met 1 handhaver en 1 afvalinzamelaar in uitvoering
4. een 2nd opinion onderzoek naar de MRI, geinitieerd door de OR waar nu met de directies afspraken over worden gemaakt (uitgesteld als gevolg van de aangescherpte Corona-maatregelen)
5. rapport Zuidema (ik begrijp van je dat de OC THOR de OR om een standpunt heeft gevraagd; het standpunt van de OC THOR heb ik nog niet vernomen)

Mogelijk hebben jullie ook andere actuele onderwerpen. Die hoor ik dan graag.

Vervolg

Ik hoor graag zo snel mogelijk en uiterlijk voor 1 februari met welke kandidaat (of kandidaten) voor de rol van technisch voorzitter we contact kunnen zoeken om de normalisatie tot stand te brengen. Dan kan inderdaad OV-overleg worden georganiseerd en ingepland. Het lijkt me wenselijk ook die volgorde toe te passen.

Daarnaast lijkt het me goed dat we wekelijks een overleg plannen waarin we snel schakelen op onderwerpen in de actualiteit. Ik zal het initiatief nemen om daarvoor elke week 30 minuten in onze agenda's te vinden.

Voor nu groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:54:44 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie*
Attachments: *20210125 OR gaat avondklok handhaven vanaf dinsdag_def.pdf, 20200125 Nieuwsbrief handhaving avondklok NBB en BOA ACP 23012021.pdf, 20210125 THOR Flyer RTGB Wapenstok.pdf, 20210125 RV Lesplan wapenstok en korte RTGB.pdf*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: maandag 25 januari 2021 20:42
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie

Dag mensen,

Ik voelde wat urgentie vanwege de avondklok. Esmeralda en 5.1.2.e hebben mee kunnen kijken waardoor ik er alle vertrouwen in heb dat dit weer een stapje de goede richting op is.

Groet,

Sjoukje

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: maandag 25 januari 2021 20:39
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie

Dag 5.1.2.e

Een lange mail met actualiteitswaarde en een poging om overzicht te bewaken en stappen te kunnen zetten.

Technisch voorzitter ten behoeve van opstart normalisatie
Vorige week vroeg ik je per mail om me te laten weten wat de OC THOR heeft besproken over de afspraken die in de kennismakingsbijeenkomst met onder andere de gemeentesecretaris op 13 januari zijn gemaakt. In de kern verwacht ik een concrete reactie op het voorstel van de GS om de gesprekken tussen directie en medezeggenschap weer op te kunnen starten onder leiding van een onafhankelijk technisch voorzitter. In dat kader mailde ik je 17 januari vier potentiele door ons geschikt geachte kandidaten. Kun je uiterlijk 1 februari 2021 aangeven of er één of meerdere kandidaten zijn die jullie mogelijk geschikt achten? Het lijkt me echt belangrijk daarmee te starten.

4.1.4
[redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted].

Ik hoor graag of met deze uitgangspunten voldaan wordt aan de belangrijkste zorgpunten en zo nee, welke suggesties de OC heeft om de zorgpunten zo goed mogelijk te helpen oplossen.

Beoordelingen Centrum

Jullie hebben mij nog gevraagd om uit te zoeken of de beoordelingen die het team Centrum toepast, afwijken van bestaand beleid. Ik begin even bij het begin. De gemeente Amsterdam heeft in 2012 een methode van beoordeling, genaamd PVB cyclus, ingevoerd, met instemming van de OR. Informatie kun je hierover terugvinden op het intranet. Die kan ik je ook actief nasturen als dat helpt. Mijn analyse is dat wat het team Centrum doet, past binnen de in 2012 vastgestelde manier van de PVB-cyclus. Er is, volgens mij, dan ook geen sprake van een nieuwe praktijk of een nieuw kader of wellicht van toestemming van de medezeggenschap om de mogelijkheden van de PVB-cyclus daadwerkelijk toe te mogen passen. Ik heb navraag gedaan en daaruit blijkt dat voor het beoordelen van de handhavers bij THOR en ook daarvoor bij de stadsdelen werd al gebruik gemaakt van deze manier van werken. Leidinggevenden krijgen en kregen informatie van aanvoerders, voorheen coördinatoren, voor het beoordelen van handhavers. Bij het team Centrum is in overleg en ook op verzoek van handhavers zelf gekeken of het zinvol is om ook van handhavers informatie te vragen bij het beoordelen van de aanvoerders. De manier waarop dit in gang is gezet bij team Centrum, is daarmee in mijn beleving conform bestaand beleid en binnen bestaande kaders.

Andere actuele onderwerpen

1. De pilot wapenstok (afgestemd met de werkgroep van de OR en de OR is over deze pilot vorige week actief geinformeerd (ik heb de bijlagen bijgevoegd)
2. Het MT heeft een voorstel voor een nieuwe werkwijze van het verwijderen van scooterwrakken opgesteld
3. Er is een evaluatie van de pilot in Noord met 1 handhaver en 1 afvalinzamelaar in uitvoering
4. een 2nd opinion onderzoek naar de MRI, geinitieerd door de OR waar nu met de directies afspraken over worden gemaakt (uitgesteld als gevolg van de aangescherpte Corona-maatregelen)
5. rapport Zuidema (ik begrijp van je dat de OC THOR de OR om een standpunt heeft gevraagd; het standpunt van de OC THOR heb ik nog niet vernomen)

Mogelijk hebben jullie ook andere actuele onderwerpen. Die hoor ik dan graag.

Vervolg

Ik hoor graag zo snel mogelijk en uiterlijk voor 1 februari met welke kandidaat (of kandidaten) voor de rol van technisch voorzitter we contact kunnen zoeken om de normalisatie tot stand te brengen. Dan kan inderdaad OV-overleg worden georganiseerd en ingepland. Het lijkt me wenselijk ook die volgorde toe te passen.

Daarnaast lijkt het me goed dat we wekelijks een overleg plannen waarin we snel schakelen op onderwerpen in de actualiteit. Ik zal het initiatief nemen om daarvoor elke week 30 minuten in onze agenda's te vinden.

Voor nu groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:56:56 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Advies demonstraties*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 27 januari 2021 12:52
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wink, Hepko <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Advies demonstraties

Dag allen,

Ik heb de stukken en besluiten van het werkgeversteam doorgenomen en naar mijn idee is het als volgt:

Als er binnen geen 1,5 meter afstand gehouden kan worden, dan is het verplicht om een mondkapje te dragen.
Dit heeft het werkgeversteam besloten op 8 oktober.

Voorbeelden:

- Als twee of meer collega's in een auto zitten zonder spatscherm, dan dragen beide medewerkers verplicht een mondkapje, omdat dan geen 1,5 meter afstand gehouden kan worden.
- Als 2 collega's tijdelijk geen 1,5 meter afstand kunnen houden, bijvoorbeeld samen een laptop installeren en op een beeldscherm kijken
- En uiteraard in alle voor het publiek toegankelijke binnenruimtes (regelgeving Rijksoverheid).

Zie ook https://intranet.amsterdam.nl/coronavragen/6-maatregelen-beschermen/#ha55d9921-02fc-4ec5-a5b1-c405e1e2e69f

De werkgever kan deze verplichting opleggen o.b.v. het instructierecht en medewerkers zijn verplicht om deze verplichting na te leven.
Er moet dan wel eerst goed gecommuniceerd worden over deze verplichting en de reden (nl zorgdragen voor veilige werkomgeving en een minder ingrijpend alternatief is er niet).
Als de maatregel langer duurt, heeft de OR instemmingsrecht. Ik weet niet zeker of deze verplichting inmiddels aan de OR is voorgelegd, dat zal ik navragen.

De hoofdregel is: houd altijd 1,5 meter afstand. Een mondkapje kan niet in de plaats komen van die regel, behalve op plekken waar afstand houden niet mogelijk is zoals in de auto.
Op andere plekken moeten medewerkers afstand houden, door opzij te gaan, door in shifts pauze te houden, door niet tegelijk om te kleden etc.

Als er geen verplichting is, dan mogen medewerkers zelf kiezen of ze een mondkapje dragen. En dat zorgt soms voor onduidelijke situaties.
In een drukke kantine draagt de ene medewerker wel een mondkapje, de ander niet. Er is gevraagd of de werkgever in dit geval een mondkapje verplicht mag stellen als medewerkers door de ruimte lopen en het is druk.
Het Werkgeversteam heeft er niet voor gekozen om in deze gevallen een mondkapje te verplichten in de juridische zin, maar er is wel voor gekozen om borden te plaatsen met de tekst 'draag hier een mondkapje'
Dus precies wat 5.1.2.e aangeeft, het zit tussen verplichting en het moet in. Formeel gezien is er dus in deze situaties geen verplichting, wel een dringen advies.

De vraag is wat wenselijk is, verplichten of dringen adviseren.

Gezien de oplopende besmettingen en de drukte op sommige plekken waardoor afstand houden niet mogelijk is, zal het vanuit juridisch perspectief en na overleg met de OR mogelijk zijn om een verplichting op te leggen als er onvoldoende afstand gehouden

kan worden en andere, minder ingrijpende maatregelen niet mogelijk zijn. Als dat wenselijk is, dan moet dit naar mijn idee eerst in het Werkgeverteam besproken/besloten worden.

De andere mogelijkheid is om het dragen van mondkapjes dringend te adviseren en borden te plaatsen met 'draag hier een mondkapje' plus voldoende mondkapjes en handgel ter beschikking te stellen.
En uiteraard ervoor zorgen dat de 1,5 meter regel zo goed mogelijk wordt nageleefd.

Heel verhaal, hoop dat het duidelijk is.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e Werkgeversteam

Directie Personeel en Organisatie

Gemeente Amsterdam

5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
www.amsterdam.nl

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 27 januari 2021 10:48
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wink, Hepko <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Advies demonstraties

Hi Sjoukje en 5.1,2,e volgens mij staat de verplichting ondertussen in de q&a voor medewerkers. Is het dragen in situaties waar 1,5 m afstand houden niet mogelijk is wel verplicht. Zoals smalle gangen, auto's, volgens mij is het dragen nu ook verplicht op de luchtvaartstraat?
@5.1,2,e kan jij dit verifiëren en koppelen aan de punten van Sjoukje. Misschien zit er iets tussen verplicht en "het moet".
Ben benieuwd!
Mvg
5.1,2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag, januari 26, 2021 7:16 PM
Aan: Wink, Hepko
CC: 5.1,2,e; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1,2,e; 5.1,2,e; 5.1,2,e; 5.1,2,e
5.1,2,e
Onderwerp: Re: Advies demonstraties

De lijn is duidelijk, ik herken alleen echt niet dat de werkgever mondkapjes verplicht heeft gesteld (anders dan de verplichtingsregel door de Rijksoverheid van mondkapjes in het de publieke deel van (overheids)gebouwen)

Ik ben hier extra alert op omdat de voormalige oC thor vorige zomer van de werkgever een verplichtstelling van de mondkapjes eiste. Daar hebben we nadrukkelijk niet voor gekozen en dat een aantal keren herhaald en onderbouwd. Ook rond de kerst opnieuw.

Dat het woord verplicht nu wel wordt gebruikt, verwart mij dan en is mijns inziens ook niet conform de besluiten zoals we die eerder met elkaar hebben genomen.

Kunnen we het woord verplicht dus echt niet verbinden aan mondkapjes. Anders doen we in/op de ene locatie iets wat mensen daar wellicht liever niet willen (of juist wel) en in een ander onderdeel van de gemeente precies dat niet terwijl er meerdere malen in verschillende toonaarden juist om gevraagd is.

Dank en groet,

Sjoukje

> Op 26 jan. 2021 om 18:01 heeft Wink, Hepko <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Lijkt me een heldere lijn! Prima wat mij betreft.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 26 januari 2021 17:51
Aan: Wink, Hepko <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Advies demonstraties

Beste allemaal,
We hebben in ons clusteroverleg afgesproken dat er op de diverse uitvoeringslocaties een "1,5Mschouw" wordt gehouden gelijksoortig aan de luchtvaartstraat . Die opdracht heb ik gelegd bij de werkgroep WAM o.l.v 5.1.2,e Ik verwacht deze week een voorstel mbt die schouw en zou specifieke maatregelen per locatie willen baseren op deze schouw.

De locaties waar het nu druk is, of waar vragen of klachten zijn, zullen als eerste worden geschouwd. Maar het lijkt me wijs om nu de lijn aan te houden, mondkapjes daar waar 1,5meter niet kan, en alleen als uit de schouw komt dat de locatie structureel een mondkapjes plicht nodig heeft, dat we dat dan doorvoeren.

Als voorbeeld de Pieter braaiweg, is ruim opgezet er werken zeer weinig mensen en dan is een verplichting niet realistisch en ook niet nodig.

Dus wordt vervolgd!
Fijne avond,
5.1.2,e

5.1.2,e

Directeur Stadswerken

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

nl.linkedin/5.1.2.e

Van: Wink, Hepko <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag, januari 26, 2021 4:59 PM
Aan: 5.1.2.e ; Alta, Sjoukje
CC: 5.1.2.e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e
Onderwerp: Re: Advies demonstraties

In aanvulling op de opmerking van 5.1.2.e
Op de luchtvaartstraat en Schepenberg weg hebben we geconstateerd dat de 1,5 meter in de gebouwen lang niet altijd kan worden opgevolgd. Dit geeft veel onduidelijkheid omdat iedere medewerker daar een eigen interpretatie aan geeft. Zoiets als de niet roken campagne "samen komen we er wel uit" die in de praktijk ook niet heeft gewerkt.
Daarom op die locaties de afspraak dat je een mondkapje draagt als je je door het pand begeeft en uiteraard niet als je op werkplek of kantine plek zit . We houden rekening met mensen die geen mondkapje kunnen dragen en ook kunnen we het niet verplichten. De meeste mensen houden zich er wel aan en de host ter plaatse

Deze heldere lijn werkt nu naar tevredenheid op deze locaties en mijn OC vraagt nu zelfs of dat niet op alle locaties kan omdat medewerkers op verschillende locaties werken en dan geconfronteerd worden met verschillende afspraken

Hartelijke groet,

Hepko Wink.
Directeur, Directie Afval&Grondstoffen
Gemeente Amsterdam

Op 26 jan. 2021 om 10:16 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

> Goedemorgen allen,
>
> De lijn is: mondkapjes zijn verplicht in de auto's, maar ook als er binnen in de werf geen 1,5 meter afstand gehouden kan worden.
> En volgens mij (maar dat kan Hepko verifiëren) wilden jullie het ook standaard verplichten als medewerkers door de werf lopen.
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e Integrale (HR) Opgave
> Personeel en Organisatieadvies/Cluster Stadsbeheer
>
> **Gemeente Amsterdam**
> 5.1.2.e

5.1.2.e @amsterdam.nl
ma/di/woe/do/vrijdagochtend

<image001.jpg>

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 25 januari 2021 15:10
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wink, Hepko <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Advies demonstraties

In het verlengde zie ik staan dat de werkgever verplicht zou hebben gesteld dat er mondkapjes gedragen moeten worden. In mijn beleving heeft de werkgever dit expliciet niet verplicht gesteld maar laat de werkgever het aan de medewerkers om te kiezen wanneer zij een mondkapje op willen zetten en geldt in het openbare deel van gemeentelijke gebouwen enkel en alleen een draagplicht. Wie is van mening dat we een mondkapje onder personeel verplicht heeft gesteld? Lijkt me goed om daar nog even scherp naar te kijken.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 25 januari 2021 14:06
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wink, Hepko <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Advies demonstraties

Ja

5.1.2.e
Directeur Stadswerken

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

nl.linkedin 5.1.2.e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Monday, January 25, 2021 1:49:00 PM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wink, Hepko <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Advies demonstraties

even voor mijn helderheid: wat is precies de samenvatting? de text van 5.1.2.e aan 5.1.2.e ?

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 25 jan. 2021 om 13:42 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Zie onder!
> Ik wil de samenvatting delen met mijn MT-leden.
>
> 5.1.2.e
> Directeur Stadswerken
>
> **Gemeente Amsterdam**
>
> M 5.1.2.e
> 5.1.2.e @amsterdam.nl
>
> nl.linkedin 5.1.2.e
>
> **Van:** 5.1.2.e
>
> Hallo 5.1.2.e
>
> Hieronder mijn reactie, heb inmiddels contact gehad met 5.1.2.e en eea doorgesproken. Antwoord is ook afgestemd met 5.1.2.e
>
> Voor het uitgebreidere antwoord zie onderaan in de mail. Korte samenvatting:
>
> 1. Het komt er op neer dat je medewerkers die mogelijk besmet zouden kunnen zijn, naar huis kunt sturen (mét salaris), als je ze niet tijdelijk ander werk kunt laten doen zonder direct contact met collega's.
> 2. Sanctie op bijwonen demonstratie in principe niet, hangt erg van de functie af en of je bijv duidelijk herkenbaar was als gemeenteambtenaar. Bij een boa kan het anders liggen. Waarschuwen. Evt disciplinair traject.
> 3. Niet dragen mondkapje in binnenruimtes waar dat wel verplicht is gesteld door de werkgever: de gebruikelijke sancties, waarschuwen en uiteindelijk kan het leiden tot ontslag. Er is voor de gemeente een handelingsperspectief opgesteld voor het dragen van mondkapjes per 1 december 2020: Als medewerkers weigeren een mondkapje te dragen, gaat de leidinggevende eerst in gesprek met de medewerker. Als de medewerker blijft weigeren een mondkapje te dragen kunnen verdergaande maatregelen worden overwogen, zoals eventueel het naar huis

sturen van de medewerker om thuis te werken en als thuiswerken niet mogelijk is, eventueel het salaris stopzetten en/of een waarschuwing geven. Elk geval staat natuurlijk op zich, zo kunnen er ook medische redenen zijn om geen mondkapje te dragen.

5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 18 januari 2021 12:58
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: vraag over

Hoi 5.1.2,e

We hebben elkaar ook al even telefonisch gesproken, nu per mail de vraag of je ons kunt adviseren over wat er juridisch/arbeidsrechtelijk mogelijk is in de volgende situaties:

1. Medewerkers binnen cluster Stadsbeheer maar wellicht ook binnen andere clusters waren gisteren aanwezig bij de demonstratie op het Museumplein. Een grote menigte, die zich niet aan de coronaregels hield. Vandaag gaan zij weer aan het werk en zitten met collega's in kleine ruimtes, waaronder de auto. Die collega's voelen zich daar logischerwijs niet prettig bij.
   Vraag is, kan de werkgever hier optreden? Uiteraard zijn wij verplicht om onze medewerkers een veilige werkplek te bieden. In hoeverre kunnen we dat waarborgen als er collega's naar demonstraties als deze gaan?
   Het is in zijn algemeenheid lastig om consequenties te verbinden aan gedrag dat medewerkers in hun privé-tijd vertonen. En het deelnemen aan demonstraties kun je al helemaal niet verbieden, het is tenslotte een grondrecht; er wordt ook niet per definitie geen rekening gehouden met de corona-maatregelen. In de Gedragscode staat dat je geen gedrag mag vertonen / geen uitlatingen mag doen die je eigen functioneren als ambtenaar of het functioneren van de gemeente kunnen schaden, maar dat hangt van o.a. je functie af. De demonstratie van zondag was nu toevallig in de schijnwerpers, maar dan is het nog de vraag wat iemand precies heeft gedaan. Als een medewerker zich overduidelijk niet aan de regels gehouden heeft en door zijn gedrag het risico op een besmetting moedwillig heeft vergroot, bestaat het risico dat hij op zijn beurt zijn collega's weer besmet, maar dat is niet persé het geval. En dan moet je wel zeker weten dat die persoon er ook echt bij was en ook echt zelf een risico heeft genomen door zich tussen een menigte te begeven waar de corona-maatregelen veelal niet werden nageleefd – misschien heeft die medewerker zelf wél met een mondkapje op rondgelopen en afstand gehouden…

   De werkgever heeft een verantwoordelijkheid t.o.v. de andere werknemers om te zorgen voor een veilige werkomgeving en om hun veiligheid/gezondheid te bewaken (zorgplicht/aansprakelijkheid art. 7:658 BW). Je kunt op grond daarvan besmette personen naar huis sturen maar je kunt dat niet zonder meer doen als 'slechts' het risico bestaat dat iemand besmet is geraakt. Als je in *nauw* contact bent geweest met een besmet persoon moet je zelf ook in quarantaine, maar daar zal bij een demonstratie in de buitenlucht misschien niet gauw sprake van zijn.

Volgens info van de GGD is er risico op besmetting bij nauw contact met een besmet persoon (dan moet het gaan om personen die langer dan 15 minuten op minder dan 1,5 m contact hebben gehad met een besmette persoon. Ook kortere contacten met een hoog risico vallen hieronder. Denk aan zoenen of in het gezicht hoesten). Ik zou zeggen: goed gesprek aangaan en proberen in te schatten wat het risico is. En advies inwinnen bij de GGD over het risico in dit specifieke geval. Dan eventueel tijdelijk ander werk geven waarbij men niet heel dicht op elkaar zit, niet met een collega in de auto etc. Als dat niet kan dan voor de zekerheid naar huis sturen. Je kunt geen verlof laten opnemen – bij de situatie dat iemand bewust op vakantie is gegaan naar een land met code rood was van te voren gecommuniceerd dat je dan bij terugkeer in thuisquarantaine zou moeten gaan en verlof moest opnemen. Dat is hier niet gebeurd dus dat kan dan ook niet. (bij herhaling zou dat wel mogelijk zijn, als je nu duidelijk communiceert wat de regels zijn). Naar huis sturen zonder salaris zou alleen kunnen als de werknemer aantoonbaar bewust het risico heeft opgezocht en ook op de hoogte was van het feit dat hij kans liep op stopzetting van zijn salaris. De hoofdregel is echter: geen arbeid, wel recht op loon, tenzij. Je moet als werkgever aantonen dat het feit dat de werknemer zijn werk niet kan uitoefenen, voor rekening komt van de werknemer.

2. En het is ook de vraag of medewerkers die aanwezig waren bij een verboden demonstratie en die niet vertrokken op het moment dat het noodbevel werd afgekondigd door onze burgemeester, zich gedragen als een goed ambtenaar. Kunnen er sancties tegen deze medewerkers worden genomen? Op basis van de gedragscode en ambtseed moet iedereen zich als goed ambtenaar gedragen.

   Het is weliswaar zo dat gedrag in je vrije tijd je ook kan worden tegengeworpen als ambtenaar, maar dan moet wel bewezen kunnen worden dat iemand heeft deelgenomen. Vervolgens hangt het er van af wat functie iemand heeft. En of je bijvoorbeeld als ambtenaar van de gemeente Amsterdam herkenbaar was, bijvoorbeeld omdat je in werkkleding aanwezig was. Als het zo is dat je door collega's herkend bent op foto's als deelnemer, lijkt me dat nog geen reden voor een sanctie. Dat is ook weer afhankelijk van je functie: als je een boa bent en je hebt een noodverordening overtreden kan dat anders zijn dan bij een willekeurige andere medewerker. Het is erg lastig om daar in zijn algemeenheid iets over te zeggen, omdat je altijd rekening moet houden met alle omstandigheden en ik zou dan altijd via het 5.1.2.e @amsterdam.nl advies vragen over het specifieke geval. Om te beginnen gesprek aangaan en dat goed vastleggen. Het overtreden van een noodverordening zou zeker kunnen leiden tot een waarschuwing want dat is geen gedrag als goed ambtenaar, zeker als iemand boa is, maar dan moet dat wel vaststaan natuurlijk.

3. Andere vraag gaat over de verplichting om een mondkapje te dragen en de recente uitspraak van de rechtbank Utrecht hierover.
   Er zijn medewerkers die weigeren een mondkapje te dragen in de auto of op de werven, daar waar de ruimte krap is.
   De werkgever heeft het dragen van een mondkapje verplicht gesteld, maar medewerkers houden zich hier niet aan. Hoe kunnen we de verplichting zo communiceren dat medewerkers zich er wel aan houden?
   Welke sancties zijn mogelijk?

   Als er sprake is van voor het publiek toegankelijke ruimtes is het duidelijk, dan is het wettelijk verplicht (o.g.v. de Tijdelijke Wet Maatregelen Covid-19) en kan er een boete worden opgelegd (door politie of boa, niet door de werkgever

zelf). Vanuit het instructierecht van de werkgever kan het ook verplicht gesteld worden om in andere ruimtes een mondkapje te dragen op het werk, voortvloeiend uit de verplichting van de werkgever om te zorgen voor een gezonde en veilige werkplek zoals in die uitspraak staat. Dat is in de situaties waarbij je geen afstand kan houden. Binnen de gemeente is het inderdaad verplicht gesteld, zoals ook terug te vinden in de Q&A voor medewerkers. Als werkgever kun je geen boete opleggen, maar moet je het doen met de gewone sancties: waarschuwing geven, loon stopzetten. Er is een handelingsperspectief opgesteld: gesprek aangaan, vragen naar de reden, wijzen op wettelijke verplichting, wijzen op consequenties (waarschuwing, loon stopzetten, uiteindelijk zelfs ontslag). Het is belangrijk om in zijn algemeenheid te communiceren dat de mogelijkheid bestaat dat je loon stopgezet wordt, want als iemand daar niet voor gewaarschuwd is kan dat niet. Dus posters ophangen, tijdens werkoverleggen bespreken – het moest natuurlijk al, maar als het oogluikend is toegestaan dat mensen geen mondkapje op deden en je nu van plan bent om vanaf een bepaalde datum daadwerkelijk streng op te gaan treden, moet de werkgever daar wel uitdrukkelijk voor waarschuwen. Het opleggen van een disciplinaire maatregel is maatwerk en daarvoor kan advies worden ingewonnen bij het arbeidsrechtloket.

Dank vast!

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e Werkgeversteam

Directie Personeel en Organisatie

Gemeente Amsterdam

5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
www.amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:57:30 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: bila's met 5.1.2,e + verzoek OV*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 27 januari 2021 16:16
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: bila's met 5.1.2,e + verzoek OV

Hoi 5.1.2,e

5.1.2,e belde mij net en hij heeft met Sjoukje afgesproken een wekelijkse telefonische bila te hebben van een half uur: m.b.t. de stand van zaken OC THOR.
En tevens een verzoek (onder voorbehoud van Sjoukje) om een formele overlegvergadering te plannen (van anderhalf uur), tussen OC THOR en Sjoukje met in de week eraan voorafgaand een agendaoverleg van circa 30/45 minuten.

5.1.2,e gaat je morgen ochtend zelf even bellen over de deelnemers en context van bovenstaande. @5.1.2,e zie hier het nummer van 5.1.2,e 5.1.2,e
@Sjoukje heb jij nog aanvullingen op het verzoek van 5.1.2,e ?

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e

Gemeente Amsterdam
M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

Werkdagen: ma, di, wo en do

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:58:18 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: bila's met 5.1.2,e + verzoek OV*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 28 januari 2021 8:25
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: bila's met 5.1.2,e + verzoek OV

Ha Sjoukje,
Ja goed hier, wel nog erg wennen en veel nieuwe dingen, is gelukkig leuk :-)
En hoe gaat het met jou?

Ik ga er vanuit dat het dan lukt zo voor 5.1.2,e om het te plannen met 5.1.2,e Zoals jij met hem hebt afgesproken.
Fijne dag allebei, doeg!

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

> Op 27 jan. 2021 om 17:30 heeft Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Dank 5.1.2,e
>
> Koers je goed?
>
> We doen 30 minuten per week en nog geen OV-overleg. eerst inhoudelijke reactie op een aantal inhoudelijke voorstellen. Ik heb 5.1.2,e daar maandag over gemaild.
>
> Doeg, doeg,
>
> Ajoukje
>
> > Op 27 jan. 2021 om 16:16 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hoi 5.1.2.e

5.1.2.e belde mij net en hij heeft met Sjoukje afgesproken een wekelijkse telefonische bila te hebben van een half uur: m.b.t. de stand van zaken OC THOR.
En tevens een verzoek (onder voorbehoud van Sjoukje) om een formele overlegvergadering te plannen (van anderhalf uur), tussen OC THOR en Sjoukje met in de week eraan voorafgaand een agendaoverleg van circa 30/45 minuten.

5.1.2.e gaat je morgen ochtend zelf even bellen over de deelnemers en context van bovenstaande.
@5.1.2.e zie hier het nummer van 5.1.2.e 5.1.2.e
@Sjoukje heb jij nog aanvullingen op het verzoek van 5.1.2.e?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e

Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

Werkdagen: ma, di, wo en do

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:59:04 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Cc: *"Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020*
Attachments: *20200303 Nietigheid 9 dossiers directie THOR (002).pdf, verslag onderhandeling directeur THOR en DB TOC THOR van 22 november 2019 gemaild op 9 december 2019 nav eerste opschorting overleg door TOC THOR.docx, 20200302 Convenant afspraken samenwerking TOC THOR.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 28 januari 2021 14:52
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020

Geachte Clusterdirecteur Stadsbeheer, beste Sjoukje

In de OC vergadering van 18 jan. 2021 is besloten onze inhoudelijk reactie op het rapport Zuidema door te sturen naar de zeggenschap.

Het rapport Zuidema ziet de OC THOR niet als basis / uitgangsdocument om de normalisatie op gang te krijgen tussen de directie THOR & de OC THOR. Zie onze inhoudelijk reactie.

Op 13 jan 2021 jl. is er tijdens de kick- off door Peter Teesink voorgesteld om het rapport wel te bespreken. Hier staat de OC THOR voor open.
Dit is naar ons inziens mogelijk, echter alleen in een aparte setting.

De OC THOR heeft een voorstel gedaan aan het DB / OR. Tevens zou de OR 5.1.2.e dit bij Peter Teesink onder de aandacht brengen in een informeel DB met de GS, om te polsen hoe hij hierin staat.

Graag ziet de OC THOR een voorstel / vergaderverzoek tegemoet, mocht bovengenoemde akkoord worden bevonden.

Hopelijk heb ik je voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Onderwerp: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020

Geachte ondernemingsraad, beste OR,

De OC THOR heeft 21 december 2020 en 4 januari 2021 in zijn vergaderingen de rapportage onderzoeksopdracht van Bureau Zuidema van 14 december 2020 jl.
die in opdracht van de bestuurder is uitgevoerd besproken en is tot het volgende gekomen:

De OC THOR is van oordeel dat het onderzoek en de rapportage onderzoeksopdracht van bureau Zuidema inzake de voormalige TOC THOR eenzijdig,
selectief en gecensureerd is, vol staat van aannames, waardeoordelen en feitelijke onjuistheden en waarin ook zeer kwalijke ongefundeerde en weerlegbare beschuldigingen
worden geuit zonder onderbouwing en of bewijs en waarbij ook geen hoor en wederhoor is toegepast. OC THOR **geeft hieronder in het rood enkele voorbeelden.**

Naar ons inziens is het voornaamste doel van het onderzoek en de rapportage onderzoeksopdracht van bureau Zuidema het ten onrechte proberen het straatje van de zeggenschap zoveel
mogelijk schoon te vegen en de schuld in de schoenen van de medezeggenschap met name de voormalige TOC THOR te schuiven en deze in een kwaad daglicht te stellen die hiervoor ook
nog eens aangepakt had moeten worden en gelet op de mogelijke verkiezingsuitslag mede aanbevelingen doet om de nieuwe/huidige OC THOR alsnog aan te kunnen pakken en of aan banden te leggen.

Naar het oordeel van OC THOR heeft Bureau Zuidema zichzelf hiermee volledig gediskwalificeerd

Voor de OC THOR dient dan ook de verkiezingsuitslag waarbij de achterban opnieuw zijn volledige vertrouwen heeft uitgesproken in OC THOR
met 7 herkozen leden en 5 nieuwe leden en 2 leden voor de OR het vertrek- c.q. uitgangspunt te zijn om duidelijke afspraken te maken voor een constructief en gelijkwaardig overleg waarvoor het eerste
gesprek met clusterdirecteur GGW/ Stadsbeheer en manager directie P&O al is gevoerd.

De OC THOR doet gelet op voornoemde dan ook afstand van rapportage onderzoeksopdracht en bureau Zuidema en adviseert de OR om dit ook te doen, en dit te delen met de GS.

Hopelijk heeft de OC THOR jullie voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e OnderdeelCommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Toelichting / voorbeelden

Belangrijkste voorbeeld censuur

Reactie OC THOR: Voormalige TOC THOR DB plus gaf tijdens het interview aan dat directeur THOR tijdens overleg op 16 mei 2019 in de OBA aangaf dat zij doorging totdat ze gestopt zou worden en daarmee eigenlijk alles had gezegd hoe ze over de medezeggenschap dacht en ook zo te werk ging

Voorbeelden feitelijke onjuistheden

- De TOC THOR zou geen verstand hebben van de Wet op Ondernemingsraden (WOR) en het overleg voor de eerste keer hebben opgeschort vanwege een geweigerde hotelovernachting bij een 2-daagse heidagcursus.

Reactie OC THOR: Voormalige TOC THOR heeft meer dan 100 jaar kennis en ervaring met de WOR en het overleg voor de eerste keer opgeschort vanwege niet, nauwelijks of te laat betrokken bij minimaal 30 onderwerpen inzake o.a. informatie-, advies- en instemmingsrecht.
Zie ook bijlage: verslag onderhandeling directeur en DB TOC THOR van 22 november 2019 n.a.v. eerste opschorting overleg door voormalige TOC THOR met daarin onderstaande passage, en daaronder de mail van voormalige voorzitter en plv. voorzitter TOC THOR van 15 november 2019

Introductie: aanleiding voor het gesprek: opschorting door TOC THOR

De directeur vraagt naar de aanleiding van de opschorting, voor haar kwam de opschorting onverwachts. Ze wist niet dat er een emmer aan het overlopen was. De lijst die de TOC heeft opgesteld en aan haar heeft doorgestuurd, maakte dat ze begreep wat er gaande was. Omdat er sprake is van een samenvoeging van 11 organisaties, kan het voorkomen dat er dingen gebeuren waarvan de directeur geen weet heeft. De directeur heeft geconstateerd dat het management niet of onvolledig op de hoogte is van de WOR en andere afspraken die gelden binnen de gemeente. Zij gaat ervoor zorgen dat het management van de THOR een training WOR en andere richtlijnen gaat volgen.
De directeur geeft aan dat zij ook niet volledig op de hoogte is van gemeentelijke afspraken.
Wat daarbij ook nog een eyeopener is dat er geen gemeentelijk beleid is vastgesteld door de bestuurder (GS) m.b.t. het volgen van trainingen door commissies zoals de TOC. Dat was ook een eyeopener voor het secretariaat van de bestuurder.
De lijst was haar niet bekend, daarom stelt de directeur voor om elkaar aan de voorkant mee te nemen, dus eerder te informeren als het niet gaat zoals het zou moeten gaan. Wat betreft de lijst laat de directeur weten dat er een aantal dingen opstaan die nog op haar lijstje stonden om te bespreken met de werkgroep/TOC. Het plan was om die in de daaropvolgende weken te bespreken. TOC THOR geeft aan verbaasd te zijn dat de opschorting voor de directeur onverwachts kwam en dat zij niet wist dat er een emmer aan het overlopen was aangezien de werkgroep THOR/ TOC THOR de punten, waarvan voor 2 punten de OR zelfs de nietigheid heeft uitgeroepen, eerder heeft aangehaald tijdens de agenda-overleggen en overleggen en meerdere malen tevergeefs hiervoor een benen op tafel overleg heeft aangevraagd en vervolgens ook nog belemmerd wordt om o.a. hiervoor op cursus te gaan met een noodzakelijk avondprogramma en daaraan gekoppelde overnachting.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 15 november 2019 19:24
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op mail dir. THOR mbt standpunt TOC THOR tbv opschorting overlegstructuur

Geachte directeur, Beste Esmeralda,

De TOC THOR kan zich niet vinden in het feit dat u de feiten bagatelliseert met betrekking tot de opeenstapeling van casussen. U zegt u hierin niet te herkennen. Hierin delen wij een ander standpunt en dit onderschrijft ons ongenoegen dat w niet als gelijkwaardig
Worden gezien. De kern blijft dat u de TOC THOR niet serieus neemt.

De TOC THOR vindt dat we in de afgelopen periode niet / niet volledig en of te laat zijn betrekken conform. De WOR op meerdere thema`s / onderwerpen. De onderwerpen zal ik hieronder opsommen zodat u een beeld krijgt hoe wij het kernmerken als opeenstapeling.

- Vergader cyclus van twee naar vier weken
- Overleg dag en meerdere malen overlegtijden eenzijdig gewijzigd
- Meerdere overleggen eenzijdig afgezegd?
- Meerdere overleggen eenzijdig ingekort?
- Niet bijwonen van agenda-overleggen
- Notulen niet volledig en niet gepubliceerd
- Verzoeken van benen op tafeloverleg niet gehonoreerd
- Verzoeken Artikel 24 overleg niet gehonoreerd
- Geen instemmings-/adviesaanvraag locatiekeuze en achteraf vaste standplaats gewijzigd naar voornamelijk vaste standplaats maar kan ook andere standplaatsen zijn.
- Geen instemmingsaanvraag instructie en vakantie- en studieverlofregeling, bestaande regelingen
- Geen instemmingsaanvragen voor opleidingsplan 2020, PHB-HOR cursussen en RTGB-plus
- Geen advies-/instemmingsaanvraag nieuwe functie toezichthouders die bestuurlijk toezichthouders en opleiders
- Geen instemmingsaanvraag aanstellingskeuringen
- Geen instemmingsaanvraag bodycams
- Geen instemmingsaanvraag kledingreglement THOR waaronder verplicht dragen gele vest
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing meldkamer
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing Daniel goedkoopstraat
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing 5.1.2,e Stopera
- Geen instemmingsaanvragen: rooster handhavers Pilot centrum; Handhavers centrum in rooster
- Rooster handhavers west
- Geen instemmingsaanvraag roosterregeling pilot oost. Geen antwoord op vraag bij intekenrooster wel of niet TOD/roostertoeslag bij ziekte of verlof
- Geen instemmingsaanvraag voor algeheel detacheringsverbod buiten THOR
- Verzoeken uitvoeren RIE'S voor handhavers gebieden. TSI en VOV etc. afgewezen
- Verzoeken evaluaties evenementen en feestdagen niet gehonoreerd
- Verzoeken overzicht boven formatieplaatsen niet gehonoreerd
- Niet geïnformeerd over inzet in de openbare orde waaronder bij demonstaties milieuactivisten.
- Niet geïnformeerd over vernielingen en bedreigen bij Taxiteam
- Toekennen Artikel 4.9
- Opvragen stukken DOR
- Verzoeken overzicht inzet ivm > 50% Koningsdag niet gehonoreerd
- Aanstelling functie BOA-binnen zonder sollicitatie

De bovengenoemde lijst is niet limitatief. Mogelijk dat er onderwerpen ontbreken. De TOC THOR wil volledig openheid van zaken aan de voorkant zodat we positief kritisch naar zaken kunnen kijken en u objectief kunnen adviseren en op de rem kunnen trappen waar nodig.

Wij vragen u zich nogmaals te conformeren aan de uitgangspunten conform de wet op de ondernemingsraden en dit tevens schriftelijk te bevestigen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e & 5.1.2,e

5.1.2,e & 5.1.2,e

- **De OR zou de dossiers echter, na de nodige discussie, *niet* nietig hebben verklaard.**
  Reactie OC THOR: Op verzoek van de voormalige TOC THOR heeft de voormalige OR de 9 dossiers nietig verklaard. De voormalige TOC THOR heeft de voorstellen
  concept convenant van voormalige DB-OR en technisch voorzitter van directeur THOR gemotiveerd afgewezen waarop de voormalige DB-OR niet meer heeft gereageerd en directeur THOR het artikel 24 overleg eenzijdig heeft afgezegd.
  Zie ook bijlage: brief OR van 3 maart 2020 Nietigheid 9 dossiers directie THOR met daarin onderstaande passage, en daaronder mails van 3 en 9 maart 2020 van de voormalige plv. voorzitter TOC THOR

Binnen de directie THOR spelen op dit moment enkele dossiers waarvoor de OC aan de OR heeft gevraagd nietigheid in te roepen. Het betreft de volgende dossiers:

1. werven vertrouwenspersoon;
2. aanbesteding 500 nieuwe portofonie;
3. invoeren roosters (functie senior & 55+) en geen pauzes meldkamer THOR;
4. vermelden bonnenquotum in FBO cyclus / resultaatafspraken;
(30 mulder, 15 bb per mnd. per handhaver);
5. aanvraagformulier zomervakantie (4-2);
6. voorstel roosterwijziging Koningsdag 2020;
7. roosterwijzigingen bij cursus en examendagen;
8. verzuimprotocol THOR;
9. kledingregeling THOR (verplicht dragen gele veiligheidsvesten en steekwerende vesten).

De OR roept hierbij de nietigheid uit over de bovenstaande dossiers.

Van: 5.1.2,e
Verzonden: dinsdag 3 maart 2020 13:33
Aan: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vooroverleg afspraken samenwerking en convenant

Hoi Allen,

Ik kan mij niet vinden in het eenzijdig opgestelde verslag.

Ik heb o.a. aangegeven dat het concept- convenant van 5.1.2,e pas volgende week in de vergadering van TOC THOR wordt besproken, een paar TOC THOR-leden en ik die het concept-convenant van 5.1.2,e vluchtig hebben doorgenomen zeer sceptisch hierover zijn, de verantwoordelijkheid teveel bij de medezeggenschap ligt, de WOR leidend is en TOC THOR mogelijk besluit het concept-convenant van 5.1.2,e over te laten aan OC THOR voor na de verkiezingen over 2 maanden.

Tevens heb ik aangegeven dat de belangrijkste voorwaarde voor THOC THOR is dat de directeur de (pré) instemming- en adviesaanvragen aan TOC THOR voorlegt en op tijd. Dit dient ook te gelden voor lopende zaken waarvoor TOC THOR de OR verzocht heeft de nietigheid uit te roepen en is gehonoreerd.

Ook heb ik over voorbeeld regeling kaderrooster aangegeven dat dit niet het juiste voorbeeld is omdat er binnen de medezeggenschap zeer veel ophef was/is over de besluitvorming.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 9 maart 2020 18:19
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Uitnodiging en concept agenda 'artikel 24 overleg'

Geachte Directeur, Beste Esmeralda

TOC THOR verzoekt de concept-agenda voor het artikel 24 overleg aan te passen en het covenant eraf te halen en hiervoor masterplan handhaving te agenderen. De reden hiervan is dat TOC THOR zich niet kan vinden in door 5.1.2,e /OR-DB voorgestelde covenant en wil eerst hierover in overleg treden met DB-/OR. 5.1.2,e had dit al aangegeven in het vooroverleg van artikel 24.Daarnaast heeft TOC THOR al meerdere malen tevergeefs verzocht om Masterplan Handhaving te agenderen en heeft ook vastgesteld dat er besluiten hieruit voortvloeien die niet ter pre advies en of instemming zijn voorgelegd zoals o.a. samenwerkingsverband handhaver met afvalinzamelaar bij THOR Noord. TOC THOR attendeert u erop dat mede gelet op de verschillende taken en bevoegdheden van de handhaver en afvalinzamelaar de veiligheid van beide in het geding is met deze samenwerkingsverband. Ik heb dit ongeveer 2 weken geleden in een overleg aangegeven toen ik signalen hierover ontving en 5.1.2,e verleden week toen daadwerkelijk uitvoering hieraan werd gegeven.
TOC THOR verzoekt u om deze samenwerkingsverband te stoppen en geen uitvoering hieraan te geven totdat TOC THOR hierover een pre-instemming en of -advies heeft gegeven.

Tevens heeft TOC THOR al eerder, en 5.1.2,e tijdens vooroverleg Van artikel 24, aangegeven geen technisch voorzitter voor het overleg in te voeren en handhaaft zijn standpunt. TOC THOR staat op het standpunt dat de voorzitter kan worden afgewisseld door u als directeur en 5.1.2,e als voorzitter TOC THOR en heeft als voorkeur u als directeur voor het artikel 24. U geeft aan dan meer op de inhoud te kunnen ingaan maar TOC THOR kan dit niet plaatsen aangezien gesprekken voor de 9 punten waarvoor de OR op verzoek van TOC THOR de nietigheid heeft uitgeroepen door u werd opgeschort omdat 5.1.2,e 5.1.2,e adjunct directeur bedrijfsvoering op vakantie ging. Tevens is TOC THOR van oordeel dat de aanwijzing van een technisch voorzitter een gezamenlijk besluit dient te zijn. 5.1.2,e heeft tijdens het vooroverleg van artikel 24 al aangegeven niet akkoord te zijn met een technisch voorzitter.

Ook heeft TOC THOR vastgesteld dat nog steeds uitvoering wordt gegeven aan de 9 punten waaronder resultaatgesprek bonnenquota PVB-cyclus, Koningsdag 2020 TOC THOR de OR heeft verzocht om de nietigheid uit te roepen en hierover met u afgesproken is dat hieraan geen uitvoering zal worden gegeven totdat beide partijen tot een gewenste oplossing komen.

TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering besloten mee te participeren in de beoordeling van de Bodycams a.s. donderdag en heeft 5.1.2,e verzocht om hiervoor een uitnodiging te sturen naar 5.1.2,e en reserve 5.1.2,e Zij nemen deel als toehoorder van TOC THOR.

Graag verneemt TOC THOR uw bevestiging van voornoemde.

Bij voorbaat dank en m.v.g.

5.1.2,e
5.1.2,e

Op 8 mrt. 2020 om 08:10 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> 5.1.2,e geschreven:

Beste collega's,

Namens de directeur THOR nodig ik jullie uit voor 'het artikel 24 overleg' op woensdag 11 maart. Hierbij de concept agenda die is voor besproken met zowel 5.1.2.e als 5.1.2.e
5.1.2.e zal de ochtend begeleiden.
Aan jullie het verzoek om aan te geven wie vanuit de TOC THOR of de OR aanwezig zal zijn. Kunnen jullie dit uiterlijk maandag 17.00 laten weten? Alvast bedankt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Directiesecretaris
Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl

Werkdagen: di, wo, do en vr

<20200306 Concept agenda Artikel 24 overleg THOR.docx>

- **TOC THOR zou het vertrouwen in directeur THOR hebben opgezegd vanwege niet opvolgen advies draagplicht mondkapje waarvan wordt aangegeven dat dit juridisch zou zijn uitgezocht en niet haalbaar zou zijn.**

  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR heeft het vertrouwen opgezegd in directeur THOR omdat voormalige TOC THOR na de eerste opschorting van het overleg geen structurele verbeteringen zag, dat afspraken niet werden nagekomen, met signalen en adviezen niets werden gedaan. TOC THOR vervolgens hiervoor het overleg voor de tweede keer heeft opgeschort waarop directeur niet inhoudelijk heeft gereageerd cq genegeerd en op dezelfde wijze doorging waaronder ook met het "coronabeleid" waarna voormalige TOC THOR geen andere uitweg meer zag dan het vertrouwen opzeggen.

Ps. OC THOR merkt overigens op dat na de zomervakantie 2020 wel een draagplicht mondkapje voor in de dienstauto werd ingevoerd en in december 2020 een algehele draagplicht mondkapje op de THOR-locaties m.u.v. achter de computer zitten en met eten/drinken werd ingevoerd.

Zie onderstaande mails van 20 juli 2020 opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt Directie en van 17 augustus 2020 motie van wantrouwen directeur THOR

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 juli 2020 15:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt de directie THOR.

Geachte directeur, beste Esmeralda,

De TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering 20 Juli 2020 besloten om wederom het overleg met u op te schorten.

De reden hiervan is dat u TOC THOR niet serieus neemt en ziet hierin ook geen verandering cq. verbetering in n.a.v. laatste opschorting van het overleg door TOC THOR in november 2019.
U levert onderwerpen niet, te laat en of conform WOR (artikelen 25 en of 27) aan waarvan laatste voorbeelden: piketregeling teamleiders ,vrijwillige mobiliteit, inhuren en rooster toezichthouders ABP, kledingreglement, inzet kades & bruggen etc.

U reageert niet op verzoeken om reactie en of bevestiging m.b.t. WOR (artikelen 25 en of 27) onderwerpen waarvan laatste voorbeelden: bonnenquota ,City- control , nieuwe of gewijzigde opleidingen en opleidingsplan , studieverlof en – faciliteitenregeling en rooster pilots etc.

U neemt signalen van TOC THOR niet serieus waarvan laatste voorbeelden uitlatingen en gedragingen van collega's, coronamaatregelen bij cursussen en opleidingen met fysieke contact, pertinent dragen van mondkapjes, inhuren van onafhankelijke deskundige i.v.m.
niet nauwelijks of voldoende maatregelen op de THOR- locaties etc. en beantwoord rondvragen niet waarvan voorbeelden ten overvloede.

Het baat de TOC THOR zorgen dat u onderwerpen niet scherp heeft waarvan o.a. als voorbeeld mag worden benoemd melding arbeidsinspectie / SZW
en het besluit conform terugtrekking politie uit een duurzame zakelijke betrekking.

De TOC THOR wordt hierdoor ernstig belemmerd in zijn rol en functioneren en zal de OR hiervan op de hoogte brengen en om advies en bemiddeling vragen. TOC THOR wijst u erop dat u aangaande WOR artikelen 25 e of27 geen besluiten mag nemen zonder advies en of instemming van de OR.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende geïnformeerd.
Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Tijdelijke OnderdeelCommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Verzonden: maandag 17 augustus 2020 16:20
Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Motie van wantrouwen Directeur THOR

Geachte directeur THOR, Beste Esmeralda

Vandaag heeft de TOC THOR in zijn vergadering besloten het vertrouwen in u als directeur THOR op te zeggen.
De reden hiervan is uw laatste reactie inzake het coronabeleid oftewel wederom het negeren van advies van de TOC THOR en geen verantwoordelijkheid hierin nemen.
De TOC THOR had in juli jl. al besloten het overleg met u op te schorten omdat de TOC THOR wederom geen structurele verbeteringen ziet
en niet serieus wordt genomen n.a.v. eerdere opschorting in november 2019 jl.

Met vriendelijke groet,
5.1.2,e Tijdelijke OnderdeelCommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491
Werkdagen: variabel

Voorbeelden van kwalijke ongefundeerde en weerlegbare beschuldigingen.

- **TOC THOR zou een militie zijn en wangedrag vertonen.**
  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. voormalige TOC THOR heeft gevraagd om geluidsopnames van de overleggen te maken om achteraf onduidelijkheden, misverstanden etc. te voorkomen, wat ook nu als bewijs had kunnen dat voormalige TOC THOR zich niet als militie gedroeg en geen wangedrag vertoonde, maar dat weigerde directeur THOR.
- **TOC THOR zou TOC THOR uren als overwerk en teveel hebben gedeclareerd.**
  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. Planbureau en teamleiders toetsen en keuren dergelijke aanvragen
- **Volgens de adjunct directeur zou binnen DB TOC THOR begin 2020 zijn uitgesproken/afgesproken om te wachten tot de directeur THOR een fout zou maken om ervoor te zorgen dat ze moest vertrekken, directeur THOR dit heeft laten vastleggen in een Proces Verbaal en heeft gedeeld met een vertrouwenspersoon omdat ze zich onveilig voelde.**
  Reactie OC THOR: voormalige DB TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. Daarnaast kon alleen voormalige TOC THOR dit uitspreken/afspreken en niet de voormalige DB TOC THOR
  Volgens voormalige TOC THOR was het juist de adjunct directeur THOR die uitlatingen deed waardoor voormalige TOC THOR-leden zich onveilig voelden. Zo deed de adjunct directeur THOR tijdens de extra ingelaste overleg verplichte locatiekeuze uit het niets de uitlating tegen de voormalige 5.1.2,e TOC THOR: “Alleen voor jou gaat de verplichte locatiekeuze gelden” en in het reguliere overleg waar de voormalige plv. voorzitter TOC THOR vroeg naar de huidige en noodzakelijke bezetting bij THOR antwoordde adjunct directeur THOR: “Ik zal de waterlijn opvragen” en daarbij de uitlating deed: “Ik wil jou met een waterpistool op je hoofd schieten”. Ook namen de adjunct directeur THOR én P&O adviseur van directeur THOR voormalige 5.1.2,e TOC THOR kwalijk dat hij i.v.m. onderzoek naar overlijden collega door gevolgen van corona namen van directe collega’s die ook corona hadden gekregen had genoemd terwijl hiervoor toestemming was gegeven en dit niet nodig was. Ook meldde de adjunct directeur THOR de 5.1.2,e 5.1.2,e OR dat een voormalige TOC THOR lid naar huis was gestuurd waarvan achteraf bleek dat hem in het geheel

niets te verwijten viel, geen excuses hiervoor had aangeboden en dit ook niet terugkoppelde aan de 5.1,2,e 5.1,2,e TOC THOR Ook mailde de adjunct directeur THOR deze ex TOC THOR lid met in de cc manager directie P&O dat hij een campagnemail moest intrekken waarvan achteraf bleek dat hiervoor geen enkele grondslag was en heeft hiervoor ook niet zijn excuses aangeboden. Ook waren er bedenkelijke zaken die speelden bij de sollicitaties van o.a. de voormalige 5.1,2,e TOC THOR en een voormalige TOC THOR lid waarvan bij de ene de P&O/OR adviseur van directeur THOR aanwezig was aan wie van te voren al te kennen was gegeven dat dit alle schijn heeft van belangenverstrengeling en onwenselijk was maar vervolgens toch bij het sollicitatiegesprek aanwezig was en de andere aangenomen werd maar bij het VOV werd geplaatst terwijl hij voor gebieden had gesolliciteerd, dit afwees en vervolgens opnieuw voor gebieden kon solliciteren en werd afgewezen. Ook is door de 5.1,2,e van o.a. THOR zuid aan de 5.1,2,e 5.1,2,e TOC THOR medegedeeld dat de voormalige TOC THOR zuid een slechte invloed heeft op de voormalige TOC THOR en THOR zuid. Deze 5.1,2,e schafte na de verkiezingsuitslag vervolgens ook als enige bij THOR zuid de bezoldigde pauzes af.

✖ Gemeente
✖ Amsterdam
✖ TOC THOR 2020

Overleg:	**Vooroverleg TOC THOR**
Aanleiding:	**Convenant – afspraken samenwerking**
Datum:	**Maandag 2 maart 2020**
Tijd:	**09.00 – 11.00 uur**
Deelnemers TOC:	5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e 5.1,2,e ; 5.1,2,e
Deelnemers Dir:	Esmeralda Wallast Groenewoud; 5.1,5
Deelnemers OR:	5.1,2,e 5.1,2,e); 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e 5.1,2,e

Voorstel technisch voorzitter
In deze sessie worden de verwachtingen over en weer uitgesproken om helderheid te scheppen om tot een oplossing te komen. Afspraken die in het convenant terugkomen.
Werkwijze: Voorstel om een werkwijze af te spreken, is dat voor jullie aanvaardbaar.
Dit wordt in het convenant opgenomen. Het convenant voor je uitschuiven is niet handig – dat ligt namelijk ten grondslag van de samenwerking.
Aan de aanwezigen wordt gevraagd of zij verder willen, het DB van de TOC geeft aan dat de voorwaarden daarbij belangrijk zijn.
De belangrijkste voorwaarden:
Het tijdig aanleveren van informatie (stukken)
.
Kernvraag: Wat is tijdig.
Tijdig volgens de wet, op een moment dat nog invloed uitgeoefend kan worden op een voorgenomen besluit.
Zodra een onderwerp bekend is, dat is het moment dat we met elkaar in gesprek gaan.
Voorstel directeur: Als een onderwerp in het MT is besproken dan wordt dit besproken met de voorzitter van de TOC. Dit is een manier om aan de voorkant te komen.

Voorbeeld vanuit TOC: gewijzigde functieprofielen
Er moet een opdracht aan ten grondslag liggen en waarnaar gestreefd wordt.
Vanuit de OR: de OR ontvangt de GMT stukken, dat kan ten grondslag liggen.
Afspraak directeur: Met de OC worden de MT stukken gedeeld

De belangrijkste voorwaarden:
Het tijdig aanleveren van informatie (stukken)
De kaderroosterregeling, dat is een nieuw onderwerp in de gemeente. We wisten niet hoe dit zou uitpakken, het was een nieuw onderwerp. Het is belangrijk dat de OC hierbij vroegtijdig wordt betrokken en bij alle nieuwe plannen vroegtijdig wordt betrokken.
Vanuit de OC: We moeten ten alle tijden betrokken worden bij alle nieuwe ontwikkelingen en plannen. Zodra de OC in kennis hiervan is gesteld, kan de OC zelf aangeven of hij hierbij vroegtijdig wil meedenken.
Voorstel: waar het ook besproken wordt, de TOC moet hierover geïnformeerd worden per ingang van vandaag. Op het moment dat iets besproken wordt bij MT DT dan wordt de TOC geïnformeerd. Over twee maanden wordt bekeken of dit zo werkt **Actie**: eind mei.
Kern: Onafhankelijk van wat je bespreekt daarover kun je elkaar informeren.

Afspraken
Afspraak: Zoek zodra er iets niet duidelijk is.
Afspraak: Meldt ook als er geen stukken zijn ontvangen.
Afspraak: zoek contact als iets niet duidelijk is of als er vragen zijn.
Afspraak: Maak duidelijk wat de aanleiding is en de achtergrond van de voorstellen.
Afspraak: Voorkom verwarring, maak een besluitenlijst

Duidelijkheid geven: het is gemeentelijk beleid, daar hebben jullie geen invloed meer op.
DB: Als er sprake is van een wijziging op dat beleid, dat is dan fase 2.
De TOC moet dit soort gemeentelijk beleid/plannen ook ontvangen.

Convenant moet concreter
Alle stukken worden aangeleverd via de directie, daardoor is het ook inzichtelijk voor de directie wat er speelt in de organisatie.

Mailen naar het DB via de OC mailbox
1e Contactlijn: 5.1.2.e - 5.1.2.e / 5.1.2.e (bij vakantie moet nog bepaalt worden wie vervangt)
Mondelinge afspraken bevestigen via de mail: minimaliseren alleen in nood / bij calamiteiten.
Contactlijn: bericht aan 5.1.2.e - 5.1.2.e / 5.1.2.e als er zaken gespeeld hebben.
Contacten manager rechtstreeks: voorstel directeur, maar dan ook de 1e contactlijn informeren.

Aanbod vanuit de directie
Het aanbod ligt er, managers komen de TOC informeren.
Dus DB – TOC leden en DB – Directeur / Directeur – DB
De contactlijn: directeur – voorzitter TOC inclusief bevestigen via de mail.
Afspraak: Als er contact is geweest dan de volgende informatie met elkaar delen (DB – directeur), *ik ben benaderd door .. het volgende is besproken, dit is opgenomen met de OC / DB en de volgende acties / afspraken zijn gemaakt.*

Uitnodiging voor commissies en werkgroepen – de route
Aanvraag / voorstel
Bespreken in DB / OC
Deelname – niet namens de OC spreken
Rol - helder zijn over de afspraken (OC/team/expertise/etc.)
Inventariseren leden in werkgroepen en commissies
Vastleggen in een overzicht met namen van de leden OC in werkgroepen / commissies.
Als iemand betrokken is vanuit expertise, dan is het niet vanzelfsprekend vanuit de OC.
Het moet helder zijn welke rol het OC lid heeft.
Commissiezaken is een vast agendapunt

Vervolgafspraak
Actie: over 4 weken vervolg april (voorstel: niet op maandag) en daarna na 8-9 weken.
(wie gaat dit doen?)
Uitwerking: lopende zaken – waar we nog invloed op kunnen uitoefenen.
Voorstel In convenant opnemen – alle afspraken
Aanbesteding-dossiers – ook de OR ontvangt dossiers niet tijdig.
Lopende discussie: Welke rol en onder welke voorwaarden wordt je geïnformeerd.

Inhoudelijke gesprekken
Bonnenquotum: FBO cyclus (5.1.2.e), dat doen we niet binnen de gemeente Amsterdam
Afspraak sessie EWG, wat wordt er dan wel bedoeld (afspraak plannen hiervoor) **wie gaat dit doen**
afspraken maken hoe wordt er nu naar gekeken (5.1.2.e – in gesprek).
Bonnenquotum
Het is een streefcijfer wat een fatsoenlijke productie kan zijn van een medewerker. Hierover met elkaar in gesprek gaan, is het wenselijk etc.
Afspraak: alle aantallen van bonnen eerst schrappen. Handleiding PVB lezen (5.1.2.e) – daarin staat wat voor afspraken je kunt maken, resultaatafspraken hoe je die kan maken. Het idee is niet het bonnenquotum. Op stedelijk niveau is er een formulier afgesproken, eerst checken of wij het juiste formulier gebruiken. **Conclusie**: Misverstand over de bedoeling.

Verlofaanvraag
Vraag OC: alle verlof is afgewezen – wat is daarvan exact de reden. Antwoord: Niemand kan tegelijkertijd met vakantie. OR (5.1.2.e) uit de enquêtes is naar voren gekomen, wie binnen en buiten de vakantieperiode met vakantie kan gaan.
Vraag van OC: wat is je gewenste bezetting, daar krijgen we geen reactie op. 5.1.2.e komt hiermee en wat de randvoorwaarde daarbij zijn. Daar kan de OC dan een reactie op gegeven. Belangrijk dat de voorzitter en 5.1.2.e hierover contact hebben.
Waar ligt de oplossing: wij willen cijfers zien, het is een bestaande regeling, deze moet nageleefd worden. Informatie over de gewenste bezetting, dat hebben we niet gehad. Dit voorleggen aan de OC . Het gaat dan over 11 onderdelen, dat kan een probleem opleveren (OR inbreng). Het is best complex vanwege het werk dat er nog ligt. M.b.t. Sail en EK wordt gaandeweg bekend hoeveel mensen er nodig zijn. De zomerplanning is afgestemd op de evenementen die gepland zijn.
Oplossing: in je eigen gebied kom je er niet uit, alternatief bijv. inzet team snelle interventies. Directeur: M.b.t. Koningsdag daar zijn afspraken over gemaakt. Ook is er uitvraag gedaan bij de G4. **Afspraak**: Knelpunten worden voorgelegd bij de TOC.
Koningsdag: we streven om het jaar naar een bezetting 50 / 50, nu ligt er een voorstel, daarover is nog geen besluit. Wat als we informatie gestuurd gaan werken, een ander dienstverband aanbieden, in kaart hebben wat we op welk moment nodig hebben (bijv. tussendiensten), dan moeten er minder mensen werken op Koningsdag. Dit voorstel is in de maak (directeur).
Koningsdag: DB laat weten dat het dwingend is opgelegd, spreek een groeiscenario af stelt de technisch voorzitter voor. De OR had hier ook tijdig een signaal over kunnen geven (Y).

Lopende zaken
Vakantieverlof – aanvraag: niet voorgelegd – inhoudelijke wijziging is nodig
Vakantieregeling moet nog worden voorgelegd ter instemming
Inventarisatie t.b.v. planning, haalbaarheid – als deze is afgestemd – inhoudelijk in een verslag.
Moet in een verslag zijn vastgelegd – dat opzoeken. Iedereen heeft recht op vakantie (5.1.2.e).
Bestaande regeling – wat is gedocumenteerd. Die regeling is terug te vinden. = dit is afgestemd.
Bestaande regeling: alle verlof is akkoord, is dit gedocumenteerd? Waarom krijgen wij geen preadvies, dit loopt al vanaf vorig jaar. Zie Harmonisatie verlof.
Studieverlof: dit moet nog besproken worden.
Technisch voorzitter: We hebben dit nu opgeschreven – wat er mis is gegaan hebben we besproken en geanalyseerd. Dat hebben we niet zomaar opgelost.
Observatie:
Verschil van inzicht op basis van inhoud – daar kun je over in gesprek gaan.
Verschil van inzicht is op basis van fases – niet eens over de aanleiding – zorgwekkend

Ruimte tussen afspraken en uitvoering

Signalen TOC: als collega's afhankelijk zijn van het Openbaar Vervoer, daar rekening mee houden. Operationele consequenties van een besluit / inroosteren. Je wijzigt in een bestaand rooster de tijden.. dan bij de OC neerleggen. Als een voorstel al in de ether is gestuurd, maak ons dan niet medeverantwoordelijk.

Uitvraag nieuw dienstverband: In de voorfase (voordat de uitvraag werd gedaan) had 5.1.2.e dit kunnen voorleggen bij het DB van de TOC. Gevolg: 5.1.2.e 5.1.2.e voelde zich daardoor gepasseerd. Uitleg: Dat was een evaluatie, dat was nog niet officieel, 5.1.2.e is gaan inventariseren, hij komt nu met een voorstel. Waarom is het dan al op de werkvloer uitgerold? Dir: Dat was niet zijn bedoeling. Verschil van mening over de inventarisatie, volgens de TOC valt dat ook onder uitvoering, volgens de directeur is dat niet een besluit.

5.1.2.e 5.1.2.e Er is iets in de uitvoering wat al wordt uitgevoerd, de directeur was niet bewust dat inventarisatie ook uitvoering kan zijn. De TOC had verwacht dat 5.1.2.e met een voorstel richting de TOC zou komen. De TOC had zich willen uitspreken over de mail die hij had verstuurd, om de omissies eruit te halen. Het is een uitvraag en geen inventarisatie laat het DB weten, maar het maakt wel degelijk verschil hoe je zaken uitvraagt. Daarom betrokkenheid van de OC / DB bij de uitvraag, dan kunnen we daar de hiaten al uitfilteren. Met een enquête doe je de uitvraag, een voorselectie op de uitkomst, in het kader van zorgvuldigheid is het dus noodzakelijk dat de OC / DB hierover zijn mening kan geven. Nu is het zo geïnterpreteerd dat de diensten daadwerkelijk in gang zijn gezet (door uitvraag medewerkers). **Actie**: Vandaag een uitkomst – t.b.v. de nietigheid. Uitvraag moet ook in het convenant.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:03:24 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Cc: *"Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Normalisatie directie-OC THOR*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 11:16
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Normalisatie directie-OC THOR

In overleg met peter heb ik de mail nog iets aangepast en zojuist verstuurd aan 5.1.2.e Groet, Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 2 februari 2021 om 11:12:00 CET
Aan: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie-OC THOR

5.1.2.e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden 18 januari besproken worden in de OC thor en ik zou spoedig over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Het spijt me te moeten constateren dat ik tot op de dag van vandaag geen enkele inhoudelijke reactie heb mogen ontvangen. Dit ondanks herhaalde verzoeken op onder andere 21 en 25 januari. Mijn concrete vraag aan jullie op 17 januari over vier kandidaten die de rol van technisch voorzitter zouden kunnen vervullen, is ook niet beantwoord. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden. Hij zal ook met de OR bespreken hoe verder te gaan met het rapport Zuidema.

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:04:12 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Normalisatie directie THOR - OC THOR*
Attachments: *OC THOR en directie THOR normalisatie, Eerste voorstel mogelijke technische voorzitters OC THOR*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 19:02
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema. De OC THOR heeft in de vergadering 18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1.2,e 5.1.2,e .

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021. Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021. Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.

M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch voorzitter.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 11:12
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie-OC THOR

5.1.2,e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden 18 januari besproken worden in de OC thor en ik zou spoedig over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Het spijt me te moeten constateren dat ik tot op de dag van vandaag geen enkele inhoudelijke reactie heb mogen ontvangen. Dit ondanks herhaalde verzoeken op onder andere 21 en 25 januari. Mijn concrete vraag aan jullie op 17 januari over vier kandidaten die de rol van technisch voorzitter zouden kunnen vervullen, is ook niet beantwoord. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden. Hij zal ook met de OR bespreken hoe verder te gaan met het rapport Zuidema.

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:06:19 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 20:59
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Ha mensen,

Onderstaande mail heb ik net aan 5.1.2.e met in de cc ook alle leden van de OC THOR, gemaild.

Ik hoop dat het duidelijk genoeg is.

Groet en wordt vervolgd,

Sjoukje

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 20:58
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Dag 5.1.2.e

Dank voor je late reactie. We hebben morgen een overleg waarin we elkaar eindelijk weer even kunnen spreken. Dat overleg hebben we voorlopig wekelijks en mijn beeld van onze afspraak is dat we dit overleg gebruiken om actualiteiten in te kunnen agenderen en bespreken.

Ik reageer graag alvast op een aantal onderwerpen die je in onderstaande mail aanstipt.

Allereerst fijn dat jullie toch hebben kunnen spreken over de vier door ons voorgedragen kandidaten die als technisch voorzitter zouden kunnen functioneren. Ik begrijp niet dat jullie de door ons voorgedragen kandidaten als niet onafhankelijk neerzetten en ik begrijp ook niet dat jullie als voorwaarde benoemen dat enkel jullie iets te zeggen over de te kiezen technisch voorzitter. Die kiezen we samen. Beide partijen, OC THOR en directie THOR, moeten ervan overtuigd zijn dat de technisch voorzitter geschikt is om een bijdrage te kunnen leveren aan het normaliseren van de relatie medezeggenschap en directie THOR.

Normaliseren kan pas starten als er een technisch voorzitter is en als er samenwerkingsafspraken zijn gemaakt. Ook dan pas plannen we OV-overleggen in. Tot die tijd moeten we het beste maken van de huidige situatie en blijft het beperkt tot het overleg zoals dat nu in jouw en mijn agenda is ingepast.

Wat mij betreft staan de gemaakte afspraken op 13 januari, waar jij in je mail ook aan refereert, los van het rapport Zuidema dat we in de breedte ook samen zullen bespreken. Ook voor ons geldt dat na de verkiezingen een nieuwe situatie is ontstaan. Om niet snel terug te vallen in de crisissituatie van voor de verkiezingen hebben we op 13 januari de afspraken gemaakt zoals we die hebben gemaakt. Die zullen we moeten nakomen en dat vraagt (extra) inspanning van ons allemaal.

Ter voorbereiding op het gesprek heb ik de volgende onderwerpen voor de agenda geinventariseerd:

1. Vervolg gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema

3. Toepassen van de faciliteitenregeling
4. Evaluatie pilot Noord: 1 handhaver en 1 afvalinzamelaar op de wagen
5. Avondklok
6. Pilot wapenstok
7. Aangescherpte werkwijze verwijderen scooterwrakken
8. Mondkapjesverplichting (bedrijfswagen/werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden)
9. Herinneringsmunt 25/40 jaar dienst THOR
10. Tussenevaluatie pilot trainees/aspirant BOA's
11. Stand van zaken 2nd opinion MRI OR
12. Zomerverlof

Het zijn, nog los van de onderwerpen die jullie vast ook willen agenderen, veel onderwerpen en dat komt ook omdat we elkaar de afgelopen weken niet hebben weten te vinden. Dat is opgelost nu we wekelijks 30 minuten overleg hebben staan.

Ik kijk uit naar de bespreking en zie je morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 19:02
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema. De OC THOR heeft in de vergadering 18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1.2,e 5.1.2,e .

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021. Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021. Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.

M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen
met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden
nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch voorzitter.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e

5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 11:12
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie-OC THOR

5.1.2,e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden 18 januari besproken worden in de OC thor en ik zou spoedig over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Het spijt me te moeten constateren dat ik tot op de dag van vandaag geen enkele inhoudelijke reactie heb mogen ontvangen. Dit ondanks herhaalde verzoeken op onder andere 21 en 25 januari. Mijn concrete vraag aan jullie op 17 januari over vier kandidaten die de rol van technisch voorzitter zouden kunnen vervullen, is ook niet beantwoord. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden. Hij zal ook met de OR bespreken hoe verder te gaan met het rapport Zuidema.

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Gemeente Amsterdam



Werken met warm weer

Wat moet je doen?

De verwachting is dat het erg warm wordt deze week. Daarom werken we in ieder geval van woensdag 24 t/m zaterdag 27 juni volgens het klimaatprotocol.

Tips:

- Doe rustig aan. Span je niet onnodig in en neem voldoende pauze.
- Zorg dat je veel water drinkt. Gebruik je herbruikbare waterfles die vorige zomer is uitgedeeld. Nieuwe medewerkers kunnen er een ophalen bij hun leidinggevende.
- Bescherm je huid met zonnebrandcrème. Verkrijgbaar op de werven.
- Eet soep om je zouten aan te vullen. Verkrijgbaar op de werven waar Sodexo zit.

Voor meer informatie: vraag je leidinggevende

AMS-68040-nl-NL-0620-1

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:11:25 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: (IBABS): OR: bericht over stand van zaken rapport Zuidema

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 11 februari 2021 22:35
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (IBABS): OR: bericht over stand van zaken rapport Zuidema

Goedendag sjoukje.

Ter kennisname onderstaand stuk.
Waarschijnlijk heb je hem reeds ontvangen van Peter en of 5.1.2.e Een iets andere wending dan wat ik je schetste. Ik praat je er morgen over bij.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Verzonden vanaf mijn Galaxy

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 11-02-2021 16:58 (GMT+01:00)
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "DirectiePO.Medezeggenschap" 5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e "
<5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e "
<5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, OR Info
<5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: OR: bericht over stand van zaken rapport Zuidema

Geachte heer Teesink, beste Peter,

Onderstaand bericht is zojuist naar OC THOR gestuurd en is ook voor u van belang omdat u de OR heeft gevraagd naar zijn standpunt over het rapport Zuidema.

Beste leden van OC THOR,

Met betrekking tot het rapport Zuidema heeft binnen de nieuwe Ondernemingsraad (OR) op 4-2-2021 een discussie plaatsgevonden. Die discussie leidde niet tot een interpretatie van het rapport waaraan de gehele OR zich kon verbinden, laat staan tot een eenduidige manier van omgaan met het rapport.

Hoe komt dit?

- *Het rapport is binnen de termijn van de vorige OR geschreven; de interviewgesprekken zijn gehouden met onder andere oud OR-leden.*
- *Op dit moment zijn een nieuwe OR en ook een nieuwe OC aangetreden, waarvan een deel de voorgeschiedenis niet kent.*
- *Het rapport gaat over de vorige zittingsperiode van de medezeggenschap. De bestuurder wil hierover in gesprek gaan met de huidige OC THOR. Met als doel leren uit het verleden. Wat ook gemeentebreed wordt getrokken in zijn gesprek met de OR.*
- *De bestuurder wil de aanbevelingen uit het rapport meenemen en heeft over diverse punten de mening van de OR gevraagd.*

Reeds op 17 december heeft de OR besloten het rapport voor kennisgeving aan te nemen en heeft dit besluit met de bestuurder gedeeld. Op 28-1-2021 adviseerde de huidige OC THOR de nieuwe OR om het rapport ter zijde te leggen. De leden van de OR hebben uitgebreid gediscussieerd, maar bereikten geen gezamenlijk standpunt. De discussie werd op 4-2-2021 voortgezet, ook nu zonder gedragen uitkomst. Het verzoek van de bestuurder om naar de lessons learnt te kijken bleek een punt waarover de leden stevig van mening verschilden.

De OR is van mening dat het nog te vroeg is om met een reactie over het rapport naar buiten te komen. De OR overlegt nog over mogelijkheden om uit de ontstane situatie te komen.-De OR blijft over de voortgang in gesprek met de nieuwe OC THOR, de bestuurder en met de betrokkenen uit het rapport. Zodra de OR eruit is, zal hij zijn inhoudelijke reactie bekend maken. Hopelijk is het op 18-2-2021 zover.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Ondernemingsraad gemeente Amsterdam

Tel: 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

5.1.2,e
5.1.2,e Ondernemingsraad
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2,e

5.1.2,e **@amsterdam.nl**

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Werkdagen: ma, di en do
OR: https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:13:44 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: kort verslag*
Attachments: *2021-02-12 stavaza THOR.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 13:08
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: kort verslag

Beste 5.1.2.e en Sjoukje,

Hierbij een kort verslag van het stand-van-zaken-overleg van deze morgen.
Ik hoop dat dit aan de verwachtingen voldoet, maar opmerkingen en aanvullingen zijn welkom.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:15:08 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: OR: bericht over stand van zaken rapport Zuidema

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 14 februari 2021 16:17
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: OR: bericht over stand van zaken rapport Zuidema

Ter info.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 11 februari 2021 om 16:58:45 CET
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "DirectiePO.Medezeggenschap" 5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: OR: bericht over stand van zaken rapport Zuidema**
>
> Geachte heer Teesink, beste Peter,
>
> Onderstaand bericht is zojuist naar OC THOR gestuurd en is ook voor u van belang omdat u de OR heeft gevraagd naar zijn standpunt over het rapport Zuidema.
>
> *Beste leden van OC THOR,*
>
> *Met betrekking tot het rapport Zuidema heeft binnen de nieuwe Ondernemingsraad (OR) op 4-2-2021 een discussie plaatsgevonden. Die discussie leidde niet tot een interpretatie van het rapport waaraan de gehele OR zich kon verbinden, laat staan tot een eenduidige manier van omgaan met het rapport.*
>
> *Hoe komt dit?*
> - *Het rapport is binnen de termijn van de vorige OR geschreven; de interviewgesprekken zijn gehouden met onder andere oud OR-leden.*
> - *Op dit moment zijn een nieuwe OR en ook een nieuwe OC aangetreden, waarvan een deel de voorgeschiedenis niet kent.*

- *Het rapport gaat over de vorige zittingsperiode van de medezeggenschap. De bestuurder wil hierover in gesprek gaan met de huidige OC THOR. Met als doel leren uit het verleden. Wat ook gemeentebreed wordt getrokken in zijn gesprek met de OR.*
- *De bestuurder wil de aanbevelingen uit het rapport meenemen en heeft over diverse punten de mening van de OR gevraagd.*

Reeds op 17 december heeft de OR besloten het rapport voor kennisgeving aan te nemen en heeft dit besluit met de bestuurder gedeeld.
Op 28-1-2021 adviseerde de huidige OC THOR de nieuwe OR om het rapport ter zijde te leggen. De leden van de OR hebben uitgebreid gediscussieerd, maar bereikten geen gezamenlijk standpunt. De discussie werd op 4-2-2021 voortgezet, ook nu zonder gedragen uitkomst. Het verzoek van de bestuurder om naar de lessons learnt te kijken bleek een punt waarover de leden stevig van mening verschilden.

De OR is van mening dat het nog te vroeg is om met een reactie over het rapport naar buiten te komen. De OR overlegt nog over mogelijkheden om uit de ontstane situatie te komen.-De OR blijft over de voortgang in gesprek met de nieuwe OC THOR, de bestuurder en met de betrokkenen uit het rapport. Zodra de OR eruit is, zal hij zijn inhoudelijke reactie bekend maken. Hopelijk is het op 18-2-2021 zover.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Ondernemingsraad gemeente Amsterdam

Tel: 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

5.1.2,e
5.1.2,e Ondernemingsraad
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2,e

5.1.2,e **@amsterdam.nl**

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Werkdagen: ma, di en do
OR: https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:17:27 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: actielijst / termijnenlijst*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 18 februari 2021 9:43
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: actielijst / termijnenlijst

Zie onderstaande reactie van marleen over de actielijst / termijnlijst

Tot straks

Groet
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 18 februari 2021 9:32
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: actielijst / termijnenlijst

Hoi 5.1.2.e

Lastig dit. Ik ken deze versie niet. Zij hebben zelf in het rood allerlei acties bij deze actielijst geschreven.
Afstemming over deze lijst is nooit van de grond gekomen.
Bedoeling was om wekelijks deze lijst bij te werken, maar zover zijn wij nooit gekomen het is altijd in een concept blijven hangen.
5.1.2.e (5.1.2.e) had nooit het mandaat van het hele DB. En was inhoudelijk niet goed op de hoogte. Snel daarna was 5.1.2.e (5.1.2.e) ook weg.

Groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 17 februari 2021 17:31
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: actielijst / termijnenlijst

Hoi 5.1.2.e kun jij snel zien of dit de laatste versie van de actielijst is?

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 12:08
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: actielijst / termijnenlijst

Volgende week zetten we in ons actualiteitenoverleg deze actielijst centraal. Waarbij we een kolom status en een kolom urgent/belangrijk willen toevoegen.

Ik zou graag willen dat de onderwerpen waar de directie normaal gesproken medezeggenschap op wil uitnodigen, toevoegt op de actielijst. En dat de directie hun beleving van status en urgentie/belangrijkheid duidt.

Over onderwerpen die we als urgent/belangrijk bestempelen kunnen we dan wellicht proberen om een aantal werkgroepjes op te starten. Graag met die blik ook kijken naar de actielijst.

Belangrijk voorwerk voor de technisch voorzitter, ook.

Ik heb de mail nog niet goed kunnen bekijken. Ik kom op jouw vraag terug kom.

Groet,

Sjoukjw

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 12 februari 2021 om 10:51:57 CET
Aan: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: actielijst / termijnenlijst

Ter kennisname

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 10:29
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: actielijst / termijnenlijst

Goedendag 5.1.2.e

Hierbij de actie / termijnenlijst van alle onderwerpen die sinds de reo speelden
Dit zou een levend document moeten zijn die gekoppeld wordt aan de medezeggenschapskalender.
Je mag hier zelf invulling aan geven. En het mooiste is dat het structureel op de OC vergadering komt
Te staan, zodat we niets uit het oog verliezen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 3 februari 2021 18:50
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: actielijst

Beste heren,

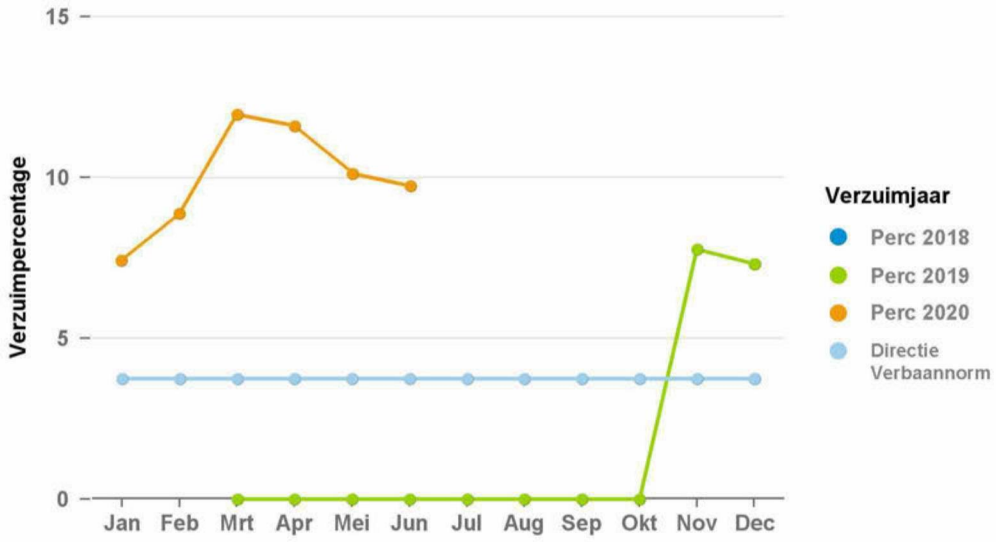
De actielijst.

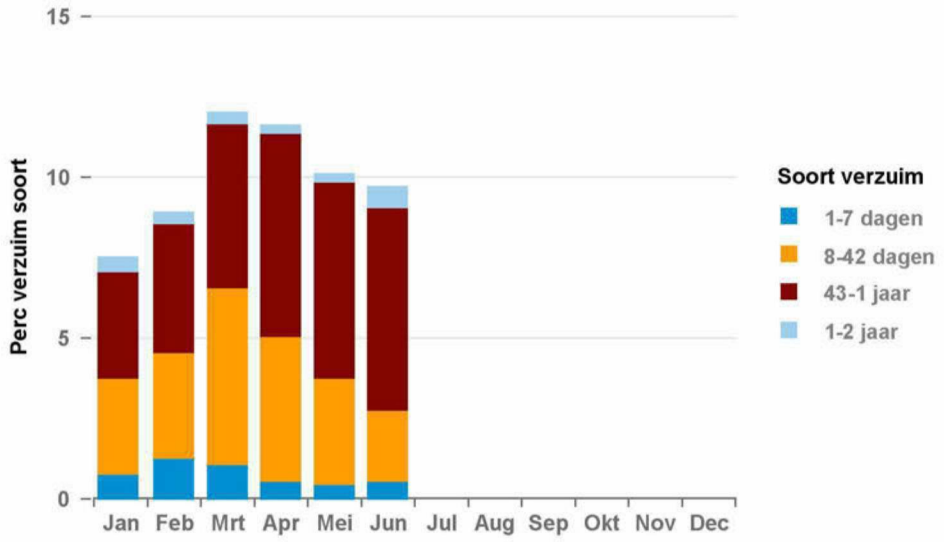
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

Contracten man:	464	**Leeftijdscategorie:**	Allen	**Functiefamilie:**	Allen
Contracten vrouw:	164	**Salaris categorie:**	Allen	**Dienstjaren:**	Allen





	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jaar
2018													
2019			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,8	7,3	7,5
2020	7,4	8,9	12,0	11,6	10,1	9,7							10,0

Perc 1-7 dagen	0,7	1,2	1,0	0,5	0,4	0,5							0,7
Perc 8-42 dagen	3,0	3,3	5,5	4,5	3,3	2,2							3,7
Perc 43-1jr	3,3	4,0	5,1	6,3	6,1	6,3							5,2
Perc 1jr-2jr	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,7							0,4
Percentage	7,4	8,9	12,0	11,6	10,1	9,7							10,0

Norm 1-7 dagen	0,6
Norm 8-42 dagen	1,2
Norm 43 - 1jr	1,6
Norm 1jr - 2jr	0,3
Directie Verbaannorm	3,7

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:18:54 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 13:54
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Goedendag Sjoukje.

Onderstaande vragen zouden we graag willen stellen aan beide kandidaten
voor de technische voorzitter.

Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?

- Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?
- Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.
- Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?

Werkstijl

- Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?
- Wie ken je vanuit het directieteam van THOR, vanuit heden en vanuit het verleden.
- Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam en wat was de uitkomst.

Persoonlijkheid

- Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?

Graag zien we jullie vragen ook tegemoet.
Hopelijk komen we tot een gezamenlijke beheersbare lijst.
Uiteraard moet er tijd en ruimte zijn om een verdieping- of verduidelijkingsvraag te stellen

Ik hoor graag van je.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176

1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:19:11 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Automatisch antwoord: Sjoukje/5.1.2.e/5.1.2.e/5.1.2.e - Intake Technisch Voorzitter*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@aef.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 13:57
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Automatisch antwoord: Sjoukje/5.1.2.e/5.1.2.e/5.1.2.e - Intake Technisch Voorzitter

Is helemaal top.
Goed om vrijdag open van gedachte te kunnen wisselen.
Fijne dagen en 'zie' he vrijdag op het scherm.
Groet 5.1.2.e

Op 22 feb. 2021 om 12:38 heeft Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Idee is dat de twee kandidaten die we spreken beide geen informatie ontvangen. Belangrijkste is dat er crisis is tussen medezeggenschap en directie en dat we zoeken naar iemand die de partijen terug bij elkaar kan brengen. Ik zou je veel meer willen vertellen maar denk dat dat uiteindelijk niet in ons, en ook niet in jouw, voordeel uit gaat pakken. Hopelijk zien we elkaar vrijdag. Groet, SJoukje

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@aef.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 12:17
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Automatisch antwoord: Sjoukje/5.1.2.e/5.1.2.e/5.1.2.e - Intake Technisch Voorzitter

Ha Sjoukje
Fijne week. Is er nog info ter voorbereiding op gesprek vrijdag? En bij wie kan ik daarvoor benaderen.
Groet 5.1.2.e

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 22 feb. 2021 om 12:14 heeft Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Beste lezer,

Ik ben de komende dagen even vrij. Vanaf maandag 1 maart ben ik per mail weer goed bereikbaar.

Mocht je iets hebben waarvan je denkt dat dat echt niet kan wachten, stuur me dan een berichtje.

Tot spoedig na 1 maart.

Hartelijke groet,

Sjoukje Alta

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

5.1.2.e

Partner

5.1.2.e 5.1.2.e

T 5.1.2.e | M 5.1.2.e

Bezoekadres: Maliebaan 16, 3581 CN Utrecht

Postbus 85198, 3508 AD Utrecht

www.aef.nl

Volg 5.1.2.e 5.1.2.e op Linkedin voor actuele nieuwsberichten en vacatures

Op deze mail is een disclaimer van toepassing

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

5.1.2.e

Partner

5.1.2.e 5.1.2.e

T 5.1.2.e | M 5.1.2.e

Bezoekadres: Maliebaan 16, 3581 CN Utrecht

Postbus 85198, 3508 AD Utrecht

www.aef.nl

Volg 5.1.2.e 5.1.2.e op Linkedin voor actuele nieuwsberichten en vacatures

Op deze mail is een disclaimer van toepassing

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:19:53 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 16:45
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hi Sjoukje,

Alsjeblieft. Vetgedrukte vragen van de OC (soms ook opnieuw geformuleerd…) en onderstreepte vanuit onze kant. Moeten ook niet weer teveel vragen hebben (lees = kruisverhoor) en het vooral een goed gesprek laten zijn.

Inhoud

- **Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?**
- Bij THOR komen we uit een impasse / patstelling / conflict; hoe pak je dat aan?
- **Ben je bekend met de THOR organisatie en zo ja, op welke wijze?**
- Wanneer is deze opdracht voor jou geslaagd? Wat is er dan gerealiseerd?

Werkstijl

- Wat kenmerkt jouw werkwijze en hoe ga je om met verschillende belangen? Hoe maak je de zaken bespreekbaar?
- Hoe borg je de uitkomsten van jouw werk in de staande organisatie?
- **Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?**
- **Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam? Zo ja, welke en wat was de uitkomst?**

Persoonlijkheid

- **Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?**
- **Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.**
- **Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?**
- Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent?
- **Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?**

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 14:14
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Kunnen jullie mij jullie belangrijkste vragen mailen dan maak ik er een (zo) overzichtelijk (mogelijk) pakketje van.

Ik koers meer op professionele vaardigheid schragen:
1. Hoe ga je om met verschillende belangen
2. Hoe maak je, ook moeilijke en soms persoonlijke, thema's bespreekbaar
3. Als je aan een nieuwe opdracht begint, welke drie dingen/thema's zet je dan centraal
4. Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent
5. Hoe organiseer je eigenaarschap na je vertrek

Hoor graag jullie wensen dan zorg ik dat er woensdag een setje vragen rondgestuurd kan worden.

Sjoukjw

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 22 februari 2021 om 13:53:42 CET
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Vragen TC / THOR - zeggenschap**
>
> Goedendag Sjoukje.
>
> Onderstaande vragen zouden we graag willen stellen aan beide kandidaten voor de technische voorzitter.
>
> Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?
>
> - Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?
> - Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.
> - Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?
>
> Werkstijl
>
> - Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?
> - Wie ken je vanuit het directieteam van THOR, vanuit heden en vanuit het verleden.

- Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam en wat was de uitkomst.

Persoonlijkheid

- Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?

Graag zien we jullie vragen ook tegemoet.
Hopelijk komen we tot een gezamenlijke beheersbare lijst.
Uiteraard moet er tijd en ruimte zijn om een verdieping- of verduidelijkingsvraag te stellen

Ik hoor graag van je.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:20:03 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 13:49
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hoi Sjoukje,

In het geel mijn aanvullingen op de vragen van OC en 5.1.2.e
Als je nog hulp nodig hebt, let me know.

Grtn
Esm.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 16:45
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hi Sjoukje,

Alsjeblieft. Vetgedrukte vragen van de OC (soms ook opnieuw geformuleerd…) en onderstreepte vanuit onze kant. Moeten ook niet weer teveel vragen hebben (lees = kruisverhoor) en het vooral een goed gesprek laten zijn.

Casus

Inhoud

- Ken je de WOR goed?
- Paar je juridische kennis aan sociologische en psychologische kennis?; geef hiervan praktijkvoorbeelden.
- **Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?**
  - Bij THOR komen we uit een impasse / patstelling / conflict; hoe pak je dat aan?
  - **Ben je bekend met de THOR organisatie en zo ja, op welke wijze?**
- **Ben je bekend met (leden van) de OC-THOR of de OR, en zo ja, op welke wijze?.**
  - Wanneer is deze opdracht voor jou geslaagd? Wat is er dan gerealiseerd?

Werkstijl

- Wat kenmerkt jouw werkwijze en hoe ga je om met verschillende belangen? Hoe maak je de zaken bespreekbaar?
- Hoe borg je de uitkomsten van jouw werk in de staande organisatie?
- **Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?**
- **Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam? Zo ja, welke en wat was de uitkomst?**

Persoonlijkheid

- **Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?**
- **Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.**
- **Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?**
- Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent?
- **Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?**

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 14:14
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Kunnen jullie mij jullie belangrijkste vragen mailen dan maak ik er een (zo) overzichtelijk (mogelijk) pakketje van.

Ik koers meer op professionele vaardigheid schragen:
1. Hoe ga je om met verschillende belangen
2. Hoe maak je, ook moeilijke en soms persoonlijke, thema's bespreekbaar
3. Als je aan een nieuwe opdracht begint, welke drie dingen/thema's zet je dan centraal
4. Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent
5. Hoe organiseer je eigenaarschap na je vertrek

Hoor graag jullie wensen dan zorg ik dat er woensdag een setje vragen rondgestuurd kan worden.

Sjoukjw

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 22 februari 2021 om 13:53:42 CET

Aan: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e "
<5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Goedendag Sjoukje.

Onderstaande vragen zouden we graag willen stellen aan beide kandidaten
voor de technische voorzitter.

Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?

- Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?
- Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.
- Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?

Werkstijl

- Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?
- Wie ken je vanuit het directieteam van THOR, vanuit heden en vanuit het verleden.
- Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam en wat was de uitkomst.

Persoonlijkheid

- Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?

Graag zien we jullie vragen ook tegemoet.
Hopelijk komen we tot een gezamenlijke beheersbare lijst.
Uiteraard moet er tijd en ruimte zijn om een verdieping- of verduidelijkingsvraag te stellen

Ik hoor graag van je.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:20:33 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 14:13
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hoi sjoukje,

Ik heb geen aanvullingen op de tot nu toe geïnventariseerde vragen, anders dan dat er nog wel wat geclusterd kan worden. Persoonlijk zou ik graag vooral willen weten hoe zijn/ haar aanpak is bij tegenstrijdige belangen en daarnaast in welke mate de persoon in staat is om een goede analyse te maken van die tegenstrijdige belangen (en die dan ook kan duiden) omdat dat de basis is voor verbetering.

Met roet
5.1.2,e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 13:49
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hoi Sjoukje,

In het geel mijn aanvullingen op de vragen van OC en 5.1.2,e
Als je nog hulp nodig hebt, let me know.

Grtn
Esm.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 16:45
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hi Sjoukje,

Alsjeblieft. Vetgedrukte vragen van de OC (soms ook opnieuw geformuleerd…) en onderstreepte vanuit onze kant. Moeten ook niet weer teveel vragen hebben (lees = kruisverhoor) en het vooral een goed gesprek laten zijn.

Casus

Inhoud

- Ken je de WOR goed?
- Paar je juridische kennis aan sociologische en psychologische kennis?; geef hiervan praktijkvoorbeelden.
- **Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?**
  - Bij THOR komen we uit een impasse / patstelling / conflict; hoe pak je dat aan?
  - **Ben je bekend met de THOR organisatie en zo ja, op welke wijze?**
- **Ben je bekend met (leden van) de OC-THOR of de OR, en zo ja, op welke wijze?.**
  - Wanneer is deze opdracht voor jou geslaagd? Wat is er dan gerealiseerd?

Werkstijl

- Wat kenmerkt jouw werkwijze en hoe ga je om met verschillende belangen? Hoe maak je de zaken bespreekbaar?
- Hoe borg je de uitkomsten van jouw werk in de staande organisatie?
- **Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?**
- **Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam? Zo ja, welke en wat was de uitkomst?**

Persoonlijkheid

- **Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?**
- **Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.**
- **Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?**
- Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent?
- **Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?**

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 14:14
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Kunnen jullie mij jullie belangrijkste vragen mailen dan maak ik er een (zo) overzichtelijk (mogelijk) pakketje van.

Ik koers meer op professionele vaardigheid schragen:
1. Hoe ga je om met verschillende belangen
2. Hoe maak je, ook moeilijke en soms persoonlijke, thema's bespreekbaar
3. Als je aan een nieuwe opdracht begint, welke drie dingen/thema's zet je dan centraal
4. Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent
5. Hoe organiseer je eigenaarschap na je vertrek

Hoor graag jullie wensen dan zorg ik dat er woensdag een setje vragen rondgestuurd kan worden.

Sjoukjw

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 22 februari 2021 om 13:53:42 CET
Aan: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e "
<5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Goedendag Sjoukje.

Onderstaande vragen zouden we graag willen stellen aan beide kandidaten voor de technische voorzitter.

Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?

- Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?
- Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.
- Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?

Werkstijl

- Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?
- Wie ken je vanuit het directieteam van THOR, vanuit heden en vanuit het verleden.
- Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam en wat was de uitkomst.

Persoonlijkheid

- Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?

Graag zien we jullie vragen ook tegemoet.
Hopelijk komen we tot een gezamenlijke beheersbare lijst.
Uiteraard moet er tijd en ruimte zijn om een verdieping- of verduidelijkingsvraag te stellen

Ik hoor graag van je.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:21:02 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Afspraak met 5.1.2,e en 5.1.2,e*

Van: Directiesecretariaat Stedelijk Directeur D&I <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 14:14
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Afspraak met 5.1.2,e en 5.1.2,e

Helemaal ok!

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 14:01
Aan: Directiesecretariaat Stedelijk Directeur D&I <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Afspraak met 5.1.2,e en 5.1.2,e

Dank, dank. Ik heb al contact met 5.1.2,e gehad en hem uitgelegd dat geen van de twee kandidaten vooraf informatie toegestuurd krijgt. Ben je ok genoeg?

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 23 feb. 2021 om 13:58 heeft Directiesecretariaat Stedelijk Directeur D&I <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Dag Sjoukje,
>
> Hierbij een reminder:
>
> 5.1.2,e heeft gevraagd of je wat achtergrond informatie wil geven voor deze afspraak. Wil je hem een mailtje sturen of 15 minuten belafspraak.
> Ik heb van 5.1.2,e destijds begrepen dat jij hem zult mailen met informatie.
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2,e 5.1.2,e
> 5.1.2,e voor Sjoukje Alta,Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer
>
> **Gemeente Amsterdam**
>
> M: 5.1.2,e
> E: 5.1.2,e @amsterdam.nl
>
> Amstel 1, 1011 PN Amsterdam 2e etage (tussen kern B en C)
> Amsterdam.nl
>
> Werkdagen: ma, di, do en vr

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:21:16 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap*

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 14:41
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Ha allen,
Ik heb geen aanvullingen.
Zou mooi zijn als iemand zowel verbindend als kader stellend zou kunnen zijn.
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 14:13
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hoi sjoukje,

Ik heb geen aanvullingen op de tot nu toe geïnventariseerde vragen, anders dan dat er nog wel wat geclusterd kan worden. Persoonlijk zou ik graag vooral willen weten hoe zijn/ haar aanpak is bij tegenstrijdige belangen en daarnaast in welke mate de persoon in staat is om een goede analyse te maken van die tegenstrijdige belangen (en die dan ook kan duiden) omdat dat de basis is voor verbetering.

Met roet
5.1.2.e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 13:49
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: aanvulling op FW: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hoi Sjoukje,

In het geel mijn aanvullingen op de vragen van OC en 5.1.2.e
Als je nog hulp nodig hebt, let me know.

Grtn
Esm.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 16:45
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Hi Sjoukje,

Alsjeblieft. Vetgedrukte vragen van de OC (soms ook opnieuw geformuleerd…) en onderstreepte vanuit onze kant. Moeten ook niet weer teveel vragen hebben (lees = kruisverhoor) en het vooral een goed gesprek laten zijn.

Casus

Inhoud

- Ken je de WOR goed?
- Paar je juridische kennis aan sociologische en psychologische kennis?; geef hiervan praktijkvoorbeelden.
- **Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?**
- Bij THOR komen we uit een impasse / patstelling / conflict; hoe pak je dat aan?
- **Ben je bekend met de THOR organisatie en zo ja, op welke wijze?**
- **Ben je bekend met (leden van) de OC-THOR of de OR, en zo ja, op welke wijze?.**
- Wanneer is deze opdracht voor jou geslaagd? Wat is er dan gerealiseerd?

Werkstijl

- Wat kenmerkt jouw werkwijze en hoe ga je om met verschillende belangen? Hoe maak je de zaken bespreekbaar?
- Hoe borg je de uitkomsten van jouw werk in de staande organisatie?
- **Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?**
- **Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam? Zo ja, welke en wat was de uitkomst?**

Persoonlijkheid

- **Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?**
- **Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.**
- **Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?**
- Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent?
- **Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?**

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 februari 2021 14:14
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Vragen TC / THOR - zeggenschap

Kunnen jullie mij jullie belangrijkste vragen mailen dan maak ik er een (zo) overzichtelijk (mogelijk) pakketje van.

Ik koers meer op professionele vaardigheid schragen:
1. Hoe ga je om met verschillende belangen
2. Hoe maak je, ook moeilijke en soms persoonlijke, thema's bespreekbaar
3. Als je aan een nieuwe opdracht begint, welke drie dingen/thema's zet je dan centraal
4. Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent
5. Hoe organiseer je eigenaarschap na je vertrek

Hoor graag jullie wensen dan zorg ik dat er woensdag een setje vragen rondgestuurd kan worden.

Sjoukjw

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 22 februari 2021 om 13:53:42 CET
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Vragen TC / THOR - zeggenschap**
>
> Goedendag Sjoukje.
>
> Onderstaande vragen zouden we graag willen stellen aan beide kandidaten voor de technische voorzitter.
>
> Waarom zouden we juist jou moeten nemen voor deze opdracht?
>
> - Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?
> - Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.
> - Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?
>
> Werkstijl
>
> - Hoe wil jij aangestuurd worden / wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk?
> - Wie ken je vanuit het directieteam van THOR, vanuit heden en vanuit het verleden.
> - Heb je eerder een klus / opdracht gedaan voor de gemeente Amsterdam en wat was de uitkomst.
>
> Persoonlijkheid

- Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?

Graag zien we jullie vragen ook tegemoet.
Hopelijk komen we tot een gezamenlijke beheersbare lijst.
Uiteraard moet er tijd en ruimte zijn om een verdieping- of verduidelijkingsvraag te stellen

Ik hoor graag van je.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:21:32 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: OR: instemmingverzoek verplicht dragen mondkapjes*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 20:47
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: OR: instemmingverzoek verplicht dragen mondkapjes

Heb ik gedaan ;-)
Concept antwoord staat klaar.
Groet 5.1.2,e

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Tuesday, February 23, 2021 8:46:09 PM
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: OR: instemmingverzoek verplicht dragen mondkapjes

Hi 5.1.2,e

Wellicht wel goed om onderstaande punten alvast uitgezocht te hebben, incl. reactie. Ik verwacht dat de OR (een deel van) deze voorwaarden zal stellen in haar instemmingsbrief. Vooral op het punt van type mondmasker, handgel, afschalen, ontslagsanctie, etc. We kunnen alvast de conceptteksten hierop klaar hebben per voorwaarde, zodat we snel kunnen schakelen (knippen / plakken) als de brief binnen is en daarmee z.s.m. een brief retour sturen en gemeentebreed starten met de communicatie.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies - Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e - Directie Personeel en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl

Van: 5.1.2,e
Verzonden: dinsdag 23 februari 2021 20:28
Aan: Alta, Sjoukje; 5.1.2,e
Onderwerp: Re: OR: instemmingverzoek verplicht dragen mondkapjes

Hoi, dit is een oude mail van de OR en kan als niet verzonden worden beschouwd. Inmiddels is er een andere mail verstuurd, waarin staat dat de OR instemt onder voorwaarden (die horen we op 4 maart).
Groet 5.1.2,e

Outlook voor iOS downloaden

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Tuesday, February 23, 2021 8:24:44 PM

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: OR: instemmingverzoek verplicht dragen mondkapjes

Bijgaand de voorwaarden zoals ik ze ontvangen heb. Kunnen we gelijk beginnen met uitdenken wat wel en misschien niet kan. Pakken jullie dat met team werkgeverschap van P&O op?

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 22 februari 2021 om 15:47:09 CET
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Doorst: OR: instemmingverzoek verplicht dragen mondkapjes**
>
> Ter info
>
> Met vriendelijke groet,
>
> Peter Teesink
> Gemeentesecretaris Amsterdam
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad
>
> Begin doorgestuurd bericht:
>
> > **Van:** OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> > **Datum:** 22 februari 2021 om 15:42:55 CET
> > **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> > **Kopie:** "DirectiePO.Medezeggenschap" 5.1.2.e @amsterdam.nl>,
> > OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e "
> > <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e "
> > <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> > **Onderwerp: OR: instemmingverzoek verplicht dragen mondkapjes**
> >
> > Geachte heer Teesink, beste Peter
> >
> > In reactie op uw spoedverzoek om instemming te geven aan het verplicht dragen van mondkapjes deel ik u mee dat de OR nog niet heeft kunnen instemmen.
> >
> > Op 18 februari jl. lag het spoedverzoek voor en constateerde de OR dat hij eerst zijn vragen en opmerkingen aan u wil voorleggen.
> >
> > De OR verzoekt u te reageren op het volgende:
> > - Het mondneusmasker dient een goedgekeurd medisch mondkapje te zijn van het type FFP3. Dit biedt de hoogste bescherming. En natuurlijk moet de 1,5 meter afstandsregel zoveel mogelijk worden gewaarborgd.
> >
> > - De OR verwacht dat de voorraad mondkapjes zodanig op orde is dat de medewerker op

ieder gewenst moment kan beschikken over een schoon mondkapje.

De OR verwacht dat desinfecterende handgel altijd in voldoende mate aanwezig is.

De OR vat uw instemmingsverzoek op als een generiek voorstel. Dat het generiek is, vindt hij niet wenselijk. De meeste medewerkers werken momenteel thuis. De OR verzoekt u de vastgestelde lijst van vitale functies aan te houden.

Ondanks dat u in uw instemmingsverzoek aangeeft dat medewerkers om medische redenen vrijgesteld kunnen worden van deze verplichting, stelt de OR voor om de volgende procedure aan te houden ter voorkoming van fraude: de medewerker toont bij de bedrijfsarts aan dat hij niet aan de verplichting kan voldoen, de bedrijfsarts geeft akkoord op vrijstelling aan de directeur van het bedrijfsonderdeel van de betreffende medewerker, de directeur verleent ontheffing.

De OR stelt voor om een evaluatiemoment af te spreken. Als er na een bepaalde tijd minder urgentie is èn nut en noodzaak voor de verplichting ontbreken, moet er afgeschaald kunnen worden.

Het niet dragen van het mondkapje mag niet leiden tot ontslag. Gezien de tijdelijkheid van de verplichting is ontslag voor de OR buitenproportioneel. Teamleider en manager mogen de medewerker echter wel aanspreken op het niet dragen van het mondkapje en het onderwerp aan de orde stellen in het functioneringsgesprek (omgevingsbewustheid).

U merkt in uw instemmingsverzoek op een gemeentebrede richtlijn te zullen opstellen voor leidinggevenden. Deze richtlijn biedt duidelijkheid in welke gevallen welke rechtspositionele maatregelen genomen kunnen worden. De OR wil op de hoogte gebracht worden van deze richtlijn. Sommige sancties vindt de OR van zeer ingrijpende aard en hij plaatst er vraagtekens bij.

De OR, namens hem de commissie Arbo, is van mening dat er een gedegen consultatieronde onder OC's dient te worden gehouden, zodat zij input kunnen geven op dit instemmingsverzoek.

De OR wacht uw reactie af.

Met vriendelijke groet

5.1,2,e

5.1,2,e 5.1,2,e OR Gemeente Amsterdam

Tel: 5.1,2,e

5.1,2,e @amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:21:48 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 25-02-2021*
Attachments: *Verbeteringen interne communicatie.pdf, medezeggenschap OC leden inclusief uren.xlsx, 2020.2212, Flyer Aanvoerder bij THOR - leren en ontwikkelen.pdf, FW: COA onderhandelingen parkeerkosten/reiskosten, termijnagenda actualiteitenoverleg.xlsx, agendag intern overleg MZ thor 25-02-2021.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 24 februari 2021 14:35
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 25-02-2021

Beste mensen,

Als bijlage (het word-document de agenda van het overleg morgen en daarnaast een aantal bijlagen PDF , Excel, en mails.)

Met groet

5.1.2.e

Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer | Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

	Aantal contracten	Actueel verzuim						Signaal				Percentage				Freq	Duur
Afdeling	Bezet	Totaal	1-7	8-42	43-1jr	1jr-2jr	>2jr	NV	NV %	FV	PV	Norm	2020	Jun	12 Mnd	12 Mnd	12 Mnd
O,I & O - Innovatie, Projecten en Advies	43	3	0	0	3	0	0	21	48,8	0	0	3,1	6,4	5,6			
O,I & O - Ondersteuning Operatie	50	3	0	1	2	0	0	19	38,0	0	0	4,0	11,1	7,1			
Operatie - Gebieden 1	124	10	1	1	8	0	0	20	16,1	19	4	3,5	9,3	8,4			
Operatie - Gebieden 2	127	22	1	3	13	3	2	20	15,7	27	10	3,6	13,9	14,9			
Operatie - Specialismen Buiten	148	20	0	4	11	2	3	42	28,4	11	2	4,1	10,4	11,4			
Operatie -Teams Snelle Interventies en Specialismen Binnen	134	12	0	4	7	1	0	28	20,9	18	2	3,8	7,0	6,4			
(DIRECTIE) Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte	2	0	0	0	0	0	0	2	100,0	0	0	3,7	0,0	0,0			
Totaal	**628**	**70**	**2**	**13**	**44**	**6**	**5**	**152**	**24,2**	**75**	**18**	**3,7**	**10,0**	**9,7**	**9,4**	**1,2**	**27,0**

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:22:03 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Vragen intake technisch voorzitter THOR*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 24 februari 2021 16:15
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen intake technisch voorzitter THOR

Goedendag Sjoukje.

De opzet is goed zoals onderstaand. Hier kunnen we op voort borduren tijdens het gesprek.
We moeten het ook niet ingewikkelder maken dan het is.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 24 februari 2021 15:15
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen intake technisch voorzitter THOR

Dag 5.1.2.e

Dank voor de opzet van de vragen. Ik heb een aantal aanscherpingen en zie dan drie blokken ontstaan:

1. Inhoudelijke expertise
2. Werkstijl
3. Persoonlijkheid

De agenda voor de gesprekken is dan als volgt:

1. Opening
2. Toelichting opdracht (in lijn van de opdrachtformulering)
3. Kennismaking (kort voorstelrondje)

4. Vragenronde (in de vorm van een gesprek waarbij we beide bewaken dat we zoveel mogelijk antwoorden krijgen op de hieronder geformuleerde vragen zodat we zo goed mogelijk tot een afweging van de beste kandidaat kunnen komen)
5. Vragen van de kandidaten
6. Vervolgafspraken
7. Afsluiting

Ik stel voor dat ik voorzitter ben.

Uitwerking van de vragen in de drie blokken ziet er dan als volgt uit.

Inhoudelijke expertise

- Waarom zouden we juist jou moeten hebben voor deze opdracht?
- Heb je kennis van WOR/CAO/juridische kennis en hoe gebruik je die kennis? Kun je daar een praktijkvoorbeeld van geven?
  - Er is sprake van een conflict bij THOR waarbij verschillende belangen spelen en waarbij beide partijen hebben uitgesproken te willen normaliseren en te willen investeren in nieuw vertrouwen; heb je ervaring met een voor jou vergelijkbare opdracht? Zo ja, welke en waar begin je?
  - Ben je bekend met de THOR organisatie?
  - Ben je bekend met leden van de OC THOR of de OR Amsterdam?
  - Heb je eerder binnen de gemeente Amsterdam gewerkt?
  - Wanneer is deze opdracht voor jou geslaagd? Wat is er dan gerealiseerd?

Werkstijl

- Wat kenmerkt jouw werkwijze en hoe ga je om met verschillende belangen? Hoe maak je zaken bespreekbaar?
- Hoe zorg je ervoor dat na jouw vertrek medewerkers en managers aan de slag kunnen met de uitkomsten van jouw werk?
- Wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk en wat betekent dat voor de aansturing?

Persoonlijkheid

- Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?
- Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.
- Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?
- Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent?
- Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?

Akkoord zo?

Hartelijke groet,

Sjoukje

INTRANET

Onderhoud ventilatiesysteem Daniël Goedkoopstraat

13 juli 2020

- Deze week worden er onderhoudswerkzaamheden verricht aan het ventilatiesysteem van de Daniël Goedkoopstraat. Lees meer in dit bericht van het Facilitair Bureau.
- Als onderdeel van de maatregelen om de kantoorpanden coronaproof te maken heeft het Facilitair Bureau afgelopen week het ventilatiesysteem van de Daniël Goedkoopstraat gecontroleerd. Uit deze inspectie bleek dat er sprake was van achterstallig onderhoud en dat de ventilatiekast vervuild is, waardoor er minder frisse lucht wordt ingeblazen. Het niet uitvoeren van afgesproken onderhoud is kortgeleden aanleiding geweest om het contract met de installateur te ontbinden en een nieuwe installateur aan te stellen.

1 Schoonmaken en nieuwe filters

- Het probleem is gelukkig op te lossen met eenvoudige maatregelen waaronder als belangrijkste dat de luchtbehandelingskast wordt schoongemaakt en de filters worden vervangen. Dit zijn relatief eenvoudige maatregelen waardoor de hoeveelheid frisse lucht weer op gewenst niveau komt. De maatregelen worden deze week uitgevoerd.

2 Contact met GGD

- Er is contact geweest met de GGD in verband met de inschatting van mogelijke gezondheidsrisico's. De risico's worden als laag ingeschat. Dit heeft vooral te maken het beperkte gebruik van het pand in zijn geheel en de aard van het werk van toezicht en handhaving. De GGD ziet geen reden om medewerkers niet te laten werken op deze locatie. In deze inschatting is ook het 24-uurs gebruik van de meldkamer meegenomen. De beperkende factor in het gebruik van het pand is de anderhalve meter afstand en niet het ventilatiesysteem. Op de kantoorvleugels houdt dat in dat ongeveer 40% van de werkplekken in gebruik genomen kunnen worden. In de meldkamer zijn nu 12 á 13 plekken in gebruik en is ruimte voor meer mensen om op anderhalve meter afstand van elkaar te kunnen werken. Ook op de meldkamer zijn de risico's dus laag.

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Fri, 14 Aug 2020 10:07:58 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1,5" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "OR Info" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "OnderdeelCommissie THOR" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: RE:

Beste 5.1.2,e OC THOR, beste 5.1.2,e

Allereerst delen wij jullie zorg voor alle medewerkers van THOR. Daarom benadrukken we ook het belang van de 1,5 meter en zijn er richtlijnen opgesteld voor het dragen van mondkapjes. Medewerkers kunnen deze dragen in alle situaties waarin de 1,5 meter niet gehanteerd kan worden. Conform de richtlijnen van het RIVM gaat de gemeente Amsterdam niet over tot het verplichten van het dragen van mondkapjes. Hierin volgt de gemeente dus het landelijke beleid.

De gemeente Amsterdam is van mening dat met de bestaande richtlijnen de veiligheid van medewerkers voldoende is gewaarborgd, mits iedereen zich aan deze regels houdt. Dat iedereen zich houdt aan deze richtlijnen is op het werk en in privé situaties een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Aangezien de huidige besmettingen met name in de thuis situatie lijken te zijn ontstaan en medewerkers elkaar ook in privé ontmoeten, is het belangrijk om de 1,5 meter ook daar na te leven. Dat is buiten het gezichtsveld van de werkgever en daarmee een verantwoordelijkheid van mensen zelf.

Vanuit de leiding zal er nogmaals en nog nadrukkelijker een ieder op het hart gedrukt worden om je aan de richtlijnen te houden. Houd 1,5 meter afstand, kan dat niet draag een mondkapje inclusief alle hygiëne maatregelen en bij klachten blijf je thuis en laat je je testen.

Gemeentebreed worden er pilots gehouden met het werken op 1,5 meter en wordt gekeken welke technieken hierbij kunnen worden ingezet.

Ook organiseren we de komende periode bijeenkomsten samen met de GGD, waarin nogmaals uitgelegd wordt hoe je besmettingen voorkomt. Medewerkers kunnen tijdens deze bijeenkomst vragen stellen aan de deskundige van de GGD. Hoe en wanneer deze bijeenkomsten plaatsvinden, horen jullie komende week.

Daarnaast doen we als werkgever een beroep op medewerkers en de medezeggenschap: spreek elkaar er op een constructieve manier op aan als iemand zich niet aan de regels houdt, zodat we met elkaar veilig en gezond kunnen blijven werken. Ik denk dat we dan een betere situatie met elkaar creëeren dan als we elkaar verwijten maken, beschuldigingen uiten of elkaar verplichtingen opleggen.

Laten we dit dus vooral met elkaar doen en elkaar op een positieve manier stimuleren.

Vriendelijke groet,

Esmeralda

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 augustus 2020 23:29
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp:

Geachte directeur THOR, directeur Cluster, GS, commissie cluster en OR

TOC THOR heeft helaas weer moeten vernemen dat meerdere collegae / handhavers Corona heeft opgelopen.

TOC THOR heeft directeur THOR tevergeefs voor de zoveelste keer erop gewezen dat handhavers met hun werk in contact onderling en met burgers de RIVM richtlijn van 1,5 meter afstand niet kunnen naleven en hiermee de gezondheid en welzijn van de handhavers al enige tijd ernstig in gevaar is en het dragen van mondkapjes tijdens gehele dienst, binnen op het werk en buiten op straat verplicht moet worden.

TOC THOR eist gelet op voornoemde dat in kader van goed werkgeverschap onmiddellijk uitvoering hieraan wordt gegeven.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende
Met vriendelijke groet,

5.1.2,e tijdelijke onderzoekscommissie THOR.
5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 10-08-20 19:13 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>

Cc: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, OnderdeelCommissie THOR <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,5 5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: mail directeur aan teams mbt Covid-besmetting

Hoi 5.1,2,e 5.1,2,e TOC,

Zoals aangekondigd in ons telefonisch contact van vandaag, bij deze de mail zoals die vanmiddag is verstuurd naar de teams iz de Covid-besmetting op team Centrum .

Mochten er vragen zijn, dan hoor ik die graag.

vr. groet
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:26:33 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Voorrang vaccinatie*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 10 maart 2021 14:27
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Voorrang vaccinatie

tkn voor de OC.
we krijgen geen voorrang met het cluster.

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@ggd.amsterdam.nl>
> **Datum:** 10 maart 2021 om 09:37:44 CET
> **Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@ggd.amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "Wink, Hepko" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Onderwerp: RE: Voorrang vaccinatie**
>
> Beste 5.1.2.e
>
> De GGD Amsterdam volgt de landelijke vaccinatiestrategie. Op dit moment worden kwetsbare groepen en zorgmedewerkers in de regio Amsterdam-Amstelland gevaccineerd. Vanwege de schaarste worden alleen vitale beroepen in de zorgsector als cruciaal gezien. Het doelgroepenbeleid van de Rijksoverheid staat los van het huidige testbeleid en onze regionale fastlane. Om deze redenen kunnen wij jullie verzoek helaas niet inwilligen.
>
> Halverwege het tweede kwartaal worden alle overige zorgmedewerkers en burgers tussen de 18 en 60 jaar in onze regio uitgenodigd om een vaccinatieafspraak te maken, al dan niet door een huisarts (afhankelijk van medische indicaties). Raadpleeg voor meer informatie de website van de Rijksoverheid (https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-vaccinatie) en het RIVM (https://www.rivm.nl/covid-19-vaccinatie). Zolang medewerkers van Stadswerken, Afval & Grondstoffen en de THOR niet worden uitgenodigd voor een vaccinatieafspraak kunnen zij (voorlopig) gebruik blijven maken van onze regionale fastlane.
>
> Hopende je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.
>
> Hartelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e Team Corona
> Infectieziekten
>
> **GGD Amsterdam**

T 5.1.2,e
5.1.2,e @ggd.amsterdam.nl

Weesperplein 8, Amsterdam
ggd.amsterdam.nl

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 maart 2021 10:34
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @ggd.amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wink, Hepko <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Voorrang vaccinatie

Beste 5.1.2,e

Namens de directies Stadswerken, Afval & Grondstoffen en Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte wil ik hierbij het verzoek indienen dat, zodra de mogelijkheid zich aandient om voorrang te geven aan beroepsgroepen, de medewerkers in de uitvoering van deze drie directies voorrang krijgen bij vaccinatie.
Onze medewerkers zijn eerder als cruciaal beroep bestempeld (zie ook voorrang sneltesten), omdat zij verantwoordelijk zijn voor het schoon, heel en veilig houden van de openbare ruimte in onze stad.
Zij werken buiten in de vitale processen om onze stad leefbaar te houden en daarom moeten hun werkzaamheden altijd doorgaan. Het is dus logisch dat onze medewerkers snel gevaccineerd worden, omdat zij tijdens hun werkzaamheden regelmatig in contact komen met mensen die besmet blijken te zijn met het coronavirus.

Wij respecteren natuurlijk de volgorde van het huidige vaccinatieprogramma, maar hopen dat wij op de lijst van cruciale beroepen met voorrang tot vaccinatie komen te staan, zodra deze wordt samengesteld.

In afwachting van jouw reactie.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Stadswerken

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl
twitter.com/5.1.2,e

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 26 Aug 2020 13:13:01 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>

Beste 5.1,2,e 5.1,2,e en overige DB-leden OR,

Maandag 17 augustus heeft TOC THOR het vertrouwen opgezegd in directeur THOR.
Naar aanleiding hiervan hebben DB OR en DB TOC THOR donderdag 20 augustus de volgende afspraak gemaakt: DB TOC THOR legt maandag 24 augustus 5 opties/adviezen voor aan TOC THOR waaruit TOC THOR een of meerdere opties/adviezen kiest en deze uiterlijk dinsdag 25 augustus kenbaar maakt aan DB-OR en DB-OR deze opties/adviezen op donderdag 27 augustus voorlegt aan de OR om deze wel of niet over te nemen. Nu constateer ik dat DB-OR onze afspraak niet wilt nakomen en of op terug wilt komen, wat geheel ten verantwoording komt voor DB-OR, want TOC THOR heeft zijn besluit - opties/adviezen opstappen of onder curatele plaatsen directeur THOR met motivering - hierin al genomen en als deze morgen niet wordt voorgelegd en overgenomen door de OR dan TOC THOR hierop zelf per direct opstapt

Hopende jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e

5.1,2,e openbare ruimte

Toezicht handhaving openbare ruimte

Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e

5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein

1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

Hieronder de laatste stand van zaken van 22-02-2021.

	Corona	in quarantaine
Nautisch	5	0
Noord	0	0
Oost	0	0
Wegsleep	4	0
Fiets hh	0	1
TSI	0	0
Centrum	0	0
Nieuw West	?	?
West	?	?
Zuid	?	?
Zuid-oost/Weesp	0	0
VOV	1	1
IPA	0	0
GH &GV	0	1
Procesuitvoering/MO	1	0
BOA binnen	1	0
Meldkamer	0	0
CCTR	1	0
Motor/Taxi	1	1
Afdeling planning en beheer	0	0
Totaal 22/2	14	4
Totaal 15/2	9	1
Totaal 08/02	**10**	15
Totaal 01/02	**7**	**3**
Totaal 25/1	**8**	**10**
Totaal 18/1	**7**	**6**
Totaal 11/1	**5**	**5**
Totaal 04/01	**6**	**7**
Totaal 28/12	**9**	**6**
Totaal 22/12	**9**	**7**
Totaal 14/12	**19**	**19**
Totaal 7/12	**8**	**13**
Totaal 30/11	**8**	**14**
Totaal 23/11	**6**	**8**

From: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Mon, 31 Aug 2020 13:15:40 +0200
To: "Leden Onderdeelcommissie THOR" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: Opzeggen OC zetel directie Thor.

Goedendag collega`s,

Op maandag 31 Augustus 2020 kunnen wij als OC THOR concluderen
dat het onverenigbaar is wat de OR op donderdag 27 augustus 2020 heeft besloten.

Dit betekent het volgende.

- De OC THOR geeft zijn medezeggenschap vandaag terug bij de OR.
- De OC leden dienen afzonderlijk **een mail** te sturen naar info.or@amsterdam.nl om hun OC – zetel terug te geven.
  (neem dan even mij, 5.1,2,e & 5.1,2,e mee in de cc.) zodat we weten wie nog niet heeft gemaild).
- De OC leden die niet bij de besluitvorming aanwezig waren deze worden door de Vz gebeld om hun bij te praten.

Een ieder wil ik dan ook bedanken voor hun inzet, vertrouwen en positieve kritische blik.
Helaas heeft het geleid tot deze besluitvorming wat ik zeer betreur.

Ik wil een ieder oproepen zich verkiesbaar te stellen voor de OC / OR medio oktober / november 2020.

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

Voorzitter Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:31:52 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: korte afsprakenlijkst overleg MZ d.d. 11-03-2021*
Importance: *High*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 17 maart 2021 11:01
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: korte afsprakenlijkst overleg MZ d.d. 11-03-2021
Urgentie: Hoog

Hoi Sjoukje

Allereerst excuses voor de late reactie op onderstaande mail.
ik werd de afgelopen dagen wat afgeleid door aantal privézaken.

Maar nu alsnog een reactie.

Na afloop van het overleg vorige week heb ik in de agenda in blauw de uitkomsten van het overleg geplaatst en daarbij bij alle vragen die door 5.1.2.e gesteld waren een reactie gegeven. (op basis van de info dit ik van de diverse mensen had gekregen.)

In onderstaande mail zal dit "verslag" er als bijlage bij.
Daarnaast staan in de mail een aantal onderwerpen geplaatst waar je het mogelijk met 5.1.2.e op vrijdag over zou kunnen hebben. (5 punten)

1) Zoektocht naar de onafhankelijke voorzitter:
2) Reactie op de vragen van 5.1.2.e vorige week:
3) Reactie op overzicht met de OC – OR leden en hun faciliteiten:
4) Aa Niet ondertekenen PVB-formulieren.
5) aanbesteding kleding:

Je onderstaande reactie gaat volgens mij over het onderwerp 2: reactie op de vragen van 5.1.2.e
In mijn mail heb ik daarbij allereerst aangegeven dat alle antwoorden op de gestelde vragen (voor zover die er op dat moment waren) in het verslag stonden weergegeven.
De discussie, die in de overleggen op donderdag steeds weer terugkomt. Gaat over de vraag in welke mate de informatie die 5.1.2.e vraagt actueel en relevant is (omdat dat het afgesproken criterium is of iets wel of niet thuis hoort op het overleg tussen jou en 5.1.2.e)

De lijn die ik in de afgelopen weken heb geobserveerd is:

1) als het niet actueel en relevant is dan komt het op de actielijst. (met mogelijk als achterliggende gedachte dat dat een stimulans is om snel te komen tot een onafhankelijk voorzitter.) maar heeft wel als resultaat dat de informatie niet versterkt wordt.

Tot vorige week had ik mij niet in die discussie gemengd (of dat was in ieder geval mijn intentie)
Toen dit onderwerp weer op popte vorige week heb ik aangegeven dat naar mijn idee het wel van belang is dat 5.1.2.e (of de OC) de mogelijkheid heeft om informatie te krijgen of vragen te stellen. (want een simpele vraag kan snel beantwoord worden en als je hem laat liggen gaat die vraag een eigen leven leiden) En wordt naar mijn idee als snel groter.
Daarom was mijn voorstel:

1) als 5.1,2,e een vraag stelt ; is de eerste overweging: zou hij die informatie ook gewoon via de lijn kunnen krijgen. (dat zou dan de snelste weg zijn) ik zie nl dat van die mogelijkheid niet alleen nu, maar ook in het verleden slechts zeer beperkt gebruik wordt gemaakt..
2) de keuze of dat een goede reactie is richting 5.1,2,e ligt bij jou (omdat jij de eerste bent bij wie de vraag binnenkomt. (en jij ook het antwoord moet uitzoeken) dat is dus maatwerk.
3) we zorgen dat jij, op basis van je terugkoppeling van het overleg met 5.1,2,e ; veelal jouw mail of het verslag van je overleg . zo snel mogelijk alle informatie krijgt die betrekking heeft op de vraag die 5.1,2,e stelt, dus ook de vragen waarvan jij mogelijk als reactie had gegeven dat jij dat sneller via de lijn zou kunnen krijgen.. (tot nu toe staan de vragen en antwoorden in de agenda van het eerst volgende overleg)
4) vervolgens is het aan jou om de keuze te maken om deze informatie wel of niet te delen met 5.1,2,e (en of het wel of niet actueel en relevant is)
5) Men was het vorige week eens met deze benadering. (die naar mijn idee zou leiden tot een snellere beantwoording van vragen en ook meer recht doet aan den informatiebehoefte die 5.1,2,e / OC heeft.

Ik heb geprobeerd dat in onderstaande mail te verwoorden,.
in de mail geeft ik allereerst aan dat alle antwoorden in het verslag staan en vervolgens probeer ik bovenstaande benadering toe te lichten .
Daarbij is de keuze aan jou is welk traject je wilt volgen.
Mijn conclusie is dat dat , gezien je reactie, niet goed gelukt.

Bij punt 2: vragen van 5.1,2,e staat in onderstaande mail geen enkel antwoord (ik verwijs naar het verslag)
Dat heb ik bewust gedaan om te voorkomen dat er verschillende lijsten en overzichten gaan ontstaan.

De overige punten in de mail gaat nl niet over nl niet over de vragen maar om andere thema's die besproken zouden kunnen worden met 5.1,2,e of thema's daar 5.1,2,e mogelijk vragen over zou kunnen stellen.
Voor die punten zijn soms ook bijlagen toegevoegd met achtergrond informatie.

Samenvattend

Jouw analyse over de onderwerpen die je wel of niet relevant en actueel vind begrijp is en volgens mij stonden de antwoorden in het verslag. Maar mogelijk dat die antwoorden nog onvoldoende waren.
Over de vragen over de stagnatie in de werkoverleggen en wanneer de OC geïnformeerd gaat worden over besluiten directie was nog geen antwoord aangegeven.

Ik hoop met deze toelichting aan antwoord gegeven hebben op je vragen. Mocht dat onvoldoende zijn of als je een andere benadering willen gebruiken dan wil ik dat graag horen..

Met groet
5.1,2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 19:49
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: korte afsprakenlijkst overleg MZ d.d. 11-03-2021

Dank mensen,

Het is voor mij wel echt onvoldoende.

Ik vind de vragen die de OC heeft over vacatures, uitbreiding van teams of plaatsen van medewerkers actueel en geen vragen die, juist niet in deze omstandigheden, rechtstreeks aan een teamleider moeten worden gesteld. Echt klassieke OC vragen, waar een antwoord van ons op zijn plaats is. Op alle drie wil ik ook echt gewoon een inhoudelijk antwoord dat ik ook met de OC kan delen.

Ook de vraag over hoe krijgt de OC inzicht in de besluiten van de directie, vind ik relevant en actueel. Dat het nu extra spannend is , begrijp ik ook maar ik heb geen zicht op hoe de directie zich daar op aan het inrichten is en het helpt mij als ik dat wel heb.

Corona: akkoord, ik zal melden dat er sprake is van een niet wijzigende trend. Ziektegevallen en quanrantainegevallen nemen dus niet toe.

En een antwoord op het sloterdijk en die houthandel vind ik inderdaad minder actueel en relevant lijken. Maar ik kan eigenlijk de actualiteit en relevantie ervan niet goed duiden. Daarom zou ik ook daarvan graag willen weten hoe het ermee staat.

Ik reageer nu nog even over de technisch voorzitter en heb 5.1.2,e opnieuw gevraagd naar het overzicht van de bezoeken aan de teams.

Groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 11 maart 2021 16:51
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: korte afsprakenlijkst overleg MZ d.d. 11-03-2021

Hij Sjoukje

In de bijlage de agenda van het overleg van vanmiddag met daar kort en in blauw weergegeven de afspraken / conclusie die gemaakt zijn. (is bijlage worddocument)

Voor het overleg van morgen met 5.1.2,e hebben wij niet zoveel nieuw onderwerpen:

1) **Zoektocht naar de onafhankelijke voorzitter:**
   a. Jij hebt gisteren de namen van twee kandidaten doorgegeven. Vanmiddag werd geconstateerd dat het goed zou zijn om beide kandidaten te spreken (een is nl. via de lijn van de medezeggenschap gekomen en een via de lijn van de gemeente zelf.
   Daarbij is de kandidaat van de gemeente iemand met veel bewezen expertise in conflictsituaties en heeft daarnaast ook zelf management en OR ervaring waardoor die zich goed kan verplaatsen in de werkelijkheid.

2) **Reactie op de vragen van 5.1.2,e vorige week:**
   a. in het verslag staan de antwoorden op zijn vragen, maar de idee is dat die primair voor jou zijn.

De achterliggende gedachte daarbij is de volgende:

Gedurende de periode totdat er een onafhankelijke voorzitter OC THOR is loopt het overleg tussen OC en THOR via Sjoukje en 5.1.2.e in het actualiteitenoverleg op vrijdagochtend.
De afspraak is dat daar alleen actualiteiten die urgent en gelangrijk zijn worden besproken.
Wat steeds meer zichtbaar wordt is dat daar, mogelijk als gevolg van het ontbreken van de reguliere communicatie middels overleg dir. En OC er achterstand in de informatie gaat ontstaan en dat vervolgens 5.1.2.e in het actualiteitenoverleg om nadere info vraag. (zie bijvoorbeeld de meeste vragen van afgelopen week (hieronder weergegeven)

Hieronder staan bij de vragen die 5.1.2.e gesteld heeft ook de antwoorden. (vooral ter info van sjoukje)
Daar waar de vragen niet urgent of belangrijk zijn zou de reactie naar 5.1.2.e kunnen zijn:

A) Heeft men de vraag al gewoon in de lijn gesteld (bijv. de vraag over het opleidingsniveau van de aanvoerder? Of vraag over 5.1.2.e 5.1.2.e) als dat gedaan wordt gaat het waarschijnlijk sneller.
   - En dit zou ook de goede lijn zijn: nl eerst via de direct leidinggevende de vraag stellen en als men daar niet uitkomt of niet tevreden is met het antwoord escalatie

B) De vragen komen op de termijnagenda (bijvoorbeeld vraag over corona: in algemene zin kan de reactie zijn: er is een redelijk stabiele trend.)

C) Doel is te voorkomen dat het actualiteitenoverleg i.p.v. regulier overleg komt.

Kortom suggestie is om goed te kijken naar criterium van urgent en gelangrijk en 5.1.2.e waar mogelijk op het spoor zetten van de reguliere informatiekanalen.

3) **<u>Reactie op overzicht met de OC – OR leden en hun faciliteiten:</u>**

als illustratie mailverkeer tussen OC lid en planner / manager (hier zou het proces net andersom moeten lopen. Nl vraag via 5.1.2.e uitgezet; dus ook reactie via 5.1.2.e en niet via de lijn.

4) Aanbesteding kleding:
Er komen mogelijk nog vragen over de aanbesteding van het kledingpakket. Dat is niet instemmingsplichtig, maar OC heeft ander mening toegedaan.
In de bijlage (mail) staat weergegeven hoe participatie van OC is verlopen.
De kern is
" Rol van de MZ bij aanbestedingen is dat we ze betrekken bij in ieder geval het opstellen van een plan van eisen voor de leverancier. Tenslotte zijn de medewerkers gebruikers en kunnen hier nuttige input leveren. Er is geen formele adviesrol (let op! OR kan hier soms anders over denken...) anders dan ze goed meenemen in het hele traject en zoals aangegeven input te laten geven op plan van eisen. In principe betrek je hier de betrokken OC bij, maar gezien de impasse op dit moment, zal ik dit morgen even meenemen in ons wekelijkse afstemmingsoverleg met Sjoukje, Esmeralda. "

5) Niet ondertekenen PVB-formulieren.
   a. In de afgelopen periode is her de nodige rumoer over onstaan. Uiteindelijk heeft de OC nietigheid aangevraagd; is niet overgenomen door de OR, maar richting medewerkers wordt nog steeds gemeld dat het bij de OR ligt. Vooralsnog ter info mochten er vragen over gesteld worden.

Tot zover

Met groet
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 10 maart 2021 14:58

Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 5.1,2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 04-03-2021

Beste mensen,

Hierbij korte agenda met bijlagen voor het overleg van morgen. (is de laatste bijlage)
Afgesproken is om deze keer de focus te leggen op het doornemen van de actielijst.

Daarnaast staan er op de agenda een aantal vaste agendapunten.

A) Terugkoppeling afgelopen week:
B) Nieuwe thema's afgelopen week
C) Agenda voor het actualiteitenoverleg vrijdag 12 -03-2021.

Tot slot staan er nog een tweetal thema's op de agenda:
Wacht op reactie OC:
Wacht op reactie Werkgever.
Onder deze twee laatste thema's staan respectievelijk onderwerpen die wachten op inhoudelijke reactie van resp. OC en Werkgever.
Het zijn dus meer actielijsten

Mijn voorstel is om heel kort de punten ad A en Ad B door te nemen
Daarbij heb ik bij elk punt al een concept voorstel gedaan hoe daar mee om te gaan.
Overigens heb ik alle mails waar in de agenda naar verwezen wordt bijgevoegd.
Belangrijkste punt is denk ik de rolverdeling van politie en VOV.

Voor beide onderdelen totaal stel ik voor dat we max. 5 minuten reserveren.
Daarna gaan we de actielijst doornemen
En de laatste 5 minuten ruimen we in voor het inventariseren van onderwerpen voor de agenda van het actualiteitenoverleg.

Agenda t.b.v. overleg MZ donderdag 18-03-2021

Terugkoppeling afgelopen week:

- **Gebruik Wapenstok**
  Dit weekend (13-14 maart) is bij een aanhouding voor wederspannigheid, belediging en mishandeling de wapenstok gebruikt.
  De collega is ok.
  Het oordeel over proportionaliteit en subsidiariteit van het gebruik is aan de politie en OM.
  Omdat de dit traject nog loopt kan ik daar nu nog geen uitspraken over doen, anders dan dat het er tot nu toe op lijkt dat het goed is verlopen.
  Ik hoop tegen donderdag meer te weten.

- **Faciliteitenregeling** 5.1.2.e
  5.1.2.e heeft maandag 15-03 mail gestuurd over de toepassing van de faciliteitenregeling bij THOR
  als bijlage:
  - de mail van Sjoukje aan 5.1.2.e dinsdag 16-03 (16.02 uur) met reactie om zijn bericht;
  - mail van 5.1.2.e met info t.a.v. proces; mail van dinsdag 16/03 ;

- **Terugkoppeling actualiteitenoverleg** 5.1.2.e **/ Sjoukje** (zie mail van Sjoukje van vrijdag 12-3 13.12 uur)
  Daarin stelt 5.1.2.e ook een aantal vragen. Die heb ik in het onderdeel "wacht op reactie werkgever" (zie hieronder) geplaatst incl. de reactie op die vragen voor over al geïnventariseerd:

- **Voortgang gesprekken nieuwe kandidaten Voorzitter**
  -
- **Stand van zaken instemmingsaanvraag kleding-regelement THOR**
  Geachte heer Teesink, beste Peter,

  Hierbij laat ik u weten dat de OR niet op tijd heeft kunnen reageren op uw instemmingsverzoek inzake het kleding- en representatiereglement THOR.
  U heeft de OR gevraagd uiterlijk 15 maart 2021 te reageren.

  De OR heeft de voorbereiding van dit dossier bij de OC van THOR belegd. Deze OC komt op 22 maart a.s. bijeen en zal dan een advies voor de OR opstellen.
  Dit wordt daarna zo snel mogelijk door de OR behandeld.

  Met vriendelijke groet,
  5.1.2.e

Nieuwe Thema's afgelopen Week:

- **Vrijwillig aanpassen rooster noord** (gelijk oost) zie mail 5.1.2.e 5-3-14.50 uur
    - Voorstel: Het voorgestelde nieuwe rooster is een bestaand rooster dat is goedgekeurd door de OR. Indien alle medewerkers vrijwillig aangeven met die rooster te willen werken is het volgens mij formeel niet instemming of advies adviesplichting. De vraag is of dat in de huidige situatie ook gewenst is om dat proces te doorlopen. Wat nu te doen. Volgende week is er overleg met Peter over vervolg van roosterregeling. Is het een idee om dit onder dan ook te bespreken (deze vraag is nl ook al gekomen vanuit afval en grondstoffen.
    -

Bespreekpunten:

- **Actielijst:** doel voor vandaag is om de actielijst door te nemen en toe te lichten. De lijst is door Esmeralda, 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben actielijst geactualiseerd. Daarnaast zijn er 3 kolommen ingevoegd die betrekking hebben op:
  G: Stand van zaken
  H: instemming plichtig
  I: advies plichtig.

Doel is lijst doornemen en onderwerpen daar waar nodig nader toe lichten zodat Sjoukje in haar overleg met 5.1.2.e de achtergronden hiervan weet.

Wacht op reactie OC /OR:

- Overzicht van de bezoeken van de OC aan de verschillende teams/briefings zodat met de teamleiders de goede afspraken kunnen worden gemaakt over hun rol en aanwezigheid.
- Reactie op overzicht vertegenwoordiging in de OC/OR THOR en daaraan gekoppelde faciliteiten

Wacht op reactie werkgever:

Gedurende de periode totdat er een onafhankelijke voorzitter OC THOR is loopt het overleg tussen OC en THOR via Sjoukje en 5.1.2.e in het actualiteitenoverleg op vrijdagochtend.
De afspraak is dat daar alleen zaken die actueel en relevant zijn worden besproken.
Wat steeds meer zichtbaar wordt is dat daar, mogelijk als gevolg van het ontbreken van de reguliere communicatie middels overleg dir. En OC er achterstand in de informatie gaat ontstaan en dat vervolgens 5.1.2.e in het actualiteitenoverleg om nadere info vraag

Hieronder staan bij de vragen die 5.1.2.e gesteld heeft ook de antwoorden. (in eerste instantie ter info van sjoukje. Zij kan dan zelf bepalen welke vragen actueel en relevant zijn en dan een reactie geven

Daar waar de vragen niet actueel of relevant zijn zou de reactie naar 5.1.2.e ook kunnen zijn:

- Heeft men de vraag al gewoon in de lijn gesteld (als dat gedaan wordt gaat het waarschijnlijk sneller.)
- De vragen komen op de termijnagenda (bijvoorbeeld vraag over corona: in algemene zin kan de reactie zijn: er is een redelijk stabiele trend.)
- Doel is te voorkomen dat het actualiteitenoverleg i.p.v. regulier overleg komt

---

Vragen:

- Stagnatie cursus levensreddend handelen; vraag is uitgezet bij P&O – opleidingen.
  - De voorbereiding voor het geven van de cursus Op zo kort mogelijke en veilige wijze is in gang gezet.
  - Deze cursus is opgenomen in en nieuwe opleidingsmodule (ben de naam even vergeten ; 5.1.2.e kun jij dit morgen melden?)

- Evaluatie Oud- en Nieuw (concept-rapportage is gereed; i.v.m. prioriteiten avondklok zal definitieve rapportage tweede helft maart gereed zijn

- Terugkoppeling communicatie faciliteitenregeling. Onderwerp is niet besproken in DT/MT van 03 maart.

- 3 nieuwe werkprocessen worden binnenkort in MT/DT THOR; besproken; na vaststelling ter info naar de OC/

- **Vragen 5.1.2.e (05-03-2021)**
  - Overzicht coronazieken etc.
    - Overzicht wordt bijgehouden. (Zie bijlage.) Was lange tijd stabiel, laatste 3 weken lichte stijging coronazieken, daling in quarantaine.
  - Aankoop Oudezijds Voorburgwal:
    - Vraag uitgezet; nog geen reactie ontvangen
  - Klopt het dat er een pand op Sloterdijk wordt aangekocht? Waar een THOR-opleidingsstraat in geplaatst wordt?
    - Vraag uitgezet; nog geen reactie ontvangen
  - Ten aanzien van vacatures drie vragen:
    a. De vacature aanvoerder Oost heeft als vereiste hbo denk/werkniveau staan. Dat wijkt af van het functieboek. Kan dat worden uitgelegd?
       i. Wijkt niet af van het functieboek, is conform het functieboek zie pagina 31 in de bijlage, hbo denk en werkniveau is opgenomen in het functiebeeld van aanvoerder.

    b. Klopt het dat 5.1.2.e is toegevoegd aan het directieteam?

i. Neen, dat is niet juist

c. Klopt het dat er een vierde teamleider op de districten is geplaatst (als gevolg van de werkdruk)?

i. Er wordt momenteel een teamleider geworven omdat er een teamleider weg is gegaan. Daarbij gaat het om vervanging en geen extra teamleider. Verzoek aan OC is om aan te geven over welk district ze het precies hebben, waar dat zou zijn, naar hun idee.

- Tenslotte gaf je het signaal af dat er in verschillende afdelingen en teams steeds minder team/werkoverleggen gepland lijken te worden. Ik zal navraag doen naar dit signaal.
  - Werkoverleggen worden gepland, in verband met drukte corona en veiligheid is mogelijk frequentie lager; en soms via MS-teams; maar briefings gaan door

- De parkeerregeling: is mondeling toegelicht door Sjoukje. Zie verder verslag 5 maart.
-

Vragen/ bespreekpunten 5.1.2.e : 12 -03-2021

- het proces een of twee klik gesprekken
  -
- mondkapjesplicht, waren reeds op de hoogte aangezien tot item is en was bij vorige TOC THOR.
  - Mededeling van 5.1.2.e
- kledingreglement, of heeft advies. Kijken of je formeel of informeel in gesprek wil.
  - Sjoukje heeft aangegeven dat als er nog vragen zijn daarover contact kan worden opgenomen met 5.1.2.e (5.1.2.e is hierover geïnformeerd)
- tl stapt uit piket ivm kwaliteitsborging THOR.
  - Mededeling 5.1.2.e ; Moet hier nog nadere actie in worden ondernomen?
- aanbesteding nieuwe leverancier kleding wanneer ter instemming.
  - Zie mail van vorige week donderdag 16.51 uur aan Sjoukje met toelichting o dit punt en daarbij behorende achtergrond mailtjes
  - " Rol van de MZ bij aanbestedingen is dat we ze betrekken bij in ieder geval het opstellen van een plan van eisen voor de leverancier. Tenslotte zijn de medewerkers gebruikers en kunnen hier nuttige input leveren. Er is geen formele adviesrol (let op! OR kan hier soms anders over denken...) anders dan ze goed meenemen in het hele traject en zoals aangegeven input te laten geven op plan van eisen.

- 4x oc leden leden worden onder druk gezet. Uren, klachten. Graag bespreken
  - Heeft betrekking op mail van faciliteiten van 5.1.2.e en de zie reactie sjoukje daarover van dinsdag 16 -02 om 16.02 uur
  -

- signaal dat klachten niet afgerond worden. Vb. 5.1,2.e 5.1,2.e is onterecht naar huis gestuurd vraagt om onderbouwing. 5.1,2.e is op de hoogte duurt al meer dan een jaar. Vandaag ook de vraag vorige keer mbt interne en externe klachtprocedures.
    - Nu naam bekend is wordt nagegaan hoe eea in elkaar zit. (donderdag mondelinge info)

  Terugkoppeling gewenst

- werkoverleggen ja of nee
    - Werkoverleggen worden gepland, in verband met drukte corona en veiligheid is mogelijk frequentie lager; en soms via MS-teams; maar briefings gaan door.
- MT/ DT verslagen. Inzien. Ivm besluitvorming
    - De agenda en verslagen van het MT/DT staan recent op de G;schijf. Nagegaan wordt of die ook voor alle medewerkers toegankelijke is (donderdag actuele stand van zaken)

    -
- huisvesting houthandel Smit/ opleidingscentrum westpoort.
    - Zie antwoord op de vraag van 05-03-2021

Agenda t.b.v. overleg 5.1,2.e 19-03-2021

In te vullen n.a.v. overleg donderdag 18-023-2021:

Bespreekpunten

Informatiepunten

- **Pilot Wapenstsok**

Dit weekend (13-14 maart) is bij een aanhouding voor wederspannigheid, belediging en mishandeling de wapenstok gebruikt.
De collega is ok.
Het oordeel over proportionaliteit en subsidiariteit van het gebruik is aan de politie en OM.
Omdat de dit traject nog loopt kan ik daar nu nog geen uitspraken over doen, anders dan dat het er tot nu toe op lijkt dat het goed is verlopen.
Ik hoop tegen donderdag meer te weten.

- Fruit op het werk: goedgekeurd door DT/MT
    - Kan naar OC

From: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 17 Sep 2020 08:54:07 +0200
To: '5.1.2,e ' <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: Re: tekstvoorstel naar alle mdws THOR
Attachments: image001.png

Akkoord

Met vriendelijke groet,
Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam
Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 16 sep. 2020 om 13:56 heeft 5.1.2,e 5.1.2,e het volgende geschreven:

Dag 5.1.2,e

Wat mij betreft kan het er uit, zoals onderstaand (1 aanpassing gedaan in jouw eerste aanvulling), namens Peter en jou.
Dank!

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2,e
Verzonden: woensdag 16 september 2020 13:38
Aan: 5.1.2,e ; Teesink, Peter
CC: Alta, Sjoukje
Onderwerp: RE: tekstvoorstel naar alle mdws THOR

Dag 5.1.2,e
Ik heb nog geen reactie gekregen op mijn tekstvoorstel
Dan kan het bericht via orinfo worden verzonden
Alvast dank

Met vriendelijke groet

5.1,2,e
Specialist Burgerlijke stand
Locatie stadsloket Centrum

Gemeente Amsterdam

Amstel 1
1011 PN Amsterdam
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Tel: 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

5.1,2,e Ondernemingsraad gemeente Amsterdam

5.1,2,e Onderdeel Commissie Dienstverlening
Lid commissie ARBO
Lid commissie Dienstverlening & Informatie

Van: 5.1,2,e
Verzonden: dinsdag 15 september 2020 09:53
Aan: 5.1,2,e ; Teesink, Peter
CC: Alta, Sjoukje
Onderwerp: RE: tekstvoorstel naar alle mdws THOR

Dag 5.1,2,e
In rood nog mijn aanvullingen

Met vriendelijke groet

5.1,2,e
Specialist Burgerlijke stand
Locatie stadsloket Centrum

Gemeente Amsterdam

Amstel 1
1011 PN Amsterdam
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Tel: 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

5.1,2,e Ondernemingsraad gemeente Amsterdam

5.1,2,e Onderdeel Commissie Dienstverlening
Lid commissie ARBO
Lid commissie Dienstverlening & Informatie

Van: 5.1.2,e
Verzonden: maandag 14 september 2020 22:17
Aan: 5.1.2,e ; Teesink, Peter
CC: Alta, Sjoukje
Onderwerp: RE: tekstvoorstel naar alle mdws THOR

Hi 5.1.2,e en Peter,

@5.1.2,e Dank voor de eerste aanzet van de tekst. Ik heb nog wat aanvullingen gedaan, zodat we gelijk ook een inhoudelijke update geven over twee dossiers. Zie onderstaand. Ik neem Peter gelijk mee in de mail, zodat hij ook mee kan lezen, aangezien het een gezamenlijk bericht is.

Beste medewerkers van de directie THOR,

De vorige keer hebben we jullie geïnformeerd over het ontstane geschil tussen de TOC THOR en de directie. Inmiddels hebben de eerste gesprekken met de betrokkenen plaatsgevonden. Daarin hebben de meeste TOC-leden, van de 15 leden hebben op dit moment 11 leden hun zetel teruggegeven, ook aangegeven af te treden. In overleg met de TOC THOR heeft de Ondernemingsraad (OR) besloten om drie OR-leden te vragen om voor de lopende THOR dossiers de belangen van de medewerkers te behartigen: 5.1.2,e en 5.1.2,e Zij zullen dat blijven doen tot aan de verkiezingen voor de OR en de OC in november 2020. In de komende tijd zullen nog meer gesprekken worden gevoerd, waaronder een gesprek tussen de gemeentesecretaris en de (voormalige leden van) TOC THOR.

De afgelopen week zijn, mede op basis van het advies van de drie OR-leden, in het overleg tussen het DB van de OR en de gemeentesecretaris ook afspraken gemaakt over de uitrol van de bodycams en de vervanging van de portofoons. Belangrijke voorwaarde is daarbij dat de privacy van de medewerkers geborgd wordt. Daarover worden de komende weken afspraken over gemaakt via de behandeling van de instemmingsaanvraag. Over de lopende dossiers volgt de komende weken verder afstemming tussen de drie OR-leden en een afvaardiging van de zeggenschap. Heb je vragen over de medezeggenschapsdossiers van THOR? Mail ze naar ons via info.or@amsterdam.nl Je vragen en opmerkingen zijn daar van harte welkom.

Na de verkiezingen moet er weer een situatie ontstaan dat de directie van THOR en de gekozen leden van de OC THOR in een gezonde verstandhouding hun werk kunnen voortzetten. Er wordt daarom gewerkt aan het formuleren van een opdracht om te onderzoeken hoe het geschil tussen TOC THOR en directie THOR heeft kunnen ontstaan. Wat is er nodig om de samenwerking tussen de directeur en de OC goed te laten verlopen? Wat kunnen de zeggenschap en de medezeggenschap hieruit leren, ook voor toekomstige situaties? Wij willen gezamenlijk deze situatie oplossen en de medezeggenschap van de gemeente Amsterdam versterken.

Zodra er nieuwe stappen worden gezet in het oplossen van het geschil, er meer duidelijkheid is over de opdrachtformulering of nieuws is over de lopende medezeggenschapsdossiers van THOR, dan informeren we jullie hierover.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink – Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur
5.1.2,e – 5.1.2,e Ondernemingsraad

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 13 september 2020 15:29
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: tekstvoorstel naar alle mdws THOR

Beste 5.1.2,e
Hierbij een tekstvoorstel voor alle medewerkers
Wil jij er nog even naar kijken
Dank je wel

Met vriendelijke groet

5.1.2,e
Specialist Burgerlijke stand
Locatie stadsloket Centrum

Gemeente Amsterdam

Amstel 1
1011 PN Amsterdam
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Tel: 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

5.1.2,e Ondernemingsraad gemeente Amsterdam

5.1.2,e Onderdeel Commissie Dienstverlening
Lid commissie ARBO
Lid commissie Dienstverlening & Informatie

Beste collega's,

In de afgelopen weken zijn er een aantal berichten rondgegaan over de samenwerking OC-en directeur THOR. Na overleg met betrokkenen, heeft de OR besloten om drie OR-leden te vragen om (voor urgente) THOR dossiers de belangen te behartigen.
De drie leden van de OR zijn 5.1.2,e en 5.1.2,e Zij zullen dat blijven doen tot aan de verkiezingen voor de OR en de OC in november 2020. De meeste OC-leden bij THOR hebben namelijk aangegeven af te treden.

Nu de OR aanspreekpunt is voor alle medezeggenschapsaangelegenheden met betrekking tot THOR is het belangrijk voor jullie om te weten hoe je contact kan leggen met de OR. Standaard OR-werkwijze is om in/voor alle correspondentie de centrale e-mailbox te gebruiken: info.or@amsterdam.nl Je vragen en opmerkingen, zijn daar van harte welkom!

Na de verkiezingen moet er weer een situatie ontstaan dat de directeur THOR en de gekozen leden van de OC THOR in goede verhoudingen hun werk kunnen voortzetten. Er wordt daarom gewerkt aan het formuleren van een opdracht om te onderzoeken hoe de stagnatie bij THOR heeft kunnen ontstaan. Wat kunnen de zeggenschap en de medezeggenschap

hieruit leren? Wat is er nodig om de samenwerking tussen de directeur en de OC goed te laten verlopen? Wij willen gezamenlijk deze situatie oplossen en de medezeggenschap van de gemeente Amsterdam versterken.

Met vriendelijke groet,

Peter (GS) en 5.1.2,e 5.1.2,e OR)

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:33:34 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: technisch voorzitter*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 maart 2021 14:50
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: technisch voorzitter

Beste Sjoukje,

Namens de OC THOR wil ik je laten weten dat zij er aan hechten dat de gesprekken met de 2 nieuwe kandidaten voor het technisch voorzitterschap zo spoedig mogelijk plaatsvinden.
De gesprekken kunnen worden ingepland met in ieder geval 5.1.2.e en met 5.1.2.e of 5.1.2.e afhankelijk van wie er op dat moment aanwezig kan zijn.

De OC wil constructief meewerken aan het snel vinden van een technisch voorzitter, omdat er nu al erg lang geen overleg met de directie plaatsvindt en dat vertraagt het medezeggenschapsproces.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:36:51 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Kennismaking en opstart volgende fase normalisering zeggenschap-medezeggenschap THOR:*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: donderdag 1 april 2021 16:08
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kennismaking en opstart volgende fase normalisering zeggenschap-medezeggenschap THOR:

Beste Sjoukje en Esmeralda,

Hartelijk dank voor je mail. Ik ga met de mediation aan de slag en dank voor de contactgegevens.

Esmeralda, wil je dat ik rechtstreeks met jou schakel voor het inplannen van een afspraak? Anders wacht ik het bericht van je secretariaat af met mogelijkheden om een intake gesprek te plannen.

Vriendelijke groet,

5.1.2,e
MfN-registermediator

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2020

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 1 april 2021 12:44
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: Kennismaking en opstart volgende fase normalisering zeggenschap-medezeggenschap THOR:

Dag Esmeralda en 5.1.2,e

Graag koppel ik jullie aan elkaar zodat jullie met elkaar kunnen kennismaken en een start kunnen maken met het in beeld brengen en krijgen van de te zetten vervolgstappen. Volledigheidshalve heb ik de opdrachtformulering zoals 5.1.2,e van 5.1.2,e (5.1.2,e OC) en ik die met elkaar hebben opgesteld. Deze is ook gedeeld met de OC.

@5.1.2,e ik introduceer je ook graag bij 5.1.2,e en we zorgen ervoor dat je alle namen en telefoonnummers tot je beschikking krijgt.

Om ervoor te zorgen dat jullie elkaar snel kunnen vinden heb ik de vrijheid van jullie beide gevoeld om die in deze mail op te nemen:
Esmeralda: 5.1.2,e
5.1.2,e 5.1.2,e

Hartelijke groet en als jullie me, om wat voor reden of in welke rol dan ook, nodig hebben, weet me snel te vinden.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 23:37:05
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Kennismaking en opstart volgende fase normalisering zeggenschap-medezeggenschap THOR
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 1 april 2021 16:10
Aan: Alta, Sjoukje ; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Kennismaking en opstart volgende fase normalisering zeggenschap-medezeggenschap THOR

Beste Sjoukje en 5.1.2.e

Hartelijk dank voor deze e-mail. 5.1.2.e ik plan graag een intakegesprek met jou en de OC in.

Ik stel voor dat jullie een paar data doorgeven waarop de OC beschikbaar is en dat ik daarop reageer.

Alvast fijne Paasdagen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
MfN-registermediator

Advocaten
Sarphatistraat 9
T 5.1.2.e (direct)
F 5.1.2.e
Mediators
1017 WS Amsterdam
M 5.1.2.e
www.dvdk.nl

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 1 april 2021 12:57
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Kennismaking en opstart volgende fase normalisering zeggenschap-medezeggenschap THOR

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

In navolging van ons intakegesprek waar 5.1.2,e onverhoopt door omstandigheden niet bij aanwezig kon zijn en ons telefoongesprek eerder vandaag, koppel ik jullie graag aan elkaar.

5.1.2,e is onder andere 5.1.2,e 5.1.2,e THOR en via hem zijn het DB en de overige leden van de OC goed te bereiken.

@5.1.2,e goed dat je weet dat ik 5.1.2,e ook al aan Esmeralda gekoppeld.

De regie voor de te zetten vervolgstappen in het normaliseringsproces ligt daarmee bij 5.1.2,e zodra de kennismakingsgesprekken zijn gevoerd. De gesprekken over actualiteiten zoals 5.1.2,e en ik die hebben gevoerd, houden we mijns inziens in stand zo lang dat nodig is. In dat kader zien wij elkaar pas 9 april weer. Ik zal in elk geval vandaag nog een mail maken met wat informatie vanuit mijn perspectief.

Mocht ik in een vorm, rol of hoedanigheid iets aanvullends kunnen betekenen dan weten jullie me uiteraard te vinden.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@zuidema.nl>
Sent: Wed, 7 Oct 2020 12:22:24 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e@zuidema.nl>
Subject: lijst van te interviewen personen

Beste 5.1.2.e

Ik heb alvast een lijst gemaakt van personen en functionarissen die ik zou willen spreken. Graag bespreek ik met je of je aanvullingen of correcties e.d. hebt.

- Peter Teesink
- Esmeralda Wallast Groenewoud
- DB OR
- OR-werkgroep THOR
- Adviseurs MZ
- Ambtelijk secretaris OR (welke?)
- DB TOC THOR
- Event. afzonderlijk ook 5.1.2.e
- Ambtelijk secretaris TOC THOR
- Gehele TOC THOR
- (juridisch) adviseur TOC THOR
- Overig management THOR
- HR-manager
- Andere betrokkenen in de lijn van P&O resp. Bestuur & Org.
- Andere relevante huidige betrokkenen: ...
- Relevante voormalige betrokkenen: voorganger van Esmeralda, anderen ...
- ...

Ik wil je rond 15.00 uur bellen. Schikt dat?

Met vriendelijke groet,

Zuidema
Personeelsmanagement & Medezeggenschap

5.1.2.e
Senior trainer/adviseur/(team)coach

Olmenlaan 4
3833 AV Leusden
Nederland
www.zuidemapm.nl

5.1.2.e@zuidema.nl
Mob. 5.1.2.e
Kantoor 5.1.2.e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:39:28 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs) klachten*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 9 april 2021 8:40
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) klachten

Goedendag Sjoukje,

Hoe verder wij als oc navraag doen hoe meer zaken niet adequaat worden opgepakt, tevens hebben meerdere collega's ontslag genomen doordat de directie geen regie voerd op dit dossier.

Tot op heden hebben we nog geen terugkoppeling ontvangen. Ik ben benieuwd hoe je hier na kijkt en of je het wilt bespreken.

De oc thor ziet dat er op meerdere afdelingen klachten niet adequaat worden opgepakt. De OC ziet dat de directie niet de regie neemt.

O.a in centrum ligt er een zwartboek. Esmeralda is in kennis gesteld maar delegeerd naar manager. Twee vertrouwenspersonen verder. Collega neemt ontslag.

In zuidoost klacht mbt seksuele intimidatie jegens handhaver, handhaver wordt hand boven hoofd gehouden. Collega is so en wordt overgeplaatst naar ander team.
Aanvoerder functioneert niet is altijd ziek of moet eerder weg. Onbegrijpelijk.

Collega tsi wordt naar huis gestuurd omdat hij vermoedelijk wat heeft gezegd. Na jaar nog steeds geen goede en adequate terugkoppeling.

Collega zuid. Zit in spoor drie wet poortwachter. Staat zwart op wit dat er leeftijdsdiscriminatie wordt toegepast. Ik heb haar bijgestaan als vertrouwenspersoon. Door interventie, mail aan 5.1.2,e 5.1.2,e wordt collega al nog geplaatst als Ghgv. Waarom alleen als iemand op de vingers wordt getikt.

Een nieuwe collega is aangerand en tot heden durft ze hier geen zaak van te maken omdat er door de 5.1.2,e is gezegd dat haar contract niet verlengd zou worden.

In oost, vov. Nieuwwest en zuid spelen ook genoeg zaken. De oc maakt zich ernstige zorgen met het werken in een veilig klimaat, en tevens kritisch te kijken naar de werkplek. Kwetsbare en of nieuwe collega mogen niet de dupe zijn van willekeur op teamleiders en of managers.

De oc wil zich distacieren van het feit dat zulke gedragen zich kunnen voordoen. Echter kan het altijd in een grote organisatie. De werkgever heeft een zorgplicht om dit te optimaliseren.

Als 5.1.2,e roep ik met klem op dit dossier in te grijpen. Graag praat ik in een andere zetting door over deze ingewikkelde casussen.

Het zwartboek, en een andere klacht stuur ik even separaat, aangezien ik ze via de telefoon niet kan toevoegen als bijlage.

We spreken elkaar snel.
Mocht er wat zijn dan hoor ik je graag.

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,
5.1,2,e onderdeelcommissie THOR.
5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:40:15 +0200
To: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: (Ibabs) FW: Klacht zuid handhaving .pdf
Attachments: SwiftScan 1 apr. 2021 10.07.pdf

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 9 april 2021 8:44
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) FW: Klacht zuid handhaving .pdf

Dag sjoukje,

Dit betreft de tweede bijlage.

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,
5.1,2,e onderdeelcommissie thor

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 1 april 2021 12:16
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Klacht zuid handhaving .pdf

Hoi 5.1,2,e

We hadden in de laatste OC vergadering afgesproken diverse punten van jouw mail aan Sjoukje afgelopen vrijdag , zwartboek van centrum wat volgens de OC ook bij andere gebieden, TSI e.a plaatsvindt, klacht van zuid 5.1,2,e , e.a. te bundelen en deze week naar Sjoukje te mailen met strekking zeer zorglijke ontwikkelingen, lijkt wel een trend, heerst angst en afrekencultuur om te melden, vraag of directie hiervan op de hoogte is, dit te onderzoeken en dit terug te koppelen aan de OC.
Kan jij svp (laten) zorgdragen dat deze mail van de week eruit gaat.

Alvast dank en mvg.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 1 april 2021 10:09
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Klacht zuid handhaving .pdf

Ter info

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

From: "5.1.2,e" <5.1.2,e@zuidema.nl>
Sent: Wed, 7 Oct 2020 17:47:13 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Subject: overzicht beschikbare data voor interviews

Beste 5.1.2,e

Bij deze het overzicht van beschikbare data en tijden voor interviews, zoals ik zojuist aangaf.

- Vrijdag 9-10 tussen 10.00 en 17.00 uur
- Maandag 12-10 tussen 9.00 en 11.30 uur
- Donderdag 15-10 tussen 9.00 en 17.00 uur
- Vrijdag 16-10 tussen 10.00 en 17.00 uur
- Maandag 19-10 tussen 10.00 en 17.00 uur
- Dinsdag 20-10 tussen 9.00 en 17.00 uur

Ik stel voor om bij de interviews een uur per gesprek aan te houden voor individuen; voor groepen als OR-werkgroep THOR, DB OR en Adviseur MZ met jou + de P&O-adviseur 1 ½ uur; voor de gehele TOC THOR 2 uur.
NB de interviews met de gehele TOC THOR bij voorkeur face-to-face.

Hopelijk lukt het om de planning al op korte termijn rond te krijgen, in ieder geval voor de eerste interviews. Omwille van de voortgang zou het fijn zijn om vrijdag a.s. al te kunnen beginnen!

Met vriendelijke groet,

Zuidema
Personeelsmanagement & Medezeggenschap

5.1.2,e
Senior trainer/adviseur/(team)coach

Olmenlaan 4
3833 AV Leusden
Nederland
www.zuidemapm.nl

5.1.2,e@zuidema.nl
Mob. 5.1.2,e
Kantoor 5.1.2,e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:45:45 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Procesbegeleiding THOR; graag ook een gesprek met jou.*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: maandag 19 april 2021 18:02
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Procesbegeleiding THOR; graag ook een gesprek met jou.

Beste Sjoukje,

Inmiddels heb ik intakegesprekken gevoerd met de OC en met Esmeralda. Ik heb met hen ook besproken dat ik een collega van mij bij deze kwestie inschakel gelet op de grootte van de opdracht en de gesprekken die gevoerd zullen gaan worden. Zij kan mij ook waarnemen tijdens afwezigheid e.d.

Ik zou graag ook een gesprek met jou voeren, nu jij al langere tijd bij de situatie betrokken bent en ook regelmatig gesprekken voert met 5.1.2,e /de OC. Dit gesprek kan face to face plaatsvinden bij mij op kantoor maar ook online als je wilt. Ik kan ook naar jou toekomen.

Ik hoor graag van je. Je mag mij ook bellen. Ik heb geen telefoonnummer van jou, anders had ik je alvast even gebeld.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
MfN-registermediator

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:46:41 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs0 agenda en bijlagen mz-vooroverleg donderdag 22-04*
Attachments: *Achterbanbijeenkomsten OC THOR.pptx, Bezoek afdelingen achterbanbij- eenkomsten.xlsx, Agenda 22 april 2021 vooroverleg sjoukje OC.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 21 april 2021 19:02
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs0 agenda en bijlagen mz-vooroverleg donderdag 22-04

Beste mensen,
Als bijlage de agenda en bijlagen voor het overleg van morgen

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 23:46:57
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Noodzaak komst 5.1.2.e
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: woensdag 21 april 2021 20:31
Aan: Alta, Sjoukje
Onderwerp: Noodzaak komst 5.1.2.e

Goedeavond Sjoukje,

De komst van 5.1.2.e op korte termijn wordt steeds noodzakelijker.

Tot dusver hebben we geen enkel incident gehad mbt het naleven van de pauze/rusttijdenregeling.

Na het overleg tussen 5.1.2.e en 5.1.2.e verwacht ik vanaf morgen wel problemen.

Ik heb mijn leidinggevenden gevraagd te handelen conform het handelingsperspectief zoals dat hiervoor is opgesteld door P&O en werkgeverschap. Dagelijks zal ik worden voorzien van een overzicht van de incidenten. Ik zal je die toesturen.

Een tweede punt dat de noodzaak dat de komst van 5.1.2.e nog eens laat zien is het feit dat er zich problemen beginnen voor te doen bij de toepassing van de faciliteitenregeling.
Het onderwerp staat morgen op onze agenda omdat blijkt dat er sprake lijkt van een claim op faciliteiten die niet gegrondvest is op de geldende regeling. 5.1.2.e bijvoorbeeld heeft een dienstverband van 36 uur per week maar claimt 40u per week aan uren (111%) tbv faciliteiten. Maar er zijn ook andere casuistieken die tot problemen zouden kunnen leiden.
In voorkomende gevallen zal ik je over de casuistieken informeren.

Tot morgen,

Esm.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 23:47:49
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: kosten 5.1.2.e
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: vrijdag 23 april 2021 11:42
Aan: Alta, Sjoukje
Onderwerp: kosten 5.1.2.e

hoi

Weet niet of je al een offerte qua uren en kosten voor de inzet 5.1.2.e hebt, maar zou je die, als je die krijgt, kunnen doorzetten naar mij? dan kan ik het beoogde bedrag reserveren.

thnx
Esm.

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "5.1,2,e" <5.1,2,e @zuidema.nl>
Sent: Mon, 14 Dec 2020 13:03:56 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>; "5.1,5" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: Definitief verslag
Attachments: 201214 onderzoeksverslag met implementatieadvies samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf

5.1,2,e

Hierbij de rapportage met waarin de opmerkingen van Peter en die in het gesprek vorige week aan de orde kwamen, zijn verwerkt.
Het gewraakte "kader" met anekdote is gesneuveld omwille van het draagvlak bij de OR.
We hebben de onderzoeksopdracht toegevoegd en het woord Vertrouwelijk dat er boven stond verwijderd. Formeel kan dat niet zonder de instemming van de opdrachtgever, dus graag alsnog jullie bevestiging daarvan.
De rapportage heeft niet de status vertrouwelijk gekregen, maar als dat nodig is vanwege de dreigende lekken naar de pers, kunnen we dat alsnog meegeven.
Ik hoor graag jullie reactie,

Met vriendelijke groet,

Ir. 5.1,2,e
Zuidema Personeelsmanagement bv, Directeur/Consultant

Zuidema
Personeels-management & Medezeggenschap

Olmenlaan 4
3833 AV Leusden
Nederland

M 5.1,2,e
CS 5.1,2,e
I www.zuidemapm.nl
Volg ons via in en

De inhoud van dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde en kan vertrouwelijke of persoonlijke informatie bevatten. Als u dit bericht onbedoeld heeft ontvangen verzoeken wij u het te verwijderen en de afzender te informeren. Aan dit bericht inclusief de bijlagen kunnen geen rechten ontleend worden, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. Bureau Zuidema Personeelsmanagement bv aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade en/of kosten die voortvloeien uit onvolledige en/of foutieve informatie in e-mailberichten.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 23:48:18
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: tekst mbt vz voor intranet
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: vrijdag 23 april 2021 13:38
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: Alta, Sjoukje ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: tekst mbt vz voor intranet

Dag allen,

Net even met Sjoukje afgestemd over het bericht. Het wordt kort en bondig:

"In navolging van het bericht in januari hebben OC en directie een volgende stap gezet.
Er is in gezamenlijkheid naar een onafhankelijk voorzitter/procesbegeleider gezocht. Deze is nu gevonden en heeft inmiddels zowel met de directie als OC gesproken.
Haar naam is 5.1.2.e en de komende weken treffen we verdere voorbereidingen om de relatie zeggenschap-medezeggenschap verder te normaliseren".

5.1.2.e kun jij het op intranet plaatsen?

thnx
esm.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 23:48:37
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: tekst mbt vz voor intranet
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 23 april 2021 13:41
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: Alta, Sjoukje ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: tekst mbt vz voor intranet

Hoi allemaal is zou nog een enkele aanvulling willen doorvoeren (als dat nog mogelijk is.) Zie onderstaande tekst in rood en cursief)

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: vrijdag 23 april 2021 13:38
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: Alta, Sjoukje ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: tekst mbt vz voor intranet

Dag allen,

Net even met Sjoukje afgestemd over het bericht. Het wordt kort en bondig:

"In navolging van het bericht in januari hebben OC en directie een volgende stap gezet.
Er is in gezamenlijkheid naar een onafhankelijk voorzitter/procesbegeleider gezocht. Deze is nu gevonden en heeft inmiddels zowel met de directie als OC gesproken.
Haar naam is 5.1.2.e en de komende weken treffen we verdere voorbereidingen om de relatie zeggenschap-medezeggenschap verder te normaliseren".

5.1.2.e kun jij het op intranet plaatsen?

thnx
esm.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:49:31 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs) agenda en bijlage overleg MZ donderdag 29 april*
Attachments: *Agenda vooroverleg 29 april 2021 sjoukje dennis.docx, Bijlage 1 casusu dienstongeval.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 28 april 2021 18:41
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) agenda en bijlage overleg MZ donderdag 29 april

Beste mensen
Als bijlage de agenda voor het overleg van morgen.
Ik eb de agenda in drie blokken opgeknipt:

1) Terugkoppeling en beantwoording vragen uit overleg Sjoukje en 5.1.2.e vorige week & Mogelijk nieuwe onderwerpen ter bespreking met Sjoukje en 5.1.2.e

2) Mededelingen /antwoord op gestelde vragen uit voorgaande overleggen Sjoukje 5.1.2.e (nog openstaand)

3) Achtergrondinformatie n.a.v. besproken onderwerpen met 5.1.2.e

Ik hoop hiermee meer focus aan te kunnen brengen in de agenda. (zij hebben dan ook in aflopende urgentie per categorie)
Per punt en subpunt van morgen besloten worden om die wel of niet op de agenda voor het overleg met Sjoukje en 5.1.2.e te plaatsen. Di maak ik dan morgen na afloop van ons overeleg

Deze keer zit er 1 bijlage bij

Invulling van zinvolle medezeggenschap

onderzoeksverslag samenwerking zeggenschap en medezeggenschap rondom THOR

Gemeente Amsterdam

Aan	Gemeentesecretaris gemeente Amsterdam
Van	5.1,2,e senior adviseur en Ir. 5.1,2,e directeur en senior consultant, Zuidema Personeelsmanagement & Medezeggenschap
Onderwerp	onderzoeksverslag samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam
Datum	14 december 2020

Disclaimer
De onderzoekers hebben zo nauwkeurig mogelijk de commentaren op de voorlopige versie van het rapport verwerkt, om de feitelijke informatie zo zuiver mogelijk te weer te geven. Reacties van geïnterviewden zijn niet op persoonsniveau geciteerd.

Inhoudsopgave

Pagina

Inleiding 4
Onderzoeksopdracht 5
Context 5
Doel van het onderzoek 5
Onderzoeksmethode en werkwijze 6
Uitkomsten van interviews 7
Analyse van uitkomsten, voornaamste knelpunten 9
1. Omgaan met verschil van inzicht 10
2. Opvattingen over (formele) medezeggenschap in de voorfase van besluitvorming 10
3. Complexiteit rondom harmonisatie van regelingen bij vorming THOR 12
4. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid 13
5. Vertrouwen en veiligheid 14
6. Medezeggenschapsstructuur 16
7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC 17
8. Kennis van de WOR 17
9. Wijze van communiceren 17
10. Vermenging medezeggenschap en belangenbehartiging 18
11. Hulp vragen en hulp bieden 18
12. Positief verlopen pilot 19
Oplossingsrichtingen: aanbevelingen 20
1. Omgaan met verschil van inzicht - uitspraken over toepassing van medezeggenschap. 20
2. Omgaan met onrust en weerstand 20
3. Harmonisatie regelingen THOR 21
4. Gezamenlijke verantwoordelijkheid eigenaarschap directie en OR 21
5. Vertrouwen en veiligheid 21
6. Medezeggenschapsstructuur 22
7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC 22
8. Kennis van de WOR 22
9. Wijze van communiceren 23
10. Onderscheid medezeggenschap en belangenbehartiging 23

11. Hulp vragen en hulp bieden 23
Overige oplossingsrichtingen en aanbevelingen 23
13. Verwachtingsmanagement en termijnagenda 23
14. Onafhankelijke voorzitter overlegvergadering 24
15. Advies-/beroepsorgaan meningsverschillen medezeggenschap 24
16. Voortgang dossiers 24
17. Gedragsprotocollen 24
18. Escalatieprotocol 24
19. MTO 24
20. Handleiding medezeggenschap bij reorganisaties 25
Aanbeveling voor nader onderzoek 25
Hoe verder – adviezen voor implementatie 26
Overzicht geïnterviewde personen 28
Overzicht geraadpleegde bronnen 29
Onderzoeksopdracht voor geschil directie THOR – TOC THOR 30

Inleiding

Dit onderzoeksverslag richt zich op de samenwerking tussen de zeggenschap en medezeggenschap bij de Dienst Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR) van de gemeente Amsterdam. Deze samenwerking is in de afgelopen periode moeizaam geweest. Het meest in het oog springt het opzeggen van het vertrouwen in de directie van THOR door de tijdelijke onderdeelcommissie (TOC THOR). Ogenschijnlijk is dit het grootste probleem; in feite is het een uitbarsting van een opgebouwde spanning, als een vulkaan die al langere tijd op springen stond.

In dit onderzoeksrapport geven wij weer wat de opdracht was voor dit onderzoek, hoe wij te werk zijn gegaan, de belangrijkste uitkomsten van de diverse interviews die we hebben gevoerd met betrokkenen in diverse lagen van zowel zeggenschaps- als medezeggenschapszijde; tevens een overzicht van de uitkomsten van brononderzoek; vervolgens een analyse van die uitkomsten en een weergave van de voornaamste voorliggende knelpunten; daarna een opsomming van mogelijke oplossingsrichtingen, met inbegrepen enkele adviezen van onze kant. Tot slot scenario's hoe verder te gaan om te werken aan oplossingen.
Aan het eind van dit verslag staat een overzicht van geïnterviewde personen en geraadpleegde bronnen.

De kans is groot dat er meerdere oplossingen en acties naast elkaar noodzakelijk zijn. Het is onze insteek én onze wens dat dit onderzoek en de uitkomsten en adviezen resp. oplossingsrichtingen bijdragen aan de totstandkoming van zinvolle medezeggenschap. Medezeggenschap die recht doet aan de belangen van zowel de organisatie en de medewerkers, en namens deze de directie(s) en de medezeggenschap.

NB door het uitvallen 5.1,2,e *zijn enkele onderdelen van dit onderzoeksverslag minder uitgebreid beschreven dan de bedoeling was. Dat geldt voor de hoofdstukken Onderzoeksmethode en werkwijze, Uitkomsten van brononderzoek.*

Leusden, 14 december 2020

5.1,2,e

5.1,2,e

Onderzoeksopdracht

De gemeentesecretaris heeft een onderzoeksopdracht verstrekt in verband met een geschil tussen de directie van de Dienst Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR) en de tijdelijke onderdeelcommissie (TOC THOR).
De achtergronden en de kaders van deze vraag zijn weergegeven in de onderzoeksopdracht THOR – 30092020 (zie bijlage aan het einde van dit verslag). In het kort: de TOC THOR heeft op 1 september jl. haar rol en daarmee de medezeggenschap teruggelegd bij de OR. Er is publiciteit geweest over deze kwestie.

Context

Al lange tijd, al voor de oprichting van THOR, verloopt de samenwerking tussen de TOC en de (interim en definitieve) directie THOR moeizaam. Op bijna alle dossiers / onderwerpen is uiteindelijk ook de centrale medezeggenschap (OR) en zeggenschap (werkgeverschap) nauw betrokken geweest met het doel er samen uit te komen. Dit is uiteindelijk niet gelukt. Dit heeft er vermoedelijk aan bijgedragen dat de TOC het vertrouwen in de directie van THOR heeft opgezegd.

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is deze situatie nader te onderzoeken, te analyseren wat er mis is gegaan, en zo mogelijk in de eerste week van november lessons learned te formuleren, evenals adviezen en aanbevelingen voor verbetering en voorkomen van een dergelijke situatie in de toekomst.

Onderzoeksmethode en werkwijze

Beschrijving van wat achtereenvolgens en tegelijkertijd onderzocht is en hoe er gewerkt is - details volgen.
Na gunning van de opdracht is een start gemaakt met het plannen van interviews. Wij hebben aangegeven met welke functionarissen wij in gesprek zouden willen gaan; daarbovenop zijn suggesties gedaan voor extra interviews met relevante personen, zoals enkele contactpersonen OR-TOC.
De interviews zijn telkens online via MS Teams gevoerd. De interviewers hebben hun eigen aantekeningen gemaakt – er is geen woordelijk verslag gemaakt, noch zijn er opnames gemaakt door de interviewers. De groepsinterviews met het voormalige DB TOC en het DB OR zijn door twee interviewers afgenomen, met als doel zo goed mogelijk te kunnen reflecteren op hetgeen gezegd is.

Daarnaast zijn er diverse documenten vertrekt – zie het overzicht. Enerzijds met als doel organisatorische achtergrondinformatie te geven, anderzijds om een beeld te geven van de gang van zaken bij de diverse discussies die speelden.

Na overleg hebben wij nog geen uitgebreide aandacht gegeven aan het doen van 'uitspraken over de inhoudelijke THOR dossiers, beoordelen op wel of niet afgerond'; dit in verband met de voortgang van het onderzoek en het tijdig doen van eerste adviezen.
Het uitvallen 5.1.2.e heeft de voortgang van het onderzoek en het opleveren van het onderzoeksverslag enigszins vertraagd. 5.1.2.e heeft de coördinatie van het onderzoek en het contact met de opdrachtgever overgenomen.

Op 13 november hebben wij een eerste voorlopige versie van het onderzoeksverslag gestuurd; na het checken op eventuele onjuistheden of wenselijke aanvullingen ligt nu de definitieve versie voor.

Uitkomsten van interviews

Wij hebben gesproken met een groot aantal vertegenwoordigers van directie, management, OR en voormalige OC. Er rijst een gemengd beeld, dat enerzijds te maken heeft met 1. opvattingen over toepassing van medezeggenschap, en anderzijds met 2. omgangsvormen en 3. leiderschap. In dit stadium van ons onderzoek kunnen wij geen uitspraak doen over de rechtmatigheid van de toepassing van medezeggenschap. In onze aanbevelingen voor het vervolg komt dit wel terug.

Twee soorten observaties

In grote lijnen zijn er twee soorten conclusies te trekken uit de interviews.
Aan de ene kant is er het beeld, dat directie en management van THOR voortdurend in gesprek zijn geweest met de TOC, maar dat de TOC dit ontoereikend vond: men wilde concrete adviesaanvragen en instemmingsverzoeken ontvangen, waar dat voor directie en management in een te vroeg stadium was of dat er reeds in voorzien was in bestaande gemeentelijke regelingen. De TOC nam hier geen genoegen mee en heeft op meerdere dossiers via de OR nietigheid ingeroepen. De OR heeft de dossiers echter, na de nodige discussie, *niet* nietig verklaard.
Al met al levert dit het beeld op dat de TOC bij voortduring zwaar formeel geschut ingezet heeft, waar dat naar de mening van anderen niet terecht of noodzakelijk was. Een voorbeeld hiervan is de gang van zaken rond maatregelen om het personeel te beschermen tegen Covid 19. De directeur THOR heeft in dit kader binnen de gemeente aangedrongen op maatregelen en onder andere aangedrongen op het dragen van mondkapjes. De draagplicht, waar de THOR op aandrong, bleek volgens geraadpleegde juristen niet mogelijk. Nadat directeur THOR de TOC hierover schriftelijk informeerde werd het vertrouwen door de TOC opgezegd.

Aan de andere kant rijst het beeld, dat er veel onderwerpen speelden waar wél formele medezeggenschap in gang gezet diende te worden. Deels is dat logisch, gezien de samenvoeging van de vele onderdelen waaruit THOR is opgebouwd. Deze opvatting leefde in het grootste deel van de TOC, en tevens in een deel van de OR. Dit gold voor enkele leden van de OR, die als contactpersoon / toegevoegd lid fungeerden voor de OC, voor anderen weer niet. Binnen de OR zijn er stevige discussies gevoerd over de rechtmatigheid van de opvattingen van de TOC. Uiteindelijk heeft de OR, ook formeel via een brief aan de gemeentesecretaris, ervoor gekozen om binnen de THOR tot een oplossing te komen door middel van overleg tussen directie en TOC.

Multiprobleem

De meeste geïnterviewden spreken - in andere bewoordingen, maar vergelijkbaar - van een onontwarbare kluwen van factoren die de controverse hebben veroorzaakt en in stand hielden en houden. Genoemd zijn onder andere

- Veelheid aan veranderonderwerpen bij vorming THOR;
- Aantasten van kennelijk verworven rechten;
- Niet ontvangen van diverse toegezegde stukken dan wel niet tevreden zijn met verstrekte stukken;
- Nadrukkelijk formalistische benadering van onderwerpen door TOC;
- Beperkt vermogen van de TOC om met minder dan 100% overnemen van wensen of eisen genoegen te nemen;

- Onvoldoende effectief signaleren van geruime tijd oplopende onvrede door directie en OR
- Beperkte slagkracht van (DB van) de OR door een veelheid aan te behandelen onderwerpen en door onderlinge discussies;
- De directeur THOR is enerzijds volgens sommigen onvoldoende geattendeerd op bestaande of dreigende conflicten, en daar beperkt in gesteund; anderzijds lijkt de directeur THOR onvoldoende of te laat hulp te hebben ingeschakeld bij het oplopende conflict;
- Niet aanspreken op disfunctioneel gedrag, noch door de OR, noch door directie, werkgeverschap en gemeentesecretaris
- 'Dagkoersen' in de OC, dat wil zeggen de ene dag een afspraak of overeenkomst, de volgende dag er op teruggekomen;
- Op papier duidelijke procedures, die in de praktijk niet begrepen dan wel nageleefd werden;
- Maatschappelijke druk op de groep handhavers;
- De COVID-crisis, waardoor overleg minder effectief heeft plaatsgevonden;
- Het overlijdensgeval als gevolg van COVID-19, wat tot extra emoties heeft geleid;
- Stevige beïnvloeding door buitenstaanders, zoals vakbonden.

Al met al zijn discussies door elkaar gaan lopen en is het geheel een doolhof zonder kennelijke uitgang geworden.

Op de DB-leden van de voormalige TOC na, reflecteerden de geïnterviewden allen ook op de eigen rol, en waren zij in staat de dynamiek van meerdere kanten te belichten. De zes TOC-DB-leden benadrukten vooral het eigen gelijk en het ongelijk van de directeur THOR resp. het niet leveren van (WOR)-vereiste documenten etc.

Uitkomsten van interviews nader belicht
Wij zijn er van uitgegaan de geïnterviewden niet persoonlijk aan te halen, maar het totaalbeeld weer te geven. In het hoofdstuk 'Analyse van uitkomsten, voornaamste knelpunten' werken wij dit nader uit.

Analyse van uitkomsten, voornaamste knelpunten

In dit hoofdstuk rubriceren we de thema's, zoals die naar voren komen uit de diverse interviews en bronnen. Opmerking: er is vanzelfsprekend samenhang of overlap tussen thema's, maar voor de te kiezen oplossingen helpt het om onderscheid te maken resp. afzonderlijk te belichten.

Dit zijn de thema's, zoals die ons opvielen, niet per se in volgorde van belangrijkheid:

1. Omgaan met verschil van inzicht
2. Opvattingen in OR én OC over MZ en de rol van de MZ (OR resp. OC) in de voorfase van besluitvorming; inhoudelijk in gesprek versus formele medezeggenschapsprocessen
3. Complexiteit rondom harmonisatie van regelingen bij vorming THOR
4. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid
5. Vertrouwen en veiligheid
6. Medezeggenschapsstructuur
7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC
8. Kennis van de WOR
9. Wijze van communiceren
10. Vermenging medezeggenschap en belangenbehartiging
11. Hulp vragen en hulp bieden

Per thema gaan wij hier nader op in.

1. Omgaan met verschil van inzicht

Op basis van onze observaties hebben wij de indruk dat verschillen van inzicht voornamelijk inhoudelijk worden bediscussieerd. Daarbij kan het er stevig aan toe gaan. Dit geldt voor de TOC onderling, de TOC richting directie/management THOR, maar ook onderling binnen de OR als het gaat om hoe om te gaan met de situatie bij THOR. Wij hebben niet de indruk dat er ruimte is geweest om op meta-niveau de situatie te bespreken; veel meer is er discussie geweest over inhoudelijke opvattingen wie al dan niet gelijk heeft en in zijn/haar recht staat.

Opvallend in dit kader is de beleving van mediation bij de TOC. Tijdens het interview werd dit verwoord als 'werken aan de relatie', waar de TOC op enig moment geen vertrouwen meer in had. Begin 2020 heeft de directeur THOR voorgesteld tijdens overlegvergaderingen gebruik te maken van onafhankelijk voorzitterschap en procesbegeleiding. De TOC heeft hier niet mee ingestemd. De TOC heeft eveneens een voorstel van het DB van de OR voor een convenant afgewezen.
Wij hebben de indruk dat geen van betrokken partijen heeft aangestuurd op een vorm van mediation, dan wel arbitrage, om de verschillen van inzicht *inhoudelijk* te beslechten. De TOC heeft enkele dossiers 'nietig' verklaard en dat formeel aan de OR voorgelegd. De OR heeft die nietig verklaring doorgespeeld naar de gemeentesecretaris als formele WOR-bestuurder, met de aantekening dat partijen weer met elkaar 'in gesprek' waren; zolang dit aan de orde was heeft de OR geen formele rol meer gespeeld.

Conclusie
Alles bij elkaar opgesteld hebben wij de indruk dat er – met verschillende percepties van tevredenheid – gepoogd is in gesprek te gaan, zonder dat het onderliggende verschil van inzicht opgepakt is.

2. Opvattingen over (formele) medezeggenschap in de voorfase van besluitvorming

Een bekend discussiepunt in de medezeggenschap betreft opvattingen over de soort betrokkenheid en rol van de medezeggenschap in de voorfase van besluitvorming. Hierbij spelen meerdere aspecten:

- In welk stadium van besluitvorming moet de OR/OC formeel betrokken worden;
- Wanneer is er sprake van 'reeds uitvoering geven aan' besluitvorming resp. wanneer is er nog sprake van voorbereidingshandelingen om tot besluitvorming te komen;
- Kan of wil het betrokken medezeggenschapsorgaan meedenken en input leveren bij de voorfase van besluitvorming, resp. reageert het betrokken medezeggenschapsorgaan voornamelijk op formeel (ter advies of instemming) voorgelegde documenten;
- Worden besluiten-in-voorbereiding aangekondigd in een formele artikel-24 vergadering.

Ook met betrekking tot de ontwikkelingen bij THOR, zowel op het niveau van de OR als van de TOC, spelen discussies over deze aspecten. Hierbij speelt ook dat er verschil in opvattingen is tussen diverse OR-contactpersonen van de TOC THOR.

De opstelling van de TOC, blijkens mailwisselingen en interviews, kenmerkt zich door in een vroegtijdig stadium formele stukken op te vragen: adviesaanvragen dan wel instemmingsverzoeken en informatienota's. bij het niet verkrijgen daarvan is in een 9-tal gevallen nietigheid ingeroepen, omdat de TOC van mening was dat daarin op grond van de

WOR in voorzien diende te worden. De directie van THOR geeft meermaals aan inhoudelijk in gesprek te willen zijn en blijven over ontwikkelingen. Tijdens overlegvergaderingen worden deze gesprekken ook gevoerd, doch de TOC heeft meermaals daarna via mails duidelijk gemaakt toch eerst formele stukken in het kader van artikel 27 of 25 (resp. 24) WOR te willen ontvangen.

Procedurevoorschriften volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en medezeggenschap in de voorfase van besluitvorming
De WOR biedt duidelijke voorschriften wanneer partijen het eens zijn dat een onderwerp advies- of instemmingsplichtig is. In dit rapport gaan wij niet in op de vraag of een onderwerp al dan niet advies- of instemmingsplichtig is; wanneer daar veel discussie over is gaan wij daar op jullie verzoek nader op in.

> *Opmerking:* het adviesrecht volgens art. 25.1 WOR biedt ruimte voor discussie en interpretatie of een onderwerp wel of niet 'belangrijk' is. Uitgebreide jurisprudentie biedt in dit kader houvast. Dit geldt ook voor discussies of bij op zich instemmingsplichtige regelingen bepaalde aanpassingen ook instemming vergen. Evenzeer is dit van toepassing bij pilots en dergelijke.

Wanneer het advies- resp. instemmingsrecht van toepassing is, dan dient hier tijdig melding van worden gemaakt. Uitgangspunt is dat bij het halfjaarlijkse artikel-24 overleg aankondigingen worden gedaan en tevens afspraken over de rol van de OR bij de (voorfase van de) besluitvorming. Wanneer – incidenteel – de termijnen te kort blijken om een half jaar van tevoren een en ander aan te kondigen, is er de verplichting bij de bestuurder om tijdig aankondigingen te doen. Dat betekent dus dat het toezenden van een adviesaanvraag of een instemmingsverzoek niet het eerste signaal in kwestie kan zijn.
Het is aan de medezeggenschap zelf om aan te geven of en hoe men een bijdrage wil leveren aan de besluitvorming, voorafgaande aan het formuleren van het voorgenomen besluit. Hier zijn geen wettelijke voorschriften voor. Een OC kan hier andere opvattingen over hebben dan de OR.

In het algemeen hebben wij de indruk dat de TOC wel om een formeel artikel-24 overleg gevraagd heeft, doch dat dit niet heeft plaatsgevonden. Dit is overigens mede door toedoen van de TOC zelf gebeurd. Begin 2020 is een artikel 24 overleg gepland. Twee dagen voor het geplande overleg, na bespreking van de agenda met 5.1.2,e van de TOC, is dit door de TOC uitgesteld. Medio maart 2020 is gemeente-breed in verband met Covid bepaald dat het overleg tussen alle directies en alle OC's werd opgeschort. Uit de stukken blijkt dat er door de directie THOR diverse pogingen zijn gedaan om inhoudelijk met de TOC in gesprek te komen. Dit is meerdere malen door de TOC afgehouden: soms tijdens het overleg soms juist achteraf via mail. De TOC vroeg dan steevast om uitgebreide informatie of al een adviesaanvraag; de argumentatie was dan ofwel zich te beroepen op het informatierecht, ofwel dat er reeds uitvoering gegeven zou worden aan de besluiten en dus een adviesaanvraag of een instemmingsverzoek voorgelegd diende te worden.

> *Opmerking:* in dit rapport gaan wij (nog) niet in op de vraag of sommige voorbereidingshandelingen in de besluitvorming al dan niet gekenmerkt kunnen worden als handelingen die moeten worden gezien als uitvoering van een kennelijk reeds genomen besluit.

In principe heeft een OR of OC de keuze uit de volgende mogelijke rollen in de voorfase van besluitvorming:

a) Vroeg betrokken worden/zijn en dan input leveren, of PvE o.i.d.

b) Vroeg op de hoogte gesteld worden, maar geen rol willen vervullen bij de besluitvorming.

NB het kan ook zijn dat een OR of OC in het geheel niet vroeg betrokken wordt, en louter kan reageren op eventuele adviesaanvragen of instemmingsverzoeken. In dit verslag beperken we ons tot het bespreken van wat de TOC gedaan heeft in de voorfase van besluitvorming.

Afgaande op de signalen van zowel de TOC als het THOR-management, heeft de TOC de toelichtingen op lopende of nieuwe ontwikkelingen (bij vroegtijdige bespreking van besluiten-in-voorbereiding), zoals die in overlegvergaderingen door de THOR-directie werden gegeven, aangehoord en al dan niet inhoudelijk of procedureel heeft gereageerd; na onderling beraad in de TOC (of een deel daarvan) daarna, is door de TOC steevast gedetailleerd om informatie gevraagd of gevraagd om een adviesaanvraag resp. instemmingsverzoek.
Als reactie heeft de THOR-directeur juist inhoudelijk zaken willen toelichten en het overleg gezocht. Hier lijkt sprake te zijn geweest van een (toenemende) misfit tussen de wensen en mogelijk ook de belangen van directie enerzijds en TOC anderzijds. Een uiting van de ontevredenheid van de TOC hierbij is het meer dan eens laten blijken het vertrouwen in de THOR-directie te verliezen. De eerste keer dat dit schriftelijk kenbaar werd gemaakt door de TOC is het op 5 november 2019 opschorten van alle overleg, nadat werkgeverschap aan de TOC had medegedeeld niet akkoord te gaan met een overnachting tijdens een geplande tweedaagse heisessie van de TOC. De tweede maal is op 17 augustus 2020 schriftelijk door de TOC het vertrouwen in de directie THOR opgezegd.

Opmerking
Het is goed mogelijk dat de reacties van de OR en de TOC op vroegtijdige bespreking van besluiten-in-voorbereiding verschilt. De WOR schrijft niets voor in dit kader, anders dan dat de bestuurder bij de in de WOR genoemde onderwerpen tijdig een adviesaanvraag dan wel instemmingsverzoek aan de OR moet voorleggen. Het is aan de OR en de TOC (en andere OC's) om zelf invulling te geven aan de wijze waarop de medezeggenschap een rol vervult bij besluiten-in-voorbereiding. De OR kan dat niet aan de OC opleggen.
In convenanten kan daaromtrent wel een en ander worden vastgelegd, met zowel elementen van intenties en wederzijdse verwachtingen tussen directie en MZ-orgaan, als elementen van wat daar dan wederzijds voor nodig is om te leveren.
In de ons ter beschikking gestelde documenten (20191114_or_reglement, 20191017 Instellingsbesluit TOC THOR, Januari 2019 urenfaciliteitenregeling) hebben wij geen bepalingen of opmerkingen in dit kader aangetroffen.

Conclusie
Enigszins vergelijkbaar met punt 1 hebben wij de indruk dat directie en management van THOR telkens energie gestoken heeft om inhoudelijk in gesprek te gaan, terwijl de TOC feitelijk alleen wenste te reageren op formele stukken. Dit oplopende verschil van inzicht is onvoldoende opgepakt. Op uitingen van de TOC het vertrouwen in de THOR-directie te verliezen lijken niet de juiste interventies te zijn gepleegd – zie ook punt 4.

3. Complexiteit rondom harmonisatie van regelingen bij vorming THOR

De reorganisatie en het tot stand komen van THOR is complex gebleken. Vanuit de optiek van logisch en doelmatig organiseren van samenhangende activiteiten, namelijk handhaving, is het bijeen brengen van handhavende onderdelen goed te begrijpen. In de praktijk bleken de complicaties, met name door een diversiteit aan regelingen , bovenop de algemeen vastgestelde Amsterdamse personeelsregelingen. Hierbij speelde ook een diversiteit aan verworven rechten. Het harmoniseren hiervan is geen sinecure gebleken. Alleen het

aanhouden van de beste regelingen en die voor iedereen van toepassing verklaren had gedoe kunnen voorkomen, maar dat is niet realistisch. Er kwam – vanzelfsprekend – verzet, waarbij diverse gremia zich roerden. Veel issues stammen vanuit de tijd vóór de feitelijke oprichting van THOR in november 2019. Een deel van de issues (met name roosters, kleding en verlof) speelden op clusterniveau (Stadsbeheer). De langjarige discussies over de belangrijke dossiers leverden toenemend 'ruis' op binnen het overleg tussen de directie THOR en de TOC.
Voor de feitelijke oprichting van de THOR in november 2019 waren deze issues dus nog niet opgelost. Er was een aparte werkgroep voor ingericht; door voor ons onduidelijke redenen is dit niet verder van de grond gekomen.
Discussies gingen behalve over roosters, kleding en verlof ook over ongelijkheid in rechten, bijvoorbeeld op het gebied van vervoer, compensatieregelingen e.d. een ander voorbeeld is het uitvoering geven aan staand beleid, zoals het voeren van verzuimgesprekken na 3 ziekmeldingen. Ook dit leverde discussie op waarbij de TOC zich formeel opstelde en ook nietigheid heeft uitgeroepen over deze kennelijke verandering van bestaande praktijken. Vanuit de directie THOR is dit benaderd als uitvoering geven aan staand gemeentelijk beleid, overeengekomen tussen OR en gemeentesecretaris. De TOC gaf (ten onrechte) aan instemmingsgerechtigd te zijn, stelde zich formeel op en riep de nietigheid uit. Ons is niet bekend wat de huidige status van dit onderwerp is en of er nog discussies zijn of claims liggen. Juist harmonisaties van regelingen, zoals bij reorganisaties aan de orde kan zijn, leveren in het algemeen weerstand of op zijn minst stevige discussies op. Medewerkers hebben al gauw het gevoel dat rechten 'afgepakt' worden. Partijen, waaronder bonden, kunnen zich gaan roeren evenals de medezeggenschap.
Dit is wat in sterke mate binnen THOR gebeurde. Het patroon dat toen ontstond, was dat dat bij elke – al dan niet schijnbare – verandering, de TOC om een formele adviesaanvraag resp. instemmingsverzoek dan wel om uitgebreide schriftelijke informatie vroeg.
Enkele contactpersonen vanuit de OR, die vergaderingen van de TOC bijwoonden dan wel de TOC adviseerden, ondersteunden deze aanpak, terwijl juist andere contactpersonen deze juist niet ondersteunden. Ook binnen de OR leverde dit discussie op, zeker wanneer de TOC zich tot de OR moest wenden bij nietigheidsverklaringen.

Conclusie
Rondom al dan niet veranderende regelingen is een conflictueuze sfeer ontstaan, die stamden vóór 1 november 2019. Uit onze informatie is niet eenduidig helder geworden of en waar er steken zijn gevallen. Het is wel duidelijk dat het een complex en taai geheel is gebleken, dat een extra inspanning vergt vanuit stedelijk dan wel clustermanagement.

4. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Achteraf kan vastgesteld worden dat op meerdere niveaus niet is ingegrepen, zowel van de kant van de medezeggenschap als van de kant van directie THOR, werkgeverschap en gemeentesecretaris. Er is meermaals vastgesteld dat conflicten tussen TOC en directie binnen THOR hoog opliepen; het is voor ons echter de vraag of en op welke wijze verantwoordelijkheid is genomen voor de situatie.
In het algemeen zijn er - soms hoogoplopende - discussies gevoerd en heeft men elkaar willen overtuigen; veel minder heeft men elkaar 'tot de orde' geroepen of aangesproken op gedrag. Binnen de OR bleek dat lastig door grote meningsverschillen en door verschil in opvatting tussen verschillende contactpersonen TOC-OR; aan de kant van directie en management heeft men ongetwijfeld opvattingen gehad over de gang van zaken, maar is het niet of nauwelijks tot aanspreken op gedrag en omgangsvormen gekomen, noch door de OR, noch door directie

THOR, werkgeverschap en gemeentesecretaris. Dat is ook niet gemakkelijk bij medezeggenschappers die zich stevig, de confrontatie zoekend of zelfs militant opstellen. Toch is het opvallend dat de TOC, met medewerkers die zich in de handhaving dikwijls geconfronteerd zien met burgers die de discussie aangaan, intern zelf ook de discussie blijft voeren, ook als er beslissingen zijn genomen door directie of OR.
Het gevolg van dit alles is, dat met het verstrijken van de tijd het conflict zich is gaan verdiepen, waardoor oplossingen lastiger blijken.

Opmerking
Het lijkt dat bij het opzeggen van het vertrouwen van de TOC in de THOR-directie de aandacht vooral is gegaan naar de positie van de directeur THOR. Toch heeft de TOC impliciet laten blijken ook geen vertrouwen te hebben in de OR: de OR heeft namelijk niet volmondig de procedure van het nietig verklaren van diverse onderwerpen doorgezet, maar juist aangedrongen op overleg. Wij hebben niet de indruk dat de TOC op dit aspect door de OR is aangesproken.

Conclusie
Wij hebben de indruk dat inhoudelijke discussies de overhand hebben gehad bij de meningsverschillen, met deels (onuitgesproken) opvattingen over wie gelijk heeft. Ons is niet duidelijk geworden of er eigenaarschap is getoond in het verantwoordelijkheid nemen in de ontstane situatie, noch van de kant van directie en management, noch van de kant van de OR. Vanuit de interviews bleken eerder opvattingen dat 'de ander' iets zou moeten doen, bijvoorbeeld door besluiten te nemen en te communiceren en door aan te spreken op gedrag en omgangsvormen. Zowel aan directie- en werkgeverszijde als aan de kant van de OR zijn hierbij kansen gemist.

5. Vertrouwen en veiligheid

In de communicatie van de TOC is het gegaan over vertrouwen in de directeur THOR als gesprekspartner en bestuurder, tegelijk is er ook vertrouwen beschadigd door de wijze van communiceren. Er zijn aspecten die leiden tot een onveilige werksituatie.

Vertrouwen in de directeur THOR
Eenmaal is het overleg opgeschort en eenmaal is het vertrouwen in de directie THOR opgezegd door de TOC. Dat is het goed recht van een OC of OR. Wij doen geen uitspraken over de effectiviteit daarvan. Enerzijds heeft de TOC een formeel te billijken weg gekozen, namelijk dat schriftelijk te melden aan zowel directeur THOR als aan de OR. De TOC heeft echter ook een grens overschreden door communicatie hierover veel breder te delen, niet alleen binnen het gemeentelijke apparaat, maar ook via de publiciteit.
Daarnaast werd begin 2020 de directeur THOR door haar adjunct directeur gemeld dat binnen het DB TOC was uitgesproken/afgesproken dat men zou wachten tot de directeur THOR een fout zou maken om ervoor te zorgen dat ze moest vertrekken. De directeur THOR heeft dit laten vastleggen in een proces verbaal en dit gedeeld met de vertrouwenspersoon omdat ze zich onveilig voelde.
Voorts bevatte latere communicatie in een via intranet gedeeld interview een aantal tendentieuze en grievende uitspraken. Bijvoorbeeld dat de directeur THOR mensen tegen hun wil blootstelt aan COVID besmettingsgevaar of uit is op het kapotmaken van gezinnen van handhavers.

Het effect van dit alles is dat de directeur THOR in een onmogelijke positie is gebracht. Wat de aanleiding ook geweest is, de juiste weg was geweest dit aan de OR voor te leggen, net zoals de nietigheidskwesties aan de OR voorgelegd zijn.

Vertrouwen in de 5.1,2,e
In juni 2020 is de samenwerking met resp. het vertrouwen in de 5.1,2,e door de TOC opgezegd. De grond daarvoor en de wijze waarop dit gebeurd is heeft veel stof op doen waaien. Met name de abrupte beslissing van de TOC en het via mail breed ventileren in de organisatie heeft de betrokken functionaris schade berokkend. Haar teammanager en de directeur THOR hebben de TOC en 5.1,2,e schriftelijk aangesproken op de manier van doen en bezwaar gemaakt, waarbij gesproken is van een onveilige werkomgeving. De teammanager heeft daarbij eisen gesteld voordat er een nieuwe AS ter beschikking gesteld zou worden. De actuele stand van zaken is ons niet bekend.

Vertrouwen in de OR
Zoals hiervoor bij 4 aangegeven, heeft de TOC bij het opzeggen van het vertrouwen in de THOR-directie impliciet ook laten blijken geen vertrouwen te hebben in de OR. Of het voor leden van de OR hierdoor onveilig geworden is niet meteen aannemelijk, wel is aangegeven dat de discussies binnen de OR over hoe te handelen ten aanzien van THOR en de TOC hoog zijn opgelopen. Het hard en op de persoon spelen van conflicten door de TOC heeft in ieder geval veel druk gelegd op de OR en het DB van de OR.

Vertrouwen in het onderzoek resp. de onderzoekers
Op maandag 14 oktober jl. heeft via MS Teams een interview plaatsgevonden met het voormalige DB van de opgestapte TOC. Het interview is afgenomen door 5.1,2,e in aanwezigheid van collega 5.1,2,e Daarbij vroeg voormalig 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e of een opname van het interview mocht worden gemaakt. 5.1,2,e gaf hiervoor toestemming, met de aantekening dat het dan voor intern gebruik (van de deelnemers) moest zijn. Op 21 oktober bleek de opname van het interview openbaar gedeeld te zijn op een voor alle ambtenaren van de gemeente Amsterdam toegankelijk platform. Onduidelijk is hoe de publicatie tot stand is gekomen. Na reclamering hierover zijn de opnamen weer verwijderd. Toch zijn mogelijk hierdoor belangen van personen, genoemd in het onderzoek geschaad; ook voor de vertrouwelijkheid van het onderzoek en de positie van de onderzoekers was dit negatief.
Vanwege het delen van de opname lichten wij één passage van het interview uit: de eis van de voormalige TOC dat de directeur TOC zou moeten opstappen. Men wil hierover een enquête onder alle medewerkers van THOR (laten) houden. De DB-leden van de voormalige TOC gaven blijk van geen enkele reserve hierover; kennelijk leeft de overtuiging dat de TOC gerechtigd zou zijn om zulks te eisen. Zie ook wat de directeur THOR eerder aangaf, namelijk dat de TOC wachtte tot zij een fout zou maken om ervoor te zorgen dat ze moest vertrekken.

Conclusie
De DB-leden van de voormalige TOC gaven geen blijk van reflectie op de effecten van eigen handelen en communicatie. Het kiezen van de confrontatie is zo vanzelfsprekend, dat dit steevast bij een verschil van mening tentoongespreid wordt en hard op de persoon gespeeld wordt. Vooralsnog heeft dit voor betrokken TOC-(DB-)leden geen consequenties gehad. Het gedrag is niet begrensd; zonder nadere maatregelen is het te verwachten dat, bij herverkiezing van een groot aantal TOC-leden, dit gedrag niet zal veranderen.

6. Medezeggenschapsstructuur

De huidige medezeggenstructuur is ons inziens mede debet aan de impasse. Het werken met één (centrale) OR, waarbij de formele (advies- en instemmings-)bevoegdheden van ruim 50 onderdeelcommissies bij de OR zijn neergelegd, geeft een grote projectmanagement- en regierol bij de OR. De OR heeft de medezeggenschap weliswaar georganiseerd met een uitgebreid netwerk van contactpersonen en commissies, ook op andere niveaus dan de OC's, uiteindelijk moet de OR formele beslissingen nemen.
Het kan niet anders dan dat niet alle onderwerpen voldoende aandacht van de gehele OR kunnen krijgen. In ieder geval bij de controverse in THOR is gebleken dat ondanks veel overleg bij diverse gremia van en namens de OR, er toch niet daadwerkelijk is ingegrepen.

Urenfaciliteitenregeling
Er is in 2019 een faciliteitenregeling vastgesteld voor OR- en commissieleden. Of de urenfaciliteitenregeling toereikend is voor OR-leden kunnen wij (nog) niet beoordelen. Wel is het duidelijk, dat de leden van TOC THOR ruim meer uren besteedden dan het volgens de regeling beschikbare aantal. Hierbij schrijft men uren voor MZ als overwerk en laat deze als zodanig bijschrijven en uitbetalen. Directie THOR heeft hier vragen over gesteld aan de TOC en het teveel declareren van uren gemeld aan de clusterdirecteur en gemeentesecretaris. Besloten is om in verband met de explosieve situatie en de aanstaande medezeggenschapsverkiezingen de nieuw te kiezen OC te wijzen op het nakomen van de afspraken die hierover tussen de OR en gemeentesecretaris zijn gemaakt.

Herinrichting medezeggenschapsstructuur 2015
Een deel van de problemen waar de OR zich voor gesteld ziet, stamt uit de tijd voor de herinrichting van de organisatie- en medezeggenschapsstructuur in 2015. In de toenmalige onderdelen, waar nu OC's voor zijn ingesteld, waren ondernemingsraden ingesteld. Met de nieuwe structuur hebben de OC's enkele bevoegdheden 'ingeleverd': de formele juridische rechten zijn overgegaan naar de OR. Voor niet alle OC's, in ieder geval niet de TOC THOR, was het overdragen van die bevoegdheden en het zich opstellen als een commissie van de OR even vanzelfsprekend. De gedachte, dat het werken met één OR bevordert dat er uniformiteit in de medezeggenschap ontstaat, is meer gestoeld op wensdenken dan op realiteit.
Daarnaast zijn er op clusterniveau medezeggenschap clustercommissies ingesteld. Hier worden zaken besproken die OC-overstijgend zijn binnen het cluster. Deze clustercommissies lijken formeel niet ingesteld, maar deze functioneren wanneer daar aanleiding voor is.

Veelheid van betrokkenen vanuit de OR bij TOC THOR
Wij hebben vast kunnen stellen dat vanuit de OR veel leden afgevaardigd dan wel aangewezen waren om als contactpersoon te fungeren voor de TOC THOR. Deels heeft dat te maken gehad met het OR-lidmaatschap van leden die bij de onderdelen werkzaam waren waar in 2019 THOR uit gevormd is. Qualitate qua werden zij contactpersoon. Deze leden hadden verschillende opvattingen over hoe medezeggenschap ingevuld zou dienen te worden, en hadden navenant verschillende opvattingen over de (on)rechtmatigheid van handelen van directeur resp. TOC THOR. Enkele van deze OR-leden, evenals DB-leden van de OR hebben zich ingespannen om de impasse bij de controverse tussen directeur en TOC te doorbreken, met beperkt succes.

Conclusie
Wij vragen ons af of het organiseren van alle medezeggenschap onder regie van één OR doelmatig is. Het stelt zeer hoge eisen aan professionaliteit en slagkracht van de OR.

7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC

De leden van de TOC van THOR waren allen werkzaam als handhaver. De overige groepen waren niet vertegenwoordigd, terwijl zij volgens onze informatie ongeveer 1/3 deel van het aantal medewerkers uitmaken. Er wordt niet gewerkt met kiesgroepen om de vertegenwoordiging van bepaalde groepen personeel te borgen.
In de praktijk heeft de TOC zich voornamelijk gericht op de belangen van de groep handhavers. Voor de directeur THOR was dit extra complicerend, omdat de vorming van THOR veel meer uitdagingen met zich mee bracht en brengt dan alleen de belangen van handhavers.
Wij melden hier nog dat ten tijde van het openbaar opzeggen door de TOC van het vertrouwen in de directeur van THOR, er diverse steunbetuigingen zijn geweest voor de directeur, in weerwil van de uitspraken van de TOC.

Conclusie
De onevenwichtige samenstelling van de THOR heeft mede geleid tot een scheefgroei in de belangenbehartiging door de TOC.

8. Kennis van de WOR

Door enkele respondenten is aangegeven dat zij twijfels hebben over de kennis van de leden van de TOC met betrekking tot de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Mogelijk hangt dit samen met het vormen van een Tijdelijke Onderdeelcommissie per 1 november 2019, waarbij geen basiscursus voor nieuwe leden heeft plaatsgevonden. De regelmatig terugkerende discussies of elke ontwikkeling van een mogelijk advies- of instemmingsplichtig besluit als 'kennelijk genomen besluit' dient te worden gekenschetst kan hier een illustratie van zijn. Het meermaals ter discussie stellen van toelichtingen van directie, gemeentesecretaris en OR door de TOC, en het vervolgens opeisen van adviesaanvragen, instemmingsverzoeken of uitgebreide schriftelijke informatie of het nietig verklaren van kennelijke besluiten kan mogelijk in het licht gezien worden van onvoldoende adequate kennis van de leden van de TOC. Hierdoor is mogelijk besluitvorming in de TOC onevenwichtig geworden.

Conclusie
Wij trekken voorzichtig de conclusie dat er mogelijk onvoldoende kennis van de WOR en andere kaders was bij de leden van de TOC.

9. Wijze van communiceren

Wij hebben kunnen constateren dat de directeur THOR en de leden van de TOC behoorlijk verschillende wijzen van communiceren hanteren. Waar aan de ene kant de directeur THOR uitgebreid zaken toelicht, graag inhoudelijk overlegt en daar veel tijd voor neemt, beperkte de TOC zich als groep tot formele en procedurele reacties. Overigens kwamen dergelijke reacties vaak in een later stadium, na soms een constructief inhoudelijk overleg. Het patroon dat zich ontrolde was een formele schriftelijke reactie van de TOC, vaak kritisch of afwijzend van aard. Aangegeven is dat een van de (DB)-leden van de TOC hier een nadrukkelijke rol in had. Toch is het steeds de TOC als geheel geweest die zich opstelde zoals geschetst. Ons zijn geen gegevens bekend dat er andere besluiten genomen zijn in de TOC dan zoals gecommuniceerd. Overigens hebben 2 leden van de TOC zich gedistantieerd van de gang van zaken en hebben hun zetel deze zomer niet opgegeven.

Complicerend in het verschil in communiceren is ook de neiging van de TOC om te focussen op (het behoud van) bepaalde zaken, die als verworven rechten of bestaande regelingen werden

gekenschetst, terwijl aan de andere kant de directeur THOR de hoofdlijnen en het proces van samenvoegen en samenwerken lijkt te hebben benadrukt.

Tot slot nog de opmerking dat het ons opviel dat de TOC de mail van de organisatie heeft gebruikt om op te roepen tot acties (bijv. de oproep van 5.1,2.e om 30 oktober op de Daniel Goedkoopstraat actie te voeren voor een vast 9 uursrooster).

Conclusie
Toenemend is er onbegrip en irritatie ontstaan in de relatie tussen directeur THOR en de TOC, met name aan de zijde van de TOC. De directeur THOR heeft aangegeven steeds te hebben geïnvesteerd in de samenwerkingsrelatie met de TOC en verrast te zijn door het geuite wantrouwen; bij de TOC is er een stapeling van irritatie ontstaan, die zich meerdere keren heeft geuit in het opschorten van overleg tot en met het publiekelijk opzeggen van het vertrouwen in de directeur THOR.

10. Vermenging medezeggenschap en belangenbehartiging

De rol van OR en OC is om in het kader van besluiten die er toe doen advies te geven aan de bestuurder of instemming te verlenen bij de onderwerpen opgesomd in artikel 27 van de WOR. De directeur heeft bij voortduring de OC laten meekijken welke opgaven er op de dienst afkwamen en waar zij het goede voor de dienst qua werkbaarheid en veiligheid voor de medewerkers kon bewerkstelligen. De directeur en de OC konden elkaar niet begrijpen, voor wat betreft de behoeften van de OC voor zeggenschap in de faciliteiten en hulpmiddelen en op arbeidsvoorwaardelijke zaken zoals de 9- of 8-uurs roosters. Waar op gemeentelijk niveau een beleidskader is vastgesteld dat een 8-urig rooster benodigd is, heeft de directeur daarmee een uitvoerende taak en is het besluit niet meer ter discussie. De OC heeft op een dergelijk onderwerp het venster van de medezeggenschap gehad toen de OR hierover medezeggenschap heeft uitgeoefend.
Er is rolonduidelijkheid wat betreft die van de medezeggenschap en die van de vakbond: de rol van de medezeggenschap zou zich meer moeten richten op het maken van belangenafwegingen en daarnaast zich in te zetten voor overgangsregelingen voor hen die er op achteruitgaan ten opzichte van eerdere regelingen. Het vrijwel uitsluitend focussen op de belangen van een selecte groep, in casu handhavers, is een rol die meer bij vakbonden past, zoals de categorale BOA-vakbonden.

11. Hulp vragen en hulp bieden

Volgens sommigen is de directeur THOR bij aanvang van haar indiensttreding, al tijdens haar rol als kwartiermaker voorafgaand aan de formele vorming van THOR, onvoldoende door haar management geattendeerd op en gesteund bij bestaande of dreigende conflicten. Het nieuw zijn in de rol van de clusterdirecteur heeft daar mogelijk ook aan bijgedragen. De directeur THOR geeft aan de situatie en de spanning en onbehouwen wijze van communicatie door de TOC vroegtijdig, al in november 2019, gemeld te hebben aan zowel interim clusterdirecteur 5.1,2.e als aan huidige clusterdirecteur Sjoukje Alta, de gemeentesecretaris en OR. Daarnaast heeft de directeur THOR begin 2020 de hulp ingeroepen van de OR, die heeft geholpen om tot werkafspraken en een convenant te komen. Het voorstel hiertoe werd door de directie THOR aanvaard maar door de TOC afgewezen.

Toch lijken op basis van de interviews de clusterdirecteur en de directeur THOR de gesprekken die zij over de situatie hebben gevoerd een verschillende betekenis toe te kennen. We hebben er nog geen duidelijk beeld van, maar het lijkt zinvol om nader te reflecteren hierop.

12. Positief verlopen pilot

Van de kant van het management wordt aangegeven dat de pilot rond het invoeren van het uitrusten van de handhavers met een wapenstok positief is verlopen. Hierbij is de TOC vroegtijdig betrokken geweest, en zijn suggesties of eisen van de TOC meegenomen in de uiteindelijke besluiten. Wij hebben nog niet kunnen verifiëren of de medezeggenschap (TOC en OR) het verloop van de besluitvorming ook als positief hebben ervaren.

Oplossingsrichtingen: aanbevelingen

Op basis van de geschetste kluwen van knelpunten is het duidelijk dat niet slechts één oplossingsrichting voor de hand ligt. Wat ons wel duidelijk is geworden is dat er verantwoordelijkheid genomen moet worden. Ook al ligt er verantwoordelijkheid op diverse bordjes, zowel bij zeggenschap, werkgeverszaken als medezeggenschap. Primair moet ons inziens de zeggenschap lijnen uitzetten, waarbinnen de medezeggenschap kan en moet plaatsvinden. Concreet bedoelen wij dat onder de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris de lijnen uitgezet moeten worden om te komen tot een vruchtbaar klimaat op weg naar zinvolle medezeggenschap.

Wij sommen hieronder de meest voor de hand liggende op, in volgorde van belang resp. urgentie. Overigens is deze volgorde arbitrair en kan deze in overleg aangepast worden. Het is zeer goed mogelijk dat, zonder dat wij daarvan op de hoogte zijn, enkele aanbevelingen reeds toegepast zijn of worden. Zie onze aanbevelingen dan als bevestiging daarvan.

1. Omgaan met verschil van inzicht - uitspraken over toepassing van medezeggenschap

Het verdient aanbeveling om inhoudelijk helderheid te (laten) verschaffen over het al dan niet noodzakelijk zijn van formele medezeggenschap inzake diverse dossiers. Dat kan volgens meerdere lijnen.

1. De eerste lijn is een inhoudelijk oordeel van onze kant. Wij hebben ons nog niet zodanig inhoudelijk verdiept dat wij hier in dit stadium uitspraken over kunnen doen.
2. De tweede lijn is het inschakelen van een jurist. Van belang is dat deze door partijen, zowel ter zijde van de zeggenschap als de medezeggenschap, wordt geaccepteerd. Aan deze externe deskundige wordt een inhoudelijk expertiseoordeel gevraagd.
3. De derde lijn is het verzoeken om arbitrage. Hierbij wordt aan een deskundige om een (bindende) uitspraak gevraagd. Dat kan gedaan worden bij diverse medezeggenschapsadvocaten, evenals bij de Bedrijfscommissie voor de overheid.
4. De vierde en laatste lijn is in gezamenlijkheid het geschil voorleggen aan de bevoegde rechter (Ondernemingskamer resp. Kantonrechter) en deze om een (bindende) uitspraak te vragen.

Het beoogde doel en resultaat hiervan is het geven van procedurele kaders, waardoor er helder wordt wanneer er wel en niet sprake dient te zijn van formele medezeggenschap. Concreter: het zou duidelijk moeten worden gemaakt of en wanneer er sprake is van staand gemeentelijk beleid, of dat er een adviesaanvraag of instemmingsverzoek moet worden voorgelegd. En dit met name op het niveau van de OC/dienst THOR, aangezien het op OR/gemeentelijke niveau minder verschil van inzicht lijkt te hebben.

2. Omgaan met onrust en weerstand

Het zou goed zijn dat er binnen de diverse lagen van de directie een zeker 'fingerspitzengefühl' ofwel organisatiesensitiviteit ontwikkeld wordt voor situaties die dreigen te ontsporen. De directie van THOR, maar ook degenen om haar heen, hebben (te) lang hun best gedaan om inhoudelijk in gesprek te blijven. De signalen van de veenbrand zijn onvoldoende opgepakt. Het ligt voor de hand dat na de medezeggenschapsverkiezingen nog steeds een voedingsbodem hiervoor blijft bestaan. Onze aanbeveling is hier sterk bewust van te zijn. Dat vergt soms het vragen van uitspraken over de toepassing van medezeggenschap (zie punt 1 hierboven), dan weer leiderschap en het aanspreken op gedrag, maar ook om tijdig hulp inroepen binnen het cluster of op stedelijk niveau.

Om dit realistisch handen en voeten te geven kan dit niet aan de directeur THOR alleen overgelaten worden: ons inziens is dit gezien de aard en complexiteit van de controverse een gezamenlijk belang van directie THOR, clusterdirecteur en gemeentesecretaris. Dit vergt ons inziens een multidisciplinair plan van aanpak.

3. Harmonisatie regelingen THOR

Er zijn nog diverse regelingen waarvan het de bedoeling is dat die met het vormen van de THOR geharmoniseerd moeten worden. Gezien de ontwikkelingen in het afgelopen jaar en de complexiteit van de materie is het onze aanbeveling om hier een specifiek project van te maken. Ons advies is de werkgroep, die eerder is hiertoe ingericht, met een nieuwe opdracht weer aan het werk te zetten. Te denken valt aan een taskforce, waarvan de leiding en het projectmanagement niet per se bij de directie van THOR hoeft te liggen. Een bijdrage vanuit de gemeentelijke organisatie resp. op clusterniveau ligt voor de hand. Vastgesteld dient te worden welk MZ-orgaan bevoegd zal zijn om de medezeggenschap hierbij vorm en inhoud te geven. Te overwegen valt om dat op clusterniveau te doen (clustercommissie) of op stedelijk niveau (OR).

3a. Verandermanagement

Wij hebben de indruk dat er meer issues kunnen liggen dan alleen de harmonisatie van diverse regelingen binnen THOR. Mogelijk zijn er nog andere zaken, die met de vorming van THOR aandacht behoeven. Vanuit organisatie- en veranderkundige literatuur is voldoende bekend over de uitdagingen om na een structuurwijziging tot samenwerking en een nieuwe gewenste cultuur te komen. Wij hebben niet diepgaand gefocust op dit thema, maar wel signalen opgevangen van zowel bestuur en management als medezeggenschap dat hier werk te doen is.

4. Gezamenlijke verantwoordelijkheid eigenaarschap directie en OR

Het conflict tussen de TOC en de directie THOR is inmiddels een gezamenlijke verantwoordelijkheid van directie en OR, dus op cluster- en stedelijk niveau. Oplossingen moeten daarom ook gezocht worden in het gezamenlijk oppakken hiervan, met een gezamenlijk plan van aanpak, overigens met ruimte voor afzonderlijke accenten. Het plan van aanpak bestaat uit onder andere onderdelen van door ons voorgestelde oplossingsrichtingen.

5. Vertrouwen en veiligheid

Zonder nadere maatregelen is het te verwachten dat, bij herverkiezing van een groot aantal TOC-leden, een onveilige sfeer rondom de nieuw samen te stellen OC zal blijven bestaan. Dit vergt proactief ingrijpen. Ook al is de OC in principe een commissie van de OR, staan de OR geen middelen ter hand om in te kunnen grijpen. Het is de vraag of van een na verkiezingen opnieuw samengestelde OR dit überhaupt al gevraagd kan worden.
Daarom is ons advies om op hoger directieniveau (clusterdirectie resp. gemeentesecretaris) een plan van aanpak te ontwikkelen om preventief en corrigerend op te treden. Daarbij gaat het niet om het bestrijden van opvattingen (los van mediation of arbitrage - zie punt 1), maar om ingrijpen bij ongewenst gedrag. Een gedragscode opstellen valt te overwegen. Mogelijk wordt die niet erkend of onderschreven door de nieuwe OC; dat neemt niet weg dat die gedragscode wel vastgesteld kan worden, liefst in samenspraak met de OR.
Bij het op te stellen plan van aanpak moet ook vastgesteld wie in welke situatie dient te handelen. Hierdoor wordt voorkomen dat er geen handelingsperspectief is in diverse mogelijke resp. te verwachten scenario's.

6. Medezeggenschapsstructuur

Omdat wij ons afvragen af of het organiseren van alle medezeggenschap onder regie van één OR doelmatig is, adviseren wij dit te evalueren. Dit is een complex vraagstuk, waar op korte termijn geen antwoorden op te geven zijn. Ook gezien de komende OR-verkiezingen op basis van de huidige structuur is dit niet zinvol. Wel zinvol is het om tijdig gedurende de huidige zittingsperiode hier voldoende aandacht aan te geven. Aspecten die hierbij onder andere meegenomen dienen te worden zijn ons inziens professionaliteit en slagkracht van de OR, projectmatig werken en de regierol van de OR en formele structuren op clusterniveau.

7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC

Het valt te overwegen of het wenselijk is om te gaan werken met kiesgroepen met als doel de vertegenwoordiging van bepaalde groepen personeel te borgen. Of dat alleen binnen THOR moet plaatsvinden of breder onderwerp van discussie moet zijn valt te bezien. Primair is dit een verantwoordelijkheid van de OR; tegelijk heeft ook de bestuurder een stem in het 'bevorderen van een juiste toepassing van de WOR', en kan resp. moet hier ook een stem in hebben.

De onevenwichtige samenstelling van de THOR heeft mede geleid tot een scheefgroei in de belangenbehartiging door de TOC.

8. Kennis van de WOR

Op basis van onze voorzichtige conclusie dat er mogelijk onvoldoende kennis van de WOR en andere kaders was bij de leden van de TOC, adviseren wij hier bij de start van de OC na de komende verkiezingen voldoende expliciete aandacht aan te besteden. Het is mogelijk dat aangegeven wordt door de nieuwe OC dat daar geen behoefte aan bestaat, of dat daarin voorzien wordt door een of meerdere bonden. Daarom adviseren wij om zelf regie te nemen op deze scholing. Heb daarbij aandacht wie deze regie op zich moet nemen: directie of OR.

8a. Toepassen van de WOR

Juist voor directie en management is het van belang om in te spelen op een specifiek aandachtspunt bij onderwerpen waarbij medezeggenschap een rol speelt. Hierbij doelen wij op niet zozeer helder aan te geven wat de voorgenomen besluiten zijn, maar wat de impact daarvan kan zijn en hoe daarmee omgegaan kan worden. Dit vergt een andere wijze van aanbieden van stukken dan alleen inzoomen op de inhoudelijke kant van de zaak. Dit vergt ook aandacht voor de feitelijkheid én de beleving van de gevolgen.

8b. Toepassen van de WOR: wat is 'belangrijk'

Het begrip 'belangrijk', zoals in de WOR genoemd bij artikel 25.1 b, c, d, e, h, i, j, k en l, roept dikwijls discussie op. Waar het in een eenvoudige organisatie met één OR al tot discussies kan leiden, is de kans zeer groot bij een grote en gelaagde organisatie als de gemeente Amsterdam. Wat op stedelijk niveau niet belangrijk genoeg kan zijn of lijken, is dat voor een onderdeel wel. Ook verschillen perspectieven van directie en management versus medezeggenschappers. Ons advies is daarom een document op te stellen dat voorziet in het definiëren van het begrip belangrijk, voor in ieder geval de drie niveaulagen van stedelijk, cluster en onderdeel. Let daarbij op dat het geen, weliswaar juridisch kloppend, moeilijk leesbaar document wordt. Eenvoudige taal en schema's zijn behulpzaam hierbij.

9. Wijze van communiceren

Met betrekking tot de wijze communicatie verwijzen wij in eerste instantie naar aanbevelingen 1, 2 en 4 (1. omgaan met verschil van inzicht, 2. omgaan met verschillende opvattingen over de rol van de OC in de voorfase van besluitvorming en 4. eigenaarschap en verantwoordelijkheid). Specifiek voor diegenen die ontwikkeldoelstellingen hebben op het gebied van effectief aanspreken bevelen wij aan om zich te bekwamen in 'Invloed volgens Zuidema': effectief en duidelijk communiceren met behoud van de relatie. Dit lichten wij bij voorkeur mondeling toe. Tevens verdient het aanbeveling om regels af te spreken over het gebruik van werkmail voor acties en vakbondsactiviteiten.

10. Onderscheid medezeggenschap en belangenbehartiging

Maak duidelijk wie zich richt op welk onderdeel in belangenbehartiging: wat is voor de medezeggenschap, wat is voor de vakbonden resp. het Georganiseerd Overleg (GO). Mogelijk behoeft dit herijking naar aanleiding van de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).

11. Hulp vragen en hulp bieden

Plan bij voorbaat meerdere overlegmomenten om de voortgang in de controverse projectmatig te bespreken. Bespreek wie daarbij aanwezig dienen te zijn. Wij stellen voor in ieder geval de clusterdirecteur en de directeur THOR. Wij stellen tevens voor dat de clusterdirecteur en de directeur THOR naar aanleiding van dit verslag nader reflecteren op de aard van de coaching en ondersteuning, los van de inhoudelijke benadering van vraagstukken.

12. Positief verlopen pilot

Breng nader in kaart welke elementen in het proces van besluitvorming hebben geleid tot een positieve waardering daarvan, zowel bij zeggenschap als medezeggenschap. Wanneer dit ook door de medezeggenschap wordt onderschreven, kan dit handvatten bieden voor toekomstige samenwerking.

Overige oplossingsrichtingen en aanbevelingen

13. Verwachtingsmanagement en termijnagenda

Maak een heldere agenda voor een langere periode en kom tot verwachtingsmanagement. Vergelijk met artikel-24-overleg. Ook indien de OC geen afspraken wil maken over de rol van de OC bij de besluitvorming, adviseren wij sterk om periodiek dit overleg te blijven voeren.

13a. Afspraken bij volle termijnagenda

Maak aanvullende afspraken voor het geval een periode (te) veel onderwerpen door de OC verwerkt moeten worden. Kies of dat tot meer uren voor de OC moet leiden of voor een andere oplossing. In 'rustige' tijden zal dit niet nodig blijken, doch het vormen van THOR en het 'onderhanden werk' dat er nog ligt (harmonisatie regelingen) geeft de verwachting dat er de komende periode genoeg werk te verzetten valt.

14. Onafhankelijke voorzitter overlegvergadering

Stel een onafhankelijke voorzitter van de overlegvergadering van THOR aan, voor zolang als nodig blijkt. Dit in plaats van beurtelings voorzitter OC en directeur THOR. Een alternatief is het aanstellen van een procesbegeleider, die de procedures en de communicatie bewaakt. Ons advies is dit een stevige persoon te laten zijn, eventueel extern, en niet een ambtelijk secretaris, gezien eerdere ervaringen.

15. Advies-/beroepsorgaan meningsverschillen medezeggenschap

Overweeg het instellen van een advies-/beroepsorgaan voor verschillen van mening in / rondom de medezeggenschap.

16. Voortgang dossiers

Aan punt 4 van de opbrengsten van het onderzoek, zoals verwoord in de onderzoeksopdracht (Onderzoeksopdracht THOR - 30092020): 'Uitspraak over de inhoudelijke THOR dossiers, beoordelen op wel of niet afgerond', zijn wij in overleg voorbij gegaan. Als hier alsnog behoefte aan blijkt te zijn, kunnen wij dat verzorgen.
Los hiervan hebben wij een algemeen advies: zorg voor voortgang in de dossiers die kennelijk nog niet afgerond zijn - zie 'Lijst te bespreken punten met OR versie 1.1' d.d. 10 september 2020. Ons viel op dat de lijst een zakelijke opsomming is van de diverse punten, terwijl een deel van de discussies draait om onderliggende emoties en onvrede. De impasse blijft mogelijk voortduren bij teveel focussen op de inhoudelijke kant van de zaken. Ons viel op dat enkele zaken als 'urgent' geduid zijn, maar dat er geen zicht is op voortgang.

16a. Wijze van presenteren pilots

Presenteer pilots (zoals die in 'Lijst te bespreken punten met OR versie 1.1' zijn weergegeven) op een andere wijze aan de OC (in ieder geval OC THOR): de uitwerking en invulling van het huidige aanbiedingsformulier is ambtelijk van aard en richt zich meer op projectleiders en -deelnemers. De essentie voor medezeggenschappers ('Wat verandert er nu precies en wat zijn de gevolgen voor medewerkers?') wordt niet geraakt en roept mogelijk juist weerstand op.

17. Gedragsprotocollen

Stel de gedragsprotocollen vast zoals die afgelopen voorjaar besproken en opgesteld, maar (nog) niet door de (T)OC geaccordeerd zijn. Liefst samen met de OC; desnoods zonder, maar dan bij voorkeur samen met de OR.

18. Escalatieprotocol

Beschrijf spelregels hoe om te gaan met mogelijke escalatie van conflicten in en met de medezeggenschap. Laat dit niet alleen over aan de OR, maar doe dit in coproductie.

19. MTO

Houd een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO). Een MTO kan zicht geven op aandachtspunten én een tegenwicht bieden aan mogelijk minder representatieve geluiden vanuit de (T)OC of individuen. Heb bij de vorm en voorbereiding hiervan aandacht voor mogelijke beïnvloeding. Wees vooraf duidelijk wat de status van een dergelijk MTO is. Zorg voor een goede follow-up, in overleg met OC en OR.

20. Handleiding medezeggenschap bij reorganisaties

Overweeg het opstellen van een handleiding voor het omgaan met medezeggenschap bij reorganisaties. Een dergelijke handleiding biedt zich op mijlpalen voor de medezeggenschap en rollen voor zowel OR als OC.

Voorts is er nog een aantal onderwerpen die wij niet genoemd hebben in de analyse, maar om nadere analyse of actie vragen. Dat gaat onder andere om:

- Met de ambtelijk secretarissen van de OR hebben wij geen interviews kunnen afnemen. Dat heeft mede te maken met de gevoeligheid van dossiers en voorzichtigheid om hun positie in de waagschaal te leggen. Voor de vervolgstappen van dit onderzoek vergt dit bespreking hoe hiermee om te gaan.
- Onderzoek of de OR conform het eigen reglement heeft gehandeld bij het afhandelen van de nietigheidsverklaringen door de TOC. Volgens artikel 17.2 van dit reglement zou hierover gestemd moeten worden; of dit is geschied is de vraag.
- Volgens artikel 15.3 van het reglement van de OR hebben de OC's geen mandaat om besluiten te nemen. Gezien diverse mails en brieven heeft de TOC dat wel gedaan. Wij hebben geen informatie over het wijzen hierop resp. de formele reactie van de OR in dit kader.
- De rol van de BOA-vakbonden.
- Het opstellen van een reglement voor na de a.s. verkiezingen: wij hebben alleen het (overgangs-) reglement voor de TOC ontvangen.

Aanbeveling voor nader onderzoek

De langjarige discussies over de belangrijke dossiers leverden toenemend 'ruis' op binnen het overleg tussen de directie THOR en de TOC.
Voor de feitelijke oprichting van de THOR in november 2019 waren deze issues dus nog niet opgelost. Er was een aparte werkgroep voor ingericht; door voor ons onduidelijke redenen is dit niet verder van de grond gekomen. In onze adviezen voor implementatie hieronder gaan wij hier nader op in.

De brondocumenten van agendering, toelichting en besluiten zijn bestudeerd aan de hand van de email communicatie die gevoerd is en waar die als bijlagen zijn meegestuurd. Het kan zinvol zijn nog te bestuderen wat de concrete aanleidingen zijn, van de handelswijze van de TOC. In de mondelinge toelichting werd steeds aan de TOC uitgelegd wat er speelde en wat er 'aan kwam', dus welke zaken in fase van besluitvoorbereiding waren. Maar de reactie was alsof dat niet tot een gelijke gedachtenvorming bij de gesprekspartners leidde, zodat de TOC steeds naderhand terugkwam op uitspraken in de overleggen.

Hoe verder – adviezen voor implementatie

Het voorlopige rapport is door 5.1,2,e met de gemeentesecretaris Peter Teesink, 5.1,2,e 5.1,2,e en 5.1,2,e van werkgeverszaken en een OR delegatie besproken op maandag 30 november. Aan de onderzoekers is gevraagd om de aanbevelingen te operationaliseren, zodat te implementatie spoedig ter hand kan worden genomen. Dit is verwerkt in dit rapport.

Resumé van de hoofdlijnen van onze conclusies
Wij benadrukken nogmaals dat er in onze ogen sprake is van een multiprobleem: meerdere oorzaken, factoren die in elkaar grijpen, meerdere actoren die aan zet zijn. Sommige lezers hebben wellicht de indruk dat zij te veel belicht of als 'schuldige' aangewezen worden, maar dat is niet onze bedoeling. Wel is het zo, dat met een minder confronterende en af en toe agressieve aanpak van de TOC deze situatie niet uit de hand had hoeven lopen. Daarom geven wij in onze implementatievoorstellen primair adviezen voor de nieuw gekozen OC en het omgaan met de OC.

Adviezen voor implementatie
Gezien het aanzienlijke aantal door ons geformuleerde aanbevelingen beperken wij ons tot de ons inziens meest urgente en voor de hand liggende implementatieadviezen. De urgentie van de situatie, nu de OR en de OC's opnieuw gekozen zijn, spleet hierbij ook een rol.

1. Startbijeenkomst OC THOR
Beleg op zo spoedig mogelijke termijn een startbijeenkomst met de OC. Deelnemers naast leden OC: gemeentesecretaris (GS), werkgeverszaken, clusterdirecteur, directeur THOR plus eventueel overige directieleden THOR, delegatie resp. DB van OR en -na overleg- een aan te stellen onafhankelijk voorzitter van de OC THOR. Leiding bij voorkeur door GS, begeleiding door een onafhankelijke ingevoerde begeleider, zoals Zuidema Personeelsmanagement & Medezeggenschap.
Doel: helder neerzetten van de situatie en spelregels. Zowel inhoudelijk/juridisch als wat betreft gedrag, communicatie en omgangsvormen. Zie ook hoofdstuk 'Oplossingsrichtingen: aanbevelingen', aanbeveling nr. 5 (pag. 22), nr. 9, 10 (pag. 23), 14, 17, 18 (pag. 24).
NB deze dag vergt voldoende tijd: minimaal een dag, eventueel te verdelen over twee afzonderlijke dagen met maximaal enkele weken tussenperiode.

2. Kennis van de WOR
Op korte termijn te plannen: een studiedag gericht op de hoofdlijnen van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), gecombineerd met aandacht voor de verdeling van de (mede)zeggenschap binnen de gemeente Amsterdam. Bij voorkeur te verzorgen door een externe deskundige samen met een insider van de gemeente Amsterdam.

3. Spreek af hoe om te gaan met verschil van inzicht m.b.t. toepassing van medezeggenschap
Zie hiervoor hoofdstuk 'Oplossingsrichtingen: aanbevelingen', pag. 21, aanbeveling nr. 1.
Indien draagvlak van de OC THOR gewenst is, betrek de OC bij de keuze met welke lijn te beginnen. Indien de GS als opdrachtgever zelf hierin de leiding in wil nemen

4. Directie en OR stand-by
Wees voorbereid op mogelijke herhaling van gedrag en communicatie door OC THOR. zorg voor voldoende snel ingrijpen: maak bij voorbaat al een communicatieplan. Maak duidelijk wie als eerste optreedt en op welke manier. Borg een gezamenlijke aanpak van directie en OR, op basis van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Heb daarbij aandacht voor elkaars rollen en (on)mogelijkheden bij het ingrijpen.

5. Harmonisatie regelingen THOR
Stel op korte termijn de eerder ingerichte werkgroep weer in. Beleg de leiding minimaal op het niveau van de clusterdirecteur. Leg vast dat medezeggenschap bij (op)nieuw vast te stellen regelingen op het niveau van de OR komt te liggen, waarbij de OC geraadpleegd wordt.
De werkgroep overlegt niet met (louter) de OC, maar primair met (een delegatie van) de OR, aangevuld met een delegatie van de OC.
Zie ook aanbeveling 16, pag. 25, **'Voortgang dossiers'**.

6. Coaching directeur THOR
Organiseer coaching en ondersteuning voor directeur THOR. Wij stellen voor dat de clusterdirecteur en de directeur THOR hiervoor in gesprek gaan.
Onderscheid inhoudelijke gesprekken om de voortgang in de situatie te bespreken en meer intervisiegerichte gesprekken. Mogelijk worden op verzoek van betrokkenen deze intervisiegerichte gesprekken met anderen gevoerd.

Zonder nadere toelichting: regel op korte termijn:
- Onafhankelijke voorzitter overlegvergadering (zie aanbeveling 14)
- Verwachtingsmanagement en termijnagenda (zie aanbeveling 13)
- Gedragsprotocollen (zie aanbeveling 17)
- Escalatieprotocol (zie aanbeveling 18)

Op termijn op te pakken
Hieronder formuleren wij op iets langere termijn op te pakken zaken. De volgorde hiervan is iets willekeuriger. Wij adviseren zelf een selectie te maken en te prioriteren.

- **Medezeggenschapsstructuur**
  Heb aandacht voor slagkracht van de OR, projectmatig werken en de regierol van de OR en formele structuren op clusterniveau. Zie aanbeveling nr. 6, pag. 23.
- **Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC**
  Overweeg of het wenselijk is om te gaan werken met kiesgroepen met als doel de vertegenwoordiging van bepaalde groepen personeel te borgen. Naar keuze alleen binnen THOR of gemeente-breed. Zie ook aanbeveling nr. 7, pag. 23.
- **Advies-/beroepsorgaan meningsverschillen medezeggenschap** - zie aanbeveling nr. 15, pag. 25
- **MTO** - zie aanbeveling nr. 19, pag. 25
- **Handleiding medezeggenschap bij reorganisaties** - zie aanbeveling nr. 20, pag. 26

Overzicht geïnterviewde personen

Peter Teesink	Gemeentesecretaris
Esmeralda Wallast Groenewoud	Directeur THOR
Sjoukje Alta	Directeur Stadsbeheer ('Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer')
OR-werkgroep THOR	5.1,2,e (tevens 5.1,2,e OR) 5.1,2,e
	5.1,2,e
5.1,2,e	(OR-lid)
5.1,2,e	(OR-lid)
DB OR	5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e
	5.1,2,e 5.1,2,e
	5.1,2,e 5.1,2,e
	5.1,2,e 5.1,2,e
	5.1,2,e
	5.1,2,e
	NB 5.1,2,e afwezig
2e gesprek DB OR	Met name met 5.1,2,e
5.1,2,e 5.1,2,e	P&O; onderzoek planning, voortgang en bemiddeling
5.1,5 en 5.1,2,e 5.1,2,e	
TOC THOR	Alleen gesproken met DB+:
	5.1,2,e 5.1,2,e
	5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e
	5.1,2,e
	5.1,2,e 5.1,2,e
	5.1,2,e ;
	5.1,2,e
5.1,2,e	5.1,2,e 5.1,2,e van TOC THOR
5.1,2,e	5.1,2,e bij THOR
5.1,2,e	5.1,2,e THOR
5.1,2,e	OR-lid
5.1,2,e	OR-lid
5.1,2,e	5.1,2,e THOR
5.1,2,e en 5.1,2,e	5.1,2,e HR en P&O
5.1,2,e	Teamleider
5.1,2,e	Adjunct-directeur THOR, interne zaken
5.1,2,e	Teamleider en TOC lid; tevens kandidaat nieuwe OC
5.1,2,e	5.1,2,e afdeling Processen & Informatie, bureau P&O

Niet gesproken met:

Ambtelijk secretarissen OR	5.1,2,e en 5.1,2,e

Overzicht geraadpleegde bronnen

- Geanonimiseerde mailwisseling van TOC THOR met teamleider ondersteuning medezeggenschap d.d. 9-6-2020 m.b.t. opzeggen samenwerking/vertrouwen in 5.1.2,e
- 01 Oplegger voor OR - opzeggen vertrouwen in directie THOR door TOC d.d. 25-8-2020
- 20191114_or_reglement
- 20191017 Instellingsbesluit TOC THOR
- Januari 2019 urenfaciliteitenregeling
- 20191122 verslag overleg onderhandeling TOC THORv2
- Mailwisselingen TOC 4 november 2019 'Opschorten overlegstructuur' n.a.v. niet toekennen overnachting tijdens heidagen
- Mail van 5.1.2,e d.d. 30 oktober 2020 - oproep actie voeren voor een vast 9 uursrooster
- Lijst te bespreken punten met OR versie 1.1 d.d. 10 september 2020

Gemeente Amsterdam

Onderzoeksopdracht voor geschil directie THOR – TOC THOR

VERTROUWELIJK!

Kaders en aanpak

1. Opdrachtgever is gemeentesecretaris
2. De uitkomst van het onderzoek wordt ter info naar OR gestuurd en gedeeld met de betrokken partijen.
3. 5.1.2,e MZ en vertegenwoordiging OR zijn gemandateerd om dit proces verder uit te werken en in gang te zetten. De OR werkgroep heeft bij het opzetten en uitzetten van het onderzoek geen rol. Wel kunnen ze geïnterviewd worden als onderdeel van het onderzoek
4. De concept onderzoeksopdracht is tot stand gekomen met input van clusterdirecteur Stadsbeheer, adviseur MZ en OR werkgroep THOR.
5. Het onderzoek wordt door een externe partij uitgevoerd en de uitkomsten worden uiterlijk in de eerste week november opgeleverd.
6. Alle betrokkenen zullen in het onderzoek betrokken worden. Dit zijn OC leden, directie THOR, betrokken adviseurs en (ambtelijk) secretarissen.

Huidige situatie THOR en oplossingen voor de toekomst

De TOC THOR heeft op 1 september jl. de medezeggenschap teruggelegd bij de OR. De OR zal tot aan de verkiezingen de rol van de TOC overnemen en ook de focus leggen op de meest urgente dossiers die op dit moment binnen THOR lopen.

Sinds de oprichting van THOR verloopt de samenwerking tussen de TOC en het management moeizaam. Op bijna alle dossiers / onderwerpen is uiteindelijk ook de centrale medezeggenschap (OR) en zeggenschap (werkgeverschap) nauw betrokken geweest met het doel er samen uit te komen. Dit is uiteindelijk niet gelukt. Dit heeft geresulteerd dat de TOC het vertrouwen in de directie van THOR heeft opgezegd. Een onderzoek naar hoe dit heeft kunnen gebeuren is nodig, mede om te kunnen bepalen wat er nodig is om de huidige situatie op te lossen én om een dergelijke situatie waar mogelijk in de toekomst te voorkomen.

Onderzoeksvraag:

N.a.v. de situatie die is ontstaan bij THOR stelt de GS voor deze situatie nader te laten onderzoeken met het doel om te achterhalen wat er mis is gegaan, wat we hiervan kunnen leren en wat er nodig is vanuit zowel de zeggenschap als de medezeggenschap om een dergelijk voorval in de toekomst te voorkomen.

De opbrengst van het onderzoek:

1. Uitspraak over samenwerkingscultuur (tussen bestuur-medezeggenschap, binnen bestuur, binnen medezeggenschap) met daarbij oog voor groepsdynamiek en machtsverhoudingen.
    a. Hoe heeft het kunnen ontstaan dat de belevingswerelden zover uiteen zijn komen te staan? Inzichtelijk maken van gedachtengoed en wederzijdse belangen.
    b. In kaart brengen van de wederzijdse communicatie en zichtbaar maken waar de knelpunten zijn ontstaan. Inzichtelijk maken hoe er is gecommuniceerd zowel intern als extern en wie daarin vertegenwoordigd zijn.
    c. Lessons Learned voor toekomstige situaties, waar mogelijk niet alleen binnen THOR, maar gemeentebreed
2. Wat is nu feitelijk de rol van een OC (t.o.v. de OR) en tot welke taken leidt dit, maar ook waar ligt de grens. Idem voor de zeggenschap. Deze basis vormt de fundering van een constructieve (mede)zeggenschapstaak en dito samenwerking tussen directies en medezeggenschap. En zijn deze rollen voor een ieder helder geweest binnen THOR?
3. Inzichtelijk maken hoe de totstandkoming van de problematiek is verlopen, bijv. door middel van een tijdlijn, schematische weergave o.i.;
4. Uitspraak over de inhoudelijke THOR dossiers, beoordelen op wel of niet afgerond.
5. Uitspraak over proces (kaders, afspraken, kritische momenten)
6. Advies/aanbevelingen over vervolg voor de samenwerking tussen zeggenschap en medezeggenschap, voor THOR specifiek en voor OR / WOR bestuurder
7. Nagaan in hoeverre de adviezen/aanbevelingen ook kunnen worden toegepast bij andere directies en OC's.

Toekomstgericht

Eind november zal er een nieuw gekozen OC van start gaan. Bij de start van het gesprek tussen directeur en OC is het zeer van belang dat er vertrouwen komt en samengewerkt kan worden aan het neerzetten van een stevige organisatie met een goed samenspel tussen zeggenschap en medezeggenschap. Uitkomsten van het voorgestelde onderzoek moeten bijdragen aan het uiteindelijk goed functioneren van het overleg tussen de medezeggenschap en de zeggenschap.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:50:52 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: advies nav actie

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 3 mei 2021 15:04
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: advies nav actie

Beste Peter en Sjoukje,

Het lijkt me goed om aan jullie rapporteren dat 5.1.2,e zich niet heeft gehouden heeft aan de afspraken die over de wijze van actie voeren met hem gemaakt zijn (door 5.1.2,e).

Afgesproken was dat de BOA bond niet voor de middagdienst van vandaag, en pas na het maken van afspraken daartoe via de dienstdoende teamleider langs bureau's zou gaan.
5.1.2,e is echter voor de aanvang van de middagdienst en zonder het maken van afspraken langs de bureau's gegaan.
5.1.2,e heeft hem hierop aangesproken over het schenden van de gemaakte afspraken.

Daarnaast heeft 5.1.2,e de onjuiste berichtgeving door 5.1.2,e via de app doorgestuurd. Uit dit bericht blijkt dat de vakbond in actie is gekomen op verzoek van de OC die grotendeels afkomstig is uit Zuid waar dit probleem zijn oorsprong vindt. Zoals Zuidema al heeft aangegeven speelt de OC het dus via 2 kanalen. Op de eerste plaats via de OR, en tegelijkertijd (en daartegen heb ik bezwaar) via de vakbonden.

Ik vind het, juist in tijden van acties, van groot belang dat wanneer werkgever en bonden afspraken maken, deze strikt worden nageleefd door beide partijen.
Ik geef jullie in overweging om van werkgevers zijde formeel naar 5.1.2,e te reageren.

Daarnaast ben ik van mening dat het ongewenst is dat de OC via de OR de nietigheid uitroept, waarna wij afspraken maken met die OR om het conflict op te lossen, en de OC tegelijkertijd via de vakbonden overgaat tot acties. Ook hierover adviseer ik jullie contact op te laten nemen met de OR, het spelen op 2 schaakborden tegelijk moeten wij en de OR voorkomen.

Ik stel voor dit straks te bespreken.

groet,

Esmeralda

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:51:05 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: advies nav actie*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 3 mei 2021 15:39
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: advies nav actie

Nog even ter aanvulling om volledig te zijn: 5.1.2,e heeft mij telefonisch benaderd (nadat ik heb via de app mijn ongenoegen liet weten) en vervolgens zijn verontschuldigingen aangeboden voor het 'misverstand'. Tevens heeft hij toegezegd zich aan de gemaakte afspraken te houden. Gr. F

Op 3 mei 2021 om 15:03 heeft Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Beste Peter en Sjoukje,

Het lijkt me goed om aan jullie rapporteren dat 5.1.2,e zich niet heeft gehouden heeft aan de afspraken die over de wijze van actie voeren met hem gemaakt zijn (door 5.1.2,e).

Afgesproken was dat de BOA bond niet voor de middagdienst van vandaag, en pas na het maken van afspraken daartoe via de dienstdoende teamleider langs bureau's zou gaan.
5.1.2,e is echter voor de aanvang van de middagdienst en zonder het maken van afspraken langs de bureau's gegaan.
5.1.2,e heeft hem hierop aangesproken over het schenden van de gemaakte afspraken.

Daarnaast heeft 5.1.2,e de onjuiste berichtgeving door 5.1.2,e via de app doorgestuurd. Uit dit bericht blijkt dat de vakbond in actie is gekomen op verzoek van de OC die grotendeels afkomstig is uit Zuid waar dit probleem zijn oorsprong vindt. Zoals Zuidema al heeft aangegeven speelt de OC het dus via 2 kanalen. Op de eerste plaats via de OR, en tegelijkertijd (en daartegen heb ik bezwaar) via de vakbonden.

Ik vind het, juist in tijden van acties, van groot belang dat wanneer werkgever en bonden afspraken maken, deze strikt worden nageleefd door beide partijen.
Ik geef jullie in overweging om van werkgevers zijde formeel naar 5.1.2,e te reageren.

Daarnaast ben ik van mening dat het ongewenst is dat de OC via de OR de nietigheid uitroept, waarna wij afspraken maken met die OR om het conflict op te lossen, en de OC tegelijkertijd via de vakbonden overgaat tot acties. Ook hierover adviseer ik jullie contact op te laten nemen met de OR, het spelen op 2 schaakborden tegelijk moeten wij en de OR voorkomen.

Ik stel voor dit straks te bespreken.

groet,

Esmeralda

From: "5.1.2,e" <5.1.2,e@zuidema.nl>
Sent: Mon, 14 Dec 2020 13:43:06 +0200
To: "Teesink, Peter" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1,5" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@zuidema.nl>
Subject: Rapportage onderzoeksopdracht
Attachments: 201214 onderzoeksverslag met implementatieadvies samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf

Geachte heer Teesink,

Hierbij hebben wij het genoegen het onderzoeksverslag aangaande de samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam aan te bieden.

De opdracht om voor de tweede week november het verslag gereed te hebben bleek niet haalbaar. De onderzoeksleider 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e werd door een hartinfarct getroffen en moest vervolgens aan zijn herstel werken. Gelukkig gaat dat voorspoedig. In februari zal hij naar verwachting het werk weer kunnen oppakken.
Het eerste concept van de rapportage werd daardoor een week later opgeleverd dan verwacht en in vervolg daarop moesten nog enkele zaken verder worden uitgewerkt, voordat de definitieve rapportage kon worden opgeleverd.

Wij zijn graag bereid het rapport verder toe te lichten en ondersteuning te verlenen bij vervolgstappen.

Met dank voor het in ons gestelde vertrouwen,

Mede namens mijn collega 5.1.2,e

Met vriendelijke groet,

Zuidema
Personeels-management & Medezeggenschap

Ir. 5.1.2,e
Zuidema Personeelsmanagement bv, Directeur/Consultant

Olmenlaan 4
3833 AV Leusden
Nederland

M 5.1.2,e
CS 5.1.2,e
I www.zuidemapm.nl
Volg ons via in en

De inhoud van dit bericht is alleen bestemd voor de geadresseerde en kan vertrouwelijke of persoonlijke informatie bevatten. Als u dit bericht onbedoeld heeft ontvangen verzoeken wij u het te verwijderen en de afzender te informeren. Aan dit bericht inclusief de bijlagen kunnen geen rechten ontleend worden, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen. Bureau Zuidema Personeelsmanagement bv aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor schade en/of kosten die voortvloeien uit onvolledige en/of foutieve informatie in e-mailberichten.

From: "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 5.1.2,e 2021 15:11:17 +0200
To: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1,5 " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: RE: 2 vraagstukken OC betrekken en vertragen / of achteraf informeren

Hi Sjoukje,

Even een reactie van mijn kant gezien de afwezigheid van Esmeralda.
Ik zou je net even iets anders willen adviseren t.a.v. de scooterwrakken. Het lijkt mij goed dat we de OC hiervan in kennis stellen zoals een goed werkgever betaamt. Door af te wachten wat hun reactie op dit stuk is, wek je wellicht de indruk dat dit instemmingsplichtig dan wel adviesplichtig is. Dat kan verwarrend zijn voor de O.C. terwijl duidelijkheid voor beide partijen gaat helpen denk ik. Ik ben het met je eens dat we niet acteren voordat jij de mededeling hebt gedaan maar dat wij daarna tot uitvoering kunnen ingaan.
Ben benieuwd of jij je hier in kan vinden.

V.w.b. de pilot vraag ik maandag (hij is met verlof) of dat een reële optie is.
Ik kom hier bij je op terug.

Groet,

5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 6 januari 2021 11:03
Aan: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: 2 vraagstukken OC betrekken en vertragen / of achteraf informeren

Dag mensen,

Ik stel voor dat ik morgen melding maak dat beide onderwerpen spelen en dat we moeten bedenken hoe we, in deze situatie, deze onderwerpen zo goed mogelijk ook met de OC bespreken. Implementatie van de lijn scooterwrakken starten we niet voordat de OC hier aandachtspunten op heeft mee kunnen geven. En het lijkt me goed dat iemand vanuit de OC zich ook laat interviewen over de pilot, kan ik dat aanbieden of is het onderzoek feitelijk al in de afrondende fase?

Groet,

Sjoukje

Van: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 6 januari 2021 10:58
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: 2 vraagstukken OC betrekken en vertragen / of achteraf informeren

Ha Sjoukje,

Zie hieronder 2 items die normaal gesproken met de OC zouden worden gecommuniceerd en waarbij ze bij betrokken zouden worden. Is het een idee dat jij dit aan de OC doorgeeft, nu communicatie met de OC nog via jou loopt of dat dit in het gesprek van 13 januari aan de orde komt?
Groet, 5.1.2,e

1. Evaluatie naar pilot handhaver / inzamelaar op 1 auto in Noord. OIS voert nu een onderzoek uit in opdracht van THOR en A&G naar deze pilot. Afspraak die destijds met OR is gemaakt is om de OC bij de evaluatie te betrekken maar we doen nu geen zaken met de OC. Het onderzoek vindt nu plaats en is naar verwachting eind januari klaar. Mijn voorstel is het concepteindrapport aan de OC voor te leggen en hen de gelegenheid geven daar op te reageren of een gesprek met de onderzoekers aan te gaan over de wijze van onderzoek etc.

2. Onder regie van onze juristen is een uniform werkproces gemaakt over verwijdering van scooterwrakken (en andere wrakken). Dit is een maand geleden vastgesteld in het DT / MT en nu willen we dit implementeren in de gebieden, omdat het nu overal heel verschillend loopt en dit risico's oplevert voor de kwaliteit en voldoen aan wetgeving. De afspraak in het MT / DT was dit werkproces ook aan de OC voor te leggen (ter kennisname neem ik aan). Ik zou het zonde vinden als dit proces nu ook op de plank komt te liggen in afwachting van een oordeel van de OC. Het is gewoon een werkproces in onze bedrijfsvoering en niet instemmingsplichtig. TKN naar de OC op het moment dat dit weer kan lijkt me goed.

Groet,

5.1,2,e
5.1,2,e district Centrum en district Noord / Oost
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

management assistent: 5.1,2,e (5.1,2,e @amsterdam.nl)

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:55:25 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Annuleren gesprekken urenfaciliteitenregeling. (en ppt)*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 11 mei 2021 9:46
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Annuleren gesprekken urenfaciliteitenregeling. (en ppt)

Dag allen,

Over onderstaande hebben Sjoukje en ik vanmorgen met elkaar gesproken.
We gaan de nog niet gevoerde gesprekken over de fac.regeling olv 5.1.2.e doen zoals 5.1.2.e heeft voorgesteld.
Ik heb 5.1.2.e K hierover bijgesproken en ik zal dat ook doen met MT.

Verder met Sjoukje afgesproken dat analoog hieraan, de presentaties die de OC wil houden op de teams, niet plaatsvinden voordat er olv 5.1.2.e goede samenwerkingsafspraken hierover met de directie zijn gemaakt.
Sjoukje stuurt hierover een mail aan 5.1.2.e want deze week heeft Sjoukje geen overleg met hem.

Voor vragen graag even bij 5.1.2.e K of Sjoukje op de lijn (ivm mijn verlof).

Grtn
Esm.

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 mei 2021 23:58
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Annuleren gesprekken urenfaciliteitenregeling.

Even bespreken

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 10 mei 2021 om 15:00:53 CEST
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>,

" 5.1.2,e " < 5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Annuleren gesprekken urenfaciliteitenregeling.

Goedendag Sjoukje.

Vandaag heeft 5.1.2,e een toelichting gegeven in de OC vergadering van maandag 10 mei
Op de plan van aanpak om de gesprekken te normaliseren.

Tijdens dit gesprek kwam onder ander de urenfaciliteitenregeling wederom naar voren.
5.1.2,e adviseerde om de ingeplande / uitnodigingen gesprekken on hold te zetten. Dit om verdere
Schade te voorkomen en dit onderdeel te laten zijn van de ingeplande afspraken met de technisch voorzitter.

Hopelijk heb ik je hiermee voldoende geinformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:56:18 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: presentaties over mzs op de teams door de OC en fac. regeling*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 11 mei 2021 11:11
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: presentaties over mzs op de teams door de OC en fac. regeling

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 11 mei 2021 om 10:12:20 CEST
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.5 " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: presentaties over mzs op de teams door de OC en fac. regeling

Dag allen,

Ik heb vanmorgen overleg gehad met Sjoukje over de fac.regeling en over de presentaties door de OC op de teams.
Het volgende hebben we afgesproken.

1. De resterende gesprekken (TL en OC-lid) mbt het maken van afspraken rondom de fac.regeling vinden plaats olv 5.1.2,e de onafhankelijk vz die het traject naar normalisatie gaat begeleiden. De manager hoeft daar tot nader order nu niets in te doen. De aanleiding voor deze "nieuwe" route is dat de OC hierover gisteren een bericht naar Sjoukje heeft gestuurd nav een gesprek met 5.1.2,e en haar advies hierover.

   Intussen wel mijn dank voor jullie inspanningen en lage adem tot nu toe in dit fac.reg.traject .
   Ik hoop dat het olv 5.1.2,e leidt tot een eind aan dit afstemmingtraject en ook de teamleiders helpt.

2. De presentaties van de OC op de teams gaat niet plaatsvinden voordat er goede samenwerkingsafspraken o.l.v. 5.1.2,e zijn gemaakt tussen directie en OC . Sjoukje stuurt hierover nog een bericht naar 5.1.2,e
   Dus mochten de teamleiders toch benaderd worden, dan kunnen zij aangeven dat dit niet conform de afspraak is.
   Dit betekent dus ook dat er tot nader order geen bericht uitgaat op intranet hierover (@ 5.1.2,e je hoeft dus niets te doen).

   Ik heb 5.1.2,e hierover vanmorgen bijgesproken. Als er vragen zijn graag even via hem en/of Sjoukje.

Grtn
Esm.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: zaterdag 8 mei 2021 10:42
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: presentaties over mzs op de teams door de OC

Goedemorgen DTMT,

Ivm mijn verlof en dat van een aantal van jullie, deze email.

Zoals wellicht bekend wil de OC zich graag presenteren op de teams.
Daartoe zijn door Sjoukje afspraken met hen gemaakt om dat in goede banen te geleiden.

Dat betekent dat

- De OC een ppt heeft gemaakt (over hun rol en werkwijze etc) en deze met Sjoukje (en ons werkgroepje van 5.1.2,e 5.1.2,e en mij) heeft gedeeld.
- dat door Sjoukje met de OC is afgesproken dat de OC op de lijn komt bij de teamleiders van de teams om een afspraak te maken over wanneer zij langs kunnen komen.
- dat door Sjoukje met de OC is afgesproken dat er geen uitsluiting plaatsvindt van medewerkers (iedereen mag daar dus bij zijn)
- dat 5.1.2,e de OC helpt bij het opstellen van een overzicht van de teams en de desbetreffende naam van de TL.
  Dit omdat we merken dat de OC nu geen volledige lijst heeft of denkt dat iets een team is wat het niet is.

Maandagochtend bespreek ik met Sjoukje nog een aantal “punten op de i” hierover. Dat koppel ik dan nog aan jullie terug.
Het betreft het aantal presentaties (1 of meer per team), het bekend maken op intranet, deel presentaties digitaal/op teams.

1. Kunnen jullie de teamleiders informeren over bovenstaande? Zodat zij weten dat dit eraan komt en niet verrast worden als een OC-lid op de lijn komt?
2. Mocht je na maandag nog vragen hebben of het loopt niet helemaal lekker, kun je dan 5.1.2,e / 5.1.2,e 5.1.2,e informeren? Dan kan dat via hen worden verzameld en besproken met Sjoukje.

Als je behoefte hebt aan de ppt, dan kun je deze opvragen via 5.1.2,e of 5.1.2,e

Fijn weekend,

Esmeralda

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:01:42 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs) Agenda vooroverleg MZ van donderdag 20 mei 2021*
Attachments: *Agenda vooroverleg MZ 20 mei 2021.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 mei 2021 17:10
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) Agenda vooroverleg MZ van donderdag 20 mei 2021

Beste collegae,

Hierbij de agenda voor het vooroverleg MZ van 20 mei 2021.

Het betreft hier een geheel andere lay-out waarmee Sjoukje haar gesprek met 5.1.2.e kan voeren.

Alle overige lopende en afgehandelde zaken worden in een tweetal andere documenten bijgehouden.

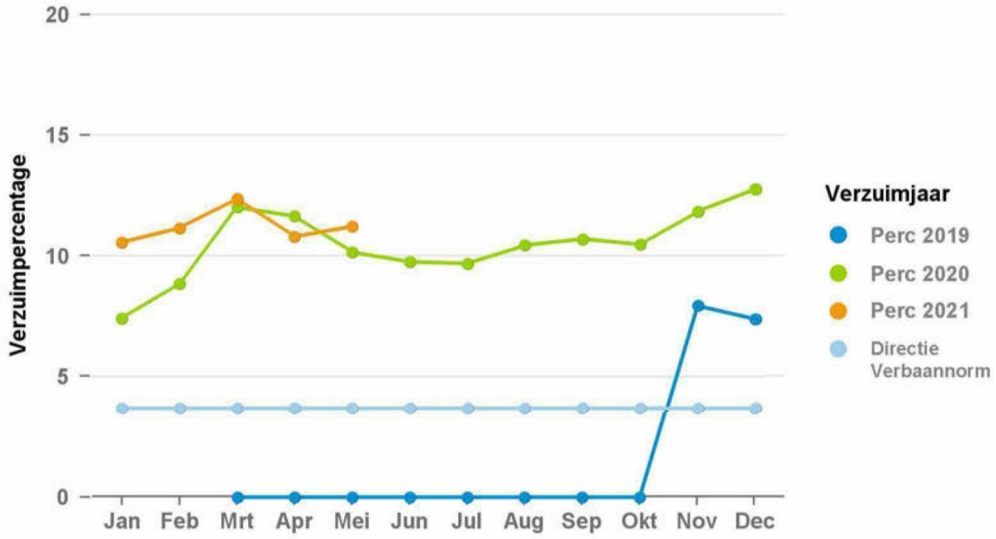
Als er nog opmerkingen, aanvullingen, verbeteringen enz. wenselijk zijn dan hoor ik dat graag.

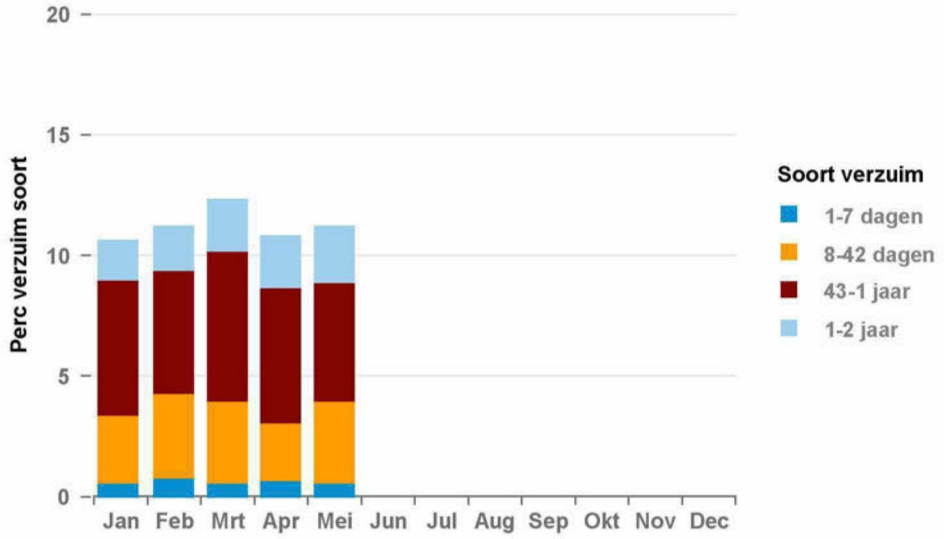
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e (5.1.2.e) 5.1.2.e
5.1.2.e THOR
Directie Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte
Gemeente Amsterdam
Tel: 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Directie Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte

Contracten man:	500	**Leeftijdscategorie:**	Allen	**Functiefamilie:**	Allen
Contracten vrouw:	176	**Salaris categorie:**	Allen	**Dienstjaren:**	Allen





	Jan	Feb	Mrt	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec	Jaar
2019			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,9	7,4	7,6
2020	7,4	8,9	12,0	11,6	10,2	9,8	9,7	10,4	10,7	10,5	11,8	12,8	10,5
2021	10,6	11,2	12,4	10,8	11,2								11,2

Perc 1-7 dagen	0,5	0,7	0,5	0,6	0,5								0,6
Perc 8-42 dagen	2,8	3,5	3,4	2,4	3,4								3,1
Perc 43-1jr	5,6	5,1	6,2	5,6	4,9								5,3
Perc 1jr-2jr	1,7	1,9	2,2	2,2	2,4								2,2
Percentage	10,6	11,2	12,4	10,8	11,2								11,2

Norm 1-7 dagen	0,6
Norm 8-42 dagen	1,2
Norm 43 - 1jr	1,6
Norm 1jr - 2jr	0,3
Directie Verbaannorm	3,7

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:08:11 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT%FW: toesturen verslag actualiteiten overleg*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 7 juni 2021 8:57
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: toesturen verslag actualiteiten overleg

Hoi Sjoukje,

Is het verslag van afgelopen vrijdag al binnen?

Zou jij anders 5.1.2.e willen vragen of zij het verslag ook direct naar mij mailt (als je dat goed vindt?)

Ik hoor het graag van je.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e (5.1.2.e) 5.1.2.e
5.1.2.e THOR
Directie Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte
Gemeente Amsterdam
Tel: 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:08:24 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Verslag 4 juni 2021*
Attachments: *Actualiteitenoverleg 4 juni 2021.docx, Actualiteitenoverleg aangepast 4 juni 2021.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 7 juni 2021 9:25
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Verslag 4 juni 2021

Goedendag 5.1.2.e

Hierbij mijn opmerkingen in het rood.
Vaststellen gebeurt pas 11 juni.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 juni 2021 15:18
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: verslagen

Beste Sjoukje en 5.1.2.e

Hierbij stuur ik het verslag van het actualiteitenoverleg van deze middag en het aangepaste verslag van het overleg van 21 mei.
Een fijn weekend.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:10:30 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Gesprek THOR gisteren en gepland overleg 6 juli 10.00 uur*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: woensdag 9 juni 2021 12:10
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Esmeralda Wallast Groenewoud <5.1.2,e @live.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Gesprek THOR gisteren en gepland overleg 6 juli 10.00 uur

Beste allen,

Gisteren heeft er een tussentijds gesprek plaatsgevonden tussen een afvaardiging van de OC (5.1.2,e en 5.1.2,e), 5.1.2,e en Sjoukje, met ons als procesbegeleiders.

Insteek van het gesprek waren de 6 nietigheden die de OC aan de OR zou willen voorleggen. Daarnaast ging het over de zorgen binnen de OC omtrent de veiligheid van de OC-leden. Dit laatste kwam al kort aan de orde tijdens de bespreking op 2 juni. De zorgen die toen werden geuit betroffen zowel de OC leden zelf, als de zorgen op de werkvloer. Wij hebben toen meegedeeld dat we dit wilden bespreken tijdens een van de eerste overlegvergaderingen na het reces. Gisteren werd duidelijk dat de OC de veiligheid van de OC-leden eerst wil bespreken, nog voordat het artikel 24 overleg van 7 juli zal plaatsvinden. Reden waarom het nu op de agenda is geplaatst tijdens een extra overleg. Dat zal live plaatsvinden op **dinsdag 6 juli a.s. om 10.00 uur**. Wij hebben 5.1.2,e gevraagd een locatie te regelen. Aanwezig zullen zijn: de voltallige OC (en 5.1.2,e indien de OC dat wenst), de directie (5.1.2,e en Esmeralda), 5.1.2,e en 5.1.2,e

We hebben afgesproken dat de OC dit gesprek van 6 juli voorbereidt en de aanwezigen tijdens dat gesprek op voorhand (uiterlijk maandag 5 juli, bij voorkeur eerder) een document toestuurt met een toelichting op de zorgen en voorbeelden.

Over de nietigheden zijn diverse afspraken gemaakt hoe daarmee om te gaan. 5.1.2,e en 5.1.2,e zullen dit terugkoppelen aan de OC. Als hier toch nog onduidelijkheden over ontstaan dan horen wij dat graag.

Verder ontvangen wij graag nog de reactie van de OC over de voorgestelde communicatie, zowel vanuit ons (procesbegeleiders) richting Sjoukje over het Rapport Zuidema, als vanuit de directie richting teamleiders/managers en de organisatie THOR.

Tot slot ontvangen wij graag ook nog de reactie van de OC over de samenwerkingsafspraken. Overigens lijkt het ons een goed idee om die samenwerkingsafspraken als een dynamisch document te zien dat nog kan worden aangevuld aan de hand van de ervaringen in de praktijk en dat te zijner tijd in een convenant vast te leggen.

Omdat Sjoukje aanwezig was tijdens het gesprek zet ik Sjoukje in de cc.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e en 5.1.2,e
Procesbegeleiders

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten 5.1.2,e T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
Mediators 5.1.2,e Amsterdam M 5.1.2,e www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:13:33 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: (Ibabs) FW: Zwartboek

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 juni 2021 13:31
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: (Ibabs) FW: Zwartboek

Dank Sjoukje. Ik kom er zsm op terug.

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 juni 2021 12:32
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: (Ibabs) FW: Zwartboek

5.1.2,e

Afgelopen donderdag hebben we geleerd dat (een versie van) dit zwartboek bij AT5 ligt. Ik heb het vertrouwelijk gekregen van de OC en met hen, en de directeur, besproken. Kunnen jullie ons adviseren of het nodig is dit als datalek te beschouwen en/of we aangifte moeten doen? 5.1.2,e heeft al met jou, 5.1.2,e gespard over wat nu te doen. Het leek me goed om dit in lijn met onze afspraken aan het begin van het jaar goed en consequent door te zetten.

Hoor graag wat jullie advies is.

Dank alvast en groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 9 april 2021 8:41
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) FW: Zwartboek

Dag sjoukje

Hierbij het zwartboek van het centrum

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,
5.1.2,e onderdeelcommissie thor

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte

Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 07-04-21 15:31 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Zwartboek

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 1 april 2021 22:51
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Zwartboek

Goedendag collega`s,

Onder embargo.,

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @hotmail.com>
Verzonden: dinsdag 16 maart 2021 11:00
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @gmail.com>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Zwartboek

In bijlage het "Zwartboek " niet echt een goede naam, maar zo is het "geboren "

Enkele verhalen / ervaringen enz van collega's staan hierin.
Bij 5.1.2,e 5.1.2,e (vertrouwenspersoon) zijn meer verhalen / ervaringen bekend van collega's.

Intussen zijn er nog meer incidenten gebeurd op de werkvloer, maar deze moeten nog in het "zwartboek " worden geplaatst.

Een collega (zeer betrouwbaar), heeft de eerste aanzet gegeven (zie zijn mail hierin), hij vroeg mij toentertijd of ik bij het gesprek wilde zijn, die hij zou hebben met 5.1.2,e Dat wilde ik wel.
En van het één komt het ander, en zo is het gaan rollen.

Dit "Zwartboek" is bekend bij Esmeralda, haar antwoord was toentertijd " los het op 5.1.2,e ". Dit hebben wij vernomen van 5.1.2,e die het Zwartboek overhandigt heeft aan Esmeralda. Meer hebben wij nooit vernomen van haar.

Ik wens jullie veel leesplezier, ik hoop wel dat het nog niet op "straat" komt te liggen.
Ik zou graag op de hoogte worden gehouden, wat er allemaal gaat gebeuren en wat er mee gedaan wordt.
Doe het niet voor mij, maar doe het voor mijn collega's die achterblijven in een onwerkbare niet veilige werkomgeving.

Ik hoor jullie graag

Gr 5.1.2,e

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:15:01 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT%FW: datalek (zwartboek)

Dag 5.1.2.e
In het kader van een wobverzoek van AT5 over THOR ben ik ook deze mail aan het aanleveren. Handig dat je het weet.
Groet,
Sjoukje

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 15 juni 2021 19:56
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: datalek (zwartboek)

Hi Sjoukje,
Naar aanleiding van je vraag of het 'lekken' van het zwartboek als een datalek moet worden beschouwd, verwijs ik naar onderstaand advies van mijn collega 5.1.2.e Conclusie is dat we het lekken niet als datalek beschouwen. Met 5.1.2.e stemde ik af dat zij op de vraag over aangifte terugkomt. 5.1.2.e pak je het stokje over?
Groet en fijne avond,
5.1.2.e

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag, juni 15, 2021 7:20 PM
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: datalek (zwartboek)

Hi 5.1.2.e

Naar aanleiding van je vraag of er sprake is van een datalek nu het zogenoemde zwartboek bij het Parool is terechtgekomen, het volgende.

Wanneer is sprake van een datalek? In de wet wordt niet gesproken van een datalek, maar van een inbreuk in verband met persoonsgegevens.

Kader
Artikel 33 AVG
1. Indien een inbreuk in verband met persoonsgegevens heeft plaatsgevonden, meldt de verwerkingsverantwoordelijke deze zonder onredelijke vertraging en, indien mogelijk, uiterlijk 72 uur nadat hij er kennis van heeft genomen, aan de overeenkomstig artikel 55 bevoegde toezichthoudende autoriteit, tenzij het niet waarschijnlijk is dat de inbreuk in verband met persoonsgegevens een risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. Indien de melding aan de toezichthoudende autoriteit niet binnen 72 uur plaatsvindt, gaat zij vergezeld van een motivering voor de vertraging.

Artikel 4 sub 12)
"inbreuk in verband met persoonsgegevens": een inbreuk op de beveiliging die per ongeluk of op onrechtmatige wijze leidt tot de vernietiging, het verlies, de wijziging of de ongeoorloofde verstrekking van of de ongeoorloofde toegang tot doorgezonden, opgeslagen of anderszins verwerkte gegevens;

Zoals de AP het omschrijft

Bij een datalek gaat het om toegang tot of vernietiging, wijziging of vrijkomen van persoonsgegevens bij een organisatie zonder dat dit de bedoeling is van deze organisatie.

Beoordeling.
In het onderhavige geval waarin medewerker van de gemeente een notitie (zwartboek) heeft opgesteld met daarin namen van collega's en leidinggevenden, is er geen sprake van een verwerking van persoonsgegevens door de gemeente/ waarvoor de gemeente als verwerkingsverantwoordelijke heeft te gelden. Het is verdedigbaar om te stellen, dat er hier geen sprake is van een datalek
Het lijkt eerder een integriteitskwestie; waarop BI gevraagd moet worden om onderzoek te doen en te adviseren.

Tot zover. Als je nog vragen hebt, hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e
Juridisch adviseur
Directie Juridische Zaken
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

Mobiel 5.1.2.e

5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
amsterdam.nl

werkdagen: ma, di, wo-ochtend en do.
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:18:27 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: donderdag 17 juni 2021 12:47
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Beste Sjoukje,
Zoals bekend, werken wij met de OC THOR en directie THOR aan een normaliseringsproces. Het traject bestaat uit twee fasen, waarbij de eerste fase is gericht op het normaliseren van de verhouding tussen OC en directie. In de tweede fase gaat het overleg tussen OC en directie weer van start op basis van nog verder uit te werken afspraken.
Zoals afgesproken op 2 juni komt er, in de eerste fase, een apart gesprek waarin het rapport Zuidema wordt besproken. Wij hebben begrepen dat het rapport ook onderwerp van gesprek is geweest van de overlegvergadering OR van 4 februari 2021 en de bestuurder daarin de wens heeft uitgesproken nader met de OR te bespreken hoe de OR tegen het rapport aankijkt, met de aantekening dat dit gesprek niet zozeer over het rapport zelf gaat, maar juist over de geleerde lessen over de samenwerking tussen OC THOR en management in het algemeen. In reactie daarop heeft de OR, begrepen wij, nog geen standpunt ingenomen. De OC THOR en directie THOR hechten eraan dat, ten behoeve van het normaliseringsproces, in dat kader een overleg kan plaatsvinden in de samenstelling TOC THOR, directie THOR, GS en OR, in het bijzijn van ons als gespreksleiders. Graag verzoeken we je dat overleg in te (laten) plannen.
Met vriendelijke groet,
5.1.2,e en 5.1.2,e
procesbegeleiders

5.1.2,e INGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators
5.1.2,e
5.1.2,e Amsterdam
T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 21-1-2021 18:43:50
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: OC THOR en directie THOR normalisatie
Attachments:

5.1.2.e

Vorige week woensdag hebben we de kick-off bijeenkomst gehad waarin we met elkaar een aantal afspraken hebben gemaakt over het vervolg. Onderdeel van die afspraken was dat de OC THOR afgelopen maandag in haar vergadering zou spreken over (onder andere) de drie condities die de gemeentesecretaris in de kick-off bespreking benoemde om de samenwerking opnieuw duurzaam vorm te geven:
1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers
Over de uitkomsten zou ik zo spoedig mogelijk worden geinformeerd.

Afgelopen zondag heb ik je een voorstel gestuurd met vier door ons geschikt geachte kandidaten als technisch voorzitter. Ik heb je in die mail ook uitgenodigd om een wekelijks overleg te plannen.

Kun je me informeren over de stand van zaken?

Dank en groet,

Sjoukje

Afgelopen zondag heb ik je een voorste

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:19:37 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs) FW: Zwartboek*
Attachments: *Zwartboek anoniem.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 18 juni 2021 10:04
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: (Ibabs) FW: Zwartboek

Hi Sjoukje,

Je gaf gisteren aan dat je geen onderzoek laat instellen door BI.
Kun je aangeven wat je overwegingen daarvoor zijn geweest dan kan ik de manager en de teamleiders daarover informeren.

Groet,

5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 juni 2021 12:32
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: (Ibabs) FW: Zwartboek

5.1.2.e

Afgelopen donderdag hebben we geleerd dat (een versie van) dit zwartboek bij AT5 ligt. Ik heb het vertrouwelijk gekregen van de OC en met hen, en de directeur, besproken. Kunnen jullie ons adviseren of het nodig is dit als datalek te beschouwen en/of we aangifte moeten doen? 5.1.2.e heeft al met jou, 5.1.2.e gespard over wat nu te doen. Het leek me goed om dit in lijn met onze afspraken aan het begin van het jaar goed en consequent door te zetten.

Hoor graag wat jullie advies is.

Dank alvast en groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 9 april 2021 8:41
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) FW: Zwartboek

Dag sjoukje

Hierbij het zwartboek van het centrum

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,
5.1.2,e onderdeelcommissie thor

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 07-04-21 15:31 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Zwartboek

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 1 april 2021 22:51
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Zwartboek

Goedendag collega`s,

Onder embargo.,

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e

5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @hotmail.com>
Verzonden: dinsdag 16 maart 2021 11:00
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @gmail.com>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Zwartboek

In bijlage het "Zwartboek " niet echt een goede naam, maar zo is het "geboren "

Enkele verhalen / ervaringen enz van collega's staan hierin.
Bij 5.1.2,e 5.1.2,e (vertrouwenspersoon) zijn meer verhalen / ervaringen bekend van collega's.

Intussen zijn er nog meer incidenten gebeurd op de werkvloer, maar deze moeten nog in het "zwartboek " worden geplaatst.

Een collega (zeer betrouwbaar), heeft de eerste aanzet gegeven (zie zijn mail hierin), hij vroeg mij toentertijd of ik bij het gesprek wilde zijn, die hij zou hebben met 5.1.2,e Dat wilde ik wel.
En van het één komt het ander, en zo is het gaan rollen.

Dit "Zwartboek" is bekend bij Esmeralda, haar antwoord was toentertijd " los het op 5.1.2,e ". Dit hebben wij vernomen van 5.1.2,e die het Zwartboek overhandigt heeft aan Esmeralda. Meer hebben wij nooit vernomen van haar.

Ik wens jullie veel leesplezier, ik hoop wel dat het nog niet op "straat" komt te liggen.
Ik zou graag op de hoogte worden gehouden, wat er allemaal gaat gebeuren en wat er mee gedaan wordt.
Doe het niet voor mij, maar doe het voor mijn collega's die achterblijven in een onwerkbare niet veilige werkomgeving.

Ik hoor jullie graag

Gr 5.1.2,e

Zwartboek

Huidige situatie THOR Centrum

Auteur : XX / XX

Datum : 22 februari 2021

Versie : 2.2 (geanonimiseerde versie)



Logboek versiebeheer

Versie	Omschrijving belangrijkste Wijzigingen	Datum
0.1	Eerste aanzet	15-12-2020
0.2	Toevoeging hoofdstuk 4	20-12-2020
1.0	Redactionele aanpassing / toevoeging	21-12-2020
1.1	Update na gesprek met 5.1.2.e	23-12-2020
2.0	Update met binnengekomen informatie	09-01-2021
2.1	Addendum	22-01-2021
2.2	Toevoegen aandeel JI Addendum verwerkt in hoofdstuk Story telling Update gesprek 11 februari met 5.1.2.e 5.1.2.e	22-02-2021

* Dit document is geanonimiseerd
De niet geanonimiseerde versie is op verzoek beschikbaar.



INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave 3

1 Inleiding 4
- 1.1 Doel 4
- 1.2 Dit document 4
- 1.3 Achtergrond 4
- 1.4 Randvoorwaarden 5

2 Aanleiding 6
- 2.1 Inleiding 6
- 2.2 Mail XX 6
  - 2.2.1 Update 10
- 2.3 Inbreng XX 10
- 2.4 Inbreng XX 11
- 2.5 Inbreng XX 13
- 2.6 Inbreng overig 14

3 passeren bot team 15
- 3.1 Achtergrond 15
- 3.2 BOT team 15
- 3.3 Mail inzake een situatie inhuur externen 17
- 3.4 Reactie 5.1,2,e 19
  - 3.4.1 Redactionele opmerking 19

4 Story telling 20
- 4.1 Inleiding 20
- 4.2 Story telling 1 – incident [redacted] met [redacted] 20
  - 4.2.1 Redactionele aanvulling 21
- 4.3 Storytelling 2 – incident het lezen van andermans mail 22
- 4.4 Storytelling 3 = samenspanning teamleiders en aanvoerder 22
  - 4.4.1 Redactionele opmerking 23
  - 4.4.2 Redactionele aanvulling 24
- 4.5 Slot 24

5 Overleg maandag 21-12-2020 25
- 5.1 Overleg 11-02-2021 26
- 5.2 Redactionele aanvulling / opmerkelijke gebeurtenissen 28

Bijlagen 29



1 INLEIDING

1.1 Doel

Het doel van dit document is een beeld te schetsen van de sfeer op de werkvloer van THOR Centrum.
Het uiteindelijke doel is een veilige werkomgeving binnen. Het is absoluut niet onze bedoeling om als klokkenluider te fungeren! **Integriteit betekent voor ons ook loyaliteit naar de organisatie niet aan personen.**

1.2 Dit document

Het document is een verzameling van informatie. Veelal wordt deze informatie onder collegae gedeeld. Het probleem is dat, de collegae dit meestal niet durven te melden. Of wel gedeeld wordt met een teamleider. Waar de melding dan ook strandt.
De informatie opgenomen in dit document zijn, onder de huidige omstandigheden, zo zorgvuldig mogelijk opgenomen. Een deel hebben wij van de bron zelf vernomen of geverifieerd.
Helaas moeten wij constateren, dat de stap naar bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon te groot is. Of dat het benaderen van een vertrouwenspersoon überhaupt bekend c.q. mogelijk is. De stap om de melding vervolgens ook daadwerkelijk formeel te initiëren is zo mogelijk nog groter.

1.3 Achtergrond

De aanleiding is de slechte sfeer op de werkvloer. Aangezien collega's hier last van ondervinden, had ik, XX, een brandbrief (mail) naar 5.1.2,e geschreven. Met de bedoeling, in grote lijnen, de situatie op de werkvloer kenbaar te maken. De indruk bestond namelijk dat, niet alle informatie vanaf de teamleiding gedeeld wordt met de hogere managementlagen. Of dat deze genuanceerd wordt besproken.
In reactie stelde de teammanager, 5.1.2,e een gesprek voor. Met de voorwaarde dat, geen namen genoemd zouden worden. Ook zou een teamleider bij het gesprek aanwezig zijn. Wij spraken onze voorkeur uit naar 5.1.2,e

Tijdens het gesprek werden dan ook geen namen genoemd. In grote lijnen werden de problemen op de werkvloer besproken. Het probleem op het tactisch leidend niveau werd enigszins erkend. Men had dan ook op dit niveau een teambuilding georganiseerd en het faciliteren van soft skills cursussen.
Op verzoek van 5.1.2,e had ik, XX, geprobeerd oplossingen aan te dragen. Aangezien het niet over personen kon/mocht gaan, had ik het vooral op organisatorische vlak en procesverbeteringen gezocht (zie bijlage).
De afspraak was dat er begin volgend jaar een vervolggesprek zou komen.
Tijdens de samenkomst voelden wij ons enigszins geremd, aangezien wij niet vrijuit informatie konden delen met 5.1.2,e Ook omdat het onderwerp in abstracte vorm werd besproken.

De problemen op de werkvloer in THOR Centrum kwamen ook ter sprake tussen collegae tijdens de BOT vergaderingen. Dit heeft ertoe geleid dat er een contact moment heeft plaatsgevonden met de vertrouwenspersoon 5.1.2,e 5.1.2,e



Het gevolg is dat aan mij, XX, toestemming is gevraagd de mail gericht aan 5.1.2.e 5.1.2.e te delen met 5.1.2.e 5.1.2.e
Dit heeft uiteindelijk geleid tot een gesprek tussen een vijftal collegae, waaronder ondergetekenden, en 5.1.2.e 5.1.2.e
Naast ons gesprek zouden eerdere meldingen de vertrouwenspersoon hebben bereikt. Deze hadden niet geleid tot het initiëren van een officiële procedure.
Gezien het enorme belang, werd dan ook gesproken over een door ons eventuele vervolgstap. Uitgangspunt was niet als klokkenluider te fungeren, maar het doel naar een (meer) **veilige werkplek binnen**!
Wij, XX en XX, hadden c.q. hebben zelf **geen direct belang**. Behalve een prettige en veilige omgeving op de werkvloer.

1.4 Randvoorwaarden

Bij de bundeling van informatie, hebben wij dit zo zorgvuldig mogelijk gedaan. Het is niet onze intentie personen met dit document te beschadigen. Maar het hoger management te informeren over de huidige problemen op de werkvloer binnen. Het uiteindelijke doel is een prettige en veilige werkomgeving binnen. Het is aan het management te bepalen welke stappen wel of niet worden genomen. Bij de versie 1.0 van dit document is ook een geanonimiseerde versie beschikbaar, Zwartboek 1.0 anoniem. Bij het verspreiden van volgende documenten wordt deze werkwijze aangehouden. Het blijft echter onvermijdelijk dat, verwijzingen naar personen of situaties worden herkend. Derhalve is het belangrijk dat, de inhoud van het document niet wordt besproken of gedeeld met derden.
De **niet** geanonimiseerde versie, wordt desgewenst op verzoek verstrekt.

De inhoud is alleen bekend bij of mag in eerste aanleg gedeeld worden met:

Directie THOR
Teammanager 5.1.2.e
Vertrouwenspersoon 5.1.2.e 5.1.2.e
De auteurs



2 AANLEIDING

2.1 Inleiding

De mail die in eerste instantie naar 5.1.2,e is verzonden, is hieronder opgenomen. Aangezien het in grote lijnen de problemen op de werkvloer beschrijft.

Een reeks incidenten, die zich lijkt te herhalen, hebben ertoe geleid dat ik, XX, besloot onderstaande mail aan 5.1.2,e te versturen. Het viel mij op dat veelal jonge collegae, die de leeftijd hebben van mijn kinderen, met een burn-out uitvielen. Ik zag ook dat, een steeds groeiende groep collegae hinder ondervinden van wat op de werkvloer binnen gebeuren. De druppel was dat mijn naaste collega 5.1.2,e 5.1.2,e emotioneel werd geraakt. Verontrustend was ook de neerwaartse spiraal.

2.2 Mail XX

Van: 5.1.2,e
Verzonden: donderdag 17 september 2020 11:57
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Waarheen gaat de weg...

5.1.2,e

Met dit schrijven wil ik mijn ervaringen op de werkvloer met je delen. Het is absoluut niet de bedoeling dat, ik de rol van een klokkenluider op me neem. Ook is het niet bedoeld collegae te beschadigen. Maar het is soms onvermijdelijk om het beestje bij de naam te noemen.

Het onderstaande is bedoeld als informatie van mens tot mens en niet van medewerker tot manager. Ter lering ende vermaeck.

De functie van aanvoerder als toegevoegde waarde is mij onduidelijk. Hetgeen ik zie komt niet overeen met de beschreven functie eisen. In ieder geval voor een deel van de aanvoerders. Van de 7 huidige aanvoerders, zijn 3 onzichtbaar. En 2 zakken duidelijk door het ijs.

Het kennisniveau is dramatisch te noemen. Eén aanvoerder is, vanuit een tijdelijke aanstelling van handhaver D met nul ervaring, aanvoerder geworden. Ook speelt mee dat er vanuit de toezichthouder een onderzoek gaande is vanwege op zijn minst dubieus handelen voor zijn indiensttreding.



Zijn grondhouding met betrekking tot collegae bevestigd dit beeld. Hij praat achter de collega met andere collegae. Verbaal is hij sterk. Tijdens een één op één gesprek, was ik onder de indruk. Door nuances in zijn verhaal weet hij het onderwerp naar zich toe te trekken. Hij zal het zeker goed doen als autoverkoper.

Hij past zijn mening regelmatig aan, aan die van het management.

Aanvoerder twee heeft al diverse functies binnen de gemeente Amsterdam bekleed. Het kennisniveau is echter ook in zijn geval dramatisch. Hij begrijpt zowel de werkzaamheden vanuit de vroegere H&T, als het bestuurlijke deel niet. Momenteel heeft hij de portefeuille ASV onder zich. Hij heeft onder meer voor elkaar gekregen dat het duo 5.1.2.e en 5.1.2.e zich nu zoveel mogelijk distantiëren van het 'afval'. Hij maakt andermans ideeën tot het zijne. Ook heeft hij weinig kennis over het onderwerp afval. Daarnaast heb ik moeten vaststellen, dat hij regelmatig niet de waarheid vertelt. Tijdens een door hem ingelaste werkoverleg, heb ik dit ook tegen hemzelf gezegd.
De taken moeten op zijn wijze (meestal onlogisch) uitgevoerd worden. Heeft een dwangmatige eigenschap om medewerkers in het, in zijn ogen, in het gareel te houden. Gaat dwarsliggen als hij zijn zin niet krijgt.

Idee: 5.1.2.e als senior de kar met betrekking van afval te laten trekken. Met een 55 plus rooster en daarbij passende toeslag te laten draaien. Privé komt het voor hem goed uit. En afvalproblematiek speelt zich niet af in de nacht. (Win-win situatie).

#Bij TSI loopt een aanvoerder rond met een juiste grondhouding. 5.1.2.e

In zijn algemeenheid is de houding van deze laag en ook van enkele handhavers E tegen de werkvloer pueriel.
Huishoudelijke regels worden verheven tot een soort religie, dan te gaan over de inhoud.
Het geven van meer verantwoordelijkheden c.q. zelfstandigheid wordt gezien als vrijheid blijheid.

Men toont voornamelijk beoordelend gedrag en niet coachend of faciliterend.

Daarnaast drukt de onderlinge rivaliteit van de handhavers F een negatieve stempel op de werkvloer. Te veel apen op de apenrots c.q. te veel kapiteins op het schip.



Ga niet alleen van mijn bevindingen uit, maar praat ook met mensen als 5.1.2,e etc. Mensen die bij jou mogelijk vrijuit durven te praten.

Ideaal zou zijn als naast 5.1.2,e een teamleider wordt aangesteld, die meer ervaring heeft met de bestuurlijke kant. In Nieuw West loopt er één die heel ervaren is. Zij zouden elkaar goed aanvullen.
Aansluitend op het voorgaande. Vraag wat mij betreft aan 5.1.2,e naar zijn bevindingen over de werkvloer. Als dan zelfs 5.1.2,e het bovenstaande niet herkent, dan gooi ik de handdoek in de ring.

De processen lopen ook niet lekker.
De briefing bestaat vaak uit dezelfde sheets. Deze worden daarnaast ook voorgelezen. Daarnaast is het vaak gedateerd of niet relevant. Zoals onderwerpen die in de avond spelen tijdens een ochtenddienst worden benoemd.

#Doe het op een college achtige manier. Durf fouten te maken. Gebruik de sheets ondersteunend en niet leidend. Komt toch anders over dan een lange monoloog.
De debriefing is niet zoals het moet zijn. Wordt voornamelijk gebruikt om gelikte rapportages richting management te genereren. Het duur mede daarom vrij lang Tijd wat beter gebruikt kan worden.

Indeling van de koppels/ werkzaamheden

Deze gebeurt ad hoc op de dag zelf. Doordat dan ook afspraken e.d. dan pas bekend zijn maakt het indelen vaak tot puzzelen. Daarnaast ook niet altijd efficiënt.

Door deze manier van inrooster is van tevoren nooit bekend wat en met wie je de werkzaamheden gaat doen. Deze werkwijze past in het taakgericht werken.

Ondersteuning collegae bij escalaties.

Leefbaarheid is een containerbegrip waaronder openbare orde gemakshalve onder wordt geschoven.

Het zwaartepunt van de werkzaamheden valt onder de laatstgenoemde. Sommige jonge collegae focussen zich voornamelijk op overlast gevende personen. De kans op een escalatie is dan reëel aanwezig. Wat in het ergste geval tot een aanhouding leidt. Dit legt niet alleen druk op de politieorganisatie, maar door de administratieve afhandeling zijn deze collegae ook niet meer inzetbaar. De arrestant is meestal sneller op straat aanwezig dan de collegae.



Voor alle duidelijkheid. Als een aanhouding nodig en onvermijdelijk is, vooral doen.

Een aantal collegae hebben opmerkingen met het niet ondersteunen van escalaties.

Voor een betere ondersteuning vergt dit een aanpassing van de inzet. Voorheen bij de Vliegende Brigade waren naast loopposten ook biker's en een motorrijder beschikbaar. De motorrijder was bij uitstek degene die bij escalaties snel ter plaatse kan zijn.

Door een onduidelijke strategie, wordt ondersteuning van collegae niet altijd makkelijk. Hoewel wij een operationele organisatie zijn is dit niet te vergelijken met een organisatie als die van de politie.
#Tijdelijke oplossingen kunnen zijn om met schaduwkoppels te werken. Dit bepekt wel het werkgebied. Of een koppel aan te wijzen die de collegae moeten ondersteunen. Voorwaarde is wel dat deze mobiel zijn zodat ze snel ter plaatse kunnen zijn.

Motivatie
Natuurlijk moet THOR groeien naar een volwassen organisatie met daarbij behorende medewerkers. Het aantrekken van medewerkers die in zichzelf willen investeren.
Maar er moet ook gedeald worden met de huidige situatie. Mensen moeten m.i. ingezet worden waar zij het sterkst in zijn. Bestuurlijk, overlast, afval, etc.
Ook wil ik opmerken dat het verjongen van een organisatie per definitie niet leidt tot beter personeel. Integendeel. Ook jonge mensen vallen in routines wat aan de oudere collegae wordt toegeschreven. Van de oudere collega kan ik het nog enigszins begrijpen.

Ik had mij nog wel voorgenomen geen epistel aan jou te richten. Er zijn echter mensen die hier onder lijden. Ik bemerk bij mezelf dat ik worstel om over te stappen naar een ander stadsdeel. Maar het voelt dan als het in de steek laten. Helaas moet ik ook constateren dat, ik geneigd ben om voor de moeilijkste weg te kiezen.

I'll rest my case.

Ps Nog iets bekend over mijn opleidingsaanvraag? Ik pas anders mijn plannen aan.

Met een vriendelijke groet,

✖ XX
✖ Handhaving & Toezicht



THOR Centrum
Gemeente Amsterdam

XX
XX

XXXXXX

2.2.1 Update

Aanvoerder twee is inmiddels (veel te laat) weg gepromoveerd. Dit heeft geleid tot een verbetering in de werksfeer. Niet alleen in het team van de aanvoerder, maar opmerkelijk ook bij de overige teams.
Aanvoerder één zorgt nog wel voor de nodige onrust op de werkvloer. Zijn houding en zeer dominant gedrag zijn niet te corrigeren. Groepstherapie en soft skills sessies ten spijt.

2.3 Inbreng XX

Mijn kijk

- Sinds vorig jaar november, toen de AV in het leven werden geroepen, is de sfeer op de werkvloer er niet beter op geworden. Er zitten enkele AV tussen die totaal de plank mis slaan, geen kennis over bepaalde zaken hebben, macho gedrag, vernedering, stem verheffing enz.
  Onderling klikt het niet bepaald tussen sommige AV en Sr, dit straalt uit op de werkvloer, vele collega's hebben hier last van
- Zo ook geldt dit voor enkele senioren, het macho gedrag, de vernedering, het kleineren van collega's, en uitspraken die niet kunnen en mogen. Zowel enkele AV en SR, zijn belerend bezig en niet coachend. Deze mensen zitten naar mijn idee niet op de juiste stoel. Dit heeft de angstcultuur veroorzaakt.
- De 2 nieuwe TL, hebben ook te weinig kaas gegeten, voor de ene zijn veel collega's bang, zij houdt er een eigen "vriendengroepje "op na, dit zijn over het algemeen jonge collega's en net nieuw, zij duld zo goed als niet een weerwoord. (angst cultuur). De andere TL loopt wat "wazig" rond, en snapt nog niet echt hoe het BOA leven en denken werkt.
- Ik vraag mij af hoe enkele TL / AV / Sr die niet capabel genoeg zijn, voor hun functie, in godsnaam een beoordeling kunnen geven over de Handhaver D ?
- Klachten / vragen / opmerkingen / veranderingen / verzoeken enz, blijft hangen bij de TL, wordt onder de tafel geveegd, er wordt niets of niet voldoende mee gedaan er wordt niet geluisterd naar de collega.



- Indruk geheel, oudere collega's worden wat aan de kant geschoven door de leidinggevenden, er wordt een indruk gegeven dat er een heel jong team moet komen.
- Er is wat een "angst " ontstaan bij sommige ouderen, door niet te zeggen hoe je je voelt, bang dat je wordt bestempeld als oud, en dat je dan weg moet
- Vanuit de TL wordt er een 360 grd feedback formulier uitgegeven, om even het functioneren van je AV in te vullen, dit is geen officieel formulier, door de angstcultuur bestaat de kans dat deze niet eerlijk ingevuld zal worden.
- Ik zie dat er goede collega's naar andere werkgevers gaan, of overplaatsing aanvragen, de rede is negatieve werksfeer.
- Ik weet dat er collega's zijn die met buikpijn naar hun werk gaan, beginnende burn out
- Collega die "weg gepromoveerd "wordt door een integriteit geval, kan en mag niet.
- Ik mis de openheid / eerlijkheid / duidelijkheid van enkele TL / Av / Sr
- Er wordt constant gezocht naar nieuwe collegae, het is een komen en gaan, vaak met onvoldoende screening.
- Nieuwe medewerkers/inhuur krachten, worden niet of nauwelijks begeleid, sommige hebben geen vaste mentor, zij krijgen de kans niet om het vak te leren, krijgen een negatieve beoordeling en moeten vertrekken.
- Hoe kan het dat een collega AV is geworden uit een niet vaste aanstelling met een dubieus verleden. Deze AV zorgt voor veel onrust op de werkvloer, door roddels en opruiing.
- Door horen zeggen is er nogal wat seksueel intimidatie en discriminatie op de werkvloer, dit is iets wat absoluut niet kan en mag. Dit is neergelegd bij de vertrouwenspersoon.
- Door het vele doorbrieven naar TLs en audio opnames (spionnen gedrag , door nieuwe medewerkers) voel ik mij niet vrij in mijn werk, je bent op je hoede voor bijna iedere nieuwe medewerker. Het belemmerd ons werk
- Al met al er heerst een angst cultuur, negatieve werksfeer, dit gaat ten koste van het werkplezier, de motivatie en de lol in je werk.

2.4 Inbreng XX

Van: XX
Verzonden: maandag 14 december 2020 21:04
Aan: XX
Onderwerp: Alstu

Sinds de reorganisatie zijn er al veel goede collega's vertrokken. Deze collega's hadden meerdere redenen voor dit vertrek, maar de voornaamste reden is de sfeer op de werkvloer.
Zelfs van stagiaires krijg ik te horen dat ze zich verbazen over de manier waarop er gehandeld wordt. Ook vertellen deze stagiaires dat ze hier niet graag naar toe zouden komen, dit alles door de sfeer.

Wat voor veel problemen heeft gezorgd is dat er leidinggevende zijn aangesteld die zowel onervaren als onbekwaam zijn. Gelukkig is dit een klein gedeelte van de leidinggevende.



Inhoudelijk is er gewoon te weinig kennis bij deze leidinggevende, en de communicatiestijl is ronduit dramatisch. Schreeuwen en stemmen verheffen komt met regelmaat voor, in termen als "Respect" en "Geen discussie mogelijk".
Totaal niet positief, alleen maar negatief.

Het veilige gevoel op de werkvloer van voor de reorganisatie is een goede herinnering uit en ver verleden. De irritaties en spanningen op de werkvloer zorgen ervoor dat er collega's zijn die met buikpijn richting hun werk vertrekken.
Machtsspelletjes van zowel aanvoerders, senioren en teamleiders, je ziet het voor je neus gebeuren. Het feit dat nieuwe collega's graag een contract bij de gemeente willen werkt nog harder mee aan een angstcultuur. Nieuwe collega's durven zich niet uit te spreken jegens menig leidinggevende. Dat je van de een op de andere dag kan worden weggestuurd wanneer je werkzaam bent voor een detacheringsbureau, dat hebben we gemerkt in het afgelopen jaar.

We hebben aan het begin van de Corona crisis aangegeven dat de sfeer slecht was. Dat er iets moest veranderen. Elke briefing kregen wij als slot vraag: "Hoe is de sfeer". In het begin was iedereen wat huiverig en klonk het antwoord vaak: "Goed" of "Positief ". Maar op een gegeven moment werd er daadwerkelijk aangegeven wat er speelde. Terwijl de ene Aanvoerder gewoon deed wat er van hem gevraagd werd, stuitte de andere groepen op weerstand bij het aangeven van een negatieve werksfeer.
Hierop zouden enkele stappen worden genomen voor het verbeteren van de werksfeer. De teamleiding zou meer in contact staan met de werkvloer. Er zou op donderdag iets geregeld worden zodat er bij de ochtend en de avond briefing een teamleider aanwezig zou zijn. Dit hield enkele weken stand.

Dit gedeelte van het verhaal beschouw ik persoonlijk als een kantelpunt. Dit was het punt waarop het in een neerwaartse spiraal ging. Medewerkers voelden zich onbegrepen en ongehoord. Onbekwame leidinggevende werden niet bijgestuurd, waardoor de al stressvolle periode nog meer stress met zich mee bracht.

Er zijn rare uitlatingen gedaan door leidinggevende als: "Mensen financieel vernederen"
En natuurlijk de denigrerende speech van ruim een kwartier over roddelen op de werkvloer.

Ook heeft er een integriteit schending plaatsgevonden. Het betrof een Aanvoerder waartegen geen maatregelen worden genomen, maar welke juist wordt overgeplaatst naar een gunstigere werkplek. Di is geen sanctie maar dit reikt naar promotie.

Dat de teamleiding hierover een mail toezendt met het verhaal dat er nog iemand nodig was op de afdeling waarop de aanvoerder is gedetacheerd, doet lijken alsof zij iets onder het tapijt proberen te vegen. Waarom mochten zijn teamleden niks zeggen over de reden van overplaatsing?
Overigens is het een feit dat sinds de overplaatsing van deze Aanvoerder de werksfeer al is verbeterd dan ten opzichte van voor zijn vertrek.



2.5 Inbreng XX

Sfeerrapport.
Ik ben begonnen bij de vliegende brigade, hierbij was onze doelstelling het handhaven in probleemgebieden. Hierbij zouden wij wisselen tussen verschillende stadsdelen. Voornamelijk zaten wij in het centrum.
Met name de samenwerking met politie was van groot belang en goed voor onze veiligheid. Dit is snel "kapot" gemaakt waardoor wij geen keuze meer hadden. Wij zouden voor 1 jaar centrum ondersteunen en hierna zouden wij weer VB worden. Dit is stilzwijgend overgegaan waarna wij zonder enig overleg of inspraak stadsdeel centrum geworden.
Bij commentaar hierop werd gezegd: Binnenkort kan je een keuze voor een gebied maken dan kan je weg als je wilt. Echter is dit nooit de intentie geweest, het ging mij er met name om dat wij geen keuze kregen en dat dit zonder overleg allemaal gebeurde.
Vele collega's maakte in deze periode traumatische ervaringen mee en wanneer de collega's het even zwaar kregen werden ze aan de kant gezet in plaats van ondersteund en geholpen. Vele collega's liepen met psychische problemen welke erger en erger werden en dit leidde tot veel verzuim.
Collega's welke erg gemotiveerd waren werden onwijs gedemotiveerd en wilde hierdoor niet meer werken en weg bij deze dienst. Ik merkte dat de motivatie enorm zakte bij veel collega's.
Na de reorganisatie kregen wij nieuwe teamleiding.
Echter de teamleiding welke aangenomen werden hadden zodanig weinig kennis over hun vak dat ze vaak verteld moesten worden dat ze zaken regelde op een manier wat niet was toegestaan zoals vacatures weggeven in plaats van een vacature ronde.
Tot op heden vind ik persoonlijk dat de teamleiding en enkele aanvoerder en senioren niet geschikt zijn als leidinggevende omdat zij de daadwerkelijke kennis over het vak, de inhoud of regelgeving niet kennen. Dit veroorzaakt vaak ruzie en discussies onderling.
Bepaalde leiding dreigt met zaken, schreeuwen of intimideren.
Sinds een tijd mogen voertuigen vaak niet gebruikt worden en wordt verwacht dat je in volle regen en kou door enkele aanvoerders en senioren moet gaan lopen en fietsen wat het ziekte verzuim verhoogd. Wat dan zeer vervelend is dat de desbetreffende leiding zelf wel een voertuig pakt en hiermee rondrijdt.
Er ontstaan de laatste periode veel "kinderschool" praktijken, wat de irritatie verhoogd bij handhavers D. Vele handhavers D gaan weg vanwege dit soort praktijken en de manier van handelen van teamleiding en enkele senioren en aanvoerders. Als dit zo door gaat heb je een afdeling zonder de kennis van de oudere met enkel niet tot weinig ingewerkte collega's.
Leiding welke de sfeer verpeste op de afdeling en zaken deden welke als integriteitskwestie worden aangemerkt worden weg gepromoveerd of worden niet aangepakt. Persoonlijk voel ik mij hierdoor in de maling genomen, de teamleiding stuurt namelijk een mail door waarin glas hard gelogen wordt en waardoor mijn geloofwaardigheid in hun totaal verdwenen is. Je voelt je niet



meer veilig op je eigen afdeling omdat bepaalde personen erg beschermd worden ten koste van andere collega's.
Bij vragen aan een teamleiding duurt het vaak lang voordat je een antwoord krijgt of krijg je totaal geen antwoord en hoor je niks meer.

2.6 Inbreng overig

Wij hebben een aantal collegae benaderd met betrekking tot de werksfeer binnen en bereid gevonden hun ervaringen te beschrijven. Het betreft collegae **van verschillende teams en leeftijden**. Waaronder ook een niet geüniformeerde collega. Deze laatstgenoemde collega bevestigt het beeld van het onvermogen van enkele teamleiders. **Ook was deze collega getuige van diverse gesprekken tussen "aanvoerder 1" en enkele teamleiders. De collega beschreef hem letterlijk als volgt: "Een vies en smerig mannetje".**
Het merendeel was blij met ons initiatief, aangezien zij dachten alleen te staan. Of zich niet gehoord voelden. Een groot aantal hadden ook de angst afgerekend te worden. Het op papier zetten van hun ervaringen, was voor een aantal ook nog een stap te veel.
Wij hebben ons dan ook bereid getoond, de collega te interviewen. Daarnaast hebben wij de contactgegevens van de vertrouwenspersoon verstrekt. Zij konden dan zelf met de vertrouwenspersoon spreken. Van een aantal collegae hebben wij vernomen, dat zij met de vertrouwenspersoon hebben gesproken.
Het is ons bekend dat in ieder geval 4 collegae, hun ervaringen op papier hebben gezet. Deze zijn rechtstreeks aan de vertrouwenspersoon verstrekt.
Het uiteindelijk aantal collegae en de inhoud is (logisch) ons niet bekend.



3 PASSEREN BOT TEAM

3.1 Achtergrond

Het BOT team heeft geconstateerd dat, met regelmaat het BOT team wordt gepasseerd of overgeslagen door de teamleiding. Externen worden dan door de teamleiding ingevlogen. Deze handelswijze ondermijnt niet alleen het bestaan van het BOT team, maar door het inhuren van externen is dit al een aardige kostenplaat. Aangezien EK in deze sector werkzaam was, wordt de suggestie van mogelijke **belangenverstrengeling** hiermee ook gewekt.

3.2 BOT team

*Inbreng is van XX. De ik-vorm is dan ook XX.

In de laatste maanden, is met regelmaat het BOT team na een incident gepasseerd/genegeerd door EK.

Hij heeft meerdere malen het Traumateam ingeschakeld, buiten het BOT team om. Dit kan en mag een Teamleider doen. De werkwijze of protocol is, dat na advies van een BOT lid wordt geëscaleerd. Het BOT lid is zodanig opgeleid, dat indien meer hulp nodig is, het BOT lid adviseert de hulp op te schalen.

Een collega (zelf ook Botter), heeft na een heftig incident, mij (XX) gevraagd als Botter, om te praten. Tot dat gesprek is het nooit gekomen, want EK heeft direct het Traumateam ingeschakeld, voor deze collega.

Ik heb EK, daarover aangesproken, maar hij wilde dat de collega ging praten met een deskundige van het Traumateam. Dit heb ik direct doorgegeven aan mijn coördinator van het BOT team. Wij hebben toen samen met de "getroffen" collega overlegd, dat hij dat maar moest gaan doen, als dit de opdracht was van EK. Dit zo gedaan, om te kijken, wat nu precies het Traumateam doet, in vergelijking met het Bot team. Nadat het Traumateam was ingeschakeld, hebben wij drieën (XX, getroffen collega en coördinator BOT team) de werkwijze van het Traumateam besproken. Deze bleek in zijn geheel voor/bij deze casus **hetzelfde** te zijn als van het BOT team. Met het verschil dat er een stevig prijskaartje aan hangt.

De "getroffen" collega, heeft een gesprek gehad met iemand van het Traumateam. Dit gesprek heeft 3 uren geduurd. Tijdens dit gesprek heeft de "getroffen" collega zelf een half uur mogen praten! De eindconclusie is dat, het Traumateam hetzelfde werk verricht als het BOT team bij deze casus. Het heeft geen toegevoegde waarde. Het enige verschil is, dat er een **stevig prijskaartje** aan het Traumateam (inhuur ZZP-ers) hangt.

Bij een ander incident, waar een collega bij betrokken was, heeft EK weer het Traumateam ingeschakeld. Deze collega gaf zelf duidelijk aan dat, hij het Traumateam niet nodig had. Ook gaf de collega te kennen dat hij geen Botter nodig had. Toch werd het Traumateam ingeschakeld voor de collega. Deze collega heeft noodgedwongen een half uur gesproken. Het gesprek had volgens hem totaal geen meer waarde.



Ik heb later zelf nog met de collega persoonlijk gesproken. Hij bevestigde het verhaal, dat hij geen gesprek met het Traumateam wilde hebben, maar dat het moest van EK. (Kassa! Voor de ZZP-er dan).

Volgende

Naar aanleiding van de zelfmoord van een collega, heeft EK een bedrijfsmaatschappelijk werker ingeschakeld (ja hoor een ZZP-er), voor de opvang van de collega" s.

(6 okt in de ochtend was deze bijeenkomst voor de collega's)

Ik heb telefonisch tegen EK gezegd dat het Bot team hier ook bij aanwezig zal zijn. Hij zei dat het niet noodzakelijk was, want deze bedrijfsmaatschappelijk werker heeft ervoor gestudeerd. Ik heb hier nogal boos en verontwaardig op gereageerd, alsof het Bot team een stelletjes sukkels zijn.

Hier samen met de coördinator voor gezorgd dat, er toch iemand van het Bot team aanwezig was. Voor het geval dat een collega behoefte had aan een gesprek.

Ik heb contact gehad met de Botter die er die morgen (opvang van collega), heen is gegaan, hij bevestigde dat er een bedrijfsmaatschappelijk werker zat, die gesproken heeft met 1 collega, maar er totaal 5 uren aanwezig was. (Alweer zo" n prijskaartje)

EK heeft een mail verstuurd naar de collega's, naar aanleiding van de zelfmoord van de collega. De collega" s kunnen praten met een Bedrijfsmaatschappelijk werker (naam en tel nummer in de mail). Ook schrijft hij in diezelfde mail, "praat met familie, vrienden en collega's ", nergens verwijst hij de collega's naar het Bot team!! !! In de dagen na deze bijeenkomst, hebben enkele collega's contact op genomen met een botter, dit omdat ze het fijner vinden te praten met een botter, daar deze "1 van hun is ".

Volgende

Naar aanleiding van een verdrinking/ reanimatie/ overlijden van een persoon, waar op dat moment zelf 2 botters bij aanwezig waren (waaronder ikzelf), heeft een collega van ons de persoon uit het water gehaald.

Deze collega ken ik goed, en hij had geen behoefte aan een botter. Hij zei: "een kopje koffie drinken is al voldoende". De volgende morgen vertelde deze collega dat EK hem had gebeld, met de mededeling dat hij een gesprek kan krijgen met de Bedrijfspsycholoog (!) die EK voor hem had. De collega heeft hiervoor bedankt en heeft deze niet nodig.

*Is dit een soort **belangenverstrengeling** van EK, waarom passeert hij het Bot team, waarom schakelt hij dure ZZP-ers in?!, of is dit onkunde, dat hij de situatie niet goed kan inschatten.

* Sinds hij in dienst is voor de gemeente Amsterdam, gebeuren deze dingen (sinds een jaar), voorheen was het Bedrijfsarts, Bot team, maar zoveel mogelijk alles intern.

*Misschien zijn er meer gevallen bekend dat hij dit doet, maar dat weet ik niet.



3.3 Mail inzake een situatie inhuur externen

Een mail van EK, waarbij hij onderaan verwijst naar de bedrijfsmaatschappelijk werker.

Van: 5.1.2.e>
Verzonden: woensdag 7 oktober 2020 19:25
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Afscheid 5.1.2.e

Beste collega's,
Hierbij de rouwkaart. Hierop is de straat te vinden waar iedereen wordt verwacht.

Denk eraan dat je opgeeft bij 5.1.2.e als je aanwezig bent bij het afscheid.
De deadline hiervoor is vrijdagmiddag 12 uur. De reden hiervan is dat de familie verzocht heeft dit te inventariseren ivm eventuele COVID-maatregelen. Een tweede reden is dat THOR de rozen verzorgt voor de laatste groet aan 5.1.2.e

Deze zullen op de dag zelf in de buurt van de straat worden uitgedeeld door oa 5.1.2.e Er wordt voor gezorgd dat dit herkenbaar is. Het zal in ieder geval bij een groengrijze Ford Focus zijn met een roos aan antenne bevestigd.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 7 okt. 2020 om 10:32 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Beste collega's,

De afgelopen dagen is er veel verdriet en verbazing geweest om het verlies van 5.1.2.e Allereerst bij zijn vriendin, familie en vrienden. En ook hier op de afdeling in Centrum, door alle lagen binnen Thor en buiten Thor is geschokt gereageerd. Mensen zijn verslagen. Iedereen gaat er op zijn eigen manier mee om. De een huilt, de ander wordt stil of gaat juist extra hard werken. 5.1.2.e en jullie allemaal verdienen het om waardig afscheid te nemen.



Na contact met zijn vriendin is duidelijk geworden dat er door iedereen afscheid genomen kan worden van 5.1.2.e Dit afscheid zal zijn op zaterdag 10 oktober om 11.30u buiten bij zijn huis in Alkmaar. De adresgegevens en meer exacte details geef ik door als ik de rouwkaart heb ontvangen. Zijn vriendin heeft uitdrukkelijk gevraagd om NIET in uniform te komen en een rode roos mee te nemen om op de kist te leggen. De uitvaart in het crematorium is in besloten kring en daar zijn alleen genodigden welkom. Er is geen livestream waarop meegekeken kan worden. Zijn vriendin gaf aan dat 5.1.2.e dat niet gewild zou hebben.

Als je zaterdag aanwezig wilt zijn bij zijn afscheid, geef dit dan door aan 5.1.2.e (5.1.2.e @amsterdam.nl). Wij inventariseren hoeveel mensen er gaan en geven dit door aan de familie zodat er eventueel maatregelen mbt Covid genomen kunnen worden.

Als vanzelfsprekend geldt sowieso dat er door een ieder de huidige Covid-maatregelen in acht moeten worden genomen. Houd 1,5 meter afstand en vertrek direct na het afscheid. We begrijpen dat dit heel moeilijk is nu in deze periode omdat je juist troost bij elkaar vindt door nabijheid en intimiteit.

Thor stuurt namens alle collega's een rouwboeket. Ook sturen we zijn vriendin en ouders een boeket naar hun huisadres. De uitdrukkelijke wens vanuit zijn vriendin en familie is om vanuit Thor verder geen extra aandacht te geven aan het afscheid. Dat betekent dat een extra herdenkingsbijeenkomst, rouwadvertentie of toespraak voor 5.1.2.e niet op prijs wordt gesteld.

Het wordt wel op prijs gesteld om uit naam van je zelf of je team een rouwboeket, bloemen o.i.d. te sturen naar het crematorium. Dit zal dan een mooie plek krijgen in de ruimte waar de ceremonie gehouden gaat worden.

Kaarten e.d. kunnen natuurlijk ook gestuurd worden naar zijn vriendin en/ of ouders. Hiernaast komt er een digitale rouwkaart waar je een boodschap kunt achterlaten. Exacte details hierover geef ik door zodra ik de rouwkaart heb ontvangen.

Tot slot. Houd je na deze emotioneel zware week problemen mbt het verlies van 5.1.2.e die blijvend zijn van aard? Denk hierbij aan slecht slapen, niet kunnen concentreren, een kort lontje o.i.d. Praat erover met je familie, vrienden en/of collega's. Je kunt ook contact opnemen met een bedrijfsmaatschappelijk werker. E-mail: 5.1.2.e @dwi.amsterdam.nl Telefoon mobiel: 5.1.2.e

Ik wens iedereen heel veel kracht en sterkte en steun bij elkaar toe.

Met hartelijke groet,

<image001.png>
5.1.2.e
5.1.2.e Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte
<image001.png>
Gemeente Amsterdam, Stadsdeel Centrum



<image002.png>
XX
<image003.png>
XX
Amstel 1, 1011 PN, Amsterdam
<image005.png>
Postbus 202, 1000 AE, Amsterdam

(Niet bereikbaar en dringend? Stuur een app.)
Werkdagen: ma, di, do, vrij

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

3.4 Reactie 5.1.2.e

5.1.2.e zegt hierop op beleidsniveau betrokken te zijn bij de beslissing om professionele hulp in te schakelen. Achterliggende gedachte is dat men wil voorkomen dat, collegae op een later moment alsnog mentaal in de problemen komen.

3.4.1 Redactionele opmerking

De werkwijze van het BOT team is dat de eerste opvang door de collegae gebeurd. Indien nodig wordt dit opgeschaald naar gepast professionele hulp. Uit de praktijk blijkt dat de collega die een gesprek nodig heeft, dit ook prettiger vindt. Daarnaast voelen een aantal collegae dat **de professionele hulp hun wordt opgedrongen**.
Daarnaast wordt het BOT team stelselmatig genegeerd. De zorgvuldig opgebouwde organisatie van het BOT team wordt hiermee ondermijnd.
De uitvoering van de teamleiding inzake de uitrol van het Traumateam getuigt van onkunde of ergo de suggestie van belangenverstrengeling.



4 STORY TELLING

Deze hoofdstuk heb ik, XX, toegevoegd en is geheel voor mijn verantwoordelijkheid. XX was in eerste instantie hiervan niet op de hoogte.
De gebeurtenissen in proza vorm is mijns inziens de beste methode om de informatie éénvoudig over te brengen.
Het is een verzameling van kleine puzzelstukjes van de menselijke verhoudingen binnen THOR Centrum.

Wij willen nogmaals erop wijzen, dat ons doel een veilige werkplek is. Wij zijn geen klokkenluiders, noch uit op het beschadigen van mensen. **Maar integriteit betekent ook loyaliteit aan de organisatie en niet aan specifieke personen.**

4.1 Inleiding

De complexiteit van het probleem probeer ik samen te vatten, door het geheel in proza vorm te presenteren.
De onderbouwing is helaas niet gebaseerd op harde bewijzen, zoals afluister tapes of documenten. Er zijn wel geluidsopnames in omloop die het beeld bevestigen van de werksfeer op de vloer. Het schijnt hier normaal te zijn dat, gesprekken stiekem worden opgenomen. Ook zijn er documenten in omloop die belastend zijn voor een bepaald persoon, waarvan ik een klein gedeelte heb kunnen inzien.
Een aantal gebeurtenissen op de werkvloer zijn ook daadwerkelijk door getuigen waargenomen.
Het onder vermelde is gebaseerd op wat ik zie en hoor. Situaties die daadwerkelijk door getuigen zijn waargenomen. Achtergronden van verschillende incidenten, van verschillende bronnen, die voor een deel ook bevestigd worden door de lijdende persoon zelf. Al deze puzzelstukjes hebben geleid tot een reconstructie van onderstaand verhaal vorm. Waarbij ook werd gekeken naar de tijdlijn.

Dit document is opgesteld, aangezien ons de mogelijkheid geboden wordt, het hoger management te wijzen op de misstanden op de werkvloer binnen. Dit in een (hopelijk) veilige omgeving, waar ook vrijuit informatie gedeeld kan worden.

4.2 Story telling 1 – incident [5.1.2.e] met [5.1.2.e]

Zoals eerder vermeld is de onderlinge relatie van enkele aanvoerders niet goed. Dit komt voornamelijk door aanvoerder [5.1.2.e]

Handhaver [5.1.2.e] had een gesprek onder 4 ogen met aanvoerder [5.1.2.e]. Zij wil graag de overstap maken naar de politieorganisatie en vroeg daarover tips.
Aanvoerder [5.1.2.e] heeft de 2 samen gespot. Hij vroeg achteraf zowel aan [5.1.2.e], als [5.1.2.e] het onderwerp van het gesprek. Van beiden heeft hij geen antwoord gekregen.
Het voorgaand gedrag bevestigd mijn waarneming. Het gedrag van [5.1.2.e] verandert in het bijzijn van [5.1.2.e] Het viel mij op dat zijn handen enigszins beven en dat hij licht transpireert.

De hieronder beschreven situaties zijn door diverse getuigen bevestigd.
[5.1.2.e] kan het goed vinden met [5.1.2.e]. Tijdens een onderonsje worden wat opmerkingen heen en weer gemaakt. [5.1.2.e] zou op gegeven moment een opmerking gemaakt hebben wat [5.1.2.e]



als seksueel getint opvatte. Hij reageerde daar dan ook gevat op. [redacted] zou vervolgens gezegd hebben:" nee, dat bedoelde ik niet zo". [redacted] stond erbij. Na het gesprek dwong hij [redacted] om een melding te maken aan Bureau Integriteit inzake seksuele intimidatie. [redacted] heeft dit ook gedeeld met teamleidster [redacted]. Of daadwerkelijk een melding bij Bureau Integriteit is onbekend.
Het verhaal wordt onderbouwd door een incident tussen [redacted] en [redacted] op de werkvloer. Een slaande ruzie tussen deze twee, waarbij [redacted] wilde slaan. Door tussenkomst van senior [redacted] is dit voorkomen.
Later heb ik vernomen dat [redacted] aan [redacted] haar excuses heeft aangeboden.

Aanvoerder [redacted] heeft de vermeende seksuele intimidatie van aanvoerder [redacted] ook gemeld bij zijn teamleider [redacted]. [redacted] is eveneens ook de teamleider van [redacted].
[redacted] heeft [redacted] voor een gesprek uitgenodigd, met als doel een officiële waarschuwing voor de vermeende seksuele intimidatie van [redacted].
[redacted] heeft echter een Whatsapp berichten verkeer met de vermeende slachtoffer [redacted]. Het komt erop neer dat [redacted] door [redacted] was gedwongen om melding te doen bij Bureau Integriteit. Zij verklaart dat de vermeende seksuele intimidatie nooit heeft plaatsgevonden. Ook werden door [redacted] excuses aangeboden aan [redacted]

Tijdens het gesprek heeft [redacted] aan [redacted] Whatsapp berichten laten zien. [redacted] schrok zichtbaar. Desondanks heeft [redacted] van [redacted] een mondelinge (?) waarschuwing gekregen!?
[redacted] heeft net als [redacted] de portefeuille afval onder zich. [redacted] weigert echter elke communicatie met aanvoerder [redacted]. [redacted] is hierover zeer gefrustreerd. [redacted] gunt [redacted] geen 2 minuten de tijd. Terwijl [redacted] voor [redacted] wel volop tijd vrijmaakt!

*Voorgenoemd verhaal (laatste 2 alinea's) heb ik, XX, uit eerste hand vernomen. Ook heb ik de Whatsapp berichten wisseling in mogen zien.

Voorgenoemd is later in deze versie opgenomen aangezien dit exemplarisch is voor de houding van de aluminium 3 (genoemde teamleiders) en aanvoerder [redacted].

4.2.1 Redactionele aanvulling

Het valt mij op dat [redacted] zijn gedrag enigszins verandert in de nabijheid van [redacted] Zijn handen enigszins trillen en ik zie ook hem ook transpireren.

Klinisch geanalyseerd zie ik een persoon, die jaloers is.

Hetgeen mij doet denken aan een ander gebeurtenis.
Handhaver [redacted] kan het zeer goed vinden met [redacted]. Ik vernam dat hij overgeplaatst wordt naar een ander team. De reden was hem uit zijn comfort zone te halen. Zodat hij meer uit de verf komt. Over het functioneren over [redacted] heb ik geen oordeel. Alleen vraag ik mij af wat de toegevoegde waarde is, om iemand beter te laten presteren door hem over te plaatsen naar een ander team.



4.3 Storytelling 2 – incident het lezen van andermans mail

Senior [redacted] heeft aanvoerder [redacted] betrapt op het lezen van zijn mailbox. Specifiek de mail van handhaver [redacted] gericht aan [redacted] met betrekking tot een klacht over [redacted].
[redacted] heeft dit voorval terstond gemeld aan één van de teamleiders. [redacted] wilde daarnaast een melding doen bij Bureau Integriteit. De teamleider heeft hem dringend geadviseerd, geen melding te doen bij Bureau Integriteit. [redacted] zit in zijn proeftijd van senior. Hij was bang dat zijn senioren schap ontnomen zou worden. Dit heeft hij aan enkele collegae uitgesproken. [redacted] heeft derhalve gehoor gegeven aan het zeer dringend verzoek van de teamleider.

4.4 Storytelling 3 = samenspanning teamleiders en aanvoerder

Teamleiders [redacted], [redacted] en [redacted] zijn bezig om het personeelsbestand van THOR Centrum te wijzigen. Met name de groep van 50+.

Twee specifieke situaties bevestigen dit beeld.



Situatie 1
Handhavers [redacted] en handhaver [redacted] werken als een vast koppel. Zij hebben een speciaal gebiedsproject. De afspraak was dat er zo mogelijk met vaste koppels wordt samengewerkt in verband met de Corona pandemie.
Tijdens een dienst waarvan aanvoerder [redacted] de 'chef van dienst' was, heeft [redacted] deze 2 voorgenoemde personen met andere collegae ingedeeld. Zonder enig uitleg.
Tijdens de debriefing wilde [redacted] dit bespreken. Hij werd door [redacted] min of meer belachelijk gemaakt.

4.4.1 Redactionele opmerking

[redacted] zegt dat door de vele stagiaires en onbevoegden hij hiertoe wordt genoodzaakt. De logica op basis van de indeling ontbrak bij mij. Andere vaste koppels werden niet opgedeeld. Een onbevoegde werd als derde man of vrouw toegevoegd.

Situatie 2
Handhaver [redacted] zit in domein 2. Het beleid van Amsterdam is dat alle handhavers, met uitzondering van de collegae V.O.V. in domein 1 behoren.
Als gevolg van de te volgen procedure, zou [redacted] handboeien tijdelijk niet mogen gebruiken. Teamleider [redacted] heeft van deze situatie gebruik willen maken om [redacted] in een toezichthouders uniform haar werk te laten doen. Het is mij niet bekend of dit onkunde is of opzet. Handhaver [redacted] heeft enige tijd geleden een mail gekregen van [redacted], gericht aan [redacted] en [redacted], die bezig zijn met het personeelsbestand van THOR. Die mail was niet voor [redacted] bedoeld, maar [redacted] werd in de [redacted] meegenomen door [redacted]. In die mail stond "dat [redacted] beter een baan dichter bij huis kan gaan zoeken".

Situatie 3
Toezichthouder [redacted] is een inhuurkracht. Zij is door een collega betrapt op het stiekem verzamelen van informatie over collegae. Zij verzamelt deze informatie voor teamleidster [redacted].
Het is opvallend dat [redacted] nadrukkelijk contact zoekt met nieuwe, en met name inhuur, collegae. Collegae zonder een vast dienstverband. Het is ondertussen bij collegae bekend dat, deze een deel van deze personen stiekem informatie verzamelen over de handhavers collegae, zowel inhuur als met een vaste aanstelling. Ik wijs er nadrukkelijk op dat, zover mij bekend, enkel een deel van de collegae hieraan zondigt. **Zo is er ook een audio opnamen van teamleider [redacted], waarin zij zegt: "dat wij niet gelukkig zijn met sommige mensen hier op de werkvloer".**

Door een aanéénschakeling van gebeurtenissen, situaties e.d. ontstaat een beeld dat de teamleiders [redacted], [redacted] en [redacted] met hulp van aanvoerder [redacted] bezig zijn om personen uit THOR Centrum weg te krijgen.
Saillant gegeven is dat [redacted] als aanvoerder heeft aangenomen/aanbevolen. Dit terwijl [redacted] vrijwel geen ervaring heeft met de handhaving werkzaamheden en een tijdelijk dienstverband had. Het was ook bekend dat hij voor indiensttreding bij THOR Centrum dubieuze handelingen zou hebben verricht. Hier had minimaal enige aandacht aan besteed mogen worden.
Daarnaast was [redacted] eerder voor de functie als aanvoerder afgewezen. Mede op basis van zijn twijfelachtige reputatie. Onder valse voorwendselen heeft er een tweede gesprek plaatsgevonden. Dit keer met teamleider [redacted].
[redacted] heeft ook heel lang aanvoerder [redacted] gesteund, ondanks dat er duidelijke signalen waren van de onkunde/misstanden van [redacted]. Het is bekend dat, [redacted] graag informatie deelt



met name [redacted]. Nadat de positie van [redacted], na het incident met senior [redacted], onhoudbaar werd, is [redacted] weggezet als iemand die **promotie** heeft gemaakt. Dit heeft tot veel frustraties geleid onder de collegae. Aanvoerders, senioren en handhavers.

*Het zou mij niet verbazen dat hij wordt teruggehaald. Als je een persoon beschadigd zou dit sowieso ongeloofwaardig zijn.

4.4.2 Redactionele aanvulling

5.1.2.e heeft tijdens het gesprek erkend dat deze signalen het management heeft bereikt. Wij vragen ons alleen af, waarom dit zo lang heeft moeten duren. Collegae hadden van zijn gedrag (grote) last ervaren. Door zijn onkunde en gedrag is de procesgang diverse malen verstoord. Zijn 5.1.2.e 5.1.2.e heeft hem ook lange tijd beschermd. Hun conclusie was dat het probleem bij de andere collegae lag. Waardoor er geen oplossingen kwamen voor de problemen, die zich alleen maar opstapelden. Het incident met het lezen van andermans mail kon echter niet meer genegeerd worden.

4.5 Slot

Het voorgaande betreft slechts een deel van de vele gebeurtenissen. Deze hoofdstuk is bedoeld om een **beeld te schetsen** van hetgeen op de werkvloer binnen gebeurd.
Het betreft slechts een deel van de problemen van THOR Centrum. Daarnaast bestaan er andere problemen. Onderwerpen als "houding en gedrag", totaal niet kunnen communiceren van collega's op straat, e.d. vallen dan ook buiten dit document.



5 OVERLEG MAANDAG 21-12-2020

Tijdens het gesprek hebben wij zo goed als mogelijk de problemen benoemd. Aangezien de meeste punten de revue zijn gepasseerd en het probleem 5.1,2.e duidelijk zou zijn, is dit document Zwartboek 1.0 anoniem door 5.1,2.e in ontvangst genomen. 5.1,2.e kwam met een aantal voorstellen om de "zwijgende" collegae ook hun verhaal te laten vertellen. Hierbij hebben wij aangedrongen dit laagdrempelig te laten plaatsvinden. Voorstellen van 5.1,2.e hebben wij met tegenvoorstellen beargumenteerd.

Wij hopen zo de basis te hebben gelegd voor een transparante communicatie zonder dat men wordt afgerekend. Daarnaast gaan wij de stok overdragen naar andere collegae. Ons streven was de drempel met het hoger management weg te halen. Als dan nog niemand zijn rug recht …



5.1 Overleg 11-02-2021

In tegenstelling tot het voorgaande is het zwartboek 1.0 anoniem niet aan 5.1,2,e 5.1,2,e overhandigd. Aangezien 5.1,2,e ons verhaal volledig vond. Maar aangezien de directie in het bezit is van een anonieme versie van het Zwartboek, hebben wij zwartboek 2.1 anoniem (op dat moment de meest recente versie) alsnog aan 5.1,2,e 5.1,2,e beschikbaar gesteld. Via mail is dit op 25-01-2021 ter beschikking gesteld.

Wij verzochten 5.1,2,e een gesprek in te plannen, conform de afspraak gemaakt tijdens het gesprek van 21-12-2020. Deze is in eerste instantie gepland op 27-02-2021. Naar aanleiding van het door 5.1,2,e ontvangen zwartboek, heeft 5.1,2,e twee mails naar ons, XX en XX, toegezonden. De inhoud van de mail was aanleiding om het voorgenoemde gesprek naar voren te halen. Ook zou meer tijd beschikbaar worden gesteld.

Datum	: 11-2-2021
Tijd	: 14.30-15.30
Aanwezig	: 5.1,2,e XX, XX

Het aanvankelijk voorstel van 5.1,2,e om een vertegenwoordiger uit elk team deel te laten nemen aan een overleg met 5.1,2,e is door 5.1,2,e ingetrokken.
5.1,2,e is van mening dat het in de huidige lijn ook zou moeten voldoen. Volgens 5.1,2,e is dit de juiste en transparante manier.

Wij delen niet zijn mening. De ontstane huidige situatie onderstreept dit.
De **afhankelijkheidsrelatie** is een serieuze drempel en mede verantwoordelijk voor de huidige **angstcultuur**.

Wij gaven aan dat het door 5.1,2,e hoor en wederhoor niet werkbaar is. Althans niet in de huidige situatie. Wij vinden het belangrijk dat er in eerste instantie in een veilige omgeving gesproken kan worden. Het horen uit eerste hand, kan leiden tot een betere beeldvorming van het probleem en mogelijk nieuwe inzichten. Maar belangrijk, het spreken in een veilige omgeving. Voor de wat langere termijn kan dit altijd nog in de huidige hiërarchische lijn organisatie worden geborgd.
Wij benadrukten dat eerst de huidige impasse moet worden doorbroken.

5.1,2,e gaf in een mail aan dat het zwartboek op aannames is gebaseerd. Hij zou ook vernomen hebben dat wij een soort beweging zouden organiseren.
Wij hebben ten eerste aangegeven, zoals in het zwartboek is beschreven, de reconstructie van beschreven situaties en incidenten deels op getuigenissen of uit eerste hand/betrouwbare bronnen zijn gebaseerd. Wij hebben het enkel op papier gezet. Maar niet voordat het door ons, zover mogelijk, op enige wijze geverifieerd is.
Daarnaast hebben wij nog meer situaties. Een deel daarvan hebben wij op geen enige wijze kunnen checken of konden het niet plaatsen in de puzzel. Deze zijn dan ook niet opgenomen in dit document.
Ook hebben wij 5.1,2,e erop gewezen dat dit de situaties zijn die de collegae als zodanig ervaren c.q. hebben meegemaakt!

Wij vinden het belangrijk dat de collegae in eerste instantie in een vertrouwde omgeving hun verhaal kunnen vertellen. Ons voorkeur gaat uit naar een samenkomst tussen de



handhavers D, 5.1.2.e en een vertrouwenspersoon. Desnoods met een vertegenwoordiging van P&O.
Voor de wat langere termijn kan gedacht worden om dit procedureel in de huidige organisatie te borgen. Het door 5.1.2.e gewenste hoor en wederhoor.

Tenslotte hebben wij van onze kant onze zorgen geuit dat wij de kop van Jut worden. En ergo, de huidige situatie niet wijzigt. Vanuit de vertrouwen personen worden deze zorgen namelijk met ons gedeeld. Een tweede vertrouwen persoon met een P&O achtergrond is derhalve aan ons beschikbaar gesteld.

Het overleg heeft niet geleid tot afspraken of te nemen vervolgstappen. Het gesprek was om de intentie van een veilige werkplek te bevestigen en de ontstane ruis weg te nemen.

5.1.2.e heeft toegezegd later terug te komen inzake de problemen op de werkvloer.



5.2 Redactionele aanvulling / opmerkelijke gebeurtenissen

Tot op heden maandag 22-02-2021 hebben wij nog niets van 5.1,2,e vernomen.
Wel zijn er een aantal gebeurtenissen van de afgelopen 2 weken ons opgevallen.

Ten eerste heeft er een overleg plaatsgevonden tussen de teamleiders en aanvoerders.
Onderstaand beschrijven wij in grote lijnen hetgeen tijdens het overleg is besproken. Het is verteld en bevestigd door diverse aanvoerders en senioren.
Opvallend is dat 5.1,2,e 5.1,2,e achterin de ruimte plaatsneemt en vrijwel tijdens het gehele overleg niets heeft gezegd. De overige teamleiders, de aluminium 3, nemen voor plaats.
Senior 5.1,2,e begint met zijn verhaal over zijn burn-out. Wat grotendeels te wijten is aan de houding en gedrag van zijn aanvoerder 5.1,2,e Deze ontkent.
Vervolgens vertelt senior 5.1,2,e zijn negatieve ervaringen met aanvoerder 5.1,2,e. Tijdens zijn verhaal wordt hij onderbroken door 5.1,2,e 5.1,2,e. 5.1,2,e is van mening dat 5.1,2,e genoeg aan het woord is geweest.
Vervolgens begint senior 5.1,2,e aan zijn negatieve ervaringen met aanvoerder 5.1,2,e. Wederom grijpt 5.1,2,e 5.1,2,e in.
Op een gegeven moment krijgt aanvoerder 5.1,2,e het woord. Hij uit zijn ongenoegen over het niet uit laten spreken door 5.1,2,e 5.1,2,e
Het overleg zou heftig zijn geweest, waarbij aanvoerder 5.1,2,e een rood hoofd kreeg en de ruimte een enkele tijdelijk zou hebben verlaten.

Het bovenstaande is slechts een fragment wat heeft plaatsgevonden.

Ten tweede heeft 5.1,2,e 5.1,2,e onlangs, voor het eerst, een gesprek gehad met aanvoerder 5.1,2,e. Ook zou 5.1,2,e 5.1,2,e nadrukelijk toenadering zoeken met de 55 plus collegae.



Bijlagen

Voorstellen THOR Centrum_1.0

Voorstellen THOR Centrum

Aanleiding

Omissie kennisniveau + (leiderschap) vaardigheden op tactisch/operationeel niveau.

Het gevolg van het hier voor genoemde uit zich in een bepaalde mate van onzekerheid Dit vertaalt zich bij de één naar dominant gedrag. Bij de ander tunnelvisie. Dit heeft een negatieve invloed op de werkvloer.

Een dilemma is dat verplaatsingen van betrokkenen in de praktijk en huidige organisatie, meestal niet mogelijk is. De oplossing wordt dan ook gezocht in de organisatie van de werkzaamheden. De structuur van de organisatie behoeft geen aanpassing en is ook niet (op korte termijn) te verwezenlijken.

Voorstel

De organisatiestructuur is een klassieke lijnorganisatie. Een hiërarchische organisatievorm.

Het probleem is dat op het niveau van handhaver F de kwalificatie vaak ontbreekt. Op dit niveau begint de operationele, zeg maar, uitvoerende gedeelte van de lijnorganisatie. In combinatie met ongewenst gedrag ontstaan conflicterende momenten. Ook de informatie en communicatie met de werkvloer raakt hierdoor verstoord.

Een oplossing is het loslaten van de vaste lijn, tussen de handhaver F en zijn team, zeg maar de handhaver E/D. Met andere woorden, de handhaver F heeft **geen eigen** team onder zich. Met daarnaast aanvullende aanpassingen in de uitvoering van de werkzaamheden.

De groep handhavers F wordt gestimuleerd om meer samen te werken. En niet elkaar tegen te werken, wat in de praktijk te vaak gebeurd.

De groep handhaver F is gezamenlijk verantwoordelijk dat er altijd een aanvoerder bij elke ochtend -, avond – en nachtdienst aanwezig is.

Het is voorgekomen dat een handhaver E een ochtend en aansluitend een avonddienst heeft gedraaid. Omdat tijdens de avonddienst, zowel de handhaver F als handhaver E absent waren. Dit is een zeer onwenselijke situatie.

De groep handhaver F is gezamenlijk verantwoordelijk voor een degelijke briefing en debriefing. En ook de afhandeling hiervan.

Door het loskoppelen van de handhaver F met zijn “eigen” team is het niet nodig dat dezelfde handhaver F zowel de briefing als debriefing voorzit.



Hierdoor kan vooral de debriefing afgehandeld worden, zonder dat een heel team of teams gegijzeld worden. Tijd dat de handhaver D beter kan benutten. Onder briefing zal ik hier nader op ingaan.





Briefing

De huidige manier van briefen is vooral gericht op de presentatie. Inhoud is van ondergeschikt belang.

De **briefing** moet specifiek relevante informatie bevatten over de uit te voeren taken en werkzaamheden van die dienst. Ook het delen van bijzonderheden of noodzakelijke informatie.

Specifieke **werkopdrachten** kunnen vervolgens apart, op papier of digitaal, uitgerold worden aan de betreffende handhaver D. De laatste tijd worden zogenaamde werkopdrachten (te bezoeken locaties Covid-19) op deze wijzer gedaan. Helaas dekt de lading niet de naamgeving.

De werkopdrachten worden in een bepaalde format opgemaakt. Vaste issues / taken e.d. De inhoud op zich is flexibel. De werkopdrachten zijn hierdoor actueel. Daarnaast kan het als basis dienen voor een door de handhaver D op te maken **dienstrapport**. Deze kan hij/zij op het eind van de dienst inleveren. Deze wordt dan afgehandeld en verwerkt in de journaal/rapportage door de handhaver F van dienst. Op deze manier is het niet nodig dat een hele ploeg voor een langere tijd vast te houden voor de debriefing. Aan de bedoeling van een debriefing wordt momenteel geheel voorbijgegaan.

De **indeling** kan voor/tijdens/na de briefing worden gedaan. In samenspraak met de handhavers D. Zodat de handhaver D nog enigszins grip heeft op zijn werkzaamheden, enige verantwoording draagt en de kans op motivatie ook groter is. Een heel enkele keer wordt dit gedaan. Dit gebeurt vrij soepel en ik ervaar dit als zeer prettig. Natuurlijk kan de aanvoerder in bijzondere omstandigheden hiervan afwijken.

De manier van werkinstructies en dienstrapportage kan digitaal in een format worden opgemaakt. Hierdoor is het voor alle partijen overzichtelijk en kan efficiënt worden afgehandeld c.q. verwerkt.

Deze werkwijze doet meer recht aan het data gestuurd handhaven.



Ontbreken kennis

Taken en opdrachten

Bij het uitrollen van bijvoorbeeld een stedelijke opdracht is het aan te bevelen een werkgroep samen te stellen. De handhavers D kunnen dan de nodige informatie leveren. De opzet is dat tijdens een sessie kennis en ideeën worden gedeeld en de handhaver F dit verwerkt c.q. uitwerkt. Het concept kan tijdens een andere sessie dan worden besproken.

Dit voorkomt tunnelvisie en omissie. Ook kan het op meer betrokkenheid en draagvlak rekenen.

Opdracht afval

De aanpak van het afvalprobleem is momenteel ondoelmatig en vrijwel onzichtbaar. Oorzaak is de omissie in kennis en inzicht.

Het voorstel is om dit op een projectmatige manier op te lossen. Dit kan ad hoc worden opgelost om de opdracht afval bij een senior te beleggen. Voorwaarde is dan wel dat deze de kennis en motivatie heeft. Daarnaast vereist zijn vaardigheden als overzicht en in staat om wet en regelgeving om te zetten naar de praktijk. Om meer body te geven is het aan te bevelen om een side kick een handhaver D aan te stellen. Voorwaarde is dat deze persoon de kennis en motivatie heeft om zich vast te bijten aan deze materie.

Het optuigen van een afvalteam is met deze constructie niet nodig. In het verleden is het vormen van een apart afval team onhaalbaar gebleken.

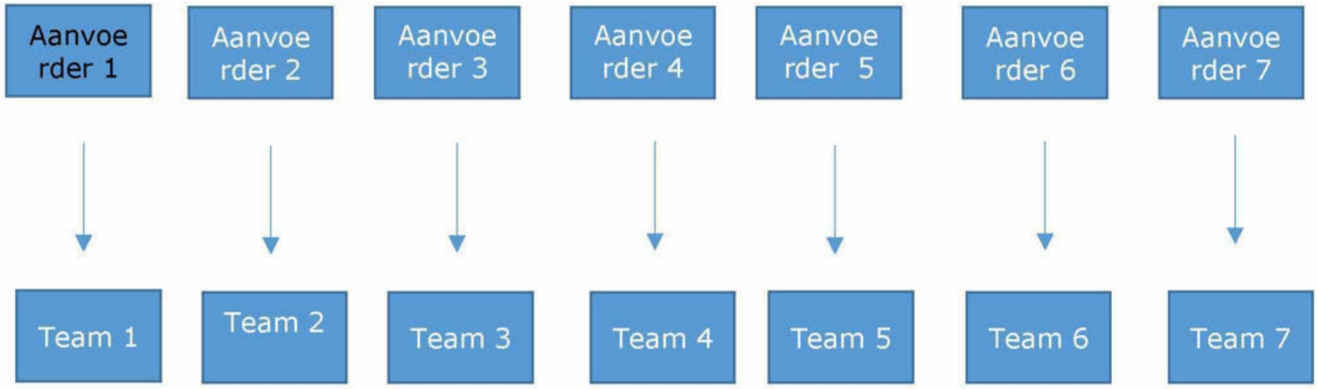
Deze tweetal coördineert enkel de opdrachten c.q. taken met betrekking tot afval. Het onder zich hebben van een team is dan ook niet aan de orde. Deze personen zijn daarnaast verantwoordelijk voor het gehele proces. Het uitzetten van de taken tot het genereren van rapportages. Zij verantwoorden dit rechtstreeks aan de teamleider c.q. management.

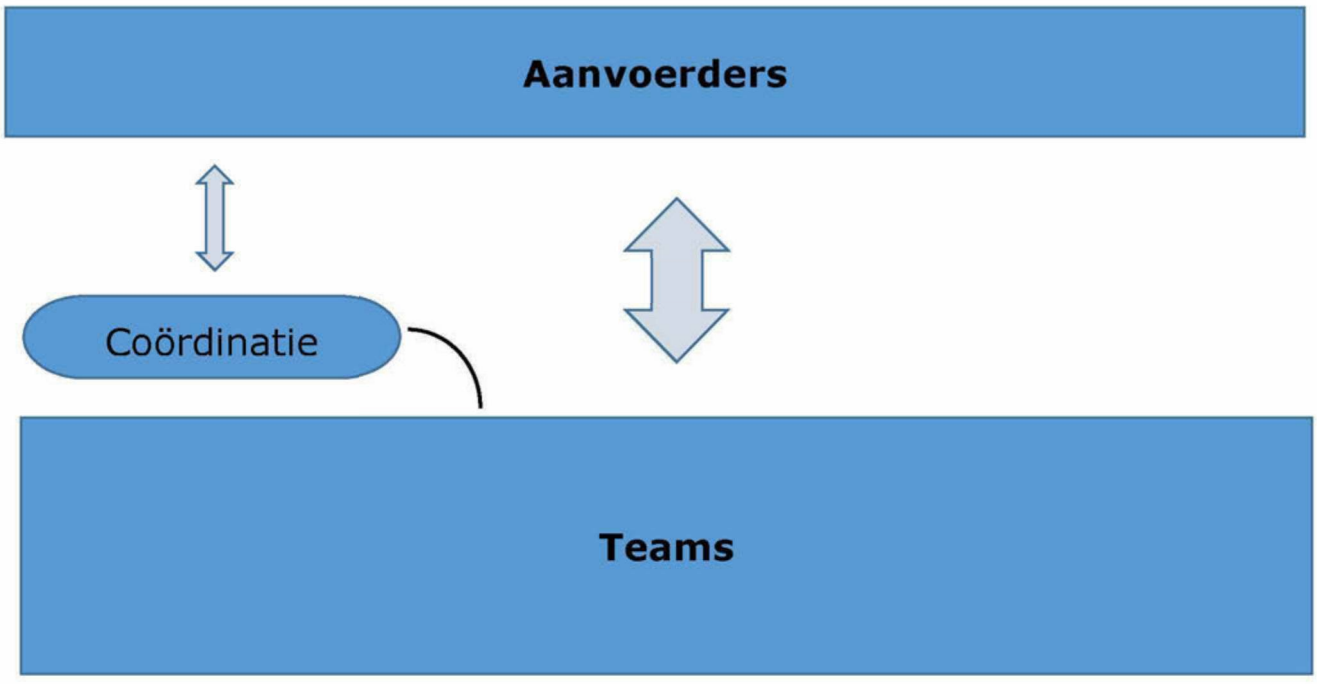




Visualisatie werkwijze

Huidige en na te streven







From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:22:15 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 juni 2021 15:23
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Dat zou een mogelijkheid kunnen zijn. We moeten dat overleg dan wel goed voorbereiden. 5.1.2,e en ik kunnen dat doen met de werkgroep samenwerking zodat helder is wat het doel van het gesprek gaat worden. Datzelfde moet dan gebeuren met de OC van THOR.
Misschien is het een idee dat 5.1.2,e eerst met werkgroep en OC THOR afzonderlijk spreekt, alvorens we een 'grote' bijeenkomst organiseren.
Laten we een momentje prikken om te overleggen wat wijsheid is.
Hg 5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 juni 2021 13:53
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Is het dan een idee om deze leden van de OR met de OC uit te nodigen en eventueel de voorzitter van de OR?

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 21 juni 2021 8:59
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Hoi Sjoukje,

De OR heeft een werkgroep Samenwerking, waarin 5.1.2,e en ik overleg voeren met een delegatie van de OR hoe de onderlinge samenwerking tussen OR en werkgever verbeterd kan worden. Daarbij worden een aantal constateringen uit het rapport Zuidema meegenomen, die van toepassing zijn op de verhouding zeggenschap en medezeggenschap. Vanmiddag in de OV staat het rapport geagendeerd. In het laatste IO heeft het DB van de OR aangegeven dat de OR met een standpunt komt. In de eigen OR vergadering van 17 juni is als het goed is het rapport besproken. We verwachten vanmiddag dus het standpunt van de OR en hoe zij om willen gaan met de aanbevelingen en hoe hier samen invulling aan gaan geven.
Ik houd je op de hoogte.

Hg 5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 18 juni 2021 20:49
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>

Onderwerp: FW: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Ha Peter en 5.1.2.e

Vanmiddag heb ik aan de OC nog even gevraagd waarom aan dit overleg gehecht wordt. Hun beeld is dat we dit op 13 januari met elkaar hebben afgesproken. Het helpt de druk op de afspraken OC THOR/directie THOR openbaar te maken en actief te delen. Echt de inhoud in, lijkt me in een dergelijke setting niet de bedoeling maar als ik me niet vergis dan is er ook een werkgroepje van de OR aan de slag met (gemeentebrede) lessen die te formuleren zijn.
@5.1.2.e klopt dat en wanneer kan die een en ander leveren? Dan brengen we alles tot een groot hoogtepunt en kunnen we echt vooruit kijken, werken en bewegen. En kunnen jullie dan melding maken van deze uitnodiging en de OR vragen wie ze willen afvaardigen?

Dank alvast en groet,

Sjuikje

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Verzonden: donderdag 17 juni 2021 12:47
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Onderwerp: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Beste Sjoukje,
Zoals bekend, werken wij met de OC THOR en directie THOR aan een normaliseringsproces. Het traject bestaat uit twee fasen, waarbij de eerste fase is gericht op het normaliseren van de verhouding tussen OC en directie. In de tweede fase gaat het overleg tussen OC en directie weer van start op basis van nog verder uit te werken afspraken.
Zoals afgesproken op 2 juni komt er, in de eerste fase, een apart gesprek waarin het rapport Zuidema wordt besproken. Wij hebben begrepen dat het rapport ook onderwerp van gesprek is geweest van de overlegvergadering OR van 4 februari 2021 en de bestuurder daarin de wens heeft uitgesproken nader met de OR te bespreken hoe de OR tegen het rapport aankijkt, met de aantekening dat dit gesprek niet zozeer over het rapport zelf gaat, maar juist over de geleerde lessen over de samenwerking tussen OC THOR en management in het algemeen. In reactie daarop heeft de OR, begrepen wij, nog geen standpunt ingenomen. De OC THOR en directie THOR hechten eraan dat, ten behoeve van het normaliseringsproces, in dat kader een overleg kan plaatsvinden in de samenstelling TOC THOR, directie THOR, GS en OR, in het bijzijn van ons als gespreksleiders. Graag verzoeken we je dat overleg in te (laten) plannen.
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e en 5.1.2.e
procesbegeleiders

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators
5.1.2.e
5.1.2.e Amsterdam
T 5.1.2.e (direct) F 5.1.2.e
M 5.1.2.e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:24:36 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 8:34
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Reactie op het rapport zuidema van de OR.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 21 juni 2021 om 12:44:28 CEST
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "DirectiePO.Medezeggenschap"5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema**
>
> Geachte heer Teesink, geachte bestuurder, beste Peter,
> Eind vorig jaar heeft Bureau Zuidema onderzoek gedaan naar de samenwerking tussen OC THOR en directie THOR en hun bevindingen in een rapport opgeleverd. Eerder hebben we daarover gecorrespondeerd; hierbij de daarin toegezegde reactie.
> Vanuit de OR is onze Werkgroep Samenwerking gestart om de algemene aanbevelingen op te pakken. De voorzitter van de werkgroep belegt een afspraak om de wederzijdse verwachtingen met elkaar te bespreken.
> De OR beoogt dat de samenwerking OC en directeur vanzelfsprekend en vertrouwd is en zet zich in om dit bij alle organisatieonderdelen te borgen. Wij vertrouwen op de inzet van alle collega's in de medezeggenschap en directies om te komen tot goede oplossingen.
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2,e
> 5.1.2,e
> Team Advies en Ondersteuning Medezeggenschap
>
> **Gemeente Amsterdam**

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Ondernemingsraad - Intranet Amsterdam

Werkdagen: ma, di, woe en do

PS: Denk aan het milieu voor u deze e-mail print -
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

From: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Sat, 27 Jun 2020 22:03:11 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "OnderdeelCommissie THOR" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.5 " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: Protocol bij verzuim en re-integratie
Attachments: verzuimprotocol_amsterdam-2017.pdf

Namens Esmeralda stuur ik jullie het onderstaande bericht + bijlage.
Beste 5.1.2,e TOC THOR, beste 5.1.2,e
De constatering van TOC THOR is inderdaad juist. Er worden conform het beleid van de gemeente verzuimgesprekken gevoerd met medewerkers. Dit wordt gedaan op basis van het gemeentebreed geldende protocol uit 2017. Het onderwerp verzuimgesprekken is terug te vinden in de alinea "Vaker ziek" (zie bijlage).
THOR is onderdeel van de gemeentelijke organisatie en daarom geldt dit protocol ook voor THOR. Net zoals dit protocol voorheen gold voor H&T en de stadsdelen. Ik zie dan ook geen redenen om dit protocol opnieuw ter instemming voor te leggen. Er is en zal dus uitvoering aan gegeven blijven worden. De reeds gevoerde gesprekken en wat daar uit voortvloeit, blijven in stand en zullen conform het protocol afgehandeld worden. Hetzelfde geldt voor nog te voeren verzuimgesprekken in de toekomst.

Ik hoop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.
Met vriendelijke groet,
Esmeralda Wallast Groenewoud

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e
Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl

Werkdagen: di, wo, do en vr

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 00:28:57
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Zwartboek vervolg
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 30 juni 2021 14:34
Aan: Alta, Sjoukje
CC: 5.1.2.e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda ; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Zwartboek vervolg

Beste Sjoukje,

5.1.2.e en ik hebben je mail besproken. We denken er nog verder over na, maar ons eerste voorstel is in ieder geval om het onderwerp op de agenda te zetten van het 6 juli a.s. geplande overleg met directie en OC. Die dag wordt het onderwerp 'veiligheid op de werkvloer' besproken. Daar past het wat ons betreft bij. Dan gaan we ervanuit dat wij kunnen melden dat jij dit punt na overleg met 5.1.2.e bij ons hebt opgebracht, waarna we hebben voorgesteld om dit punt in het belang van de normalisering en te bespreken onderwerpen mee te nemen. Zie jij dat ook zo?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
procesbegeleider

Advocaten
5.1.2.e
T 5.1.2.e (direct)
F 5.1.2.e
Mediators
1017 WS Amsterdam
M 06 5.1.2.e
www.dvdk.nl

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 30 juni 2021 08:32
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda
Onderwerp: Zwartboek vervolg

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Graag schakel ik jullie denkkracht ook in rondom het vervolg van het lekken van het zwartboek. Dat doe ik voor nu even via de mail omdat ik een nogal ingewikkeld drukke dag voor de boeg heb. Bellen kunnen we proberen maar ik weet niet precies op welk moment ik echt bereikbaar ben.

Ik heb met 5.1.2.e vele keren over het Zwartboek gesproken en in eerste instantie dachten we dat het goed was als we iedereen die In ons beeld toegang had tot het Zwartboek zouden uitnodigen om met elkaar te bespreken wat het lekken doet en hoe we hier goed mee om leren gaan. Ook wilden we vragen of degene die het gelekt heeft zich aub (later maar niet veel te laat) bij mij zou willen melden.

Gisteren gaf 5.1.2.e nadrukkelijk aan dat hij weet welke (circa) 10 collega's het Zwartboek hebben gehad maar delen vind hij ingewikkeld om meerdere redenen. Uitnodigen van deze collega's lukt mij niet zonder zijn medewerking (ik weet namelijk niet wie het Zwartboek hebben).

Ik heb afgesproken met jullie contact te zoeken over wat nu wijs is.

Ik heb laten checken of het een datalek betreft (dat is het niet en daar is geen verdere actie op nodig), ons interne bureau integriteit geeft aan onderzoek te kunnen doen maar dat dat eigenlijk nooit leidt tot het vinden van degene die daadwerkelijk heeft gelekt en wel een enorme lange doorlooptijd zal kennen (ik heb directie en oC gemeld dat ik (nog) niet voornemens ben nu een onderzoek door BI te laten doen), ik heb de directie geadviseerd hoe dan ook aangifte te doen van laster en daarmee niet te wachten tot de media het eventueel oppikt.

Ik merk zelf dat ik enorm behoefte heb om dit onderwerp bespreekbaar te maken maar puzzel wat in de huidige context het beste is om te doen. Mogelijk kan het ook naar de tafel directie/medezeggenschap zodat het onder jullie leiding besproken kan worden.

Ik kijk uit naar jullie reactie.

Groet,

Sjoukke

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"5.1.5 " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 27 5.1.2.e 2021 14:13:02 +0200*
To: *"5.1.5 " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *FW: bijlage planningsgesprekformulier*
Attachments: *Bijlage planningsgesprek 14 januari 2021.docx*

Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 19 januari 2021 om 15:08:08 CET
Aan: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: bijlage planningsgesprekformulier

Hoi 5.1.2.e

Zag dat ik de bijlage van de planningsgesprekformulier abusievelijk niet had toegevoegd,

Bij deze het verzoek om die bij het planningsgesprekformulier te voegen en up te loden in mijn dossier.

Alvast dank en mvg.

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 18 januari 2021 9:58
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE:

Bedankt, ik zal hem in je dossier uploaden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e *(5.1.2.e)*
5.1.2.e *THOR Zuid*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 15 januari 2021 16:44
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp:

Hoi 5.1.2.e

Bij deze mijn ondertekende planningsgesprekformulier.

Mvg.

5.1.2.e

Bijlage planningsgesprek 14 januari 2021

Niet akkoord met Resultaatafspraak 2 – interventies:

Dat uit zich in gebied Zuid door ten minste 30 interventies (combibon, bestuurlijke boete of waarschuwing) per maand te doen, waarvan minimaal 15 interventies (waarschuwing of boete) betrekking hebben op de APV en ASV.

De reden dat ik niet akkoord ben met deze resultaatafspraak is dat in tegenstelling tot wat THOR aangeeft dat dit geen bonenquota betreft, dit naar mijn inziens wel een bonnenquota betreft, zie ook onderstaande alinea met kopje *bonnenquota handhavers in de openbare ruimte* in de raadsbrief van 7 februari 2019 met kenmerk HH19-02468/ Uit-19-0253.
Naar mijn inziens is het verkeerd en ongewenst om als resultaatsafspraak onder de noemer van interventies o.a. een bonnenquota in te zetten om boete-inkomsten te genereren. Bij gemeente Amsterdam is nooit eerder de bonnenquota gehanteerd bij een PVB-cyclus en bij politie en justitie is deze al jaren geleden afgeschaft. Ook de OC en OR zijn tegen een bonnenquota. Daarbij wil ik ook opmerken dat deze resultaatafspraak niet met mij is gemaakt en eenzijdig tracht te worden opgelegd. Daarbij beschik ik over een discretionaire bevoegdheid en bepaal zelf bepaal wanneer ik een boete, waarschuwing of niets opleg. Daarbij is mij ook niet duidelijk op welke wijze de bonnenquota tot stand is gekomen en of er bijvoorbeeld rekening is gehouden met o.a. werken in koppels of drietal, het aantal COVID- en vaste werkopdrachten, SIA-meldingen, project ABP die zich voornamelijk bezighoudt met ASV-overtreders, APV-overtreders die voornamelijk zvw'ers zijn en geregistreerd worden e.a. werkzaamheden die ik verricht etc., waarvan onderbouwing ontbreekt. Ik ben niet tegen uitschrijven van bonnen maar wel tegen opleggen om een aantal bonnen uit te schrijven.

Bonnenquota handhavers in de openbare ruimte
In de Raadscommissie Algemene Zaken van 31 januari j.l. is door raadslid Temmink gevraagd of er bonnenquota bestaan. Het opleggen van boetes is één van de handhavingsinterventies om het nalevingsgedrag te bevorderen. Binnen THOR is in het kader van planningsafspraken met handhavers openbare ruimte afgesproken dat er resultaatafspraken gemaakt worden t.a.v. aantal interventies per medewerker. Interventies zijn o.a. waarschuwingen, aanschrijvingen, boetes (strafbeschikkingen, bestuurlijke boetes en Mulderovertredingen) en dwangsommen.
De afspraken over het aantal bestuurlijke boetes hebben te maken met de bezuinigingsoperatie Slagvaardige Overheid T&H. De taakstelling zou alleen kunnen worden gerealiseerd door te bezuinigen op handhavers. Door te kiezen voor de invoering van de bestuurlijke boete (en het schrijven van gemiddeld a bon per dag) kon dat worden voorkomen omdat de boete-inkomsten ten gunste van de gemeente komen. Het college wil de mogelijkheid onderzoeken om de inzet van het handhavingsinstrument bestuurlijke boete los te koppelen van de opbrengsten die moeten worden behaald.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:33:25 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Samenwerkingsafspraken*
Attachments: *20210707 samenwerkingsafspraken.SKS.schoon.docx*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 18:49
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: Samenwerkingsafspraken

Beste Sjoukje,

Zoals zojuist telefonisch besproken stuur ik jou alvast de samenwerkingsafspraken die gisteren zijn afgerond met de directie THOR en de OC en door beiden zijn goedgekeurd.

5.1.2,e stuurt ze nog rond naar alle betrokkenen, maar dan heb je ze vast.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
Procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

Onderwerp	Uitgangspunten/voornemens/afspraken d.d. 2 juni 2021 (nader uitgewerkt 7 juli 2021)
Hoe (blijven we) werken aan vertrouwen?	• Gezamenlijke besluitvorming directeur en OC vindt alleen plaats in overlegvergadering (niet tussen voorzitter OC en (adjunct) directeur). Praat als OC, spreek OC aan als één OC. • Blijf elkaar bevragen, stel checkvragen. • Gelijkwaardige gesprekspartners. • Open, respectvol en naar waarheid communiceren. • Alle overleggen (agendaoverleg, OV en OC-vergadering) zijn formeel. Onderscheid formeel en informeel: informeel overleg is zonder mandaat en vindt bij voorkeur niet meer plaats, tenzij urgent. In beginsel alleen overleg met DB OC en bij incidenten met voorzitter OC. (DB bestaat nu uit 5.1.2,e (voorzitter), 5.1.2,e (secretaris), 5.1.2,e (plv voorzitter) en 5.1.2,e (plv secretaris). Een voorbeeld van informeel overleg is benen op tafel overleg waarbij iedereen alles kan zeggen over onderwerpen waarbij dit achteraf niet tegen elkaar mag en kan worden gebruikt.
Hoe om te gaan met rapport Zuidema?	• Voor de OC vormt het rapport Zuidema geen basis voor dit traject, voor directie is het rapport wel uitgangspunt. Hierover is gezamenlijk een procesafspraak gemaakt: het verzoek is gedaan het rapport apart te bespreken met voormalige TOC THOR afvaardiging en met OR, GS en directie. Check door OC van rol nieuwe OC-leden in rapport en daarmee deelname aan dit overleg.
Hoe gaan we elkaar (tijdig) betrekken?	• Agenda MT/DT bespreken in agenda-overleg vóór overlegvergadering (OV); daarin elkaar al informeren over zaken die spelen en anticiperen op voorgenomen besluiten met daarbij waar mogelijk status advies, ter instemming en ter info of combinatie hiervan en indien mogelijk met een concept tijdspad.

	• MT/DT verslagen ontvangt de OC; onderwerpen voor medezeggenschap worden daarin geadresseerd met daarbij waar mogelijk status advies, ter instemming en ter info of combinatie hiervan en concept tijdspad. Als het goed is, zijn deze (dmv agenda-overleg) bekend. Op basis van MT/DT verslagen bestaat mogelijkheid onderliggende stukken op te vragen en vragen te stellen. • Art. 24 overleg zal twee keer per jaar plaatsvinden en wordt aangewend om plannen en voorgenomen besluiten die bekend zijn te bespreken en te delen. NB: organisatieplan(nen) zijn levende documenten die vanuit de actualiteit moeten worden bekeken. • Uitnodiging directie aan OC-leden om actief ideeën/input te geven tav wat leeft in de achterban. De verantwoordelijkheid om elkaar (OC-directie) te informeren is wederkerig. Leden van een werkgroep van de OC zorgen voor informatievoorziening aan OC en terugkoppeling aan directie. Participatie in werkgroep brengt geen mandaat mee. • Het is van belang de differentiatie in de medezeggenschap helder te krijgen; welk onderwerp hoort op welk niveau en in welke mate? Directie en OC stemmen onderling af; eindverantwoordelijkheid ligt bij directie. • Tussen directiesecretaris, ambtelijk secretaris, secretaris OC en plv secretaris OC zal een secretarieel overleg worden gepland tbv goede afstemming. Puur ter ondersteuning en niet ter besluitvorming.
Welke onderwerpen hebben prioriteit?	• Er wordt geïnventariseerd welke onderwerpen 'hangende' zijn en een prioriteitenlijst opgesteld voor overleg op woensdag 7 juli a.s., zowel vanuit directie als de OC (secretaris OC). • De urenfaciliteitenregeling is op zich helder; hoeveel uren voor medezeggenschap zijn gekoppeld aan welke taak en dat er niet meer

	uren aan medezeggenschap wordt besteed dan uren aanstelling. De volgende punten moeten verder worden besproken: 1) wat is de lijn waarlangs het gesprek plaatsvindt tussen OC-lid en teamleider over 'tijd voor tijd' ivm voor OC op roostervrije dagen verricht werk (OC ervaart willekeur, 2) wat is de lijn als het overleg met de teamleider geen oplossing brengt. Het punt van willekeur wordt besproken in het kader van 'hoe gaan we om met zorgen op de werkvloer'. Voorlopige lijn als overleg met teamleider niet tot consensus leidt: via voorzitter OC Clusterdirecteur betrekken. De OC-leden die nog geen gesprek hebben gevoerd, gaan nu alsnog een gesprek met hun teamleider voeren en afspraken maken over de urenfaciliteiten. Reactie OC na afloop: de OC stelt zich op het standpunt dat in de Urenfaciliteitenregeling geen rekening is gehouden met OC/OR-leden die onder een roosterdienst vallen.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Regels*	• Elkaar laten uitpraten, iedereen aan het woord laten (suggestie OC-lid; vlaggetjes). • Om de beurt spreken. • Niet in herhaling vallen. • Irritaties benoemen. • Sparren (is niet gelijk aan besluitvorming, maar gaat over brainstormen) zonder aanziens des persoons en sparren staat niet gelijk aan standpunt OC. • Mogelijkheid voor time-out tijdens overleg inbouwen. • Check-out aan einde gesprek; kort bespreken wat goed ging en beter kan. • Met elkaar in de gaten houden en benoemen in welke fase het gesprek is, bijv. dmv **B**eeldvorming, **O**ordeelfase, of **B**esluitfase (BOB). Besluiten worden genomen in directieoverleg door directie en tijdens OC vergadering door OC.

	• Aanwijzingen van de technisch voorzitter opvolgen.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Frequentie*	• 1 x per maand OV; beoogde tijdbeslag 2 uur, max 3 uur plannen. • 2 weken vóór OV: agendaoverleg; beoogde tijdsbeslag 1,5 uur. • 2 x per jaar art. 24 overleg. • Extra OV zo nodig op specifieke thema's. • OC vergadert éénmaal per twee weken; de werkgroepen van de OC idem. • Aanwezigen agendaoverleg: DB OC inclusief plv voorzitter, ambtelijk secretaris, directeur, HR en directiesecretaris . • Aanwezigen OV: hele OC en ambtelijk secretaris, directeur, adjunct-directeur, HR en directiesecretaris.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Verslaglegging/notulen*	• Ambtelijk secretaris maakt verslag van de OV. • Ambtelijk secretaris stuurt conceptverslag naar alle leden OC en directie THOR (inclusief HR). • Geadresseerden kunnen binnen door ambtelijk secretaris gestelde termijn opmerkingen doorgeven; reacties alleen naar ambtelijk secretaris. Tekstuele opmerkingen verwerkt ambtelijk secretaris, inhoudelijke opmerkingen inventariseert zij. • Ambtelijk secretaris stuurt gewijzigde verslag (met wijzigingen zichtbaar en een 'schone' versie) uiterlijk één week vóór de volgende OV aan deelnemers toe met zo nodig een overzicht van inhoudelijke punten die nog besproken moeten worden. In volgende OV wordt verslag vastgesteld en kunnen evt. inhoudelijke punten tav conceptverslag worden besproken. • Ambtelijk secretaris stuurt een format van een verslag toe aan allen (inclusief procesbegeleiders) om te bekijken of dat een praktisch format is. • Stijl verslaglegging: kort, eenvoudig, begrijpelijk. In verslag zullen geen namen worden genoemd en verwezen worden naar 'OC-lid' of 'directeur'.

	• Tbv verslaglegging zal de technisch voorzitter van OV aan het einde een samenvatting maken van besproken punten.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Publicatie/mail*	• Beoogd wordt de verslagen van OV te publiceren op intranet medezeggenschap. • Ambtelijk secretaris bespreekt met afdeling communicatie (overige) mogelijkheden, bijvoorbeeld om op termijn naast notulen ook een ander namens OC/directie gezamenlijk op te stellen nieuwsbericht te publiceren. • Er zal een mailadres voor de directie gezamenlijk (inclusief HR en directiesecretaris) worden aangevraagd dat kan worden gebruikt voor communicatie OC-directie. OC gebruikt het mailadres: 5.1.2.e @amsterdam.nl, waartoe ambtelijk secretaris ook toegang heeft en in vermeld staat.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Waarneming/reces*	• Directeur is vanaf 7 juni t/m 4 juli a.s. op vakantie. Adjunct-directeur neemt haar waar tijdens vakantie en is gemandateerd. • Plv voorzitter OV vervangt voorzitter OC tijdens vakantie . • Reces geldt vanaf 12 juli a.s., 6 weken, conform OR. • Tijdens reces wordt niet 'doorgewerkt' in de medezeggenschap; besluitvorming tav medezeggenschap vindt niet plaats, tenzij urgent. Tijdens reces zijn voorzitter OC en plv voorzitter OC aanspreekpunt voor deze en andere belangrijke kwesties. Clusterdirecteur blijft tot het einde van het reces gesprekspartner van voorzitter OC
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Data eerste overleggen*	• Agendaoverleg en OV zullen op woensdagen vanaf 13.00 uur plaatsvinden. • Eerste art. 24 overleg: 7 juli a.s. vanaf 13.00 tot (uiterlijk) 16.00 uur. Onderwerp: missie & visie, prioriteiten.

	• Eerste agendaoverleg olv technisch voorzitter: woensdag 25 augustus a.s. vanaf 12.00 tot (max) 16.00 uur. Dit overleg wordt ook aangewend voor voortzetting bespreken missie & visie. • Eerste OV olv technisch voorzitter: woensdag 1 september a.s. vanaf 13.00 tot (max) 16.00 uur. • Locatie: OV live, agendaoverleg voorlopig digitaal.
Wat doen we als we van mening verschillen?	• Ingeval van een verschil van mening, bijv. over advies-, instemmings- of informatierecht, bij voorgenomen besluiten wordt de technisch voorzitter om advies gevraagd.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:33:47 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Cc: *"Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WObAT5FW: Vragen zwartboek Thor*
Attachments: *Vragen THOR.docx*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 20:05
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Vragen zwartboek Thor

Heb aangegeven dat jij betrokken bent.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 8 juli 2021 om 14:01:00 CEST
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Vragen zwartboek Thor**
>
> Ha Peter,
>
> Zie vragen AT5 over zwartboek THOR Ik schakel nu eerst met communicatie THOR.
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e

1. Klopt het dat er bij THOR Centrum een 'zwartboek' is geschreven? Wat is er met de inhoud van dit document gedaan? Welke andere stappen zijn er in relatie tot dit document nog meer genomen?
2. Is het zwartboek op de tafel gekomen van burgemeester Femke Halsema? Zo ja, wat heeft zij met dit document gedaan? Zo nee, waarom niet?
3. Hoe beoordeelt burgemeester Femke Halsema de werkcultuur bij de THOR?
4. Is er onderzoek gedaan naar de werkcultuur bij THOR? Zo ja, wat is daaruit gekomen? Zo nee, waarom niet?
5. Hoe hoog is het verloop van medewerkers bij THOR? Hoe kwalificeren jullie het verloop?
6. Kunt u in cijfers vertellen hoe het verloop van personeel bij het Team Snelle Interventies is en deze aantallen duiden?
7. Klopt het dat verlof van handhavers momenteel structureel wordt geweigerd? Waarom gebeurt dat?
8. Klopt het dat er regelmatig sprake is van onderbezetting? Kunt u hierover cijfers voorleggen.
9. Kunt u de verzuimcijfers van de THOR delen van 2019, 2020 en 2021 en dan per maand uitgesplitst. Kunt u deze cijfers duiden.
10. Klopt het dat er in mei 2020 een boa in Oost is overleden aan corona? Klopt het dat deze boa aan zijn leidinggevenden heeft gevraagd om vervangend werk vanwege zijn onderliggende gezondheidsproblemen? Zo ja, hoe is hierop gereageerd door de leidinggevenden van deze boa? Hoe beoordeelt u dit werkgeverschap?
11. Hoeveel meldingen van seksuele intimidatie zijn er gedaan bij THOR in 2019, 2020 en 2021? Hoe zijn deze meldingen opgepakt?
12. Bent u bekend met verhalen van boa's die geen meldingen durven te maken van ongewenst gedrag vanwege machtsmisbruik door leidinggevenden?
13. Klopt het dat er steeds meer mensen vanuit de politie binnen de top van THOR plaatsnemen?
14. Zijn boa's er voor de openbare orde of voor de leefbaarheid in de stad?
15. Bent u bekend met het feit dat veel boa's ongerust zijn dat zij steeds meer openbare orde-zaken moeten oppakken en dat dit taken zijn die bij de politie horen?
16. Bent u bekend met het feit dat boa's jongeren moeten insluiten in de stad, waarvan bekend is dat ze mogelijk wapens dragen? Hoe beoordeelt u zulke opdrachten vanuit leidinggevenden?
17. Hoe beoordeelt u het feit dat boa's vorig jaar zomer zijn ingezet bij het ontruimen van Somerlust?
18. Klopt het dat boa's in hun beoordelingsgesprekken worden afgerekend op het aantal geschreven bonnen? Zo ja, hoe beoordeelt u dat? Waarom gebeurt dat?
19. Welk bedrag wordt er in de begroting van de THOR meegenomen voor de ‘opbrengst’ uit geschreven bonnen?
20. Hoe beoordeelt de directie van THOR de relatie met de medezeggenschap?
21. Klopt het dat tientallen dossiers op de plank blijven liggen door de slechte werkrelatie tussen de directie van de THOR en de medezeggenschap?

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:34:01 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: samenwerkingsafspraken + afspraak 25 augustus a.s.*
Attachments: *image001.png, image002.png, 20210707 samenwerkingsafspraken.def..pdf*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 20:08
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: Fwd: samenwerkingsafspraken + afspraak 25 augustus a.s.
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Dag Sjoukje,

Ter info de mail die zojuist is verstuurd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
> **Datum:** 8 juli 2021 om 19:44:18 CEST
> **Aan:** 5.1.2,e @amsterdam.nl, Esmeralda Wallast Groenewoud <5.1.2,e @live.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.5 " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e @amsterdam.nl
> **Kopie:** 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
> **Onderwerp: samenwerkingsafspraken + afspraak 25 augustus a.s.**
>
> Beste allen,
>
> Hierbij sturen we jullie de samenwerkingsafspraken van 2 juni, die we in het overleg gisteren samen hebben aangepast. We hebben daarin de namen zoals besproken nog geschrapt en vervangen door functies/rollen. Dit is dan de definitieve versie. Zoals besproken is het document wel een 'levend document', dat in overleg door jullie samen kan worden aangepast als de praktijk daartoe aanleiding geeft.
>
> Fijn dat het gelukt is dit document vóór het reces rond te krijgen. Op basis daarvan gaan we verder aan de slag na het reces. We hebben afgesproken dat we het eerste agenda-overleg dat gepland staat 25 augustus a.s. aanvangen om 12.00 uur (in plaats van 13.00 uur) en dan de tijd nemen tot uiterlijk 16.00 uur, zodat we de missie & visie ook verder bespreken. @ Esmeralda, wil jij 5.1.2,e vragen daarvoor een (aangepast) agendaverzoek te doen?
>
> Voor nu: fijne zomerweken & dank voor jullie inzet en bijdrage tot dusverre. Het proces kent hobbels, maar er worden ook echt steeds stappen gezet.
>
> Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
procesbegeleiders

Advocaten Sarphatistraat 9 T 5.1,2,e (direct) F 5.1,2,e
Mediators 1017 WS Amsterdam M 5.1,2,e www.dvdk.nl

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Onderwerp	Uitgangspunten/voornemens/afspraken d.d. 2 juni 2021 (nader uitgewerkt 7 juli 2021)
Hoe (blijven we) werken aan vertrouwen?	• Gezamenlijke besluitvorming directeur en OC vindt alleen plaats in overlegvergadering (niet tussen voorzitter OC en (adjunct) directeur). Praat als OC, spreek OC aan als één OC. • Blijf elkaar bevragen, stel checkvragen. • Gelijkwaardige gesprekspartners. • Open, respectvol en naar waarheid communiceren. • Alle overleggen (agendaoverleg, OV en OC-vergadering) zijn formeel. Onderscheid formeel en informeel: informeel overleg is zonder mandaat en vindt bij voorkeur niet meer plaats, tenzij urgent. In beginsel alleen overleg met DB OC en bij incidenten met voorzitter OC. (DB bestaat nu uit 5.1.2.e (voorzitter), 5.1.2.e (secretaris), 5.1.2.e (plv voorzitter) en 5.1.2.e (plv secretaris). Een voorbeeld van informeel overleg is benen op tafel overleg waarbij iedereen alles kan zeggen over onderwerpen waarbij dit achteraf niet tegen elkaar mag en kan worden gebruikt.
Hoe om te gaan met rapport Zuidema?	• Voor de OC vormt het rapport Zuidema geen basis voor dit traject, voor directie is het rapport wel uitgangspunt. Hierover is gezamenlijk een procesafspraak gemaakt: het verzoek is gedaan het rapport apart te bespreken met voormalige TOC THOR afvaardiging en met OR, GS en directie. Check door OC van rol nieuwe OC-leden in rapport en daarmee deelname aan dit overleg.
Hoe gaan we elkaar (tijdig) betrekken?	• Agenda MT/DT bespreken in agenda-overleg vóór overlegvergadering (OV); daarin elkaar al informeren over zaken die spelen en anticiperen op voorgenomen besluiten met daarbij waar mogelijk status advies, ter instemming en ter info of combinatie hiervan en indien mogelijk met een concept tijdspad.

	• MT/DT verslagen ontvangt de OC; onderwerpen voor medezeggenschap worden daarin geadresseerd met daarbij waar mogelijk status advies, ter instemming en ter info of combinatie hiervan en concept tijdspad. Als het goed is, zijn deze (dmv agenda-overleg) bekend. Op basis van MT/DT verslagen bestaat mogelijkheid onderliggende stukken op te vragen en vragen te stellen. • Art. 24 overleg zal twee keer per jaar plaatsvinden en wordt aangewend om plannen en voorgenomen besluiten die bekend zijn te bespreken en te delen. NB: organisatieplan(nen) zijn levende documenten die vanuit de actualiteit moeten worden bekeken. • Uitnodiging directie aan OC-leden om actief ideeën/input te geven tav wat leeft in de achterban. De verantwoordelijkheid om elkaar (OC-directie) te informeren is wederkerig. Leden van een werkgroep van de OC zorgen voor informatievoorziening aan OC en terugkoppeling aan directie. Participatie in werkgroep brengt geen mandaat mee. • Het is van belang de differentiatie in de medezeggenschap helder te krijgen; welk onderwerp hoort op welk niveau en in welke mate? Directie en OC stemmen onderling af; eindverantwoordelijkheid ligt bij directie. • Tussen directiesecretaris, ambtelijk secretaris, secretaris OC en plv secretaris OC zal een secretarieel overleg worden gepland tbv goede afstemming. Puur ter ondersteuning en niet ter besluitvorming.
Welke onderwerpen hebben prioriteit?	• Er wordt geïnventariseerd welke onderwerpen 'hangende' zijn en een prioriteitenlijst opgesteld voor overleg op woensdag 7 juli a.s., zowel vanuit directie als de OC (secretaris OC). • De urenfaciliteitenregeling is op zich helder; hoeveel uren voor medezeggenschap zijn gekoppeld aan welke taak en dat er niet meer

	uren aan medezeggenschap wordt besteed dan uren aanstelling. De volgende punten moeten verder worden besproken: 1) wat is de lijn waarlangs het gesprek plaatsvindt tussen OC-lid en teamleider over 'tijd voor tijd' ivm voor OC op roostervrije dagen verricht werk (OC ervaart willekeur, 2) wat is de lijn als het overleg met de teamleider geen oplossing brengt. Het punt van willekeur wordt besproken in het kader van 'hoe gaan we om met zorgen op de werkvloer'. Voorlopige lijn als overleg met teamleider niet tot consensus leidt: via voorzitter OC Clusterdirecteur betrekken. De OC-leden die nog geen gesprek hebben gevoerd, gaan nu alsnog een gesprek met hun teamleider voeren en afspraken maken over de urenfaciliteiten. Reactie OC na afloop: de OC stelt zich op het standpunt dat in de Urenfaciliteitenregeling geen rekening is gehouden met OC/OR-leden die onder een roosterdienst vallen.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Regels*	• Elkaar laten uitpraten, iedereen aan het woord laten (suggestie OC-lid; vlaggetjes). • Om de beurt spreken. • Niet in herhaling vallen. • Irritaties benoemen. • Sparren (is niet gelijk aan besluitvorming, maar gaat over brainstormen) zonder aanziens des persoons en sparren staat niet gelijk aan standpunt OC. • Mogelijkheid voor time-out tijdens overleg inbouwen. • Check-out aan einde gesprek; kort bespreken wat goed ging en beter kan. • Met elkaar in de gaten houden en benoemen in welke fase het gesprek is, bijv. dmv **B**eeldvorming, **O**ordeelfase, of **B**esluitfase (BOB). Besluiten worden genomen in directieoverleg door directie en tijdens OC vergadering door OC.

	• Aanwijzingen van de technisch voorzitter opvolgen.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Frequentie*	• 1 x per maand OV; beoogde tijdbeslag 2 uur, max 3 uur plannen. • 2 weken vóór OV: agendaoverleg; beoogde tijdsbeslag 1,5 uur. • 2 x per jaar art. 24 overleg. • Extra OV zo nodig op specifieke thema's. • OC vergadert éénmaal per twee weken; de werkgroepen van de OC idem. • Aanwezigen agendaoverleg: DB OC inclusief plv voorzitter, ambtelijk secretaris, directeur, HR en directiesecretaris . • Aanwezigen OV: hele OC en ambtelijk secretaris, directeur, adjunct-directeur, HR en directiesecretaris.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Verslaglegging/notulen*	• Ambtelijk secretaris maakt verslag van de OV. • Ambtelijk secretaris stuurt conceptverslag naar alle leden OC en directie THOR (inclusief HR). • Geadresseerden kunnen binnen door ambtelijk secretaris gestelde termijn opmerkingen doorgeven; reacties alleen naar ambtelijk secretaris. Tekstuele opmerkingen verwerkt ambtelijk secretaris, inhoudelijke opmerkingen inventariseert zij. • Ambtelijk secretaris stuurt gewijzigde verslag (met wijzigingen zichtbaar en een 'schone' versie) uiterlijk één week vóór de volgende OV aan deelnemers toe met zo nodig een overzicht van inhoudelijke punten die nog besproken moeten worden. In volgende OV wordt verslag vastgesteld en kunnen evt. inhoudelijke punten tav conceptverslag worden besproken. • Ambtelijk secretaris stuurt een format van een verslag toe aan allen (inclusief procesbegeleiders) om te bekijken of dat een praktisch format is. • Stijl verslaglegging: kort, eenvoudig, begrijpelijk. In verslag zullen geen namen worden genoemd en verwezen worden naar 'OC-lid' of 'directeur'.

	• Tbv verslaglegging zal de technisch voorzitter van OV aan het einde een samenvatting maken van besproken punten.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Publicatie/mail*	• Beoogd wordt de verslagen van OV te publiceren op intranet medezeggenschap. • Ambtelijk secretaris bespreekt met afdeling communicatie (overige) mogelijkheden, bijvoorbeeld om op termijn naast notulen ook een ander namens OC/directie gezamenlijk op te stellen nieuwsbericht te publiceren. • Er zal een mailadres voor de directie gezamenlijk (inclusief HR en directiesecretaris) worden aangevraagd dat kan worden gebruikt voor communicatie OC-directie. OC gebruikt het mailadres: 5.1.2.e @amsterdam.nl, waartoe ambtelijk secretaris ook toegang heeft en in vermeld staat.
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Waarneming/reces*	• Directeur is vanaf 7 juni t/m 4 juli a.s. op vakantie. Adjunct-directeur neemt haar waar tijdens vakantie en is gemandateerd. • Plv voorzitter OV vervangt voorzitter OC tijdens vakantie . • Reces geldt vanaf 12 juli a.s., 6 weken, conform OR. • Tijdens reces wordt niet 'doorgewerkt' in de medezeggenschap; besluitvorming tav medezeggenschap vindt niet plaats, tenzij urgent. Tijdens reces zijn voorzitter OC en plv voorzitter OC aanspreekpunt voor deze en andere belangrijke kwesties. Clusterdirecteur blijft tot het einde van het reces gesprekspartner van voorzitter OC
Wat wordt onze vergaderhygiëne- en discipline? *Data eerste overleggen*	• Agendaoverleg en OV zullen op woensdagen vanaf 13.00 uur plaatsvinden. • Eerste art. 24 overleg: 7 juli a.s. vanaf 13.00 tot (uiterlijk) 16.00 uur. Onderwerp: missie & visie, prioriteiten.

	• Eerste agendaoverleg olv technisch voorzitter: woensdag 25 augustus a.s. vanaf 12.00 tot (max) 16.00 uur. Dit overleg wordt ook aangewend voor voortzetting bespreken missie & visie. • Eerste OV olv technisch voorzitter: woensdag 1 september a.s. vanaf 13.00 tot (max) 16.00 uur. • Locatie: OV live, agendaoverleg voorlopig digitaal.
Wat doen we als we van mening verschillen?	• Ingeval van een verschil van mening, bijv. over advies-, instemmings- of informatierecht, bij voorgenomen besluiten wordt de technisch voorzitter om advies gevraagd.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:34:20 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Vragen AT5 zwartboek*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 21:59
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Vragen AT5 zwartboek

Hoi, hier het antwoord van 5.1.2.e op vraag 10: is naar andere werkzaamheden gevraagd?
Geruststellend antwoord en daarom stuur ik deze vast nu naar jullie; we nemen het uiteraard op in de beantwoording.
Groet 5.1.2.e

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag, juli 8, 2021 9:35 PM
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Re: Vragen AT5 zwartboek

Ha 5.1.2.e

Punt 10. Nee, dit klopt niet, 5.1.2.e wilde overigens wel al snel een mondkapje dragen. Terwijl dit binnen. Gemeente nog niet toegestaan was heeft de teamleider dit destijds zelfs nog oogluikend toegestaan binnen (niet buiten) om tegemoet te komen. Maar er is nooit verzocht om vervangend werk door 5.1.2.e en er was nooit indicatie bij ons dat hij verhoogd gezondheidsrisico zou lopen.

In alle andere gevallen dat de bedrijfsarts geadviseerd heeft dat van een verhoogd risico sprake was hebben we direct vervangend werk geregeld.

Grt 5.1.2.e

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: Thursday, July 8, 2021 3:24:45 PM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Vragen AT5 zwartboek

Hoi Esmeralda, 5.1.2.e

Ik neem jullie gelijk maar mee in deze mail. Er zijn vragen bij AT5 binnengekomen over een vermeend zwartboek. Als ik de vragen zo lees, heeft het helemaal geen relatie tot het zwartboek van Centrum waarvan we eigenlijk dachten dat het om dat document zou gaan. Zelfde titel, andere inhoud, zo lijkt het.

Het is een hele verzameling aan vragen. Een aantal specifiek uit de 5.1.2.e Oost, aantal TSI, onderbezetting, openbare orde vs leefbaarheid, verlof. Nou, ongeveer de agenda van de OC het afgelopen jaar zo lijkt het.

De boodschap die 5.1.2.e en ik hebben voorbereid heeft hier dus ook geen betrekking op. Ik laat de regie hierop even bij jullie.

Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 15:13
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen AT5 zwartboek

Hi 5.1.2.e en 5.1.2.e

Er zijn net vanuit AT5 binnen gekomen bij 5.1.2.e over een vermeend zwartboek. We hebben destijds al een reactie geformuleerd toen we hoorden dat AT5 hierover aan het vissen is. 5.1.2.e moet uiterlijk maandag einde dag een reactie sturen. Dacht neem toch meteen jou even mee 5.1.2.e aangezien dit jouw laatste dag is voor je vakantie. Ik ben zelf nu aan het inpakken en stap zo de metro in naar huis. Kunnen jullie hier alvast even naar kijken? Kom ik straks weer op de lijn.
5.1.2.e wil dit weghouden van de BM.

Groet 5.1.2.e
Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Thursday, July 8, 2021 1:58:11 PM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen zwartboek

5.1.2.e
5.1.2.e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:35:23 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: concept reactie obv bedrjifsvoeringscijfers voor AT5*
Attachments: *20210711 AT5 voor SA.docx*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 11 juli 2021 15:18
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: concept reactie obv bedrjifsvoeringscijfers voor AT5

Beste Sjoukje,

Zoals wij al eerder afgesproken hebben, beschouwen onze communicatie-adviseurs de vragen van AT5 ook als een kans.

Slechts een deel van de vragen is terug te voeren op het logboek/zwartboek en een ander deel van de vragen is een herhaling van de vragen die al beantwoord zijn aan de vorige- en huidige OC.
Vanwege de kans, en ook omdat journalisten onderling ook met elkaar spreken en er toenemende kritiek is op het verstrekken van minimale informatie door de overheid, hebben wij ervoor gekozen de vragen niet alleen serieus maar ook volledig te beantwoorden. Dit mede omdat uit de cijfers blijkt, dat de gewekte suggesties van een krimpende THOR (we groeien juist) waarin niet wordt gecommuniceerd en geluisterd (dat doen we wel), een THOR waarin mensen geen verlof krijgen (bijna al het verlof wordt toegekend) en een THOR waarin klachten en intimidatie niet serieus worden genomen (we doen er vanalles aan en ontslaan ook mensen) aan alle kanten weerlegd kunnen worden.

In de bijlage onze reactie.
Kun jij aangeven of je nog aanvullingen hebt?
Het zou fijn zijn als dat vandaag nog lukt.

Ik zal vandaag ook 5.1.2,e informeren omtrent deze nieuwe ontwikkeling.

Uiterlijk dinsdag moet er naar AT5 gereageerd worden.

Alvast dank,
Esmeralda

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 00:35:53
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Overdracht actualiteitenoverleg
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 12 juli 2021 7:19
Aan: Alta, Sjoukje ; 5.1.2.e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Overdracht actualiteitenoverleg

Goedendag Allen,

Mag het eventueel verplaatst worden naar 30 juli 2021

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 9 juli 2021 15:17
Aan: 5.1.2.e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda ; 5.1.2.e
Onderwerp: Overdracht actualiteitenoverleg

Goedemiddag collega's,

In navolging van de samenwerkingsafspraken die ik gisteravond heb ontvangen, klinkt het als een passend en goed moment om ook het actualiteitenoverleg dat 5.1.2.e en ik de afgelopen periode wekelijks met elkaar hebben gevoerd weer terug te leggen daar waar die hoort.

Ondanks het feit dat ik dit met veel plezier en zo veel mogelijk toewijding heb gedaan, doet het mij boven alles deugd dat we in het normaliseren van de relatie medezeggenschap-directie THOR deze stap kunnen zetten.

Op 23 juli om 10.00 uur hebben 5.1.2.e en ik een overlegmoment staan. Het lijkt me een mooi moment om dat

moment te gebruiken als formeel overdrachtsmoment.

Past dat in jullie agenda's en bij jullie beeld? En zo ja, hebben we dan ook een voorkeur voor live of is digitaal net zo handig?

Hartelijke groet en goed weekend voor straks,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:36:04 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: verslag actualiteitenoverleg*
Attachments: *Actualiteitenoverleg 9 juli 2021.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 12 juli 2021 13:11
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: verslag actualiteitenoverleg

Beste Sjoukje en 5.1.2.e

Hierbij mijn verslag van het actualiteitenoverleg van 9 juli.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:36:53 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Overdracht actualiteitenoverleg*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 13:37
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: FW: Overdracht actualiteitenoverleg

Beste allen,

Ivm de planning reageer ik alvast op de mail hieronder.

5.1.2,e is vanaf 24 juli a.s. op vakantie, dus zij zou vrijdag 23 juli a.s. om 10 uur kunnen. Ik sprak haar hierover nog niet, dus klein voorbehoud, maar mocht 'live' toch niet lukken, dan kan één van ons sowieso online beschikbaar zijn de 23ste.

Er wordt ook de datum van 30 juli a.s. genoemd; dan zij 5.1.2,e en ik allebei op vakantie, maar kan één van ons ook online deelnemen.

Onze vakanties voor de volledigheid:
5.1.2,e 24 juli t/m 15 augustus
5.1.2,e 19 juli t/m 3 augustus

@ Sjoukje, initieer jij dan verder de overdracht?

Fijn dat deze stap kan worden gezet!

Groet, 5.1.2,e

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten Sarphatistraat 9 T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
Mediators 1017 WS Amsterdam M 5.1.2,e www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 12 juli 2021 08:01
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Overdracht actualiteitenoverleg

Goedemorgen allen,

Dank voor dit bericht en fijn dat we deze stap kunnen gaan zetten.

Ik denk dat "in persoon" beter past dan digitaal.

Mbt datum: ik zag het verzoek van 5.1.2.e voor aan andere datum (30e).Ik kan. Ben zelf afwezig van 26 tm 28 juli.

Grtn
Esmeralda

Outlook voor iOS downloaden

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Friday, July 9, 2021 3:17:09 PM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Overdracht actualiteitenoverleg

Goedemiddag collega's,

In navolging van de samenwerkingsafspraken die ik gisteravond heb ontvangen, klinkt het als een passend en goed moment om ook het actualiteitenoverleg dat 5.1.2.e en ik de afgelopen periode wekelijks met elkaar hebben gevoerd weer terug te leggen daar waar die hoort.

Ondanks het feit dat ik dit met veel plezier en zo veel mogelijk toewijding heb gedaan, doet het mij boven alles deugd dat we in het normaliseren van de relatie medezeggenschap-directie THOR deze stap kunnen zetten.

Op 23 juli om 10.00 uur hebben 5.1.2.e en ik een overlegmoment staan. Het lijkt me een mooi moment om dat moment te gebruiken als formeel overdrachtsmoment.

Past dat in jullie agenda's en bij jullie beeld? En zo ja, hebben we dan ook een voorkeur voor live of is digitaal net zo handig?

Hartelijke groet en goed weekend voor straks,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:37:22 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: text thor*
Attachments: *Kritiek of klachten Meld of bespreek het met je leidinggevende.docx*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 16:00
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: text thor

Hoi,

Hierbij de concept-text voor thor die we morgenochtend vroeg willen delen. Gedachte: Goed om juist nu te communiceren over eea ipv dat men het uit de pers moet horen. Tenslotte is het logboek de aanleiding geweest.

Kun je je vinden in deze text?

hoor graag
Esm.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:37:35 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: ben je Akkoord met laatste versie nav input van 5.1.2,e ?*
Attachments: *Bespreek zorgen of verbeterpunten met je leidinggevende.pdf, Bespreek zorgen of verbeterpunten met je leidinggevende v5.docx*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 19:13
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: ben je Akkoord met laatste versie nav input van 5.1.2,e ?

Nieuwe versie.
Hoor graag of er nog iets beter kan.

Ps. We willen het vanavond nr tls sturen en morgenochtend nr heel thor.

Nieuwsbericht Intranet THOR
15 juli 2021

Bespreek zorgen of verbeterpunten met je leidinggevende



Meer dan een half jaar geleden hebben enkele collega's binnen THOR een logboek opgesteld met een aantal klachten. Daarover zijn vervolgens met het management gesprekken gevoerd. Mede naar aanleiding daarvan zijn THOR-breed maatregelen getroffen. Het is mogelijk dat AT5 er eind deze week een nieuwsitem over uitzendt.

We vinden het erg jammer dat het logboek met klachten of meldingen - die binnen de organisatie al eerder zijn onderzocht, besproken en opgepakt maar waar ook onwaarheden in staan – via anonieme collega's bij de pers terecht is gekomen.

AT5 heeft ons op basis van het logboek en verhalen van deze anonieme collega's vragen gestuurd. Die hebben we uitgebreid en eerlijk beantwoord. Maar je kunt nog zo duidelijk zijn, de kans is altijd aanwezig dat er een negatief verhaal volgt. Wat schadelijk is voor THOR en het werk van ons allemaal bemoeilijkt.

In het afgelopen jaar is veel van jullie gevraagd. We begrijpen volkomen dat medewerkers zich tijdens de coronacrisis extra zorgen maken over hun gezondheid en zich soms onveilig voelden en voelen. Dit heeft extra druk op jullie gelegd, waar de één meer last van heeft dan de ander.

Ben je ergens ontevreden over of heb je suggesties die onze organisatie, je werk of je veiligheidsgevoel kunnen verbeteren? Bespreek dit dan met je leidinggevende. We begrijpen

dat niet iedereen het makkelijk vindt om naar een leidinggevende te stappen en te zeggen dat je het ergens niet mee eens bent. Toch vragen we je dit wel te doen. Het inschakelen van een onafhankelijke vertrouwenspersoon kan hierbij helpen. Eventueel kun je een interne klacht indienen via dit formulier.

We willen een veilige en lerende organisatie zijn. Daarbinnen moeten medewerkers de kans hebben invloed uit te oefenen. Bijvoorbeeld door te benoemen waar ze het niet mee eens zijn of waar ze zich niet fijn bij voelen. Die veiligheid had al onze aandacht en blijft onze aandacht houden. Wat voor elke organisatie geldt, geldt ook voor THOR: niet alles gaat perfect, er zijn altijd zaken die beter kunnen.

Het Directie- en Managementteam van THOR

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:38:15 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: ben je Akkoord met laatste versie nav input van 5.1.2,e?

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 21:12
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: ben je Akkoord met laatste versie nav input van 5.1.2,e?

Ja Dank.

Outlook voor iOS downloaden

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Wednesday, July 14, 2021 9:02:56 PM
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: ben je Akkoord met laatste versie nav input van 5.1.2,e?

Dag esmeralda,

De oproep om een lerende organisatie te zijn, vind ik heel mooi, net als de oproep om in gesprek te gaan. Ik vraag me wel af of dat alleen met jouw leidinggevende moet zijn. Wil je niet ook oproepen dat er ook met elkaar over gesproken kan worden? In de zin van wat vind jij belangrijk en hoe kunnen we beter met moeilijke situaties omgaan. En dan uiteraard ook met leidinggevenden over specifieke situaties. Niet alleen per se met jouw leidinggevende. Wat doe je als je het met hem of haar niet kan vinden? Is het niet slim om jezelf daar ook juist voor aan te bieden? Praat ook met mij als dingen je dwars zitten, dan zoeken we samen naar verbeteringen.

Mijn best dringende advies zou wel zijn:
1. Laat de eerste niet vet gedrukte alinea in het geheel weg
2. Laat het woord anonieme (voor collega's) in de derde alinea weg
Sommige dingen hoef je niet te zeggen, daar wordt de boodschap veel sterker van.

In de inleiding is al duidelijk dat het nogal gek is dat een dergelijk logboek bij AT5 ligt. Daar moet je juist geen tekst aan wijden. Dan speel je een ander spel en sta je ook boven de situatie. Precies zoals dat hoort.

Kun je hier mee verder?

Sjoukje

> Op 14 jul. 2021 om 19:12 heeft Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
>
> Nieuwe versie.
> Hoor graag of er nog iets beter kan.
>
> Ps. We willen het vanavond nr tls sturen en morgenochtend nr heel thor.
> <Bespreek zorgen of verbeterpunten met je leidinggevende.pdf>
> <Bespreek zorgen of verbeterpunten met je leidinggevende v5.docx>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:38:36 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Overdracht actualiteitenoverleg*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 15 juli 2021 20:44
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; '5.1.2,e ' <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Overdracht actualiteitenoverleg

Goedendag Sjoukje.

Vandaag 5.1.2,e gesproken m.b.t. overdracht.
Een ieder heeft wisselende vakantieperiodes. Wil je met 5.1.2,e overleggen of
Het begin augustus kan, dan is 5.1.2,e terug. Voor 5.1.2,e was het geen must

Mocht er een andere suggestie zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 15:00
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Overdracht actualiteitenoverleg

Beste allen, 5.1.2,e is vrijdag 23 juli a.s. al op vakantie, zij kan nog wel 'live' dinsdag 20 of donderdag 22 juli a.s. Ik kan zelf dus wel online de 23ste om 10 uur. Zonder ander bericht, gaan we van dat laatste nu uit. 5.1.2,e

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten Sarphatistraat 9 T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e

Mediators 5.1.2.e Amsterdam M 5.1.2.e www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 13:37
Aan: 'Alta, Sjoukje' <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 'Wallast Groenewoud, Esmeralda' <5.1.2.e @amsterdam.nl>; '5.1.2.e' <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Onderwerp: FW: Overdracht actualiteitenoverleg

Beste allen,

Ivm de planning reageer ik alvast op de mail hieronder.

5.1.2.e is vanaf 24 juli a.s. op vakantie, dus zij zou vrijdag 23 juli a.s. om 10 uur kunnen. Ik sprak haar hierover nog niet, dus klein voorbehoud, maar mocht 'live' toch niet lukken, dan kan één van ons sowieso online beschikbaar zijn de 23ste.

Er wordt ook de datum van 30 juli a.s. genoemd; dan zij 5.1.2.e en ik allebei op vakantie, maar kan één van ons ook online deelnemen.

Onze vakanties voor de volledigheid:
5.1.2.e 24 juli t/m 15 augustus
5.1.2.e 19 juli t/m 3 augustus

@ Sjoukje, initieer jij dan verder de overdracht?

Fijn dat deze stap kan worden gezet!

Groet, 5.1.2.e

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten Sarphatistraat 9 T 5.1.2.e (direct) F 5.1.2.e
Mediators 1017 WS Amsterdam M 5.1.2.e www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 12 juli 2021 08:01
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Overdracht actualiteitenoverleg

Goedemorgen allen,

Dank voor dit bericht en fijn dat we deze stap kunnen gaan zetten.

Ik denk dat "in persoon" beter past dan digitaal.

Mbt datum: ik zag het verzoek van 5.1.2.e voor aan andere datum (30e).Ik kan. Ben zelf afwezig van 26 tm 28 juli.

Grtn
Esmeralda

Outlook voor iOS downloaden

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Friday, July 9, 2021 3:17:09 PM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Overdracht actualiteitenoverleg

Goedemiddag collega's,

In navolging van de samenwerkingsafspraken die ik gisteravond heb ontvangen, klinkt het als een passend en goed moment om ook het actualiteitenoverleg dat 5.1.2.e en ik de afgelopen periode wekelijks met elkaar hebben gevoerd weer terug te leggen daar waar die hoort.

Ondanks het feit dat ik dit met veel plezier en zo veel mogelijk toewijding heb gedaan, doet het mij boven alles deugd dat we in het normaliseren van de relatie medezeggenschap-directie THOR deze stap kunnen zetten.

Op 23 juli om 10.00 uur hebben 5.1.2.e en ik een overlegmoment staan. Het lijkt me een mooi moment om dat moment te gebruiken als formeel overdrachtsmoment.

Past dat in jullie agenda's en bij jullie beeld? En zo ja, hebben we dan ook een voorkeur voor live of is digitaal net zo handig?

Hartelijke groet en goed weekend voor straks,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

1. Klopt het dat er bij THOR Centrum een 'zwartboek' is geschreven? Wat is er met de inhoud van dit document gedaan? Welke andere stappen zijn er in relatie tot dit document nog meer genomen?
2. Is het zwartboek op de tafel gekomen van burgemeester Femke Halsema? Zo ja, wat heeft zij met dit document gedaan? Zo nee, waarom niet?
3. Hoe beoordeelt burgemeester Femke Halsema de werkcultuur bij de THOR?
4. Is er onderzoek gedaan naar de werkcultuur bij THOR? Zo ja, wat is daaruit gekomen? Zo nee, waarom niet?
5. Hoe hoog is het verloop van medewerkers bij THOR? Hoe kwalificeren jullie het verloop?
6. Kunt u in cijfers vertellen hoe het verloop van personeel bij het Team Snelle Interventies is en deze aantallen duiden?
7. Klopt het dat verlof van handhavers momenteel structureel wordt geweigerd? Waarom gebeurt dat?
8. Klopt het dat er regelmatig sprake is van onderbezetting? Kunt u hierover cijfers voorleggen.
9. Kunt u de verzuimcijfers van de THOR delen van 2019, 2020 en 2021 en dan per maand uitgesplitst. Kunt u deze cijfers duiden.
10. Klopt het dat er in mei 2020 een boa in Oost is overleden aan corona? Klopt het dat deze boa aan zijn leidinggevenden heeft gevraagd om vervangend werk vanwege zijn onderliggende gezondheidsproblemen? Zo ja, hoe is hierop gereageerd door de leidinggevenden van deze boa? Hoe beoordeelt u dit werkgeverschap?
11. Hoeveel meldingen van seksuele intimidatie zijn er gedaan bij THOR in 2019, 2020 en 2021? Hoe zijn deze meldingen opgepakt?
12. Bent u bekend met verhalen van boa's die geen meldingen durven te maken van ongewenst gedrag vanwege machtsmisbruik door leidinggevenden?
13. Klopt het dat er steeds meer mensen vanuit de politie binnen de top van THOR plaatsnemen?
14. Zijn boa's er voor de openbare orde of voor de leefbaarheid in de stad?
15. Bent u bekend met het feit dat veel boa's ongerust zijn dat zij steeds meer openbare orde-zaken moeten oppakken en dat dit taken zijn die bij de politie horen?
16. Bent u bekend met het feit dat boa's jongeren moeten insluiten in de stad, waarvan bekend is dat ze mogelijk wapens dragen? Hoe beoordeelt u zulke opdrachten vanuit leidinggevenden?
17. Hoe beoordeelt u het feit dat boa's vorig jaar zomer zijn ingezet bij het ontruimen van Somerlust?
18. Klopt het dat boa's in hun beoordelingsgesprekken worden afgerekend op het aantal geschreven bonnen? Zo ja, hoe beoordeelt u dat? Waarom gebeurt dat?
19. Welk bedrag wordt er in de begroting van de THOR meegenomen voor de ‘opbrengst’ uit geschreven bonnen?
20. Hoe beoordeelt de directie van THOR de relatie met de medezeggenschap?
21. Klopt het dat tientallen dossiers op de plank blijven liggen door de slechte werkrelatie tussen de directie van de THOR en de medezeggenschap?

Aan : AT5
Datum : 12 juli 2020
Onderwerp: beantwoording vragen AT5

Achtergrond informatie over THOR

Alvorens op uw vragen in te gaan schetsen wij de geschiedenis en context van onze organisatie. Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR) is op 1 november 2019 ontstaan vanuit 11 verschillende organisatie-onderdelen. THOR is opgebouwd uit de toenmalige resultaatverantwoordelijke eenheid Handhaving en Toezicht, de zeven handhavingsorganisaties van de stadsdelen en de handhavers van Waternet en Weesp. De implementatie van de reorganisatie, het feitelijk echt als één directie kunnen functioneren, is in volle gang.

Het betrof een grote reorganisatie waaraan jaren door werkgever, werknemers en medezeggenschap is gewerkt. Daar hoort bij dat alle personeelsleden moesten worden geplaatst binnen de nieuwe organisatie. Niemand is daarbij boventallig verklaard; voor iedereen was er een nieuwe functie. De onderdelen waaruit THOR werd opgebouwd kenden verschillende regelingen en procedures. Verschillende werkprocessen zijn inmiddels geharmoniseerd, bijvoorbeeld bedrijfsmiddelen zoals bodycams, verbindingen en de gebruiksvoorschriften ervan, een piketregeling en het werkproces scooterwrakken. Andere moeten nog worden geharmoniseerd, bijvoorbeeld de roosters. Over de harmonisatievoorstellen is en wordt steeds overleg gevoerd met het personeel en hun vertegenwoordigers. Zo ontstaat er geleidelijk een geharmoniseerd geheel, soms na het voeren van acties door de vakorganisaties. Verleden week werd er bijvoorbeeld overeenstemming bereikt over een THOR brede toepassing van regelingen over studieverlof (binnenkort verder uit te werken) en pauzetijden.

De groei en aantrekkelijkheid van de stad maakt dat het (steeds) drukker wordt in de schaarse openbare ruimte. Het bestuur constateerde dat de stad over onvoldoende handhavers beschikte en heeft daarom besloten dat THOR mag groeien. De formatie van THOR wordt uitgebreid met 90 fte, die nog moeten worden geworven.

Veiligheid van medewerkers is een leidend principe bij de inrichting van THOR en heeft de hoogst mogelijke prioriteit van directie en management. Onze handhavers krijgen bij het werk steeds meer te maken met forse agressie vanuit het publiek, dit blijkt ook uit een onderzoek van OI&S. Daarom kijken we voortdurend naar maatregelen om de veiligheid op straat van de medewerkers te garanderen. Samen met de medewerkers en vakorganisaties is de directie THOR met het bestuur en de Amsterdamse driehoek in gesprek gegaan over aanvullende maatregelen en het beschikbaar stellen van verdedigingsmiddelen aan de boa. Bestuurlijk werd de noodzaak hiervan erkend en alle handhavers zijn inmiddels voorzien van een bodycam en van nieuwe verbindingsmiddelen. Met het ministerie van Veiligheid en Justitie is een proef gestart met de wapenstok als verdedigingsmiddel. Daarnaast is onder de sturing van de driehoek een samenwerkingsprogramma ontwikkeld tussen THOR en Politie waarin ook afspraken zijn gemaakt in het kader van de veiligheid van BOA's.

Een klein half jaar na de start van THOR brak de coronacrisis uit. Daar waar het publiek werd opgeroepen om thuis te werken, moesten handhavers juist de straat op. Zo is bijvoorbeeld gehandhaafd op afstandsregel, mondkapjesplicht, avondklok, groepsvorming en is de politie geassisteerd bij het leegmaken van te drukke recreatieterreinen. Als werkgever hebben we de gezondheid van onze medewerkers extra centraal gesteld. We hebben tal van maatregelen genomen om het risico op besmetting vanuit de werksituatie zoveel als mogelijk te voorkomen. Daarbij waren de richtlijnen van RIVM en GGD leidend. Medewerkers en management hebben met grote regelmaat met elkaar uitgewisseld hoe het werk nog veiliger uitgevoerd zou kunnen worden.

Sinds de Coronacrisis is het werk van handhavers vooral gekenmerkt door het flexibel invullen van handhaving al naar gelang de maatregelen die door de overheid werden genomen. Er is gewerkt op basis van vele, noodverordeningen waarin telkens nieuwe gedragsregels werden gesteld. Gevolg daarvan was dat de handhavers op straat regelmatig nieuwe opdrachten moesten uitvoeren. We kijken vermoeid maar eveneens

trots terug op al het werk dat op straat door onze medewerkers is verricht. Niets bleek te gek of onmogelijk en de flexibiliteit van onze medewerkers was groot. De Boa staat op de kaart; en terecht. De boa is een onmisbare schakel om Amsterdam leefbaar te houden.

Samen met het personeel vinden het management en de directie een veilige, open en prettige werksfeer erg belangrijk. Dit betekent op de eerste plaats het creëren van een veilige werkomgeving met bodycams, de proef wapenstok, nieuwe verbindingsmiddelen, nieuwe meldkamer, Covid beschermingsmiddelen en protocollen. Dat betekent op de tweede plaats aandacht voor de mens via een Bedrijfs Opvang Team, bedrijfsmaatschappelijk werk, transparante communicatie en opleidingen voor leidinggevenden en medewerkers. Tenslotte de beschikbaarheid van voldoende personeel. De formatie is door de gemeenteraad en het college van B&[illegible] uitgebreid, terwijl een Taskforce werving en onboarding druk bezig is vacatures op te vullen.

Kortom; THOR is volop in beweging en de implementatie van de reorganisatie is in volle gang. Daarbij investeren we volop in de veiligheid en de gezondheid van onze mensen.

Reactie op de vragen

Vraag 1: Het zwartboek/logboek

In team THOR centrum werken circa 75 collega's. Door 2 medewerkers is een logboek opgesteld dat van hen naast logboek ook de naam zwartboek heeft gekregen. In september 2020 hebben twee medewerkers van THOR centrum contact opgenomen met de manager THOR centrum om te spreken over door hen gelogde zaken. Dat gesprek heeft kort daarna plaatsgevonden. Op 21 december hebben ze opnieuw met deze manager gesproken op basis van een aangevuld logboek.

Op 25 januari 2021 mailen beide medewerkers de manager van THOR centrum een versie van het logboek/zwartboek. Het toegezonden logboek is door het management serieus genomen en beoordeeld en er zijn mede naar aanleiding van het logboek meerdere en verschillende acties ondernomen, onder andere:

- De in het logboek gesignaleerde problemen zijn nader onderzocht door het management THOR centrum.
- De communicatie met de medewerkers is laagdrempeliger gemaakt, geïntensiveerd en pro-actiever gemaakt. Zo zijn teamleiders nu regelmatig aanwezig bij het werkoverleg van aanvoerders met medewerkers. De manager houdt maandelijks een informeel inloopspreekuur voor medewerkers.
- Er zijn gespreksrondes georganiseerd met alle ploegen van Centrum met specifieke aandacht voor thema's zoals sociale veiligheid, houding en gedrag, maar ook met uitleg over vertrekredenen van collega's.
- Er is in 2021 een opleidingstraject gestart voor alle aanvoerders die binnen THOR zijn aangesteld. Deze opleiding richt zich in het bijzonder op de leiderschapsontwikkeling van deze groep medewerkers. Hierbij wordt met elkaar gewerkt aan het verbeteren en versterken van leiderschap. De nadruk ligt daarbij op communicatieve vaardigheden die de basis zijn om de rol van aanvoerder in de organisatie van THOR verder praktisch vorm en invulling te geven.
- Met het Bedrijfs Opvang Team (BOT) zijn afspraken gemaakt voor verbetering van ondersteuning aan collega's nadat deze in onveilige situaties zijn beland en de wijze waarop dit binnen THOR nog beter bekend kan worden gemaakt.
- De directie heeft via de lijn, via de vertrouwenspersonen en via tussentijdse metingen via het Medewerkers Waarderingsonderzoek (zie vraag 4) gemonitord of de acties effect hebben gehad. Door de vertrouwenspersonen wordt dit bevestigd, door het management van THOR centrum wordt dit bevestigd en ook de tussentijdse MWO's bevestigen dit beeld.

Dat een logboek buiten THOR terecht is gekomen wordt zeer betreurd door management, veel medewerkers en ook door de 5.1.2,e van de nieuw gekozen onderdeelcommissie. Op dit moment is het onderwerp van gesprek op veel tafels om vooral tot nog meer verbetering te kunnen komen.

Vraag 2/3: De burgemeester

Het logboek is niet verstrekt aan de burgemeester. De burgemeester is bestuurlijk verantwoordelijk voor handhaving. De bedrijfsvoering en het dagelijks management van gemeentelijke directies vallen onder de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris.

Vraag 4: Onderzoek naar medewerkers waardering

Binnen de gemeente wordt longitudinaal onderzoek verricht naar de waardering door medewerkers. Het laatste Medewerker Waardering Onderzoek (MWO) liet in 2019 zien dat er sprake was van een (in vergelijking met zowel de oude situatie -voorlaatste onderzoek- als in vergelijking met andere directies) een goede en ten opzichte van de laatste meting toegenomen waardering door de personeelsleden voor werkklimaat, werkplezier en leiding.

Gedurende de coronacrisis zijn binnen de gemeente vier metingen gehouden over kortere periodes. Daaruit bleek dat medewerkers van THOR geleidelijk aan minder bezorgd zijn over hun gezondheid tijdens het werk (een daling van 32% naar 22%). De directie is blij met dit effect en constateert tegelijkertijd dat nog te veel medewerkers zorgen hebben over hun gezondheid. Onder andere door intensievere communicatie wordt hier aandacht aanbesteed. Uit de meting blijkt dat de medewerkers THOR de communicatie door het management verbeterd vinden (een verbetering van 25% van de medewerkers die vond dat het nog beter kon, naar 15% die vindt dat het nog beter kon).

Vraag 5/6: Bezetting, verloop en redenen van verloop.

THOR heeft te maken met een overspannen arbeidsmarkt. Daarbij komt dat het voor potentiële handhavers moeilijk is een woning te vinden in en nabij Amsterdam. Veel partijen vissen in dezelfde vijver. Particuliere beveiligers, andere handhavingsdiensten, defensie en de politie kennen vele vacatures. Het aanbod op de arbeidsmarkt is relatief laag.

Toen THOR in 2019 werd gevormd was er sprake van een behoorlijke onderbezetting (groot aantal vacatures). Binnen THOR is daarom een Taskforce werving & onboarding in het leven geroepen die op een innovatieve manier en met succes nieuwe medewerkers rekruteert en introduceert. Deze Taskforce heeft er voor gezorgd dat ondanks de moeilijke omstandigheden de instroom hoger is dan de uitstroom. Het aantal vacatures is met ruim honderd afgenomen.

- In 2020 stroomden 48 fte aan vaste personeelsleden uit en stroomden 119 fte in. Derhalve nam de bezetting in 2020 toe met 71 fte.
- In 2021 stroomden tot dusver 30 fte aan vaste personeelsleden uit en stroomden 62 fte in. Derhalve nam de bezetting in het eerste halve jaar van 2021 toe met 32 fte.
- Sinds de vorming van THOR, de afgelopen 1,5 jaar is de vaste bezetting niet afgenomen, maar gegroeid met in totaal 103 fte.

Bij uitstroom van medewerkers worden de redenen daarvoor geadministreerd. De belangrijkste redenen voor uitstroom zijn:

- Het behalen van de pensioen gerechtigde leeftijd.
- Ontslag op eigen verzoek (vaak doorstroming naar andere functie binnen de gemeente Amsterdam, de Douane, Politie of Milieudienst, vanwege reistijd een baan dichter bij huis gevonden, starten van een opleiding).
- Ontslag door werkgever vanwege ongeschiktheid/niet verlengen tijdelijk contract/disfunctioneren.

Het Team Snelle Interventie(TSI) bestaat ui 84 fte. Sinds de oprichting van THOR zijn 28 collega's vertrokken:.

- Twintig van hen werden op eigen verzoek ontslagen (zie voor de belangrijkste redenen hierboven):
- Vijf van hen hebben een andere functie gekregen binnen THOR;
- Twee collega's zijn vertrokken uit onvrede en van één is reden van vertrek onbekend.

De sterkte van het team is opgevuld; momenteel bestaan er in het Team nog 3 vacatures.

Vraag 7: Verlof

Het klopt niet dat verlof structureel wordt afgewezen. Integendeel, bijna altijd wordt aangevraagd verlof toegewezen. Gelukkig konden bijvoorbeeld nagenoeg alle vakantieaanvragen van dit jaar worden toegekend.

Slechts incidenteel kan een verlofaanvraag niet worden ingewilligd wanneer de dag-bezetting onder het minimum om veilig te werken komt (bijvoorbeeld omdat andere handhavers eerder kort verlof hebben aangevraagd).

Vraag 8: Bezetting

Er zijn nog vacatures, maar het aantal daarvan is sterk afgenomen en zal naar verwachting verder afnemen. De vraag naar handhaving lijkt in onze drukke stad nagenoeg oneindig. Op en nabij het openbaar vervoer, op het water, op de weg (snorfietsen op de rijbaan, draagplicht helmen, te zwaar vervoer rond kades en bruggen, alsmede de controle op de milieuzones), op en rond de Wallen, de uitgaanspleinen en winkelcentra, op bijplaatsen van afval, op het blokkeren van wegen en invaliden parkeerplaatsen, op sluitingstijden horeca, groepsvorming en mondkapjes irt Covid.
Deze discrepantie tussen vraag en beschikbaarheid maakt dat er eigenlijk altijd sprake is van een gevoel van onderbezetting en dat er in nauw overleg met het college van B&W en de stadsdelen voortdurend keuzen worden gemaakt. Het college van B&W heeft mede daarom besloten de formatie van THOR te laten groeien met 90 fte.

Vraag 9: Verzuim

Vanaf de start van THOR tot het uitbreken van de Coronacrisis (van november 2019 tot en met januari 2020) is het verzuimpercentage afgenomen van 7,9 % tot 7,4%. Sinds de Coronacrisis is het verzuimpercentage (ook) bij THOR omhoog gegaan. Ook collega's van THOR raakten besmet met Corona; uiteraard zorgde de Coronacrisis ervoor dat het management extra aandacht aan de gezondheid gaf. Daarover is op de teams en in het werkoverleg vaak gesproken. De laatste twee maanden is er sprake van een lichte daling van het verzuim.

	jan	feb	mrt	apr	mei	Jun	jul	aug	sep	okt	nov	Dec
2019											7,9	7,4
2020	7,4	8,9	12	11,6	10,1	9,7	9,7	10,4	10,7	10,5	11,8	12,8
2021	10,8	11,2	12,4	10,8	11,3	9,7						

Vraag 10: Overlijden

Het klopt dat er in mei 2020 een collega uit Oost helaas door Corona is overleden, hetgeen in THOR van hoog tot laag tot verdriet heeft geleid. Het klopt niet dat de betreffende collega zijn leidinggevende heeft gevraagd om vervangend werk/overplaatsing. Voor alle medewerkers waarover de bedrijfsarts geadviseerd heeft dat er sprake was van een verhoogd risico is onmiddellijk vervangend werk is geregeld.

Na het overlijden van deze medewerker is er een analyse gedaan door de dienst Personeel en Organisatie. Er is gebleken dat er geen sprake is geweest van een incident op de werkvloer dat in verband kan worden gebracht met de besmetting van de betreffende medewerker. Conform de richtlijnen zijn alle collega's op het team, onmiddellijk na de constatering mondeling en telefonisch geïnformeerd en hebben zij een brief gekregen met informatie van de GGD. Tevens is de arbeidsinspectie geïnformeerd. De arbeidsinspectie heeft geconcludeerd dat er geen sprake was van een melding plichtig arbeidsongeval, omdat besmetting met het coronavirus zowel binnen als buiten de werksituatie plaats kon vinden en de overleden medewerker niet betrokken is geweest bij een incident. De arbeidsinspectie heeft bij een eerder onderzoek naar de maatregelen van de organisatie in de aanpak tegen het coronavirus geconcludeerd dat de organisatie THOR passende maatregelen heeft genomen. Zo zijn handschoenen en hand-gel ter beschikking gekomen en is een toolkit, inclusief mondkapje en bril, beschikbaar gesteld, alsmede de bijbehorende protocollen en handelingsperspectieven. Verder is zoveel als mogelijk gewerkt in vaste koppels om kruisbesmettingen te voorkomen. Voor THOR is gezorgd voor een eigen beleid voor mondkapjes, verdergaand dan de rest van de gemeentelijke organisatie. Ook is het vanaf eind april – in samenwerking met de GGD – mogelijk gemaakt om handhavers te testen, indien er een spuugincident plaats had gevonden. Kortom, om het werk van handhavers op de bureaus en op straat zo veilig als mogelijk te maken zijn er -de richtlijnen van het RIVM en GGD volgend- veel aanvullende maatregelen genomen.

Vraag 11: (Seksuele) intimidatie

Vooropgesteld geldt voor de directie en management dat elke melding of klacht van medewerkers over medewerkers of management er een teveel is. Er is in 2020 één melding van seksuele intimidatie gedaan bij de vertrouwenspersonen. Over de details daarvan kunnen wij verder geen mededeling doen in verband met de privacy.

Integriteitsmeldingen nemen we zeer serieus. Bij het onderzoek naar meldingen van integriteitsschendingen volgen we de richtlijnen van het gemeentelijke bureau integriteit. Op het gebied van integriteit zijn de volgende maatregelen genomen:

- Binnen THOR wordt gewerkt op basis van een nieuw werkproces "Integriteitschending".
- Per kwartaal wordt een kwartaalrapportage opgesteld (door de THOR coördinator klachten en integriteit) en besproken.
- Er is sprake van maandelijks multidisciplinair overleg over casuïstiek (w.o. meldingen) en de aanpak ervan.
- De directie overlegt regelmatig met de vertrouwenspersonen.
- Vertrouwenspersonen hebben toegang tot de directie en management om hun constateringen toe te lichten en acties te bespreken.
- Uit de laatste kwartaalrapportage blijkt dat er in 28% van de meldingen geen sprake is van schendingen. In 28% van de gevallen wordt de kwestie afgedaan met een goed gesprek tussen de betrokkenen. Soms is het nodig maatregelen te nemen. In 7% van de gevallen wordt een officiële waarschuwing gegeven, in 18% van de gevallen wordt een officiële laatste waarschuwing gegeven, in 10% van de gevallen wordt het inhuurcontract beëindigd, in 7% van de gevallen is een ontbindingsprocedure van de arbeidsovereenkomst gestart en in 3% van de gevallen is de arbeidsovereenkomst beëindigd.

Vraag 12: Angst door machtsmisbruik door leidinggevenden

Ja, het verhaal over deze zorg was rond de jaarwisseling bekend. Enerzijds vanuit het logboek en anderzijds door een melding van de vertrouwenspersoon (9 december 2020) bij de directie dat een klein aantal mensen bij THOR Centrum zich niet gehoord voelden.

De directie en management THOR voelen zich verantwoordelijk voor een integere en veilige organisatie. Wij stimuleren het melden van misstanden. Voor het management was de melding reden om in gesprek te gaan, de

meldingen te onderzoeken en de maatregelen te nemen die onder de antwoorden bij vraag 1 en 11 staan opgesomd. Daar waar er sprake is van een melding van- of het vermoeden van het voorkomen van machtsmisbruik wordt altijd/standaard een onderzoek ingesteld. Ook binnen het overleg Onderdeelscommissie-Directie is dit een onderwerp dat wordt besproken. Uit antwoord 11 kunt u afleiden dat wanneer een onderzoek naar een melding misbruik bevestigd wordt, er maatregelen worden genomen.

Vraag 13: Politie in top THOR

Vanaf eind 2019 is er één functionaris vanuit de politie gedetacheerd als operationeel verantwoordelijke binnen de directie. De overige van de topfunctionarissen (2 maal directie en 6 managers) zijn gemeenteambtenaren. De huidige directeur werkte voordat ze in 2018 als reorganisatiemanager THOR bij de gemeente kwam werken, bij de politie.

Vraag 14/15: Openbare orde, leefbaarheid en ongerustheid over politietaken

Ja, we zijn met die ongerustheid bekend. Openbare orde en leefbaarheid zijn theoretisch en doorgaans eveneens in de praktijk goed van elkaar te onderscheiden, waarbij de politie zich richt op het handhaven en herstellen van de openbare orde en veiligheid en THOR zich richt op de leefbaarheid door het toezicht houden en handhaven van de regels die nageleefd moeten worden in de openbare ruimte. THOR is niet ingericht en niet geëquipeerd om de openbare orde te handhaven en de directie ziet er nadrukkelijk op toe dat THOR daarvan verre blijft en zich richt op taken die de leefbaarheid ten goede komen. De directie en managers zijn hier alert op, sturen hierop en evalueren situaties waarbij terugtrekking op zijn plaats was. Juist om de praktijkervaring in het bepalen van een juist moment van terugtrekking verder te kunnen professionaliseren.

Er is echter een enkele maal sprake een grijs gebied in de feitelijke taakuitoefening. Regel is dat wanneer handhavers van mening zijn dat de feitelijke taakuitvoering te zeer raakt aan het herstellen van de openbare orde en veiligheid, hun leidinggevende kan besluiten de handhavingstaken in dat gebied te beëindigen. In de praktijk gebeurde dit het afgelopen jaren enkele malen. Dit betekent dat dat handhaving dan wordt teruggetrokken.

Vraag 16: Moeten insluiten gewapende jeugdigen

Nee, en het klopt ook niet. THOR treedt op tegen overlast gevende jeugd, maar niet indien vooraf bekend is dat zij mogelijk wapens dragen. Bij een indicatie van wapens treedt alleen de politie op. Bij het aantreffen van wapens tijdens een actie van THOR, melden we dit direct aan de politie en meldkamer en trekken wij ons terug. Ons is wel bekend dat een jongere, die bij een handhavingsactie naar illegaal vuurwerk werd aangehouden (rond de jaarwisseling), een wapen bij zich bleek te hebben; in een dergelijke situatie neemt de politie het van ons over. Handhavers worden nooit op controles wapenbezit ingezet.

Vraag 17: Somerlust

Toen het bestuur besloot om Somerlust leeg te maken zijn, ten tijde van het vriendelijke verzoeken om weg te gaan, zowel politie als handhavers ingezet. Dit is niet uniek en is ook eerder in parken gebeurd. Wanneer de sfeer omslaat en het bijdragen aan leefbaarheid overgaat in openbare orde problematiek worden de handhavers teruggetrokken en voltooide de politie de taak.

Vraag 18: Quota

Dit klopt niet. Het schrijven van een bon is geen doel op zich en slechts één van de mogelijke interventies om tot gewenst gedrag bij het publiek te komen. Waarschuwen, wijzen op het gedrag zijn voorbeelden van andere

interventies. Het schrijven van bonnen wordt tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken besproken, maar het oordeel zal afhangen van het gehele functioneren van de handhaver en dus onder meer van de vraag hoe de handhaver handhaaft; dus van het verhaal, de verklaring of context waarin de handhaver zich bevond.

Vraag 19: Budget uit bonnen

De gemeenteraad heeft -als onderdeel van de besparingsopgave 1 stad, 1 opgave - besloten dat THOR voor de gemeente inkomsten moet genereren uit opgelegde boetes. Hiervoor is een bedrag van € 1,4 miljoen structureel op de begroting van THOR opgenomen. De geïnde bedragen komen binnen op het rekeningnummer van de Gemeente Amsterdam en vallen in de algemene middelen. Over de besteding ervan beslist de gemeenteraad.

Vraag 20: Relatie medezeggenschap

Verleden jaar heeft de vorige OC het vertrouwen in de directie opgezegd. De gemeentesecretaris en de OR hebben vervolgens een onafhankelijk bureau (bureau Zuidema) verzocht een onderzoek in te stellen en te rapporteren over de oorzaak en oplossingsmogelijkheden. De leden van deze TOC zijn daarna onmiddellijk afgetreden. Het onderzoek is begeleid door enerzijds de gemeentesecretaris en anderzijds de OR, die de taken van de afgetreden OC heeft overgenomen tot de nieuwe verkiezingen.

Eind 2020 is door Zuidema gerapporteerd. Ondertussen hebben OR-verkiezingen plaatsgevonden en is een nieuwe OC gekozen. De nieuwe OC heeft als eerste daad haar vertrouwen uitgesproken in de directie en de directie in de OC. Verleden week is tussen de directie en de OC overeenstemming bereikt over een set van werkafspraken waarlangs het werkoverleg de komende periode wordt vormgegeven.

THOR vindt medezeggenschap een groot goed en directie en management besteden veel aandacht aan medewerkersparticipatie om in gezamenlijkheid de organisatie verder te ontwikkelen met oog voor werksfeer en meer tevreden medewerkers. De leden van de directie en management leggen zeer regelmatig werkbezoeken af, waarbij ook wordt meegewerkt op straat.

Vraag 21: Tientallen dossiers

Dat klopt niet. Onmiddellijk nadat de TOC verleden jaar besloot af te treden heeft de OR de taken overgenomen. Een aantal rechtspositionele harmonisatiedossiers zijn in de tussentijd met de OR afgehandeld (invoeren van de bodycams en portofonie, het werken met piketdiensten teamleiders, de pilot wapenstok en onlangs nog de studieverlof en pauzetijden regeling).
Een aantal van de vele (THOR is nog jong, in ontwikkeling en aan het harmoniseren) dossiers zijn nog niet afgehandeld. Dit staat los van de relatie van de directie met medezeggenschap. De afgelopen 15 maanden lag de prioriteit bij het zo adequaat mogelijk bestrijden van de coronacrisis waar THOR een grote en belangrijke rol in heeft gespeeld. We kunnen niet alles tegelijk en wat we doen, proberen we met elkaar zo goed mogelijk te doen.

Verziekte werksfeer bij handhavers: schreeuwende leidinggevenden die boa's afrekenen op bonnenquotum

Bij de Amsterdamse handhaving is sprake van een verziekte en onveilige werksfeer. Veel buitengewoon opsporingsambtenaren (boa's) willen niet meer in de stad werken, enkele zijn al uit onvrede vertrokken. Onder het personeel is sprake van een angstcultuur, blijkt uit gesprekken die *AT5* heeft gevoerd met boa's én uit vertrouwelijke documenten. Zo worden boa's in beoordelingsgesprekken afgerekend op het aantal geschreven bonnen, is het verzuim en verloop onder het personeel hoog en moeten op straat steeds meer politietaken worden uitgevoerd. Vakbond BOA-ACP herkent de problemen en heeft deze onder de aandacht gebracht bij de gemeentesecretaris, de hoogste ambtenaar op het stadhuis.

Op 22 februari van dit jaar rolt er uit de printer van boa's in het centrum versie 2.2 van het zwartboek. Het is een document waar de opsporingsambtenaren hun beklag doen over het reilen en zeilen van THOR Centrum. THOR staat voor Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte en is bij de Amsterdammers vooral bekend vanwege de handhavers die actief zijn in de stad. De organisatie werd op 1 november 2019 opgericht en ontstond uit elf verschillende organisatie-onderdelen.

Het bijna veertig pagina's tellende zwartboek, dat in handen is van *AT5*, geeft een inkijkje in ernstige interne problemen bij THOR. Waar het zwartboek alleen over het centrum gaat, bevestigen medewerkers in andere stadsdelen en vertrouwelijke documenten dat het een stadsbreed probleem is. Veel boa's overwegen om te vertrekken uit Amsterdam, of hebben inmiddels al ontslag genomen.

Leidinggevenden worden betiteld als 'macho's' die regelmatig hun stem verheffen, tot schreeuwpartijen aan toe. Boa's ervaren deze manier van aansturen als 'vernederend', zo stellen zij in gesprekken.

De interne problemen hebben ook effect op de inzetbaarheid op straat. Onder het personeel is er namelijk sprake van een flink verloop, waardoor er zorgen zijn over de kwaliteit. Bij het flexibele team snelle interventies zijn sinds de oprichting van THOR 28 van de 84 boa's vertrokken. De boa's die wij spraken zeggen dat er regelmatig sprake is van onderbezetting, waardoor hun veiligheid op straat in het geding komt.

Verzuim

Ook stijgt het verzuim bij de handhaving de laatste jaren. In 2019 lag het op 7,6 procent, vorig jaar op 10,5 en dit jaar tot nu op 11,2, zo blijkt uit de stukken. Volgens boa's zitten veel collega's met een burn-out thuis. Dat zou komen door de handhaving van de coronamaatregelen, maar ook door de interne onveiligheid. ''Het één versterkt het ander. Als er op de werkvloer geen angst heerste, dan weet ik zeker dat het verzuim lager zou liggen. Dat hoor ik ook van collega's die nu ziek thuis zitten', zo stelt een boa. Meerdere collega's bevestigen dit verhaal.

In mei 2020 overleed een handhaver van het team in Oost aan corona. De boa had aangegeven bang te zijn voor het virus, omdat hij als suiker- en maagpatiënt behoorde tot de risicogroep.

Uit vertrouwelijke berichten die *AT5* in handen heeft gekregen, blijkt dat de overleden handhaver in de derde week van maart van zijn teamleider te horen kreeg dat hij buiten geen mondkapje mag dragen. Aan andere collega's vraagt hij om advies. "Zijn teamleider wilde niet luisteren", staat in een bericht.

Het verhaal wordt door collega's bevestigd. Ook vertellen boa's dat zorgen over de gezondheid door een bedrijfsarts niet serieus werden genomen. ''Een collega moest met een brief van zijn behandelend arts aantonen dat wat hij vertelde, ook de waarheid was.''

''Tegen het protocol in moest hij werken met een collega van een ander team. Ze werden beiden ziek waarna de boa uit Oost overleed. De Inspectie SZW heeft na telefonisch onderzoek bij zijn teamleider geconcludeerd dat deze niets fout heeft gedaan. Iedereen is diep geschokt door het optreden van de teamleider, het overlijden van een collega en het onderzoek inspectie SZW'', zegt een boa.

Vertrouwen opgezegd

De problematiek bij de handhaving speelt al langer. Vorig jaar augustus werd het vertrouwen in de directie opgezegd. Sindsdien is het eerder verergerd, dan verbeterd, zo zeggen boa's tegen *AT5*. ''Ik wil hier zo snel mogelijk weg. Het maakt mij niet uit welke baan ik hierna krijg, zolang ik maar mijn vaste lasten kan betalen en zo snel mogelijk afscheid kan nemen van het uniform. Ik heb dit in de dertig jaar dat ik in dienst ben nog nooit meegemaakt. Het doet mij echt pijn.''

Seksuele intimidatie

Uit vertrouwelijke documenten blijkt dat er grote onvrede heerst over hoe klachten worden opgepakt door leidinggevenden en directie. Zo staat in de correspondentie dat een pas aangenomen boa te maken heeft gehad met seksuele intimidatie. De vrouw zou zijn aangerand en heeft tegen vertrouwenspersonen gezegd hier geen zaak van te durven maken. De teamleider van deze vrouw zou hebben gezegd dat haar contract niet verlengd wordt, als ze melding maakt van hetgeen dat is voorgevallen.

Onder de boa's heerst ook onvrede over de werkzaamheden die zij op straat moeten uitvoeren. Volgens de handhavers worden zij steeds vaker ingezet bij openbare orde-vraagstukken, terwijl die eigenlijk bij de politie zouden moeten liggen.''Binnen de top van THOR werken mensen met een verleden bij de politie, ik kan mij niet aan de indruk onttrekken dat dit met elkaar te maken heeft'', stelt een bron. Onder andere de huidige directeur en de operationeel eindverantwoordelijke hebben een verleden in het 'blauw'.

De handhavers maken zich grote zorgen over de taken die zij in de stad moeten uitvoeren: ze schuren steeds meer tegen de werkzaamheden van politie-agenten aan. Met grote risico's, zo vertellen boa's. Handhavers worden inmiddels ook ingezet om groepen jeugd in

de stad, waarvan bij hen bekend is dat ze mogelijk wapens bij zich kunnen dragen, in te sluiten. ‘’Het enige wat we hebben zijn transportboeien’’, zegt een boa. ‘’Wij hebben als handhavers bewust gekozen om voor de leefbaarheid van de stad op te komen, en het openbare orde-vraagstuk bij de politie te laten.’’

Schreeuwende leidinggevende

Ook zouden boa’s die zich uitspreken tegen de leidinggevenden regelmatig de wind van voren krijgen. Zo stellen meerdere handhavers dat ze wel eens hun baas aanspreken op onderbezetting en dat ze zich daar onveilig over voelen. ‘’Vervolgens worden we afgefikt omdat we onze zorgen uiten. We zagen beren op de weg, die er niet zouden zijn’’, zegt een boa. Zo zouden er in de dagen na de avondklokrellen op de Molukkenstraat in de avonduren in Oost onderbezetting zijn geweest, wat intern voor grote onrust zorgde onder het personeel. De leiding was niet gediend van de kritiek op de invulling van het rooster.

Het ontruimen van Somerlust vorig jaar, waar het toen volgens de geldende coronamaatregelen te druk was, heeft intern tot veel discussie geleid. ‘’Het is een grensgebied van openbare orde en leefbaarheid. Onze bewapening is niet toereikend om grote groepen dronken mensen te verzoeken om weg te gaan. We mogen van geluk spreken dat dit goed is gegaan", zegt een boa.

Bonnenquotum

Boa’s worden afgerekend op hoeveel bonnen zij schrijven, terwijl naar de buitenwereld altijd wordt gecommuniceerd dat hiervan nooit sprake is. Uit vertrouwelijke notities blijkt dat handhavers tijdens hun beoordelingsgesprekken wel worden afgerekend op het aantal waarschuwingen en bonnen die worden uitgedeeld. Dertig waarschuwingen per maand, waarvan er vijftien (waarschuwing of boete) betrekking moeten hebben op de Algemene Plaatselijke Verordening (APV) en de Afvalstoffenverordening (ASV).

Boa’s worden door leidinggevenden tijdens functioneringsgesprekken beoordeeld op geschreven bonnen. ‘’Tegen mij is gezegd dat de tijd van waarschuwen voorbij moet zijn, terwijl ik juist als professional mijn eigen afweging wil maken op straat. Ik schrijf nu bonnen uit die tegen mijn beroepseer ingaan, alleen maar omdat het van mijn leidinggevende moet.’’ Op de begroting van THOR wordt standaard een bedrag van 1,4 miljoen euro meegenomen van inkomsten uit bonnen.

Medezeggenschap

De problemen bij THOR zitten zo diep, dat vorig jaar onderzoek is gedaan naar de samenwerking tussen de directie en de medezeggenschap. De medezeggenschap zei in de zomer van 2020 het vertrouwen op in de directeur. ‘’Ogenschijnlijk is dit het grootste probleem; in feite is het een uitbarsting van een opgebouwde spanning, als een vulkaan die al langere tijd op springen stond’’, zo vatten de onderzoekers de problemen in een vertrouwelijk rapport samen.

In het rapport wordt geschreven over de onwerkbare situatie tussen de directie en de medezeggenschap. ‘’Alles bij elkaar opgeteld hebben wij de indruk dat er - met verschillende percepties van tevredenheid - gepoogd is in gesprek te gaan, zonder dat het onderliggende verschil van inzicht is opgepakt.’’

Ook halen de onderzoekers in het rapport fel uit naar de medezeggenschap. Zij zouden onvoldoende kennis hebben over onder andere de Wet op de ondernemingsraden.

Inmiddels zouden er nog tientallen dossiers op de plank liggen waar de directie en de medezeggenschap niet uitkomen. Het gaat om onder andere de invulling van roosters, het bonnenquotum, de veiligheid op de werkvloer en de taken van de boa’s. Dat hierover geen duidelijkheid komt, zorgt voor nog meer onrust onder het personeel.

Dit artikel is gebaseerd op het zwartboek, gesprekken met medewerkers van de Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte (THOR) en interne documenten en berichten. De medewerkers hebben alleen op basis van anonimiteit hun verhaal willen doen. Hun namen zijn bekend bij de redactie van AT5.

Reactie boabond

5.1,2,e 5.1,2,e van de vakbond BOA-ACP, zegt op de hoogte te zijn van het zwartboek. ‘’We maken ons grote zorgen over de situatie bij THOR. We herkennen de problemen en verhalen zoals beschreven in dit artikel’’, zegt Gerrits. De vakbond heeft het dossier neergelegd bij de de gemeentesecretaris. "Er worden stappen gemaakt, maar het gaat te langzaam."

Dat handhavers worden afgerekend tijdens beoordelingsgesprekken op een bonnenquotum, moet wat betreft de vakbond zo snel mogelijk ongedaan gemaakt worden. Ook het feit dat boa’s steeds meer politietaken moeten uitvoeren, moet een halt worden toegeroepen. ‘’Het is een onwenselijke situatie. Er moet echt goed gekeken worden naar de taken van de handhavers. Politietaken uitvoeren, zoals ontruimingen en insluitingen, met de uitrusting die de boa’s nu hebben, kan dat echt niet. Als de handhavers meer politietaken gaan krijgen, dan moeten ze ook daarvoor opgeleid worden en de uitrusting gaan krijgen.’’

Reactie gemeente

In een uitgebreide reactie zegt de gemeente dat er op basis van het zwartboek verschillende acties zijn ondernomen. Zo zijn de beschreven incidenten in het document onderzocht. Het verloop onder personeel wordt bevestigd, maar "sinds de vorming van THOR, is de afgelopen 1,5 jaar is de vaste bezetting niet afgenomen, maar gegroeid met in totaal 103 fte.’’ Wel verlieten dit jaar al 30 fte THOR.

Over de onderbezetting zegt de gemeente: ‘’Er zijn nog vacatures, maar het aantal daarvan is sterk afgenomen en zal naar verwachting verder afnemen. De vraag naar handhaving lijkt in onze drukke stad nagenoeg oneindig.’’ Ook de hoge verzuimcijfers worden bevestigd, maar: ‘’De laatste twee maanden is er sprake van een lichte daling van het verzuim.’’ Het percentage zat in juni net onder de tien.

Het overlijden van een boa in Oost heeft bij THOR ‘’van hoog tot laag tot verdriet geleid’’, zegt een woordvoerder. ‘’Voor alle medewerkers waarover de bedrijfsarts geadviseerd heeft dat er sprake was van een verhoogd risico is onmiddellijk vervangend werk geregeld.’’

De melding van seksuele intimidatie bevestigt de gemeente. ‘’Over de details daarvan kunnen wij verder geen mededeling doen in verband met de privacy. Integriteitsmeldingen nemen we zeer serieus.’’

Dat boa’s zich zorgen maken over machtsmisbruik door leidinggevenden en dat zij ongewenst gedrag niet durven te melden, is bekend bij de top van THOR. ‘’De directie en management THOR voelen zich verantwoordelijk voor een integere en veilige organisatie. Wij stimuleren het melden van misstanden. Daar waar er sprake is van een melding of het vermoeden van het voorkomen van machtsmisbruik wordt altijd een onderzoek ingesteld.’’

Ook de ongerustheid over het steeds vaker moeten uitvoeren van openbare orde-vraagstukken kent de gemeente. ‘’Er is een enkele maal sprake geweest van een grijs gebied in de feitelijke taakuitoefening. Regel is dat wanneer handhavers van mening zijn dat de feitelijke taakuitvoering te zeer raakt aan het herstellen van de openbare orde en veiligheid, hun leidinggevende kan besluiten de handhavingstaken in dat gebied te beëindigen. In de praktijk gebeurde dit het afgelopen jaren enkele malen.’’

Het verhaal over het insluiten van jongeren met wapens wordt ontkend. ‘’THOR treedt op tegen overlast gevende jeugd, maar niet indien vooraf bekend is dat zij mogelijk wapens dragen. Bij een indicatie van wapens treedt alleen de politie op.’’

De ontruiming van Somerlust wordt ‘niet uniek’ genoemd. ‘’Wanneer de sfeer omslaat en het bijdragen aan leefbaarheid overgaat in openbare orde problematiek worden de handhavers teruggetrokken en voltooide de politie de taak’’, aldus de gemeente.

Ook is er geen sprake van een bonnenquotum, zegt de gemeente. ‘’Het schrijven van bonnen wordt tijdens functionerings- en beoordelingsgesprekken besproken, maar het oordeel zal afhangen van het gehele functioneren van de handhaver en dus onder meer van de vraag hoe de handhaver handhaaft; dus van het verhaal, de verklaring of context waarin de handhaver zich bevond.’’

Verder stelt de gemeente dat er niet nog 'tientallen dossiers' op de plank blijven liggen door de slechte relatie met de medezeggnschap. "Een aantal van de vele dossiers zijn nog niet afgehandeld. Dit staat los van de relatie van de directie met medezeggenschap. De afgelopen 15 maanden lag de prioriteit bij het zo adequaat mogelijk bestrijden van de coronacrisis waar THOR een grote en belangrijke rol in heeft gespeeld. We kunnen niet alles tegelijk en wat we doen, proberen we met elkaar zo goed mogelijk te doen."

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:39:09 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: concept bericht thor nav art AT5*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 17 juli 2021 17:38
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: concept bericht thor nav art AT5

Hoi Sjoukje,

Onderstaand onze concept-reactie Artikel AT5 voor intranet (publicatie morgen om 8u) die in het verlengde ligt van hetgeen wij gisteravond met elkaar bespraken. We hebben er met veel (communicatie) mensen naar gekeken.
Mocht je nog dringende wijzigingen hebben, zou je die mij dan vanavond willen toesturen?

Het verspreiden en integraal bespreken van het rapport Zuidema kan de relatie van Peter met de OR raken. Daarom lijkt het mij verstandig dat jij dit toch tijdens zijn vakantie kort met hem afstemt ofwel dat we de rondgang van de directie naar de teams uitstellen tot het moment dat Peter terug is. Ik zou het zeer vervelend vinden als deze kwestie de relatie tussen Peter en jou zou schaden.

grtn
Esmeralda

Zondagmorgen 19 juli heeft AT5 een artikel gepubliceerd over THOR. Eerder deze week lieten het DT en MT al weten een artikel van AT5 te verwachten met dit intranetartikel. In dit bericht en met name in de antwoorden op de integraal opgenomen vragen van AT5, lees je de reactie van het DT en MT op het AT5-artikel.

Allereerst willen aangeven dat we ontzettend trots op jullie zijn. Jullie voeren jullie werk dagelijks met passie en inzet op straat, op het water en in het OV uit. Jullie leveren een onmisbare bijdrage aan het leefbaar houden van de stad. En sinds de coronacrisis ook aan de handhaving van de coronamaatregelen. Dit legde de afgelopen 16 maanden extra druk op ons allemaal.

Als DT en MT (bege)leiden wij en moeten we soms lastige beslissingen nemen. We creëren de randvoorwaarden waarmee jullie op een veilige en effectieve manier én in een prettige omgeving jullie werk kunnen doen. Samen met al onze collega's, op straat en achter de schermen, werken we aan professionele en efficiënte dienstverlening aan de stad en voor de Amsterdammer.

In het AT5-artikel <hyperlink Verziekte werksfeer bij handhavers'> geeft een aantal anonieme collega's aan dat er zaken binnen THOR niet goed gaan en zij zich onvoldoende gehoord en niet veilig voelen. Dat raakt ons. Want een veilige, gezonde en prettige werksfeer heeft prioriteit binnen THOR. Hier hebben we veel aandacht voor.

Samen met jullie, dus dan niet anoniem, willen we op zoek gaan naar verbeteringen.
Vanaf volgende week gaan we deze zomer als directieleden en leidinggevenden langs bij alle teams om met elkaar te spreken over verbeterpunten. Ook over hoe we er samen voor kunnen zorgen dat iedereen zich voldoende veilig voelt

om zorgen met elkaar te delen. Dat willen we in een setting doen waarin iedereen zich veilig en prettig voelt. Is dat nu niet het geval en durf of wil je dit niet, dan zijn er ook andere wegen die je kunt bewandelen. Bijvoorbeeld:

- Zoek contact met een onafhankelijke vertrouwenspersoon.
- Stuur een mail jouw naar de klachtencoördinator van THOR 5.1.2.e @amsterdam.nl
- Of bel of mail naar directeur Esmeralda Wallast Groenewoud of adjunct directeur 5.1.2.e 5.1.2.e

De afgelopen periode hebben we ons ook al ingezet om extra goed naar onze medewerkers te luisteren. We hebben onder andere nog meer aandacht besteed aan de interne communicatie en ervoor gezorgd dat het contact tussen management en medewerkers nog laagdrempeliger is geworden. We hebben leiderschapscursussen aangeboden aan leidinggevenden en aanvullende maatregelen genomen zodat onze handhavers tijdens de coronacrisis nog veiliger hun werk konden doen. Om de werkdruk te verlagen en om aan de toegenomen handhavingsvraag van onze stad te voldoen, wordt THOR uitgebreid met meer medewerkers: van het huidige 670 fte naar 760 fte. Dit is een toename van 90 fte.

Maar zoals voor elke verandering geldt, is er tijd nodig en gaat niet alles in één keer goed. We zijn een jonge en lerende organisatie. Dat leren doen we samen. Hier dragen we allemaal aan bij. Dat is de organisatie die we willen zijn en waar we samen hard aan werken. Wij staan open voor alle feedback. Schroom dus niet om contact op te nemen.

Het Directie- en Managementteam van THOR

Bijlagen
Omdat het artikel van AT5 een veelvoud aan zaken aansnijdt en onze beantwoording er maar ten delen in terugkomt, hebben we de vragen van AT5 en onze complete beantwoording als pdf-bestand als bijlage bij dit artikel laten plaatsen.

Outlook voor iOS downloaden

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:40:28 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.*
Importance: *High*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: maandag 19 juli 2021 16:59
Aan: 'Esmeralda Wallast Groenewoud' <5.1.2,e @live.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: FW: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.
Urgentie: Hoog

Beste Esmeralda en Sjoukje,

Ik belde Sjoukje en ondertussen kwam onderstaande mail van 5.1.2,e binnen. Zie hieronder. De OC wil dus niet in overleg en stelt ook 'dat ze niet als eerste aan zet zijn'. Wat ze daarmee precies bedoelen is mij niet duidelijk maar uit een telefoongesprek met 5.1.2,e maak ik op dat de OC wellicht bedoelt dat dit een kwestie voor de OR is. Dat lijkt mij overigens niet, het is iets wat bij THOR speelt.

Ik sprak Sjoukje over de boodschap die de OC zou moeten krijgen en ik heb daartoe een tekst opgesteld. Wellicht is het beter als Esmeralda nu reageert. Immers, ik ben slechts de neutrale begeleider terwijl het denk ik ook belangrijk is een statement vanuit de directie af te geven. Dat 5.1.2,e nog met Sjoukje overleg heeft zou niet uit moeten maken en ook niet dat 5.1.2,e en ik de meetings tussen directie en OC voorzitten.

Verder lijkt het mij van belang dat de vraag wie gelekt heeft morgen niet wordt gesteld. Zoals 5.1.2,e en ik als met Esmeralda bespraken waren wij van plan bij de behandeling van het zwartboek mee te delen dat wij ervan uitgaan dat niet door de OC 'is gelekt' gelet op de samenwerkingsafspraken die zijn gemaakt en ook omdat duidelijk is geworden dat het naar de pers stappen niets heeft opgeleverd.

De tekst zou als volgt kunnen zijn:

[begin tekst]

Beste allen,

Gisteren heeft 5.1.2,e op mijn verzoek de OC uitgenodigd voor een gesprek, morgen, over de publicatie van zondag over THOR op AT5 en het daaraan ten grondslag liggende zwartboek. Nadat eerst diverse OC leden zich hadden aangemeld, zijn vervolgens alle aanmeldingen ingetrokken en heeft de OC besloten de bespreking te annuleren. Dat verbaast mij en stelt mij zeer teleur vooral gelet op het constructieve proces waarin wij momenteel zitten. Ik doe een dringend beroep op jullie en ik verwacht ook van jullie dat de bespreking morgen door kan gaan, ondanks dat diverse OC leden op vakantie zijn en daardoor niet aanwezig kunnen zijn. We kunnen ook met een deel van de OC overleggen, waarna de OC dit terugkoppelt aan de hele OC.

Het gaat er morgen niet om dat de publicatie plaats heeft kunnen vinden of dat het zwartboek bij AT5 terecht is gekomen en hoe dat is gebeurd. Dat vind ik niet belangrijk.

Waar het wel om gaat is het belang van THOR en haar medewerkers. Hoe kan de directie samen met de medezeggenschap, met jullie, optrekken in deze situatie? Hoe kunnen we samen reageren richting de medewerkers van THOR in deze crisissituatie?
Hoe kan de directie hierin haar verantwoordelijkheid nemen en hoe kan de OC hierin zijn verantwoordelijkheid nemen? Wat hebben wij daarvoor van elkaar nodig?

In de mail van 5.1.2,e lees ik dat de bespreking o.a. niet door kan gaan vanwege het reces en de vakanties. Echter, dit is een crisissituatie waarvoor de OC simpelweg beschikbaar moet zijn. Niet voor niets zijn er ook plaatsvervangende leden van het DB aangesteld.

Ook lees ik dat de OC van mening is dat hij niet als eerste aan zet is in deze situatie. Wat daar precies mee wordt bedoeld is mij niet duidelijk, maar in mijn ogen is dit een kwestie die speelt bij THOR en dus is de OC aan zet (en niet bijvoorbeeld de OR).

Ik verzoek jullie vriendelijk maar dringend jullie verantwoordelijkheid te nemen en morgen wel aanwezig te zijn. In de uitnodiging staat een tijdslot van vier uur, maar dat lijkt mij niet nodig.

5.1.2,e en 5.1.2,e zullen het gesprek morgen begeleiden.

Ik hoor graag opnieuw wie aanwezig zal zijn en wie digitaal aanwezig zal zijn vanwege vakantie. Degenen die niet op vakantie zijn verwacht ik live om 13.00 uur aanwezig op het Weesperplein 8, Congreszaal.

Vriendelijke groet,

Esmeralda

[einde tekst]

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
Advocaat

5.1.2,e INGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

5.1.2,e
5.1.2,e Amsterdam
T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl

TOP RANKED 5.1.2,e CHAMBERS EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 19 juli 2021 16:04
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; '5.1.2,e 5.1.2,e ' <5.1.2,e @live.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Goedendag 5.1.2,e / allen,

De oc thor heeft aangegeven dat in het zomerreces het onmogelijk is om bij elkaar te komen gezien de differenatie van alle vakanties.

Wij snappen de urgentie, echter de or kan hierin niet besluiten omdat er reces is.

Tevens zijn niet alle collegas in het bezit van het zwartboek en kan er pas een goed overleg plaatsvinden als iedereen de zelfde stukken heeft..

Mochten er collegas aanwezig zijn kunnen ze slechts als toehoorder aanwezig kunnen zijn. Tevens is de oc thor van mening dat wij niet als eerste aan zet zijn nu at5 gepubliceerd heeft.

De oc thor heeft in menig overleg aangedrongen op de urgentie mbt integriteit.

Graag verzoeken wij dan ook na het reces een gesprek in te plannen en het gesprek van morgen te annuleren.

Mochten er vragen zijn dan horen wij het graag.
Met vriendelijke groet

5.1.2,e thor
5.1.2,e

Verzonden vanaf mijn Galaxy

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Datum: 18-07-2021 14:34 (GMT+01:00)
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 'Esmeralda Wallast Groenewoud' <5.1.2,e @live.nl>, "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.5" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Beste allen,

Van Esmeralda kreeg ik het verzoek een extra (spoed)overleg in te plannen. Reden daarvoor is het artikel dat vandaag op AT5.nl is gepubliceerd over het zogeheten Zwartboek en de situatie bij THOR. Zie: https://www.at5.nl/artikelen/210093/verziekte-werksfeer-bij-handhavers-hoog-verzuim-en-verloop-en-onvrede-over-bonnenquotum.

Het Zwartboek stond al op de agenda van ons laatste overleg over de veiligheid op de werkvloer. Doordat toen veel tijd aan andere agendapunten is besteed zijn we niet toegekomen aan het onderwerp Zwartboek. Dat zal nu alsnog gebeuren. De vergadering zal enkel hierover gaan.

Het overleg zal mede door mijn agenda, plaatsvinden a.s. **dinsdag 20 juli a.s. om 13.00 uur.** De locatie zal door het secretariaat van de directie bekend worden gemaakt. Voor degenen die op vakantie zijn of afwezig zijn, is het mogelijk om digitaal deel te nemen. Gelet op het belang van het onderwerp hoop ik dat veel van jullie aanwezig kunnen zijn.

Graag verneem ik wie aanwezig zal zijn/afwezig zal zijn en digitaal zal deelnemen.

Met vriendelijke groet,
Mede namens 5.1.2,e

5.1.2,e
Procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten Sarphatistraat 9 T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
Mediators 1017 WS Amsterdam M 5.1.2,e www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:40:46 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.
Attachments: image002.png

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 19 juli 2021 19:08
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: Re: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Beste allen,

Gisteren heeft 5.1.2,e de OC uitgenodigd voor een gesprek, morgen, over de publicatie van zondag over THOR op AT5 en het daaraan ten grondslag liggende zwartboek. Nadat eerst diverse OC leden zich hadden aangemeld, zijn vervolgens alle aanmeldingen ingetrokken en heeft de OC besloten de bespreking te annuleren. Dat verbaast mij en stelt mij zeer teleur vooral gelet op het constructieve proces waarin wij momenteel zitten en waarin we recentelijk nog het vertrouwen in elkaar hebben uitgesproken.

Ik doe een dringend beroep op jullie en ik verwacht ook van jullie dat de bespreking morgen door kan gaan, ondanks dat diverse OC leden op vakantie zijn en daardoor niet aanwezig kunnen zijn (de mensen die op vakantie zijn hoeven ook niet aanwezig te zijn). We kunnen ook met een deel van de OC overleggen, waarna de OC dit later terugkoppelt aan de hele OC.

Het gaat er morgen niet om dat de publicatie plaats heeft kunnen vinden of dat het zwartboek bij AT5 terecht is gekomen en hoe dat is gebeurd.

Waar het wel om gaat is het belang van de individuele medewerkers en dus van THOR. Hoe kan de directie samen met de medezeggenschap, met jullie, optrekken in deze situatie? Hoe kunnen we samen reageren richting de medewerkers van THOR in deze crisissituatie?
Hoe kan de directie hierin haar verantwoordelijkheid nemen en hoe kan de OC hierin zijn verantwoordelijkheid nemen? Wat hebben wij daarvoor van elkaar nodig?

In de mail van 5.1.2,e lees ik dat de bespreking o.a. niet door kan gaan vanwege het reces en vakanties. Echter, dit is een crisissituatie waarvoor de leden van de OC die niet op vakantie zijn, simpelweg beschikbaar horen te zijn. Niet voor niets zijn er immers plaatsvervangende leden van het DB aangesteld.

Ook lees ik dat de OC van mening is dat hij niet als eerste aan zet is in deze situatie. Wat daar precies mee wordt bedoeld is mij niet duidelijk, maar in mijn ogen is dit een kwestie die speelt bij THOR dus zijn de ditectie EN de OC aan zet (en niet bijvoorbeeld de OR).

Op basis van het bovenstaande verzoek ik jullie vriendelijk maar dringend, om morgen wel aanwezig te zijn zodat we gemeenschappelijk onze verantwoordelijkheid te nemen. In de uitnodiging staat een tijdslot van vier uur, maar dat lijkt mij niet nodig.

5.1.2,e en 5.1.2,e zullen het gesprek morgen begeleiden.

Ik hoor graag opnieuw wie aanwezig zal zijn. In het belang van de medewerkers en van Thor, hoop en verwacht ik, dat degenen van jullie die niet op vakantie zijn, morgen live om 13.00 uur aanwezig zijn op het Weesperplein 8, Congreszaal.

Met vriendelijke groet,

Esmeralda

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Monday, July 19, 2021 4:03:44 PM
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; '5.1.2,e 5.1.2,e ' <5.1.2,e @live.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Goedendag 5.1.2,e / allen,

De oc thor heeft aangegeven dat in het zomerreces het onmogelijk is om bij elkaar te komen gezien de differenatie van alle vakanties.

Wij snappen de urgentie, echter de or kan hierin niet besluiten omdat er reces is.

Tevens zijn niet alle collegas in het bezit van het zwartboek en kan er pas een goed overleg plaatsvinden als iedereen de zelfde stukken heeft..

Mochten er collegas aanwezig zijn kunnen ze slechts als toehoorder aanwezig kunnen zijn. Tevens is de oc thor van mening dat wij niet als eerste aan zet zijn nu at5 gepubliceerd heeft.

De oc thor heeft in menig overleg aangedrongen op de urgentie mbt integriteit.

Graag verzoeken wij dan ook na het reces een gesprek in te plannen en het gesprek van morgen te annuleren.

Mochten er vragen zijn dan horen wij het graag.
Met vriendelijke groet

5.1.2,e thor
5.1.2,e

Verzonden vanaf mijn Galaxy

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Datum: 18-07-2021 14:34 (GMT+01:00)
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 'Esmeralda Wallast Groenewoud' <5.1.2,e @live.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.5 " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: Dinsdag 20 juli om 13.00 uur overleg over Zwartboek en artikel AT5.

Beste allen,

Van Esmeralda kreeg ik het verzoek een extra (spoed)overleg in te plannen. Reden daarvoor is het artikel dat vandaag op AT5.nl is gepubliceerd over het zogeheten Zwartboek en de situatie bij THOR. Zie: https://www.at5.nl/artikelen/210093/verziekte-werksfeer-bij-handhavers-hoog-verzuim-en-verloop-en-onvrede-over-bonnenquotum.

Het Zwartboek stond al op de agenda van ons laatste overleg over de veiligheid op de werkvloer. Doordat toen veel tijd aan andere agendapunten is besteed zijn we niet toegekomen aan het onderwerp Zwartboek. Dat zal nu alsnog gebeuren. De vergadering zal enkel hierover gaan.

Het overleg zal mede door mijn agenda, plaatsvinden a.s. **dinsdag 20 juli a.s. om 13.00 uur.** De locatie zal door het secretariaat van de directie bekend worden gemaakt. Voor degenen die op vakantie zijn of afwezig zijn, is het mogelijk om digitaal deel te nemen. Gelet op het belang van het onderwerp hoop ik dat veel van jullie aanwezig kunnen zijn.

Graag verneem ik wie aanwezig zal zijn/afwezig zal zijn en digitaal zal deelnemen.

Met vriendelijke groet,
Mede namens 5.1.2.e

5.1.2.e
Procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten Sarphatistraat 9 T 5.1.2.e (direct) F 5.1.2.e
Mediators 1017 WS Amsterdam M 5.1.2.e www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:42:04 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 11:22
Aan: Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: terugkoppeling gesprek directie - OC leden nav zwartboek en publicatie AT5

Beste allen,

Eergisteren hebben we, een deel van de OC en de directie, olv 5.1.2,e en 5.1.2,e een constructief gesprek gevoerd naar aanleiding van de publicatie zondag over THOR op AT5 en het daaraan ten grondslag liggende zwartboek.

Laat ik beginnen met te zeggen dat ik blij ben dat een aantal OC-leden aanwezig was. Juist vanwege het belang van de individuele medewerkers en van THOR. Ook in een crisissituatie als deze moeten directie en de medezeggenschap gezamenlijk hun verantwoordelijkheid te nemen en is het van belang te weten wat we van elkaar nodig hebben om dat goed te kunnen doen.

Wij hebben met elkaar een constructief en open gesprek gevoerd over de publicatie, over situaties op de werkvloer en nog veel meer. Er was veel ruimte om goed naar elkaar te luisteren. Dat was fijn. Ook hebben we gesproken hoe we kunnen komen tot een veiliger werkomgeving. Het was waardevol omdat het een preciezer beeld geeft van wat er leeft binnen THOR. Er is veel de revue gepasseerd en we hebben daarin samen een aantal hoofdpunten benoemd die in onze organisatie beter kunnen en moeten. In willekeurige volgorde en op de hoofdlijnen zijn dat:

- Communicatie (o.a. vaker en eenduidiger terugkoppeling in de organisatie over besluitvorming, achtergronden en context)
- Toepassen hoor- en wederhoor (bijvoorbeeld in geval een medewerker en leidinggevende het niet eens zijn)
- Hoe vinden medewerker en teamleider elkaar beter waar dat nodig is, en wanneer kan de oplossing buiten de lijn worden gevonden
- Klachtenregeling (in combinatie met vertrouwenspersonen, Bureau Integriteit. Er bestaat bijvoorbeeld een klachtenregeling, maar is onvoldoende bekend onder medewerkers.)
- Afspraken over afgeronde kwesties en dossiers (oppakken, doorpakken en afsluiten. Nu blijven verhalen rondgaan terwijl dossiers (soms allang) zijn afgerond)
- Samen met elkaar optrekken, met zeggenschap, medewerkers en OC (aan de voorkant, medewerkersparticipatie)
- Hoe zorgen we voor de menselijke maat?
- Hoge werkdruk
- Motivatie: hoe zorgen we niet alleen voor een goede bezetting, maar ook voor motivatie
- Hoe toetsen we dat wat we allemaal doen en afspreken, ook in de praktijk gebeurt

Hoe nu verder?
In de gesprekken van directie met MT over- en nav het artikel op AT5, zullen ook bovenstaande onderwerpen aandacht krijgen. Daarnaast stel ik voor deze onderwerpen (voor zover dat nog niet het geval is) op de termijn agenda van OC-directie te zetten. Dan kunnen we in gezamenlijkheid de prioriteit bepalen, input delen, de (te ondernemen acties tbv de) voortgang bespreken, en ook gezamenlijk

onze verantwoordelijkheid hierin nemen. Bijvoorbeeld door daar samen over te communiceren.
Naar aanleiding van de publicatie gaan we (MTDT) de komende weken de gesprekken over een veilig werkklimaat intensiveren. Zodat we met elkaar nog beter de signalen kunnen duiden en met elkaar kunnen bespreken hoe we ons werk (nog) beter, leuker en veilig kunnen maken.
Ik nodig de OC nadrukkelijk uit om te participeren in de voorbereidingen van deze gesprekken en het vervolg daarop. Gezamenlijk aan de voorkant met elkaar optrekken is een van onze gemaakte samenwerkingsafspraken. Gegeven de urgentie van het onderwerp, dit kan m.i. niet wachten tot na het reces, zijn deze voorbereidingen inmiddels opgestart. Kunnen jullie mij volgende week laten weten of je op deze uitnodiging ingaat en wie van jullie ik kan benaderen hiervoor?

Tot slot,

We hebben ons gesprek afgesloten met het benoemen dat er binnen THOR heel veel en goed werk wordt verzet. Dat er veel stappen gemaakt zijn -en worden- in het bouwen van 1 professionele handhavingsorganisatie. Dit is een ongelofelijke prestatie van ons allemaal, zeker in een tijd zoals deze, met een oneindige roep om handhaving in de stad en tegelijkertijd Corona. Dat er desondanks nog veel werk aan de winkel is, is duidelijk, en daar gaan we verder mee aan de slag. -

Ik kijk uit naar jullie reactie,

Met vriendelijke groet,

Esmeralda

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:42:42 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs) update actielijst OC THOR*
Attachments: *werkdocument.actielijstTHOR-23 juli.xlsx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 27 juli 2021 10:13
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; '5.1.2.e @dvdk.nl' <5.1.2.e @dvdk.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; '5.1.2.e @dvdk.nl' <5.1.2.e @dvdk.nl>
Onderwerp: (Ibabs) update actielijst OC THOR

Beste deelnemers aan de overdrachtbijeenkomst op 29 juli,

Op 6 juli heb ik een werkdocument/ actielijst van de OC THOR gestuurd t.b.v. het artikel 24-overleg.
Die is intussen aangepast en hierbij stuur ik een update van dat document.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:43:08 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: update actielijst OC THOR*
Attachments: *Agenda 29 juli 2021.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 29 juli 2021 10:39
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: update actielijst OC THOR

Hoi Sjoukje,

Zie de bijlage voor de concept agenda ter bespreking straks om 12.00.

Groet,

5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 29 juli 2021 8:10
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: update actielijst OC THOR

Dag mensen,

Deze kreeg ik dinsdag. Bespreken we straks.

Groet,

Sjoukjw

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 27 juli 2021 om 10:13:02 CEST
> **Onderwerp: update actielijst OC THOR**
>
> Beste deelnemers aan de overdrachtbijeenkomst op 29 juli,
>
> Op 6 juli heb ik een werkdocument/ actielijst van de OC THOR gestuurd t.b.v. het artikel 24-overleg.
> Die is intussen aangepast en hierbij stuur ik een update van dat document.
>
> Met vriendelijke groeten,
>
> 5.1.2.e

5.1,2,e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:43:17 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Agenda 29 juli 2021.docx*
Attachments: *Agenda 29 juli 2021.docx*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 29 juli 2021 12:02
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Agenda 29 juli 2021.docx

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:43:35 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: kort verslag overdracht*
Attachments: *overdracht actualiteitenoverleg 29 juli 2021.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 29 juli 2021 14:48
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e@dvdk.nl' <5.1.2.e@dvdk.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: kort verslag overdracht

5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand mijn korte verslag van de overdracht.
Het lijkt mij handig als jullie eerst kijken of de dingen kloppen en dat het verslag daarna met de mails van Sjoukje en Esmeralda naar alle andere belanghebbenden wordt gestuurd.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:43:50 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg*
Attachments: *20210731 Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg THOR.docx*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 30 juli 2021 9:08
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e' <5.1.2.e@dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg

Dag collega's,

Bijgaand mijn uitwerking van datgene wat we gisteren bespraken in ons overdrachtmoment.

Ik stel voor dat we reacties voor 6 augustus met elkaar delen zodat we het definitief kunnen maken en het gedeeld kan worden met OC en DT/MT.

Nogmaals dank voor het vertrouwen en de leerzame ervaring. Alle vertrouwen dat we weer een volgende nieuwe stap kunnen zetten. Op naar de best versie van THOR.

Voor nu groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:44:01 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg*
Attachments: *20210731 Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg THOR.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 2 augustus 2021 7:48
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e 5.1.2.e' <5.1.2.e@dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg

Goedendag Allen.

Akkoord op verslag van 31 juli 2021

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 30 juli 2021 9:08
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e' <5.1.2.e@dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg

Dag collega's,

Bijgaand mijn uitwerking van datgene wat we gisteren bespraken in ons overdrachtmoment.

Ik stel voor dat we reacties voor 6 augustus met elkaar delen zodat we het definitief kunnen maken en het gedeeld kan worden met OC en DT/MT.

Nogmaals dank voor het vertrouwen en de leerzame ervaring. Alle vertrouwen dat we weer een volgende nieuwe stap kunnen zetten. Op naar de best versie van THOR.

Voor nu groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:44:18 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Verzonden: dinsdag 3 augustus 2021 16:56
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg

Beste allen,

5.1.2.e helder.

De prioriteiten nemen we mee in het agenda OV-overleg, de best practices/werkafspraken nemen we mee voor de samenwerkingsafspraken. @ 5.1.2.e in ons komende overleg kunnen we de praktische kant daarvan verder afstemmen. Esmeralda deed inmiddels een agendavoorstel daarvoor.

Eén toevoeging: in mijn eigen aantekeningen lees ik nog dat Sjoukje de in september te plannen werkbijeenkomst over rapport Zuidema met 5.1.2.e organiseert en afstemt en dit dus nog 'bij zich houdt'. Dat valt strikt genomen misschien niet onder de overdracht, maar leek me goed nog te benoemen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten Sarphatistraat 9 T 5.1.2.e F 5.1.2.e
Mediators 1017 WS Amsterdam M 5.1.2.e www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 30 juli 2021 09:08
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg

Dag collega's,

Bijgaand mijn uitwerking van datgene wat we gisteren bespraken in ons overdrachtmoment.

Ik stel voor dat we reacties voor 6 augustus met elkaar delen zodat we het definitief kunnen maken en het gedeeld kan worden met OC en DT/MT.

Nogmaals dank voor het vertrouwen en de leerzame ervaring. Alle vertrouwen dat we weer een volgende nieuwe stap kunnen zetten. Op naar de best versie van THOR.

Voor nu groet,

Sjoukje

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:44:27 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: kort verslag overdracht

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Verzonden: dinsdag 3 augustus 2021 17:18
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: kort verslag overdracht

Beste 5.1.2.e

Dank ook voor dit verslag.

Punt 2, eerste bullet, is m.i. wat breder besproken, d.w.z. dat de best practices aan de samenwerkingsafspraken kunnen worden toegevoegd en de technisch voorzitter de prioriteiten agendeert, inmiddels beide (best practices en prioriteiten) ook opgenomen in het verslag van Sjoukje.

Punt 2, vierde bullet: bij het te plannen actualiteitenoverleg zal in aanvang ook 5.1.2.e of ik zijn.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 5.1.2.e
M 5.1.2.e

F 5.1.2.e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 29 juli 2021 14:48
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: kort verslag overdracht

5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand mijn korte verslag van de overdracht.
Het lijkt mij handig als jullie eerst kijken of de dingen kloppen en dat het verslag daarna met de mails van Sjoukje en Esmeralda naar alle andere belanghebbenden wordt gestuurd.

Met vriendelijke groeten,

5.1,2,e
5.1,2,e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:45:32 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: niet nakomen afspraken*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 11 augustus 2021 18:24
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: niet nakomen afspraken

Hoi Sjoukje,

Onderstaande mail heb ik net verstuurd aan 5.1.2.e en 5.1.2.e
Ik vind het van belang dat je dit weet.
Graag bespreek ik de stavaza met je als je er weer bent.

grtn
Esm.

Outlook voor iOS downloaden

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag, augustus 11, 2021 6:19 PM
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: niet nakomen afpraken

Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e

Meerdere malen heeft 5.1.2.e toegezegd te zullen reageren op mail die ik hem heb toegezonden, zoals tijdens de overdracht van het actualiteitenoverleg iav 5.1.2.e
Toen ik die reactie eind vorige week nog steeds niet binnen had, heb ik contact gezocht met 5.1.2.e 5.1.2.e heeft hem benaderd en met hem afgesproken dat hij dezelfde dag nog (afgelopen vrijdag) zou reageren. Echter afgelopen vrijdag heeft 5.1.2.e opnieuw niet gereageerd. Ook afgelopen maandag is 5.1.2.e door 5.1.2.e hier opnieuw naar gevraagd, nu per mail. Het is nu woensdagavond en zijn reactie heb ik nog steeds niet binnen.

Ik vind deze gang van zaken uitermate vervelend en ook in strijd met de werkafspraken die we eerder hebben gemaakt (open, respectvol en naar waarheid), waaronder ik vat het nakomen van afspraken.

Ik stel voor om deze gang van zaken in het eerstvolgende overleg met de OC nadrukkelijk aan de orde te stellen. Als men niet wil reageren kan men dat natuurlijk naar voren brengen, maar toezeggen te zullen reageren en dat niet doen is een handelswijze die niet past bij de afgesproken manier van werken.

Op deze manier krijg ik de indruk dat de energie van 5.1.2.e niet gericht is op het herstel van goed overleg maar op iets anders wat zich de komende weken dan weer (vermoedelijk onverwachts en via de pers) zal openbaren. Maar wellicht en hopelijk is er een andere reden die ten grondslag ligt aan het steeds niet-reageren.

grtn
Esmeralda

Outlook voor iOS downloaden

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:45:56 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Neutraliteit / zorgen OC THOR ten tijde van zomerreces.*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 27 augustus 2021 19:15
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; '5.1.2,e ' <5.1.2,e @dvdk.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Neutraliteit / zorgen OC THOR ten tijde van zomerreces.

Goedendag 5.1.2,e & 5.1.2,e

De OC THOR is op 23 augustus 2021 voor het eerst na het reces weer bijeen geweest. De mailwisselingen en gebeurtenissen rondom de AT5 publicatie en het zwartboek zijn in de vergadering aan de orde geweest.
Tijdens het reces is een aantal zaken gepasseerd waarbij wij het gevoel kregen dat het technisch voorzitterschap toch niet helemaal neutraal wordt ingevuld.
Er is, ook door jullie, druk uitgeoefend op de de OC leden om naar een extra bijeenkomst te komen op 20 juli, terwijl de afspraak was dat dat tijdens het reces niet zou gebeuren.
Enkele leden hebben op persoonlijke titel gehoor gegeven aan de oproepen. Wij willen met nadruk nogmaals aangeven dat zij niet namens de OC, maar op persoonlijke titel, aanwezig waren.
Tevens wordt er gerefereerd aan afspraken die op die dag zijn gemaakt, terwijl er geen quorum was en de hierboven genoemde redenen.

De manier waarop druk op de OC-leden is uitgeoefend beschouwen wij als niet acceptabel. En er is wat ons betreft nu eerst meer aandacht nodig voor de (on)veiligheid van OC-leden.
Wij verzoeken om een vervolgsessie op die van 6 juli. OC-leden ervaren wantrouwen bij het management ten aanzien van hun OC-werk.

Een technisch voorzitter is volgens ons iemand die vergaderingen voorzit en in goede banen leidt.
Tijdens het reces meenden wij te maken te hebben met een technisch voorzitterschap dat fungeerde als verlengstuk van de directie.
Wij hadden meer onafhankelijkheid verwacht.

Over bovenstaande willen wij graag spoedig met jullie een gesprek, zodat wij kunnen kijken hoe wij verder kunnen gaan in het traject.
Wij nemen de directies THOR en Stadsbeheer mee als kopielezer bij deze mail, omdat wij transparant willen zijn naar de opdrachtgever en betrokken partijen.

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:46:05 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Neutraliteit / zorgen OC THOR ten tijde van zomerreces.*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Verzonden: maandag 30 augustus 2021 13:45
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Neutraliteit / zorgen OC THOR ten tijde van zomerreces.

Beste 5.1.2.e en leden van de OC,

De mail van vrijdagavond ontvingen wij in goede orde.

De bijeenkomst tijdens het reces heeft op verzoek van de directie plaatsgevonden omdat er een crisissituatie plaatsvond: de publicatie van het zwartboek op AT5. De OC is gevraagd te komen indien mogelijk. Vanzelfsprekend kon niet iedereen aanwezig zijn in verband met vakanties. Een deel was aanwezig. Zij hebben niet namens de OC gesproken, enkel op persoonlijke titel, en met hen zijn ook geen afspraken gemaakt namens de OC.

Naar onze mening hebben wij hierbij geen druk uitgeoefend en dat was in ieder geval zeker niet de intentie. Wij hebben het verzoek en de boodschap van de directie doorgegeven. De urgentie was ook duidelijk voor de OC. De reden dat wij dit deden is dat er op dat moment nog geen rechtstreekse communicatie tussen de directie en de OC plaatsvond. Zoals bekend vond dat op dat moment alleen nog met Sjoukje Alta plaats. Onze rol was om hierin een brug te slaan; vervolgens is het aan de OC geweest een eigen afweging te maken in haar medezeggenschapstaak en dat is ook gebeurd. De vergadering kenbaar maken, maakt ons geen verlengstuk van de directie, net zo min als dat wij dat zijn van de OC. De communicatie daarna over de vergadering en de aanwezigheid daarbij is niet door ons gevoerd maar door de directie zelf.

Dit alles vond overigens nog plaats in de 'eerste fase' van het technisch voorzitterschap, waar tussen de directie en de OC vooral is gesproken over het verleden en het vertrouwen. Vorige week is de tweede fase van start gegaan, waarbij de agenda-overleggen en overlegvergaderingen zullen plaatsvinden. In deze fase zal het technisch voorzitterschap meer tot zijn recht komen, waarbij ook veel inhoudelijke onderwerpen zullen worden behandeld. Dit is ook bij de start van onze opdracht zo besproken: het 'gebruikelijke' technisch voorzitterschap voor overlegvergaderingen kon naar onze mening pas plaats gaan vinden nadat gesproken was over de vertrouwenskwestie en pas bij de start van de overlegvergaderingen. Die fase is nu aangebroken.

De agenda voor de overlegvergadering voor a.s. woensdag is inmiddels vastgesteld en verspreid. We hebben afgelopen week diverse onderwerpen genoteerd waar tijd voor moet worden ingeruimd in één van de overlegvergaderingen die de komende tijd gaat volgen. Eén van die onderwerpen betreft het gevoel van onveiligheid van de OC leden. We kunnen woensdag bespreken welke datum dit onderwerp op de agenda zal kunnen komen en hoe dit onderwerp door zowel de directie als de OC goed kan worden voorbereid.

Verder vinden wij het een goed idee om een gesprek in te plannen. Ook dat kunnen we woensdag bespreken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e en 5.1.2.e
Procesbegleiders

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
M 5.1.2,e

www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 27 augustus 2021 19:15
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Neutraliteit / zorgen OC THOR ten tijde van zomerreces.

Goedendag 5.1.2,e & 5.1.2,e

De OC THOR is op 23 augustus 2021 voor het eerst na het reces weer bijeen geweest. De mailwisselingen en gebeurtenissen rondom de AT5 publicatie en het zwartboek zijn in de vergadering aan de orde geweest.
Tijdens het reces is een aantal zaken gepasseerd waarbij wij het gevoel kregen dat het technisch voorzitterschap toch niet helemaal neutraal wordt ingevuld.
Er is, ook door jullie, druk uitgeoefend op de de OC leden om naar een extra bijeenkomst te komen op 20 juli, terwijl de afspraak was dat dat tijdens het reces niet zou gebeuren.
Enkele leden hebben op persoonlijke titel gehoor gegeven aan de oproepen. Wij willen met nadruk nogmaals aangeven dat zij niet namens de OC, maar op persoonlijke titel, aanwezig waren.
Tevens wordt er gerefereerd aan afspraken die op die dag zijn gemaakt, terwijl er geen quorum was en de hierboven genoemde redenen.

De manier waarop druk op de OC-leden is uitgeoefend beschouwen wij als niet acceptabel. En er is wat ons betreft nu eerst meer aandacht nodig voor de (on)veiligheid van OC-leden.
Wij verzoeken om een vervolgsessie op die van 6 juli. OC-leden ervaren wantrouwen bij het management ten aanzien van hun OC-werk.

Een technisch voorzitter is volgens ons iemand die vergaderingen voorzit en in goede banen leidt.
Tijdens het reces meenden wij te maken te hebben met een technisch voorzitterschap dat fungeerde als verlengstuk van de directie.
Wij hadden meer onafhankelijkheid verwacht.

Over bovenstaande willen wij graag spoedig met jullie een gesprek, zodat wij kunnen kijken hoe wij verder kunnen gaan in het traject.
Wij nemen de directies THOR en Stadsbeheer mee als kopielezer bij deze mail, omdat wij transparant willen zijn naar de opdrachtgever en betrokken partijen.

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:46:35 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: 5.1.2,e met OR en GS*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 15 september 2021 14:36
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: 5.1.2,e met OR en GS

Dag Sjoukje,

Graag vraag ik je aandacht voor het belang van de bespreking van het rapport Zuidema met OR, OC, GS, jij en ik en 5.1.2,e irt de samenwerking.
We wachten nog op een datum. Kun je aangeven wanneer dit wordt ingepland?

Zelf ben ik afwezig in de week van 25 oktober.

Alvast dank,
Esmeralda

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:47:05 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Tussenstand normalisatie THOR*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: dinsdag 21 september 2021 12:15
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Tussenstand normalisatie THOR

Dag Sjoukje,

Prima, ik zet het voor je op een rij. Je hoort snel van mij.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
MfN-registermediator

Advocaten
5.1.2,e
T 5.1.2,e (direct)
F 5.1.2,e
Mediators
5.1.2,e Amsterdam
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 september 2021 11:42
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: Tussenstand normalisatie THOR

Dag 5.1.2,e

Vanuit verschillende hoeken krijg ik informatie over de voortgang die wel en niet geboekt wordt als het gaat om de normalisatie medezeggenschap-directie. Zou ik jullie morgen vragen om jullie observaties over de voortgang op papier te zetten? Ik denk dat het helpt om waardevrij inzicht te krijgen in de situatie en het goede gesprek van onder de tafel boven op de tafels te krijgen.

Ik kijk uit naar je reactie,

Groet,

Sjoukje

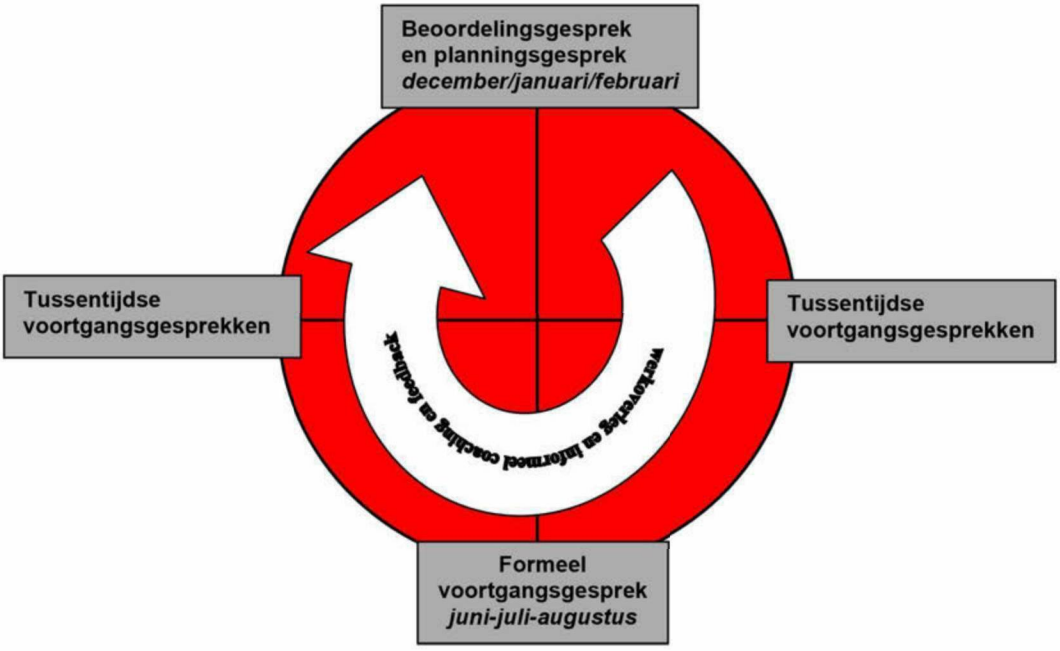
Verstuurd vanaf mijn iPad

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: http://www.amsterdam.nl/proclaimer.

Gemeente Amsterdam

Handleiding

Functioneren, Beoordelen en Ontwikkelen



April 2020 Directie Personeel & Organisatie

Inhoud **pag.**

Inleiding 3

Wat houdt de gesprekscyclus FBO in? 3

Welke gesprekken worden gevoerd in een jaarcyclus? 3

Wanneer worden de gesprekken gevoerd? 4

Wie vult de verslagen in? 5

Wat is van belang in de voorbereiding van een gesprek? 5

Is de procedure voor iedereen hetzelfde? 6

Wat gebeurt er na de gesprekken? 6

Het gaat anders dan je had verwacht, wat doe je? 7

Juridische paragraaf 8

A. Randvoorwaarden 8

5.1,2,e 9

. . . . . .

Bijlage 1: 'Wat is SMART 10

Bijlage 2: 'Protocol Inzetten van informanten' 11

Bijlage 3: 'Protocol Inzetten van derden' 13

Handleiding Functioneren, Beoordelen en Ontwikkelingssystematiek

Deze handleiding is bedoeld voor leidinggevenden en werknemers.

Inleiding

De gemeente Amsterdam heeft een gemeenschappelijk systeem om het functioneren te bespreken. Door gericht en actief te sturen op prestaties, gedrag en ontwikkeling krijgen we makkelijker de juiste mensen op de juiste plekken. Zo verbeteren de prestaties van Amsterdam. Het instrument is een uitwerking van het Strategisch personeelsbeleid 'Samen voor de Stad' en vormt een drieluik samen met het Amsterdams generiek Functiegebouw en het Competentiemanagementsysteem.

Wat houdt de gesprekscyclus FBO in?

Uitgangspunten voor de gesprekcyclus staan beschreven in de beleidsnotitie. Daarnaast zal de gesprekscyclus aansluiten bij de jaarlijkse Planning & Controlcyclus. De gesprekscyclus kijkt niet alleen naar het verleden, maar ook nadrukkelijk naar de toekomst.

De gesprekscyclus steunt op 3 belangrijke pijlers:

- Welke resultaten moet je behalen?

  Resultaten zijn op verschillende niveaus af te spreken: bijvoorbeeld prestaties (een baliemedewerker neemt de telefoon op binnen 3 keer overgaan), inspanningen (de vuilnisman werkt veilig: tillen, werktuigen), of output (de beleidsmedewerker levert het eerste kwartaal een beleidsnotitie parkeren op, van de adviseur zijn 80% van de uitgebrachte adviezen overgenomen).
- Hoe behaal je die resultaten?

  De aan de functie gekoppelde competenties zijn te vinden in het competentieprofiel. Het gaat hier om de benodigde competenties en het gedrag dat je moet laten zien;
- Hoe blijf je je ontwikkelen?

  Ontwikkeling in de eigen functie komt aan bod in de gesprekscyclus. Ontwikkeling op langere termijn en ook gericht op een andere functie wordt in een POP-gesprek besproken.

Welke gesprekken worden gevoerd in een jaarcyclus?

De cyclus bestaat uit de volgende elementen:

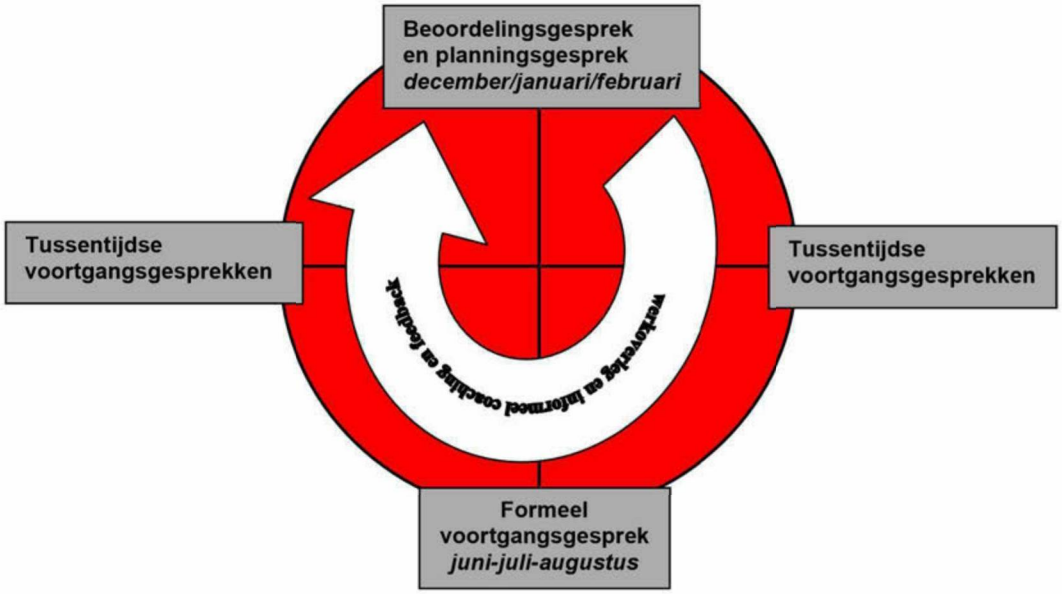
- SMART afspraken maken in het *planningsgesprek*:

  verwachtingen bespreken t.a.v. resultaat- en ontwikkelafspraken:
  - resultaatafspraken formuleren op basis van het afdelingsplan;

- ontwikkelafspraken maken over competenties;

- evalueren en eventueel bijsturen van de gemaakte afspraken en verbeterafspraken in het *voortgangsgesprek*;
- oordelen in het *evaluatie c.q. beoordelingsgesprek*, met eventuele consequenties.

In de gesprekken gaat het om feiten en waarneembaar gedrag, niet om interpretaties daarvan.



Wanneer worden de gesprekken gevoerd?

- Het beoordelingsgesprek en het planningsgesprekken worden gevoerd tussen 1 december en 1 maart. De gesprekken moeten afzonderlijk worden gevoerd. Er mag echter niet langer dat 1 maand tussen beide gesprekken zitten.
- In november is de begroting bekend en kunnen de afdelingsplannen door vertaald worden naar individuele werkplannen, die in het planningsgesprek besproken worden. Deze gesprekken (weergegeven in het PVB-formulier[1]) dienen uiterlijk 1 maart te zijn opgeslagen in MijnP&O[2].
- Per jaar wordt minimaal één voortgangsgesprek gevoerd in de periode 1 juni tot september. Wanneer een werknemer zich in een disfunctioneringstraject bevindt, wordt geadviseerd om gedurende het jaar meerdere voortgangsgesprekken te voeren. In het voortgangsgesprek bespreek je de voortgang en stel je afspraken eventueel bij. Tevens is het een moment om zaken als de sfeer op de afdeling, arbeidsomstandigheden, samenwerking tussen leidinggevende en werknemer, integriteit, agressie etc. te bespreken. Dit gesprek (met verslag) dient uiterlijk 1 september te zijn opgeslagen in MijnP&O.

[1] Voorheen het FBO-formulier genoemd.
[2] Zodra het FBO is ondergebracht bij MijnP&O is sprake van een geautomatiseerd verslagformulier (het PVB-formulier). Tot die tijd gebruiken we PVB-formulieren in Word.

Wie vult de verslagen in?
Bij de gesprekscyclus hoort een gestandaardiseerde verslagformulier, het PVB-formulier.
Het beoordelingsgedeelte op het PVB-formulier wordt ingevuld door de hiërarchisch leidinggevende. Het plannings- en voortgangsgedeelte op het PVB-formulier wordt door de werknemer ingevuld. In voorkomende gevallen kan de werknemer het PVB-formulier samen met de leidinggevende invullen.

De werknemer heeft het recht en krijgt altijd gelegenheid om opmerkingen over het gesprek en/of het verslag op te (laten) nemen. Het PVB-formulier met het afrondende beoordelingsgesprek wordt geaccordeerd door degene die daartoe bevoegd is, dat is meestal de naasthogere leidinggevende.

Wat is van belang in de voorbereiding van een gesprek?
Nadat de afspraak is gemaakt is het goed je als volgt voor te bereiden:

- Verzamel alle stukken die betrekking hebben op het gesprek dat je gaat hebben. Dat kan zijn: het werkplan of afdelingsjaarplan (eventueel producten- of projectenplanning), competentieprofiel, functietypering, input van een vorig gesprek en neem deze mee.
- Mag ik iemand vragen om input over het functioneren (zie bijlage Informanten)? Zo ja, stem dat af en verzamel het materiaal.
- Denk van tevoren na over bijvoorbeeld: wat wil ik in dit gesprek bereiken; welke afspraken hebben we eerder al gemaakt over resultaat gerelateerde doelstellingen, (persoonlijke) ontwikkeldoelstellingen, functie overstijgende zaken, werkrelaties en werkomstandigheden.
- Wil ik een derde bij het gesprek aanwezig hebben? Zo ja, stem dat tijdig af met de andere partij.
- Vul als werknemer het PVB-formulier bij plannings- en voortgangsgesprekken zoveel mogelijk alvast in.
- Maak als leidinggevende de beoordeling in concept op en overhandig het concept uiterlijk 3 werkdagen voor het beoordelingsgesprek aan de werknemer.

De leidinggevende kan anderen vragen om informatie te verstrekken over het functioneren. Hierover worden afspraken gemaakt met de werknemer. Deze 'informant' kan bijvoorbeeld een projectleider zijn van een project waar de werknemer in werkt, een opdrachtgever of degene die de werknemer coacht of begeleidt. Ook de werknemer kan informanten gebruiken. Zie ook bijlage 2: 'Protocol Inzetten van informanten'.

Indien één van beide partijen een derde persoon bij het gesprek aanwezig wil laten zijn, moet dat bij het maken van de afspraak worden gemeld. De andere partij moet het wel eens zijn met die derde persoon. Een 'Protocol Inzetten van derden' bij het gesprek staat in bijlage 3.

Heb je extra ondersteuning nodig voor het voeren van een gesprek? Maak gebruik van een trainingsprogramma voor werknemers, leidinggevenden en P&O (waaronder gespreksvaardigheden).

Is de procedure voor iedereen hetzelfde?

- De procedure zoals hier beschreven geldt voor iedereen die werkt voor de gemeente Amsterdam: werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd én externe kracht. Uitgezonderd zijn de eindverantwoordelijke functies; daarvoor geldt een eigen methodiek.
- Nieuwe werknemers die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd krijgen, voegen zo snel mogelijk in bij de lopende gesprekscyclus: binnen een maand na indiensttreding is er een planningsgesprek. In overleg bepalen werknemer en leidinggevende of en wanneer zij extra voortgangsgesprekken houden.
- De tijdelijke aanstelling bij wijze van proef bestaat niet meer (het BW geeft hier geen ruimte voor). Bij de werknemers die voor 1 januari 2020 een tijdelijke aanstelling bij wijze van proef hebben gekregen is dit omgezet in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De afspraken die gemaakt zijn met deze werknemers gelden wel gewoon nog en met deze werknemers worden dus ook gewoon de 2 beoordelingsgesprekken (in de 5e en 9e maand) gevoerd om te bepalen of de werknemer in aanmerking komt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vertrekkende managers dragen functioneel belangrijke informatie over naar de nieuwe manager. Afsluitend aan de managementperiode voert de manager met elke werknemer een beoordelingsgesprek.

- Nieuwe managers plannen binnen één maand na hun start een gesprek met elke werknemer om nieuwe afspraken te maken, of de reeds bestaande afspraken te herbevestigen. Afhankelijk van het moment van binnentreden in de gesprekscyclus is dat een plannings- dan wel voortgangsgesprek. Een beoordeling kan niet eerder dan 2 maanden na dit eerste gesprek plaatsvinden.

Wat gebeurt er na de gesprekken?

- Werknemer en leidinggevende worden het eens over aanpassingen in de tekst planningsgesprek of voortgangsgesprek op het PVB-formulier.
- De werknemer vult altijd het veld 'reactie van de werknemer' in.

- Leidinggevende en werknemer ondertekenen het PVB-formulier. Bij een plannings- en voortgangsgesprek geven beide partijen hiermee aan het eens te zijn met de gemaakte afspraken en met datgene dat is vastgelegd in het PVB-formulier. De werknemer tekent de vastlegging van het beoordelingsgespreksverslag alleen voor gezien.
- De verslaglegging van plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek vormen een onlosmakelijk geheel in één PVB-formulier.
- De leidinggevende is er voor verantwoordelijk dat de afspraken die om opvolging vragen, worden meegenomen in een volgend gesprek en opgenomen in het deel van het PVB-formulier dat daarbij hoort. Een afgesproken

verbetertraject uit een beoordeling komt dan terug in een planningsgesprek en wordt gevolgd in een voortgangsgesprek. Dit helpt mee in een goede dossieropbouw;

- Om de privacy van betrokkenen zoveel mogelijk te waarborgen gelden regels over inzien van verslagen en bewaartermijnen. De regels zijn hieronder opgenomen in de 'Juridische paragraaf'.
- Aan de beoordeling kunnen (rechtspositionele) consequenties verbonden worden, zowel positief als negatief. Het kan onder andere gaan om extra beloning, het inhouden van de jaarlijkse periodiek, een opleiding, een verplicht verbetertraject. De leidinggevende overlegt hierover indien nodig met de P&O-adviseur.

Het gaat anders dan je had verwacht, wat doe je?

- Binnen de gemeente Amsterdam is afgesproken dat er jaarlijks minstens 3 gesprekken (met daarin de elementen planning, voortgang en beoordeling) worden gevoerd tussen leidinggevende en werknemer. Daar kan (en moet) je je leidinggevende of werknemer dus op aanspreken.
- De door de leidinggevende gegeven beoordeling mag nooit een verrassing zijn voor de werknemer! Bij verschil van mening over de (juiste) inhoud van een verslaglegging proberen werknemer en leidinggevende er in eerste instantie samen uit te komen; eventueel kan in het deel 'reactie van de werknemer' op het PVB-formulier worden aangegeven waarover verschil van inzicht bestaat. De werknemer tekent de uiteindelijke beoordeling altijd voor 'gezien' en niet voor 'akkoord'.

Juridische paragraaf

A Randvoorwaarden

Eén geheel
De verslaglegging van plannings-, voortgangs- en beoordelingsgesprek vormen een onlosmakelijk geheel in één formulier. Het formulier wordt bewaard in het Personeelsdossier van de werknemer.

Termijnen
Een beoordelingsgesprek wordt minstens 1 week tevoren gepland. Uiterlijk 3 werkdagen voor het beoordelingsgesprek ontvangt de werknemer een volledig ingevuld (maar nog niet ondertekend!) beoordelingsformulier in concept.

Niet eens met beoordeling
Waar partijen zijn, kan onenigheid ontstaan. Uiteraard is het van belang er samen uit te komen maar er kan onenigheid bestaan. Uiteindelijk behoort het tot de bevoegdheid van een werkgever om zijn werknemers te beoordelen. Net als voor 2020 geef je de weknemer de gelegenheid om te reageren op de beoordeling. Je gaat met elkaar in gesprek om te kijken of je er samen uit kunt komen. Mogelijk wordt de beoordeling n.a.v. het gesprek aangepast. Het kan ook zo zijn dat de leidinggevende geen reden ziet om de beoordeling aan te passen. Een werknemer kan niet eisen dat de beoordeling wordt aangepast. Het is immers een bevoegdheid van de werkgever.

Als een werknemer het oneens blijft met de beoordeling dan kan hij dit het best ook schriftelijk toelichten. De schriftelijke toelichting wordt dan samen met de beoordeling in het p-dossier bewaard.

Mocht de onenigheid zich niet oplossen of zich blijven herhalen, dan zullen beide partijen met elkaar in gesprek moeten over de reden waarom dat niet lukt. Mogelijk volgt interventie door een P&O-adviseur of een naasthogere leidinggevende.

Tegen een beoordeling kan geen bezwaar meer worden aangetekend want een beoordeling is geen besluit meer in de zin van de algemene wet bestuursrecht en ook de bezwarencommissie bestaat niet meer. De nieuwe geschillencommissie is niet bevoegd voor dit onderwerp. De werknemer zou zich wel kunnen wenden tot de kantonrechter. De kantonrechter stelt voorop dat een beoordeling vastgesteld wordt door de werkgever en toetst enkel of de beoordeling wel op een zorgvuldig en op basis van concrete onderbouwing tot stand is gekomen.

B Privacy

De verschillende gesprekken in het nieuwe systeem van plannings-, voortgangs-, en beoordelingsgesprekken en de verslaglegging waarin e.e.a. wordt vastgelegd, bevat informatie over individuele werknemers. De ingevulde PVB-formulieren en eventueel daaraan ten grondslag liggende computerbestanden worden daarom aangemerkt als privacygevoelig. Er zal dan ook met de nodige voorzichtigheid mee worden omgegaan. Het spreekt voor zich dat de inhoud van de gesprekken zelf niet verder gaat dan de hierbij direct betrokkenen. Vertrouwelijkheid is uitgangspunt, als de werknemer zelf informatie geeft kan dat.

Het behoort tot de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en de leidinggevende om zorgvuldig met de verschillende verslagleggingen om te gaan. Het gaat om de verslaglegging van de planningsafspraken, het voortgangsgesprek en het ondertekende beoordelingsformulier.

Om de privacy zo goed mogelijk te waarborgen, gelden de volgende regels:

- Van de originele (door allen getekende) formulieren worden door het afdelingshoofd slechts 2 kopieën gemaakt: één voor de werknemer en één voor de leidinggevende.
- De originele verslagen worden na te zijn ondertekend opgenomen in MijnP&O t ter verwerking en archivering.
- De werknemer kan zijn personeelsdossier en verslagen inzien.
- Uitsluitend door de direct leidinggevende kan het originele verslag van het gesprek worden ingezien.

De verslagen worden door MijnP&O vernietigd 7 jaar na de datum van het desbetreffende beoordelingsgesprek. Plannings- en voortgangsverslagen zijn opgenomen in hetzelfde verslag en worden dus gelijktijdig vernietigd. Van de vernietiging wordt geen mededeling gedaan aan betrokkenen.

Bijlage 1: 'Wat is SMART'

Het hanteren van resultaat- en competentieafspraken omvat in hoofdlijnen 2 elementen:

1. Aan de ene kant moet een afspraak beschreven worden (kwaliteit).
2. Daarnaast moet dit resultaat of product objectief meetbaar zijn (kwantiteit).

Per afspraak moet worden aangegeven wat de criteria ofwel prestatie-indicatoren zijn. Aan de hand daarvan kan een periodieke beoordeling van de afspraken plaatsvinden.

De te maken afspraken moeten voldoen aan de SMART-criteria:

Woord	Betekenis
Specifiek	concreet, voor één uitleg vatbaar en geldend voor deze werknemer in deze situatie.
Meetbaar	toetsbaar, bespreekbaar, bijvoorbeeld door iets te meten en in een cijfer vast te leggen.
Acceptabel	in overeenstemming met de doelen van de organisatie en de functie; beide partijen aanvaarden het gestelde doel / staan erachter.
Realistisch	het doel is uitdagend, maar haalbaar, ligt binnen eigen bereik; onrealistische doelen leiden immers tot cynisme en apathie in plaats tot motivatie.
Tijdsgebonden	doel wordt binnen een vastgestelde en overeengekomen periode gehaald; maak een concrete planning op korte termijn, een grove planning voor de middellange termijn en een vage tijdsschatting voor de lange termijn..

Voor de werknemer geven de afspraken een helder en objectief inzicht in welke resultaten behaald moeten worden en hoe deze resultaten behaald moeten worden. Voor de leidinggevende geven de afspraken houvast bij het beoordelen en coachen van de werknemer in zijn functioneren en bij het begeleiden van de werknemer in persoonlijke ontwikkeling.

Bijlage 2: 'Protocol Inzetten van informanten'

Doel van het inzetten van informanten

Bij veel functies ziet de leidinggevende maar een gedeelte van de werkzaamheden van de werknemer. Door gebruik te maken van informatie van senior werknemer, projectleiders, opdrachtgevers en dergelijke, wordt een completer beeld verkregen van het functioneren van de werknemer.

De mening van een informant zet het oordeel van de leidinggevende wellicht in een ander licht, geeft een andere invalshoek of geeft juist voorbeelden om het eigen oordeel kracht bij te zetten.

Ook de werknemer kan ten behoeve van het gesprek een informant benaderen om het eigen functioneren goed over het voetlicht te kunnen brengen. Dit hoeft niet dezelfde persoon te zijn als de informant(en) die de leidinggevende benadert.

Wanneer worden informanten ingezet?

Informanten worden in de meningsvorming ingezet bij een beoordeling (indien gewenst ook ter voorbereiding van het voortgangsgesprek) wanneer:

- een werknemer een groot deel van zijn of haar werkzaamheden vooral wordt aangestuurd door een ander dan de leidinggevende;
- een belangrijke opdracht of taak voornamelijk onder aansturing van een ander dan de leidinggevende plaatsvindt;
- een werknemer meer dan de helft van zijn uren buiten de deur werkzaam is;
- een werknemer 'in opdracht werkt', zoals een P&O-adviseur.

Hoe zet je informanten in?

De leidinggevende of de werknemer informeert de andere partij welke informanten hij benadert. Het gaat om één of meerdere mensen die de werknemer 'zien' functioneren. Bij een beoordeling worden maximaal 3 informanten ingezet.

De leidinggevende of werknemer gaat (bij voorkeur) met de informanten in gesprek.

Het gesprek kan vaak gekoppeld worden aan de evaluatie van een project of klus. De leidinggevende vraagt de opdrachtgever/projectleider dan tevens naar het functioneren van zijn werknemer. Als dit niet kan, moet er een apart gesprek geregeld worden.

Schriftelijke informatieverzameling is ook een mogelijkheid, maar verdient geen voorkeur, omdat je dan niet kan doorvragen als er iets onduidelijk is.

In het kader van 'feedback geven en ontvangen' vraagt de werknemer zelf ook naar informatie over zijn functioneren.

Voor de leidinggevende dan wel de werknemer is het van belang er op te letten dat hij de informatie goed documenteert en archiveert, zodat de informatie bij de beoordelingsronde nog paraat is.

Spelregels
De volgende 'spelregels' zijn in het kader van de integriteit en zorgvuldigheid van toepassing:

- de informant vult niet het beoordelingsformulier in;
- de informant is niet bij het beoordelingsgesprek aanwezig;
- informanten worden niet benaderd buiten medeweten van de werknemer of leidinggevende;
- de leidinggevende of werknemer vraagt alleen feitelijke informatie gericht op resultaten en de manier waarop deze resultaten bereikt zijn;
- de leidinggevende geeft in het beoordelingsgesprek aan hoe de mening van de informanten verwerkt is of eventueel waarom deze mening niet verwerkt is.

Wat vraagt de leidinggevende dan wel de werknemer aan informanten? Het competentieprofiel van de functie van de werknemer en de gemaakte resultaatafspraken zijn uitgangspunt. Het is belangrijk het gesprek zakelijk te houden en de vragen te relateren aan deze 2 aspecten. Dat zijn immers de beoordelingsaspecten.

De STAR-methodiek[4] is een handige methode om feitelijke informatie te verzamelen.

Verwerken van het oordeel van de informanten
Uitgangspunt is en blijft het oordeel van de leidinggevende over de werknemer. De mening van een informant voegt daar iets aan toe. Die mening kan de leidinggevende vervolgens gebruiken als concreet voorbeeld bij een kritiekpunt of bij een compliment, ter nadere onderbouwing en/of toelichting.

S = wat was de *situatie*
T = wat was jouw *taak* hierin
A = wat heb jij hierin gedaan, was jouw aandeel (*actie*)
R = wat was het *resultaat*

Bijlage 3: 'Protocol Inzetten van derden bij het gesprek'

Doel van het inzetten van derden bij het gesprek
Werknemers kunnen zich onzeker voelen in het voeren van een gesprek. Bijvoorbeeld omdat hij zich onvoldoende taalvaardig vindt. Of niet goed weet hoe zijn standpunten te verwoorden. De aanwezigheid van een derde persoon kan de werknemer steun geven in het voeren van het gesprek.

Ook de leidinggevende kan een derde inschakelen. Bij een negatieve beoordeling kan een derde persoon bij het gesprek de zorgvuldigheid en objectiviteit ten goede komen..

Wanneer worden derden ingezet?
Een derde persoon wordt ingezet bij een plannings-, voortgangs- of beoordelingsgesprek wanneer één van beide partijen daar behoefte aan heeft.

In geval van een negatieve beoordeling is aanbevolen uit oogpunt van zorgvuldigheid en objectiviteit om een derde persoon bij de beoordeling te betrekken.

Hoe zet je derden in?
De leidinggevende of de werknemer informeert de andere partij dat hij een derde persoon bij het gesprek wil betrekken. De naam van de derde persoon en de achtergrond wordt daarbij gemeld (bijvoorbeeld 5.1,2,e vakbondsmedewerker of 5.1,2,e collega van de afdeling X).

De derde persoon heeft een proces bewakende rol in het gesprek.

Spelregels
De volgende 'spelregels' zijn in het kader van de integriteit en zorgvuldigheid van toepassing:

- de andere partij wordt daags na het maken van de gespreksafspraak geïnformeerd dat er een met name genoemde derde persoon bij het gesprek gewenst is;
- de derde wordt, afhankelijk van de initiatiefnemer, niet benaderd buiten medeweten van de leidinggevende of werknemer;
- de derde kan alleen aanwezig zijn bij het gesprek als beide partijen het eens zijn over deze persoon;
- de derde persoon vult niet het gespreksformulier in;
- de derde is aanwezig bij het gesprek, maar neemt dat niet over van de werknemer en/of leidinggevende.

Je bent het niet eens met de keuze van de derde persoon, wat doe je?
Zodra de andere partij is geïnformeerd over de naam en de achtergrond van de derde persoon, is die andere partij verplicht daar een standpunt over in te nemen. Binnen 2 dagen laat deze aan de informerende partij weten of de derde persoon acceptabel is in zijn rol bij het betreffende gesprek.

Als de derde persoon niet-acceptabel is voor de andere partij dan wordt er een nieuw voorstel gedaan door de vragende partij.

Mocht er een herhalende niet-acceptatie zijn van de voorgestelde persoon, dan zullen beide partijen met elkaar in gesprek moeten hierover. Mogelijk volgt interventie door een P&O-adviseur of een naasthogere leidinggevende.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 00:48:12
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Tussenstand normalisatie THOR
Attachments: 20210923 memo SA tussentijdse evaluatie.pdf;

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 23 september 2021 15:00
Aan: Alta, Sjoukje
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Tussenstand normalisatie THOR

Beste Sjoukje,

In de bijlage onze bevindingen tot nu toe. Tot overleg zijn we natuurlijk bereid.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Procesbegeleider

Advocaten
5.1.2.e
T 5.1.2.e (direct)
F 5.1.2.e
Mediators
1017 WS Amsterdam
M 5.1.2.e
www.dvdk.nl

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: maandag 20 september 2021 11:42
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Tussenstand normalisatie THOR

Dag 5.1.2.e

Vanuit verschillende hoeken krijg ik informatie over de voortgang die wel en niet geboekt wordt als het gaat om de normalisatie medezeggenschap-directie. Zou ik jullie morgen vragen om jullie observaties over de voortgang op papier te zetten? Ik denk dat het helpt om waardevrij inzicht te krijgen in de situatie en het goede gesprek van onder de tafel boven op de tafels te krijgen.

Ik kijk uit naar je reactie,

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

DINGEMANSVANDERKIND

Memo (vertrouwelijk)

Van : 5.1.2.e en 5.1.2.e
Aan : Sjoukje Alta
Datum : 23 september 2021
Betreft : stand van zaken normaliseringsproces; vertrouwelijk

---

Beste Sjoukje,

Zoals door jou verzocht delen we hieronder onze observaties over de voortgang van het normaliseringsproces directie-OC THOR dat onder onze begeleiding vanaf april 2021 is gestart. In het kader daarvan vinden inmiddels reguliere OV-overleggen plaats onder mijn (technisch) voorzitterschap. Deze terugkoppeling beschouw ik als bevorderlijk voor de uitvoering van de opdracht en is vertrouwelijk (zie opdracht bevestiging 20 april 2021). Ik zal de OC THOR en directie wel informeren dat een terugkoppeling is gegeven.

1. Fase 1 (normaliserings- en vertrouwensfase)

In april 2021 zijn we gestart met het normaliseringsproces tussen de directie en de OC. Nadat we alle betrokkenen eerst een vragenlijst hebben toegestuurd om veel informatie over de situatie op te halen, hebben we met de directieleden en met de OC diverse afzonderlijke en gezamenlijke gesprekken gevoerd. In de gesprekken zijn de knelpunten in de samenwerking onderzocht, is getracht de redenen voor de vertrouwenscrisis boven tafel te krijgen, zijn verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden besproken, zijn afspraken gemaakt over samenwerking en omgangsvormen, alsmede over toekomstige overlegmogelijkheden en de overlegstructuur.

Deze fase is afgerond voor het zomerreces. Tegen het einde van dat reces heeft de overdracht plaatsgevonden van het actualiteitenoverleg dat jij voerde met 5.1.2.e naar de directie. Ons inziens zijn de directie en de OC in fase 1 relatief goed gestart. Beiden spraken de intentie en de wil uit om een goede samenwerking tot stand te brengen. Daarbij gelden de volgende kanttekeningen:

Advocaten
Mediators

T +31 (0)20 344 64 54
F +31 (0)20 344 64 55

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

www.dvdk.nl
KvK 34329210

i) Het onderwerp 'veiligheid OC-leden', dat al in deze fase ter sprake kwam. Daaraan is aandacht besteed in de individueel en gezamenlijk gevoerde gesprekken en in een apart voor dit onderwerp ingelaste sessie vóór het reces. Die sessie was voor zowel OC als directie onbevredigend. Als een mogelijke oorzaak daarvan zien wij dat de directie de door OC-leden ervaren onveiligheid inzichtelijk wil krijgen aan de hand van concrete onderbouwing, waarop onderzoek en zo nodig actie op de werkvloer kan plaatsvinden, en OC-leden die onderbouwing niet of summier aanleveren. Het gesprek hierover kan hierdoor niet 'smart' worden gemaakt; wat kan de directie onderzoeken en doen op de werkvloer om de klacht van een OC-lid te verhelpen.

ii) De jou bekende publicatie bij at5 en het 'lekken' van het zwartboek. De directie nodigde de OC uit samen met haar hierover het gesprek aan te gaan, ook met medewerkers op de werkvloer. De OC voelde zich – zo bleek later – onder druk gezet omdat de uitnodiging tijdens het reces plaatsvond en heeft vervolgens (in fase 2, zie hierna) aangegeven het gesprek op de werkvloer zelfstandig te willen aangaan. Het handelen over en weer ten aanzien van dit onderwerp zorgt voor afstand en onbegrip; directie wil mét OC optrekken en handen ineenslaan, OC voelt zich onder druk gezet en wil zaken los van directie oppakken. Directie betreurt dat. Het door ons aansturen op spoedig overleg hierover, gezien de aard van het onderwerp, stuit op het – onterechte – verwijt van de OC dat wij niet neutraal zouden zijn.

2. Fase 2 (overlegstructuur en vergaderingen)

Na het reces is fase 2 gestart, waarbij agenda overleggen, overlegvergaderingen tussen directie en OC en waar nodig aanvullend overleg plaatsvindt (bijv. een op verzoek van de OC gepland vervolgoverleg over veiligheid van OC leden). De eerste overlegvergadering vond plaats op 1 september, de tweede staat gepland voor 29 september. Een evaluatie van deze vergaderingen is ons inziens net iets te vroeg maar we kunnen wel onze bevindingen in fase 2 tot nu toe delen. De gedachte van ons allen was dat, ondanks de kanttekeningen hierboven, het met elkaar in regulier overleg gaan ook tot verdere verbinding zou kunnen leiden. Zo hebben we dat ook met elkaar besproken. Basis daarvoor zouden zijn de samenwerkingsafspraken waarmee fase 1 afgesloten was; die afspraken zijn door allen geaccordeerd en men heeft zich daaraan gecommitteerd. In deze fase zijn

onze observaties (in aansluiting op wat over fase 1 hierboven al is genoemd) als volgt:

3. Onze bevindingen (fase 1 en fase 2 tot op heden)

- 'Individueel leed'
  Het is duidelijk dat een deel van de OC gewoon vooruit wil, tot de orde van de dag en in constructief overleg met de directie. Een ander (best groot) deel lijkt nog wel last te hebben van onvrede en 'individueel leed'. Daar krijgt directie de 'schuld' van terwijl ook duidelijk is dat een deel van dit 'leed' van voor de komst van de directie dateert, hetgeen de OC ook onderkent. Omdat de toelichting op dit 'leed' niet concreet, maar in algemeenheden wordt vermeld, vraagt de directie om meer input en concrete onderbouwing, zodat zaken onderzocht en op de werkvloer getoetst kunnen worden. De input blijft uit, de concrete onderbouwing ook, waardoor onvrede blijft sluimeren en de directie hier uiteindelijk toch de schuld van krijgt. De directie kan echter niet acteren zonder specifieke onderbouwing. Ook op onze verzoeken om onderbouwing zodat wij de vergadering hierover goed kunnen voorbereiden wordt niet gereageerd (zie hierna ook de vergadering over veiligheid).

- Het beeld van THOR
  Duidelijk is echter ook dat er een bepaald beeld over THOR leeft. Zoals één van de leden het toelichtte: bij een aantal OC-leden leeft het beeld dat hun competenties niet gezien worden, dat zij kansen missen en dat de directie alleen oog heeft voor het grotere plaatje, THOR 2.0, en voor nieuw aangetrokken medewerkers, die bovendien goede posities krijgen, terwijl de oudgedienden 'het nakijken hebben'. Enkele OC-leden lijken bovendien gefrustreerd en rekenen de directie aan dat zij op de werkvloer benadeeld zouden worden vanwege hun OC-lidmaatschap. Op verzoek van de OC is een vervolg op het vóór het reces hierover gevoerde overleg specifiek hierover ingepland. Op ons verzoek bepaalde informatie aan te leveren in het kader van een goede voorbereiding is niet door de OC leden gereageerd, de OC heeft de vergadering een uur van te voren afgezegd in verband met de afwezigheid van veel leden (welke afwezigheid gedeeltelijk niet was doorgegeven) en op het verzoek van ons een nieuwe datum voor te stellen wordt niet gereageerd. Onze observatie is dat hier sprake is gebrekkige vergaderdiscipline en ontoereikende voorbereiding door de

OC. De dynamiek die hierdoor ontstaat is echter niet constructief: afspraak, niet nakomen afspraak, aanspreken, geen reactie. In een eerder stadium (zie fase 1) leidde het door ons aansporen tot overleg tot kritiek van de OC ten aanzien van de neutraliteit. Onze verwachting is dat de OC ook ten aanzien van het door ons aanspreken op het niet naleven van de afspraken over deze sessie, overeenkomstig zal reageren.

- Verschil van mening advies- en instemmingsrecht/kennis van de WOR
  Directie en OC blijven van mening verschillen over advies- of instemmingsplichtige onderwerpen. Het komt ons voor dat de kennis van de WOR van de OC en met name haar bevoegdheden zeer matig is en dat de OC dit niet wil inzien. De OC beroept zich op '100 jaar ervaring'. Gemaakte afspraken zoals t.a.v. het niet meteen inroepen van de nietigheid maar eerst in gesprek gaan, worden door de OC genegeerd. En dat terwijl bijv. er al een overlegvergadering binnen twee dagen stond gepland. Niet duidelijk is waar de handelwijze OC precies vandaan komt: onkunde of onmacht of gewoon het niet willen nakomen van afspraken. In ieder geval bewandelt OC juridisch niet de juiste weg en het gesprek hierover wordt niet op de juiste manier/tafel gevoerd. De OC laat zich hierin tot op heden ook niet bijsturen, ondanks de gemaakte samenwerkingsafspraken. Er lijkt grote terughoudendheid/weerstand om gewoon te erkennen dat ze geen gelijk heeft en geen rechten kan claimen, terwijl het beter zou zijn de belangen van de OC en de medewerkers te benadrukken en samen de handen ineen te slaan om een oplossing te bereiken die voor THOR en de medewerkers goed voelt.

  Inmiddels zijn over een paar onderwerpen door ons (niet bindende) adviezen uitgebracht (zie de bijlagen, een volgend advies volgt binnen enkele dagen). Deze staan op de agenda van de overlegvergadering op 27 september a.s. De vraag is of de OC bereid is onze adviezen op te volgen. Op basis van de ervaringen tot nu toe zou het ons niet verbazen als de OC zich hier niet bij neerlegt, juridisch advies gaat inwinnen en bijvoorbeeld opnieuw onze neutraliteit ter discussie stelt. Wij verwachten dat de directie de adviezen wel opvolgt; het gaat er de directie vooral om dát er een advies is waarmee een onderwerp handen en voeten kan worden gegeven en verder kan worden gebracht. Overigens is onze observatie ook dat zorgvuldig(er) advisering en/of communicatie daarover vanuit de gemeentelijke

juristen naar de directie soms aangewezen is; de directie vaart op die adviezen, maar in bijvoorbeeld verkregen advies over de klachtenregeling miste een belangrijke nuance die mogelijk misverstanden had kunnen voorkomen en een advies over het verplaatsen van de onderneming was juridisch niet juist.

- Vergaderdiscipline
  In tegenstelling tot dat van de directie is de vergaderdiscipline van de OC zeer matig. Een deel van de OC is vaak niet aanwezig, ook zonder afzegging. Vaak is niet duidelijk waarom. Het lijkt alsof een deel van de OC er niet bij wil zijn of zich onvoldoende betrokken (of wellicht gehoord) voelt. Er wordt ook zeer traag gereageerd op vragen en verzoeken van de kant van de directie en van onze kant, ondanks de tijd die OC-leden beschikbaar hebben voor OC werk. Een aantal OC-leden voert altijd het woord; anderen komen niet of zeggen nagenoeg niets, juist de personen met een gematigder of genuanceerder mening laten (helaas) niets van zich horen (bij het volgende overleg gaan we hier opnieuw aandacht voor vragen en trachten afspraken over te maken). 5.1.2,e 5.1.2,e doet niets zonder 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e fluit 5.1.2,e 5.1.2,e geregeld terug. Bovendien vertrekt 5.1.2,e 5.1.2,e vaak zelf eerder uit gesprekken en claimt later extra tijd voor de OC voor een onderwerp omdat hij het gesprek daarover gedeeltelijk heeft gemist. Deze gang van zaken accepteren wij niet en in dat kader hebben wij meegedeeld 'dat je pech hebt als je er niet bij bent geweest'. Commitment aan gemaakte samenwerkingsafspraken is zoals hieruit volgt eveneens zeer matig. Vergaderhygiëne is bovendien ver te zoeken vanuit (een paar leden van) de OC. Er wordt soms op onbehoorlijke wijze tegen de directie gesproken, ondanks verzoeken telefoons weg te leggen wordt hier uitgebreid op gekeken, etc. Alleen als met strenge hand wordt gehandhaafd door ons wordt er – met een hoop poeha – opvolging aan gegeven, maar vervolgens wordt onze neutraliteit (door 5.1.2,e) in twijfel getrokken.

- Scholing en coaching
  Scholing en coaching is nodig, van beide kanten maar vooral voor de OC. De directie heeft gevraagd om scholing en dit wordt ingepland; de OC is dit ook voorgesteld, maar reageert niet. Zoals hiervoor al gezegd kan de directie ook niet volledig varen op de adviezen die ze vanuit de gemeente krijgt.

Coaching van de 5.1,2,e is essentieel om een autonome positie te creëren, maar de vraag is of hij sterk genoeg is om zo'n positie aan te kunnen. 5.1,2,e speelt voor 5.1,2,e Het DB laat zich volledig leiden door 5.1,2,e

De OC laat dus weinig slagkracht zien en lijkt vooral gericht op individuele kwesties van OC leden. Daarbij overschaduwt 5.1,2,e 5.1,2,e de rest en neemt hij de goede bedoelingen van een deel van de OC weg.

4. Voorlopige conclusie

Om het normaliseringsproces uiteindelijk een echte kans van slagen te geven is het nodig dat de OC en de directie zich onvoorwaardelijk committeren aan de samenwerkingsafspraken en deze naleven en zich ook aan laten spreken als dat niet gebeurt. Ook is nodig dat de OC zich leerbaar opstelt en scholing en coaching accepteert. Bovendien is het sterk aan te bevelen dat beide kanten onze niet bindende adviezen over juridische kwesties opvolgen of in ieder geval zeer serieus nemen.

Het laatste agendaoverleg van 15 september verliep soepel. De 5.1,2,e was niet aanwezig (overigens zonder afzegging). Het is niet aan ons, maar een andere samenstelling van het DB zou al enorm helpen.

Tot slot: het is een gemiste kans dat de samenstelling van de OC niet is gewijzigd voorafgaand aan de laatste verkiezingen. Het ligt in de lijn der verwachting dat het werken met kiesgroepen (waardoor er een minder homogene groep lid zou zijn van de OC en ook andere groepen uit THOR vertegenwoordigd zouden worden) een positieve invloed op de medezeggenschap zou hebben gehad.

Vanzelfsprekend zijn we bereid dit memo nader toe te lichten, bijvoorbeeld in een gezamenlijk gesprek.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e

5.1,2,e en 5.1,2,e

Procesbegeleiders

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

T 5.1.2.e
F +31 (0)20 344 64 55

5.1.2.e
5.1.2.e Amsterdam

www.dvdk.nl
KvK 34329210

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 00:48:29
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Tussenstand normalisatie THOR
Attachments: Advies TV klachtenregeling.pdf; 20210920 advies Uitbreiding THOR.pdf;

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 23 september 2021 20:50
Aan: Alta, Sjoukje
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Tussenstand normalisatie THOR

Beste Sjoukje, in het memo wordt verwezen naar de tot dusverre verstrekte adviezen. Die stuur ik je hierbij nog (zonder bijlagen). Groet, 5.1.2.e

Advocaten
5.1.2.e
T 5.1.2.e
F 5.1.2.e
Mediators
1017 WS Amsterdam
M 5.1.2.e
www.dvdk.nl

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 23 september 2021 20:32
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Re: Tussenstand normalisatie THOR

Dank 5.1.2.e en 5.1.2.e

Het geeft een mooi inkijkje. 5.1.2.e heeft gevraagd met drie collega's met mij overleg te willen. Dat hebben we volgende week ingepland. Ik ga vooral luisteren en ze uitnodigen op hun eigen gedrag te laten reflecteren. Ben benieuwd tot welke conclusie dat dan leidt. Alle scenario's hou ik open.

Groet,

Sjoukjw

> Op 23 sep. 2021 om 15:59 heeft 5.1.2.e het volgende geschreven:
>
> Beste Sjoukje,

>
> In de bijlage onze bevindingen tot nu toe. Tot overleg zijn we natuurlijk bereid.
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> Procesbegeleider
>
>
>
> Advocaten
> 5.1.2.e
> T 5.1.2.e (direct)
> F 5.1.2.e
> Mediators
> 1017 WS Amsterdam
> M 5.1.2.e
> www.dvdk.nl
>
>
>
> Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210
>
>
> -----Oorspronkelijk bericht-----
> Van: Alta, Sjoukje
> Verzonden: maandag 20 september 2021 11:42
> Aan: 5.1.2.e
> Onderwerp: Tussenstand normalisatie THOR
>
> Dag 5.1.2.e
>
> Vanuit verschillende hoeken krijg ik informatie over de voortgang die wel en niet geboekt wordt als het gaat om de normalisatie medezeggenschap-directie. Zou ik jullie morgen vragen om jullie observaties over de voortgang op papier te zetten? Ik denk dat het helpt om waardevrij inzicht te krijgen in de situatie en het goede gesprek van onder de tafel boven op de tafels te krijgen.
>
> Ik kijk uit naar je reactie,
>
> Groet,
>
> Sjoukje
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad
>
>
> De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.
>
> <20210923 memo SA tussentijdse evaluatie.pdf>

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

Gemeente Amsterdam

Gezond en veilig werken voor Amsterdam

Protocol bij verzuim en re-integratie van de Gemeente Amsterdam.

Inleiding

Ziek zijn we allemaal wel eens en gelukkig duurt dat meestal niet lang. Deze brochure informeert je over wat je moet doen als je je ziek meldt en wat er allemaal bij komt kijken als je arbeidsongeschiktheid langer duurt. Het vermeldt in het kort de belangrijkste afspraken die hierover zijn gemaakt binnen de gemeente, met instemming van de centrale ondernemingsraad. Daarnaast is nog meer uitgebreide informatie over langdurig verzuim, preventie en werkafspraken voor leidinggevenden te vinden op intranet.

Uitgangspunten

De gemeente Amsterdam wil een gezond en prettig werkklimaat, met veilige arbeidsomstandigheden en met een goede balans tussen mens en werk. Bij (dreigend) verzuim wordt deze balans verstoord. Daarom is het in het belang van medewerker én organisatie om samen te werken aan herstel en voorspoedige re-integratie. We kijken daarbij vooral naar wat wél mogelijk is. Het in 2002 ingevoerde motto "ziekte overkomt je, verzuim is een keuze" is daarom nog altijd actueel en de basis voor deze benadering van de verzuimaanpak. Dit is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van leidinggevende en medewerker.

Verzuimmelding

Ziekte heb je meestal niet in de hand, maar werken aan je herstel wél. Voordat je je ziek meldt, moet je je afvragen of er geen andere vorm van verlof van toepassing is. Bij twijfel overleg je met je leidinggevende.

Hoe/ wie/ wat/ wanneer

Je meldt je (persoonlijk) telefonisch ziek bij je leidinggevende (of diens vervanger). Doe dat minimaal een half uur vóór je werktijd als je in roosterdienst werkt, anders uiterlijk om 09.00 uur. Word je ziek op een roostervrije dag? Dan kun je de melding ook in de middag doen, als je denkt dat je de volgende (werk)dag nog ziek zal zijn. Als je je ziek wilt melden tijdens je werk, meld je dat persoonlijk of anders telefonisch. Tijdens verblijf in het buitenland gelden er speciale regels.

Informatie, nodig voor verzuimverlof

Vertel je leidinggevende tijdens de ziekmelding het volgende:

- Hoe lang denk je dat het verzuim gaat duren? Ga je advies vragen van de huisarts?
- Zijn er bijzondere omstandigheden? Meld bijvoorbeeld dat het gaat om een ongeval of zwangerschap.
- Wat is je belastbaarheid? Oftewel: wat is het soort werkzaamheden of het aantal uren dat je nog wel kunt werken?
- Ben je ergens anders dan op je privé-adres (bijvoorbeeld bij ziekenhuisopname)? Ben je bereikbaar op het bekende privé-telefoonnummer? Geef eventuele latere wijzigingen tijdig door.
- Heb je taken of afspraken die een collega moet overnemen of afzeggen?
- Maak ook een afspraak voor een volgend (telefonisch) overleg met je leidinggevende.

Bij twijfel

Je leidinggevende kan twijfelen over je arbeidsongeschiktheid. Voor de beoordeling van de mate van jouw arbeidsongeschiktheid laat je leidinggevende je dan oproepen voor het spoedspreekuur bij de bedrijfsarts (binnen 48 uur na je ziekmelding). Je leidinggevende deelt de beslissing op jouw aanvraag voor verzuimverlof direct mee, na het advies van de bedrijfsarts.

Na toekenning verzuimverlof	Verzuimregistratie, toegang tot je gegevens, Sociaal Medisch Team ■ Je leidinggevende registreert je verzuimmelding en het verloop van je verzuim in je dossier. ■ Via Mijn Personeelsnet (MPN) heb je zelf toegang tot jouw dossier; zo nodig vraag je je gegevens op bij je leidinggevende of bij Pdesk. ■ Het Sociaal Medisch Team (SMT) kan je verzuimsituatie bespreken. Het SMT is een afstemmingsoverleg tussen leidinggevende, bedrijfsarts en een adviseur van Personeel en Organisatieadvies.
Contact en bereikbaarheid	Zorg dat je vanaf je verzuimmelding telefonisch bereikbaar bent voor je leidinggevende. Ben je bijvoorbeeld door een bezoek aan je huisarts of behandelaar niet bereikbaar, informeer dan je leidinggevende vooraf. Na het eerste bezoek aan de bedrijfsarts kan je leidinggevende andere afspraken met je maken over je bereikbaarheid.
Werken aan herstel	Je mag je herstel niet belemmeren. Daarom moet je jezelf binnen redelijke termijn onder behandeling stellen van een arts en zijn aanwijzingen opvolgen ter bevordering van je herstel. De arts geeft geen dwingend advies over je werkhervatting, dat mag alleen de bedrijfsarts doen. De bedrijfsarts kan je ook aanwijzingen geven ter bevordering van je herstel.
Spreekuur bij de bedrijfsarts en advies	Op verzoek van je leidinggevende word je opgeroepen voor het spreekuur van de bedrijfsarts. Wanneer dit gebeurt hangt af van de situatie, maar uiterlijk in de derde week na je melding. Als jij een bezoek aan de bedrijfsarts eerder nodig vindt, vraag dan aan je leidinggevende om dat te regelen. Je leidinggevende kan je ook laten oproepen voor een spoedspreekuur bij de bedrijfsarts dat plaatsvindt binnen 48 uur na je ziekmelding. Het spreekuur vindt meestal plaats op een locatie dichtbij het werk. Je bent verplicht naar het spreekuur toe te gaan. Je kunt een bezoek aan de bedrijfsarts alleen afzeggen of verplaatsen via je leidinggevende, ook als je al volledig hersteld bent. Wil je de afspraak afzeggen of verplaatsen? Doe dat dan zo snel mogelijk na ontvangst van de uitnodiging, maar uiterlijk 24 uur vóór het geplande bezoek. Je leidinggevende beslist hierover. Elke resultaatverantwoordelijke eenheid (rve) heeft een eigen bedrijfsarts en een vaste vervanger; alleen bij uitzondering wordt een bedrijfsarts van een andere rve ingeschakeld. De oproep voor het spreekuur wordt schriftelijk (brief of mail) of telefonisch aan je gemeld.
Advies bedrijfsarts	De bedrijfsarts adviseert jouw leidinggevende over mogelijkheden en beperkingen voor werkhervatting in je eigen werk, of ander passend werk. Je ontvangt het advies zelf ook schriftelijk (brief of mail). Soms zal de bedrijfsarts aanvullend specialistisch medisch onderzoek aanvragen of contact met je behandelaar opnemen. De leidinggevende bespreekt het advies samen met jou. Als het advies gaat over werkhervatting op heel korte termijn, dan voer je dat direct uit, ook als jij je leidinggevende nog niet hebt gesproken. Ben je het niet eens met het advies, of niet in staat het uit te voeren? Neem dan direct contact op met je leidinggevende.
Nevenwerkzaamheden	Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid ben je in principe ook arbeidsongeschikt voor je eventuele nevenwerkzaamheden. Overleg met je leidinggevende over welke nevenwerkzaamheden je nog wel kunt doen (zie ook art 7.13 lid 1 onder g NRGA.). Je leidinggevende kan de bedrijfsarts hierover advies vragen.

Wet- en regelgeving, lang verzuim	Bij verzuim zijn verschillende wetten, regels en werkafspraken van toepassing. In principe is je leidinggevende de 'casemanager' zoals bedoeld in de Wet Verbetering Poortwachter, maar je bent samen verantwoordelijk voor de voortgang en maakt hierover afspraken die je leidinggevende vastlegt. Werkhervatting in je eigen functie is in eerste instantie het doel; zo nodig worden je werkzaamheden tijdelijk of langdurig aangepast aan je mogelijkheden. Soms moet er binnen of – in een uiterste situatie – buiten de gemeente Amsterdam passend werk worden gezocht. Verzuim, met name langdurig, kan rechtspositionele gevolgen hebben.
Ziek tijdens vakantie	Wil je je ziekmelden tijdens je vakantie en/of kun je niet tijdig terug zijn wegens ziekteverzuim? Neem dan direct telefonisch contact op met je leidinggevende. Je geeft daarbij je verblijfadres op. Van je bevoegd arts ter plaatse zorg je voor een verklaring in het Nederlands, Engels, Duits of Frans met de volgende gegevens: 1. naam, adres en telefoon van de behandelend arts en diens specialisme; 2. diagnose (aard van de ziekte of klachten); 3. toegepaste behandeling; 4. datum of data dat je de arts hebt bezocht; 5. datum eerste ziektedag; 6. eventueel de verklaring dat je om medische redenen niet volgens planning in Nederland terug kunt zijn. Je leidinggevende neemt deze verklaring (in een gesloten enveloppe) in ontvangst voor de bedrijfsarts. Pas na advies van de bedrijfsarts neemt de leidinggevende een beslissing over teruggave van verlofuren.
Vakantie tijdens ziekte	Wil je op vakantie tijdens je ziekte? Vraag dan zoals gebruikelijk toestemming bij je leidinggevende. Deze kan de bedrijfsarts raadplegen met de vraag of de vakantie je herstel of de re-integratie niet belemmert. Het aantal uren dat je afboekt is gelijk aan het aantal verlofuren wanneer je niet arbeidsongeschikt bent.
Zwangerschap	Als je verzuim verband houdt met zwangerschap, laat dit dan direct aan je leidinggevende weten. Hiervoor kan de werkgever namelijk een financiële vergoeding bij de uitkeringsinstantie UWV aanvragen. Heb je twijfels over je belastbaarheid (vooral bij fysiek zware werkzaamheden)? Overleg dan met je leidinggevende of een spreekuurbezoek aan de bedrijfsarts zinvol is.
Ongeval	Als je arbeidsongeschikt bent door een ongeval tijdens werktijd, meld je dit direct bij je leidinggevende. Is een ongeval veroorzaakt door derden – binnen of buiten werktijd – en ben je daardoor arbeidsongeschikt? Geef dit dan ook door aan je leidinggevende. De loonschade en eventuele andere kosten kunnen namelijk verhaald worden bij de veroorzaker.
Hersteldmelding	Je meldt je hersteld bij je leidinggevende, voorafgaand aan (of bij aanvang van) je werkzaamheden. Je hersteldatum kan ook ingaan op je (rooster)vrije dag. Bij twijfel over je belastbaarheid vraagt je leidinggevende advies aan de bedrijfsarts.
Niet eens?	Ben je het niet eens met het advies van de bedrijfsarts of de inspanning van je werkgever om je weer aan het werk te helpen? Dan kun je een ´deskundigenoordeel´ aanvragen bij het UWV.

Niet nakomen regels	Ben je niet arbeidsongeschikt, meld je te laat dat je wegens ziekte verzuimt, kom je een afspraak bij de bedrijfsarts niet na, of volg je een andere richtlijn niet op? Dan loop je het risico dat je geen aanspraak kunt maken op doorbetaling van je loon volgens de Nieuwe Rechtspositieregeling Gemeente Amsterdam (NRGA).
Vaker ziek	Als je drie keer wegens ziekte verzuimt binnen 12 maanden, spreken we over 'frequent verzuim'. Dit kan een signaal zijn dat de balans tussen jou en je werk langdurig verstoord is. Je leidinggevende nodigt je dan uit voor een gesprek om samen oplossingen te zoeken en legt de afspraken vast. Je leidinggevende kan je verwijzen naar het arbeids-omstandighedenspreekuur bij de bedrijfsarts of je bij de eerstvolgende ziekmelding snel laten oproepen bij de bedrijfsarts. Inzet van een andere deskundige, bijvoorbeeld voor een werkplekonderzoek, is ook een mogelijkheid.
Arbeids-omstandigheden spreekuur	Voorkomen is beter dan genezen. Als je beginnende gezondheidsklachten hebt die met je werkomstandigheden te maken hebben, bespreek deze dan met je leidinggevende. Daarnaast kun je zelf een afspraak maken bij de bedrijfsarts voor een 'arbo-spreekuur' (preventief arbeidsomstandighedenspreekuur) via het Verzuimservicepunt. Deze afspraak wordt niet aan anderen bekend gemaakt en een mogelijk advies van de bedrijfsarts wordt alleen met jouw toestemming aan je leidinggevende gegeven. De bedrijfsarts kan je doorverwijzen naar een bedrijfsmaatschappelijk werker of vertrouwenspersoon, een werkplekonderzoek adviseren of je informeren over mogelijkheden in de reguliere gezondheidszorg.
Meer informatie	Meer informatie: intranet onder **Praktisch/Veilig en gezond werken** of opvragen bij de Pdesk, 5.1.2.e @amsterdam.nl, 5.1.2.e @nrga.nl of uwv.nl. Noteer de telefoonnummers van je leidinggevende, diens vervanger en het Verzuimservicepunt (5.1.2.e tussen 0.900 en 12.00 uur). Bewaar dit protocol thuis!
Verzuim-servicepunt	Het Verzuimservicepunt (VSP) is een onderdeel van de rve Personeel- en Organisatie-advies, Cluster Bedrijfsvoering. Het coördineert de afspraken van alle bedrijfsartsen. Het VSP plant ook (vertrouwelijk) een arbo-spreekuur in op verzoek van de medewerker. Daarnaast ondersteunen de gekwalificeerde adviseurs verzuim de leidinggevenden bij het verzuimproces en de toepassing van regelgeving.
Tot slot	Verzuim is een keuze die jijzelf of anderen kunnen beïnvloeden. Om zo samen te werken aan het verminderen van verzuim. Bespreek daarom ook jouw ideeën voor het terugdringen van verzuim: met collega's, je leidinggevende, het Verzuimservicepunt of anderen die mogelijk hiervoor iets kunnen betekenen. Voor jezelf, je collega's én Amsterdam. *De NRGA is altijd van toepassing. Daar waar het protocol niet in voorziet of onduidelijk is: zie bij Meer informatie.* *De centrale ondernemingsraad van de Gemeente Amsterdam heeft ingestemd met het Stedelijk Verzuimprotocol.*

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
Ondernemingsraad gemeente Amsterdam
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Datum 16 februari
Behandeld door 5.1.2.e – Werkgeversteam (P&O)
Kopie aan 5.1.2.e
Bijlage

Onderwerp Instemmingsaanvraag mondkapjesplicht (spoed)

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2.e

Op grond van artikel 27 lid 1 sub d van de Wor vraag ik uw instemming op het verplicht stellen van het gebruik van mondkapjes in situaties op de werkvloer en in bedrijfsauto's waar de anderhalve meter niet voldoende gewaarborgd kan worden.

De afgelopen maanden is er landelijk discussie geweest over het al dan niet dragen van een mondkapje. Momenteel is de richtlijn van het RIVM en ministerie van VWS dat per 1 december het dragen van mondkapjes verplicht is in het openbaar vervoer (reeds per juni 2020), publieke binnenruimten, stationsgebouwen én luchthavens. Meer informatie hierover kunt u vinden op de website van de Rijksoverheid. De dreiging van extra besmettelijke varianten en een derde golf aan coronabesmettingen, maakt dat ik het nodig acht om een extra maatregel te nemen op binnenruimten waar de 1,5 meter afstand niet voldoende gewaarborgd kan worden.

Mondkapjesplicht indien binnen de 1,5 meter afstand niet voldoende gewaarborgd wordt
Dit is het geval in bedrijfsauto's met meer dan één inzittende of op drukke momenten/plaatsen op werven en andere uitvoeringslocaties waar medewerkers onvoldoende afstand van elkaar (kunnen) houden als zij door de ruimte lopen. Een medewerker die aan de lunchtafel of achter een bureau zit en voldoende afstand bewaart, hoeft geen mondkapje te dragen. Als de medewerker door de drukke of smalle ruimte gaat bewegen, zet deze een mondkapje op. De mondkapjesplicht geldt uitdrukkelijk niet gedurende de hele dienst, maar alleen in de genoemde situaties.

Gemeentelijke afspraken gebruik mondkapjes
Binnen de gemeente Amsterdam is de discussie over het dragen van mondkapjes meerdere keren besproken in het Werkgeversteam, GMT en de Ondernemingsraad. De gemeente heeft daarbij steeds de (veranderende) lijn van de Rijksoverheid gevolgd. Op onze eigen kantoorruimten / werven en in de bedrijfsauto's geldt vanuit de Rijksoverheid geen verplichting om een mondkapje te dragen. Echter, gezien de opkomst van de extra besmettelijke varianten van het coronavirus, in combinatie met het feit dat op bepaalde plekken niet of niet altijd 1,5 meter afstand gehouden kan

worden of wordt, acht ik het wel opportuun om op deze plaatsen het gebruik van een mondkapje verplicht te stellen.

Het invoeren van de verplichting voor het gebruik van een mondkapje kent de volgende redenen:

- De werkgever is verplicht om een veilige werkomgeving te bieden aan al onze medewerkers. Indien alle medewerkers een mondkapje dragen, beschermen zij daarmee zichzelf en elkaar. Een mondkapje is een aanvullend middel, dat gebruikt wordt op plaatsen waar voldoende afstand houden niet of niet altijd lukt.
- De opkomst van extra besmettelijke varianten van het coronavirus is zorgwekkend. Om besmettingen tegen te gaan, houden we ons zo veel mogelijk aan de basisrichtlijnen van de Rijksoverheid zoals het inrichten van de werklocaties op 1,5 meter, hygiëneregels en informeren we medewerkers dat zij bij klachten thuisblijven en zich laten testen. Het verplicht gebruik van mondkapjes op de drukkere plekken en in de voertuigen is een aanvulling op deze regels, die onverminderd gelden.
- Het opleggen van een verplichting zorgt voor duidelijkheid, zowel voor medewerkers als voor leidinggevenden.
- Mondkapjes kunnen bijdragen aan het voorkomen van besmettingen. Minder besmettingen zorgen voor minder ziekteverzuim en uitval van medewerkers die in isolatie of quarantaine moeten.
- De overheid heeft voor het openbaar vervoer en touringcars een mondkapjesplicht opgelegd, voor al het andere vervoer geldt een dringend advies. Met het opleggen van een verplichting gaat de werkgever dus verder dan het dringende advies van de Rijksoverheid. Echter, in een privé situatie kan iemand kiezen om niet in een auto te stappen als de medepassagiers geen mondkapje dragen. In een werksituatie is dit niet mogelijk.

Rol leidinggevenden en gevolgen niet naleven van de verplichting

De verplichting gaat zo snel als mogelijk in na uw instemming en wordt, inclusief de achtergrond daarvan, gecommuniceerd naar alle leidinggevenden en medewerkers. De werkgever voorziet in voldoende mondkapjes en handgel. Er komen borden met de tekst 'mondkapje verplicht' op die plaatsen waar een mondkapje gedragen moet worden en er wordt uitgelegd waarom het belangrijk is om op plaatsen waar soms onvoldoende afstand wordt gehouden een mondkapje te dragen.

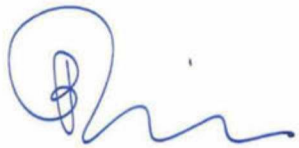
Leidinggevenden zullen medewerkers die vergeten een mondkapje te dragen aanspreken en nogmaals uitleggen waarom het belangrijk is, namelijk het bieden van een veilige werkomgeving aan alle collega's. Met medewerkers die weigeren een mondkapje te dragen, worden eerst gesprekken gevoerd door de leidinggevende. Als een medewerker blijft weigeren dan is dat een grondslag voor rechtspositionele maatregelen; een formele waarschuwing, schorsing en als uiterste mogelijkheid zelfs ontslag. Er wordt een richtlijn opgesteld voor leidinggevenden die gemeentebreed geldt, zodat duidelijk is wanneer welke rechtspositionele maatregel genomen wordt. Dit zorgt voor duidelijkheid en uniformiteit.

Verplichting van tijdelijke aard
De verplichting om een mondkapje te dragen op drukke plaatsen waar tijdelijk onvoldoende afstand gehouden wordt en in de bedrijfsauto's is tijdelijk en loopt tot het moment waarop de coronamaatregelen door de Rijksoverheid worden afgeschaald.

Uitzondering
Medewerkers die om medische redenen geen mondkapje kunnen dragen, zullen worden vrijgesteld van deze verplichting.

Gezien de urgentie van de maatregel, doe ik een beroep op u om deze instemmingsaanvraag met spoed te behandelen. Ik zie uw reactie uiterlijk 22 februari tegemoet.

Met vriendelijke groet,



Peter Teesink
Algemeen directeur/ gemeentesecretaris

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:54:52 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Vragen intake technisch voorzitter THOR*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 24 februari 2021 15:15
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen intake technisch voorzitter THOR

Dag 5.1.2.e

Dank voor de opzet van de vragen. Ik heb een aantal aanscherpingen en zie dan drie blokken ontstaan:

1. Inhoudelijke expertise
2. Werkstijl
3. Persoonlijkheid

De agenda voor de gesprekken is dan als volgt:

1. Opening
2. Toelichting opdracht (in lijn van de opdrachtformulering)
3. Kennismaking (kort voorstelrondje)
4. Vragenronde (in de vorm van een gesprek waarbij we beide bewaken dat we zoveel mogelijk antwoorden krijgen op de hieronder geformuleerde vragen zodat we zo goed mogelijk tot een afweging van de beste kandidaat kunnen komen)
5. Vragen van de kandidaten
6. Vervolgafspraken
7. Afsluiting

Ik stel voor dat ik voorzitter ben.

Uitwerking van de vragen in de drie blokken ziet er dan als volgt uit.

Inhoudelijke expertise

- Waarom zouden we juist jou moeten hebben voor deze opdracht?
- Heb je kennis van WOR/CAO/juridische kennis en hoe gebruik je die kennis? Kun je daar een praktijkvoorbeeld van geven?
  - Er is sprake van een conflict bij THOR waarbij verschillende belangen spelen en waarbij beide partijen hebben uitgesproken te willen normaliseren en te willen investeren in nieuw vertrouwen; heb je ervaring met een voor jou vergelijkbare opdracht? Zo ja, welke en waar begin je?
  - Ben je bekend met de THOR organisatie?
  - Ben je bekend met leden van de OC THOR of de OR Amsterdam?
  - Heb je eerder binnen de gemeente Amsterdam gewerkt?
  - Wanneer is deze opdracht voor jou geslaagd? Wat is er dan gerealiseerd?

Werkstijl

- Wat kenmerkt jouw werkwijze en hoe ga je om met verschillende belangen? Hoe maak je zaken bespreekbaar?
- Hoe zorg je ervoor dat na jouw vertrek medewerkers en managers aan de slag kunnen met de uitkomsten van jouw werk?
- Wat heb je nodig om te kunnen excelleren in jouw werk en wat betekent dat voor de aansturing?

Persoonlijkheid

- Wat zijn jouw drie sterkste eigenschappen?

- Noem eens twee goede eigenschappen die jij niet hebt.
- Wat is de grootste fout die je ooit op je werk hebt gemaakt en hoe loste je het weer op?
- Wat is de doorbraak die jij hebt gerealiseerd waar je het meest trots op bent?
- Hoe zou jouw beste vriend jou omschrijven?

Akkoord zo?

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:25:55 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAt5FW: Beantwoording THOR op Raadsvragen CDA.docx*
Attachments: *Beantwoording THOR op Raadsvragen CDA.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 14:40
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Beantwoording THOR op Raadsvragen CDA.docx

Hierbij vast even de beantwoording vragen rond THOR. Is dus ook afgestemd met Esmeralda

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:26:46 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: raadsvragen mbt THOR*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 17:10
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: raadsvragen mbt THOR

Maar ze hebben ook allemaal cijfers op gevraagd. Daarom ben ik in verwarring

Op 19 aug. 2020 om 16:40 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Zie geel gemarkeerd!

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 15:24
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: raadsvragen mbt THOR

Voor de volledigheid!

VVD

THOR: Handhaving en opzeggen vertrouwen in directie; wat is stand van zaken, wat is gebeurd en hoe zorgen we dat geen invloed heeft op handhaving die nu zo nodig is?

CDA

- THOR: Handhaving: conflict, staat dit handhvaing in de weg. Meer algemeen, hebben we voldoende mensen?

5.1.2.e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:28:05 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Anno BM Raad 20200819*
Attachments: *Anno BM Raad 20200819.docx*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 17:19
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Anno BM Raad 20200819

Hoi Sjoukje,

Ik heb nog eens goed naar de concept-texten gekeken in de anno.

Op basis daarvan en de communicatie die Peter intern heeft verspreid, heb ik een bijgesteld concept gemaakt dat naar mijn mening, de achtergrondsituatie, de huidige situatie alsmede de acties die zullen worden verricht duidelijker schetst.

Ik stel voor dat je er even goed naar kijkt en mijn tekst gebruikt in de anno.

Grtn
Esmeralda

Situatie organisatie tijdelijke medezeggenschap THOR (nav Parool)

Achtergrond:

- Vanaf de start van de Corina crisis is er sprake van een toenemende werkdruk voor handhavers. Dit in een situatie waarbij steeds aangepaste regels, samenhangende met nieuwe sancties moeten worden gehandhaafd in situaties waarbij (te) veel mensen samenkomen.
- Daarom is vanaf de start nadrukkelijk aandacht besteed aan én heldere instructies, én beschermende maatregelen, nabijheid van het management en de mogelijkheden om intern van gedachten te wisselen over het op deze wijze dienst doen
- Dat neemt niet weg dat er sprake is van onzekerheid. Daarbij moet in ogenschouw worden genomen dat er het afgelopen jaar al eerder sprake was van arbeidsonrust in relatie tot gevoelde onveiligheid.
- Deze onveiligheidsgevoelens zijn door de Corina cisis verder toegenomen. Dit wordt versterkt doordat de afgelopen periode (helaas) twee handhavers door COVID overleden zijn, er op dit moment 10 handhavers positief getest (tenminste 4 daarvan zijn bewezen besmet geraakt in privésituaties) en 21 collega's in quarantaine zijn omdat zij langer dan 15 minuten binnen de 1,5 meter van de besmette collega's zijn geweest.

Situatie deze week:

- Afgelopen maandag heeft de Tijdelijke Onderdeels Commissie (het medezeggenschapsadvies orgaan van de Ondernemingsraad voor THOR) het vertrouwen opgezegd in de directeur THOR. In het Parool verscheen hierover diezelfde avond een artikel.
- Directe aanleiding voor het opzeggen van het vertrouwen was het antwoord van de directeur THOR op een advies van de TOC om het dragen van mondkapjes voor medewerkers ***verplicht te stellen***. Dit antwoord is tot stand gekomen na afstemming met de GGD, de clusterdirecteur en de gemeentesecretaris.
- In de kern komt het antwoord erop neer dat de gemeente Amsterdam, conform de richtlijnen van de GGD en het RIVM niet over zal gaan tot het verplichten van het dragen van mondkapjes. Hierin volgt de gemeente het landelijke beleid.
- Wel zijn er beschermende middelen (waaronder mondkapjes) ter beschikking gesteld en wordt er (in video boodschappen, briefings en bijeenkomsten) door de directie en management voortdurend op aangedrongen deze ook te gebruiken wanneer nodig.

Stand van zaken nu:

- Gemeentesecretaris Peter Teesink stuurt op de situatie.
- Hij heeft intern bekend gemaakt te betreuren dat deze situatie is ontstaan en dat de TOC het nodig vond de stap naar de media te zetten. Hij herkent zich ook niet direct in het door de TOC geschetste beeld: "Vanaf het begin van de crisis wordt door de handhavers, hun ondersteuning en het management keihard gewerkt om het werk goed en veilig te laten verlopen. Dat is ook nodig want onze handhavers doen heel belangrijk werk, zeker in deze coronatijd. De veiligheid van de collega's hierbij staat voor ons als management bovenaan en we volgen dan ook alle voorschriften van de Rijksoverheid en de GGD."
- Peter Teesink benadrukt dat de directeur THOR het volste vertrouwen geniet in de uitoefening van haar functie als directeur THOR.
- Hij gaat met de betrokken partijen in gesprek om na te gaan wat er precies aan de hand is en te bepalen wat er nodig is om het vertrouwen te herstellen. Daarbij benadrukt hij dat dit vertrouwen

van twee kanten moet komen: “Er wordt heel veel gevraagd van onze handhavers en daarmee ook van de collega’s die hen vertegenwoordigen in de TOC. Juist daarom is het gesprek over vakmanschap en hoe we in tijden van corona samenwerken noodzakelijk en goed. Ik heb er vertrouwen in dat we op een constructieve wijze met alle betrokkenen de juiste stappen, in het belang van de stad, de gemeentelijke organisatie en de medewerkers van THOR, zullen weten te zetten.”

Beantwoording	THOR op Raadsvragen CDA & VVD
contactpersoon:	5.1.2.e
Datum:	19 augustus 2020
Copy carbon:	5.1.2.e , 5.1.2.e

VVD vragen commissie:

THOR Handhaving en opzeggen vertrouwen in directie; wat is stand van zaken, wat is gebeurd en hoe zorgen we dat geen invloed heeft op handhaving die nu zo nodig is?

Tussen de Tijdelijke Onderdeelcommissie (TOC) van Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR), een onderdeel van de medezeggenschap, en de directeur van THOR, is een geschil ontstaan. Er is al langer een discussie gaande en het gevoerde coronabeleid is de aanleiding geweest om het vertrouwen in de directeur op te zeggen. De TOC stelt dat de directeur het advies van de TOC rond het coronabeleid negeert en dat zij hierin geen verantwoordelijkheid neemt.

Momenteel worden gesprekken gevoerd met de betrokken partijen o.l.v. de gemeentesecretaris om de situatie te analyseren en te bepalen wat er nodig is om het vertrouwen te herstellen. Er wordt heel veel gevraagd van onze handhavers en daarmee ook van de collega's die hen vertegenwoordigen in de TOC. Juist daarom is het gesprek over vertrouwen, veiligheid en vakmanschap én hoe we in tijden van corona samenwerken noodzakelijk. Om met elkaar de nodige stappen te zetten in het belang van de stad en de medewerkers van THOR.

De handhavingstaken vinden zonder problemen doorgang. Dat is ook nodig, zeker in deze bijzondere tijd, waarbij sinds het begin van de crisis door de handhavers, hun ondersteuning en het management keihard gewerkt wordt om het werk goed en veilig te laten verlopen. De veiligheid van de collega's hierbij staat voorop en wordt te allen tijde de voorschriften van de Rijksoverheid en de GGD gevolgd.

CDA vragen commissie:

THOR Handhaving: conflict, staat dit handhaving in de weg. Meer algemeen, hebben we voldoende mensen?

Zie beantwoording vraag VVD

De vraag naar handhaving versus het beschikbaar aantal handhavers is altijd conflicterend. Schaarste aan handhavingscapaciteit maakt het dan ook dat er gerichte keuzes worden gemaakt op basis van gestelde prioriteiten. Los hiervan is binnen THOR veel aandacht voor de werving en selectie van nieuwe handhavers en toezichthouders; een speciaal programma annex taskforce 'Werving' is hiervoor in het leven geroepen.

From: '5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Sent: Fri, 5 Mar 2021 11:39:05 +0200
To: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1,5" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; '5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Subject: Terugkoppeling gesprek nietigheid pauze/studieverlof

Hi,

We hadden jullie beloofd een terugkoppeling te geven na het overleg over de nietigheid pauzetijden/studieverlof.

In zijn algemeenheid vonden wij het een lastig overleg in die zin dat het erg moeizaam was om de kern van het probleem te vinden irt het formeel inroepen van de nietigheid door de OR. Wat blijft overheersen is het gevoel dat er iets gewijzigd is maar ze niet helder kunnen maken wat die wijziging dan is. Ze beroepen zich op regelingen die echter niet boven tafel komen, behalve dan de mail van een teamleider uit 2017, waar overigens niets instaat over recht op bezoldigde pauzes. Zichtbaar werd in ieder geval dat er een overtuiging is dat er wijzigingen in de privileges van de medewerkers zijn gemaakt, en zij voelen zich daarin getroffen. Deze privileges zitten vooral verworven in de historie en cultuur (we deden het altijd zo en nu moet het ineens anders...) Deze punten worden nu uitvergroot en uitgelicht denk aan koffiepauze, 7 uur beginnen met werken en dan 9 uur starten met een training enz. Voor wat betreft het formeel inroepen van de nietigheid daar heeft Peter geprobeerd aan te geven dat hij nog steeds geen juridische grond ziet voor de nietigheid, want we hebben simpelweg geen nieuwe regeling gemaakt. Er werd door 5.1.2,e steeds aangegeven dat er allerlei verschillende besluiten zijn vanuit de stadsdelen die nu ineens zijn vervangen door de centrale regels. Er is dan ook nog geen reactie gekomen of de OR inziet dat het inroepen van de nietigheid in dit geval wel of niet overeind blijft. Wat dus wel duidelijk is geworden is dat er iets gedaan moet worden hoe het toepassen van de centrale regelgeving in de praktijk plaatsvindt, m.a.w. hier moet echt aandacht voor komen vanuit het management dat zij het gevoel hebben dat er zaken veranderen en wij zeggen dat we gewoon de regelgeving die er is (CAO en ATW) naleven. Peter zal in de loop van volgende week met een reactie komen richting de OR hoe dit verder op te gaan lossen, uiteraard in overleg met jullie.

Tot zover, fijn weekend.

Groet, 5.1.2,e & 5.1.2,e

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2,e
https://www.amsterdam.nl/pga/

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:29:52 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Aangepast voorstel TOC THOR*
Attachments: *Anno BM Raad 20200819.docx, ATT00001.htm*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 19:40
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Aangepast voorstel TOC THOR

Deze (en voor de zekerheid dan ook maar de vvd vragen die per abuis nog niet zijn beantwoord€

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 19 augustus 2020 om 18:50:25 CEST
> **Aan:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Aangepast voorstel TOC THOR**
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad
>
> Begin doorgestuurd bericht:
>
> > **Van:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> > **Datum:** 19 augustus 2020 om 17:18:51 CEST
> > **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> > **Kopie:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> > **Onderwerp: Anno BM Raad 20200819**
> >
> > **Hoi Sjoukje,**
> >
> > Ik heb nog eens goed naar de concept-texten gekeken in de anno.
> >
> > Op basis daarvan en de communicatie die Peter intern heeft verspreid, heb ik een bijgesteld concept gemaakt dat naar mijn mening, de achtergrondsituatie, de huidige situatie alsmede de acties die zullen worden verricht duidelijker schetst.
> >
> > Ik stel voor dat je er even goed naar kijkt en mijn tekst gebruikt in de anno.
> >
> > **Grtn**
> > **Esmeralda**

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:31:02 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Aangepast voorstel TOC THOR*
Attachments: *Anno BM Raad 20200819.docx, ATT00001.htm*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 20 augustus 2020 7:09
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Aangepast voorstel TOC THOR

Ha 5.1.2,e

Per abuis is niet de definitie tekst over de TOC THOR opgenomen.

Zou je kunnen zorgen dat BM echt deze tekst krijgt en heeft. Het helpt als bestuur en ambtelijke organisatie zich ook in dezelfde bewoordingen, zeker in het openbaar, uiten over de ontstane situatie.

Dank en groet,

Sjoukjw

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:32:37 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Opstappen TOC THOR, terugleggen medezeggenschap aan OR.*
Attachments: *Naamloos, Opzeggen OC zetel directie Thor.*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 1 september 2020 14:33
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Opstappen TOC THOR, terugleggen medezeggenschap aan OR.

Goedendag collega`s,

Gezien de besluitvorming van de OR afgelopen donderdag 27 augustus 2020
Heeft de TOC THOR geconcludeerd dat de oplossingsrichting die gekozen is door de OR niet verenigbaar is met het advies dat de TOC THOR heeft ingebracht.

Aangezien de OR het advies ter zijde heeft geschoven heeft de TOC THOR zijn medezeggenschap teruggelegd bij de OR en stapt het per heden op.

De TOC THOR betreurd het besluit, en vind het bewonderingswaardig dat er niet naar de inhoud is gekeken maar dat alle partijen op het proces en de verstandhouding zijn gaan zitten.

Het voormalig DB blijft beschikbaar voor een eventuele overdracht.

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:35:11 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: concept advies bij scenario"s Pels Rijcken*
Attachments: *20201208 Conceptadvies (v1.0).pdf*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 17:37
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: concept advies bij scenario"s Pels Rijcken

Beste allemaal,

Hierbij is gevoegd het concept advies dat wij zojuist ontvingen van Pels Rijcken. Het is " vers van de pers" en vraagt nog enige verfijning. PR heeft hierin " soortgelijke" scenario's gebundeld behandeld. We stellen voor hier zo meteen globaal doorheen te gaan en hierna nog een vertaalslag te maken naar de meer overzichtelijke scenario-matrix.

Tot zo,

Met vriendelijke groet,
5.1.2.e en 5.1.2.e

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 01:35:49 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: (RH in ibabs voor 17u) draaiboek scenario's
Attachments: scenariomatrix 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 december 2020 14:44
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (RH in ibabs voor 17u) draaiboek scenario's

Dag allemaal,

In vervolg op het overleg van gisteren stuur ik jullie de scenariomatrix/ het draaiboek toe waarin we getracht hebben de verschillende scenario's van een handelingsperspectief te voorzien. Esmeralda, het document dat jij gisteren aan 5.1.2,e en mij stuurde, kan hier grotendeels aanvullend op worden toegepast. Ik heb beide doc's nog niet verweven omdat we in een paar van door jou benoemde scenario's nog niet de samenloop tussen wettelijk kader en gemeentelijke regeling scherp hebben. Dat zoeken we eerst nog uit en kunnen we dan daarna nog aanvullen.

Zoals jullie weten kan 5.1.2,e niet aanwezig zijn bij het overleg van vanmiddag. 5.1.2,e een van onze adviseurs van Pels Rijcken zal daarom aanschuiven.

Groet en tot later,
5.1.2,e

5.1.2,e
5.1.2,e
5.1.2,e
Directie Juridische Zaken
Bestuur en Organisatie
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2,e
M 5.1.2,e

5.1.2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
amsterdam.nl
Werkdagen: ma, di, do en vr
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2,e
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 17:37
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5

<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: concept advies bij scenario"s Pels Rijcken

Beste allemaal,

Hierbij is gevoegd het concept advies dat wij zojuist ontvingen van Pels Rijcken. Het is " vers van de pers" en vraagt nog enige verfijning. PR heeft hierin " soortgelijke" scenario's gebundeld behandeld. We stellen voor hier zo meteen globaal doorheen te gaan en hierna nog een vertaalslag te maken naar de meer overzichtelijke scenario-matrix.

Tot zo,

Met vriendelijke groet,
5.1.2,e en 5.1.2,e

Scenario's betreffende mogelijk gedrag OC leden / kaderleden

	GEDRAG/ACTIE (+ oorspronkelijk scenarionummer)	**REACTIE (WIE, DOET WAT, NA OVERLEG MET)**	**TOELICHTING (OP BASIS VAN)**
I	**Obstructie overleg door OC** Bijvoorbeeld: (tussenhaakjes verwijst naar scenario's) • Eén of meerdere OC leden gaan niet in op uitnodiging voor overleg (1) • OC zegt opnieuw het vertrouwen in directie of directeur op (2) • OR of OC weigert het rapport Zuidema te bespreken (7) • OC stelt zich louter formeel op en weigert om samen met de directie na te denken, mee te werken, te participeren in het voorbereiden van beleid/regelingen die instemming- of adviesplichtig zijn (11) • OC stelt zich op het standpunt dat reeds met de OR overeengekomen regelingen voor de gehele gemeente, voor THOR niet van toepassing zijn en aan hen ter advisering of instemming moeten worden voorgelegd (12) • OC weigert in te stemmen en te gaan werken conform iom OR obv Zuidema voorgestelde protocollen als onderdeel convenant medezeggenschap THOR (13)	Niet willen overleggen met directeur (zie sc. 1, 2, 7, 11): • Standpunt innemen: directeur is ogv 15 WOR en OR-reglement de gesprekspartner voor OC • OC kan niet eisen dat zij het overleg met een ander wil voeren. (evt aan OC vragen wat wel nodig is om overleg te treden met directeur. • Actie: primair directeur, voor escalatie naar GS. Bij opschorting overleg wegens een reden waarover OC en / of de OR en de bestuurder het niet eens kunnen worden (zie sc. 7): • verschil van opvatting over bepaald punt is geen reden overleg te traineren. • OR wijzen op mogelijkheid geschil voor te leggen aan de rechter (NB OR heeft recht om procedures te starten bij zich gehouden, ligt niet bij OC) • Actie richting OC: primair directeur iom GS, bij escalatie GS. • Actie richting OR: GS Bij weigeren van een overleg/ geschilbeslechting door OC of onredelijke eisen daaraan stellen: • OR op hoogte brengen en verzoeken bemiddelend op te treden (actie GS) • Erop wijzen dat het zich zonder meer afzijdig houden door OR geen optie is nu OR de OC THOR heeft ingesteld. Als OC overleg met de directeur over een bepaald onderwerp of over alle onderwerpen definitief weigert, ook na evt. bemiddeling door de OR, en OR het overleg over de OC-onderwerpen niet overneemt kan OR	**In het algemeen geldt: alle stappen goed documenteren**! Artikel 36 lid 2 WOR: OR en ondernemer kunnen kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer dan wel OR gevolg dient te geven aan hetgeen overigens bij of krachtens de WOR is bepaald, voor zover dit van de ondernemer dan wel de OR afhangt.

		worden betrokken in artikel 36 WOR procedure. (Actie GS) Als OC eist dat haar advies- of instemmingsrecht toekomt voor onderwerpen die reeds met de OR zijn overeengekomen voor hele gemeente (sc. 12), • OC erop wijzen dat OR hierover de gesprekspartner is van de gemeente en OC zelf bedoelde rechten niet heeft. (Actie directeur, voor escalatie naar GS) • De OR behoort OC te betrekken in advies/instemmingstrajecten, maar als OC weigert mee te werken is dat in beginsel probleem OR. OR en ondernemer hebben ogv artikel 23 lid 1 WOR overlegverplichting. • Als ook OR weigert WOR-verplichtingen na te komen, kan kantonrechter via geschillenregeling artikel 36 WOR worden verzocht OR op te dragen te zorgen voor geregeld overleg en advisering. • NB! Adviesaanvraag vooraf aan OR aankondigen + termijn voor behandeling aangeven + aangeven dat bij uitblijven van overleg en /of advies conclusie zal worden getrokken dat OR van adviesrecht geen gebruik wil maken en in dat geval na verstrijken van adviestermijn besluit zal worden genomen. Ook ingaan op belang van besluit voor gemeente. (Actie GS) • NB! Bij niet meewerken in een *instemmingstraject* kan vervangende instemming worden gevraagd aan de kantonrechter. Actie GS	
II	**Verstorende communicatie door THOR** • OC gebruikt de mail naar allen voor communicatie (3) • OC leden communiceren feitelijke onjuistheden (4) • OC-leden communiceren via de media/pers (5) • OC organiseert een achterbanraadpleging over draagvlak voor directie (8)	• In berichtgeving moet duidelijk zijn dat sprake is van berichtgeving van OR/OC, • geen bezwaar tegen gebruik werkmailadressen voor communicatie (nieuwsbrief of raadplegen achterban) (sc. 3) **Nog check op samenloop met richtlijn bedrijfsmiddelen**	

	• OC communiceert beledigend naar directie, Clusterdirecteur, OR en/of GS (9)	• Feitelijke onjuistheden moeten worden gecorrigeerd door OR/OC zelf. • bestuurder mag ook corrigeren in directe communicatie, maar dit geeft risico op escalatie. • Er is geen algemene verbod met media contact te hebben, maar geheimhoudingsbepalingen artikel 20 WOR mogen niet geschonden worden. **Nog check op samenloop met richtlijn omgaan met media?** • Achterbanraadpleging (sc. 8) zijn ondermijnend voor gezag maar er is geen juridische grondslag die te verbieden. Raadpleging heeft op zich geen betekenis. Kan wel een indicatie zijn voor "broei". • Beledigingen (sc. 9) zijn waarschijnlijk toe te schrijven aan individuen, zie bij III en IV.	
III	**Obstructie overleg door de OC door één of meer individuele leden** • Een individueel OC-lid communiceert niet met respect met GS/Clusterdirecteur, directeur (10) • De OR-bestuurder (GS) concludeert door incidenten / voorvallen dat het overleg tussen de OC en de betrokken directeur stokt / onmogelijk is / etc.. De vraag rijst of het overleg op zijn aangeven kan worden verplaatst naar het overleg met de OR en onder welke voorwaarden (19)	• Bij ernstige belemmering van een OC-lid van het overleg met de bestuurder, kan zowel door de bestuurder (GS) als de OR o.g.v. artikel 13 juncto artikel 15 lid 5 WOR de kantonrechter worden verzocht het betreffende lid voor een bepaalde tijd of bepaalde werkzaamheden uit te sluiten. • Uitsluiten van OC als geheel is niet mogelijk. • Duur en omvang uitsluiting zal beperkt zijn. Als OC-lid beterschap belooft, kan dit ook tot afwijzing van het verzoek leiden. • Rechters moeten hier terughoudend mee om gaan. Moet gaan om inbreuken op democratische spelregels, zoals ordeverstoringen en ander destructief optreden in vergaderingen of op ander wijze opzettelijk en bij herhaling ernstig belemmeren van het werk van de OR/OC. • Ook ernstige vertrouwensbreuk tussen OC-lid en gemeente kan aanleiding zijn. Die vertrouwensbreuk	

		moet concreet worden aangetoond net als pogingen gemeente die op te lossen. • Actie GS.	
IV	**Grensoverschrijdend gedrag OC-leden** • Een individueel OC-lid communiceert niet met respect met GS/Clusterdirecteur, directeur (10) • OC leden houden zich niet aan de faciliteitenregeling die is overeengekomen met de OR (16) • OC leden stemmen (ook na het verzoek daartoe) het gebruik van faciliteiten niet af met hun leidinggevenden (17) • Een OC-lid is niet alleen niet respectvol in houding en communicatie naar GS/clusterdirecteur en directeur, maar gaat zelfs verbaal of daadwerkelijk over tot geweld (18)	• Convenant GS-OR: OR- en OC-leden mogen niet benadeeld mogen worden ogv hun lidmaatschap van OR/OC (WOR, BW, NRGA) • Conflicten vanuit optreden medewerker als OR/OC-lid moeten in beginsel binnen medezeggenschapskader worden opgelost. Bij ongepast gedrag aanspreken en erop wijzen dat OC-lidmaatschap geen vrijbrief is voor dergelijk gedrag. • Bescherming geldt niet bij evident ernstig grensoverschrijdend gedrag zoals geweld of fraude. • Aanspreken altijd schriftelijk vastleggen. • Actie: Directeur voor OC-leden, voor escalatie naar GS. GS bij OR-lid. Bij oneigenlijk gebruik van faciliteiten • Aanspreken op ongewenst gedrag • Wel nagaan of kaders voor wat (on)eigenlijk gebruik is, duidelijk zijn. Van belang is of gebruik voor persoonlijk gewin (arbeidsrechtelijke maatregelen aanwenden) of ten bate van de OC (gesprek voeren met OC/OR) • Actie directeur voor OC-leden, voor escalatie naar GS. • Aanspreken altijd schriftelijk vastleggen • Arbeidsrechtelijk ingrijpen door een onmiddellijk ontslag op staande voet wegens een dringende reden is mogelijk bijv. bij gebruik geweld, op ernstige wijze bedreigingen uiten en/of medewerkers op grovelijke wijze beledigen en bij situaties van fraude. Alle omstandigheden van het geval spelen dan een rol. Oosv Is de ultieme sanctie [en is gelet op de	

		rechtspraak een (zeer) lastige ontslagrond]. (Bevoegdheid GS, maar hier ook toestemming college nodig. Altijd advies van DJZ) • Ook het doen van een ontbindingsverzoek aan de kantonrechter wegens disfunctioneren, verwijtbaar gedrag of een verstoorde arbeidsverhouding, of het opzeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of wegens een bedrijfseconomische reden behoort nog tot de mogelijkheden, zolang geen sprake is van benadeing ogv het OR/OC-lidmaatschap. Check staat nog uit. • Ander arbeidsrechtelijk ingrijpen zoals stopzetten/opschorten salaris en schorsing is ook mogelijk, zolang geen sprake is van benadeling ogv hun lidmaatschap van OR/OC	
V	**Vermenging van rollen van vakbondsvertegenwoordiger en OC-lid** • OC schakelt vakbonden in om actie te voeren (helderheid scheiding verantwoordelijkheden medezeggenschap en belangenbehartiging die Zuidema voorstelt) (14) Een aantal OC leden is ook bondslid, maar er zijn ook bondsleden van de twee BOA-bonden die zich bezig houden met de bedrijfsvoering van THOR, maar niet werkzaam zijn bij THOR als medewerker of daar wel werken maar geen OC-THOR-lid zijn. Bijvoorbeeld: (a) d.m.v. communicatie via de mail. Wat zijn mogelijke regels of afspraken voor het gebruik van e-mailadressen? (b) als adviseur van medewerkers die aangesproken worden door hun leidinggevenden. Voor elk gesprek met een leidinggevende wordt momenteel door een	• In praktijk bestaat vaak nauwe samenwerking tussen vakbonden en OR/OC. Vakbond is ook een partij die belanghebbende kan zijn bij nalevingsvorderingen ex artikel 36 lid 1 WOR, bijvoorbeeld ter zake van bijv. het instellen van een OR, zodat ook een vakbond een dergelijke vordering kan doen. Zij kunnen in een cao ook bepaalde onderwerpen aan de OR laten. • Actie vakbond, al dan niet daartoe uitgenodigd door de OC of ter ondersteuning van de OC, dan is toelaatbaarheid te beoordelen via het stakingsrecht. • Het enkele feit dat een bepaald onderwerp op tafel ligt tussen OC /OR en de gemeente maakt daarbij nog niet dat een vakbond geen actie zou mogen voeren. De	

	aantal medewerkers ook een bondskaderlid bij het gesprek betrokken. Hoe dit te begrenzen, wanneer wel, wanneer niet toestaan? (20)	gemeente kan eventueel naar de KG-rechter stappen als zij vind dat een actie moet worden verboden. • Vakbondsleden en –vertegenwoordigers mogen niet vanwege hun activiteiten voor de vakbond worden benadeeld, zij hebben een soortgelijke besch3erming als OR/OC-leden. Zie artikel 12.6 PGA. In artikel 7:670 lid 5 BW staat een opzegverbod (niet mogen opzeggen wegens lidmaatschap bond of (deelnemen aan) activiteiten voor bond. Dat geldt niet als de vakbondsactiviteiten worden verricht in de arbeidstijd, zonder toestemming van de werkgever. • Voor zover medewerkers zowel bonds(kader)lid als OC-lid zijn, moeten zij belangenbehartiging van verschillende rollen voor ogen houden. OR is voor belangen onderneming als geheel, vakbond enkel voor belangen werknemer. Ook moet bij dubbelrol duidelijk worden gemaakt welke rol op bepaald moment wordt vervuld. Die rol bepaalt ook de geldende kaders.	

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:36:30 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (RH in ibabs/5.1.2.e heeft link doorgestuurd naar 5.1.2.e) aangepaste matrix*
Attachments: *scenariomatrix 15122020.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 15 december 2020 10:07
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (RH in ibabs/5.1.2.e heeft link doorgestuurd naar 5.1.2.e) aangepaste matrix

Beste allen,

Bijgaand treffen jullie de aangepaste scenariomatrix aan, ten behoeve van het overleg vanmiddag. 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e van Pels Rijcken zullen daarbij aanwezig zijn.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
Advocaat
Bestuur en Organisatie / DJZ
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN
Amsterdam

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 10 december 2020 8:56
Aan: Alta, Sjoukje; Teesink, Peter; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e ; 5.1.5 ; 5.1.2.e 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Peter/Sjoukje/5.1.2.e / Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e THOR: Zuidema / Pels Reijcken
Tijd: dinsdag 15 december 2020 15:00-16:00 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: MS teams, zie link

10/12/20 Dag allemaal,
Namens Peter en Sjoukje nodig ik jullie graag uit voor deze afspraak als vervolg op gisteravond 9 december over THOR: Zuidema / Pels Reijcken.

[Link naar de virtuele MS Teams ruimte]

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

Scenario's betreffende mogelijk gedrag OC leden / kaderleden.

Afgesprokenis dat er voor vragen vanuit directie THOR een dedicated team is bestaande uit:

- 5.1.2.e Werkgeverschap 5.1.2.e
- 5.1.2.E , Bureau Integriteit: 5.1.2.e (inschakeling via DJZ)
- 5.1.2.e en 5.1.2.e Juridische Zaken: 5.1.2.e / 5.1.2.e
- Inschakeling van extern juridische advies (via DJZ) bij 5.1.2.e de 5.1.2.e en 5.1.2.e Pels Rijcken

	GEDRAG/ACTIE (+ oorspronkelijk scenarionummer)	REACTIE (WIE, DOET WAT, NA OVERLEG MET)	TOELICHTING
I.A	**OC als geheel - obstructie overleg door OC** Bijvoorbeeld: (tussenhaakjes verwijst naar scenario's) • OC zegt het vertrouwen in directie of directeur op (2) • OR of OC weigert een rapport van een adviseur te bespreken (7) • OC stelt zich louter formeel op en weigert om samen met de directie na te denken, mee te werken, te participeren in het voorbereiden van beleid/regelingen die instemming- of adviesplichtig zijn (11) • OC stelt zich op het standpunt dat reeds met de OR overeengekomen regelingen voor de gehele gemeente, voor het onderdeel niet van toepassing zijn en aan hen ter advisering of instemming moeten worden voorgelegd (12) • OC weigert in te stemmen met en te gaan werken conform iom OR voorgestelde protocollen als onderdeel van een convenant met de OC (13) • De GS concludeert door incidenten / voorvallen dat het overleg tussen de OC en de betrokken directeur stokt / onmogelijk is / etc.. De vraag rijst of het overleg op zijn aangeven kan worden verplaatst naar het overleg met de OR en onder welke voorwaarden (19)	<u>Niet willen overleggen met directeur</u> (zie sc. 1, 2, 7, 11): • Standpunt innemen: directeur is ogv 15 WOR en OR-reglement de gesprekspartner voor OC • OC kan niet eisen dat zij het overleg met een ander wil voeren. (Evt aan OC vragen wat wel nodig is om overleg te treden met directeur.) • Actie: primair directeur, stedelijk directeur in escalatie OC • escalatie naar OR via GS. <u>Bij opschorting of weigering van overleg / deelname conflictbeslechting (bemiddeling, mediator) wegens een reden waarover OC en/of OR en GS het niet eens kunnen worden</u> (zie sc. 7): • Uitgangspunt: verschil van opvatting over bepaald punt is geen reden overleg te traineren. • OR op hoogte brengen en verzoeken bemiddelend op te treden (actie GS) • Erop wijzen dat het zich zonder meer afzijdig houden door OR geen optie is nu OR de OC's heeft ingesteld. OR en ondernemer hebben ogv artikel 23 lid 1 WOR overlegverplichting. OR moet dan (evt tijdelijk) het overleg met de werkgever overnemen en voeren met de GS. Als OC overleg met de directeur over een bepaald onderwerp of over alle onderwerpen definitief weigert, ook na	**In het algemeen geldt: alle stappen goed documenteren**! **Altijd ook OR informeren bij problematiek met OC**. Niet functionerende OC is eigenlijk een probleem van de OR! Een brief waarin OC wordt aangesproken in afschrift sturen aan OR. OR daarmee kans geven zijn rol te pakken. OR is ook de wederpartij bij een nalevingsvordering bij de rechter op grond van artikel 36 lid 2 WOR: OR en ondernemer kunnen kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer dan wel OR gevolg dient te geven aan hetgeen overigens bij of krachtens de WOR is bepaald, voor zover dit van de van de ondernemer dan wel de OR afhangt. **Lijn bij escalatie**: • Directeur – stedelijk directeur bij OC

		evt. bemiddeling door de OR, en OR het overleg over de OC-onderwerpen niet overneemt kan OR worden betrokken in artikel 36 WOR procedure. (Actie GS) • NB OR heeft recht om procedures te starten bij zich gehouden, ligt niet bij OC • Actie richting OC: primair directeur, escalatie via stedelijke directeur • Bij escalatie naar OR: GS <u>Als OC eist dat haar advies- of instemmingsrecht toekomt voor onderwerpen die reeds met de OR zijn overeengekomen voor hele gemeente</u> (sc. 12), • OC erop wijzen dat OR hierover de gesprekspartner is van de gemeente en OC zelf bedoelde rechten niet heeft. (Actie directeur escalatie via stedelijke directeur) • De OR behoort OC te betrekken in advies/instemmingstrajecten, maar als OC weigert mee te werken is dat in beginsel probleem OR. OR en ondernemer hebben ogv artikel 23 lid 1 WOR overlegverplichting. OR moet dan (evt tijdelijk) het overleg met de werkgever overnemen en het gesprek voeren met de GS. • Als ook OR weigert WOR-verplichtingen na te komen, kan kantonrechter via geschillenregeling artikel 36 WOR worden verzocht OR op te dragen te zorgen voor geregeld overleg en advisering. (Actie GS) • NB! Adviesaanvraag vooraf aan OR aankondigen + termijn voor behandeling aangeven + aangeven dat bij uitblijven van overleg en/of advies conclusie zal worden getrokken dat OR van adviesrecht geen gebruik wil maken en in dat geval na verstrijken van adviestermijn besluit zal worden genomen.	• GS bij OR **NB: de GS is de WOR-bestuurder,** als degene die de hoogste zeggenschap heeft over de arbeid binnen de organisatie **NB: 'directeur'** = de directeur van het desbetreffende onderdeel (directie, bureau, stadsdeel) en als zodanig de gesprekspartner van de OC

		Ook ingaan op belang van besluit voor gemeente. (Actie GS) • NB! Bij niet meewerken in een *instemmingstraject* kan vervangende instemming worden gevraagd aan de kantonrechter. (Actie GS) <u>Wanneer (tevens) arbeidsrechtelijk optreden jegens OC-leden?</u> • Er moet sprake zijn van gedrag dat alle ambtenaren dus ook ambtenaren in hun hoedanigheid van OC-lid behoren na te laten. Zie daarvoor de regels in de Gedragscode in hoofdstuk 21 PGA. Voor nadere toelichting zie bij II.B.	
I.B	**OC als geheel - verstorende communicatie door OC** • OC(-leden) gebruikt de werkmailadressen naar allen voor communicatie of om medewerkers te benaderen, met alle (ook nadelige) gevolgen van dien. (3) • OC-leden communiceren feitelijke onjuistheden (4) • OC-leden communiceren via de media/pers (5) • OC organiseert een achterbanraadpleging over draagvlak voor directie (8) • OC communiceert beledigend naar directie, Clusterdirecteur, OR en/of GS (9) • OC communiceert beledigend over directie, Clusterdirecteur, OR, GS en of de werkgever i.h.a. (22, nieuw)	• In berichtgeving moet duidelijk zijn dat sprake is van berichtgeving van OR/OC . • Geen bezwaar tegen gebruik werkmailadressen voor communicatie (nieuwsbrief of raadplegen achterban) (sc. 3). Richtlijn bedrijfsmiddelen verbindt het toegestaan gebruik van bedrijfsmiddelen aan taken die uit de functie voortvloeien. Werkzaamheden als lid van OR en OC houden daarmee nauw verband, waardoor niet gezegd kan worden dat richtlijn het gebruik van bedrijfsmiddelen door OR en OC verbiedt. • Feitelijke onjuistheden moeten worden gecorrigeerd door OR/OC zelf. • GS mag ook corrigeren in directe communicatie, maar dit geeft risico op escalatie. • Er is geen algemene verbod met media contact te hebben, maar geheimhoudingsbepalingen artikel 20 WOR mogen niet geschonden worden. • Richtlijn omgaan met media gaat vooral uit van besef dat ambtenaar namens het gemeentebestuur handelt en spreekt. Dat is niet het geval in het geval de OR of OC naar buiten treedt. Richtlijn dient dus ander doel.	***Artikel 10 Ambtenarenwet 2017*** ***1****De ambtenaar onthoudt zich van het openbaren van gedachten of gevoelens of van de uitoefening van het recht tot vereniging, tot vergadering en tot betoging, indien door de uitoefening van deze rechten de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.* ***2****Het eerste lid is, voor wat betreft het recht van vereniging, niet van toepassing op het lidmaatschap van:* ***a.****een politieke groepering waarvan de aanduiding is ingeschreven overeenkomstig de Kieswet;* ***b.****een vakvereniging.*

		• Achterbanraadplegingen (sc. 8) zijn mogelijk ondermijnend voor gezag maar er is geen juridische grondslag die te verbieden. Raadpleging heeft op zich geen betekenis. Kan wel een indicatie zijn voor "broei". • Beledigingen (sc. 9) zijn waarschijnlijk toe te schrijven aan individuen, zie bij II.B en III. • Met bepaalde besluiten van de werkgever kan de OC het niet eens zijn. De OC heeft vrijheid van meningsuiting, al is die niet onbegrensd. Het kan de echter zijn dat niet zozeer de inhoud van de uiting, maar de vorm van de uiting verstorend is of zelfs grensoverschrijdend is (zie in het laatste geval bij II.B). • Als de meningsuiting verstorend werkt, aanspreken vz OC en evt. aanspreken OR om OC in toom te houden. <u>Wanneer (tevens) arbeidsrechtelijk optreden jegens OC-leden?</u> • zie toelichting bij II.B.	**Zie ook regel 6.3 Gedragscode:** ***Meningsuitingen*** *Voor elke burger geldt het grondrecht van vrije meningsuiting. Dus ook voor ambtenaren. Maar voor jou als ambtenaar is dit recht beperkt, vanwege jouw ambtelijke functie. Dat komt omdat uitlatingen van jou als ambtenaar gezien kunnen worden als uitlatingen van het gemeentebestuur. Maar je bent geen bestuurder!* *Daarom moet je voorzichtig zijn met het openlijk geven van jouw persoonlijke opvattingen. Je kunt dus niet zomaar alles zeggen, schrijven of op social media zetten (bijvoorbeeld op Twitter, Facebook, Snapchat, Instagram). Dat geldt ook voor het plaatsen van foto's en afbeeldingen.* *Het maakt daarbij uit wat je positie is binnen de organisatie en hoe dicht je op het onderwerp zit waar je het over hebt. Ook zijn de actualiteit en politieke gevoeligheid van het onderwerp belangrijk. Je moet extra voorzichtig zijn bij onderwerpen die in het nieuws zijn, of waarvoor bij belangengroepen (lobbyisten) bijzondere belangstelling bestaat. Discriminerende of racistische uitlatingen passen nooit bij het ambtenaarschap. Het maakt niet uit of je dat nu binnen of buiten werktijd doet.*

II.A	**Individuele OC-leden - obstructie overleg door één of meer individuele OC-leden** • Eén of meerdere OC leden gaan niet in op uitnodiging voor overleg (1) • Een individueel OC-lid communiceert niet met respect met GS/Clusterdirecteur, directeur (10) • De GS (GS) concludeert door incidenten / voorvallen dat het overleg tussen de OC en de betrokken directeur stokt / onmogelijk is / etc.. De vraag rijst of het overleg op zijn aangeven kan worden verplaatst naar het overleg met de OR en onder welke voorwaarden (19)	• Bij ernstige belemmering van een individueel OC/OR-lid van het overleg met de GS of de OC/OR, kan de GS (GS) dan wel als OR o.g.v. artikel 13 juncto artikel 15 lid 5 WOR de kantonrechter verzoekenhet betreffende lid voor een bepaalde tijd of bepaalde werkzaamheden uit te sluiten. • Rechters moeten hier terughoudend mee om gaan. Moet gaan om inbreuken op democratische spelregels, zoals ordeverstoringen en ander destructief optreden in overlegvergaderingen of OR/OC-vergaderingen of op andere wijze opzettelijk en bij herhaling ernstig belemmeren van het werk van de OR/OC. Sc. 10 kan bijvoorbeeld in bepaalde gevallen (éénmalig en zeer ernstig of bij herhaling voorkomend na OC/OR-lid te hebben aangesproken) zo'n ernstige belemmering opleveren, maar dat kunnen bijvoorbeeld ook sc. 1, 2 en 7 (zie bij I.A) zijn, als die gedragingen zijn toe te schrijven aan één of meer individuele OR/OC-leden. • Ook ernstige vertrouwensbreuk tussen OC-lid en gemeente kan aanleiding zijn. Die vertrouwensbreuk moet concreet worden aangetoond net als pogingen gemeente die op te lossen. • Uitsluiten van OC als geheel is niet mogelijk. • Duur en omvang uitsluiting zal beperkt zijn. Als OC-lid beterschap belooft, kan dit ook tot afwijzing van het verzoek leiden. • Actie GS. <u>Wanneer (tevens) arbeidsrechtelijk optreden jegens OC-leden?</u> • zie bij II.B.	Artikel 13 WOR: *Op verzoek van de ondernemer of van de ondernemingsraad kan de kantonrechter voor een door hem te bepalen termijn een lid van de ondernemingsraad uitsluiten van alle of bepaalde werkzaamheden van de ondernemingsraad. Het verzoek kan uitsluitend worden gedaan, door de ondernemer op grond van het feit dat het betrokken ondernemingsraadlid het overleg van de ondernemingsraad met de ondernemer ernstig belemmert, en door de ondernemingsraad op grond van het feit dat de betrokkene de werkzaamheden van de ondernemingsraad ernstig belemmert.* *2 Alvorens een verzoek in te dienen stelt de verzoeker de betrokkene in de gelegenheid over het verzoek te worden gehoord. De ondernemer en de ondernemingsraad stellen elkaar in kennis van een overeenkomstig het eerste lid ingediend verzoek*

II.B	**Individuele OC-leden - grensoverschrijdend gedrag individuele OC-leden** • Een individueel OC-lid communiceert niet met respect met GS/Clusterdirecteur, directeur (10) • OC leden houden zich niet aan de faciliteitenregeling die is overeengekomen met de OR (16) • OC leden stemmen (ook na het verzoek daartoe) het gebruik van faciliteiten niet af met hun leidinggevenden (17) • Een OC-lid is niet alleen niet respectvol in houding en communicatie naar GS/clusterdirecteur en directeur, maar gaat zelfs verbaal of daadwerkelijk over tot geweld (18) • Rechtstreekse oproep OC aan medewerkers zich niet te houden aan besluiten of regels van de werkgever (scenario 21, nieuw)	<u>Algemeen</u> • Artikel 21 WOR en Convenant GS-OR: OR- en OC-leden mogen niet benadeeld mogen worden ogv hun lidmaatschap van OR/OC (WOR, BW, NRGA). Ontslagbescherming voor leden OR en OC (betekent niet dat ontslag in zijn geheel niet mogelijk is, zie hierna). • Conflicten vanuit optreden medewerker als OR/OC-lid moeten in beginsel binnen het medezeggenschapskader worden opgelost. Bij ongepast gedrag aanspreken en erop wijzen dat OC-lidmaatschap geen vrijbrief is voor dergelijk gedrag (bijv. sc. 10). • Bescherming geldt niet bij evident ernstig grensoverschrijdend gedrag zoals geweld of fraude, (bijv. sc. 18); zie daarvoor verderop **bij (tevens)** arbeidsrechtelijk optreden. • Aanspreken altijd schriftelijk vastleggen. • Actie: directeur voor OC-leden, voor escalatie naar GS. GS bij OR-lid. <u>Bij oneigenlijk gebruik van faciliteiten (zie sc. 16, 17)</u> • Aanspreken op ongewenst gedrag • Wel nagaan of kaders voor wat (on)eigenlijk gebruik is, duidelijk zijn. Van belang is of gebruik voor persoonlijk gewin (arbeidsrechtelijke maatregelen aanwenden) of ten bate van de OC (gesprek voeren met OC/OR) • Actie directeur voor OC-leden, voor escalatie naar GS. <u>Wanneer (tevens) arbeidsrechtelijk optreden jegens OC-leden?</u> • Of gedrag strijdig is met de Gedragscode of met andere regels of opdrachten en tot arbeidsrechtelijke consequentie kan leiden, is niet altijd klip en klaar.	**Zie inleiding van de Gedragscode:** *Als ambtenaar moet jij je gedragen als 'goed ambtenaar'. Dat staat als algemene bepaling in artikel 6 van de Ambtenarenwet 2017 en volgt ook uit artikel 7:611 van het Burgerlijke Wetboek. Het overtreden van de gedragsregels wordt gezien als het niet nakomen van de plichten die het ambtenaarschap met zich meebrengt.* (..) *Uit de algemene bepaling in artikel 6 van de Ambtenarenwet 2017 volgt dat medewerkers* zich *moeten gedragen als 'goed ambtenaar'. Dit volgt ook uit artikel 7:611 van het Burgerlijke Wetboek. Het overtreden van de gedragsregels in de Gedragscode is te zien als het niet nakomen van de plichten die het ambtenaarschap met zich meebrengt. De regels in de Gedragscode zijn onder andere gebaseerd op (wettelijke) bepalingen uit de Ambtenarenwet 2017, het Burgerlijk Wetboek, de Personeelsregelingen Gemeente Amsterdam (PGA) en het wetboek van Strafrecht.*

		Advies is om terughoudend te zijn om arbeidsrechtelijke consequenties te verbinden aan gedrag van OC/OR leden. Dan moet het echt gaan over gedrag dat alle ambtenaren dus ook OC/OR-leden behoren na te laten, ook als de setting in aanmerking wordt genomen (waarbij medezeggenschap kritisch is en mag zijn, verhitte discussies kan krijgen met de gesprekspartners namens de werkgever en niet iedereen een diplomatieke stijl van optreden heeft). Zie daarvoor bijvoorbeeld de regels in de Gedragscode in hoofdstuk 21 PGA. Ook gedragingen die niet in de Gedragscode staan, waardoor bijvoorbeeld disfunctioneren, verwijtbaar gedrag of een verstoring van de arbeidsrelatie ontstaat, kunnen een reden zijn voor arbeidsrechtelijk optreden. (Zie bijv. sc, 21) • Arbeidsrechtelijk ingrijpen door een onmiddellijk ontslag op staande voet wegens een dringende reden is mogelijk bijv. bij gebruik geweld, op ernstige wijze bedreigingen uiten en/of medewerkers op grovelijke wijze beledigen en bij situaties van fraude. Alle omstandigheden van het geval spelen dan een rol. Oosv is de ultieme sanctie (en is gelet op de rechtspraak een (zeer) lastige ontslagrond). (Bevoegdheid GS, maar hier ook toestemming college nodig ogv het Bevoegdhedenbesluit ambtelijke organisatie Amsterdam.Altijd advies van DJZ • Ook het doen van een ontbindingsverzoek aan de kantonrechter wegens disfunctioneren, verwijtbaar gedrag of een verstoorde arbeidsverhouding, of het opzeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of wegens een bedrijfseconomische reden behoort tot de mogelijkheden, zolang geen sprake is van benadeling ogv het OR/OC-lidmaatschap. Bevoegdheid betrokken directeur (maar ook altijd GS). Hier ook toestemming college nodig ogv het Bevoegdhedenbesluit ambtelijke organisatie Amsterdam. Altijd advies van DJZ	**Zie toelichting op Gedragscode:** ***Wat is een integriteitsschending?*** ■ *Belangenverstrengeling* ■ *Manipulatie van of misbruik van (de toegang tot) informatie* ■ *Misbruik van bevoegdheden of positie* ■ *Onverenigbare functies/bindingen/activiteiten* ■ *Strafbare feiten binnen werktijd zoals: diefstal, verduistering, fraude, corruptie* ■ *Strafbare misdragingen buiten werktijd* ■ *Verspilling en misbruik van gemeentelijke eigendommen* ■ *Ongewenst gedrag: agressie, geweld, discriminatie, (seksuele) intimidatie, pesten, stalken.*

		• Ander arbeidsrechtelijk ingrijpen zoals het aanspreken en/of formeel waarschuwen in de arbeidsrelatie, het stopzetten/opschorten salaris en schorsing is ook mogelijk, zolang geen sprake is van benadeling ogv hun lidmaatschap van OR/OC. Als iemand (mede) in de arbeidsrelatie wordt aangesproken en evt. formeel wordt gewaarschuwd voor rechtspositionele maatregelen, duidelijk maken dat het gaat om gedrag dat van geen enkele ambtenaar kan worden aanvaard. Actie betrokken directeur (voor escalatie aanspreken stedelijk directeur, voor escalatie van doen van arbeidsrechtelijke rechtshandelingen GS, ogv Bevoegdhedenbesluit.) • De gewraakte gedragingen leveren mogelijk een integriteitsschending op, zie de toelichting hiernaast. In dat geval melding doen bij Bureau Integriteit i.o.m. DJZ. Zie bijv. scenario 18 en de toelichting hiernaast. Actie betrokken directeur, bij escalatie stedelijk directeur. • Altijd advies DJZ	
III	**Vermenging van rollen van vakbondsvertegenwoordiger en OC-lid** • OC schakelt vakbonden in om actie te voeren (helderheid scheiding verantwoordelijkheden medezeggenschap en belangenbehartiging die een adviseur voorstelt) (14) • Een aantal OC leden is ook bondslid, maar er zijn ook bondskaderleden die zich bezig houden met de bedrijfsvoering van, maar niet werkzaam zijn bij het onderdeel als medewerker of daar wel werken maar geen OC-lid zijn. Bijvoorbeeld:	• In praktijk bestaat vaak nauwe samenwerking tussen vakbonden en OR/OC. Vakbond is ook een partij die belanghebbende kan zijn bij nalevingsvorderingen 5:12e artikel 36 lid 1 WOR, bijvoorbeeld ter zake van bijv. het instellen van een OR, zodat ook een vakbond een dergelijke vordering kan doen. Zij kunnen in een cao ook bepaalde onderwerpen aan de OR laten. • Bij actie vakbond, al dan niet daartoe uitgenodigd door de OC of ter ondersteuning van de OC, toelaatbaarheid te beoordelen via het stakingsrecht. • Het enkele feit dat een bepaald onderwerp op tafel ligt tussen OC /OR en de gemeente maakt daarbij nog niet	**Artikel 8 Ambtenarenwet** **1** Het is de ambtenaar niet toegestaan: **a.** nevenwerkzaamheden te verrichten waardoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd;

	(a) d.m.v. communicatie via de mail. Wat zijn mogelijke regels of afspraken voor het gebruik van e-mailadressen? (b) als adviseur van medewerkers die aangesproken worden door hun leidinggevenden. Voor elk gesprek met een leidinggevende wordt momenteel door een aantal medewerkers ook een bondskaderlid bij het gesprek betrokken. Hoe dit te begrenzen, wanneer wel, wanneer niet toestaan? (20) • Vermenging vakbondswerk / OR: OR-lid bespreekt het een en ander met GS en bespreekt later in de week als kaderlid van de bond het dossier met de media (en kondigt vakbondsactie aan) (sc. 23, nieuw).	dat een vakbond geen actie zou mogen voeren. De gemeente kan eventueel naar de KG-rechter stappen als zij vindt dat een actie moet worden verboden. • Voor zover medewerkers zowel bonds(kader)lid als OC-lid zijn, moeten zij belangenbehartiging van verschillende rollen voor ogen houden. OR is voor belangen onderneming als geheel, vakbond enkel voor belangen werknemer. Ook moet bij dubbelrol duidelijk worden gemaakt welke rol op bepaald moment wordt vervuld. Die rol bepaalt ook de geldende kaders. • Ondermijnend, onjuist, oneigenlijk, onbehoorlijk of beschadigend gedrag leidt tot aanspreken. Actie directeur, bij escalatie stedelijke directeur en vervolgens GS. Zie bij II.B: de toelichting daar over het eventueel arbeidsrechtelijk reageren op vertoond (wan)gedrag geldt mutatis mutandis ook voor bonds(kader)leden die tevens ambtenaar zijn. • NB: let op de vrijheid van meningsuiting, al is die niet onbegrensd, zie toelichting hiernaast. <u>Wanneer (tevens) arbeidsrechtelijk optreden jegens OC-leden?</u> • Zie bij II.B, de toelichting daar geldt mutatis mutandis ook voor bonds(kader)leden die tevens ambtenaar zijn. • Vakbondsleden en –vertegenwoordigers mogen niet vanwege hun activiteiten voor de vakbond worden benadeeld, zij hebben een soortgelijke bescherming als OR/OC-leden. Zie artikel 12.6 PGA. In artikel 7:670 lid 5 BW staat een opzegverbod (niet mogen opzeggen wegens lidmaatschap bond of (deelnemen aan) activiteiten voor bond. Dat geldt niet als de vakbondsactiviteiten worden verricht in de arbeidstijd, zonder toestemming van de werkgever.	Zie ook artikel 10 Ambtenarenwet 2017 hierboven **Zie regel 6.3 Gedragscode** **Meningsuitingen** *Voor elke burger geldt het grondrecht van vrije meningsuiting. Dus ook voor ambtenaren. Maar voor jou als ambtenaar is dit recht beperkt, vanwege jouw ambtelijke functie. Dat komt omdat uitlatingen van jou als ambtenaar gezien kunnen worden als uitlatingen van het gemeentebestuur. Maar je bent geen bestuurder!* *Daarom moet je voorzichtig zijn met het openlijk geven van jouw persoonlijke opvattingen. Je kunt dus niet zomaar alles zeggen, schrijven of op social media zetten (bijvoorbeeld op Twitter, Facebook, Snapchat, Instagram). Dat geldt ook voor het plaatsen van foto's en afbeeldingen.* *Het maakt daarbij uit wat je positie is binnen de organisatie en hoe dicht je op het onderwerp zit waar je het over hebt. Ook zijn de actualiteit en politieke gevoeligheid van het onderwerp belangrijk. Je moet extra voorzichtig zijn bij onderwerpen die in het nieuws zijn, of waarvoor bij belangengroepen (lobbyisten) bijzondere belangstelling bestaat.*

			Discriminerende of racistische uitlatingen passen nooit bij het ambtenaarschap. Het maakt niet uit of je dat nu binnen of buiten werktijd doet.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:37:03 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020*
Attachments: *20200303 Nietigheid 9 dossiers directie THOR (002).pdf, verslag onderhandeling directeur THOR en DB TOC THOR van 22 november 2019 gemaild op 9 december 2019 nav eerste opschorting overleg door TOC THOR.docx, 20200302 Convenant afspraken samenwerking TOC THOR.docx*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 28 januari 2021 14:52
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020

Geachte Clusterdirecteur Stadsbeheer, beste Sjoukje

In de OC vergadering van 18 jan. 2021 is besloten onze inhoudelijk reactie op het rapport Zuidema door te sturen naar de zeggenschap.

Het rapport Zuidema ziet de OC THOR niet als basis / uitgangsdocument om de normalisatie op gang te krijgen tussen de directie THOR & de OC THOR. Zie onze inhoudelijk reactie.

Op 13 jan 2021 jl. is er tijdens de kick- off door Peter Teesink voorgesteld om het rapport wel te bespreken. Hier staat de OC THOR voor open.
Dit is naar ons inziens mogelijk, echter alleen in een aparte setting.

De OC THOR heeft een voorstel gedaan aan het DB / OR. Tevens zou de OR 5.1.2,e dit bij Peter Teesink onder de aandacht brengen in een informeel DB met de GS, om te polsen hoe hij hierin staat.

Graag ziet de OC THOR een voorstel / vergaderverzoek tegemoet, mocht bovengenoemde akkoord worden bevonden.

Hopelijk heb ik je voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Onderwerp: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020

Geachte ondernemingsraad, beste OR,

De OC THOR heeft 21 december 2020 en 4 januari 2021 in zijn vergaderingen de rapportage onderzoeksopdracht van Bureau Zuidema van 14 december 2020 jl.
die in opdracht van de bestuurder is uitgevoerd besproken en is tot het volgende gekomen:

De OC THOR is van oordeel dat het onderzoek en de rapportage onderzoeksopdracht van bureau Zuidema inzake de voormalige TOC THOR eenzijdig,
selectief en gecensureerd is, vol staat van aannames, waardeoordelen en feitelijke onjuistheden en waarin ook zeer kwalijke ongefundeerde en weerlegbare beschuldigingen
worden geuit zonder onderbouwing en of bewijs en waarbij ook geen hoor en wederhoor is toegepast. OC THOR **geeft hieronder in het rood enkele voorbeelden.**

Naar ons inziens is het voornaamste doel van het onderzoek en de rapportage onderzoeksopdracht van bureau Zuidema het ten onrechte proberen het straatje van de zeggenschap zoveel
mogelijk schoon te vegen en de schuld in de schoenen van de medezeggenschap met name de voormalige TOC THOR te schuiven en deze in een kwaad daglicht te stellen die hiervoor ook
nog eens aangepakt had moeten worden en gelet op de mogelijke verkiezingsuitslag mede aanbevelingen doet om de nieuwe/huidige OC THOR alsnog aan te kunnen pakken en of aan banden te leggen.

Naar het oordeel van OC THOR heeft Bureau Zuidema zichzelf hiermee volledig gediskwalificeerd

Voor de OC THOR dient dan ook de verkiezingsuitslag waarbij de achterban opnieuw zijn volledige vertrouwen heeft uitgesproken in OC THOR
met 7 herkozen leden en 5 nieuwe leden en 2 leden voor de OR het vertrek- c.q. uitgangspunt te zijn om duidelijke afspraken te maken voor een constructief en gelijkwaardig overleg waarvoor het eerste
gesprek met clusterdirecteur GGW/ Stadsbeheer en manager directie P&O al is gevoerd.

De OC THOR doet gelet op voornoemde dan ook afstand van rapportage onderzoeksopdracht en bureau Zuidema en adviseert de OR om dit ook te doen, en dit te delen met de GS.

Hopelijk heeft de OC THOR jullie voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e OnderdeelCommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Toelichting / voorbeelden

Belangrijkste voorbeeld censuur

Reactie OC THOR: Voormalige TOC THOR DB plus gaf tijdens het interview aan dat directeur THOR tijdens overleg op 16 mei 2019 in de OBA aangaf dat zij doorging totdat ze gestopt zou worden en daarmee eigenlijk alles had gezegd hoe ze over de medezeggenschap dacht en ook zo te werk ging

Voorbeelden feitelijke onjuistheden

- De TOC THOR zou geen verstand hebben van de Wet op Ondernemingsraden (WOR) en het overleg voor de eerste keer hebben opgeschort vanwege een geweigerde hotelovernachting bij een 2-daagse heidagcursus.

Reactie OC THOR: Voormalige TOC THOR heeft meer dan 100 jaar kennis en ervaring met de WOR en het overleg voor de eerste keer opgeschort vanwege niet, nauwelijks of te laat betrokken bij minimaal 30 onderwerpen inzake o.a. informatie-, advies- en instemmingsrecht.
Zie ook bijlage: verslag onderhandeling directeur en DB TOC THOR van 22 november 2019 n.a.v. eerste opschorting overleg door voormalige TOC THOR met daarin onderstaande passage, en daaronder de mail van 5.1.2,e TOC THOR van 15 november 2019

Introductie: aanleiding voor het gesprek: opschorting door TOC THOR

De directeur vraagt naar de aanleiding van de opschorting, voor haar kwam de opschorting onverwachts. Ze wist niet dat er een emmer aan het overlopen was. De lijst die de TOC heeft opgesteld en aan haar heeft doorgestuurd, maakte dat ze begreep wat er gaande was. Omdat er sprake is van een samenvoeging van 11 organisaties, kan het voorkomen dat er dingen gebeuren waarvan de directeur geen weet heeft. De directeur heeft geconstateerd dat het management niet of onvolledig op de hoogte is van de WOR en andere afspraken die gelden binnen de gemeente. Zij gaat ervoor zorgen dat het management van de THOR een training WOR en andere richtlijnen gaat volgen.
De directeur geeft aan dat zij ook niet volledig op de hoogte is van gemeentelijke afspraken.
Wat daarbij ook nog een eyeopener is dat er geen gemeentelijk beleid is vastgesteld door de bestuurder (GS) m.b.t. het volgen van trainingen door commissies zoals de TOC. Dat was ook een eyeopener voor het secretariaat van de bestuurder.
De lijst was haar niet bekend, daarom stelt de directeur voor om elkaar aan de voorkant mee te nemen, dus eerder te informeren als het niet gaat zoals het zou moeten gaan. Wat betreft de lijst laat de directeur weten dat er een aantal dingen opstaan die nog op haar lijstje stonden om te bespreken met de werkgroep/TOC. Het plan was om die in de daaropvolgende weken te bespreken. TOC THOR geeft aan verbaasd te zijn dat de opschorting voor de directeur onverwachts kwam en dat zij niet wist dat er een emmer aan het overlopen was aangezien de werkgroep THOR/ TOC THOR de punten, waarvan voor 2 punten de OR zelfs de nietigheid heeft uitgeroepen, eerder heeft aangehaald tijdens de agenda-overleggen en overleggen en meerdere malen tevergeefs hiervoor een benen op tafel overleg heeft aangevraagd en vervolgens ook nog belemmerd wordt om o.a. hiervoor op cursus te gaan met een noodzakelijk avondprogramma en daaraan gekoppelde overnachting.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 15 november 2019 19:24
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op mail dir. THOR mbt standpunt TOC THOR tbv opschorting overlegstructuur

Geachte directeur, Beste Esmeralda,

De TOC THOR kan zich niet vinden in het feit dat u de feiten bagatelliseert met betrekking tot de opeenstapeling van casussen. U zegt u hierin niet te herkennen. Hierin delen wij een ander standpunt en dit onderschrijft ons ongenoegen dat w niet als gelijkwaardig

Worden gezien. De kern blijft dat u de TOC THOR niet serieus neemt.

De TOC THOR vindt dat we in de afgelopen periode niet / niet volledig en of te laat zijn betrekken conform. De WOR op meerdere thema`s / onderwerpen. De onderwerpen zal ik hieronder opsommen zodat u een beeld krijgt hoe wij het kernmerken als opeenstapeling.

- Vergader cyclus van twee naar vier weken
- Overleg dag en meerdere malen overlegtijden eenzijdig gewijzigd
- Meerdere overleggen eenzijdig afgezegd?
- Meerdere overleggen eenzijdig ingekort?
- Niet bijwonen van agenda-overleggen
- Notulen niet volledig en niet gepubliceerd
- Verzoeken van benen op tafeloverleg niet gehonoreerd
- Verzoeken Artikel 24 overleg niet gehonoreerd
- Geen instemmings-/adviesaanvraag locatiekeuze en achteraf vaste standplaats gewijzigd naar voornamelijk vaste standplaats maar kan ook andere standplaatsen zijn.
- Geen instemmingsaanvraag instructie en vakantie- en studieverlofregeling, bestaande regelingen
- Geen instemmingsaanvragen voor opleidingsplan 2020, PHB-HOR cursussen en RTGB-plus
- Geen advies-/instemmingsaanvraag nieuwe functie toezichthouders die bestuurlijk toezichthouders en opleiders
- Geen instemmingsaanvraag aanstellingskeuringen
- Geen instemmingsaanvraag bodycams
- Geen instemmingsaanvraag kledingreglement THOR waaronder verplicht dragen gele vest
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing meldkamer
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing Daniel goedkoopstraat
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing kelder Stopera
- Geen instemmingsaanvragen: rooster handhavers Pilot centrum; Handhavers centrum in rooster
- Rooster handhavers west
- Geen instemmingsaanvraag roosterregeling pilot oost. Geen antwoord op vraag bij intekenrooster wel of niet TOD/roostertoeslag bij ziekte of verlof
- Geen instemmingsaanvraag voor algeheel detacheringsverbod buiten THOR
- Verzoeken uitvoeren RIE'S voor handhavers gebieden. TSI en VOV etc. afgewezen
- Verzoeken evaluaties evenementen en feestdagen niet gehonoreerd
- Verzoeken overzicht boven formatieplaatsen niet gehonoreerd
- Niet geïnformeerd over inzet in de openbare orde waaronder bij demonstaties milieuactivisten.
- Niet geïnformeerd over vernielingen en bedreigen bij Taxiteam
- Toekennen Artikel 4.9
- Opvragen stukken DOR
- Verzoeken overzicht inzet ivm > 50% Koningsdag niet gehonoreerd
- Aanstelling functie BOA-binnen zonder sollicitatie

De bovengenoemde lijst is niet limitatief. Mogelijk dat er onderwerpen ontbreken. De TOC THOR wil volledig openheid van zaken aan de voorkant zodat we positief kritisch naar zaken kunnen kijken en u objectief kunnen adviseren en op de rem kunnen trappen waar nodig.

Wij vragen u zich nogmaals te conformeren aan de uitgangspunten conform de wet op de ondernemingsraden en dit tevens schriftelijk te bevestigen.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e & 5.1,2,e 5.1,2,e

5.1,2,e & 5.1,2,e

- **De OR zou de dossiers echter, na de nodige discussie, *niet* nietig hebben verklaard.**

Reactie OC THOR: Op verzoek van de voormalige TOC THOR heeft de voormalige OR de 9 dossiers nietig verklaard. De voormalige TOC THOR heeft de voorstellen
concept convenant van voormalige DB-OR en technisch voorzitter van directeur THOR gemotiveerd afgewezen waarop de voormalige DB-OR niet meer heeft gereageerd en directeur THOR het artikel 24 overleg eenzijdig heeft afgezegd.
Zie ook bijlage: brief OR van 3 maart 2020 Nietigheid 9 dossiers directie THOR met daarin onderstaande passage, en daaronder mails van 3 en 9 maart 2020 van de 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR

Binnen de directie THOR spelen op dit moment enkele dossiers waarvoor de OC aan de OR heeft gevraagd nietigheid in te roepen. Het betreft de volgende dossiers:

1. werven vertrouwenspersoon;
2. aanbesteding 500 nieuwe portofonie;
3. invoeren roosters (functie senior & 55+) en geen pauzes meldkamer THOR;
4. vermelden bonnenquotum in FBO cyclus / resultaatafspraken;
(30 mulder, 15 bb per mnd. per handhaver);
5. aanvraagformulier zomervakantie (4-2);
6. voorstel roosterwijziging Koningsdag 2020;
7. roosterwijzigingen bij cursus en examendagen;
8. verzuimprotocol THOR;
9. kledingregeling THOR (verplicht dragen gele veiligheidsvesten en steekwerende vesten).

De OR roept hierbij de nietigheid uit over de bovenstaande dossiers.

Van: 5.1.2,e
Verzonden: dinsdag 3 maart 2020 13:33
Aan: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vooroverleg afspraken samenwerking en convenant

Hoi Allen,

Ik kan mij niet vinden in het eenzijdig opgestelde verslag.

Ik heb o.a. aangegeven dat het concept- convenant van 5.1.2,e pas volgende week in de vergadering van TOC THOR wordt besproken, een paar TOC THOR-leden en ik die het concept-convenant van 5.1.2,e vluchtig hebben doorgenomen zeer sceptisch hierover zijn, de verantwoordelijkheid teveel bij de medezeggenschap ligt, de WOR leidend is en TOC THOR mogelijk besluit het concept-convenant van 5.1.2,e over te laten aan OC THOR voor na de verkiezingen over 2 maanden.

Tevens heb ik aangegeven dat de belangrijkste voorwaarde voor THOC THOR is dat de directeur de (pré) instemming- en adviesaanvragen aan TOC THOR voorlegt en op tijd. Dit dient ook te gelden voor lopende zaken waarvoor TOC THOR de OR verzocht heeft de nietigheid uit te roepen en is gehonoreerd.

Ook heb ik over voorbeeld regeling kaderrooster aangegeven dat dit niet het juiste voorbeeld is omdat er binnen de medezeggenschap zeer veel ophef was/is over de besluitvorming.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 9 maart 2020 18:19
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Uitnodiging en concept agenda 'artikel 24 overleg'

Geachte 5.1.2,e Beste Esmeralda

TOC THOR verzoekt de concept-agenda voor het artikel 24 overleg aan te passen en het covenant eraf te halen en hiervoor masterplan handhaving te agenderen. De reden hiervan is dat TOC THOR zich niet kan vinden in door 5.1.2,e /OR-DB voorgestelde covenant en wil eerst hierover in overleg treden met DB-/OR. 5.1.2,e had dit al aangegeven in het vooroverleg van artikel 24.Daarnaast heeft TOC THOR al meerdere malen tevergeefs verzocht om Masterplan Handhaving te agenderen en heeft ook vastgesteld dat er besluiten hieruit voortvloeien die niet ter pre advies en of instemming zijn voorgelegd zoals o.a. samenwerkingsverband handhaver met afvalinzamelaar bij THOR Noord. TOC THOR attendeert u erop dat mede gelet op de verschillende taken en bevoegdheden van de handhaver en afvalinzamelaar de veiligheid van beide in het geding is met deze samenwerkingsverband. Ik heb dit ongeveer 2 weken geleden in een overleg aangegeven toen ik signalen hierover ontving en 5.1.2,e verleden week toen daadwerkelijk uitvoering hieraan werd gegeven.
TOC THOR verzoekt u om deze samenwerkingsverband te stoppen en geen uitvoering hieraan te geven totdat TOC THOR hierover een pre-instemming en of -advies heeft gegeven.

Tevens heeft TOC THOR al eerder, en 5.1.2,e tijdens vooroverleg Van artikel 24, aangegeven geen technisch voorzitter voor het overleg in te voeren en handhaaft zijn standpunt. TOC THOR staat op het standpunt dat de voorzitter kan worden afgewisseld door u als directeur en 5.1.2,e als voorzitter TOC THOR en heeft als voorkeur u als directeur voor het artikel 24. U geeft aan dan meer op de inhoud te kunnen ingaan maar TOC THOR kan dit niet plaatsen aangezien gesprekken voor de 9 punten waarvoor de OR op verzoek van TOC THOR de nietigheid heeft uitgeroepen door u werd opgeschort omdat 5.1.2,e 5.1.2,e adjunct directeur bedrijfsvoering op vakantie ging. Tevens is TOC THOR van oordeel dat de aanwijzing van een technisch voorzitter een gezamenlijk besluit dient te zijn. 5.1.2,e heeft tijdens het vooroverleg van artikel 24 al aangegeven niet akkoord te zijn met een technisch voorzitter.

Ook heeft TOC THOR vastgesteld dat nog steeds uitvoering wordt gegeven aan de 9 punten waaronder resultaatgesprek bonnenquota PVB-cyclus, Koningsdag 2020 TOC THOR de OR heeft verzocht om de nietigheid uit te roepen en hierover met u afgesproken is dat hieraan geen uitvoering zal worden gegeven totdat beide partijen tot een gewenste oplossing komen.

TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering besloten mee te participeren in de beoordeling van de Bodycams a.s. donderdag en heeft 5.1.2,e verzocht om hiervoor een uitnodiging te sturen naar 5.1.2,e en reserve 5.1.2,e Zij nemen deel als toehoorder van TOC THOR.

Graag verneemt TOC THOR uw bevestiging van voornoemde.

Bij voorbaat dank en m.v.g.

5.1.2,e
5.1.2,e

Op 8 mrt. 2020 om 08:10 heeft 5.1.2,E 5.1.2,E <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Beste collega's,

Namens de directeur THOR nodig ik jullie uit voor 'het artikel 24 overleg' op woensdag 11 maart. Hierbij de concept agenda die is voor besproken met zowel 5.1.2,e als 5.1.2,e
5.1.2,e zal de ochtend begeleiden.
Aan jullie het verzoek om aan te geven wie vanuit de TOC THOR of de OR aanwezig zal zijn. Kunnen jullie dit uiterlijk maandag 17.00 laten weten? Alvast bedankt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e
Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl

Werkdagen: di, wo, do en vr

<20200306 Concept agenda Artikel 24 overleg THOR.docx>

- **TOC THOR zou het vertrouwen in directeur THOR hebben opgezegd vanwege niet opvolgen advies draagplicht mondkapje waarvan wordt aangegeven dat dit juridisch zou zijn uitgezocht en niet haalbaar zou zijn.**

  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR heeft het vertrouwen opgezegd in directeur THOR omdat voormalige TOC THOR na de eerste opschorting van het overleg geen structurele verbeteringen zag, dat afspraken niet werden nagekomen, met signalen en adviezen niets werden gedaan. TOC THOR vervolgens hiervoor het overleg voor de tweede keer heeft opgeschort waarop directeur niet inhoudelijk heeft gereageerd cq genegeerd en op dezelfde wijze doorging waaronder ook met het "coronabeleid" waarna voormalige TOC THOR geen andere uitweg meer zag dan het vertrouwen opzeggen.

Ps. OC THOR merkt overigens op dat na de zomervakantie 2020 wel een draagplicht mondkapje voor in de dienstauto werd ingevoerd en in december 2020 een algehele draagplicht mondkapje op de THOR-locaties m.u.v. achter de computer zitten en met eten/drinken werd ingevoerd.
Zie onderstaande mails van 20 juli 2020 opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt Directie en van 17 augustus 2020 motie van wantrouwen directeur THOR

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 juli 2020 15:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt de directie THOR.

Geachte directeur, beste Esmeralda,

De TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering 20 Juli 2020 besloten om wederom het overleg met u op te schorten.

De reden hiervan is dat u TOC THOR niet serieus neemt en ziet hierin ook geen verandering cq. verbetering in n.a.v. laatste opschorting van het overleg door TOC THOR in november 2019.

U levert onderwerpen niet, te laat en of conform WOR (artikelen 25 en of 27) aan waarvan laatste voorbeelden: piketregeling teamleiders ,vrijwillige mobiliteit, inhuren en rooster toezichthouders ABP, kledingreglement, inzet kades & bruggen etc.

U reageert niet op verzoeken om reactie en of bevestiging m.b.t. WOR (artikelen 25 en of 27) onderwerpen waarvan laatste voorbeelden: bonnenquota ,City- control , nieuwe of gewijzigde opleidingen en opleidingsplan , studieverlof en – faciliteitenregeling en rooster pilots etc.

U neemt signalen van TOC THOR niet serieus waarvan laatste voorbeelden uitlatingen en gedragingen van collega's, coronamaatregelen bij cursussen en opleidingen met fysieke contact, pertinent dragen van mondkapjes, inhuren van onafhankelijke deskundige i.v.m.
niet nauwelijks of voldoende maatregelen op de THOR- locaties etc. en beantwoord rondvragen niet waarvan voorbeelden ten overvloede.

Het baat de TOC THOR zorgen dat u onderwerpen niet scherp heeft waarvan o.a. als voorbeeld mag worden benoemd melding arbeidsinspectie / SZW
en het besluit conform terugtrekking politie uit een duurzame zakelijke betrekking.

De TOC THOR wordt hierdoor ernstig belemmerd in zijn rol en functioneren en zal de OR hiervan op de hoogte brengen en om advies en bemiddeling vragen. TOC THOR wijst u erop dat u aangaande WOR artikelen 25 e of27 geen besluiten mag nemen zonder advies en of instemming van de OR.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende geïnformeerd.
Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Tijdelijke OnderdeelCommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Verzonden: 5.1.2,e 16:20
Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Motie van wantrouwen Directeur THOR

Geachte directeur THOR, Beste Esmeralda

Vandaag heeft de TOC THOR in zijn vergadering besloten het vertrouwen in u als directeur THOR op te zeggen.

De reden hiervan is uw laatste reactie inzake het coronabeleid oftewel wederom het negeren van advies van de TOC THOR en geen verantwoordelijkheid hierin nemen.
De TOC THOR had in juli jl. al besloten het overleg met u op te schorten omdat de TOC THOR wederom geen structurele verbeteringen ziet
en niet serieus wordt genomen n.a.v. eerdere opschorting in november 2019 jl.

Met vriendelijke groet,
5.1.2,e Tijdelijke OnderdeelCommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491
Werkdagen: variabel

Voorbeelden van kwalijke ongefundeerde en weerlegbare beschuldigingen.

- **TOC THOR zou een militie zijn en wangedrag vertonen.**
  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. voormalige TOC THOR heeft gevraagd om geluidsopnames van de overleggen te maken om achteraf onduidelijkheden, misverstanden etc. te voorkomen, wat ook nu als bewijs had kunnen dat voormalige TOC THOR zich niet als militie gedroeg en geen wangedrag vertoonde, maar dat weigerde directeur THOR.
- **TOC THOR zou TOC THOR uren als overwerk en teveel hebben gedeclareerd.**
  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. Planbureau en teamleiders toetsen en keuren dergelijke aanvragen
- **Volgens de adjunct directeur zou binnen DB TOC THOR begin 2020 zijn uitgesproken/afgesproken om te wachten tot de directeur THOR een fout zou maken om ervoor te zorgen dat ze moest vertrekken, directeur THOR dit heeft laten vastleggen in een Proces Verbaal en heeft gedeeld met een vertrouwenspersoon omdat ze zich onveilig voelde.**
  Reactie OC THOR: voormalige DB TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. Daarnaast kon alleen voormalige TOC THOR dit uitspreken/afspreken en niet de voormalige DB TOC THOR
  Volgens voormalige TOC THOR was het juist de adjunct directeur THOR die uitlatingen deed waardoor voormalige TOC THOR-leden zich onveilig voelden. Zo deed de adjunct directeur THOR tijdens de extra ingelaste overleg verplichte locatiekeuze uit het niets de uitlating tegen de 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR: “Alleen voor jou gaat de verplichte locatiekeuze gelden” en in het reguliere overleg waar de 5.1.2,e TOC THOR vroeg naar de huidige en noodzakelijke bezetting bij THOR antwoordde adjunct directeur THOR: “Ik zal de waterlijn opvragen” en daarbij de uitlating deed: “Ik wil jou met een waterpistool op je hoofd schieten”. Ook namen de adjunct directeur THOR én P&O adviseur van directeur THOR 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR kwalijk dat hij i.v.m. onderzoek naar overlijden collega door gevolgen van corona namen van directe collega’s die ook corona hadden gekregen had genoemd terwijl hiervoor toestemming was gegeven en dit niet nodig was. Ook meldde de adjunct directeur THOR de 5.1.2,e 5.1.2,e OR dat een voormalige TOC THOR lid naar huis was gestuurd waarvan achteraf bleek dat hem in het geheel niets te verwijten viel, geen excuses hiervoor had aangeboden en dit ook niet terugkoppelde aan de 5.1.2,e

5.1,2,e TOC THOR Ook mailde de adjunct directeur THOR deze ex TOC THOR lid met in de cc manager directie P&O dat hij een campagnemail moest intrekken waarvan achteraf bleek dat hiervoor geen enkele grondslag was en heeft hiervoor ook niet zijn excuses aangeboden. Ook waren er bedenkelijke zaken die speelden bij de sollicitaties van o.a. de 5.1,2,e TOC THOR en een voormalige TOC THOR lid waarvan bij de ene de P&O/OR 5.1,2,e van directeur THOR aanwezig was aan wie van te voren al te kennen was gegeven dat dit alle schijn heeft van belangenverstrengeling en onwenselijk was maar vervolgens toch bij het sollicitatiegesprek aanwezig was en de andere aangenomen werd maar bij het VOV werd geplaatst terwijl hij voor gebieden had gesolliciteerd, dit afwees en vervolgens opnieuw voor gebieden kon solliciteren en werd afgewezen. Ook is door de manager van o.a. THOR zuid aan de 5.1,2,e 5.1,2,e TOC THOR medegedeeld dat de voormalige TOC THOR zuid een slechte invloed heeft op de voormalige TOC THOR en THOR zuid. Deze manager schafte na de verkiezingsuitslag vervolgens ook als enige bij THOR zuid de bezoldigde pauzes af.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 06:44:56 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5Fwd: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 11 december 2020 om 14:32:01 CET
Onderwerp: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Goedendag gemeentesecretaris, beste Peter,

Een afvaardiging van de toenmalige TOC THOR is op 19 oktober 2020 geïnterviewd door 5.1.2.e 5.1.2.e van bureau Zuidema. Dit om te onderzoeken en te analyseren waar het spaak is gelopen tussen de toenmalige TOC THOR
en de directie Thor.

Tijdens het interview is er een toezegging gedaan door onderzoeksleider 5.1.2.E 5.1.2.e / Bureau Zuidema dat het onderzoeksrapport in de eerste / tweede week december 2020 klaar zou zijn.

Tot op heden hebben de belanghebbenden geen onderzoeksrapport mogen ontvangen.
Van een derde heeft de OC THOR vernomen dat de onderzoeksleider door privéomstandigheden uit de running is.
Het getuigd niet van accurate dat de geïnterviewden niet tijdig op de hoogte zijn gesteld van de mogelijk vertraging.

De OC THOR heeft tevens signalen ontvangen dat het rapport al beschikbaar is binnen een select gezelschap.
Gelet op artikel 31 van de Wor verzoekt de OC THOR alle versies te verkrijgen m.b.t. het onderzoeksrapport.

Hopelijk heb ik u voldoende geïnformeerd.
De OC THOR ziet met belangstelling het onderzoeksrapport tegemoet.

Mocht u nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 06:45:39 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Cc: "Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FWD: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 16 december 2020 om 19:08:55 CET
Onderwerp: Antw: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Geachte leden van de OC THOR, beste 5.1.2.e

Op maandag 14 december jl. heeft u het onderzoeksrapport van Zuidema ontvangen en vervolgens is er tevens een communicatiebericht hierover op intranet van THOR geplaatst om ook de medewerkers te informeren.
U verzoekt mij op basis van artikel 31 van de Wor om alle versies van het rapport aan u te overhandigen. Het artikel 31 van de Wor geeft de ondernemingsraad het recht om te worden voorzien van alle informatie die voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is. De ondernemingsraad is middels de speciaal daarvoor ingerichte werkgroep Thor volledig betrokken en geïnformeerd over het onderzoek en beschikt daarmee over alle relevante informatie. Daarmee is invulling gegeven aan artikel 31 van de Wor. Het aan u toegestuurde onderzoeksrapport is wat mij betreft de basis voor het gesprek op 13 januari.

Ik verwacht hiermee uw vraag voldoende te hebben beantwoord en kijk uit naar de bijeenkomst op 13 januari om de uitkomsten van het onderzoeksrapport met u te bespreken.

Met vriendelijke groet,
Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam
Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 11 dec. 2020 om 14:32 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Goedendag gemeentesecretaris, beste Peter,

Een afvaardiging van de toenmalige TOC THOR is op 19 oktober 2020 geïnterviewd door 5.1.2.E 5.1.2.E van bureau Zuidema. Dit om te onderzoeken en te analyseren waar het spaak is gelopen tussen de toenmalige TOC THOR

en de directie Thor.

Tijdens het interview is er een toezegging gedaan door onderzoeksleide[5.1.2,e] / Bureau Zuidema
dat het onderzoeksrapport in de eerste / tweede week december 2020 klaar zou zijn.

Tot op heden hebben de belanghebbenden geen onderzoeksrapport mogen ontvangen.
Van een derde heeft de OC THOR vernomen dat de onderzoeksleider door privéomstandigheden uit de running is.
Het getuigd niet van accurate dat de geïnterviewden niet tijdig op de hoogte zijn gesteld van de mogelijk vertraging.

De OC THOR heeft tevens signalen ontvangen dat het rapport al beschikbaar is binnen een select gezelschap.
Gelet op artikel 31 van de Wor verzoekt de OC THOR alle versies te verkrijgen m.b.t. het onderzoeksrapport.

Hopelijk heb ik u voldoende geïnformeerd.
De OC THOR ziet met belangstelling het onderzoeksrapport tegemoet.

Mocht u nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

[5.1.2,e]
[5.1.2,e] openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. [5.1.2,e]
[5.1.2,e]@amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 06:46:27 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5Fwd: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020
Attachments: 20200303 Nietigheid 9 dossiers directie THOR (002).pdf, verslag onderhandeling directeur THOR en DB TOC THOR van 22 november 2019 gemaild op 9 december 2019 nav eerste opschorting overleg door TOC THOR.docx, 20200302 Convenant afspraken samenwerking TOC THOR.docx

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 28 januari 2021 om 14:51:49 CET
Onderwerp: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020

Geachte Clusterdirecteur Stadsbeheer, beste Sjoukje

In de OC vergadering van 18 jan. 2021 is besloten onze inhoudelijk reactie op het rapport Zuidema door te sturen naar de zeggenschap.

Het rapport Zuidema ziet de OC THOR niet als basis / uitgangsdocument om de normalisatie op gang te krijgen tussen de directie THOR & de OC THOR. Zie onze inhoudelijk reactie.

Op 13 jan 2021 jl. is er tijdens de kick- off door Peter Teesink voorgesteld om het rapport wel te bespreken. Hier staat de OC THOR voor open.
Dit is naar ons inziens mogelijk, echter alleen in een aparte setting.

De OC THOR heeft een voorstel gedaan aan het DB / OR. Tevens zou de OR 5.1.2.e dit bij Peter Teesink onder de aandacht brengen in een informeel DB met de GS, om te polsen hoe hij hierin staat.

Graag ziet de OC THOR een voorstel / vergaderverzoek tegemoet, mocht bovengenoemde akkoord worden bevonden.

Hopelijk heb ik je voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Onderwerp: Reactie OC THOR op rapportage onderzoeksopdracht Bureau Zuidema 14 december 2020

Geachte ondernemingsraad, beste OR,

De OC THOR heeft 21 december 2020 en 4 januari 2021 in zijn vergaderingen de rapportage onderzoeksopdracht van Bureau Zuidema van 14 december 2020 jl.
die in opdracht van de bestuurder is uitgevoerd besproken en is tot het volgende gekomen:

De OC THOR is van oordeel dat het onderzoek en de rapportage onderzoeksopdracht van bureau Zuidema inzake de voormalige TOC THOR eenzijdig,
selectief en gecensureerd is, vol staat van aannames, waardeoordelen en feitelijke onjuistheden en waarin ook zeer kwalijke ongefundeerde en weerlegbare beschuldigingen
worden geuit zonder onderbouwing en of bewijs en waarbij ook geen hoor en wederhoor is toegepast. OC THOR **geeft hieronder in het rood enkele voorbeelden.**

Naar ons inziens is het voornaamste doel van het onderzoek en de rapportage onderzoeksopdracht van bureau Zuidema het ten onrechte proberen het straatje van de zeggenschap zoveel
mogelijk schoon te vegen en de schuld in de schoenen van de medezeggenschap met name de voormalige TOC THOR te schuiven en deze in een kwaad daglicht te stellen die hiervoor ook
nog eens aangepakt had moeten worden en gelet op de mogelijke verkiezingsuitslag mede aanbevelingen doet om de nieuwe/huidige OC THOR alsnog aan te kunnen pakken en of aan banden te leggen.

Naar het oordeel van OC THOR heeft Bureau Zuidema zichzelf hiermee volledig gediskwalificeerd

Voor de OC THOR dient dan ook de verkiezingsuitslag waarbij de achterban opnieuw zijn volledige vertrouwen heeft uitgesproken in OC THOR
met 7 herkozen leden en 5 nieuwe leden en 2 leden voor de OR het vertrek- c.q. uitgangspunt te zijn om duidelijke afspraken te maken voor een constructief en gelijkwaardig overleg waarvoor het eerste
gesprek met clusterdirecteur GGW/ Stadsbeheer en manager directie P&O al is gevoerd.

De OC THOR doet gelet op voornoemde dan ook afstand van rapportage onderzoeksopdracht en bureau Zuidema en adviseert de OR om dit ook te doen, en dit te delen met de GS.

Hopelijk heeft de OC THOR jullie voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e OnderdeelCommissie THOR

5.1.2.e

5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Toelichting / voorbeelden

Belangrijkste voorbeeld censuur

Reactie OC THOR: Voormalige TOC THOR DB plus gaf tijdens het interview aan dat directeur THOR tijdens overleg op 16 mei 2019 in de OBA aangaf dat zij doorging totdat ze gestopt zou worden en daarmee eigenlijk alles had gezegd hoe ze over de medezeggenschap dacht en ook zo te werk ging

Voorbeelden feitelijke onjuistheden

- De TOC THOR zou geen verstand hebben van de Wet op Ondernemingsraden (WOR) en het overleg voor de eerste keer hebben opgeschort vanwege een geweigerde hotelovernachting bij een 2-daagse heidagcursus.

Reactie OC THOR: Voormalige TOC THOR heeft meer dan 100 jaar kennis en ervaring met de WOR en het overleg voor de eerste keer opgeschort vanwege niet, nauwelijks of te laat betrokken bij minimaal 30 onderwerpen
inzake o.a. informatie-, advies- en instemmingsrecht.
Zie ook bijlage: verslag onderhandeling directeur en DB TOC THOR van 22 november 2019 n.a.v. eerste opschorting overleg door voormalige TOC THOR met daarin onderstaande passage, en daaronder de mail van 5.1.2,e 5.1.2,e en 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR van 15 november 2019

Introductie: aanleiding voor het gesprek: opschorting door TOC THOR

De directeur vraagt naar de aanleiding van de opschorting, voor haar kwam de opschorting onverwachts. Ze wist niet dat er een emmer aan het overlopen was. De lijst die de TOC heeft opgesteld en aan haar heeft doorgestuurd, maakte dat ze begreep wat er gaande was. Omdat er sprake is van een samenvoeging van 11 organisaties, kan het voorkomen dat er dingen gebeuren waarvan de directeur geen weet heeft. De directeur heeft geconstateerd dat het management niet of onvolledig op de hoogte is van de WOR en andere afspraken die gelden binnen de gemeente. Zij gaat ervoor zorgen dat het management van de THOR een training WOR en andere richtlijnen gaat volgen.
De directeur geeft aan dat zij ook niet volledig op de hoogte is van gemeentelijke afspraken.
Wat daarbij ook nog een eyeopener is dat er geen gemeentelijk beleid is vastgesteld door de bestuurder (GS) m.b.t. het volgen van trainingen door commissies zoals de TOC. Dat was ook een eyeopener voor het secretariaat van de bestuurder.
De lijst was haar niet bekend, daarom stelt de directeur voor om elkaar aan de voorkant mee te nemen, dus eerder te informeren als het niet gaat zoals het zou moeten gaan. Wat betreft de lijst laat de directeur weten dat er een aantal dingen opstaan die nog op haar lijstje stonden om te bespreken met de werkgroep/TOC. Het plan was om die in de daaropvolgende weken te bespreken. TOC THOR geeft aan verbaasd te zijn dat de opschorting voor de directeur onverwachts kwam en dat zij niet wist dat er een emmer aan het overlopen was aangezien de werkgroep THOR/ TOC THOR de punten, waarvan voor 2 punten de OR zelfs de nietigheid heeft uitgeroepen, eerder heeft aangehaald tijdens de agenda-overleggen en overleggen en meerdere malen tevergeefs hiervoor een benen op tafel overleg heeft aangevraagd en vervolgens ook nog belemmerd wordt om o.a. hiervoor op cursus te gaan met een noodzakelijk avondprogramma en daaraan gekoppelde overnachting.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 15 november 2019 19:24
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e

<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op mail dir. THOR mbt standpunt TOC THOR tbv opschorting overlegstructuur

Geachte directeur, Beste Esmeralda,

De TOC THOR kan zich niet vinden in het feit dat u de feiten bagatelliseert met betrekking tot de opeenstapeling van casussen.
U zegt u hierin niet te herkennen. Hierin delen wij een ander standpunt en dit onderschrijft ons ongenoegen dat w niet als gelijkwaardig
Worden gezien. De kern blijft dat u de TOC THOR niet serieus neemt.

De TOC THOR vindt dat we in de afgelopen periode niet / niet volledig en of te laat zijn betrekken conform. De WOR op meerdere thema`s / onderwerpen. De onderwerpen zal ik hieronder opsommen zodat u een beeld krijgt hoe wij het kernmerken als opeenstapeling.

- Vergader cyclus van twee naar vier weken
- Overleg dag en meerdere malen overlegtijden eenzijdig gewijzigd
- Meerdere overleggen eenzijdig afgezegd?
- Meerdere overleggen eenzijdig ingekort?
- Niet bijwonen van agenda-overleggen
- Notulen niet volledig en niet gepubliceerd
- Verzoeken van benen op tafeloverleg niet gehonoreerd
- Verzoeken Artikel 24 overleg niet gehonoreerd
- Geen instemmings-/adviesaanvraag locatiekeuze en achteraf vaste standplaats gewijzigd naar voornamelijk vaste standplaats maar kan ook andere standplaatsen zijn.
- Geen instemmingsaanvraag instructie en vakantie- en studieverlofregeling, bestaande regelingen
- Geen instemmingsaanvragen voor opleidingsplan 2020, PHB-HOR cursussen en RTGB-plus
- Geen advies-/instemmingsaanvraag nieuwe functie toezichthouders die bestuurlijk toezichthouders en opleiders
- Geen instemmingsaanvraag aanstellingskeuringen
- Geen instemmingsaanvraag bodycams
- Geen instemmingsaanvraag kledingreglement THOR waaronder verplicht dragen gele vest
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing meldkamer
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing Daniel goedkoopstraat
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing kelder Stopera
- Geen instemmingsaanvragen: rooster handhavers Pilot centrum; Handhavers centrum in rooster
- Rooster handhavers west
- Geen instemmingsaanvraag roosterregeling pilot oost. Geen antwoord op vraag bij intekenrooster wel of niet TOD/roostertoeslag bij ziekte of verlof
- Geen instemmingsaanvraag voor algeheel detacheringsverbod buiten THOR
- Verzoeken uitvoeren RIE'S voor handhavers gebieden. TSI en VOV etc. afgewezen
- Verzoeken evaluaties evenementen en feestdagen niet gehonoreerd
- Verzoeken overzicht boven formatieplaatsen niet gehonoreerd
- Niet geïnformeerd over inzet in de openbare orde waaronder bij demonstaties milieuactivisten.
- Niet geïnformeerd over vernielingen en bedreigen bij Taxiteam
- Toekennen Artikel 4.9
- Opvragen stukken DOR
- Verzoeken overzicht inzet ivm > 50% Koningsdag niet gehonoreerd
- Aanstelling functie BOA-binnen zonder sollicitatie

De bovengenoemde lijst is niet limitatief. Mogelijk dat er onderwerpen ontbreken. De TOC THOR wil volledig openheid van zaken aan de voorkant zodat we positief kritisch naar zaken kunnen kijken en u objectief kunnen adviseren en op de rem kunnen trappen waar nodig.

Wij vragen u zich nogmaals te conformeren aan de uitgangspunten conform de wet op de ondernemingsraden en dit tevens schriftelijk te bevestigen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e & 5.1.2,e 5.1.2,e

5.1.2,e & 5.1.2,e

- **De OR zou de dossiers echter, na de nodige discussie, *niet* nietig hebben verklaard.**
  Reactie OC THOR: Op verzoek van de voormalige TOC THOR heeft de voormalige OR de 9 dossiers nietig verklaard. De voormalige TOC THOR heeft de voorstellen
  concept convenant van voormalige DB-OR en 5.1.2,e 5.1.2,e van directeur THOR gemotiveerd afgewezen waarop de voormalige DB-OR niet meer heeft gereageerd en directeur THOR het artikel 24 overleg eenzijdig heeft afgezegd.
  Zie ook bijlage: brief OR van 3 maart 2020 Nietigheid 9 dossiers directie THOR met daarin onderstaande passage, en daaronder mails van 3 en 9 maart 2020 van de 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR

Binnen de directie THOR spelen op dit moment enkele dossiers waarvoor de OC aan de OR heeft gevraagd nietigheid in te roepen. Het betreft de volgende dossiers:

1. werven vertrouwenspersoon;
2. aanbesteding 500 nieuwe portofonie;
3. invoeren roosters (functie senior & 55+) en geen pauzes meldkamer THOR;
4. vermelden bonnenquotum in FBO cyclus / resultaatafspraken;
(30 mulder, 15 bb per mnd. per handhaver);
5. aanvraagformulier zomervakantie (4-2);
6. voorstel roosterwijziging Koningsdag 2020;
7. roosterwijzigingen bij cursus en examendagen;
8. verzuimprotocol THOR;
9. kledingregeling THOR (verplicht dragen gele veiligheidsvesten en steekwerende vesten).

De OR roept hierbij de nietigheid uit over de bovenstaande dossiers.

Van: 5.1.2,e
Verzonden: dinsdag 3 maart 2020 13:33
Aan: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vooroverleg afspraken samenwerking en convenant

Hoi Allen,

Ik kan mij niet vinden in het eenzijdig opgestelde verslag.

Ik heb o.a. aangegeven dat het concept- convenant van 5.1.2,e pas volgende week in de vergadering van TOC THOR wordt besproken, een paar TOC THOR-leden en ik die het concept-convenant van 5.1.2,e vluchtig hebben doorgenomen zeer sceptisch hierover zijn, de verantwoordelijkheid teveel bij de medezeggenschap ligt, de WOR leidend is en TOC THOR mogelijk besluit het concept-convenant van 5.1.2,e over te laten aan OC THOR voor na de verkiezingen over 2 maanden.

Tevens heb ik aangegeven dat de belangrijkste voorwaarde voor THOC THOR is dat de directeur de (pré) instemming- en adviesaanvragen aan TOC THOR voorlegt en op tijd. Dit dient ook te gelden voor lopende zaken waarvoor TOC THOR de OR verzocht heeft de nietigheid uit te roepen en is gehonoreerd.

Ook heb ik over voorbeeld regeling kaderrooster aangegeven dat dit niet het juiste voorbeeld is omdat er binnen de medezeggenschap zeer veel ophef was/is over de besluitvorming.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 9 maart 2020 18:19
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Uitnodiging en concept agenda 'artikel 24 overleg'

Geachte Directeur, Beste Esmeralda

TOC THOR verzoekt de concept-agenda voor het artikel 24 overleg aan te passen en het covenant eraf te halen en hiervoor masterplan handhaving te agenderen. De reden hiervan is dat TOC THOR zich niet kan vinden in door 5.1.2,e /OR-DB voorgestelde covenant en wil eerst hierover in overleg treden met DB-/OR. 5.1.2,e had dit al aangegeven in het vooroverleg van artikel 24.Daarnaast heeft TOC THOR al meerdere malen tevergeefs verzocht om Masterplan Handhaving te agenderen en heeft ook vastgesteld dat er besluiten hieruit voortvloeien die niet ter pre advies en of instemming zijn voorgelegd zoals o.a. samenwerkingsverband handhaver met afvalinzamelaar bij THOR Noord. TOC THOR attendeert u erop dat mede gelet op de verschillende taken en bevoegdheden van de handhaver en afvalinzamelaar de veiligheid van beide in het geding is met deze samenwerkingsverband. Ik heb dit ongeveer 2 weken geleden in een overleg aangegeven toen ik signalen hierover ontving en 5.1.2,e verleden week toen daadwerkelijk uitvoering hieraan werd gegeven.
TOC THOR verzoekt u om deze samenwerkingsverband te stoppen en geen uitvoering hieraan te geven totdat TOC THOR hierover een pre-instemming en of -advies heeft gegeven.

Tevens heeft TOC THOR al eerder, en 5.1.2,e tijdens vooroverleg Van artikel 24, aangegeven geen technisch voorzitter voor het overleg in te voeren en handhaaft zijn standpunt. TOC THOR staat op het standpunt dat de voorzitter kan worden afgewisseld door u als directeur en 5.1.2,e als 5.1.2,e TOC THOR en heeft als voorkeur u als directeur voor het artikel 24. U geeft aan dan meer op de inhoud te kunnen ingaan maar TOC THOR kan dit niet plaatsen aangezien gesprekken voor de 9 punten waarvoor de OR op verzoek van TOC THOR de nietigheid heeft uitgeroepen door u werd opgeschort omdat 5.1.2,e adjunct directeur bedrijfsvoering op vakantie ging. Tevens is TOC THOR van oordeel dat de aanwijzing van een technisch voorzitter een gezamenlijk besluit dient te zijn. 5.1.2,e heeft tijdens het vooroverleg van artikel 24 al aangegeven niet akkoord te zijn met een technisch voorzitter.

Ook heeft TOC THOR vastgesteld dat nog steeds uitvoering wordt gegeven aan de 9 punten waaronder resultaatgesprek bonnenquota PVB-cyclus, Koningsdag 2020 TOC THOR de OR heeft verzocht om de nietigheid uit te roepen en hierover met u afgesproken is dat hieraan geen uitvoering zal worden gegeven totdat beide partijen tot een gewenste oplossing komen.

TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering besloten mee te participeren in de beoordeling van de Bodycams a.s. donderdag en heeft 5.1.2,e verzocht om hiervoor een uitnodiging te sturen naar 5.1.2,e 5.1.2,E en reserve 5.1.2,E Zij nemen deel als toehoorder van TOC THOR.

Graag verneemt TOC THOR uw bevestiging van voornoemde.

Bij voorbaat dank en m.v.g.

5.1.2,e

5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR/namens TOC THOR

Op 8 mrt. 2020 om 08:10 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Beste collega's,

Namens de directeur THOR nodig ik jullie uit voor 'het artikel 24 overleg' op woensdag 11 maart. Hierbij de concept agenda die is voor besproken met zowel 5.1.2,e als 5.1.2,e
5.1.2,e zal de ochtend begeleiden.
Aan jullie het verzoek om aan te geven wie vanuit de TOC THOR of de OR aanwezig zal zijn. Kunnen jullie dit uiterlijk maandag 17.00 laten weten? Alvast bedankt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e
Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl

Werkdagen: di, wo, do en vr

<20200306 Concept agenda Artikel 24 overleg THOR.docx>

- **TOC THOR zou het vertrouwen in directeur THOR hebben opgezegd vanwege niet opvolgen advies draagplicht mondkapje waarvan wordt aangegeven dat dit juridisch zou zijn uitgezocht en niet haalbaar zou zijn.**

  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR heeft het vertrouwen opgezegd in directeur THOR omdat voormalige TOC THOR na de eerste opschorting van het overleg geen structurele verbeteringen zag, dat afspraken niet werden nagekomen, met signalen en adviezen niets werden gedaan. TOC THOR vervolgens hiervoor het overleg voor de tweede keer heeft opgeschort waarop directeur niet inhoudelijk heeft gereageerd cq genegeerd en op dezelfde wijze doorging waaronder ook met het "coronabeleid" waarna voormalige TOC THOR geen andere uitweg meer zag dan het vertrouwen opzeggen.

Ps. OC THOR merkt overigens op dat na de zomervakantie 2020 wel een draagplicht mondkapje voor in de dienstauto werd ingevoerd en in december 2020 een algehele draagplicht mondkapje op de THOR-locaties m.u.v. achter de computer zitten en met eten/drinken werd ingevoerd.

Zie onderstaande mails van 20 juli 2020 opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt Directie en van 17 augustus 2020 motie van wantrouwen directeur THOR

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 juli 2020 15:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e

<5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
<5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR
<5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
<5.1.2.e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt de directie THOR.

Geachte directeur, beste Esmeralda,

De TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering 20 Juli 2020 besloten om wederom het overleg met u op te schorten.

De reden hiervan is dat u TOC THOR niet serieus neemt en ziet hierin ook geen verandering cq. verbetering in n.a.v. laatste opschorting van het overleg door TOC THOR in november 2019.
U levert onderwerpen niet, te laat en of conform WOR (artikelen 25 en of 27) aan waarvan laatste voorbeelden: piketregeling teamleiders ,vrijwillige mobiliteit, inhuren en rooster toezichthouders ABP, kledingreglement, inzet kades & bruggen etc.

U reageert niet op verzoeken om reactie en of bevestiging m.b.t. WOR (artikelen 25 en of 27) onderwerpen waarvan laatste voorbeelden: bonnenquota ,City- control , nieuwe of gewijzigde opleidingen en opleidingsplan , studieverlof en –faciliteitenregeling en rooster pilots etc.

U neemt signalen van TOC THOR niet serieus waarvan laatste voorbeelden uitlatingen en gedragingen van collega's, coronamaatregelen bij cursussen en opleidingen met fysieke contact, pertinent dragen van mondkapjes, inhuren van onafhankelijke deskundige i.v.m.
niet nauwelijks of voldoende maatregelen op de THOR- locaties etc. en beantwoord rondvragen niet waarvan voorbeelden ten overvloede.

Het baat de TOC THOR zorgen dat u onderwerpen niet scherp heeft waarvan o.a. als voorbeeld mag worden benoemd melding arbeidsinspectie / SZW
en het besluit conform terugtrekking politie uit een duurzame zakelijke betrekking.

De TOC THOR wordt hierdoor ernstig belemmerd in zijn rol en functioneren en zal de OR hiervan op de hoogte brengen en om advies en bemiddeling vragen. TOC THOR wijst u erop dat u aangaande WOR artikelen 25 e of27 geen besluiten mag nemen zonder advies en of instemming van de OR.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende geïnformeerd.
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke OnderdeelCommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Verzonden: 5.1.2.e 16:20
Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Motie van wantrouwen Directeur THOR

Geachte directeur THOR, Beste Esmeralda

Vandaag heeft de TOC THOR in zijn vergadering besloten het vertrouwen in u als directeur THOR op te zeggen.
De reden hiervan is uw laatste reactie inzake het coronabeleid oftewel wederom het negeren van advies van de TOC THOR en geen verantwoordelijkheid hierin nemen.
De TOC THOR had in juli jl. al besloten het overleg met u op te schorten omdat de TOC THOR wederom geen structurele verbeteringen ziet
en niet serieus wordt genomen n.a.v. eerdere opschorting in november 2019 jl.

Met vriendelijke groet,
5.1.2.e Tijdelijke OnderdeelCommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
5.1.2.e
5.1.2.e
Werkdagen: variabel

Voorbeelden van kwalijke ongefundeerde en weerlegbare beschuldigingen.

- **TOC THOR zou een militie zijn en wangedrag vertonen.**
  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. voormalige TOC THOR heeft gevraagd om geluidsopnames van de overleggen te maken om achteraf onduidelijkheden, misverstanden etc. te voorkomen, wat ook nu als bewijs had kunnen dat voormalige TOC THOR zich niet als militie gedroeg en geen wangedrag vertoonde, maar dat weigerde directeur THOR.
- **TOC THOR zou TOC THOR uren als overwerk en teveel hebben gedeclareerd.**
  Reactie OC THOR: voormalige TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. Planbureau en teamleiders toetsen en keuren dergelijke aanvragen

- **Volgens de adjunct directeur zou binnen DB TOC THOR begin 2020 zijn uitgesproken/afgesproken om te wachten tot de directeur THOR een fout zou maken om ervoor te zorgen dat ze moest vertrekken, directeur THOR dit heeft laten vastleggen in een Proces Verbaal en heeft gedeeld met een vertrouwenspersoon omdat ze zich onveilig voelde.**

  Reactie OC THOR: voormalige DB TOC THOR ontkent dit ten stelligste, is hiervan nooit in kennis gesteld door zowel de zeggenschap als medezeggenschap niet en eist hiervoor onomstotelijk bewijs en anders onmiddellijk excuses en rectificatie. Ps. Daarnaast kon alleen voormalige TOC THOR dit uitspreken/afspreken en niet de voormalige DB TOC THOR

  Volgens voormalige TOC THOR was het juist de adjunct directeur THOR die uitlatingen deed waardoor voormalige TOC THOR-leden zich onveilig voelden. Zo deed de adjunct directeur THOR tijdens de extra ingelaste overleg verplichte locatiekeuze uit het niets de uitlating tegen de voormalige 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR: “Alleen voor jou gaat de verplichte locatiekeuze gelden” en in het reguliere overleg waar de 5.1.2,e TOC THOR vroeg naar de huidige en noodzakelijke bezetting bij THOR antwoordde adjunct directeur THOR: “Ik zal de waterlijn opvragen” en daarbij de uitlating deed: “Ik wil jou met een waterpistool op je hoofd schieten”. Ook namen de adjunct directeur THOR én P&O adviseur van directeur THOR 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR kwalijk dat hij i.v.m. onderzoek naar overlijden collega door gevolgen van corona namen van directe collega’s die ook corona hadden gekregen had genoemd terwijl hiervoor toestemming was gegeven en dit niet nodig was. Ook meldde de adjunct directeur THOR de 5.1.2,e 5.1.2,e OR dat een voormalige TOC THOR lid naar huis was gestuurd waarvan achteraf bleek dat hem in het geheel niets te verwijten viel, geen excuses hiervoor had aangeboden en dit ook niet terugkoppelde aan de 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR Ook mailde de adjunct directeur THOR deze 5.1.2,e TOC THOR lid met in de cc manager directie P&O dat hij een campagnemail moest intrekken waarvan achteraf bleek dat hiervoor geen enkele grondslag was en heeft hiervoor ook niet zijn excuses aangeboden. Ook waren er bedenkelijke zaken die speelden bij de sollicitaties van o.a. de 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR en een voormalige TOC THOR lid waarvan bij de ene de P&O/OR 5.1.2,e van directeur THOR aanwezig was aan wie van te voren al te kennen was gegeven dat dit alle schijn heeft van belangenverstrengeling en onwenselijk was maar vervolgens toch bij het sollicitatiegesprek aanwezig was en de andere aangenomen werd maar bij het VOV werd geplaatst terwijl hij voor gebieden had gesolliciteerd, dit afwees en vervolgens opnieuw voor gebieden kon solliciteren en werd afgewezen. Ook is door de manager van o.a. THOR zuid aan de 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR medegedeeld dat de voormalige TOC THOR zuid een slechte invloed heeft op de voormalige TOC THOR en THOR zuid. Deze manager schafte na de verkiezingsuitslag vervolgens ook als enige bij THOR zuid de bezoldigde pauzes af.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 06:47:15 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5Fwd: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Datum: 25 juni 2021 om 16:18:30 CEST
Onderwerp: RE: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Beste Sjoukje, dank voor je snelle terugkoppeling. We checken nog even bij OC en directie of jouw voorstel matcht met wat zij voor ogen hebben. Eén punt van aandacht is ook dat het overleg werd voorgesteld in de samenstelling **T**OC THOR, directie THOR, GS en OR (in het bijzijn van ons als gespreksleiders). Had jij dat ook zo voor ogen?
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators
Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam
T 5.1.2.e (direct)
5.1.2.E
F 020 344 64 55
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 09:46
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Onderwerp: FW: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Jullie hebben mij gevraagd een bijeenkomst te organiseren met de OR over de breedte van het rapport Zuidema. Ik neem jullie even mee in de stand van zaken.

De OR heeft een werkgroep ingesteld die met de algemene aanbevelingen van Zuidema aan de slag is. Die aanbevelingen gaan over de inrichting van de medezeggenschap die kan helpen om situaties zoals ontstaan bij THOR mogelijk kunnen worden voorkomen. Zie hiervoor ook onderstaande mail.

Mijn voorstel is dat we deze werkgroep uitnodigen voor een overleg op het moment dat zij ook een inhoudelijke reactie hebben opgesteld. In dat overleg kunnen we ook de GS en de voorzitter van de OR uitnodigen. Mijn beeld bij de agenda is dan tweeledig

1. Stand van zaken THOR: hoe kijken we terug en vooruit en kunnen we (algemene) lessen formuleren?
2. Algemene medezeggenschap: verbetermogelijkheden

Ik verwacht dat we dit overleg begin september kunnen plannen.

Ik check graag of dit correspondeert met jullie beeld.

Groet,

SJoukje

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 8:34
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Reactie op het rapport zuidema van de OR.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 21 juni 2021 om 12:44:28 CEST
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "DirectiePO.Medezeggenschap" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema**
>
> Geachte heer Teesink, geachte bestuurder, beste Peter,
> Eind vorig jaar heeft Bureau Zuidema onderzoek gedaan naar de samenwerking tussen OC THOR en directie THOR en hun bevindingen in een rapport opgeleverd. Eerder hebben we daarover gecorrespondeerd; hierbij de daarin toegezegde reactie.
> Vanuit de OR is onze Werkgroep Samenwerking gestart om de algemene aanbevelingen op te pakken. De voorzitter van de werkgroep belegt een afspraak om de wederzijdse verwachtingen met elkaar te bespreken.
> De OR beoogt dat de samenwerking OC en directeur vanzelfsprekend en vertrouwd is en zet zich in om dit bij alle organisatieonderdelen te borgen. Wij vertrouwen op de inzet van alle collega's in de medezeggenschap en directies om te komen tot goede oplossingen.
> Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Team Advies en Ondersteuning Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Ondernemingsraad - Intranet Amsterdam

Werkdagen: ma, di, woe en do

PS: Denk aan het milieu voor u deze e-mail print -

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

Aanwezig
TOC THOR: 5.1.2,e
OR: 5.1.2,e
Directie: 5.1.2,E Esmeralda, 5.1.2,E
P&O: 5.1.2,e
5.1.2,e 5.1.2,e
GMT: Sjoukje

Opening en welkom
Sjoukje heet iedereen van harte welkom. Er wordt kort kennisgemaakt tussen de aanwezigen die elkaar nog niet kennen.

Dit overleg vindt plaats staat in het teken van het rapport Zuidema dat in december 2020 in opdracht van de gemeentesecretaris is opgesteld. Dat rapport had twee aanbevelingssporen: een spoor voor de algemene medezeggenschap en de inrichting daarvan en een spoor met aanbevelingen op het niveau van THOR (relatie en samenwerking medezeggenschap-zeggenschap). Tijdens de eerste fase van het herstel van de normalisatie is afgesproken dat het rapport Zuidema inhoudelijk geagendeerd moet worden en met (afvaardiging) voormalige TOC THOR, OR, GS en de directie moet worden besproken. Dit moment is gekozen omdat, naast alle interventies die binnen de directie THOR hebben plaatsgevonden, ook de OR werkgroep samenwerking de analyse heeft afgerond en ook eerste verbetervoorstellen heeft opgeleverd.

Afgesproken wordt dat dit samenzijn gebruikt wordt om aan die ~~toezegging~~ afspraak gestalte te geven en samen te verkennen wat er voor nodig is om te onderzoeken hoe afspraken kunnen worden gemaakt om een streep onder het rapport Zuidema. Door recht te doen aan de diverse beelden die bestaan over de kwaliteit van het onderzoek. Daarbij wordt ook in herinnering gebracht dat het rapport Zuidema kort via intranet beschikbaar was voor medewerkers van de gemeente maar op verzoek van de OR van intranet is gehaald. Er worden nog steeds vragen gesteld en via een WOB-verzoek van AT5 zal het rapport ook binnenkort aan AT5 aangeboden moeten worden.

Afgesproken wordt de volgende agenda te hanteren:
- Verkennen en bespreken van de stand van zaken op de algemene medezeggenschapsaanbevelingen
- Verkennen en bespreken van de stand van zaken op de specifieke THOR medezeggenschapsaanbevelingen
- Vervolgafspraken

Verkennen en bespreken van de stand van zaken op de algemene medezeggenschapsaanbevelingen
Vanuit de werkgroep samenwerking die door de OR is gestart, wordt herhaald dat de OR zich niet op alle fronten herkent in het rapport. Bureau Zuidema had in de ogen van de werkgroep niet een volledig beeld en dat leidde tot een aantal aannames, conclusies en aanbevelingen die als niet passend zijn ervaren. De werkgroep samenwerking heeft de 20 aanbevelingen geanalyseerd en komt tot de conclusie dat 8 van de 20 aanbevelingen als inspiratie voor verdere optimalisering en verbetering gebruikt kunnen worden. Deze 8 aanbevelingen hebben met elkaar gemeen dat zij primair beogen een betere verbinding te leggen tussen OR en OC's, dat scholing daarover wenselijk lijkt en dat ze ook passen in verbeteringen die de OR en de werkgroep al hebben opgestart. Het rapport Zuidema is één van de bronnen waar de werkgroep samenwerking uit put. 3 van de 8 aanbevelingen uit het rapport Zuidema vormen de basis van een verbetervoorstel dat de werkgroep samenwerking in de eerstvolgende OV-vergadering inbrengt en dat daarna de reguliere besluitvorming ingaat. De 5 andere aanbevelingen worden meegenomen in het reguliere werkproces van de OR Commissie samenwerking. De OR werkgroep samenwerking stelt voor dat daarmee goed en maximaal gebruik gemaakt is van dit rapport.

De 8 belangrijkste aanbevelingen voor de OR werkgroep samenwerking zijn:

- Omgaan met verschil van inzicht
- Omgaan met onrust en weerstand
- Vertrouwen en veiligheid (aanbeveling 5 uit het rapport Zuidema)
- Medezeggenschapsstructuur (aanbeveling 6 uit het rapport Zuidema)
- Wijze van communiceren (aanbeveling 9 uit het rapport Zuidema)
- Verwachtingsmanagement en termijnagenda (aanbeveling 13 uit het rapport Zuidema)
- Onafhankelijke voorzitter overlegvergadering (aanbeveling 14 uit het rapport Zuidema)
- Advies-/beroepsorgaan meningsverschillen medezeggenschap (aanbeveling 15 uit het rapport Zuidema)

Verkennen en bespreken van de stand van zaken op de specifieke THOR medezeggenschapsaanbevelingen

De leden van de TOC THOR herhalen dat zij zich in het geheel niet herkennen in het rapport. Ze vinden het onzorgvuldig, incorrect, suggestief en te veel aannames bevatten. Het rapport vinden zij overbodig en het bevat adviezen en aanbevelingen die zelf ook bedacht hadden kunnen worden en deels ook zelf zijn bedacht. Zij vinden het ook buitengewoon vervelend dat dit rapport nu pas besproken wordt. Wat hun betreft had het rapport met de gemeentesecretaris op 13 januari 2021 aan de orde gesteld moeten worden, of anders spoedig daarna en tenminste voordat het normalisatieproces is opgestart. Het bespreken van het rapport nu voelt ongepast. Er leeft wel een brede behoefte om een streep onder het rapport te kunnen zetten.

De directie geeft aan zich wel te herkennen in het rapport en zeker in de aanbevelingen. Een aantal van deze aanbevelingen worden ook in de praktijk gebracht en leveren bijdragen aan het normaliseren van de relatie medezeggenschap-zeggenschap op THOR-niveau. De directie geeft ook aan dat het zeer wenselijk was geweest als het rapport eerder geagendeerd was geweest. De directie zou het liefst alle aanbevelingen uit het rapport gezamenlijk analyseren en beoordelen welke aanbevelingen op welke manier op de termijnagenda van THOR geplaatst kunnen worden. Op die manier gaat er niets aan inhoud en inspiratie verloren.

Op een vraag aan de 5.1,2,e antwoorden de 5.1,2,e dat zij onderstrepen dat bespreking van het rapport onderdeel is van de in het kader van de normalisering gemaakte samenwerkingsafspraken. ~~het belangrijk is om het rapport te bespreken.~~ Het rapport roept verschillende beelden en emoties op en het lijkt belangrijk die zorgvuldig te adresseren; ook daarom lijkt bespreking zinvol . ~~Gezamenlijk een streep onder het rapport zetten lijkt hen~~ een noodzakelijke stap.

Afgesproken wordt om in het overleg te zoeken naar een manier om niet de inhoud van het rapport in de breedte te analyseren maar te onderzoeken of er een vorm van voordeel te halen is uit het onderzoek, langs de weg van de aanbevelingen uit het rapport. Voor de leden van de TOC THOR zijn de 8 aanbevelingen van de OR werkgroep samenwerking daarin dan leidend.

In de vergadering wordt geconcludeerd dat:

- OC THOR en directie THOR dagelijks werken aan normalisatie en dat dit de allerhoogste prioriteit heeft. Het doel is een vergelijkbare situatie zoals die in de zomer 2020 ontstond te allen tijde te kunnen voorkomen. Maximale samenwerking en transparantie wordt daarin gezocht onder begeleiding van een tijdelijke onafhankelijke voorzitter van de overlegvergaderingen (uitvoering van aanbeveling 14).

Langs die weg werken OC THOR en directie THOR dan ook aan vertrouwen en veiligheid (uitvoering van aanbeveling 3). Daarbij zoeken ze naar manieren om respectvol om te (leren) gaan met verschillen van inzicht en onrust en weerstand.

Als start van het normalisatieproces zijn samenwerkingsafspraken opgesteld. In die samenwerkingsafspraken zijn ook afspraken opgesteld over onder meer

- de onderlinge wijze van communiceren (aanbeveling 9)
- verwachtingsmanagement en de termijnagenda (aanbeveling 13)
- aanvragen en opvolgen van advies technisch voorzitters in het geval er sprake is van meningsverschillen tussen medezeggenschap en zeggenschap, bijvoorbeeld over de vraag of en wanneer een onderwerp wel of niet adviesplichtig is (aanbeveling 15)

In november 2021 is de voortgang van het normalisatieproces met elkaar besproken op basis van een tussenevaluatie. Volgende week maandag, 11 april 2022, bespreken OC, directie en technisch voorzitters opnieuw de voortgang. De technisch voorzitters is gevraagd daar weer een evaluatierapport over op te stellen.

Vervolgafspraken

De technisch voorzitters wordt gevraagd de aanbevelingen uit het rapport aanvullend te analyseren en een voorstel aan het agendaoverleg te doen op welke punten er mogelijk nog een onderwerp aanvullend op de termijnagenda van medezeggenschap-directieTHOR kan worden geplaatst. Actie 5.1.2.e / 5.1.2.e en vervolgens bespreking 5.1.2.e /Esmeralda.

De leden van de TOC THOR worden gevraagd om met de OC THOR te bespreken of met het op deze wijze opvolging geven aan het rapport Zuidema een streep gezet kan worden onder het rapport. Actie 5.1.2.e vervolgens OC en terugkoppeling aan directie.

Het beantwoorden van het WOB-verzoek leidt mogelijk tot actieve publicatie van het rapport Zuidema door derden. Afgesproken wordt dat directie, OC THOR, OR en GS op korte termijn met elkaar afspraken zullen maken over een vorm van interne publicatie van het rapport Zuidema. Actie Sjoukje

Sluiting

Sjoukje dankt alle aanwezigen voor de actieve inbreng en de constructieve zoektocht om afspraken te maken over een best denkbare afsluiting van het rapport Zuidema. De vertaling krijgt vorm door het actief benoemen van de interventies die de afgelopen periode binnen THOR en vanuit de OR commissie samenwerking hebben plaatsgevonden. Daarmee zijn ze geintegreerd in het dagelijks werk op de plekken in de organisatie die aan de lat staan om samen de gemeentelijke organisatie weer een beetje beter te maken.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 07:02:22 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5Fwd: Afspraken op een rijtje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 11 december 2020 om 12:57:13 CET
Onderwerp: RE: Afspraken op een rijtje

Goedendag Sjoukje,

Soms moet je een extra moeite doen om tot een oplossing te komen.
Onderstaand tekst is een goede weergave van ons gesprek van afgelopen woensdag.

Ik probeer me kwetsbaar op te stellen om uit de impasse te komen.
Echter kan ik niet zonder mandaat van de OC iets beslissen. Hopelijk heb je hier begrip voor.
Ik zal het dan ook agenderen in de eerst komende OC vergadering.

De richting is voor ons beide duidelijk, dit om ruis te voorkomen en jou mee te nemen
In het gevoel en gedachtes wat er leeft binnen de OC, zodat je hiermee je voordeel mee kan doen.

Mocht je vragen hebben dan hoor ik het graag.
Ik kijk uit naar het gesprek van aankomende week.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 december 2020 18:56
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraken op een rijtje

Ha 5.1.2.e

Goed dat we elkaar vandaag even gesproken hebben. Om zeker te maken dat we hetzelfde beeld hebben, leek het me goed even kort onze afspraken op een rijtje te zetten.

Mijn beeld is dat we hebben afgesproken:

1. De uitnodiging voor een kick-off na de verkiezingen van Peter en mij uit te stellen naar de tweede werkweek in januari. Ik vraag het secretariaat van Peter om een nieuwe uitnodiging te maken met een verwijzing naar de reden van de verplaatsing (het nog niet beschikbaar hebben van het rapport van onderzoeksbureau Zuidema en als OC echt ook tijd hebben om het onderzoeksrapport zorgvuldig te kunnen bespreken)
2. Ik ga na wanneer het rapport Zuidema definitief wordt gemaakt en begrijp dat het vervelend is dat de geinterviewden niet zijn geinformeerd over de vertraging van de oplevering 5.1,2,e [redacted] Als eerste antwoord heb ik daar nu op dat ik verwacht dat het rapport begin volgende week rondgestuurd zal gaan worden. Zou jij de geinterviewden vanuit de OC daar actief over willen informeren
3. Volgende week, gezien bovenstaande plan ik dat in elk geval in de tweede helft van volgende week, plan ik een afspraak met jou om de agenda van de kick-off in de tweede werkweek te kunnen inplannen. Jij bespreekt met het DB van de OC wie vanuit de OC nog meer aanschuift. Ik vraag 5.1.2.e vanuit zijn rol als coordinator van het onderzoeksrapport, om ook aanwezig te zijn.
4. De OC vergadert 1 x per week. Gesprekken en opdrachten richting de directie worden uitgesteld tot na het kick-off gesprek.

Verder hebben we kort stil gestaan bij:

1. De uitslag van de verkiezingen en de opstart van de nieuwe OC.
2. De forse opdracht om de verhoudingen binnen de directie te normaliseren en jouw eerste bericht aan de directeur daarover.
3. De aantakking met de OR (ambtelijk secretaris en linking pin) die jullie aan het organiseren zijn.
4. Enkele leden van de OC hebben aangegeven het vervelend te vinden dat er in de uitnodiging van Peter en mij niet is gesproken over de motie van wantrouwen. Het conflict tussen OC en directie THOR is aanleiding voor een kick-off met Peter en mij. Ik zal kijken of ik in de nieuwe uitnodiging daar mijn voordeel mee kan doen.

Ik ben vast iets vergeten en kijk uit naar je aanvullingen en/of aanscherpingen.

We spreken elkaar in elk geval volgende week.

Hartelijke groet en fijne avond,

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 07:03:47 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5Fwd: Normalisatie directie THOR - OC THOR
Attachments: OC THOR en directie THOR normalisatie.eml, Eerste voorstel mogelijke technische voorzitters OC THOR.eml

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 2 februari 2021 om 19:02:33 CET
Onderwerp: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema. De OC THOR heeft in de vergadering
18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e .

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021. Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021. Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.

M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen
met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch voorzitter.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 11:12
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie-OC THOR

5.1.2,e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden 18 januari besproken worden in de OC thor en ik zou spoedig over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Het spijt me te moeten constateren dat ik tot op de dag van vandaag geen enkele inhoudelijke reactie heb mogen ontvangen. Dit ondanks herhaalde verzoeken op onder andere 21 en 25 januari. Mijn concrete vraag aan jullie op 17 januari over vier kandidaten die de rol van technisch voorzitter zouden kunnen vervullen, is ook niet beantwoord. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden. Hij zal ook met de OR bespreken hoe verder te gaan met het rapport Zuidema.

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 07:04:32 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5Fwd: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Datum: 17 juni 2021 om 13:21:03 CEST
Onderwerp: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK

Beste Sjoukje,
Zoals bekend, werken wij met de OC THOR en directie THOR aan een normaliseringsproces. Het traject bestaat uit twee fasen, waarbij de eerste fase is gericht op het normaliseren van de verhouding tussen OC en directie. In de tweede fase gaat het overleg tussen OC en directie weer van start op basis van nog verder uit te werken afspraken.
Zoals afgesproken op 2 juni komt er, in de eerste fase, een apart gesprek waarin het rapport Zuidema wordt besproken. Wij hebben begrepen dat het rapport ook onderwerp van gesprek is geweest van de overlegvergadering OR van 4 februari 2021 en de bestuurder daarin de wens heeft uitgesproken nader met de OR te bespreken hoe de OR tegen het rapport aankijkt, met de aantekening dat dit gesprek niet zozeer over het rapport zelf gaat, maar juist over de geleerde lessen over de samenwerking tussen OC THOR en management in het algemeen. In reactie daarop heeft de OR, begrepen wij, nog geen standpunt ingenomen. De OC THOR en directie THOR hechten eraan dat, ten behoeve van het normaliseringsproces, in dat kader een overleg kan plaatsvinden in de samenstelling TOC THOR, directie THOR, GS en OR, in het bijzijn van ons als gespreksleiders.
Graag verzoeken we je dat overleg in te (laten) plannen.
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e en 5.1.2.e
procesbegeleiders

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 5.1.2.e (direct) F 5.1.2.e
M 5.1.2.e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 07:05:24 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5Fwd: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Datum: 25 juni 2021 om 16:18:30 CEST
Onderwerp: RE: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Beste Sjoukje, dank voor je snelle terugkoppeling. We checken nog even bij OC en directie of jouw voorstel matcht met wat zij voor ogen hebben. Eén punt van aandacht is ook dat het overleg werd voorgesteld in de samenstelling **T**OC THOR, directie THOR, GS en OR (in het bijzijn van ons als gespreksleiders). Had jij dat ook zo voor ogen?
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators
5.1.2.e
5.1.2.e Amsterdam
T 5.1.2.e (direct) F 5.1.2.e
M 5.1.2.e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2021

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 09:46
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @dvdk.nl>
Onderwerp: FW: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Jullie hebben mij gevraagd een bijeenkomst te organiseren met de OR over de breedte van het rapport Zuidema. Ik neem jullie even mee in de stand van zaken.

De OR heeft een werkgroep ingesteld die met de algemene aanbevelingen van Zuidema aan de slag is. Die aanbevelingen gaan over de inrichting van de medezeggenschap die kan helpen om situaties zoals ontstaan bij THOR mogelijk kunnen worden voorkomen. Zie hiervoor ook onderstaande mail.

Mijn voorstel is dat we deze werkgroep uitnodigen voor een overleg op het moment dat zij ook een inhoudelijke reactie hebben opgesteld. In dat overleg kunnen we ook de GS en de voorzitter van de OR uitnodigen. Mijn beeld bij de agenda is dan tweeledig

1. Stand van zaken THOR: hoe kijken we terug en vooruit en kunnen we (algemene) lessen formuleren?
2. Algemene medezeggenschap: verbetermogelijkheden

Ik verwacht dat we dit overleg begin september kunnen plannen.

Ik check graag of dit correspondeert met jullie beeld.

Groet,

SJoukje

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 24 juni 2021 8:34
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema

Reactie op het rapport zuidema van de OR.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 21 juni 2021 om 12:44:28 CEST
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "DirectiePO.Medezeggenschap" <5.1.2.E @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: OR-werkgroep Samenwerking n.a.v. rapport Zuidema**
>
> Geachte heer Teesink, geachte bestuurder, beste Peter,
> Eind vorig jaar heeft Bureau Zuidema onderzoek gedaan naar de samenwerking tussen OC THOR en directie THOR en hun bevindingen in een rapport opgeleverd. Eerder hebben we daarover gecorrespondeerd; hierbij de daarin toegezegde reactie.
> Vanuit de OR is onze Werkgroep Samenwerking gestart om de algemene aanbevelingen op te pakken. De voorzitter van de werkgroep belegt een afspraak om de wederzijdse verwachtingen met elkaar te bespreken.
> De OR beoogt dat de samenwerking OC en directeur vanzelfsprekend en vertrouwd is en zet zich in om dit bij alle organisatieonderdelen te borgen. Wij vertrouwen op de inzet van alle collega's in de medezeggenschap en directies om te komen tot goede oplossingen.
> Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Team Advies en Ondersteuning Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Ondernemingsraad - Intranet Amsterdam

Werkdagen: ma, di, woe en do

PS: Denk aan het milieu voor u deze e-mail print -

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

Voorstel opdrachtformulering technisch 5.1,2,e
Versie 5 maart 2021

Op 17 augustus 2020 heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020. Vanuit de OR is er nog geen formeel standpunt over het onderzoeksrapport. De OC THOR erkent het rapport niet en neemt de verkiezingsuitslag van medio december 2020 als basis voor het hernieuwen van de samenwerking met de directie THOR.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is door beide partijen afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch 5.1,2,e
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch 5.1,2,e die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten op inhoudelijke dossiers op de termijnenagenda zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. Onder regie van de stedelijk directeur OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden van directie en OC expliciteert, over participatie, adviesrecht en instemmingsrecht
4. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
5. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag en het nakomen van gemaakte afspraken
6. Samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen zodat deze gezamenlijk door OC THOR en directeur THOR kunnen worden vastgelegd

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch 5.1,2,e heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, CAO-recht, beschikt op expertniveau over mediationvaardigheden, kan zich snel complexe dossiers eigen maken, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch 5.1,2,e is in elk geval beschikbaar gedurende het hele kalenderjaar 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen. Daar boven op spreken we af tenminste elke drie maanden te evalueren over nut, noodzaak en toegevoegde waarde. Ook willen we graag afspreken dat de opdracht enkel en alleen beeindigd wordt als beide partijen het daarover eens zijn en dat, mocht één van de twee partijen het vertrouwen opzeggen in de technisch 5.1,2,e er een cool down periode van tenminste twee weken in acht genomen wordt voordat beide partijen definitief beslissen over het opzeggen van het contract met de technisch 5.1,2,e


T-Mobile NL
11:45
38%
PT
Peter Teesink
Heftig allemaal
5.1.2.e
19 apr. 2021
5.1,2,e
6 aug. 2021
Hoi Peter, er is nog geen publicatie geweest. Beantwoording vd nieuwe vragen is gereed en vandaag heeft 5.1,2,e contact met de journalist (die was op vakantie). Dan zal hij ook de antwoorden doorsturen nr de journalist. Dan horen we daarna meer mogelijk meer. Mogelijk dus alsnog dit weekend een publicatie. Intern bereiden we een bericht voor tbv leidinggevenden en een
Nieuw bericht


T-Mobile NL
11:45
38%
PT
Peter Teesink
moge
6 aug. 2021
gelijk dus alsnog dit weekend een publicatie. Intern bereiden we een bericht voor tbv leidinggevenden en een bericht voor heel Thor. Dat laatste met aandacht voor de gedragscode (dat hebben we natuurlijk ook al vaker gedaan). 5.1,2,e praat jou...
Meer lezen
10:48
Dank. Ik ga er vanuit dat de BM is geïnformeerd.
10:49
Ja ik ook maar dat check ik nog een keer.
10:50
Nieuw bericht


T-Mobile NL
11:45
38%
PT
Peter Teesink
is oo
6 aug. 2021
aat
publiceren. Dit weekend iig
niet.
20:38
19 aug. 2021
Hallo Esmeralda, is er nog een vervolg gekomen op de vragen van at 5 of komt dat nog? Daarnaast de vraag op nav de eerdere publicatie mbt het zwartboek. Is daar nog verdere actie op gezet Vwb inhoud en zijn daar nog raadsvragen over gesteld? Hoor graag even. Groet, Peter
08:51
Nieuw bericht


T-Mobile NL
11:45
38%
PT Peter Teesink @
raadsvragen over gesteld?
Hoor graa 19 aug. 2021 :,
Peter
08:51
Ik bel je straks, praat ik je bij.
Even snel:
- at5 heeft niet meer gereageerd op de antwoorden op de nieuwe set vragen. Deze zijn vorige week dinsdag naar hen verstuurd.
- mbt zwartboek verschillende acties die lopen; licht ik je toe
- raadsvragen van vvd. Beantwoording loopt.
09:42
Nieuw bericht


T-Mobile NL
11:45
38%
PT
Peter Teesink
Ja ik ook maar dat check ik
nog e
6 aug. 2021
10:50
Los van de gedragscode gaat het natuurlijk vooral om de kern nl of er een terechte vraag/probleem naar voren wordt gebracht en wat we daar dan mee doen.
10:53
Ja.
11:14
5.1,5
Journalist nog op vakantie. Dinsdag spreekt
5.1,2,e
m weer. Vraag is ook of ie nog gaat publiceren. Dit weekend ij
niet.
20:38
Nieuw bericht

4.1.4 [redacted]

[redacted]

[29-11-2019 11:48:04] 5.1.2,e 5.1,5 4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted]



[21-02-2020 13:02:41] 5.1.2,e 5.1,5 Stadsdeel: Heel goed, fijn dat ze is geweest. helpt als we echt allemaal om handhavers geen staan. Ben benieuwd naar reactie politie

[25-02-2020 21:35:48] Esmeralda: Hoi, ik heb 5.1.2,e gevraagd actie te ondernemen mbt corona irt bescherming personeel. Mijn uitgangspunt is dat handhavers dezelfde maatregelen krijgen als politiepersoneel. Het lijkt me dat het eea voor het weekend besproken en geregeld moet worden omdat het voor handen krijgen van afdoende beschermingshulpmiddelen de nodige voeten in de aarde kan hebben. Als ik het goed heb gehoord vandaag, heb jij met Peter vrijdag overleg hierover? Als dit klopt zou dit gegeven de snelle ontwikkelingen weleens te laat kunnen zijn.

[25-02-2020 21:36:58] 5.1.2,e 5.1,5 Stadsdeel: Ik check morgen stand der dingen. Krijg je er van handhavers ook al vragen over? En wat krijgt politiepersoneel, weten we dat?

[25-02-2020 21:48:06] Esmeralda: Ja een enkeling maar ik denk zelf na en heb Pierre al paar welen teruggevraagd naar wat is afgesproken met ggd brandweer en politie etc. Wij zouden daarna worden betrokken bij uitwerken handelingsperspectief maar daar is tot dusver door oov nog geen invulling aan gegeven voor zover mij en thor bekend. Ik heb vanavond mijn manager erop gezet om erachteraan te gaan bij oov. Ik heb morgen eind van de dag bila met pierre waarin ik het weer bij hem zal adresseren. Maar het lijkt me goed als jij hier ook naar vraagt namens sb. (en eerlijk gezegd

baal ikwel dat dit niet allang loopt ondanks mijn tijdige verzoek hiertoe). Mbt politie weet in het nog niet, dat heb ik ook uitgezet.

[25-02-2020 21:51:28] 5.1.2.e 5.1.5 Stadsdeel: Eens, ik zat in mijn schrift te bladeren en zag dat ik het ook al weken geleden had opgeschreven als voor te bereiden onderwerp. Niet goed dat we er nu achteraan dreigen te lopen. Ik ga morgen op onderzoek uit want misschien is er al een heel protocol in de maak. Keep you poster

[25-02-2020 21:56:12] Esmeralda: Dank. Mocht het protocol in de maak zijn dan is het de vraag of dit ook een protocol is voor ons werk op straat (en dan zijn wij daar voor zover ik weet niet bij betrokken). En dat lijkt me wel van belang gegeven de veiligheid en arbeidsonrust gegeven de onveiligheid op straat. Goed werkgeverschap omvat de bescherming tegen voorzienbare risicos. Tot morgen

[26-02-2020 10:04:54] Esmeralda: We leggen contact met de GGD vanuit ons team ARBO. Bij nieuws laat ik het je weer weten. Fijne dag.

[26-02-2020 10:05:45] Esmeralda: Tkn. Berichtje van 5.1.2.e

[27-02-2020 19:15:31] Esmeralda: Hoi, Mbt jouw corona overleg morgen : heb jij nog wat nodig van mij?

Mijn verzoek aan jou: Kun jij morgen laten weten bij wie wij beschermende spullen kunnen bestellen voor de colegas op atraat? (fyi: de politie heeft alles al ingeslagen heb ik vernomen).

[27-02-2020 19:27:46] 5.1.2.e 5.1.5 Stadsdeel: Als je me de belangrijkste vragen van medewerkers kan meegeven: in mijn hoofd zitten de volgende:

1. Kan ik veilig mijn werk doen,

2. vanaf wanneer kan ik niet meer veilig mijn werk doen,

3. welke beschermende spullen heb ik vanaf welk moment nodig 4. hoe komen we aan beschermende spullen

5. Wat antwoorden we Amsterdammers die ons vragen stellen

6. Wat doe ik als ik vermoed dat een collega besmet is

7. Welke spullen hebben politie, brandweer in vergelijking met ons

8. Hoe informeren we collega's op de buitenlocaties (ook eventueel werkinstructies)

Dan neem ik die vragen morgen mee. Naast werkgever vragen verwacht ik dat we ook precrisis en crisisvragen zullen verkennen. Als we quarantaine opgelegd krijgen en er ontstaat maatschappelijke onrust of plunderingen van winkels (etc.) wat verwachten we dan van elkaars medewerkers? En hoe zit de (piket/commando)structuur er dan uit.

Alle aanscherpingen welkom en ik zal je waar nodig tussentijds appen of bellen en na afloop zet ik de uitkomsten op een rij.

[27-02-2020 20:14:25] Esmeralda: Prima vragen.

Ik heb in aanvulling/aanscherping hierop:

- hoe gaat de communicatie naar medewerkers van gemeente en wie zorgt daar zsm voor (ook nu dus al)

- wat is het protocol aan de telefoon en op straat naar burgers met vragen?

- wat is de waterlijn voor capaciteit bij gemeente? Dus wat is er minimaal nodig om ons werk te kunnen doen/ de stad draaiende te houden? Is die waterlijn er?

- wat doe ik als mijn familie ziek is: ga je dan werken en bij wie moet je dat melden etc

- wat wordt het handelingsperspectief voor collegas binnen?

Waar kunnen we dat vinden?

- handhaving zit nog niet in de gemeentelijke crisisorganisatie. Graag aandacht daarvoor

- hoe zit het met bevoegdheden als we mensen moeten binnenhouden verplicht (bijv in hotel);

- wat wordt het handelingsperspectief van de cateraar en andere partners in onze gebouwen

- hoemoeten wij omgaan met (huis)dieren (op straat)

- wat moeten wij doen met besmette overlastgevers/verdachten etc? Hoe treden wij burgers tegemoet en waar mpeten wij op letten?

- wanneer krijgen wij (en van wie) beschermende spullen? Wanneer?



4.1.4

4.1.4

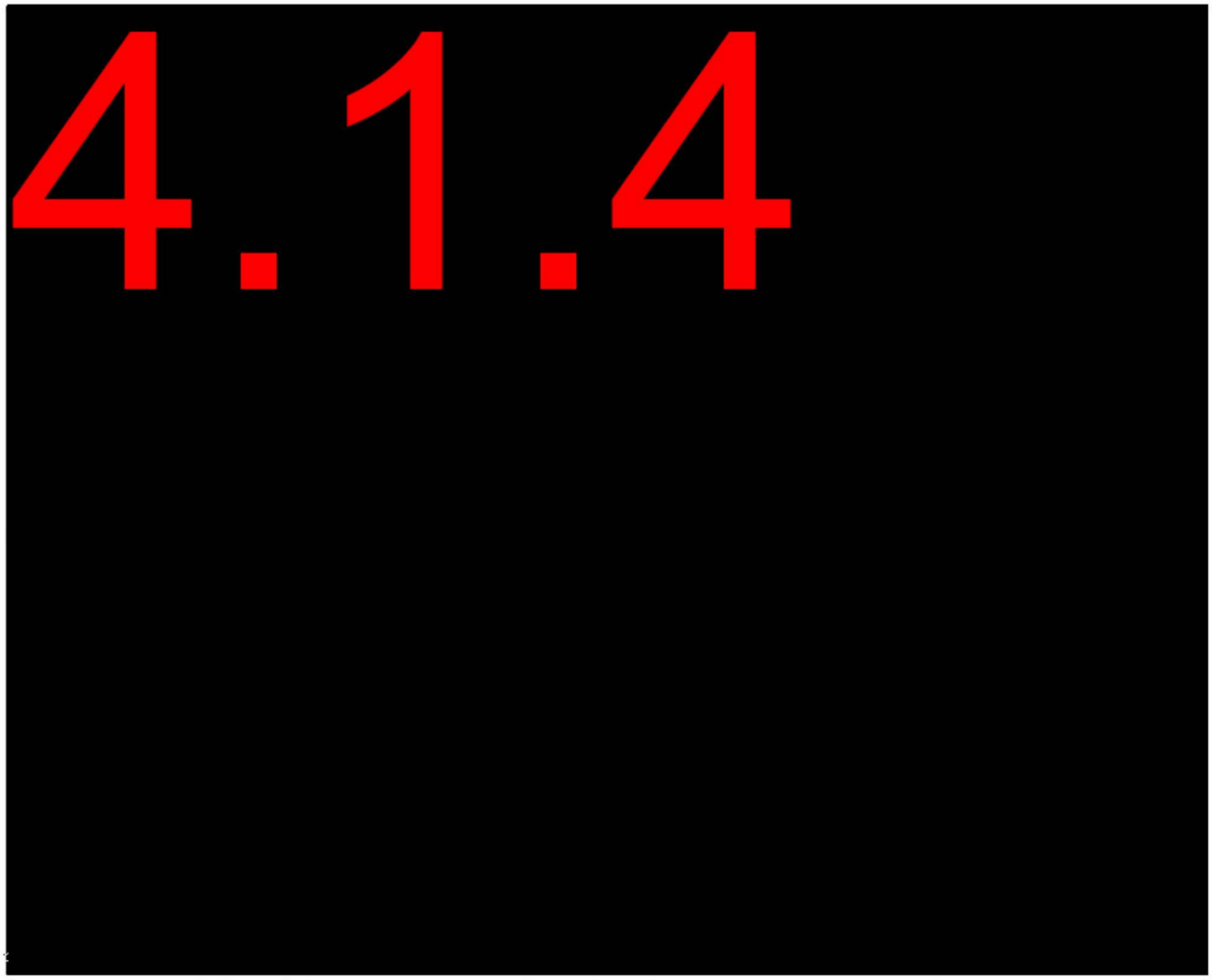


[31-03-2020 20:00:49] 5.1.2,e 5.1,5 Stadsdeel: Ha esmeralda, ik was vanmiddag op de veemarkt. Mooi om te zien hoe opgewekt en trots de vier mannen waren en hoe open er gesproken werd over de zorgen. Doen jij en 5.1.2,e heel goed. Heb ik ook tegen 5.1.2,e gezegd. Fijne avond

[31-03-2020 20:15:47] Esmeralda: Leuk dat je langs bent geweest! En fijn dat de collegas er zo bijzaten en vrijuit spreken. En dank vr je compliment. 5.1.2,e doet dat inderdaad heel goed. En de steun van de rest van mtdt daarbij is ook mooi om te zien en merken. Wil je do of vrijdag op DG?

[31-03-2020 20:17:09] 5.1.2,e 5.1,5 Stadsdeel: Laat maar weten wat het best inpasbaar is. 5.1.2,e puzzelt het er allemaal in☺

4.1.4



[05-04-2020 22:43:31] Esmeralda: Beste Femke, zaterdagavond omstreeks 1730 zijn 2 boas "behoest" door een vd die ook is aangehouden. Wij hoorden later op de avond dat de politie de vd had heengezonden met alleen een pv van 390 eu ivm overtreding NV (geen 1,5 mtr). Dit leek ons niet goed (en is heel erg vervelend voor de collegas) en ik heb geescaleerd naar de EL en OM. De zaak zal door politie en OM alsnog en met hoge prioriteit worden opgepakt. De vd zal worden ontboden voor verhoor en de zaak zal worden ingestuurd naar OM. Gegeven de veiligheidsdiscussie van het afgelopen jaar zal ik de vz van de OC bellen en hem inlichten, ook over de maatregelen die de politie nav onze escalatie zal nemen om eea goed te maken. Het leek me goed dat je dit voor het driehoeksoverleg van morgen weet, en ik ga ervan uit dat de vd van het bespuwen van handhavers in het vervolg niet anders worden behandeld dan vd's van het bespuwen van politieagenten. Fijne avond nog, grt esm.

[05-04-2020 23:21:16] Esmeralda: Volgens mij was er al wat voor je ingepland deze week? Maar altijd welkom! Tijdstip Hangt af van wie je wilt ontmoeten☺

[08-04-2020 07:46:11] Esmeralda: Net gebeld dat collega 5.1.2.e Corona heeft en 5.1.5 5.1.5 Heeft zondag nog gewerkt. Gaan nu aan de slag met protocol. Ik hou je op hoogte.

[08-04-2020 07:57:42] 5.1.2.e 5.1.5 Stadsdeel: Jemig sterkte. Hoe is het met de directe collega's om hem heen? Dat zal er inhakken. Sterkte. Laten we straks nog even proberen te bellen. Ik ga vanmiddag naar DG, weet je hè? Sterkte

4.1.4


4.1.4

4.1.4

4.1.4

[redacted]

[08-08-2020 20:08:41] Esmeralda: Dag Femke,Peter,

FYI: zojuist is bekend geworden dan een collega van THOR team Centrum Corona heeft. Hij had geen klachten en heeft dus gewoon doorgewerkt (met veel collegas). Dit betekent dat

- mensen met wie hij het laatst heeft gewerkt, nu naar huis zijn gestuurd (die moeten zich eerst laten testen).

- we inventariseren met wie hij nog meer heeft gewerkt want daarvoor geldt hetzelfde.

- we bezig zijn met het organiseren van capaciteit elders uit THOR tbv inzet ikv crowdmanagement en mondkapjes in Centrum.

- voorlichting is geinformeerd omdat dit in de pers kan komen (zie Schiedam).

- Politie en sdvz door ons ook ikg worden.

Waar nodig houd ik jullie op hoogte.

Grt Esm.

[11-08-2020 14:18:01] 5.1.2.e Stadsdeel: Ha esmeralda, ik had kort contact met Peter over de vraag van de TOC. Wij kwamen tot een volgende lijn:

1. We delen de zorgen

2. Om die reden worden ook al mondkapjes beschikbaar gesteld die handhavers zelf mogen opzetten als zij denken dat dat nodig is

3. Het lijkt ons niet goed om als werkgever verplicht te stellen dat mondkapjes gedragen moeten worden

Doet dit voldoende recht aan hun vraag/oproep? En kun jij namens ons allemaal antwoorden? Ik begrijp dat de besmetting hoogstwaarschijnlijk ook niet via werk is ontstaan. Misschien goed om dat ook te vermelden? Groet, Sjoukje

[11-08-2020 15:07:51] Esmeralda: Dag Sjoukje, ik zal uitvoering geven aan je verzoek in de app. Overigens was dit al de lijn die ik meerdere malen met wgs (en gs) heb afgestemd en gecommuniceerd met de oc. Deze lijn heb ik ook vanmorgen besproken met de 5.1.2.e or. Samen hebben we aanvullend nog een voorstel bedacht dat zou kunnen helpen. Dit zet ik via de 1,5 meter tafel uit. En Via de wgt laat ik onderzoeken of het juridisch mogelijk is.

Met betrekking tot de gevolgde procedure waarin een lijn wordt uitgezet (door jou en gs) zonder overleg met mij wil ik graag op een ander moment met je spreken. Tot zo in cmt.

[11-08-2020 22:14:24] Esmeralda: Peter, Sjoukje 5.1.5

- tot nu toe 5 besmettingen bekend waarvan 4 zeker vanuit prive-omgeving.

- nog aantal wachtenden op uitslag en aantal oav GGD 14 dagen in quarantaine

- het aantal besmette collegas en/of in quarantaine kan komende dagen oplopen (domino als de besmettingen op het werk hebben plaatsgevonden).

- morgen gaat de ploeg die zaterdag preventief door mij naar huis is gestuurd weer aan de slag. Dit heb ik afgestemd met Dir. GGD die dit steunt

-morgen (zoals continu) wederom nadrukkelijk aandacht in communicatie over noodzaak afstand houden en gebruik mondkapje. Extra maatregel: Alle medewerkers in de buitendienst worden persoonlijk gebeld door hun leidinggevende.

Overigens begrijp ik dat de Minister heeft besloten dat mensen in verplichte quarantaine moeten na terugkeer uit een oranje-land en/ of na contact met een zieke. En "dat de handhaving bij politie en boas wordt belegd". Gegeven het bovenstaande mag duidelijk zijn dat de huidige inzet op de Wallen,

centrum, Mondkapjeslokaties, water, horeca, parken etc, zich niet verhoudt met de inzet van mijn mensen als controleur van duizenden vakantiegangers die terugkeren uit oranje gebieden. Het lijkt me dat BM gaat over de inzet van haar BOA's en niet het Ministerie. Nb. Dit is geen onwil maar realiteitszin.

Grt esm.

[17-08-2020 16:29:19] 5.1.2.e Stadsdeel: Ha esmeralda, zie net de mail van 5.1.2.e Kop op he?! Lijkt me goed om even samen met Peter te sparren hoe hij ook richting OR gaat opereren. Ga ik organiseren

[17-08-2020 21:24:36] 5.1.2.e Stadsdeel: Als werkgever nemen we onze handhavers natuurlijk heel serieus, zeker ook gegeven het belangrijke werk dat ze in deze coronatijd doen. We volgen alle adviezen van de GGD die zijn vertaald in heldere interne voorschriften. We zijn met alle partijen in gesprek over wat de problemen zijn en wat we eraan kunnen doen. Het is jammer dat het resultaat van die gesprekken niet is afgewacht. De gemeente herkent zich ook niet in het geschetste beeld van de afdeling. We zien dat er heel veel gevraagd wordt van deze groep en juist daarom is het gesprek daarover noodzakelijk en goed. Dat deden we en zullen we blijven doen. De gemeentesecretaris gaat zo snel in gesprek om de problemen op te lossen.

[17-08-2020 21:27:18] 5.1.2.e Stadsdeel: Dit is de reactie van werkgevers kant geworden. Morgen om 13.00 uur plant Peter overleg met ons drieën in. We proberen om 15.00 uur ook met de oC om tafel te gaan. Ik heb 5.1.2.e uitgebreid gesproken. Ook hij zit in een lastig pakket. Morgen samen zoeken hoe verder. Is er wel goed nieuws over 5.1.2.e ? Dat is het allerbelangrijkste.

[17-08-2020 21:54:53] Esmeralda: Dank en boodschap ok.

Goed dat overleg met Peter morgen. Dan ook even bespreken wat hij de org in communiceert.

5.1.2.e is nog niet goed. Spreek je morgen. Bijzondere dag zo.

[17-08-2020 21:56:19] 5.1.2.e Stadsdeel: Nogal. Hou je haaks en tot morgen

[18-08-2020 11:02:34] Esmeralda: Hoi, ik spreek je straks. Begrijp van 5.1.2.e dat je bezig bent met een bericht voor de org ivm situatie oc. Ik zou dat graag zien voordat het wordt gepubliceerd.

[18-08-2020 15:22:11] Esmeralda: Hoi, zag je mail mbt comm. Bericht: de reactie van 5.1.2.e op de tekst deel ik nl niet helemaal (je schrijft van wel). Ik vind het belangrijk dat gs aangeeft (net als in reactie parool) dat hij de geschetste situatie niet (direct) herkent. Dat is wel de steun die ik nodig heb. Ik heb dit meegegeven aan de comm adv die nu overleggen.

[18-08-2020 18:22:12] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik heb net met Peter afgesproken dat we vanavond nog echt even goed kijken om zeker te maken dat er voldoende steun uitgesproken wordt. Betekent ook dat deze er vandaag niet meer uitgaat. Maar morgen beter

[18-08-2020 18:31:35] Esmeralda: Ja fijn. Een app mbt die steun in de dir app zou ik prettig vinden. 5.1.5 Mensen vragen me of dit betekent dat ik thuis zit (niet meer werk dus).

[19-08-2020 10:18:22] Esmeralda: Hoi, dit wil ik versturen ivm afzeggen van het reeds ingeplande overleg van morgen. Eea cfrm de afspraak die ik gister met jou en P heb gemaakt. Kun je je vinden in de text?

Goedemorgen 5.1.2.e en 5.1.2.e de bedoeling was om as. donderdag een goed gesprek te voeren met 5.1.2.e en mij over de onderlinge samenwerking. Gezien de huidige situatie, waarin de OC THOR het vertrouwen heeft opgezegd, kan deze afspraak niet doorgaan. Samen met de stedelijk directeur en gemeentesecretaris bespreek ik hoe we dit gaan oppakken en op een constructieve manier kunnen oplossen. Daar zal de gemeentesecretaris ongetwijfeld ook met (het DB van) de OR het gesprek over voeren. Op basis van de gesprekken die we de komende tijd voeren met elkaar, bepalen we welke stappen er gezet moeten worden. Alle vertrouwen dat ons dat gaat lukken.

Ongetwijfeld tot snel weer. Groet, Esmeralda.







4.1.4

[20-08-2020 11:25:36] Esmeralda: Beste Femke,

Mij is zojuist gemeld dat er gisteren 2 BOA's zijn mishandeld in het OV. Ik zal mij persoonlijk om hen bekommeren maar het lijkt me goed dat je dit weet voor het debat begint. De mishandeling hing samen met het handhaven van het mondkapjes verbod. Ik zal omtrent protocollaire afspraken contact laten opnemen met de politie. Aangifte is gedaan. Nadere informatie volgt. Grt esm.

[20-08-2020 14:22:31] Esmeralda: Ter info.

[20-08-2020 18:51:09] Esmeralda: Ter info (ivm mzs): 10 covid en 12 in quarantaine bij thor. (niet allemaal boas en incl code oranje landen)

[20-08-2020 19:03:29] 5.1.2.e Stadsdeel: Dank! Ik begreep dat thor tevreden was met mijn beantwoording. Ik geloof niet dat het middag deel veel tijd over handhaving heeft gevraagd. Dat loop ik nog even na. Ik heb morgen om 13.00 uur nog even kort contact met 5.1.2.e 5.1.2.e care!!

[20-08-2020 19:24:56] Esmeralda: Ja en klopt (ik was er zelf bij en we hebben eigenlijk niet 1 vraag gehad die niet in de anno stond).

[20-08-2020 19:29:21] 5.1.2.e Stadsdeel: Dat hebben we echt goed gedaan. Ik krijg net ook al complimenten van bm, zet die maar door naar jouw team! Groet en fijne avond

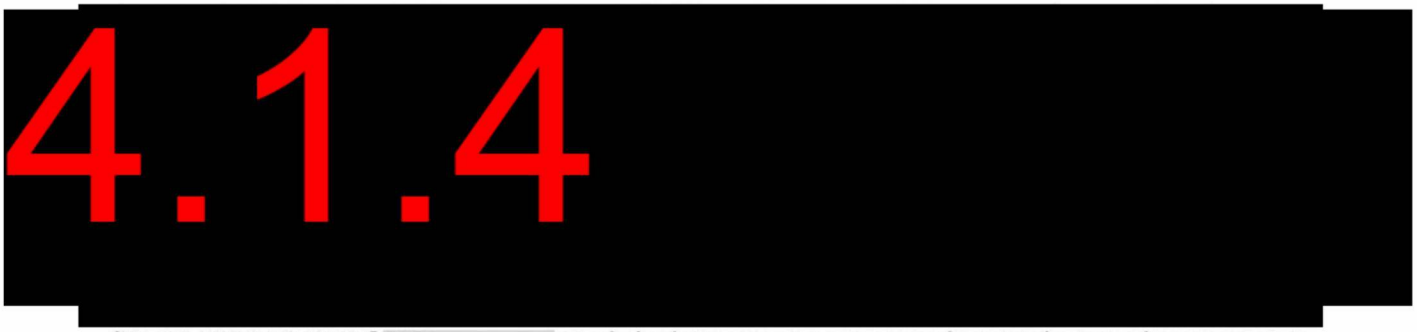
[20-08-2020 21:25:43] Esmeralda: Sjoukje en Peter, nog even over de gang van zaken rondom de OC: ik voel me door jullie enorm gesteund. Dank daarvoor. Zoals jullie begrijpen, is het juist nu belangrijk dat ik in positie blijf. Daarom mijn verzoek aan jullie om me op de hoogte te houden van stappen die jullie zetten richting OR/OC-leden. Vooral ook tussentijds te informeren over mogelijke reacties die dat bij hen teweeg brengt. Ik kom medewerkers namelijk tegen en dan is het belangrijk dat we een eenduidige koers uitstralen.

[20-08-2020 21:46:22] 5.1.2.e Stadsdeel: Alles wat ik weet, hoor jij ook. Ik heb Peter ook voorgesteld onze bemoeienis periode zo kort mogelijk te houden zodat we zsm kunnen normaliseren. Dat blijf ik doen en ik heb er alle vertrouwen in dat dat geheel in lijn van 5.1.5 gedachten is

[20-08-2020 22:02:17] Esmeralda: Ok. Dank

[24-08-2020 08:03:50] Esmeralda: Hoi en goedemorgen, zie je mail. Betreft inzet weekend en aanloop ernaartoe. Spreek je later.





[25-08-2020 19:12:27] 5.1.2.e Stadsdeel: En voor jouw gemoedsrust is het goed om te weten dat het DB van de OR de OC THOR echt met de grootst mogelijke spoed tot de orde heeft geroepen en hun 'verbiedt' nog zonder overleg überhaupt tot communicatie over te gaan en oproept tot een overleg en oplossingen. Het bericht van Peter en de OR ligt nog bij hun ter goedkeuring.

[25-08-2020 19:19:28] Esmeralda: Ja ok. Dank.

[25-08-2020 19:43:24] Esmeralda: https://www.ad.nl/binnenland/marktkooplui-woest-op-boa-s-controle-op-mondkapjes-uitgesteld-laat-ons-met-rust-mafkezen~ad9101d7/

[26-08-2020 08:09:26] 5.1.2.e Stadsdeel: Ha esmeralda, ik krijg ook reacties uit jouw mt. Ik wilde ze een hart onder de riem berichtje sturen en daarin ook aanbieden om met jou en jouw mt samen te komen om door te praten over wat dit doet, betekent en wat een passend vervolg kan zijn. Wil je ook even meelezen met die mail?

[26-08-2020 08:19:43] Esmeralda: Ja is goed. Weet dat ik met mijn mt hier veel over spreek en wat het doet etc. (Daarom hecht ik zo aan het leggen van het fundament van relaties in een team en hebben we daar veel tijd aan besteed).En dat belang komt nu zo mooi naar voren in deze ingewikkelde tijd. Omdat iwe die gesprekken al voeren binnen het dtmt past het heel goed als jij bij zo'n gesprek aansluit (het is dus niet nieuw voor ons om hierover te spreken). Ik lees graag mee.

[26-08-2020 08:29:17] 5.1.2.e Stadsdeel: Dat snap ik helemaal. In je mail een hart onder de riem opzetje.

[26-08-2020 08:35:56] Esmeralda: Mooie mail. Niks aan toe te voegen!

[26-08-2020 18:52:54] 5.1.2.e Stadsdeel: Heb je even gemaild over bericht aan BM. BM wordt er onrustig van. Laten we even schakelen voordat we BM een volgend bericht sturen zodat we echt ruimte kunnen krijgen om de zorgen goed bij BM te agenderen en daarvoor ambtelijk ook alvast wat zaken te organiseren. Dan voorkomen we die en nieuwe bestuurlijke onrust die het zo moeilijk maakt om grote lijnen te bewaken. Ik denk met je mee en we kunnen morgen voor of na het GMT gesprek

nog even met Peter schakelen zodat we zijn perspectief ook mee kunnen nemen. Nu fijne avond! Sjoukjw

[27-08-2020 13:25:42] Esmeralda: Dag Femke, Peter, Sjoukje, er is vanmorgen een goede bespreking geweest in de subdriehoek mbt mondkapjes hh. Vanmiddag gaat de politie in centrum mee met de controle op de mondkapjes (mede omdat Thor en OOv 1 lijn trokken).

[28-08-2020 13:44:01] Esmeralda: Mail is eruit van gs en 5.1.2.e or

[28-08-2020 15:43:36] 5.1.2.e Stadsdeel: Fijn dat dit toch nog voor het weekend is gelukt

[28-08-2020 16:21:55] Esmeralda: Ja. Graag nog even contact vandaag.

[01-09-2020 10:57:17] Esmeralda: Dag Peter en Sjoukje, ik werd zojuist gebeld door mijn coll uit RT dat BM aldaar (en de WH hh) de BOA's een gratficatie wil geven (250 eu). En dat hierover ook contact is geweest met Peter. Ik weet niet of dit laatste klopt, maar als het zo is dan is de vraag hoe wij hiermee omgaan. Ik zou willen voorkomen dat het straks leidt tot scheve gezichten tussen BOA's en onnodige onrust die dat kan veroorzaken. Grt esm.

[01-09-2020 11:03:00] 5.1.2.e Stadsdeel: Dag esmeralda, Peter heeft om afstemming gevraagd en m juist dat te voorkomen. Weet jij wanneer ze uitkeren (en dus hoeveel tijd we nog hebben)? En zou je dit vanmiddag ook even op de werkgeverstafel willen bespreken: met in het verlengde welke frontlinie zich aanvullend mogelijk leent voor een gratificatie

[01-09-2020 11:04:58] Esmeralda: Ad 1 . Nee niet duidelijk wanneer, ik houd contact. Ambtelijk vinden ze nl wat anders (ze hebben al veel acties gedaan zoals filmbon en wat te doen met andere frontliners etc)

Ad2. Ja wilde ik al doen dus neem ik mee.

[04-09-2020 13:25:50] 5.1.2.e Stadsdeel: Groepsgratificatie voor BOA's komt er niet. We gaan wel op andere manieren de zon laten schijnen voor die en andere groepen maar dat heeft geen externe impact



4.1.4



[21-10-2020 20:10:37] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik heb contact gezocht met 5.1.2.e we zoeken nu contact met het bureau en ik neem contact op met bureau integriteit. Voordat we het ervan afhalen willen we van het bureau ook weten welke afspraken zijn gemaakt. Er zijn nu 8 mensen die de stream hebben geopend, waaronder 5.1.2.e en 5.1.2.e (die er bijna doorheen is). Wordt vervolgd. Ik hou je op de hoogte.

[21-10-2020 20:38:30] Esmeralda: Dank je wel. Sorry dat je deze avond weer in touw moet. Ik baal er ook van en wacht je bericht nader af.

[21-10-2020 20:44:36] 5.1.2.e Stadsdeel: Bureau heeft akkoord gegeven. We bedenken hoe nu verder. Spar ik ook over met bureau integriteit

[21-10-2020 20:48:11] Esmeralda: Er is nmm wel een groot verschil tussen opnemen en publiceren.

[21-10-2020 20:48:36] 5.1.2.e Stadsdeel: Akkoord op actief publiceren dus

[21-10-2020 21:00:39] Esmeralda: Dit lijkt me in strijd met iedere regeling die de orde van organisatieadviseurs hanteert voor bureaus zoals Zuidema. Ik zie de stream nu uit en zal op basis daarvan bepalen of ik morgen om 13u in gesprek met hen ga, mede gegeven het feit dat het bureau geen ruimte wil geven voor de correctie van onjuistheden en omissies (terwijl dit in de organisatieadvieswereld gebruikelijk is). De non-correctiemogelijkheid blijkt uit zowel de offerte als

deze video. Het lijkt mij dat GS voor morgenmiddag 13u zou moeten bepalen of hij accoord is met deze publicatie. Ik vind publicatie op deze manier opnieuw zeer beschadigend en Peter en Zuidema moeten alle 2 weten dat ik me in mijn belangen en goede naam voel geschaad.



[04-11-2020 19:50:52] 5.1.2.e Stadsdeel: Nu de politie heeft besloten €300 uit te keren, leeft deze vraag vast extra en opnieuw onder handhavers. Weet jij of de g4 al eerder een gebaar heeft gemaakt naar de handhavers (anders dan onze waardering via bm, dinerbon, pers etc)? BM denkt dat rotterdam al wat heeft gedaan. Mijn beeld is dat we dat in overleg met elkaar zouden doen (op elkaar ook niet voor het blok te zetten).

[04-11-2020 19:51:33] 5.1.2.e Stadsdeel: En ik maak een afspraak met jou en Peter naar aanleiding van je brief. Wordt wel niet eerder dan volgende week

[04-11-2020 20:38:05] Esmeralda: Ik ben bezig met een advies aan jou gs en bm. Zet t op mail zo.

[04-11-2020 20:38:53] Esmeralda: Dank vr je reactie. En de afspraak die gemaakt gaat worden.

[04-11-2020 20:39:43] Esmeralda: Incl wat in g4 gebeurt

[04-11-2020 20:40:23] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik heb contact met bm gehad. Zij refereert aan rotterdam (Aboutaleb zou volgens haar al een gebaar gemaakt hebben) en zij heeft niet de intentie om dit op regionale of landelijke tafels te agenderen. Peter vindt het richting andere directies ingewikkeld om handhaving er uit te tillen

[04-11-2020 20:42:28] Esmeralda: Klopt niet van RT

[04-11-2020 20:43:06] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik dacht al dat ik gek was geworden

[04-11-2020 20:49:25] 5.1.2.e Stadsdeel: En Den Haag doet het ook vrijdag. Ze wil graag weten wat het zal kosten

[04-11-2020 20:58:15] 5.1.2.e Stadsdeel: En hoe we dat dekken. Ik heb aangegeven dat we als g4 gezamenlijk optrekken (ook als het gaat om het bepalen wie recht op deze bonusuitkering hebben).

[04-11-2020 21:01:19] Esmeralda: Zie je mail

[04-11-2020 21:03:15] Esmeralda: We hebben niks formeel afgesproken bij G4, wel heb ik met mijn counterparts afgesproken dat we graag gelijk optrekken (ookalgaan wij er niet zelf over)

[04-11-2020 21:03:28] Esmeralda: UT gaat t ook bespreken morgen

[04-11-2020 21:04:19] Esmeralda: Hoor ik net

[04-11-2020 21:04:31] 5.1.2.e Stadsdeel: Femke wil dus vrijdag ook uitkeren: wat zou dat kosten, waar dekken we dat uit? En weet ze dat wij een dinerbon hebben gegeven? We staan niet in het lijstje. Ik denk dat onze apps en jouw mail elkaar kruisen. Bm verwacht echt een aanvullende mail:

1. Afstemming g4

2. Kunnen wij dit vrijdag ook bekend maken

3. Wat kost het en waar dekken we het uit

[04-11-2020 21:05:07] 5.1.2.e Stadsdeel: Maar kan bm een aanvullende mail krijgen met antwoord op de vragen hierboven?

[04-11-2020 21:06:05] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik heb ruggespraak met collega's gehad. We gaan linksom of rechtsom voor de dekking zorgen. Bij voorkeur van de eigen begroting. 5.1.2.e heeft aangeboden om bij te springen. Ik zou de andere directies er even buiten laten. Er komt vanavond een vraag uit de raad en die wordt bevestigend beantwoord.

[04-11-2020 21:06:26] 5.1.2.e Stadsdeel: De vraag is dus niet meer of maar lukt vrijdag en wat is orde grootte bedrag

[04-11-2020 21:39:52] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik koppel 5.1.2.e ook even aan deze opdracht, zodat zij met het communicatieteam een persbericht kunnen opzetten.

[04-11-2020 21:42:46] Esmeralda: Is zij een commadv?

[04-11-2020 21:43:02] Esmeralda: https://www.rtlnieuws.nl/economie/artikel/5194502/bijna-400-ambtenaren-kregen-gemiddeld-1100-euro-coronabonus

[04-11-2020 21:43:05] 5.1.2.e Stadsdeel: Ja vanuit de Clusterstaf.

[04-11-2020 21:44:11] 5.1.2.e Stadsdeel: Jemig. Daar is het laatste woord ook nog niet over gezegd

[04-11-2020 21:44:28] Esmeralda: lijkt mij ook

[04-11-2020 22:08:57] Esmeralda: Heb je mail van BM gezien?

[04-11-2020 22:09:05] Esmeralda: Het is al openbaar

[04-11-2020 22:12:01] 5.1.2.e Stadsdeel: Ja bm wilde het vanavond in de raad melden. Dat wordt snel opgepikt

[04-11-2020 22:13:52] Esmeralda: Wat kunnen wij nu zeggen tegen de collegas?

[04-11-2020 22:14:04] Esmeralda: Dwz wie krijgt het?

[04-11-2020 22:26:58] Esmeralda: Amsterdam gaat boa's wél een bonus van 300 euro uitkeren

https://www.parool.nl/a-bbd36aad

[04-11-2020 22:27:11] Esmeralda: 😁

[04-11-2020 22:27:29] Esmeralda: Is alleen wel 2x zoveel $

[04-11-2020 22:27:58] 5.1.2.e Stadsdeel: Dat we de uitwerking samen oppakken. Persbericht is dan wel een beetje gek

[04-11-2020 22:46:49] Esmeralda: U hebt dit bericht verwijderd.



[05-11-2020 13:41:59] 5.1.2.e Stadsdeel: Hebben we begroting?

[05-11-2020 13:42:18] Esmeralda: Daar moet ik je over spreken

[05-11-2020 13:44:51] Esmeralda: Thor is 4 ton bruto. Grootste Deel kan van begroting P1 (thor).

[05-11-2020 13:45:28] Esmeralda: Dat was het gesprek in college en verzoek raad.

[05-11-2020 13:46:17] 5.1.2.e Stadsdeel: Heb je aantallen van 5.1.2.e En hoeveel geld heb je aanvullend nodig

[05-11-2020 13:47:05] 5.1.2.e Stadsdeel: Zit in gmt en bel je in de pauze maar probeer het in de tussentijd dan even zo

[05-11-2020 13:50:21] Esmeralda: Ik wil obv eea voorstellen dat het thor verzoek los gaat van andere doelgroepen. Ik zie net mail van 5.1.2.e en hij voert 95 mensen op (?) van niet alleen horeca maar ook bouw etc. Dat was niet de gedachte van de raad en college, dat gaat echt over thor. Bovendien is onze lijn en houvast de lijn van de politie. Dus advies: niet nu toevoegen, mede om te voorkomen dat de bal nu veel te groot wordt.

[05-11-2020 13:52:33] 5.1.2.e Stadsdeel: Hij moet nu alleen het horecateam aanleveren

[05-11-2020 13:52:53] 5.1.2.e Stadsdeel: Die passen naadloos. Rest moet buiten beschouwing gelaten worden

[05-11-2020 13:55:41] Esmeralda: Voorstel in je mail

[05-11-2020 13:57:46] Esmeralda: Ik vraag hem horeca

[05-11-2020 14:03:05] Esmeralda: 5.1.2.e stelt dat die 94 allemaal horeca zijn?

[05-11-2020 14:05:03] Esmeralda: Als je dit wilt: dan toevoegen aan de begroting:

- 94 x 300 = 28.200 netto en dat is bruto 47.000.

Dan komt totaal op bruto 450.000

[05-11-2020 14:06:13] Esmeralda: En dat is 274 netto totaal.

[05-11-2020 14:07:28] Esmeralda: Heb je zo genoeg?

[05-11-2020 14:08:07] 5.1.2.e Stadsdeel: Ja. Laten we het zo maar doen.

[05-11-2020 14:08:25] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik check je mail en tik hem zo ook af in het gmt

[05-11-2020 14:08:31] Esmeralda: Ok. Stem jij verder af met bestuur en acc hierop?

[05-11-2020 14:08:40] Esmeralda: 👍

[05-11-2020 15:47:02] 5.1.2.e Stadsdeel: Even de check bij jou: krijgen alleen de boa's in andere steden de bonus?

[05-11-2020 16:34:14] Esmeralda: Dat verschilt per G.

[05-11-2020 16:34:32] Esmeralda: Iedereen is nu overal bezig en het afstemmen is daardoor enorm lastig

[05-11-2020 16:34:41] Esmeralda: Ook omdat taken niet hetzelfde worden weggezet

[05-11-2020 16:40:04] Esmeralda: Mijn advies is niet naar de G4 kijken. Iedereen gaat iig wat doen (die 300). We zijn zo anders georganiseerd met andere functies etc (en veel groter) dat het wmb appels en peren zijn. En vasthouden aan de richtlijn politie. Je doet het samen. Dat is de enige uitlegbare (ik kan niet uitleggen waarom wij het anders doen?). Als je alleen boa doet krijgen we echt nog veel meer onrust en draagt bij aan ongelijkheid. Stick to our plan. Staat helder in het advies.

[05-11-2020 16:57:21] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik heb Bm net gesproken en gezegd dat we het ruim gaan doen en voor een belangrijk deel zelf kunnen financieren (uit vacatureruimte). Heb jij met wolfgang gesproken over zijn financiële dekking?

[05-11-2020 17:00:22] Esmeralda: Mooi. Fijn. En nee, mbt financien 5.1.2.e daar zijn we niet aan toegekomen. Ik ging ervan uit (bedenk ik me) dat jij dat met hem zou bespreken vanuit je vth rol🥹

[05-11-2020 17:04:27] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik heb hem gevraagd om even met jou te schakelen en het dan af te maken. Kan jij eventueel voorschieten zodat we achteraf wellicht kunnen verrekenen

[05-11-2020 17:28:59] Esmeralda: Ja is goed (en ovv thor niet aan de lat blijft hangen als enige als er een tekort is). Ps. Het is geen budget vacatureruimte maar andere posten die lager uitvallen zoals opleidingen (vw Covid) en BC.

[05-11-2020 17:42:35] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik twijfelde enorm, heb niet alleen vacatureruimte thor geroepen maar dat een beetje gemompeld

[05-11-2020 17:45:35] Esmeralda: Ok. Volgende keer kun je me gewoon vragen ☺. Juist omdat we zeggen dat de vacatureruimte volledig wordt benut omdat we bijna alles inhuren tot 100%.

Moet er nu nog iets door iemand besloten worden?

[05-11-2020 17:46:56] 5.1.2,e Stadsdeel: Bm belde ergens anders over en ik dacht deze pik ik even mee. Ik stop het in de notitie. Dan is het in 1x klaar

[5.1.2,e 18:30:26] Esmeralda: Hoi, op de valreep van wknd: kun jij wat perspectief bieden bij de besluitvorming mbt bonus? Dwz weet je wanneer een besluit wordt genomen? Wij krijgen er veel vragen over nl. Fijn als we een "ongeveer" weten. Gd wknd alvast.

[5.1.2,e 18:40:15] 5.1.2,e Stadsdeel: Ik had eigenlijk verwacht dat Bm al zou hebben gereageerd. Ik ga daar even achteraan. Begin volgende week hebben we zeker duidelijkheid. Goed weekend

[5.1.2,e 18:41:50] Esmeralda: 👆

4.1.4

[09-11-2020 11:25:21] Esmeralda: Hoi Sjoukje, nav je app mbt prios, heb ik een aanbod en een vraag aan je:

- kan ik nog helpen in het bonus verhaal? Kan ik iets van je overnemen hierin?

- zou je deze week ook prio kunnen geven aan het gesprek van GS met jou en mij? Het was de bedoeling dat te doen voor de oc-verkiezingen die maandag as al starten. Wanneer het je teveel is kan ik het gesprek ook alleen met Peter voeren. Voor nu nogmaals sterkte.

[09-11-2020 11:46:17] 5.1.2,e Stadsdeel: Gesprek met Peter is deze week. Daar ben ik ook bij. Wordt nu met Peter afgestemd. Wilde ik niet in de app naar de andere directeuren zetten.☺Als Peter de bonus niet straks van me overpakt, kom ik bij jou. Groet, sjoukje

[09-11-2020 12:53:09] 5.1.2,e Stadsdeel: Bonus: doen we zoals voorgesteld. Kun jij P&O opdracht geven om conform uit te werken, de drie vth-ers toevoegen en met wolfgang afspraken maken over de dekking van zijn medewerkers? Dank!!

[09-11-2020 12:58:52] Esmeralda: Ja doe ik. Fijn bericht!

[09-11-2020 13:03:50] Esmeralda: Nog even vraag: waar kunnen wij dit besluit ophalen? Notulen van College? Via Gs? (Heeft P en O nodig voor eea)

[09-11-2020 13:11:52] 5.1.2,e Stadsdeel: Als het helpt dan besluit ik op de notitie zoals die voorlag

[09-11-2020 13:13:02] Esmeralda: Ja dan maak ik een mail met jou in cc en dan vermeld ik dat die mail iam jou de toestemming is. Lijkt me snelste.

[09-11-2020 13:14:10] 5.1.2,e Stadsdeel: Ja!

4.1.4

4.1.4

4.1.4



[25-11-2020 20:40:36] Esmeralda: Hoi, Heb je net mail gestuurd met activiteitenplanning Ivm OC. Is urgent gegeven de mail van werkgeverschap vandaag over de startdatum oc. Dat is nl morgen en niet 10.12. Spreek je morgen.

[25-11-2020 20:41:34] 5.1.2.e Stadsdeel: Io heb het gezien.

[26-11-2020 07:53:28] Esmeralda: Gm, krijg net te horen dat staf BM weer wordt verplaatst (helaas). Wij zullen dat verder oppakken ism met kabinet. Voorstel: Zullen wij deze vrijgevallen tijd dan samen gebruiken om even af te stemmen over planning activiteiten OC?

[26-11-2020 12:07:31] Esmeralda: Hoi, Zie mijn mail aan 5.1.2.e en jou ea mbt het conceptbericht van gs en jou aan oc. Mijn advies aan jullie is om goed te kijken naar de activiteitenplanning van alles wat voorafgaand moet gebeuren (haalbaarheid). Goed voorbereid aan tafel verschijnen is randvoorwaarde voor goed vervolg.

[26-11-2020 12:14:20] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik heb een ander voorstel gedaan. Nog even zonder datum. Dat kunnen we eventueel nog even niet benoemen

[26-11-2020 13:07:26] Esmeralda: Ok

[26-11-2020 18:57:12] Esmeralda: 12,5% van de OR is Thor. Heeft het cluster SB meer OR leden?

[01-12-2020 18:19:14] Esmeralda: BOA-bond: 'Voorlopig nog geen boetes voor niet dragen mondkapje'

https://nos.nl/l/2358813#UPDATE-container-49384212

4.1.4

[02-12-2020 12:51:52] Esmeralda: Weet niet of je de stukken hebt gelezen maar JZ heeft vooral aangegeven wat niet kan volgens de wet. Dus nog geen advies/oplossing/strategie voor als oc niet wil werken met de dir/wat we doen als ze een achterbanraadpleging opzetten. Maak me beetje zorgen dus over zometeen iet de 45 min tijd die we hebben en het werk dat gedaan (en opgepakt moet gaan worden door mn wgs en jz) voor 10.12. Leek me goed je dat even te laten weten.

[02-12-2020 13:05:34] 5.1.2.e Stadsdeel: Ja, dank. Gaan we nu toch echt bespreken

[02-12-2020 13:48:23] 5.1.2.e Stadsdeel: Ok zo?

[02-12-2020 13:51:10] Esmeralda: Ja. Thnx. Dit helpt. Zet iemand de afspraken nog op de mail? Zou fijn zijn.

[02-12-2020 13:51:54] Esmeralda: Ps. Vooral omdat een deel van t werk vorige keer al was uitgezet maar kennelijk niet helemaal begrepen of iig ruis?

[02-12-2020 21:49:34] Esmeralda: Ja, dat is misschien wel goed (en fijn).

[08-12-2020 11:02:24] Esmeralda: Hoi, hoe laat kunnen we samen even bellen? Kan ook eind vd dag, (voorafgaand aan overleg met gs cs). Grtn esm.

4.1.4



[08-12-2020 18:43:32] Esmeralda: Suggestie: Is het een idee om bijv 5.1,2,e als ondersteuner op de overleggen mbt mzs in te zetten? Dan kan hij zorgen voor een verslag/ besluitenlijst, agenda en afspraken, en wellicht tijdig de juiste stukken. Het is nu heel erg rommelig.

[08-12-2020 18:44:14] 5.1.2,e Stadsdeel: Ik dacht eigenlijk aan 5.1,2,e (omdat 5.1.2,e zo verbonden is aan de OR)

[08-12-2020 18:44:27] Esmeralda: Veel beter idee 👆

[08-12-2020 18:46:01] Esmeralda: audio weggelaten

[08-12-2020 18:47:47] 5.1.2,e Stadsdeel: Yea, dank. Ik hou ze scherp. Tot morgen



[11-12-2020 14:46:57] Esmeralda: Beste Peter en Sjoukje, van 5.1.2,e begreep ik dat er na bespreking met de OR, redactionele aanpassingen worden doorgevoerd in het rapport. Tot dusver was ik tevreden met de rapportage die naar mij werd gepresenteerd als een eindrapportage van Zuidema. Ik zou graag voordat het rapport wordt aangeboden, willen weten welke feitelijke onjuistheden op welke wijze worden gecorrigeerd, en ik wil ook graag weten met welke brief het rapport wordt aangeboden. Ik ga ervan uit dat er op de tot dusver door Zuidema geconstateerde lijn, waarbij werkgever zich constructief opstelde en de toc zich obstructief formalistisch opstelde en op

voorstellen van mij en/of OR niet wenste in te gaan, in de redactioneel aangepaste versie even helder naar voren blijft komen als in de versie die Zuidema als definitief heeft aangeboden. Grt Esm.

[11-12-2020 15:02:45] 5.1.2,e Stadsdeel: Esmeralda, in het rapport zitten om-pagina's en enkele verwijzingen naar dingen die (nog) niet zijn uitgevoerd. We hebben gevraagd nu een definitieve versie op te leveren waar geen suggestie uit spreekt dat er nog aanvullende zaken worden opgeleverd door Zuidema. Deze opdracht is dus klaar en eventueel krijgen ze een vervolgopdraxht. De inhoud wijzigt nergens (behalve dat ik heb gevraagd de disclaimer op pagina 1 bijvoorbeeld te verwijderen). De aanbiedingsbrief zal bevatten:

1. Hier is onze bevinding

2. Het heeft wat langer geduurd dan verwacht

3. We lichten onze bevindingen graag toe

4. En hopen dat u de bevindingen helpen bij het normaliseren van de ontstane situatie

Peter biedt het dan aan aan de geinterviewden met de tekst:

1. Dit zijn de bevindingen en conclusies van Zuidema

2. Ik bespreek de conclusies graag met de OR om te bekijken waar we wel of niet mee aan de slag gaan

3. In de tweede week januari bespreek ik de bevindingen ook met de OC THOR. De agenda voor die bijeenkomst bereiden we gezamenlijk voor

[11-12-2020 15:03:10] 5.1.2,e Stadsdeel: Ik probeer je anders straks nog wel even te bellen

[11-12-2020 15:07:45] Esmeralda: Dank voor dit bericht. Zoals gezegd ben ik tevreden over de helderheid van het rapport en was ik bang voor herformulering van heldere constatering tot minder zeggende zinnen. Blij dat dit niet het geval is. Daarom hoef je me niet te bellen. Fijn wknd en dank. Ps. Ik verwacht een woedeuitbarsting van de toc nadat ze kennis hebben genomen van dit rapport. Op welke manier men daaraan uiting gaat geven is onvoorspelbaar. Ivm het feit dat dinsdag collegedag is lijkt verspreiding op dinsdagavond mij beter dan publicatie op maandag. Ivm het feit dat er optreden van Peter nodig kan zijn.

[11-12-2020 15:10:46] 5.1.2,e Stadsdeel: De oC zal helemaal los gaan maar een rapport niet verstrekken zal een nog veel schadelijker effect hebben. We kiezen bewust voor maandag. Liever hadden we het vandaag nog verstuurd

[11-12-2020 17:37:43] 5.1.2,e Stadsdeel: Ha Esmeralda, belde je toch nog even om nog wat kleuring te geven bij het gesprek. Maandag is ook goed!

[12-12-2020 10:48:39] Esmeralda: 👆 Bel je dan graag maandag voor 9, dan kan t daarna meteen meenemen in onze weekstart. Fijn wknd voor nu.



4.1.4

[redacted]

[22-12-2020 08:41:27] Esmeralda: GM, fyo: dit is een app die ik gisteravond kreeg van 5.1.2.e Reactie van 5.1.2.e K op t rapport. Ik neem t voor kg aan en we geven t Peter iig mee voor zijn vervolggesprek in januari met de bond.

[22-12-2020 08:53:52] 5.1.2.e Stadsdeel: Ja, ook gehad. Is ook tkn. Ik spreek 5.1.2.e en Peter zo. Dan reageren we in 1 x ordentelijk richting or en oC over de nietigverklaring die door de or is overgenomen. En richting voorbereiding eerste gesprek na 7 januari's. Doeg

[22-12-2020 08:54:27] Esmeralda: Ok, thnx.

[05-01-2021 16:33:24] Esmeralda: Dat is ook fijn te horen. Kan me nl goed voorstellen dat t erg ingewikkeld was/is allemaal voor jullie allemaal. Mooi om er zo nr te kijken.

[15-01-2021 15:26:31] 5.1.2.e Stadsdeel: *Directie en OC THOR zetten eerste stap in hernieuwde samenwerking*

Op woensdag 13 januari jl. hebben de GS, directeur clusterbeheer, directeur THOR en nieuwe OC THOR kennis met elkaar gemaakt en het vertrouwen in elkaar uitgesproken om samen te werken aan een sterke en daadkrachtige THOR.

Vertrouwen voor een nieuwe samenwerking

Aanwezig waren de directie, de nieuwe OC THOR en Sjoukje Alta (stedelijk directeur Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer). Het gesprek stond onder leiding van gemeentesecretaris Peter Teesink. De collega's maakten kennis met elkaar. Ook spraken zij het vertrouwen naar elkaar uit en de intentie om de komende maanden met elkaar constructief de gesprekken te hervatten. Ook gaf iedereen aan samen verder te willen werken aan een sterk en daadkrachtig THOR.

We houden jullie op de hoogte over de voortgang.

[15-01-2021 15:26:59] 5.1.2.e Stadsdeel: 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben nog iets ingekort en Peter is met deze versie akkoord. Publicatie volgt

[15-01-2021 16:40:12] Esmeralda: Thnx

[21-01-2021 19:43:08] Esmeralda: Dank vr die mail mbt info or/oc. 5.1.2.e

4.1.4

[23-01-2021 15:18:12] Esmeralda: Dag Sjoukje (en Peter), ihkv het wachten op reactie van OC op de 3 randvoorwaarden die Peter heeft gesteld voor het hervatten van het reguliere overleg, ontving ik via mijn netwerk betrouwbare informatie.

De Boabond (naar alle waarschijnlijkheid 5.1.2.e [redacted]heeft contact gezocht met 5.1.2.een geinformeerd naar de beschikbaarheid van 5.1.2.e 5.1.2.e heeft naar mijn weten veel Oc's en OR'en getraind. Men is dus wel in beweging en kennelijk wil men akkoord gaan met een onafhankelijk vz.

Zelf denk ik dat 5.1.2.e (genoemd door Peter) en 5.1.2.e van 5.1.2.e(die eerder betrokken was bij het formuleren van de missie vh cluster) qua niveau en boven de partijen staan meer geschikt zijn dan 5.1.2.e

5.1.2.e zou daarnetegen zeer geschikt zijn voor de training die OC en Directie (volgens Zuidema) zouden moeten volgen.

Tot zover mijn info, gd wknd!



[28-01-2021 09:20:45] 5.1.2,e Stadsdeel: Hebben we nu geen thor medezeggenschap overleg?

[28-01-2021 09:21:01] Esmeralda: Ja wij wachten op jou?

[28-01-2021 09:21:17] Esmeralda: Ik bel je in

[28-01-2021 09:21:22] 5.1.2,e Stadsdeel: Ik zit alleen achter een link😳



[04-02-2021 22:34:02] Esmeralda: Gegeven de waarschuwingen van beide onderzoekers van Zuidema voel ik me niet veilig bij een eenzijdig door deze OC voorgedragen voorzitter. Uit het gedrag van de OC blijkt dat de rapportage van Zuidema bij de OC niet tot reflectie op eigen handelen heeft geleid. Ik snap dat mijn standpunt een normale hervatting van de gang van zaken vertraagt, maar gegeven het feit van hetgeen is gebeurd, het feit dat men ongemotiveerd 4 onafhankelijke ervaren kandidaten afwijst en het feit dat men de OR probeert los te maken van het rapport Zuidema, hoop ik op begrip voor dit standpunt. Overigens ken ik hun kandidaat niet maar absolute onafhankelijkheid, kennis van de Wor en vooral ook organisatiekundige kennis en ervaring zijn de

competenties waar een kandidaat nmm aan moet voldoen. Obv wat ik kan vinden, twijfel ik aan de eerste en laatste competenties bij de door de oc voorgedragen kandidaat. Eigenlijk ben ik van mening dat het op deze wijze laten passeren van de door ons voorgedragen kandidaten, niet het begrenzen is waar Zuidema op doelde.

[04-02-2021 22:39:11] 5.1.2.e Stadsdeel: Dank, alle begrip. We gaan nooit iemand kiezen die we niet goed genoeg vinden. Mijn vraag was vooral of we deze kandidaat interessant genoeg achten om er een kennismakingsgesprek mee te hebben op basis waarvan we een standpunt kunnen formuleren over geschikt of niet geschikt.

[04-02-2021 22:51:33] Esmeralda: Gegeven het feit dat de OC, onze onafhankelijke kandidaten zonder enige motivering en zonder gesprek naar de prullemand verwijzen, lijkt op dit moment een kennismakingsgesprek met hun kandidaat mij een brug te ver. Het lijkt me eerder dat we de OC vragen om een nadere toelichting op het afwijzen van onze kandidaten, per kandidaat met redenen omkleed. Het achterwege laten hiervan past niet in het proces wat we met hen door moeten. Men kan niet op het ene moment het vertrouwen uitspreken in werkgever en directie en op het andere moment alle vier de kandidaten die zijn voorgedragen ongemotiveerd afwijzen. Dat is in woord vertrouwen uitspreken en in daad wantrouwen. Dit is juist waar we vanaf moeten.

[04-02-2021 23:01:28] 5.1.2.e Stadsdeel: Zeker, dat staat ook als eerste onderwerp op de agenda en volgens mij ben ik daar in mijn mail ook helder (genoeg) over. Dus eens maar we hadden niet besproken of hun kandidaat misschien niet een fantastische kandidaat zou kunnen zijn en ik wilde dat toch even goed gecheckt hebt.

[09-02-2021 13:25:59] Esmeralda: Heb je die brief gezien aan de or over mondkapjes?

[09-02-2021 13:26:12] Esmeralda: Staat nu op agenda wgt.

[09-02-2021 13:26:14] 5.1.2.e Stadsdeel: Nee nog niet

[09-02-2021 13:27:02] Esmeralda: Ik stuur m nu.

[09-02-2021 13:31:07] Esmeralda: Gaat volgens mij niet goed zo. Tenminste, ik kan dit niet uitleggen.

[09-02-2021 13:31:30] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik ga zo kijken. Zit even in een andere crisis

[09-02-2021 13:32:57] Esmeralda: Ik zal het in wgt aankaarten en 5.1.2.e inspreken.

[09-02-2021 13:48:05] Esmeralda: 1. Krijg 5.1.2.e niet te pakken en die kent niet de reden van de koerswijziging (verplichten van de mk)

2. Heb nu

met 5.1.2.e afgestemd dat de brief in lijn moet zijn met onze eerdere brief aan onze oc. Dat gaat ze doen en daarna krijgen jij en ik de brief nog te zien voordat deze wordt verstuurd.

3. Heb jij nog gesproken over die verplichting en een standpunt daaromtrent bij SB? Oftewel maak ik er nog een punt van of niet?

[09-02-2021 13:57:05] 5.1.2.e Stadsdeel: Ik ga echt zo kijken. Komt vast goed

[09-02-2021 14:02:47] Esmeralda: Ik heb net afgesproken met 5.1.2.e dat ik inbreng dat ik het verplichtstellen nog in ons clsuter sb definitief wil checken of we dat willen en zo ja wanneer dan

[09-02-2021 22:05:06] 5.1.2.e Stadsdeel: En geen misverstand: jij mag de kandidaat technisch voorzitter veto-en hè?! Net als de oC dat kan en mag. Ik doe met 5.1.2.e een ereteken gezamenlijke intake

[09-02-2021 22:10:44] Esmeralda: 👆

[18-02-2021 13:18:01] Esmeralda: Hoi, Kom je nog bij ons overleg mzs? We missen je.



[04-03-2021 13:06:28] Esmeralda: Hoi, nav ons overleg mbt OC van zojuist, mijn gedachten over de rondgang van oc-leden bij teams van thor. Het lijkt me zoals we bespraken, van belang om hierover vooraf procedurele afspraken op papier vast te leggen. Als een oc-lid bijv een briefing wil bijwonen om te kijken hoe het gaat, dan meldt men dit tevoren aan bij de betreffende tc/ lg. En die briefing vindt plaats zoals die altijd plaatsvindt, nl met de lg erbij. Niemand wordt de toegang ontzegd. Als de oc een bezoek wil brengen aan een team dan geldt wmb dezelfde aanmeldprocedure. Met dien verstande dat als het gesprek gaat over de/een lg, de/een tc, manager of directie, de betreffende personen bij het gesprek worden uitgenodigd. De bezoeken mogen niet verworden tot een verkapte achterbanraadpleging over individuen die men in het interview met Zuidema heeft aangekondigd. Wat mij betreft zijn dus alle onderwerpen vrij bespreekbaar door de OC met 1 uitzondering, het bespreken van leidinggevenden zonder dat deze aanwezig zijn. Voor klachten over leidinggevenden kunnen medewerkers zich rechtsreeks tot hen wenden, of bestaan er vp, als ook naast hogere leidinggevenden en een klachtenregeling. Tot slot denk ik dat het goed is deze afspraken deel te laten uitmaken van het samenwerkingsconvenant wat we nog met hen moeten sluiten. Dat voorkomt dat men in mijn organisatie rondbanjert voordat de situatie is genormaliseerd. Ter bescherming van mijn leidinggevenden ben ik van mening dat dergelijke bezoeken pas kunnen aanvangen nadat er afspraken over zijn gemaakt. Anders verwacht ik incidenten die ten koste gaan van de gezagspositie van de leidinggevenden.

Leek me goed je dit nog even mee te geven voor het gesprek met 5.1.2.e Grtn esm.

[15-03-2021 07:11:49] Esmeralda: Ja prima.

[15-03-2021 18:05:27] Esmeralda: Hoi, fijn als je even nr mijn mail kan kijken ivm oc en facregeling.

[15-03-2021 20:16:37] 5.1.2,e Stadsdeel: Ik moet alle mails nog doen vanavond en probeer vanavond nog te reageren

[15-03-2021 20:23:06] Esmeralda: Thnx.

[15-03-2021 20:23:53] Esmeralda: En begrijp ik☺





[29-04-2021 20:55:12] Esmeralda: 5.1.2.e net een berichtje gestuurd dat we de OC/OR lijn volgen en op de toegezegde documenten wachten.

[29-04-2021 20:55:34] Esmeralda: Ter info. Bericht van 5.1.2.e

[01-05-2021 07:39:29] 5.1.2.e Stadsdeel: Pauzes A'dam.pdf • 1 pagina document weggelaten

[01-05-2021 07:40:03] 5.1.2.e Stadsdeel: Ben je weer op de hoogte. Wordt vervolgd

[01-05-2021 07:40:58] 5.1.2.e Stadsdeel: En Peter is boos. 5.1.2.e komt met een voorstel voor ons

[01-05-2021 07:46:00] Esmeralda: Ja dank. Kreeg ook van Peter net zijn app aan 5.1.2.e Logisch dat hij boos is en goed dat er snel reactie komt.

[01-05-2021 08:11:50] Esmeralda: Ps. Wij hebben het er samen niet meer over gehad, maar wat er nu gebeurt is precies de reden waarom ik vorige week een mail (aan peter jou en 5.1.2.e heb gestuurd. Dit was te voorspellen gegeven de mail van 5.1.2.e over zijn gesprek met 5.1.2.e Als je wilt dat ik je vandaag nog daarover nader bijspreek let me know.

[13-07-2021 15:07:39] 5.1.2.e Stadsdeel: 5.1.2.e AT5 heeft naar aanleiding van het logboek/zwartboek vragen gesteld. Die worden nu beantwoord. Kan dus zijn dat er deze week een bericht op AT5 verschijnt. Goed dat je deze stand van zaken kent. Groet, Sjoukjw

[13-07-2021 15:07:49] 5.1.2.e Stadsdeel: Tkn: mijn bericht aan 5.1.2.e

[13-07-2021 15:39:51] Esmeralda: Thnx

[14-07-2021 21:03:09] 5.1.2.e Stadsdeel: Reactie retour, kun je zo verder?

[14-07-2021 21:12:02] Esmeralda: Ja thnx

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 10 Mar 2021 15:26:45 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.5 5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: Fwd: Voorrang vaccinatie

tkn voor de OC.
we krijgen geen voorrang met het cluster.

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e"
Datum: 10 maart 2021 om 09:37:44 CET
Aan: "5.1.2.e"
Kopie: "5.1.2.e", "5.1.2.e", "Wallast Groenewoud, Esmeralda", "Wink, Hepko", "5.1.2.e"
Onderwerp: RE: Voorrang vaccinatie

Beste 5.1.2.e

De GGD Amsterdam volgt de landelijke vaccinatiestrategie. Op dit moment worden kwetsbare groepen en zorgmedewerkers in de regio Amsterdam-Amstelland gevaccineerd. Vanwege de schaarste worden alleen vitale beroepen in de zorgsector als cruciaal gezien. Het doelgroepenbeleid van de Rijksoverheid staat los van het huidige testbeleid en onze regionale fastlane. Om deze redenen kunnen wij jullie verzoek helaas niet inwilligen.

Halverwege het tweede kwartaal worden alle overige zorgmedewerkers en burgers tussen de 18 en 60 jaar in onze regio uitgenodigd om een vaccinatieafspraak te maken, al dan niet door een huisarts (afhankelijk van medische indicaties). Raadpleeg voor meer informatie de website van de Rijksoverheid (https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-vaccinatie) en het RIVM (https://www.rivm.nl/covid-19-vaccinatie). Zolang medewerkers van Stadswerken, Afval & Grondstoffen en de THOR niet worden uitgenodigd voor een vaccinatieafspraak kunnen zij (voorlopig) gebruik blijven maken van onze regionale fastlane.

Hopende je hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Team Corona
Infectieziekten

GGD Amsterdam

T 5.1.2.e
5.1.2.e@ggd.amsterdam.nl

Weesperplein 8, Amsterdam
ggd.amsterdam.nl

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 maart 2021 10:34
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @ggd.amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wink, Hepko <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Voorrang vaccinatie

Beste 5.1.2,e

Namens de directies Stadswerken, Afval & Grondstoffen en Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte wil ik hierbij het verzoek indienen dat, zodra de mogelijkheid zich aandient om voorrang te geven aan beroepsgroepen, de medewerkers in de uitvoering van deze drie directies voorrang krijgen bij vaccinatie.
Onze medewerkers zijn eerder als cruciaal beroep bestempeld (zie ook voorrang sneltesten), omdat zij verantwoordelijk zijn voor het schoon, heel en veilig houden van de openbare ruimte in onze stad.
Zij werken buiten in de vitale processen om onze stad leefbaar te houden en daarom moeten hun werkzaamheden altijd doorgaan. Het is dus logisch dat onze medewerkers snel gevaccineerd worden, omdat zij tijdens hun werkzaamheden regelmatig in contact komen met mensen die besmet blijken te zijn met het coronavirus.

Wij respecteren natuurlijk de volgorde van het huidige vaccinatieprogramma, maar hopen dat wij op de lijst van cruciale beroepen met voorrang tot vaccinatie komen te staan, zodra deze wordt samengesteld.

In afwachting van jouw reactie.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Stadswerken

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl
twitter.com/5.1.2,e

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: "5.1,5 " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: *Wed, 10 Mar 2021 19:16:36 +0200*
To: "5.1,5 " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: *FW: PVB formulier in kader van de nietigheidsverklaring door OC. laatste stand van zaken*

Van: 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 9 april 2020 11:04
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: PVB formulier in kader van de nietigheidsverklaring door OC. laatste stand van zaken

Ha 5.1,2,e en 5.1,2,e
Hierbij voor jullie de laatste stand van zaken.
5.1,2,e en ik hebben afgelopen maandag overleg gehad met de OC, waarbij ook 5.1,2,e van de OR aanwezig was. Hierbij heb ik PVB systeem uitgelegd en ook hoe je resultaatafspraken smart kan maken. Hiervoor heb ik hen ook alle stukken opgestuurd.

Afspraak is nu dat we nog even goed naar de formulering kijken. Ik maak een voorstel (zie hieronder), het DT besluit volgende week of ze dit voorstel overnemen of niet en dit besluit zal de week erop worden besproken met de OC.

Mijn advies is de bestaande tekst te handhaven (zie hieronder tekst in het zwart en in de bijlage. In het blauw gearceerde tekst is waar het om gaat en waar de OC dus nietigheid voor heeft uitgeroepen.)
Met als toevoeging de volgende zin . "De beoordeling van deze resultaatafspraak wordt gebaseerd op de aantallen interventies én de toelichting daarop. "

Mocht er nog discussie ontstaan en OC kan zich niet vinden in deze formulering en toevoeging (ga ik er even vanuit dat DT mijn advies overneemt ;-)) dan is mijn voorstel om dit verder via de OR en GS te laten lopen. Naar mijn idee is nietigheid niet aan de orde omdat het uitvoeren van de PVB cyclus niet instemmingsplichtig is en inhoudelijk voldoet deze resultaat afspraak aan het vastgestelde kader van de PVB cyclus waar al mee is ingestemd. Resultaat afspraak voldoet ook zonder de geel gearceerde zin, naar mijn idee.
En is de opmerking dat het hier zou gaan om een bonnenquotum naar mijn idee niet juist.

PS er was nog een vraag over Amsterdamse sanctiebeleid. Dat was een wat vreemde discussie waarbij een van de OC leden aangaf dat dit niet van toepassing mocht zijn voor de handhavers. 5.1,2,e en ik wisten niet precies wat dit beleid inhield dus hebben we gezegd dat we dit zouden nakijken en er de volgende keer op terugkomen. Nu blijkt dat dit het beleid is dat handhavers als er nieuw handhavingsbeleid is, er niet gelijk mag worden overgegaan om het uitdelen van een boete maar dat er dan eerst dient te worden gewaarschuwd. Bij langer bestaand beleid (bijv. rijden door rood licht) mag wel gelijk beboet worden. Deze uitleg zal in het volgende overleg nog gegeven worden. Maar doet niets af aan de geformuleerde resultaatafspraak.

Resultaatafspraak:
Je past het Amsterdamse sanctiebeleid (evt. bijlage) toe en maak een goede afweging welke interventie het beste kan worden gehanteerd. Voorlichten, waarschuwen of sanctie opleggen. Ik treedt handelend op tegen geconstateerde feiten, maak zo nodig een proces-verbaal en zet procedures in gang gericht op bestuurlijke handhaving voor een leefbaarder Amsterdam

- Dat uit zich in door ten minste 30 interventies (combibon, bestuurlijke boete, waarschuwing) per maand te doen, waarvan minimaal 15 interventies (waarschuwing of boete) op de APV en ASV.

- Je registreert je waarnemingen en resultaten van werkopdrachten op begrijpelijke wijze in CityControl, en koppelt terug in debriefings. Waarschuwingen maak je op met identiteitsgegevens zodat recidive inzichtelijk is.

Als jullie nog vragen of opmerkingen hebben hoor ik dat graag.
Groet, 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 9 april 2020 9:31

Aan: 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: PVB formulier

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 9 april 2020 08:19
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: PVB formulier

5.1,2,e

Hierbij een concept PVB, het gaat om de genoemde norm / aantallen bij resultaatafspraak 2. Afspraak is dat dit per gebied ingevuld kan worden ,al naar gelang de opgave / taakstelling. Dit is een voorbeeld voor Centrum.

Grt 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 8 april 2020 17:03
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Stappenplan incidenten + PVB formulier

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Openbare Ruimte
Afd. Handhaving Openbare Ruimte
Gemeente Amsterdam, Stadsdeel Centrum

Aanwezig op dinsdag t/m vrijdag

5.1,2,e
5.1,2,e @Amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN, Amsterdam
Postbus 202, 1000 AE, Amsterdam

From: "5.1.5 " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 11 Mar 2021 14:20:36 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: mail 1. PVB; Voor sjoukje ter info over resultaatafspraak 30 interventies.
Attachments: 20200320 OR bericht over verloop nietigheidsdossiers THOR.pdf, FW: PVB formulier in kader van de nietigheidsverklaring door OC. laatste stand van zaken

Ha 5.1.2.e
Zoals afgesproken mail 1.
Door OC leden (5.1.2.e en 5.1.2.e) wordt aangegeven dat item resultaatafspraak inzake interventies nog bij de OR ligt, wat voor hun een reden is om hun formulieren voortgangsgesprekken niet te ondertekenen. Dit ligt echter niet meer bij de OR. Verhaal erachter staat in onderstaande mail en voor meer achtergrond in staat er meer info in de bijlagen.
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.5
Verzonden: donderdag 11 maart 2021 9:44
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: vraag PVB

Ha 5.1.2.e en 5.1.2.e
Dit ligt inmiddels niet meer bij de OR, zoals 5.1.2.e aangeeft. Lang verhaal, maar het komt hierop neer.
De OC heeft destijds de OR verzocht deze resultaatafspraak (samen met nog een aantal items) nietig te verklaren. Daar heeft de OR als volgt op gereageerd in een brief aan de GS op 20 maart. Je ziet dat de OR niet is meegegaan met de OC en niet is overgegaan tot een nietigheidsverklaring, maar een soort tussenweg heeft gezocht. (zie bijlage)

vermelden bonnenquotum in FBO cyclus / resultaatafspraken
(30 mulder, 15 bb per mnd. per handhaver)
Dit betreft herstart van een oude regeling, die gevolg is van het raadsbesluit over 1Stad1Opgave, mét daarin de concrete opgave ("bonnenquotum") en past binnen de afspraken uit 2011 over de PVB-cyclus. Die cyclus is (indertijd) met de COR besproken en akkoord bevonden.
Uiterlijk deze maand geeft de OC THOR aan op welke onderdelen wordt afgeweken van de regeling die organisatiebreed van toepassing is. Daarop zal de OR een afweging maken over het continueren van de nietigheid.

Hierop is geen verder reactie gekomen van de OC of de OR. Blijkbaar heeft de OC niet zodanige informatie geleverd dat de OR een afweging heeft gemaakt om over te gaan tot nietigheid.
Wel is er nog een gesprek geweest met 5.1.2.e leden van de OC en mij om e.e.a. uiteen te zetten/ uit te leggen en met elkaar te bespreken.
Daarop is het voorstel aan de OC gedaan om de resultaatafspraak over dat een handhaver 30 interventies pleegt, te laten bestaan. Maar dat bij de beoordeling van die resultaatafspraak er niet alleen naar de cijfers wordt gekeken, maar ook naar het verhaal erachter. De OC kon zich daar echter niet in vinden.
Conclusie: er is een resultaatafspraak in de PVB formulier opgenomen die voldoet aan de richtlijnen, alleen is de OC het hier blijvend niet mee eens.
Dat iemand overigens niet wil tekenen maakt niet dat het niet geldig is. Dat geldt ook voor de beoordeling. Dus als het in zijn dossier gedaan wordt is dat voldoende. Als een medewerker maar niet achteraf kan zeggen dat hij het document nooit gezien heeft. Maar het feit dat het gemaild is en in zijn Pdossier zit, waar hij zelf bij kan, maakt die redenering niet waarschijnlijk.

Nu er verder geen gevolg aan is gegeven door de OR, kan deze resultaatafspraak met de beoordeling waarbij niet alleen naar de cijfers maar ook naar de redenen waarom iemand een bepaald aantal haalt, blijven staan.

Voor de volledigheid: de OC heeft daarop aangegeven dat we de gegevens uit citycontrol niet mogen gebruiken. Echter het privacyprotocol (PIA) dat destijds is gemaakt, biedt die mogelijkheid wel. Dit privacyprotocol moet echter nog wel weer geupdate worden en die is nu in de maak.

In de bijlage ook de mail van de afspraak destijds en de formulering van de resultaatafspraak .

Mochten jullie nog vragen hebben, laat het me weten.

Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 maart 2021 20:17
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: vraag PVB

Hoi 5.1.2.e en 5.1.2.e

Ik heb mijn opmerkingen in het groen toegevoegd in de mail. Mijn advies zou zijn om aan de hand van 5.1.2.e zijn feedback:

- Of de formulering van zijn voortgang in het PVB-formulier aan te scherpen
- Of per mail te reageren op zijn mail en dan die correspondentie toevoegen aan het PVB-formulier/dossier

@ 5.1.2.e ik neem jou voor de zekerheid mee wat betreft resultaatafspraak 2, waarvan 5.1.2.e aangeeft dat dit bij de OC/OR ligt. Misschien heb jij hier nog toevoegingen op.

Gr 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 maart 2021 13:14
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: vraag PVB

Zie onderstaande.

Even bespreken?

Met vriendelijke groet,
5.1.2.e BSc

5.1.2.e THOR Zuid

Gemeente Amsterdam
Handhaving en Toezicht

5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
www.amsterdam.nl
Postbus 551, 1000 AN Amsterdam

Bezoekadres: Daniël Goedkoopstraat 7-9 Amsterdam

Werkdagen: maandag t/m donderdag

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 8 maart 2021 15:47
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: vraag PVB

Dag 5.1.2.e

Hierbij het verzoek om mijn onderstaande reacties bij de resultaatafspraken op te nemen met onderstaande algemene reactie in het voortgangsformulier en deze naar mij te mailen voor ondertekening.

Resultaatafspraak 1,
Deze is niet te beoordelen daar 5.1.2.e slecht weinig uren op straat is geweest.
Niet akkoord, zie reactie resultaatafspraak 2: Ik heb aangegeven dat de focus vanaf begin 2020 voornamelijk ligt om COVID-waarnemingen te maken en dat ABP-team ASV en TSI-team APV doet

Resultaatafspraak 2,
Opvallend is dat er geen staande houdingen en of waarschuwingen terug te vinden zijn in CityControl de focus moet tevens gedifferentieerder zijn 5.1.2.e heeft vooralsnog te weinig aantoonbare interventies gepleegd om deze resultaatafspraken te realiseren. Wel heeft 5.1.2.e voldoende waarnemingen.
Ik heb aangegeven dat de focus vanaf begin 2020 voornamelijk ligt om COVID-waarnemingen te maken en dat ABP-team zich bezighoudt met ASV en TSI-team met APV . Daarnaast heb ik tijdens mijn planningsgesprek al aangegeven dat ik het niet eens ben met een bonnen-/waarschuwingsquota en Citycontrol e.a. systemen worden gebruikt als personele controle en volgsysteem en in mijn planningsformulier laten opnemen dat dit ook bij de OC/OR ligt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 3 maart 2021 12:08
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vraag PVB

Hoi 5.1.2.e

In het voortganggesprek heb jij duidelijk aangegeven niet te willen tekenen; dit stond los van jouw verzoek om alsnog de digitale versie van het PVB-formulier te krijgen.
Zie alsnog bijlage voor een kopie van jouw PVB-formulier.

Ik hoor graag of je akkoord bent; bij geen tegenbericht zal ik het PVB-formulier (zonder jouw handtekening en inclusief deze mailwisseling) na 8 maart 2021 uploaden in jouw p-dossier.

Wellicht zou jij bij geen akkoord wel kunnen aangeven wat de reden hiervoor is.

Hoor het graag.

Met vriendelijke groet,
5.1.2,e BSc

5.1.2,e THOR Zuid

Gemeente Amsterdam
Handhaving en Toezicht

5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl
www.amsterdam.nl
Postbus 551, 1000 AN Amsterdam

Bezoekadres: Daniël Goedkoopstraat 7-9 Amsterdam

Werkdagen: maandag t/m donderdag

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 maart 2021 14:50
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: vraag PVB

Hoi 5.1.2,e

Op woensdag 17 februari 2021 tijd 13.00-14.00 hebben wij een voorgangsgesprek gehad in de aanwezigheid van 5.1.2,e ik heb het daarvoor bestemde formulier niet getekend omdat ik het tijdens het gesprek niet heb gekregen en dus niet mee heb kunnen lezen
Na afloop van dat gesprek heb ik jou gevraagd het voortgangsgesprek formulier aan mijn digitaal toe te zenden om eventueel hierop te kunnen reageren.
Jij gaf daarop aan het formulier naar mijn toe te mailen, echter heb ik tot op heden nog niets ontvangen en heb ik dus ook geen reactie kunnen geven op dat genen wat er in het voortgangsformulier staat beschreven.

Met vriendelijke groet 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 maart 2021 14:40
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: vraag PVB
Urgentie: Hoog

Beste 5.1.2,e

Op 17 februari 2021 heb jij een voortganggesprek gevoerd met 5.1.2,e en mijn persoon.

Jij gaf toen te kennen dat jij geenszins van plan was om het PVB-formulier te tekenen en dit is toen ook neergezet op het PVB-formulier.

Kun jij alsnog de reden aangeven waarom je niet wil tekenen? Het PVB-formulier is inmiddels geüpload, maar ik zou jouw reactie alsnog willen toevoegen voor in jouw dossier.

Uiteraard kunnen we dit ook in een persoonlijk gesprek bespreken.

Hoor het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e 5.1,2,e

5.1,2,e THOR Zuid

Gemeente Amsterdam
Handhaving en Toezicht

5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
www.amsterdam.nl
Postbus 551, 1000 AN Amsterdam

Bezoekadres: Daniël Goedkoopstraat 7-9 Amsterdam

Werkdagen: maandag t/m donderdag

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 18:15:06 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Cc: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *FW: communicatie Zuidema,*

5.1.2.e

Ik heb al mijn mails in het kader van het WOBverzoek van AT5 ter beschikking gesteld. Ik neem je vanaf nu even mee in die mails. Goed dat je het weet.

Groet,
Sjoukje

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 14:07
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: communicatie Zuidema,

Dag Esmeralda,

De teamleiders bij THOR kunnen het rapport niet eerder ontvangen dan de actoren in het onderzoek. Dat kan wat mij betreft op dezelfde dag plaats vinden, maar wel in de juiste volgordelijkheid der dingen. Het zou ook raar zijn als jouw teamleider het rapport eerder zou krijgen dan jijzelf, toch? Fijn als we deze lijn aan kunnen houden. Anders is afstemming met Sjoukje nodig.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag, december 14, 2020 2:04 PM
Aan: 5.1.5; 5.1.2.e
Onderwerp: Re: communicatie Zuidema,

Dit verbaast me en Dit kan niet zo. Ik heb vorige week helder aangegeven dat dit juist wel nodig is en dat was accoord.

De managers hebben er op de werkvloer immers mee te maken. Ik wil dus dat zij weten wat er speelt.
Helemaal omdat we ook niet weten waar het allemaal heen gaat als het bij de OC ligt.

Bovendien heb ik dit ook vanmorgen zo met hen besproken.
Dan had dat eerder met mij afgestemd moeten worden wat ook niet is gedaan.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Op 14 dec. 2020 om 13:34 heeft 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Ha allen,
Nog even afgestemd met 5.1.2,e
Verspreiding naar teamleiders en managers is nu niet aan de orde. Eerst alleen aan de actoren!
Het is dus belangrijk dat dit nu niet verder verspreid wordt.
Tijdens gesprek met de betrokkenen in januari komt dan verdere verspreiding aan de orde.
Groet, 5.1.2,e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 13:13
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: communicatie Zuidema,

zoals vorige week aangegeven in overleg met GS (5.1.2,e was erbijj) zal ik het rapport wel delen met de managers en teamleiders. Ivm hun rol en verantwoordelijkheid.

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 14 dec. 2020 om 12:45 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hoi 5.1.2,e
Heb jullie vanochtend beiden gesproken om een beeld te krijgen wat er ten aanzien van het rapport Zuidema moet gebeuren.
Al het het tot nu toe goed begrijp gaat het om het volgende:

1. Het rapport wordt vandaag voorzien van een toelichtende mail aan de geïnterviewden (en de nieuwe leden van de OC) gestuurd.
2. De afspraak om het rapport inhoudelijk te bespreken en te kijken hoe het vervolgtraject er uit ziet zal niet op 15 december, maar begin januari plaatsvinden) deelnemers OR, OC Peter T, Sjoukje A, Esmeralda W en mogelijk nog iemand van het bureau)
3. Het rapport wordt voordat dit overleg heeft plaatsgevonden niet verder verspreid.
4. Het voorstel is om naast de mail met toelichting in intranetbericht te plaatsen waarin de stand van zaken en dit proces wordt toegelicht.
    1. Dit intranetbericht zou via de gemeentesecretaris moeten lopen . (en daarover vindt op dit moment afstemming plaats tussen 5.1.2,e en 5.1.2,e)

5. Aanvullend op dit intranetbericht zou er een mail/ notitie moeten komen voor de managers /teamleiders waarin het intranetbericht is overgenomen en daarbij als toevoeging dat de managers / teamleiders alert moeten zijn op eventueel rumoer of signalen vanuit de organisatie dat er vragen over het rapport worden gesteld. (doorgeven aan ??).

Met groet

5.1.2.e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 18:15:27 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Cc: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *FWOBAT%W: Conceptmail bij rapport*
Attachments: *Definitief verslag*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 14:28
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Conceptmail bij rapport

Hi collega's,

Even afstemmen: in de bijlage het definitieve rapport. Hieronder een conceptmail. Lezen jullie mee? Dan kan het zo naar Peter en einde dag naar de actoren.

Aan alle betrokken/geïnterviewde collega's,

Vandaag is het onderzoeksrapport n.a.v. de kwestie bij de directie Toezicht en Handhaving in de Openbare Ruimte inzake de medezeggenschap en zeggenschap opgeleverd. In eerder stadium is gecommuniceerd dat dit onderzoek in afstemming met de OR is ingezet met de verwachting lering te trekken uit de ontstane situatie en op basis van de adviezen gezamenlijk weer verder te bouwen aan een goede relatie en het samenspel tussen medezeggenschap en zeggenschap.

Het rapport van Zuidema geeft een beeld weer zoals de externe onderzoekers naar de situatie gekeken hebben en biedt ons daarbij adviezen en tools die ik graag met betrokkenen samen wil bespreken en verder wil oppakken. Ik zou het dan ook op prijs stellen dat dit rapport alleen gebruikt wordt voor ons interne overleg en met het doel onze samenwerking te verbeteren. Dat zal ook de strekking zijn van het communicatiebericht over dit rapport, waarin op hoofdlijnen de uitkomsten worden gecommuniceerd en de volgende stap vooral is om samen te bespreken hoe we de relatie kunnen normaliseren en verbeteren ten behoeve van een nog beter functionerende directie THOR.

Gezien het naderende kerstreces wordt in januari 2021 een overleg gepland met in ieder geval de OC THOR, Sjoukje, Esmeralda en mij om hierover met elkaar van gedachten te wisselen. Ik zie uit naar dit overleg en hoop samen verder te kunnen bouwen aan de relatie en de organisatie, waarbij dit rapport behulpzaam kan zijn.

Ik hoop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Peter Teesink

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 18:15:44 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 17:27
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Beste 5.1.2.e

Nog in antwoord op onderstaande vraag van Peter. Aangezien GS de opdrachtgever van het rapport is, is er geen reden om concepten van het rapport eerder dan de eindversie te delen. Uit het aangehaalde artikel uit de Wet op de Ondernemingsraden (art 31) volgt de verplichting om op verzoek van de OR/ OC " tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die deze voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig hebben aan de OR/OC te verstrekken"
Wij zien niet in dat het voor de vervulling van de taak van de OC nodig is om alle versies te verstrekken. Dat neemt natuurlijk niet weg dat je er wel voor kan kiezen om de versies de overleggen (al was het maar om te voorkomen dat de kwestie alleen hierop al escaleert). Dat is afweging die ik aan jullie laat, ook gezien de content van de versies.

Op de concept aanbiedingsmail van 5.1.2.e (14.28) hebben wij geen opmerkingen.

Groet,
Mede namens 5.1.2.e
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 10:15
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Hi 5.1.2.e

- Afgesproken is dat het definitieve rapport vandaag door Zuidema wordt gestuurd, inclusief een aanbiedingsbrief vanuit de onderzoeker. Het rapport zal via Peter Teesink gestuurd worden aan alle betrokkenen/geïnterviewden.
- Er zijn tot nu toe 3 conceptversies geleverd, d.d. 13/11, 29/11 en 8/12.
- De opdrachtgever is Peter Teesink. Het streven was om dit gezamenlijk met de OR te doen. De OR is in gebreke bleven om dit met voltallige OR afstemmen; de opdracht moest snel uitgezet worden. De opdracht is daarom uiteindelijk door Peter gedaan in afstemming met DB OR en heeft de apart ingerichte werkgroep THOR van de OR op persoonlijke titel input gegeven op de opdrachtformulering.
- Tussentijdse afstemming over de voortgang van het onderzoek en conceptversies is gedaan door 5.1.2.e (Zuidema) met 5.1.2.e en 5.1.2.e De Werkgroep THOR heeft gelegenheid gehad om conceptversies mee te lezen en eventueel input te geven. Daarnaast hebben er 2 gesprekken plaatsgevonden over de conceptversies met Peter, 5.1.2.e 5.1.2.e en werkgroep THOR op 30/11 (na versie 29/11) en op 11/12 (na versie 8/12) waar ook Sjoukje bij aanwezig was.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Monday, December 14, 2020 8:14:43 AM
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Hi 5.1,2,e
Nu ook naar jou (vergat jou in de cc)
Gr. 5.1,2,e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 14 december 2020 om 08:13:04 CET
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Doorst: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema**
>
> Hi Sjoukje,
> In het vorige overleg stemden we af dat het rapport na dit weekend toegezonden wordt. Is dat nog steeds de planning? Zo ja, dan wordt daarmee voldaan aan de vraag uit de mail. Mbt 'alle' versies: zou ik graag willen weten hoeveel versies er zijn geweest, wanneer die zijn opgeleverd en wie oorspronkelijk de opdrachtgevers waren (en hun positie op het tijdstip van opdrachtverlening). Wie weet dat precies?
> Graag reactie even naar 5.1,2,e en mij.
> Groet, 5.1,2,e
>
> Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 14 december 2020 om 08:01:07 CET
Aan: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Doorst: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Ter informatie. Sjoukje en 5.1.2.e zouden afstemmen over toezending rapport.
Ik zal Sjoukje vragen wat stavaza is.
Gr.
5.1.2.e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 13 december 2020 om 19:41:57 CET
Aan: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Doorst: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Hallo 5.1.2.e 5.1.2.e en Sjoukje,

Zie mail. Ik wil graag weten wat onze juridische positie mbt het punt alle stukken is. Daaraan koppel ik ook de mail met betrekking tot de uitnodiging voor het overleg. Ik ga ervan uit dat we morgen het definitieve rapport naar alle geïnterviewden kunnen verzenden.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris gemeente Amsterdam

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema
Datum: 11 december 2020 om 14:32:00 CET
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Kopie: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, '5.1.2.e | Bureau Zuidema' <5.1.2.e@zuidema.nl>, OR Info <Info.OR@amsterdam.nl>

Goedendag gemeentesecretaris, beste Peter,

Een afvaardiging van de toenmalige TOC THOR is op 19 oktober 2020 geïnterviewd door 5.1.2.e
van bureau Zuidema. Dit om te onderzoeken en te analyseren waar het spaak is gelopen tussen de toenmalige TOC THOR
en de directie Thor.

Tijdens het interview is er een toezegging gedaan door onderzoeksleider 5.1.2.e / Bureau Zuidema
dat het onderzoeksrapport in de eerste / tweede week december 2020 klaar zou zijn.

Tot op heden hebben de belanghebbenden geen onderzoeksrapport mogen ontvangen.
Van een derde heeft de OC THOR vernomen dat de onderzoeksleider door privéomstandigheden uit de running is.
Het getuigd niet van accurate dat de geïnterviewden niet tijdig op de hoogte zijn gesteld van de mogelijk vertraging.

De OC THOR heeft tevens signalen ontvangen dat het rapport al beschikbaar is binnen een select gezelschap.
Gelet op artikel 31 van de Wor verzoekt de OC THOR alle versies te verkrijgen m.b.t. het onderzoeksrapport.

Hopelijk heb ik u voldoende geïnformeerd.
De OC THOR ziet met belangstelling het onderzoeksrapport tegemoet.

Mocht u nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 18:16:04 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 17:31
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Peter,

T.a.v. de juridische positie heb ik vandaag het volgende al aan 5.1.2.e en Sjoukje teruggekoppeld:

" Aangezien GS de opdrachtgever van het rapport is, is er geen reden om concepten van het rapport eerder dan de eindversie te delen. Uit het aangehaalde artikel uit de Wet op de Ondernemingsraden (art 31) volgt de verplichting om op verzoek van de OR/ OC " tijdig alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die deze voor de vervulling van hun taak redelijkerwijs nodig hebben aan de OR/OC te verstrekken"
Wij zien niet in dat het voor de vervulling van de taak van de OC nodig is om alle versies te verstrekken. Dat neemt natuurlijk niet weg dat je er wel voor kan kiezen om de versies de overleggen (al was het maar om te voorkomen dat de kwestie alleen hierop al escaleert). Dat is afweging die ik aan jullie laat, ook gezien de content van de versies"

Groet, 5.1.2.e

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 13 december 2020 19:42
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Hallo 5.1.2.e 5.1.2.e en Sjoukje,

Zie mail. Ik wil graag weten wat onze juridische positie mbt het punt alle stukken is. Daaraan koppel ik ook de mail met betrekking tot de uitnodiging voor het overleg. Ik ga ervan uit dat we morgen het definitieve rapport naar alle geïnterviewden kunnen verzenden.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris gemeente Amsterdam

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema
Datum: 11 december 2020 om 14:32:00 CET
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>

Kopie: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e "
<5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>,
"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, '5.1.2,e | Bureau Zuidema'
<5.1.2,e @zuidema.nl>, OR Info <Info.OR@amsterdam.nl>

Goedendag gemeentesecretaris, beste Peter,

Een afvaardiging van de toenmalige TOC THOR is op 19 oktober 2020 geïnterviewd door 5.1.2,e
van bureau Zuidema. Dit om te onderzoeken en te analyseren waar het spaak is gelopen tussen de toenmalige TOC THOR
en de directie Thor.

Tijdens het interview is er een toezegging gedaan door onderzoeksleider 5.1.2,e / Bureau Zuidema
dat het onderzoeksrapport in de eerste / tweede week december 2020 klaar zou zijn.

Tot op heden hebben de belanghebbenden geen onderzoeksrapport mogen ontvangen.
Van een derde heeft de OC THOR vernomen dat de onderzoeksleider door privéomstandigheden uit de running is.
Het getuigd niet van accurate dat de geïnterviewden niet tijdig op de hoogte zijn gesteld van de mogelijk vertraging.

De OC THOR heeft tevens signalen ontvangen dat het rapport al beschikbaar is binnen een select gezelschap.
Gelet op artikel 31 van de Wor verzoekt de OC THOR alle versies te verkrijgen m.b.t. het onderzoeksrapport.

Hopelijk heb ik u voldoende geïnformeerd.
De OC THOR ziet met belangstelling het onderzoeksrapport tegemoet.

Mocht u nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 18:16:44 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Cc: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>; "Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Conceptmail bij rapport*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 18:20
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Conceptmail bij rapport

Akkoord, Wanneer jullie de mailadressen hebben kan het via mijn mailbox weg.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 14 dec. 2020 om 17:35 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Dag Peter,
>
> Zie onderstaand de conceptmail aan alle betrokkenen. Als jij akkoord bent, dan kan dit er uit.
> 5.1.2.e heeft ons 5 minuten geleden laten weten wat de juridische positie is en dat wat ons betreft eerdere conceptversies niet nodig is om deze mee te sturen aan de OC. Met het versturen van dit rapport voldoe je aan je plicht conform art. 31 uit de Wor.
>
> Hartelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
> 5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie
>
> Cluster Interne Dienstverlening
> Bestuur en Organisatie
>
> **Gemeente Amsterdam**
>
> M 5.1.2.e
> E 5.1.2.e@amsterdam.nl
> www.linkedin.com/in/5.1.2.e/
>
> Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2,e
Verzonden: maandag 14 december 2020 14:28
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Conceptmail bij rapport

Hi collega's,

Even afstemmen: in de bijlage het definitieve rapport. Hieronder een conceptmail. Lezen jullie mee? Dan kan het zo naar Peter en einde dag naar de actoren.

Aan alle betrokken/geïnterviewde collega's,

Vandaag is het onderzoeksrapport n.a.v. de kwestie bij de directie Toezicht en Handhaving in de Openbare Ruimte inzake de medezeggenschap en zeggenschap opgeleverd. In eerder stadium is gecommuniceerd dat dit onderzoek in afstemming met de OR is ingezet met de verwachting lering te trekken uit de ontstane situatie en op basis van de adviezen gezamenlijk weer verder te bouwen aan een goede relatie en het samenspel tussen medezeggenschap en zeggenschap.

Het rapport van Zuidema geeft een beeld weer zoals de externe onderzoekers naar de situatie gekeken hebben en biedt ons daarbij adviezen en tools die ik graag met betrokkenen samen wil bespreken en verder wil oppakken. Ik zou het dan ook op prijs stellen dat dit rapport alleen gebruikt wordt voor ons interne overleg en met het doel onze samenwerking te verbeteren. Dat zal ook de strekking zijn van het communicatiebericht over dit rapport richting de medewerkers van THOR. In het bericht zal op hoofdlijnen de uitkomsten worden gecommuniceerd. De nadruk zal daarin vooral liggen op de volgende stap om samen te bespreken hoe we de relatie kunnen normaliseren / verbeteren ten behoeve van een nog beter functionerende directie THOR.

Gezien het naderende kerstreces wordt in januari 2021 een overleg gepland met in ieder geval de OC THOR, Sjoukje, Esmeralda en mij om hierover met elkaar van gedachten te wisselen. Ik zie uit naar dit overleg en hoop samen verder te kunnen bouwen aan de relatie en de organisatie, waarbij dit rapport behulpzaam kan zijn.

Ik hoop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Peter Teesink

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

<mime-attachment>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 18:17:00 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Cc: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Conceptmail bij rapport*
Attachments: *Rapportage onderzoeksopdracht*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 18:37
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Conceptmail bij rapport

Hi 5.1.2,e

Peter is akkoord. Hieronder mailadressen en het tekstje. In de bijlage de mail van Zuidema die mee kan.

Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e van <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e van den <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 't <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e el 5.1.2,e @amsterdam.nl; OnderdeelCommissie THOR 5.1.2,e @amsterdam.nl; OR Info Info.OR@amsterdam.nl

---

Aan alle betrokken/geïnterviewde collega's,

Vandaag is het onderzoeksrapport n.a.v. de kwestie bij de directie Toezicht en Handhaving in de Openbare Ruimte inzake de medezeggenschap en zeggenschap opgeleverd. In eerder stadium is gecommuniceerd dat dit onderzoek in afstemming met de OR is ingezet met de verwachting lering te trekken uit de ontstane situatie en op basis van de adviezen gezamenlijk weer verder te bouwen aan een goede relatie en het samenspel tussen medezeggenschap en zeggenschap.

Het rapport van Zuidema geeft een beeld weer zoals de externe onderzoekers naar de situatie gekeken hebben en biedt ons daarbij adviezen en tools die ik graag met betrokkenen samen wil bespreken en verder wil oppakken. Ik zou het dan ook op prijs stellen dat dit rapport alleen gebruikt wordt voor ons interne overleg en met het doel onze samenwerking te verbeteren. Dat zal ook de strekking zijn van het communicatiebericht over dit rapport richting de medewerkers van THOR. In het bericht zal op hoofdlijnen de uitkomsten worden gecommuniceerd. De nadruk zal daarin vooral liggen op de volgende stap om samen te bespreken hoe we de relatie kunnen normaliseren / verbeteren ten behoeve van een nog beter functionerende directie THOR.

Gezien het naderende kerstreces wordt in januari 2021 een overleg gepland met in ieder geval de OC THOR, Sjoukje, Esmeralda en mij om hierover met elkaar van gedachten te wisselen. Ik zie uit naar dit overleg en hoop samen verder te kunnen bouwen aan de relatie en de organisatie, waarbij dit rapport behulpzaam kan zijn.

Ik hoop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Peter Teesink

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 18:20
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Conceptmail bij rapport

Akkoord, Wanneer jullie de mailadressen hebben kan het via mijn mailbox weg.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 14 dec. 2020 om 17:35 heeft 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Dag Peter,
>
> Zie onderstaand de conceptmail aan alle betrokkenen. Als jij akkoord bent, dan kan dit er uit.
> 5.1.2,e heeft ons 5 minuten geleden laten weten wat de juridische positie is en dat wat ons betreft eerdere conceptversies niet nodig is om deze mee te sturen aan de OC. Met het versturen van dit rapport voldoe je aan je plicht conform art. 31 uit de Wor.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2,e
Verzonden: maandag 14 december 2020 14:28
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Conceptmail bij rapport

Hi collega's,

Even afstemmen: in de bijlage het definitieve rapport. Hieronder een conceptmail. Lezen jullie mee? Dan kan het zo naar Peter en einde dag naar de actoren.

Aan alle betrokken/geïnterviewde collega's,

Vandaag is het onderzoeksrapport n.a.v. de kwestie bij de directie Toezicht en Handhaving in de Openbare Ruimte inzake de medezeggenschap en zeggenschap opgeleverd. In eerder stadium is gecommuniceerd dat dit onderzoek in afstemming met de OR is ingezet met de verwachting lering te trekken uit de ontstane situatie en op basis van de adviezen gezamenlijk weer verder te bouwen aan een goede relatie en het samenspel tussen medezeggenschap en zeggenschap.

Het rapport van Zuidema geeft een beeld weer zoals de externe onderzoekers naar de situatie gekeken hebben en biedt ons daarbij adviezen en tools die ik graag met betrokkenen samen wil bespreken en verder wil oppakken. Ik zou het dan ook op prijs stellen dat dit rapport alleen gebruikt wordt voor ons interne overleg en met het doel onze samenwerking te verbeteren. Dat zal ook de strekking zijn van het communicatiebericht over dit rapport richting de medewerkers van THOR. In het bericht zal op hoofdlijnen de uitkomsten worden gecommuniceerd. De nadruk zal daarin vooral liggen op de volgende stap om samen te bespreken hoe we de relatie kunnen normaliseren / verbeteren ten behoeve van een nog beter functionerende directie THOR.

Gezien het naderende kerstreces wordt in januari 2021 een overleg gepland met in ieder geval de OC THOR, Sjoukje, Esmeralda en mij om hierover met elkaar van gedachten te wisselen. Ik zie uit naar dit overleg en hoop samen verder te kunnen bouwen aan de relatie en de organisatie, waarbij dit rapport behulpzaam kan zijn.

Ik hoop jullie hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,
Peter Teesink

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

<mime-attachment>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 18:17:47 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Cc: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Afspraken op een rijtje*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 18:40
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Afspraken op een rijtje

Hi 5.1.2,e

Deze moet ook nog uit naar de OC THOR; waarbij we de afspraak van morgen verplaatsen naar de tweede week januari. Ik heb deze nog niet voorbij zien komen met een nieuwe datum, vandaar dat ik hem nog even stuur naar je.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2,e
Verzonden: vrijdag 11 december 2020 10:06
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Afspraken op een rijtje

Hi 5.1.2,e

Hierbij mijn aanpassingen. Ik vind het o.a. niet gepast om in te gaan over iemand z'n medische situatie en daarnaast nog een paar aanscherpingen.

Beste leden van de OC THOR,

Onlangs hebben we jullie uitgenodigd om op 15 december met elkaar te spreken over het normaliseren van de situatie tussen de voormalige TOC THOR en de directeur THOR. In deze bijeenkomst is het de bedoeling om gezamenlijk (OC, directie THOR en ondergetekenden) met elkaar terugblikken en vooruitkijken, onder andere op basis van het onderzoek van bureau Zuidema, en vervolgstappen voor een constructieve samenwerking te bespreken.

In overleg met de 5.1.2,e van de OC constateren we dat de OC onvoldoende tijd en gelegenheid heeft om het rapport van onderzoeksbureau Zuidema goed te kunnen bekijken. De oplevering van het rapport heeft vertraging opgelopen, mede door een wisseling van onderzoeker in het proces als gevolg van medische oorzaken. In de loop van volgende week ontvangen jullie het onderzoek.

We nodigen jullie graag uit op datum XX en bereiden met de 5.1.2,e van de OC THOR gezamenlijk een inhoudelijke agenda voor.

Hartelijke groet,

Peter Teesink
Sjoukje Alta

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 11 december 2020 7:32
Aan: Teesink, Peter <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Afspraken op een rijtje

Hi,

Zijn jullie akkoord met de tekst van Sjoukje?
Dan kan ik de afspraak gaan verplaatsen.

Groetjes,
5.1,2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 december 2020 19:04
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Afspraken op een rijtje

Dag 5.1.2,e

Zou jij de uitnodiging van 15 december van Peter aan de OC THOR willen gebruiken als basis voor een nieuwe uitnodiging van Peter en mij aan de OC THOR? Afspraak is dat we koersen op een bijeenkomst in de tweede werkweek van januari.

Bijgaand mijn voorzet voor de uitnodigingstekst. Mochten 5.1.2,e en Peter nog aanscherpingen hebben dan geven ze dat vast nog aan.

Dank je wel alvast.

Groet,

Sjoukje

Beste leden van de OC THOR,

Op datum X hebben we jullie uitgenodigd om op 15 december met elkaar te spreken over de conflictsituatie tussen de voormalige TOC THOR en de directeur THOR.

In overleg met de 5.1.2,e van de OC stellen we vast dat de OC op 15 december onvoldoende tijd en gelegenheid heeft om het rapport van onderzoeksbureau Zuidema goed te kunnen bekijken. De oplevering van het rapport heeft vertraging opgelopen als gevolg van de hartaanval van de onderzoeker. Gelukkig maakt hij het naar omstandigheden goed.

We nodigen jullie graag uit op datum XX en bereiden met de 5.1.2,e van de OC THOR gezamenlijk een inhoudelijke agenda voor.

Hartelijke groet,

Peter Teesink
Sjoukje Alta

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 9 december 2020 18:56
Aan: 5.1.2,e
Onderwerp: Afspraken op een rijtje

Ha 5.1.2,e

Goed dat we elkaar vandaag even gesproken hebben. Om zeker te maken dat we hetzelfde beeld hebben, leek het me goed even kort onze afspraken op een rijtje te zetten.

Mijn beeld is dat we hebben afgesproken:

1. De uitnodiging voor een kick-off na de verkiezingen van Peter en mij uit te stellen naar de tweede werkweek in januari. Ik vraag het secretariaat van Peter om een nieuwe uitnodiging te maken met een verwijzing naar de reden van de verplaatsing (het nog niet beschikbaar hebben van het rapport van onderzoeksbureau Zuidema en als OC echt ook tijd hebben om het onderzoeksrapport zorgvuldig te kunnen bespreken)

2. Ik ga na wanneer het rapport Zuidema definitief wordt gemaakt en begrijp dat het vervelend is dat de geinterviewden niet zijn geinformeerd over de vertraging van de oplevering als gevolg van de hartaanval van de onderzoeker. Als eerste antwoord heb ik daar nu op dat ik verwacht dat het rapport begin volgende week rondgestuurd zal gaan worden. Zou jij de geinterviewden vanuit de OC daar actief over willen informeren
3. Volgende week, gezien bovenstaande plan ik dat in elk geval in de tweede helft van volgende week, plan ik een afspraak met jou om de agenda van de kick-off in de tweede werkweek te kunnen inplannen. Jij bespreekt met het DB van de OC wie vanuit de OC nog meer aanschuift. Ik vraag 5.1.2.e vanuit zijn rol als coordinator van het onderzoeksrapport, om ook aanwezig te zijn.
4. De OC vergadert 1 x per week. Gesprekken en opdrachten richting de directie worden uitgesteld tot na het kick-off gesprek.

Verder hebben we kort stil gestaan bij:

1. De uitslag van de verkiezingen en de opstart van de nieuwe OC.
2. De forse opdracht om de verhoudingen binnen de directie te normaliseren en jouw eerste bericht aan de directeur daarover.
3. De aantakking met de OR (ambtelijk secretaris en linking pin) die jullie aan het organiseren zijn.
4. Enkele leden van de OC hebben aangegeven het vervelend te vinden dat er in de uitnodiging van Peter en mij niet is gesproken over de motie van wantrouwen. Het conflict tussen OC en directie THOR is aanleiding voor een kick-off met Peter en mij. Ik zal kijken of ik in de nieuwe uitnodiging daar mijn voordeel mee kan doen.

Ik ben vast iets vergeten en kijk uit naar je aanvullingen en/of aanscherpingen.

We spreken elkaar in elk geval volgende week.

Hartelijke groet en fijne avond,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 18:18:06 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Cc: *"Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Rapport onderzoeksopdracht*
Attachments: *Rapportage onderzoeksopdracht*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 19:29
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 18:18:43 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Rapport onderzoeksopdracht*
Attachments: *Rapportage onderzoeksopdracht*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 20:29
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Rapport onderzoeksopdracht

Beste managers,

Vandaag is het onderzoeksrapport van Zuidema n.a.v. de kwestie bij THOR inzake zeggenschap en medezeggenschap door de GS aangeboden aan de geïnterviewden.

We bieden het nu ook aan, aan de leidinggevenden (managers en teamleiders) binnen THOR, omdat we het belangrijk vinden dat jullie er kennis van kunnen nemen.

Het verzoek aan jullie allen is om dit rapport niet verder te verspreiden, omdat we nog nadenken over de manier waarop we onze eigen medewerkers en anderen hierover kunnen informeren en wanneer.

Peter zal (mede vanwege het kerstreces) het rapport in de 2e werkweek van januari met de OC THOR bespreken. Dat is een eerstvolgende stap in het samen bespreken hoe de relatie genormaliseerd/verbeterd kan worden in het belang van THOR en de medewerkers.

Als je vragen hebt, kun je je wenden tot je leidinggevende.

@ managers, kunnen jullie deze mail doorzetten naar jullie teamleiders?

Groet,
Sjoukje en Esmeralda

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 18:18:57
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Communicatie lg rapport
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: maandag 14 december 2020 20:43
Aan: 5.1.2.e
CC: Alta, Sjoukje
Onderwerp: Communicatie lg rapport

Hoi 5.1.2.e

Met Sjoukje vanavond afgesproken dat we het rapport delen met managers en teamleiders. Met het verzoek dit niet te verspreiden.

Je hebt een cc van dat bericht.

Grtn
Esm.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 18:19:33 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Intranetbericht over rapport Zuidema (geschil THOR)

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 15 december 2020 9:20
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Intranetbericht over rapport Zuidema (geschil THOR)

Hallo 5.1.2,e

Ik zou geen nadruk willen leggen op het eerst willen bespreken en dan pas verspreiden. Gelet op het grote aantal mensen die het rapport hebben is dat moeilijk houdbaar lijkt me. Wel kunnen we aangeven het met elkaar te willen bespreken te beginnen met de OC en de OR. Dat is dus intern bespreken maar medewerkers moeten het denk ik gewoon kunnen lezen. Even bespreken.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 15 dec. 2020 om 09:06 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Beste Peter, hierbij het concept bericht voor intranet THOR (dus niet gemeentebreed intranet). Ben je akkoord met de tekst?
>
> Groet 5.1.2,e
>
> ---
>
> **Van:** 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Verzonden:** dinsdag 15 december 2020 9:00
> **Aan:** 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp:** Stukje over rapport Zuidema
> **Urgentie:** Hoog
>
> Hai,
> Hierbij een aangepaste versie van het stukje, op basis van de mail van de GS die het rapport begeleidt.
>
> Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
Senior communicatieadviseur
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

<Onderzoek naar geschil TOC v2.docx>

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 18:47:48 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 11:56
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Hallo Sjoukje en 5.1.2.e

Wat mij betreft gaat dit bericht naar de OR. Daarnaast moet dan de link uit het bericht. Kunnen jullie beide organiseren?

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2.e

In reactie op uw mail van 21 december jl met betrekking tot het onderzoeksrapport Zuidema bericht ik u het volgende. Net als u zie ik het rapport nadrukkelijk als startpunt en is het aan alle betrokkenen om samen te bouwen aan een betere relatie en de situatie zo snel als mogelijk te normaliseren. Daar hoort inderdaad het met elkaar open, tijdig en transparant omgaan bij. De voorbereidingen daartoe zijn in volle gang.

Het rapport is inderdaad op het intranet van Thor geplaatst om bij te dragen aan het open gesprek over de ontstane situatie die we met elkaar moeten oplossen. Een gesprek dat we met elkaar, intern, moeten voeren en waar andere vormen van publiciteit niet bij gaan helpen. Vandaar mijn verzoek om het intern te houden.

Ik begrijp nu dat de ondernemingsraad deze interne publicatie onwenselijk vindt omdat er namen van geïnterviewden worden genoemd. Daarom zal ik de link met de verwijzing naar het rapport voor nu verwijderen. Dat geeft ons de gelegenheid om gezamenlijk vast te stellen op welke wijze het rapport dan wel voor de medewerkers beschikbaar kan komen als onderdeel van het totaal aan stappen dat we moeten zetten om te komen tot een goede samenwerkingsrelatie tussen OC Thor en directie Thor.

Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geinformeerd.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 18:48:42 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Zoals besproken

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 12:01
Aan: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Zoals besproken

Dag mensen,

Bijgaand een korte samenvatting van wat 5.1.2.e en ik vanmorgen besproken hebben.

13 januari blijft even staan.

@5.1.2.e /5.1.2.e kunnen jullie op 6,7 of 8 januari een uur plannen met 5.1.2.e en 5.1.2.e ?

Ik verwacht dat Peter vandaag of morgen nog op twee dingen gaat reageren:
1. Rapport wel of niet op intranet houden
2. Nietigverklaring pauze/rusttijden en studieverlof

Zodra ik de reactie van de OC THOR heb, krijgen jullie die ook.

Groet en fijne, lieve, warme dagen.

Sjoukje

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 23 december 2020 om 11:55:33 CET
> **Aan:** "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Zoals besproken**
>
> Ha 5.1.2.e
>
> Even snel en kort door de bocht:
> 1. Maandag heeft de OC het rapport uitgebreid besproken. Een reactie van de OC THOR richting de OR is in concept gereed en ligt nu bij de leden van de OC THOR voor. Kern is breken met standpunt van voormalige TOC THOR en constructief verder met de directie. Op onderdelen zal de OC THOR afstand nemen en een aantal van de aanbevelingen bieden in de ogen van de OC perspectief.
> 2. Een afschrift van de reactie van de OC THOR wordt aan 5.1.2.e Peter en mij gestuurd zodat we die in de voorbereiding op de kick-off goed kunnen gebruiken
> 3. We plannen de kick-off na 4 januari. Dan bespreekt de OC THOR het rapport opnieuw en kunnen we de laatste inzichten van de OC goed meenemen.
> 4. We houden vast aan de oorspronkelijke datum van 13 januari. Verdere versnelling geeft de OC onvoldoende gelegenheid om de kick-off goed voor te bereiden.

Ik zorg dat de voorbereiding op de kick-off goed in de agenda's komt.

Een reactie van de GS op de pauzetijden/rusttijden en studieverlof is in de maak. We verwachten die in de loop van deze week ook te kunnen versturen.

Voor nu groet, fijne dagen en een gezonde start van 2021.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 18:49:05 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Zoals besproken

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 12:33
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Zoals besproken

Ha Sjoukje,
Wat een mooi uitgangspunt nr 1 van de OC!

Ps. Ik beantwoord volgende week ook je mail inzake 5.1.2.e en opleiding.
En fijne vakantie alvast.
Groet, 5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 12:01
Aan: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Zoals besproken

Dag mensen,

Bijgaand een korte samenvatting van wat 5.1.2.e en ik vanmorgen besproken hebben.

13 januari blijft even staan.

@5.1.2.e / 5.1.2.e kunnen jullie op 6,7 of 8 januari een uur plannen met 5.1.2.e en 5.1.2.e?

Ik verwacht dat Peter vandaag of morgen nog op twee dingen gaat reageren:
1. Rapport wel of niet op intranet houden
2. Nietigverklaring pauze/rusttijden en studieverlof

Zodra ik de reactie van de OC THOR heb, krijgen jullie die ook.

Groet en fijne, lieve, warme dagen.

Sjoukje

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 23 december 2020 om 11:55:33 CET
> **Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Zoals besproken**
>
> Ha 5.1.2.e
>
> Even snel en kort door de bocht:

1. Maandag heeft de OC het rapport uitgebreid besproken. Een reactie van de OC THOR richting de OR is in concept gereed en ligt nu bij de leden van de OC THOR voor. Kern is breken met standpunt van voormalige TOC THOR en constructief verder met de directie. Op onderdelen zal de OC THOR afstand nemen en een aantal van de aanbevelingen bieden in de ogen van de OC perspectief.
2. Een afschrift van de reactie van de OC THOR wordt aan 5.1.2.e Peter en mij gestuurd zodat we die in de voorbereiding op de kick-off goed kunnen gebruiken
3. We plannen de kick-off na 4 januari. Dan bespreekt de OC THOR het rapport opnieuw en kunnen we de laatste inzichten van de OC goed meenemen.
4. We houden vast aan de oorspronkelijke datum van 13 januari. Verdere versnelling geeft de OC onvoldoende gelegenheid om de kick-off goed voor te bereiden.

Ik zorg dat de voorbereiding op de kick-off goed in de agenda's komt.

Een reactie van de GS op de pauzetijden/rusttijden en studieverlof is in de maak. We verwachten die in de loop van deze week ook te kunnen versturen.

Voor nu groet, fijne dagen en een gezonde start van 2021.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:02:27 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 12:41
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Stemmen jullie verder af voor het tijdelijk offline halen van rapport en uitsturen van onderstaand bericht? Dank!

Hartelijke groet,

5.1.2,e 5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Wednesday, December 23, 2020 11:55:59 AM
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Hallo Sjoukje en 5.1.2,e

Wat mij betreft gaat dit bericht naar de OR. Daarnaast moet dan de link uit het bericht. Kunnen jullie beide organiseren?

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2,e

In reactie op uw mail van 21 december jl met betrekking tot het onderzoeksrapport Zuidema bericht ik u het volgende. Net als u zie ik het rapport nadrukkelijk als startpunt en is het aan alle betrokkenen om samen te bouwen aan een betere relatie en de situatie zo snel als mogelijk te

normaliseren. Daar hoort inderdaad het met elkaar open, tijdig en transparant omgaan bij. De voorbereidingen daartoe zijn in volle gang.

Het rapport is inderdaad op het intranet van Thor geplaatst om bij te dragen aan het open gesprek over de ontstane situatie die we met elkaar moeten oplossen. Een gesprek dat we met elkaar, intern, moeten voeren en waar andere vormen van publiciteit niet bij gaan helpen. Vandaar mijn verzoek om het intern te houden.

Ik begrijp nu dat de ondernemingsraad deze interne publicatie onwenselijk vindt omdat er namen van geïnterviewden worden genoemd. Daarom zal ik de link met de verwijzing naar het rapport voor nu verwijderen. Dat geeft ons de gelegenheid om gezamenlijk vast te stellen op welke wijze het rapport dan wel voor de medewerkers beschikbaar kan komen als onderdeel van het totaal aan stappen dat we moeten zetten om te komen tot een goede samenwerkingsrelatie tussen OC Thor en directie Thor.

Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geinformeerd.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:05:02 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

---

Van: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 12:43
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Ik neem contact op met de communicatie adviseur om de link uit het bericht te halen.
Groet, 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 12:41
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Stemmen jullie verder af voor het tijdelijk offline halen van rapport en uitsturen van onderstaand bericht? Dank!

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Wednesday, December 23, 2020 11:55:59 AM
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Hallo Sjoukje en 5.1.2,e

Wat mij betreft gaat dit bericht naar de OR. Daarnaast moet dan de link uit het bericht. Kunnen jullie beide organiseren?

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2.e

In reactie op uw mail van 21 december jl met betrekking tot het onderzoeksrapport Zuidema bericht ik u het volgende. Net als u zie ik het rapport nadrukkelijk als startpunt en is het aan alle betrokkenen om samen te bouwen aan een betere relatie en de situatie zo snel als mogelijk te normaliseren. Daar hoort inderdaad het met elkaar open, tijdig en transparant omgaan bij. De voorbereidingen daartoe zijn in volle gang.

Het rapport is inderdaad op het intranet van Thor geplaatst om bij te dragen aan het open gesprek over de ontstane situatie die we met elkaar moeten oplossen. Een gesprek dat we met elkaar, intern, moeten voeren en waar andere vormen van publiciteit niet bij gaan helpen. Vandaar mijn verzoek om het intern te houden.

Ik begrijp nu dat de ondernemingsraad deze interne publicatie onwenselijk vindt omdat er namen van geïnterviewden worden genoemd. Daarom zal ik de link met de verwijzing naar het rapport voor nu verwijderen. Dat geeft ons de gelegenheid om gezamenlijk vast te stellen op welke wijze het rapport dan wel voor de medewerkers beschikbaar kan komen als onderdeel van het totaal aan stappen dat we moeten zetten om te komen tot een goede samenwerkingsrelatie tussen OC Thor en directie Thor.

Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geinformeerd.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:06:01 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 13:16
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Hi 5.1.2,e

Bericht op intranet is inmiddels aangepast. Mail kan dus uit. @ 5.1.2,e kun jij het bericht uit de box van Peter versturen? Dankjewel!

Groet, 5.1.2,e

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2,e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 12:43
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Ik neem contact op met de communicatie adviseur om de link uit het bericht te halen.
Groet, 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 12:41
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Stemmen jullie verder af voor het tijdelijk offline halen van rapport en uitsturen van onderstaand bericht? Dank!

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Wednesday, December 23, 2020 11:55:59 AM
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op mail van 21 december mbt publicatie van rapport Zuidema

Hallo Sjoukje en 5.1.2.e

Wat mij betreft gaat dit bericht naar de OR. Daarnaast moet dan de link uit het bericht. Kunnen jullie beide organiseren?

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2.e

In reactie op uw mail van 21 december jl met betrekking tot het onderzoeksrapport Zuidema bericht ik u het volgende. Net als u zie ik het rapport nadrukkelijk als startpunt en is het aan alle betrokkenen om samen te bouwen aan een betere relatie en de situatie zo snel als mogelijk te normaliseren. Daar hoort inderdaad het met elkaar open, tijdig en transparant omgaan bij. De voorbereidingen daartoe zijn in volle gang.

Het rapport is inderdaad op het intranet van Thor geplaatst om bij te dragen aan het open gesprek over de ontstane situatie die we met elkaar moeten oplossen. Een gesprek dat we met elkaar, intern, moeten voeren en waar andere vormen van publiciteit niet bij gaan helpen. Vandaar mijn verzoek om het intern te houden.

Ik begrijp nu dat de ondernemingsraad deze interne publicatie onwenselijk vindt omdat er namen van geïnterviewden worden genoemd. Daarom zal ik de link met de verwijzing naar het rapport voor nu verwijderen. Dat geeft ons de gelegenheid om gezamenlijk vast te stellen op welke wijze het rapport dan wel voor de medewerkers beschikbaar kan komen als onderdeel van het totaal aan stappen dat we moeten zetten om te komen tot een goede samenwerkingsrelatie tussen OC Thor en directie Thor.

Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geinformeerd.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:06:27 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT%FW: Reactie op OR mail van 21 december inzake rusttijden en studieverlof.

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 13:26
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie op OR mail van 21 december inzake rusttijden en studieverlof.

Bijgaand mijn reactie op de mail van de OR. Kunnen jullie nog een keer goed lezen en dan verzenden.

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2,e

Langs deze weg reageer ik op uw mail dd. 21 december inzake de door u gesuggereerde wijzigingen in pauzes en rusttijden bij de directie THOR.

Voordat ik inhoudelijk reageer op uw mail vraag ik uw aandacht voor het volgende. Ik constateer dat er op dit moment over diverse onderwerpen wordt gecorrespondeerd, die ik normaal gesproken met u in onze reguliere overleggen bespreek. Een overlegstructuur / vergaderschema van onze overleggen ontbreekt vooralsnog. Ik verzoek u dan ook om zo snel mogelijk na het kerstreces onze vaste overlegmomenten in te plannen, zodat wij de zaken goed gestructureerd kunnen bespreken. Ik zie uw uitnodiging voor onze vergadermomenten graag tegemoet. Voor de afstemming over de data kunt u contact opnemen met mijn secretariaat.

Daarnaast zijn we zoals u weet bezig om mede op basis van het onderzoek van Zuidema de samenwerking tussen de directie THOR en de OC THOR te normaliseren. Daarvoor is 13 januari 2021 een startbijeenkomst gepland en worden in de tussentijd in samenwerking met het DB van de OC THOR en de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer zaken voorbereid. U zult begrijpen dat de bedrijfsvoering en de normale reguliere werkzaamheden binnen de directie THOR gewoon doorlopen. De afspraken die eerder gemaakt zijn met de TOC THOR en met de OR werkgroep THOR worden na het overleg van 13 januari 2021 weer verder opgepakt. Er worden tot die tijd ook geen wijzigingen doorgevoerd, waarbij er sprake is van een formele advies- of instemmingsrol voor de medezeggenschap conform de Wor.

Over het aangehaalde onderwerp in uw mail wil ik het volgende opmerken.

Als eerste het proces. De OC THOR heeft de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer op 11 december benaderd met onderstaand verzoek. Zij heeft aangegeven dit uit te willen zoeken. Het feit dat het onderwerp nog geen week later geagendeerd staat op de OR vergadering, verbaast mij in die zin dat ik van mening ben dat de stedelijk directeur onvoldoende tijd wordt gegeven om op een degelijke wijze het verzoek van de OC THOR te behandelen en van een reactie te voorzien. Dat deze zaak nu gelijktijdig op twee tafels (OC THOR en de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer én de OR en de Wor-bestuurder) wordt behandeld acht ik onwenselijk. Ik ga er van uit dat u dezelfde mening bent toebedeeld en maak daar voor zover nodig in onze overleggen graag nadere afspraken over om herhaling te voorkomen.

Dan de inhoud. Samen met de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer kom ik tot de conclusie dat de regelgeving omtrent de pauze-/rusttijden is vastgelegd in onze cao, de ATW en het kader voor roosters. Deze regelingen zijn met vakbonden of OR gezamenlijk vastgesteld. Wat hier speelt is dat de gemeentelijke afspraken, naar ik vernomen heb, blijkbaar bij sommige medewerkers niet of niet juist zijn toegepast. Er is dus voor zover ik nu kan overzien geen sprake van een wijziging in de eerder afgesproken regels waar de OR of vakbond eerder mee heeft ingestemd. Het gaat hier om juiste toepassing van de regelgeving die voor elke medewerker van de gemeente Amsterdam geldt. Bijvoorbeeld voor de collega's in stadsdeel Zuid, waarbij de pauzes bezoldigd zijn. Ik acht het wenselijk dat dat wordt

hersteld, zodat we de zaken conform de bestaande regelgevingen uitvoeren en we gelijk werk ook gelijk belonen. Dat geldt ook voor wat betreft het studieverlof.

Ik ga er dan ook op grond van bovenstaande reactie van uit dat er geen sprake is van het uitroepen van nietigheid op een regeling die niet is gewijzigd. We zorgen juist voor en eenduidige uitvoering van eerder vastgesteld beleid. Mocht u daar toch een andere mening over hebben, hoor ik dat uiteraard graag.

Daarnaast kijk ik uit naar onze reguliere overleggen en lijkt het mij verstandig om uitgebreid stil te staan bij onze samenwerking voor de komende tijd. Ik ga er vanuit dat ik u voor dit moment voldoende heb geïnformeerd en wens u prettige dagen toe.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:09:14 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (RH in ibabs) Fwd: OR: nietigheid 9 dossiers directie THOR*
Attachments: *20200303 Nietigheid 9 dossiers directie THOR.pdf, ATT00001.htm*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 3 maart 2020 16:30
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (RH in ibabs) Fwd: OR: nietigheid 9 dossiers directie THOR

Dag Sjoukje

Goed dat je deze kent.
Ik spreek je er oa morgen verder over bij, ook nav ons eerdere gesprek hierover.

Grt
Esm.

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 3 maart 2020 om 16:01:51 CET
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: OR: nietigheid 9 dossiers directie THOR**
>
> Geachte heer Teesink, beste Peter,
>
> Bijgaand de brief waarin de OR nietigheid inroept over negen dossiers van de directie THOR. En aangeeft toe te werken naar een oplossing om uit de ontstane situatie te komen.
>
> Met vriendelijke groet,
> 5.1.2,e

5.1.2,e
5.1.2,e Ondernemingsraad
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2,e

5.1.2,e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

Werkdagen: ma, di en do
OR: https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:09:53 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: antwoord op verzoek permanent dragen mondkapjes*
Attachments: *reactie op verzoek mondkapjes permanent dragen EWGDEF.pdf*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 26 juni 2020 16:06
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: antwoord op verzoek permanent dragen mondkapjes

5.1.2.e

Zie hieronder ter info.

Goed weekend.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
m: (5.1.2.e
@: 5.1.2.e @amsterdam.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 26 juni 2020 16:04
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: antwoord op verzoek permanent dragen mondkapjes

Geachte 5.1.2.e commissie THOR, beste collega's,

Zie bijgaande brief met betrekking tot het dragen van mondkapjes door onze BOA's in de openbare ruimte. Deze brief ontvangen jullie in opdracht van Esmeralda Wallast Groenewoud en is een antwoord op jullie recente verzoek om mondkapjes permanent te mogen dragen tijdens de werkzaamheden in de openbare ruimte.

Goede diensten en een prettig weekend toegewenst!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
m: (5.1.2.e
@: 5.1.2.e @amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Daniel Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam

Postbus 551
1000 AN Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Retouradres: Postbus 551, 1000 AN Amsterdam

t.a.v. Onderdeelcommissie THOR

Datum	26 juni 2020
Behandeld door	5.1.2.e 5.1.2.e
Kopie aan	GS dhr. Peter Teesink, CD mw. Sjoukje Alta
Onderwerp	**Mondkapjes in openbare ruimte gedragen door BOA's**

Geachte commissie, beste collega's,

Recentelijk verzocht uw commissie of BOA's, die werkzaam zijn in de openbare ruimte en vervoer, **permanent** een mondkapje **mogen** dragen bij de uitoefening van hun werkzaamheden. Hierover heb ik overleg gevoerd met deskundigen en werkgever. Dat brengt me tot het volgende antwoord.

Het algemene beleidsuitgangspunt:
Het uitgangspunt van de gemeente Amsterdam is steeds geweest dat de richtlijnen van RIVM en Rijksoverheid leidend zijn. Dat is wat ons betreft onveranderd. De belangrijkste kenmerken van die richtlijnen zijn per 1 juni 2020:

1. In gebouwen en in de openbare ruimte is het dragen van een mondkapje niet verplicht en wordt dit niet geadviseerd;
2. In het openbaar vervoer is het dragen van (niet medisch goed gekeurde) mondkapjes verplicht gesteld omdat daar de 1,5 meter afstand niet automatisch gegarandeerd kan worden. Doel van dit mondkapje is het voorkomen van besmetting van anderen, nadrukkelijk niet het beschermen van de drager van het mondkapje zelf;
3. Medewerkers in medische beroepen dienen zichzelf met medisch goed gekeurde mondkapjes te kunnen beschermen tegen besmetting met het Coronavirus;
4. Het houden van 1,5 meter afstand wordt actief geadviseerd en gestimuleerd, net als het hoesten en niezen in ellebogen, het niet schudden van handen en het met grote(re) regelmaat wassen van handen.

We begrijpen goed dat het dragen van een mondkapje kan bijdragen aan een extra gevoel van veiligheid. Een niet-medisch mondkapje beschermt, volgens het RIVM, echter nadrukkelijk niet de drager zelf. Een mondkapje kan besmetting van andere mensen voorkomen als het zorgvuldig wordt gedragen en gebruikt. Als het mondkapje niet op de juiste wijze wordt gedragen, kan het zelfs meer risico voor de drager opleveren dan bescherming. Omdat we als gemeente geen schijnveiligheid willen creëren is eerder al besloten om geen mondkapjes buiten de richtlijnen van het RIVM, op de werkplek te gebruiken.

De lijn vanuit de gemeente is dus dat medewerkers tijdens het werk géén mondkapje dragen maar dat we op de werkplek alle hygiënerichtlijnen volgen, we zoveel mogelijk 1,5 meter afstand houden en we mondkapjes beschikbaar stellen voor situaties waarin dat aanvullend extra veiligheid kan bieden.

Specifiek beleid ten aanzien van BOA's:
Op de algemene regel dat geen mondkapje wordt gedragen zijn voor BOA's uitzonderingen gemaakt: in situaties waarbij BOA's een extra risico lopen. Bijvoorbeeld bij een aanhouding van een verdachte met herkenbare coronaklachten mogen BOA's besluiten om als extra bescherming een mondkapje op te zetten. Indien BOA's tijdens het werk géén 1,5 meter afstand kunnen houden en die situatie ook niet voorkomen kan worden, dan mogen BOA's ook een mondkapje opzetten tot het moment dat de afstand van 1,5 meter weer gewaarborgd kan worden en de BOA zich veilig genoeg voelt. Dat betekent dus dat BOA's *niet* standaard met een mondkapje mogen rondlopen maar *alleen* in uitzonderlijke situaties en/of als de 1,5 meter niet gewaarborgd kan worden. We laten het graag aan de beoordeling van de BOA zelf wanneer hij of zij gebruik zou willen maken van een mondkapje in een dergelijke situatie.

Praktische voorbeelden als handvat voor BOA's:
Om meer handvatten te geven wanneer wel of juist niet een mondkapje te dragen volgen hieronder een aantal situaties als voorbeeld:

- **Stationshal metro en trein**
  Je bent tijdens je dienst aan het surveilleren in de hal van het station. Het is erg druk en mensen doorkruisen elkaar links en rechts, staan met groepen bij elkaar te wachten op vervoer en jij moet door de menigte om je werk te kunnen doen. Op dit moment kan de 1,5 meter afstand niet gegarandeerd worden en kun je er voor kiezen om een mondkapje op te doen.

- **Aanhouden of staande houden van verwarde/lastige personen**
  Ben je genoodzaakt om een verward of lastig persoon aan of staande te houden, schat dan de situatie tevoren in. Heb je het idee dat deze persoon de 1,5 meter niet in acht neemt, kies er dan voor om een mondkapje op te doen. Maar benader niet op voorhand, maar pas na inschatting iemand met een mondkapje op.

- **Park**
  Tijdens mooie zonnige dagen is het in de parken vaak drukker. Tijdens het surveilleren is een mondkapje niet nodig. Maar wordt het zo druk dat er te veel mensen dichtbij elkaar zitten en wordt van jou verwacht dat je tussen de mensen door moet om ze aan te spreken en weg te sturen? Dan kun je ervoor kiezen om een mondkapje op te doen.

We gaan ervan uit dat met deze toelichting voldoende antwoord is gegeven op de door de commissie gestelde vragen.

Met vriendelijke groet,



Esmeralda Wallast Groenewoud
Directeur directie THOR

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:10:15 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW:*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 augustus 2020 23:29
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp:

Geachte directeur THOR, directeur Cluster, GS, commissie cluster en OR

TOC THOR heeft helaas weer moeten vernemen dat meerdere collegae / handhavers Corona heeft opgelopen.

TOC THOR heeft directeur THOR tevergeefs voor de zoveelste keer erop gewezen dat handhavers met hun werk in contact onderling en met burgers de RIVM richtlijn van 1,5 meter afstand niet kunnen naleven en hiermee de gezondheid en welzijn van de handhavers al enige tijd ernstig in gevaar is en het dragen van mondkapjes tijdens gehele dienst, binnen op het werk en buiten op straat verplicht moet worden.

TOC THOR eist gelet op voornoemde dat in kader van goed werkgeverschap onmiddellijk uitvoering hieraan wordt gegeven.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende
Met vriendelijke groet,

5.1.2,e tijdelijke onderzoekscommissie THOR.
5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 10-08-20 19:13 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>

Cc: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, OnderdeelCommissie THOR <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,5 5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: mail directeur aan teams mbt Covid-besmetting

Hoi 5.1,2,e 5.1,2,e TOC,

Zoals aangekondigd in ons telefonisch contact van vandaag, bij deze de mail zoals die vanmiddag is verstuurd naar de teams iz de Covid-besmetting op team Centrum .

Mochten er vragen zijn, dan hoor ik die graag.

vr. groet
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:10:32 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW:

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 14 augustus 2020 10:08
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE:

Beste 5.1.2,e OC THOR, beste 5.1.2,e

Allereerst delen wij jullie zorg voor alle medewerkers van THOR. Daarom benadrukken we ook het belang van de 1,5 meter en zijn er richtlijnen opgesteld voor het dragen van mondkapjes. Medewerkers kunnen deze dragen in alle situaties waarin de 1,5 meter niet gehanteerd kan worden. Conform de richtlijnen van het RIVM gaat de gemeente Amsterdam niet over tot het verplichten van het dragen van mondkapjes. Hierin volgt de gemeente dus het landelijke beleid.

De gemeente Amsterdam is van mening dat met de bestaande richtlijnen de veiligheid van medewerkers voldoende is gewaarborgd, mits iedereen zich aan deze regels houdt. Dat iedereen zich houdt aan deze richtlijnen is op het werk en in privé situaties een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Aangezien de huidige besmettingen met name in de thuis situatie lijken te zijn ontstaan en medewerkers elkaar ook in privé ontmoeten, is het belangrijk om de 1,5 meter ook daar na te leven. Dat is buiten het gezichtsveld van de werkgever en daarmee een verantwoordelijkheid van mensen zelf.

Vanuit de leiding zal er nogmaals en nog nadrukkelijker een ieder op het hart gedrukt worden om je aan de richtlijnen te houden. Houd 1,5 meter afstand, kan dat niet draag een mondkapje inclusief alle hygiëne maatregelen en bij klachten blijf je thuis en laat je je testen.

Gemeentebreed worden er pilots gehouden met het werken op 1,5 meter en wordt gekeken welke technieken hierbij kunnen worden ingezet.

Ook organiseren we de komende periode bijeenkomsten samen met de GGD, waarin nogmaals uitgelegd wordt hoe je besmettingen voorkomt. Medewerkers kunnen tijdens deze bijeenkomst vragen stellen aan de deskundige van de GGD. Hoe en wanneer deze bijeenkomsten plaatsvinden, horen jullie komende week.

Daarnaast doen we als werkgever een beroep op medewerkers en de medezeggenschap: spreek elkaar er op een constructieve manier op aan als iemand zich niet aan de regels houdt, zodat we

met elkaar veilig en gezond kunnen blijven werken. Ik denk dat we dan een betere situatie met elkaar creëeren dan als we elkaar verwijten maken, beschuldigingen uiten of elkaar verplichtingen opleggen.

Laten we dit dus vooral met elkaar doen en elkaar op een positieve manier stimuleren.

Vriendelijke groet,

Esmeralda

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 augustus 2020 23:29
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp:

Geachte directeur THOR, directeur Cluster, GS, commissie cluster en OR

TOC THOR heeft helaas weer moeten vernemen dat meerdere collegae / handhavers Corona heeft opgelopen.

TOC THOR heeft directeur THOR tevergeefs voor de zoveelste keer erop gewezen dat handhavers met hun werk in contact onderling en met burgers de RIVM richtlijn van 1,5 meter afstand niet kunnen naleven en hiermee de gezondheid en welzijn van de handhavers al enige tijd ernstig in gevaar is en het dragen van mondkapjes tijdens gehele dienst, binnen op het werk en buiten op straat verplicht moet worden.

TOC THOR eist gelet op voornoemde dat in kader van goed werkgeverschap onmiddellijk uitvoering hieraan wordt gegeven.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende
Met vriendelijke groet,

5.1.2,e tijdelijke onderzoekscommissie THOR.
5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 10-08-20 19:13 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1,5 5.1,2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: mail directeur aan teams mbt Covid-besmetting

Hoi 5.1.2,e 5.1.2,e **TOC,**

Zoals aangekondigd in ons telefonisch contact van vandaag, bij deze de mail zoals die vanmiddag is verstuurd naar de teams iz de Covid-besmetting op team Centrum .

Mochten er vragen zijn, dan hoor ik die graag.

vr. groet
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:10:49 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBTHORFW: Motie van wantrouwen Directeur THOR*
Attachments: *RE:*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 17 augustus 2020 16:20
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Motie van wantrouwen Directeur THOR

Geachte directeur THOR, Beste Esmeralda

Vandaag heeft de TOC THOR in zijn vergadering besloten het vertrouwen in u als directeur THOR op te zeggen.
De reden hiervan is uw laatste reactie inzake het coronabeleid oftewel wederom het negeren van advies van de TOC THOR en geen verantwoordelijkheid hierin nemen.
De TOC THOR had in juli jl. al besloten het overleg met u op te schorten omdat de TOC THOR wederom geen structurele verbeteringen ziet
en niet serieus wordt genomen n.a.v. eerdere opschorting in november 2019 jl.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e - Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 juli 2020 15:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>;

Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt de directie THOR.

Geachte directeur, beste Esmeralda,

De TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering 20 Juli 2020 besloten om wederom het overleg met u op te schorten.

De reden hiervan is dat u TOC THOR niet serieus neemt en ziet hierin ook geen verandering cq.verbetering in n.a.v. laatste opschorting van het overleg door TOC THOR in november 2019.
U levert onderwerpen niet, te laat en of conform WOR (artikelen 25 en of 27) aan waarvan laatste voorbeelden: piketregeling teamleiders ,
vrijwillige mobiliteit, inhuren en rooster toezichthouders ABP, kledingreglement, inzet kades & bruggen etc.

U reageert niet op verzoeken om reactie en of bevestiging m.b.t. WOR (artikelen 25 en of 27) onderwerpen waarvan laatste voorbeelden: bonnenquota ,
City- control , nieuwe of gewijzigde opleidingen en opleidingsplan , studieverlof en –faciliteitenregeling en rooster pilots etc.

U neemt signalen van TOC THOR niet serieus waarvan laatste voorbeelden uitlatingen en gedragingen van collega's, coronamaatregelen bij cursussen en opleidingen met fysieke contact, pertinent dragen van mondkapjes, inhuren van onafhankelijke deskundige i.v.m.
niet nauwelijks of voldoende maatregelen op de THOR-locaties etc. en beantwoord rondvragen niet waarvan voorbeelden ten overvloede.

Het baat de TOC THOR zorgen dat u onderwerpen niet scherp heeft waarvan o.a. als voorbeeld mag worden benoemd melding arbeidsinspectie / SZW
en het besluit conform terugtrekking politie uit een duurzame zakelijke betrekking.

De TOC THOR wordt hierdoor ernstig belemmerd in zijn rol en functioneren en zal de OR hiervan op de hoogte brengen en om advies en bemiddeling vragen.
TOC THOR wijst u erop dat u aangaande WOR artikelen 25 e of27 geen besluiten mag nemen zonder advies en of instemming van de OR.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:11:02 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBTHORFW: SPOED Toelichting Besluit TOC THOR irt achterban n.a.v.. motie van wantrouwen Directie THOR.
Attachments: 20200303 Nietigheid 9 dossiers directie THOR.pdf, ATT00001.htm

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 25 augustus 2020 12:04
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: SPOED Toelichting Besluit TOC THOR irt achterban n.a.v.. motie van wantrouwen Directie THOR.

Beste Peter en Sjoukje,

Ik ben geschokt door deze mail van de OC aan de hele THOR organisatie die ik zojuist in mijn mailbox aantrof. Ik ervaar dit als een tweede motie van wantrouwen.

Ik had eerlijk gezegd al een terugkoppeling van jullie verwacht nav jullie gesprekken met de OR/OC. Deze mail roept bij mij de indruk op alsof die gesprekken niet hebben plaatsgevonden.

Wat mij betreft zijn nu 2 zaken van belang:

- spoedoverleg tussen ons drieën (vandaag)
- zodat we op basis daarvan de rest van de organisatie kunnen informeren, en zodat de OC een halt wordt toegeroepen om eenzijdig de hele organisatie te mailen.

Ik heb mijn telefoon aan staan.

grt
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 25 augustus 2020 om 11:32:42 CEST
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e

<5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, OnderdeelCommissie THOR
<5.1.2,e @amsterdam.nl>

Onderwerp: Toelichting Besluit TOC THOR irt achterban n.a.v.. motie van wantrouwen Directie THOR.

Beste collega`s THOR,

Zoals de meeste van jullie vernomen hebben heeft de TOC THOR op 17 augustus 2020 jl. besloten het vertrouwen in de directie THOR op te zeggen waarover wij jullie via de mail hebben geïnformeerd.
Omdat niet alle collega's de mail hebben gekregen en of omdat collega's nog vragen hebben n.a.v. de mail bij deze een toelichting op het besluit.

De TOC THOR is sinds de reorganisatie een tijdelijke OnderdeelCommissie. Deze tijdelijke OnderdeelCommissie is een samenvoeging van de OC H&T & de werkgroep Thor.
Op 4 november 2019 heeft de TOC THOR zich genoodzaakt besloten het overleg met de directeur op te schorten aangezien wij >30 dossiers niet ter advies/instemming voorgelegd aan OR/OC,
artikel 24 overleg af werd gehouden, weinig tot geen informatie kregen (informatierecht), achter de feiten liepen etc.

Nietigheid al voor 2/3 dossiers uitgeroepen door OR. 5.1.2,e is er door de directie THOR beterschap beloofd.
Vervolgens constateerde TOC THOR geen structurele verbeteringen met deze en >10 nieuwe dossiers.
Waren er over een aantal dossiers afspraken gemaakt met directie THOR en OR dat directie THOR en TOC THOR er samen uit moesten komen voordat uitvoering
hieraan kon worden gegeven en ook niet nagekomen waaronder bonnenquota, verlofharmonisatie etc.

Hieronder een overzicht m.b.t. de dertig dossiers waar wij vanuit de TOC THOR een ander standpunt / opvatting over hebben dan de directie THOR.

- Vergader cyclus van 2 naar 4 weken, overleg dag en meerdere malen overlegtijden eenzijdig gewijzigd
- Meerdere overleggen eenzijdig afgezegd?
- Meerdere overleggen eenzijdig ingekort?
- Niet bijwonen van agenda-overleggen door de directeur.
- Notulen niet volledig en niet gepubliceerd
- Verzoeken van benen op tafeloverleg niet gehonoreerd
- Verzoeken Artikel 24 overleg niet gehonoreerd
- Geen instemmings-/adviesaanvraag locatiekeuze en achteraf vaste standplaats gewijzigd naar voornamelijk vaste standplaats maar kan ook andere standplaatsen zijn
- Geen instemmingsaanvraag instructie en vakantie- en studieverlofregeling, bestaande regelingen
- Geen instemmingsaanvragen voor opleidingsplan 2020, PHB-HOR cursussen en RTGB-plus
- Geen advies-/instemmingsaanvraag nieuwe functie toezichthouders die bestuurlijk toezichthouders en opleiders
- Geen instemmingsaanvraag aanstellingskeuringen
- Geen instemmingsaanvraag body Cam
- Geen instemmingsaanvraag kledingreglement THOR waaronder verplicht dragen gele vest
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing meldkamer
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing Daniel goedkoopstraat
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing kelder Stopera
- Geen instemmingsaanvragen: rooster handhavers Pilot centrum; Handhavers centrum in rooster
- TSI; rooster handhavers west
- Geen instemmingsaanvraag roosterregeling pilot oost. Geen antwoord op vraag bij intekenrooster wel of niet TOD/roostertoeslag bij ziekte of verlof

- Geen instemmingsaanvraag voor algeheel detacheringsverbod buiten THOR
- Verzoeken uitvoeren RIE'S voor handhavers gebieden. TSI en VOV etc. afgewezen
- Verzoeken evaluaties evenementen en feestdagen niet gehonoreerd
- Verzoeken overzicht boven formatieplaatsen niet gehonoreerd
- Niet geïnformeerd over inzet in de openbare orde waaronder bij demonstaties milieuactivisten.
- Niet geïnformeerd over vernielingen en bedreigen bij Taxiteam
- Artikel 4.9
- Opvragen stukken DOR
- Verzoeken overzicht inzet ivm > 50% Koningsdag niet gehonoreerd
- Aanstelling functie BOA-binnen zonder sollicitatie

Hierop volgens hebben we gezamenlijk (directie THOR & de TOC THOR) besloten om doormiddel van een heisessie in dialoog te gaan hoe we beter
met elkaar kunnen samenwerken. Tijdens de heisessie van 13 & 14 jan. 2020 heeft de TOC THOR zich kwetsbaar en kritisch
opgesteld richting de directie THOR. Tijdens deze dagen hebben we proces afspraken gemaakt hoe we gezamenlijk verder konden bouwen aan THOR .

Op 3 maart heeft de TOC THOR de OR verzocht om op een negental dossier nietigheid uit de roepen, aangezien de directie THOR besluiten
neemt zonder de TOC THOR formeel bij de besluitvorming te betrekken. Hierdoor wordt de TOC THOR ernstig in zijn medezeggenschap belemmerd.
Vragen om nietigheid is een laatste instrument wat de medezeggenschap heeft om de directie THOR te bewegen om in dialoog te treden omtrent het betreffende dossier.
Op meerdere dossiers is de directie doorgegaan m.b.t. besluitvorming.

Op 8 april is de inmiddels eerste collega van THOR getroffen met Corona, deze collega is opgenomen in het ziekenhuis.
De plicht van de directie is om dit te melden bij SZW, (voormalige arbeidsinspectie). Dit is verzuimd door de directie.

Bij THOR is er op 4 mei 2020 een collega overleden aan de gevolgen van Covid 19. Gedurende zijn werk heeft de overleden collega verscheidene keren aangegeven meer beschermende middelen
te willen gebruiken om besmettingskansen te minimaliseren. Die verzoeken zijn afgewezen. Ook dit keer heeft de directie THOR verzuimd om dit te melden bij het SZW.
Op 18 mei heeft de directie THOR een feitenrelaas gepresenteerd aan een co- productie van de TOC THOR & de commissie Arbo m.b.t. het overlijden van de betreffende collega.
Na herhaaldelijk aandringen met het verzoek om met terugwerkende kracht melding te maken heeft de directie THOR niet gedaan. Nadat de deadline op maandag 22 mei was verstreken
Heeft de TOC THOR de OR verzocht om ons te steunen en zelf melding te maken van het overlijden van een directe collega van THOR. Dit besluit is op 25 juni 2020 overgenomen door de OR.

M.b.t. Corona heeft de TOC THOR voortdurend de directie THOR voorzien van adviezen. De TOC THOR is van mening om verplicht mondkapjes te dragen zowel binnen als buiten.
Dit omdat wij in een vitaal beroep zitten en wij vaker niet dan wel de 1,5 meter kunnen waarborgen. Echter is de Directie THOR verantwoordelijk voor het welzijn van de collega`s en moet
Het er alles aan doen om de veiligheid te kunnen garanderen op de werkvloer.

Met het coronabeleid constateerde TOC THOR o.a. dat collega's met klachten moesten blijven werken waardoor nog meer collega's ziek werden, niet nauwelijks of te laat maatregelen werden genomen op diverse locaties, protocollen niet werden nageleefd, vragen, signalen en adviezen, reactie op verzoek onderzoek overlijden van collega door Corona van TOC THOR werden genegeerd. Na zomerreces constateerde TOC THOR o.a.
geen reactie van directie op tweede opschorting, uitvoering was gegeven aan de twee dossiers en
zoveelste ontwijkende reactie op TOC THOR dwingende advies/verzoek om handhavers

de hele gehele dienst mondkapjes te laten dragen omdat in contact onderling en met burger de 1,5 meter afstand houden niet kan worden nageleefd. dit in combinatie met niet naleven van protocollen, niet.
nauwelijks of geen maatregelen op diverse locaties etc. Onze adviezen zijn te laat overgenomen. Een tijdje heeft de THOR gescheiden gewerkt, gepauzeerd.
Momenteel zie je kruisbestuivingen doordat er collega`s (toezichthouders, TSI. Actie zondag 23 augustus, cursussen) toch pauzeren en werken op andere locaties. Na negen positieve besmettingen
En meerdere preventieve thuisquarantaines is dit niet bevorderlijk om corona in te dammen.

Op maandag 20 juli 2020 heeft de TOC THOR moeten concluderen dat we wederom de overlegstructuur met de directie moesten opschorten
Gezien het feit dat we geen verbetering zien ten opzichte van de heidagen en de eerdere opschorting. O.a. in de volgende dossiers zaten geen verbeteringen.

- Bijzondere afvalstoffen regeling
- Geen instemmingsaanvraag Procedure arbeidsverzuim
- Overtreden ATW regels
- Geen instemmingsaanvraag Portofonie.
- Geen instemmingsaanvraag verlofharmonisatie
- Geen instemmingsaanvraag aanstellen vertrouwenspersoon
- Geen instemmingsaanvraag personeel vervolgsysteem city- control
- Geen instemmingsaanvraag bonnenquotum
- Aankaarten inbedding Kwc en geen gehoor geven aan adviezen.
- Geen instemmingsaanvraag Vrijwillige mobiliteit.
- Meerdere functies zijn er na de reorganisatie bijgekomen waar de TOC THOR niet van in kennis is gesteld.

Tijdens zomerreces wilde de directie THOR uitvoering geven aan twee dossiers vrijwillige interne mobiliteit en pilot/project bij plaatsingen afval waarvan TOC THOR tevergeefs had aangegeven
dat tijdens reces geen besluiten mochten worden genomen en geen uitvoering hieraan mocht worden gegeven en ter advies/instemming aan de OR moest worden voorgelegd.

De TOC THOR ziet een herhaling van zetten m.b.t. toezeggingen, niet nakomen van afspraken. Dossiers die niet worden afgerond.
De bovengenoemd dossiers zijn nog steeds niet afgerond. De TOC THOR snapt dat door Corona er een vertraging heeft
plaatsgevonden in de prioritering. Echter blijft overeind dat we als gelijkwaardige gesprekspartner niet serieus worden genomen.

Structureel moest TOC THOR vernemen dat wij daar (dossier) niet over gaan dat het geen instemmingsrecht dan wel adviesrecht is en het zonder tussen komst van TOC THOR of OR door de organisatie THOR gedaan kan worden.

Na bovengenoemde zag de TOC THOR geen andere uitweg dan het vertrouwen in de directie THOR op te zeggen.

Mochten jullie nog vragen hebben dan horen wij het graag.
Tevens het verzoek deze mail door te sturen naar collega`s die hem niet hebben ontvangen.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e

5.1,2,e openbare ruimte

Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: Roosterdienst

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 juli 2020 15:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt de directie THOR.

Geachte directeur, beste Esmeralda,

De TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering 20 Juli 2020 besloten om wederom het overleg met u op te schorten.

De reden hiervan is dat u TOC THOR niet serieus neemt en ziet hierin ook geen verandering cq.verbetering in n.a.v.
laatste opschorting van het overleg door TOC THOR in november 2019.
U levert onderwerpen niet, te laat en of conform WOR (artikelen 25 en of 27) aan waarvan laatste voorbeelden: piketregeling teamleiders ,
vrijwillige mobiliteit, inhuren en rooster toezichthouders ABP, kledingreglement, inzet kades & bruggen etc.

U reageert niet op verzoeken om reactie en of bevestiging m.b.t. WOR (artikelen 25 en of 27) onderwerpen waarvan laatste voorbeelden: bonnenquota ,
City- control , nieuwe of gewijzigde opleidingen en opleidingsplan , studieverlof en –faciliteitenregeling en rooster pilots etc.

U neemt signalen van TOC THOR niet serieus waarvan laatste voorbeelden uitlatingen en gedragingen van collega's,
coronamaatregelen bij cursussen en opleidingen met fysieke contact, pertinent dragen van mondkapjes, inhuren van onafhankelijke deskundige i.v.m.
niet nauwelijks of voldoende maatregelen op de THOR-locaties etc. en beantwoord rondvragen niet waarvan voorbeelden ten overvloede.

Het baat de TOC THOR zorgen dat u onderwerpen niet scherp heeft waarvan o.a. als voorbeeld mag worden benoemd melding arbeidsinspectie / SZW
en het besluit conform terugtrekking politie uit een duurzame zakelijke betrekking.

De TOC THOR wordt hierdoor ernstig belemmerd in zijn rol en functioneren en zal de OR hiervan op de hoogte brengen en om advies en bemiddeling vragen.
TOC THOR wijst u erop dat u aangaande WOR artikelen 25 e of27 geen besluiten mag nemen zonder advies en of instemming van de OR.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:11:13 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBTHORFW: Toelichting Besluit TOC THOR n.a.v.. motie van wantrouwen Directie THOR.
Attachments: 20200303 Nietigheid 9 dossiers directie THOR.pdf
Importance: High

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 25 augustus 2020 12:38
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Toelichting Besluit TOC THOR n.a.v.. motie van wantrouwen Directie THOR.
Urgentie: Hoog

Goedendag Peter & Sjoukje,

De TOC THOR heeft n.a.v. afgelopen maandag 24 Augustus 2020 onderstaande mail opgesteld om jullie mee te nemen in het waarom de TOC THOR
Deze drastische maatregel heeft moeten nemen.

De TOC THOR is sinds de reorganisatie een tijdelijke OnderdeelCommissie. Deze tijdelijke OnderdeelCommissie is een samenvoeging van de OC H&T & de werkgroep Thor.

Op 4 november 2019 heeft de TOC THOR zich genoodzaakt besloten het overleg met de directeur op te schorten aangezien wij >30 dossiers niet ter advies/instemming voorgelegd aan OR/OC,
artikel 24 overleg af werd gehouden, weinig tot geen informatie kregen (informatierecht), achter de feiten liepen etc.

Nietigheid al voor 2/3 dossiers uitgeroepen door OR. 5.1.2.e is er door de directie THOR beterschap beloofd. Vervolgens constateerde TOC THOR geen structurele verbeteringen met deze en >10 nieuwe dossiers.
Waren er over een aantal dossiers afspraken gemaakt met directie THOR en OR dat directie THOR en TOC THOR er samen uit moesten komen voordat uitvoering
hieraan kon worden gegeven en ook niet nagekomen waaronder bonnenquota, verlofharmonisatie etc.

Hieronder een overzicht m.b.t. de dertig dossiers waar wij vanuit de TOC THOR een ander standpunt / opvatting over hebben dan de directie THOR.

- Vergader cyclus van 2 naar 4 weken, overleg dag en meerdere malen overlegtijden eenzijdig gewijzigd
- Meerdere overleggen eenzijdig afgezegd?
- Meerdere overleggen eenzijdig ingekort?
- Niet bijwonen van agenda-overleggen door de directeur.
- Notulen niet volledig en niet gepubliceerd
- Verzoeken van benen op tafeloverleg niet gehonoreerd
- Verzoeken Artikel 24 overleg niet gehonoreerd
- Geen instemmings-/adviesaanvraag locatiekeuze en achteraf vaste standplaats gewijzigd naar voornamelijk vaste standplaats maar kan ook andere standplaatsen zijn
- Geen instemmingsaanvraag instructie en vakantie- en studieverlofregeling, bestaande regelingen
- Geen instemmingsaanvragen voor opleidingsplan 2020, PHB-HOR cursussen en RTGB-plus
- Geen advies-/instemmingsaanvraag nieuwe functie toezichthouders die bestuurlijk toezichthouders en opleiders
- Geen instemmingsaanvraag aanstellingskeuringen
- Geen instemmingsaanvraag body Cam
- Geen instemmingsaanvraag kledingreglement THOR waaronder verplicht dragen gele vest

- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing meldkamer
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing Daniel goedkoopstraat
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing kelder Stopera
- Geen instemmingsaanvragen: rooster handhavers Pilot centrum; Handhavers centrum in rooster
- TSI; rooster handhavers west
- Geen instemmingsaanvraag roosterregeling pilot oost. Geen antwoord op vraag bij intekenrooster wel of niet TOD/roostertoeslag bij ziekte of verlof
- Geen instemmingsaanvraag voor algeheel detacheringsverbod buiten THOR
- Verzoeken uitvoeren RIE'S voor handhavers gebieden. TSI en VOV etc. afgewezen
- Verzoeken evaluaties evenementen en feestdagen niet gehonoreerd
- Verzoeken overzicht boven formatieplaatsen niet gehonoreerd
- Niet geïnformeerd over inzet in de openbare orde waaronder bij demonstaties milieuactivisten.
- Niet geïnformeerd over vernielingen en bedreigen bij Taxiteam
- Artikel 4.9
- Opvragen stukken DOR
- Verzoeken overzicht inzet ivm > 50% Koningsdag niet gehonoreerd
- Aanstelling functie BOA-binnen zonder sollicitatie

Hierop volgens hebben we gezamenlijk (directie THOR & de TOC THOR) besloten om doormiddel van een heisessie in dialoog te gaan hoe we beter
met elkaar kunnen samenwerken. Tijdens de heisessie van 13 & 14 jan. 2020 heeft de TOC THOR zich kwetsbaar en kritisch opgesteld richting de directie THOR. Tijdens deze dagen hebben we proces afspraken gemaakt hoe we gezamenlijk verder konden bouwen aan THOR .

Op 3 maart heeft de TOC THOR de OR verzocht om op een negental dossier nietigheid uit de roepen, aangezien de directie THOR besluiten
neemt zonder de TOC THOR formeel bij de besluitvorming te betrekken. Hierdoor wordt de TOC THOR ernstig in zijn medezeggenschap belemmerd.
Vragen om nietigheid is een laatste instrument wat de medezeggenschap heeft om de directie THOR te bewegen om in dialoog te treden omtrent het betreffende dossier.
Op meerdere dossiers is de directie doorgegaan m.b.t. besluitvorming.

Op 8 april is de inmiddels eerste collega van THOR getroffen met Corona, deze collega is opgenomen in het ziekenhuis.
De plicht van de directie is om dit te melden bij SZW, (voormalige arbeidsinspectie). Dit is verzuimd door de directie.

Bij THOR is er op 4 mei 2020 een collega overleden aan de gevolgen van Covid 19. Gedurende zijn werk heeft de overleden collega verscheidene keren aangegeven meer beschermende middelen
te willen gebruiken om besmettingskansen te minimaliseren. Die verzoeken zijn afgewezen. Ook dit keer heeft de directie THOR verzuimd om dit te melden bij het SZW.
Op 18 mei heeft de directie THOR een feitenrelaas gepresenteerd aan een co- productie van de TOC THOR & de commissie Arbo m.b.t. het overlijden van de betreffende collega.
Na herhaaldelijk aandringen met het verzoek om met terugwerkende kracht melding te maken heeft de directie THOR niet gedaan. Nadat de deadline op maandag 22 mei was verstreken
Heeft de TOC THOR de OR verzocht om ons te steunen en zelf melding te maken van het overlijden van een directe collega van THOR. Dit besluit is op 25 juni 2020 overgenomen door de OR.

M.b.t. Corona heeft de TOC THOR voortdurend de directie THOR voorzien van adviezen. De TOC THOR is van mening om verplicht mondkapjes te dragen zowel binnen als buiten.
Dit omdat wij in een vitaal beroep zitten en wij vaker niet dan wel de 1,5 meter kunnen waarborgen. Echter is de Directie THOR verantwoordelijk voor het welzijn van de collega`s en moet
Het er alles aan doen om de veiligheid te kunnen garanderen op de werkvloer.

Met het coronabeleid constateerde TOC THOR o.a. dat collega's met klachten moesten blijven werken waardoor nog meer collega's ziek werden, niet nauwelijks of te laat maatregelen werden genomen op diverse locaties,
protocollen niet werden nageleefd, vragen, signalen en adviezen, reactie op verzoek onderzoek overlijden van collega door Corona van TOC THOR werden genegeerd. Na zomerreces constateerde TOC THOR o.a.
geen reactie van directie op tweede opschorting, uitvoering was gegeven aan de twee dossiers en zoveelste ontwijkende reactie op TOC THOR dwingende advies/verzoek om handhavers
de hele gehele dienst mondkapjes te laten dragen omdat in contact onderling en met burger de 1,5 meter afstand houden niet kan worden nageleefd. dit in combinatie met niet naleven van protocollen, niet.
nauwelijks of geen maatregelen op diverse locaties etc. Onze adviezen zijn te laat overgenomen. Een tijdje heeft de THOR gescheiden gewerkt, gepauzeerd.
Momenteel zie je kruisbestuivingen doordat er collega`s (toezichthouders, TSI. Actie zondag 23 augustus, cursussen) toch pauzeren en werken op andere locaties. Na negen positieve besmettingen
En meerdere preventieve thuisquarantaines is dit niet bevorderlijk om corona in te dammen.

Op maandag 20 juli 2020 heeft de TOC THOR moeten concluderen dat we wederom de overlegstructuur met de directie moesten opschorten
Gezien het feit dat we geen verbetering zien ten opzichte van de heidagen en de eerdere opschorting. O.a. in de volgende dossiers zaten geen verbeteringen.

- Bijzondere afvalstoffen regeling
- Geen instemmingsaanvraag Procedure arbeidsverzuim
- Overtreden ATW regels
- Geen instemmingsaanvraag Portofonie.
- Geen instemmingsaanvraag verlofharmonisatie
- Geen instemmingsaanvraag aanstellen vertrouwenspersoon
- Geen instemmingsaanvraag personeel vervolgsysteem city- control
- Geen instemmingsaanvraag bonnenquotum
- Aankaarten inbedding Kwc en geen gehoor geven aan adviezen.
- Geen instemmingsaanvraag Vrijwillige mobiliteit.
- Meerdere functies zijn er na de reorganisatie bijgekomen waar de TOC THOR niet van in kennis is gesteld.

Tijdens zomerreces wilde de directie THOR uitvoering geven aan twee dossiers vrijwillige interne mobiliteit en pilot/project bij plaatsingen afval waarvan TOC THOR tevergeefs had aangegeven
dat tijdens reces geen besluiten mochten worden genomen en geen uitvoering hieraan mocht worden gegeven en ter advies/instemming aan de OR moest worden voorgelegd.

De TOC THOR ziet een herhaling van zetten m.b.t. toezeggingen, niet nakomen van afspraken. Dossiers die niet worden afgerond.
De bovengenoemd dossiers zijn nog steeds niet afgerond. De TOC THOR snapt dat door Corona er een vertraging heeft plaatsgevonden in de prioritering. Echter blijft overeind dat we als gelijkwaardige gesprekspartner niet serieus worden genomen.

Structureel moest TOC THOR vernemen dat wij daar (dossier) niet over gaan dat het geen instemmingsrecht dan wel adviesrecht is en het zonder tussen komst van TOC THOR of OR door de organisatie THOR gedaan kan worden.

Na bovengenoemde zag de TOC THOR geen andere uitweg dan het vertrouwen in de directie THOR op te zeggen.

Mochten jullie nog vragen hebben dan horen wij het graag.
Tevens het verzoek deze mail door te sturen naar collega`s die hem niet hebben ontvangen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: Roosterdienst

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 20 juli 2020 15:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Opschorten vergaderoverleg TOC THOR irt de directie THOR.

Geachte directeur, beste Esmeralda,

De TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering 20 Juli 2020 besloten om wederom het overleg met u op te schorten.

De reden hiervan is dat u TOC THOR niet serieus neemt en ziet hierin ook geen verandering cq.verbetering in n.a.v. laatste opschorting van het overleg door TOC THOR in november 2019.
U levert onderwerpen niet, te laat en of conform WOR (artikelen 25 en of 27) aan waarvan laatste voorbeelden: piketregeling teamleiders ,
vrijwillige mobiliteit, inhuren en rooster toezichthouders ABP, kledingreglement, inzet kades & bruggen etc.

U reageert niet op verzoeken om reactie en of bevestiging m.b.t. WOR (artikelen 25 en of 27) onderwerpen waarvan laatste voorbeelden: bonnenquota ,
City- control , nieuwe of gewijzigde opleidingen en opleidingsplan , studieverlof en –faciliteitenregeling en rooster pilots etc.

U neemt signalen van TOC THOR niet serieus waarvan laatste voorbeelden uitlatingen en gedragingen van collega's, coronamaatregelen bij cursussen en opleidingen met fysieke contact, pertinent dragen van mondkapjes, inhuren van onafhankelijke deskundige i.v.m.
niet nauwelijks of voldoende maatregelen op de THOR-locaties etc. en beantwoord rondvragen niet waarvan voorbeelden ten overvloede.

Het baat de TOC THOR zorgen dat u onderwerpen niet scherp heeft waarvan o.a. als voorbeeld mag worden benoemd melding arbeidsinspectie / SZW
en het besluit conform terugtrekking politie uit een duurzame zakelijke betrekking.

De TOC THOR wordt hierdoor ernstig belemmerd in zijn rol en functioneren en zal de OR hiervan op de hoogte brengen en om advies en bemiddeling vragen.
TOC THOR wijst u erop dat u aangaande WOR artikelen 25 e of27 geen besluiten mag nemen zonder advies en of instemming van de OR.

Hopelijk heb ik u hiermee voldoende geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:11:32 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Cc: *"Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Bericht van GS en VZ OR*
Attachments: *20200303 Nietigheid 9 dossiers directie THOR (002).pdf, mail TOC THOR.pdf*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 28 augustus 2020 13:01
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Bericht van GS en 5.1.2.e OR

Beste medewerkers van de directie THOR,

Op dinsdag 25 augustus hebben jullie een mail gekregen van 5.1.2.e 5.1.2.e van de OC van THOR (zie bijlagen). In de mail onderbouwt de OC de beslissing die zij vorige week namen om het vertrouwen in de directie op te zeggen en dat actief met de media te delen.

Dinsdagochtend (25 augustus) hebben de gemeentesecretaris en het DB van de OR met elkaar afgesproken dat zij zo snel als mogelijk willen dat de verstandhouding tussen directie en medezeggenschap normaliseert. Beiden willen daar actief bijdragen aan leveren. Dat is belangrijk omdat jullie ontzettend belangrijk werk doen en daarin juist de afgelopen maanden, in tijden van crisis, heel zichtbaar in zijn geweest. Daar hebben de OC, medewerkers, managers en directie allen een bijdrage in geleverd.

Het DB van de OR en de gemeentesecretaris hebben met elkaar afgesproken juist nu niet actief te communiceren, met als doel ruimte te maken voor goede gesprekken om het conflict met respect voor elkaar en ieder z'n belangen goed op te lossen. We betreuren het dan ook dat onderstaande mail van de TOC THOR aan alle medewerkers is verstuurd. Op de inhoud gaan we nu niet in, omdat we niet willen dat er verdere schade ontstaat voor de directie en de TOC THOR.

Wat we nastreven is een respectvolle dialoog over hoe THOR als organisatie versterkt kan worden, zodat het belangrijke handhavingswerk veilig en goed kan plaatsvinden. We vinden het daarbij minstens zo belangrijk om ook te bespreken hoe we nu met elkaar omgaan en communiceren, hoe dat beter kan en wat we met elkaar te doen hebben om dat zorgvuldig te organiseren. De ondernemingsraad neemt, tot de komende verkiezingen, het mandaat over van de TOC THOR om de lopende dossiers af te handelen en het gesprek met directie te voeren. We hebben er alle vertrouwen in dat we met de verschillende partijen de juiste stappen zullen zetten en zullen jullie daar uiteraard van op de hoogte houden.

Peter Teesink - gemeentesecretaris / algemeen directeur

5.1.2.e - 5.1.2.e **Ondernemingsraad**

Beste collega`s THOR,

Zoals de meeste van jullie vernomen hebben heeft de TOC THOR op 17 augustus 2020 jl. besloten het vertrouwen in de directie THOR op te zeggen waarover wij jullie via de mail hebben geïnformeerd.
Omdat niet alle collega's de mail hebben gekregen en of omdat collega's nog vragen hebben n.a.v. de mail bij deze een toelichting op het besluit.

De TOC THOR is sinds de reorganisatie een tijdelijke OnderdeelCommissie. Deze tijdelijke OnderdeelCommissie is een samenvoeging van de OC H&T & de werkgroep Thor.

Op 4 november 2019 heeft de TOC THOR zich genoodzaakt besloten het overleg met de directeur op te schorten aangezien wij >30 dossiers niet ter advies/instemming voorgelegd aan OR/OC, artikel 24 overleg af werd gehouden, weinig tot geen informatie kregen (informatierecht), achter de feiten liepen etc.

Nietigheid al voor 2/3 dossiers uitgeroepen door OR. 5.1.2.e is er door de directie THOR beterschap beloofd. Vervolgens constateerde TOC THOR geen structurele verbeteringen met deze en >10 nieuwe dossiers.
Waren er over een aantal dossiers afspraken gemaakt met directie THOR en OR dat directie THOR en TOC THOR er samen uit moesten komen voordat uitvoering
hieraan kon worden gegeven en ook niet nagekomen waaronder bonnenquota, verlofharmonisatie etc.

Hieronder een overzicht m.b.t. de dertig dossiers waar wij vanuit de TOC THOR een ander standpunt / opvatting over hebben dan de directie THOR.

- Vergader cyclus van 2 naar 4 weken, overleg dag en meerdere malen overlegtijden eenzijdig gewijzigd
- Meerdere overleggen eenzijdig afgezegd?
- Meerdere overleggen eenzijdig ingekort?
- Niet bijwonen van agenda-overleggen door de directeur.
- Notulen niet volledig en niet gepubliceerd
- Verzoeken van benen op tafeloverleg niet gehonoreerd
- Verzoeken Artikel 24 overleg niet gehonoreerd
- Geen instemmings-/adviesaanvraag locatiekeuze en achteraf vaste standplaats gewijzigd naar voornamelijk vaste standplaats maar kan ook andere standplaatsen zijn
- Geen instemmingsaanvraag instructie en vakantie- en studieverlofregeling, bestaande regelingen
- Geen instemmingsaanvragen voor opleidingsplan 2020, PHB-HOR cursussen en RTGB-plus
- Geen advies-/instemmingsaanvraag nieuwe functie toezichthouders die bestuurlijk toezichthouders en opleiders
- Geen instemmingsaanvraag aanstellingskeuringen
- Geen instemmingsaanvraag body Cam
- Geen instemmingsaanvraag kledingreglement THOR waaronder verplicht dragen gele vest
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing meldkamer
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing Daniel goedkoopstraat
- Geen advies-/instemmingsaanvraag verbouwing kelder Stopera
- Geen instemmingsaanvragen: rooster handhavers Pilot centrum; Handhavers centrum in rooster

- TSI; rooster handhavers west
- Geen instemmingsaanvraag roosterregeling pilot oost. Geen antwoord op vraag bij intekenrooster wel of niet TOD/roostertoeslag bij ziekte of verlof
- Geen instemmingsaanvraag voor algeheel detacheringsverbod buiten THOR
- Verzoeken uitvoeren RIE'S voor handhavers gebieden. TSI en VOV etc. afgewezen
- Verzoeken evaluaties evenementen en feestdagen niet gehonoreerd
- Verzoeken overzicht boven formatieplaatsen niet gehonoreerd
- Niet geïnformeerd over inzet in de openbare orde waaronder bij demonstaties milieuactivisten.
- Niet geïnformeerd over vernielingen en bedreigen bij Taxiteam
- Artikel 4.9
- Opvragen stukken DOR
- Verzoeken overzicht inzet ivm > 50% Koningsdag niet gehonoreerd
- Aanstelling functie BOA-binnen zonder sollicitatie

Hierop volgens hebben we gezamenlijk (directie THOR & de TOC THOR) besloten om doormiddel van een heisessie in dialoog te gaan hoe we beter
met elkaar kunnen samenwerken. Tijdens de heisessie van 13 & 14 jan. 2020 heeft de TOC THOR zich kwetsbaar en kritisch
opgesteld richting de directie THOR. Tijdens deze dagen hebben we proces afspraken gemaakt hoe we gezamenlijk verder konden bouwen aan THOR .

Op 3 maart heeft de TOC THOR de OR verzocht om op een negental dossier nietigheid uit de roepen, aangezien de directie THOR besluiten
neemt zonder de TOC THOR formeel bij de besluitvorming te betrekken. Hierdoor wordt de TOC THOR ernstig in zijn medezeggenschap belemmerd.
Vragen om nietigheid is een laatste instrument wat de medezeggenschap heeft om de directie THOR te bewegen om in dialoog te treden omtrent het betreffende dossier.
Op meerdere dossiers is de directie doorgegaan m.b.t. besluitvorming.

Op 8 april is de inmiddels eerste collega van THOR getroffen met Corona, deze collega is opgenomen in het ziekenhuis.
De plicht van de directie is om dit te melden bij SZW, (voormalige arbeidsinspectie). Dit is verzuimd door de directie.

Bij THOR is er op 4 mei 2020 een collega overleden aan de gevolgen van Covid 19. Gedurende zijn werk heeft de overleden collega verscheidene keren aangegeven meer beschermende middelen te willen gebruiken om besmettingskansen te minimaliseren. Die verzoeken zijn afgewezen. Ook dit keer heeft de directie THOR verzuimd om dit te melden bij het SZW.
Op 18 mei heeft de directie THOR een feitenrelaas gepresenteerd aan een co- productie van de TOC THOR & de commissie Arbo m.b.t. het overlijden van de betreffende collega.
Na herhaaldelijk aandringen met het verzoek om met terugwerkende kracht melding te maken heeft de directie THOR niet gedaan. Nadat de deadline op maandag 22 mei was verstreken
Heeft de TOC THOR de OR verzocht om ons te steunen en zelf melding te maken van het overlijden van een directe collega van THOR. Dit besluit is op 25 juni 2020 overgenomen door de OR.

M.b.t. Corona heeft de TOC THOR voortdurend de directie THOR voorzien van adviezen. De TOC THOR is van mening om verplicht mondkapjes te dragen zowel binnen als buiten.
Dit omdat wij in een vitaal beroep zitten en wij vaker niet dan wel de 1,5 meter kunnen waarborgen.
Echter is de Directie THOR verantwoordelijk voor het welzijn van de collega`s en moet

Het er alles aan doen om de veiligheid te kunnen garanderen op de werkvloer.

Met het coronabeleid constateerde TOC THOR o.a. dat collega's met klachten moesten blijven werken waardoor nog meer collega's ziek werden, niet nauwelijks of te laat maatregelen werden genomen op diverse locaties,
protocollen niet werden nageleefd, vragen, signalen en adviezen, reactie op verzoek onderzoek overlijden van collega door Corona van TOC THOR werden genegeerd. Na zomerreces constateerde TOC THOR o.a.
geen reactie van directie op tweede opschorting, uitvoering was gegeven aan de twee dossiers en zoveelste ontwijkende reactie op TOC THOR dwingende advies/verzoek om handhavers
de hele gehele dienst mondkapjes te laten dragen omdat in contact onderling en met burger de 1,5 meter afstand houden niet kan worden nageleefd. dit in combinatie met niet naleven van protocollen, niet.
nauwelijks of geen maatregelen op diverse locaties etc. Onze adviezen zijn te laat overgenomen.
Een tijdje heeft de THOR gescheiden gewerkt, gepauzeerd.
Momenteel zie je kruisbestuivingen doordat er collega`s (toezichthouders, TSI. Actie zondag 23 augustus, cursussen) toch pauzeren en werken op andere locaties. Na negen positieve besmettingen
En meerdere preventieve thuisquarantaines is dit niet bevorderlijk om corona in te dammen.

Op maandag 20 juli 2020 heeft de TOC THOR moeten concluderen dat we wederom de overlegstructuur met de directie moesten opschorten
Gezien het feit dat we geen verbetering zien ten opzichte van de heidagen en de eerdere opschorting. O.a. in de volgende dossiers zaten geen verbeteringen.

- Bijzondere afvalstoffen regeling
- Geen instemmingsaanvraag Procedure arbeidsverzuim
- Overtreden ATW regels
- Geen instemmingsaanvraag Portofonie.
- Geen instemmingsaanvraag verlofharmonisatie
- Geen instemmingsaanvraag aanstellen vertrouwenspersoon
- Geen instemmingsaanvraag personeel vervolgsysteem city- control
- Geen instemmingsaanvraag bonnenquotum
- Aankaarten inbedding Kwc en geen gehoor geven aan adviezen.
- Geen instemmingsaanvraag Vrijwillige mobiliteit.
- Meerdere functies zijn er na de reorganisatie bijgekomen waar de TOC THOR niet van in kennis is gesteld.

Tijdens zomerreces wilde de directie THOR uitvoering geven aan twee dossiers vrijwillige interne mobiliteit en pilot/project bij plaatsingen afval waarvan TOC THOR tevergeefs had aangegeven dat tijdens reces geen besluiten mochten worden genomen en geen uitvoering hieraan mocht worden gegeven en ter advies/instemming aan de OR moest worden voorgelegd.

De TOC THOR ziet een herhaling van zetten m.b.t. toezeggingen, niet nakomen van afspraken. Dossiers die niet worden afgerond.
De bovengenoemd dossiers zijn nog steeds niet afgerond. De TOC THOR snapt dat door Corona er een vertraging heeft
plaatsgevonden in de prioritering. Echter blijft overeind dat we als gelijkwaardige gesprekspartner niet serieus worden genomen.

Structureel moest TOC THOR vernemen dat wij daar (dossier) niet over gaan dat het geen instemmingsrecht dan wel adviesrecht is en het zonder tussen komst van TOC THOR of OR door de organisatie THOR gedaan kan worden.

Na bovengenoemde zag de TOC THOR geen andere uitweg dan het vertrouwen in de directie THOR op te zeggen.

Mochten jullie nog vragen hebben dan horen wij het graag.
Tevens het verzoek deze mail door te sturen naar collega`s die hem niet hebben ontvangen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e

5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:13:21 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Concept samenwerkingsconvenant THOR*
Attachments: *20200218 voorbeeld samenwerkingsconvenant THOR met opmerkingen THOR.docx*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 14:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Concept samenwerkingsconvenant THOR

Dag Sjoukje,

Bij deze het convenant zoals de OR af en toe gebruikt voor afspraken met OC-directie.
Ook voor THOR was dit opgesteld, echter de OC kon zich er niet in vinden.
Reden daarvan is mij niet bekend.

Los van de inhoud irt THOR denk ik dat dit convenant, samen met de regeling mbt medezeggenschap (die ik je eerder vandaag mailde), een goede basis biedt voor een gestructureerde “evaluatie”.

Grt
Esmeralda

Gemeente Amsterdam

Samenwerkingsconvenant

In de zin van artikel 32 wet op de ondernemingsraden

Ondergetekenden

1. Directeur THOR
   Hierna te noemen de Directie

En

2. Voorzitter (tijdelijke) Onderdeelcommissie THOR
   Hierna te noemen de OC

Dit convenant tussen de OC en de directie wordt aangegaan voor de periode die start met de ondertekening van dit convenant en eindigt op *(OC en directie invullen)*..... 2020.

1. Zolang de huidige OC zitting heeft.
2. Nieuwe OC bekrachten van deze afspraken.

OVERWEGENDE DAT:

1. partijen met elkaar in overleg zijn getreden om duidelijkheid te creëren tussen hen als overlegpartners over de wijze waarop zij, OC en directie, met elkaar omgaan en overleggen, zodanig dat een constructieve samenwerking mogelijk is;
2. deze overeenkomst een schriftelijke vastlegging is van de afspraken die tussen de partijen zijn gemaakt met het voorbehoud dat de afspraken voor herziening vatbaar zijn indien de context waarin de partijen opereren daartoe aanleiding geeft;
3. dit convenant tot doel heeft concrete afspraken overeen te komen over de samenwerking, het werkoverleg en de werkprocessen, waaraan de partijen zich verbinden en elkaar aanspreken op naleving;
4. Heldere rolverdeling. Een afspraakpunt met mandaat.

KOMEN PARTIJEN DE VOLGENDE AFSPRAKEN OVEREEN:

1. **Informatievoorziening**
   1.1 Beschikbaar stellen van DT- en MT-stukken.
   De OC ontvangt elke week de DT- en MT agenda de dag na het DT-MT overleg. OP basis van de toegestuurde agenda kunnen zij stukken opvragen. En zodra beschikbaar de besluitenlijst.
   Van de directiesecretaris naar de ambtelijk secretaris en de secretaris van de OC.
   Het worden alleen de DT-MT stukken niet de DT stukken.
   zodra deze worden verspreid onder de direct betrokkenen. Dit is conform de wijze waarop de OR wordt geïnformeerd over de GMT-stukken.

CONCEPT

1.2 Het secretariaat van de OC werkt samen met de directiesecretaris om de informatievoorziening over en weer te stroomlijnen. Tussentijds kan contact opgenomen worden

1.3 Periodiek (*eens in de x weken/in te vullen door OC en directie*) spreekt een tweetal OC-leden met een manager om te bepraten wat er in diens team speelt en om informatie uit te wisselen. Bij signalen uit de wandelgangen mag een OC-lid direct bellen met de verantwoordelijk manager, de verantwoordelijke adjunct-directeur en tenslotte de directeur. Bij voorkeur in deze volgorde. Dan heeft de OC zo snel mogelijk de juiste informatie en kan het onderwerp geagendeerd worden voor het OV-overleg.

1.4 Bij signalen passen partijen hoor en wederhoor toe. Feiten boven geruchten.

2. Overlegvormen

2.1 Elke week sluit de directeur een half uur aan bij het DB-overleg met als doel informeel bij te praten en verrassingen over en weer te voorkomen. In dit overleg kan de directeur vertrouwelijke onderwerpen aan de orde stellen. Het is de bedoeling dat die met dat oogmerk worden behandeld en niet verder worden verspreid dan alleen onder OC-leden. Zie artikel 20 van de WOR. Vertrouwelijke onderwerpen zouden ook in een 'vertrouwenscommissie' kunnen worden besproken. Hierin hebben de directeur, de OC-voorzitter en de vicevoorzitter zitting. *(Over het wel of niet instellen van een aparte vertrouwenscommissie beslissen OC en directeur -> besluit opnemen in convenant)*

2.2 OC-vergadering. Intern overleg zonder de directeur.

2.3 OV-vergadering. De OC en directeur kunnen alle onderwerpen bespreken. In geval van instemmings- en adviesdossiers zal de OR de OC verzoeken het inhoudelijke voorwerk te doen. Dit wordt op een verzoekformulier vastgelegd. Het formulier wordt door de OR en zijn bestuurder in een overlegvergadering bekrachtigd. Dit betekent dat de bestuurder zorgt dat de betrokken directeur met de OC in gesprek gaat en naar een resultaat toewerkt. De OR behandelt dit als hamerstuk. Het is zaak dat de OC vroegtijdig betrokken is bij de onderwerpen die in de directie spelen, zodat thema's die een WOR-bevoegdheid raken als zodanig kunnen worden gemarkeerd. Via de bestuurder van de OR wordt een advies- dan wel instemmingsverzoek aan de OR voorgelegd. Is er twijfel over de bevoegdheid, dan is het informeel overleg tussen de OR en zijn bestuurder het gremium waarin wordt vastgesteld of de bevoegdheid daadwerkelijk moet worden toegekend. Het voeren van een rechtsgeding is een exclusieve bevoegdheid van de OR.

2.4 Mocht het overleg tussen OC en directie geen resultaat opleveren, dan kunnen de partijen concluderen dat het principe 'agree to disagree' van toepassing is. Vervolgens kan worden gekozen om het escalatiepad te volgen. Dit houdt in dat het principe wordt ingebracht in het overleg van de clustercommissie Stadsbeheer en de stedelijk directeur Stadsbeheer. Biedt dit geen oplossing, dan wordt opgeschaald naar de OR en zijn bestuurder.

2.5 Tijdelijk technisch voorzitterschap. Om de focus op de inhoud te houden, zou dit kunnen worden ingevoerd. (*Aangeven of OC en directie hiertoe beslissen en opnemen in convenant).* Alternatief is dat de OC zorgdraagt voor een voorzitter.

2.6 Twee keer per jaar organiseren OC en directie een artikel-24-overleg. Tijdens dit overleg wordt teruggekeken op het afgelopen half jaar en vooruitgeblikt op het komende half jaar.

CONCEPT

2.6 Samenwerken is mensenwerk. Om de samenwerking te bevorderen is het voorstel om een keer per jaar een heisessie te plannen gericht op elkaar leren kennen en samenwerking.

2.7 De directie zal de OC in geval van een vacature vragen het functieprofiel van de directeursfunctie indien nodig aan te vullen en een klikgesprek aan te gaan met beoogde kandidaten. Hetzelfde geldt voor de functie van vertrouwenspersoon.
(Aanvullen voor eventuele andere specifieke sleutelfuncties bij THOR -> OC en directie)

2.8 In verband met het reorganisatie is afgesproken dat frequent een transitiestuurgroep bij elkaar komt om de transitie te monitoren.

Commented [5.1.2.e]: Directeur THOR gaat hier niet over. Punt 2.7 moet uit het convenant.

3. Communicatie

3.1 Zowel de OC als de directie maken het bestaan en de strekking van dit convenant aan hun leden bekend via hun eigen communicatiekanalen.

3.2 Partijen kunnen ervoor kiezen om over bepaalde projecten of producten gezamenlijk en in overleg een communicatietekst op te stellen. Die tekst kan iedere partij via de eigen kanalen publiceren. Gezamenlijke communiqués stralen eensgezindheid uit en scheppen helderheid richting achterban en opdrachtgevers.

3.3 Voordat één van de partijen eenzijdig een bericht in de organisatie naar buiten over de samenwerking met de OC brengt, wordt dit gemeld aan de andere partij.

Commented [5.1.2.e]: Concretiseren over welk onderwerpen dit gaat.

4. Medewerkerparticipatie

4.1 Zowel de OC als de directie betrekken medewerkers bij het opstellen van plannen binnen de opgestelde kaders van de directie. De OC controleert of de directie medewerkers heeft betrokken en raadpleegt de achterban over de reacties van de OC op plannen. Bij de OR is een format voor medewerkersparticipatie beschikbaar. Zie bijlage.

4.2 Managers en OC werken gezamenlijk een voorstel uit waarmee medewerkerparticipatie in teams kan worden versterkt.

5. Evaluatie

Dit convenant wordt in ieder geval voor het verstrijken van de geldigheidsperiode door beide partijen gezamenlijk geëvalueerd. Daarnaast zal een tussentijdse evaluatie, en indien nodig aanpassing, plaatsvinden ..... *(moment invullen zoals midden/eind/q2)* 2020.

Ondertekening

De directeur van THOR en de OC THOR hebben besloten dat bovenstaande afspraken leidend zijn bij de verdere onderlinge samenwerking.
Aldus overeengekomen en in tweevoud ondertekend op 2020,

Namens:	Namens:
de gemeente Amsterdam,	OnderdeelCommissie .....
Xxxxx, directeur	Xxxxxx, voorzitter

Bijlage: participatieladder



De 3 grootste zorgen van de medewerkers	Zo denken we dit op te lossen

De 3 beste verbeteringen volgens de medewerkers	Zo gaan we dit ook echt waarmaken

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 19:13:36
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: regeling medezeggenschap tbv evaluatie OC
Attachments: Januari 2019 urenfaciliteitenregeling.pdf;

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: donderdag 3 september 2020 14:19
Aan: Alta, Sjoukje
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: regeling medezeggenschap tbv evaluatie OC

Dag Sjoukje

Door ADW-probleem heb je denk ik de mail niet gehad. Bij deze nogmaals.
Zoals gister al gezegd, in de bijlage de regeling medezeggenschap Amsterdam.
Ik denk dat dit een prima leidraad is voor de evaluatie mbt OC THOR.
Per punt kan dan worden opgehaald wat beter kan en moet.

(Voor mij is dit iig een mooie basis voor het maken van samenwerkingsafspraken met de nieuwe OC).

Groet
Esm.

Ps. Convenant zit in andere mail.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:22:43 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: afspraakverzoek Sjoukje Alta - DB TOC THOR*
Importance: *High*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 15:43
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: afspraakverzoek Sjoukje Alta - DB TOC THOR
Urgentie: Hoog

Hallo Sjoukje,

Middels onderstaande mail heb ik getracht in contact te komen met het ex DB TOC THOR.
Omstreeks 14.24 uur liet 5.1.2.e – 5.1.2.e van het ex DB TOC THOR – mij telefonisch weten dat het ex DB geen afspraak wenst.
5.1.2.e zou wel graag een telefonisch onderhoud met jou alleen willen.

Daarnaast liet 5.1.2.e mij weten dat men verbaasd was over de "verkruizing van communicatie" en dat de GS hierover een brief kan verwachten.

Laat je svp even weten wat ik verder hierin kan betekenen voor jou?

Alvast dank!

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e **Stedelijk Directeur** 5.1.2.e **– Cluster Ruimte en Economie**

Gemeente Amsterdam
Bureau Bestuur en Gemeentesecretaris

postadres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
bezoekadres: Amstel 1, 1011 PN Amsterdam (2e étage, tussen kern B en C)
T: 5.1.2.e | M: 5.1.2.e | E: 5.1.2.e @amsterdam.nl
(dinsdagmiddag roostervrij)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 10:24
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: afspraakverzoek Sjoukje Alta - DB TOC THOR
Urgentie: Hoog

5.1.2.e en 5.1.2.e

Op verzoek van Sjoukje Alta – stedelijk directeur Stadsbeheer gemeente Amsterdam – benader ik jullie voor het maken van een afspraak tussen het DB TOC THOR en Sjoukje Alta.

De wens van Sjoukje Alta is, om deze afspraak liefst deze week nog te laten plaats vinden.

Graag verneem ik van 1 van jullie.

Alvast dank!

5.1.2.e
5.1.2.e Stedelijk Directeur 5.1.2.e – Cluster Ruimte en Economie

Gemeente Amsterdam
Bureau Bestuur en Gemeentesecretaris

postadres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
bezoekadres: Amstel 1, 1011 PN Amsterdam (2e étage, tussen kern B en C)
T: 5.1.2.E | M: 5.1.2.e | E: 5.1.2.e@amsterdam.nl
(dinsdagmiddag roostervrij)

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:22:54 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Bericht van de OR*

Van: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 15:58
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Bericht van de OR

Aan: de heer PeterTeesink, mevrouw Sjoukje Alta, mevrouw Esmeralda Wallast Groenewoud, (ex) leden OC Thor p/a 5.1.2,e

Geachte Peter, Sjoukje, Esmeralda en OC THOR collega's,

In de afgelopen paar weken zijn er meerdere berichten rondgegaan over de samenwerking tussen directeur THOR, de onderdeelcommissie en de relatie met de ondernemingsraad.
Als deze correspondentie naast elkaar gelegd wordt lijkt er onduidelijkheid te zijn over de communicatielijnen. Daarom bericht de OR het volgende:

De ondernemingsraad heeft in zijn vergadering van 27 augustus besloten om:

1. Het mandaat "Advisering aan OR" terug te nemen van de OC THOR.
2. Er is een groep van 3 OR leden geformeerd en deze is gemandateerd door de OR om de WOR-taken in te vullen en de lopende dossiers, zowel de formele advies- en/of instemmingsverzoeken als de informele zaken, op orde te brengen. Deze leden zijn: 5.1.2,e ***en*** 5.1.2,e Zij kunnen zich gevraagd en ongevraagd bij laten staan door kennishebbenden op die dossiers.
3. Over de onderhanden zijnde THOR-dossiers en andere onderwerpen wordt overlegd met de gemeentesecretaris tenzij hij een andere gesprekspartner aanwijst b.v. Sjoukje of Esmeralda.
4. Eventueel later in het proces kunnen deze 3 OR leden ook betrokken worden bij het formuleren van een opdracht te onderzoeken hoe de problematiek THOR heeft kunnen ontstaan en hoe dat in de toekomst te voorkomen.

De 5.1.2,e van de ondernemingsraad, 5.1.2,e is, via het OR secretariaat, aanspreekpunt voor alle zaken de ondernemingsraad aangaande.
Voor directe vragen over de THOR-dossiers e.d. is 5.1.2,e ook via het OR secretariaat, het aanspreekpunt.
Wij laten de correspondentie verlopen via het OR secretariaat (Info.OR@amsterdam.nl) in verband met mogelijke archivering.

Inmiddels hebben diverse leden van de OC THOR te kennen gegeven niet langer deel uit te willen maken van de onderdeelcommissie.
Daarover zal ongetwijfeld later nog berichtgeving volgen.

Met vriendelijke groet,
namens de ondernemingsraad van de gemeente Amsterdam,

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Fri, 12 Mar 2021 14:11:48 +0200
To: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.5" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: Fwd: agenda punten en reactie op mail.10-03

Ha mensen,
Zojuist met 5.1.2.e gesproken. Ik had onze andere actualiteiten even niet paraat, maar we hadden ook niet meer tijd dan zijn mail door te lopen.
Ten aanzien van de technisch voorzitter stel ik voor dat ik op schrift aan de OC meldt dat:
1. Ik kennis neem van hun standpunt
2. Dat die wat mij betreft afwijkt van de afspraak op 13 januari om gezamenlijk een technisch voorzitter te vinden die partijen weer bij elkaar brengt
3. Dat ik het ook jammer vindt dat de eerste ronde geen geschikte kandidaat heeft opgeleverd
4. Dat ik met de grootst mogelijke prioriteit 5.1.2.e en 5.1.2.e uitnodig en er alle vertrouwen in heb dat een van beide de rol van technisch voorzitter zal kunnen vervullen
In de app meldde ik al dat ik 5.1.2.e toestemming heb gegeven met 5.1.2.e contact op te nemen om de aandachtspunten vanuit de oC te bespreken zodat we elkaar niet overvallen en verrassen en zo mogelijk parallel dingen kunnen organiseren, Indien nodig graag 5.1.2.e hierover zsm informeren.
Graag de gevraagde antwoorden voorbereiden.
Dank en groet,
Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e"
Datum: 12 maart 2021 om 00:30:56 CET
Aan: "Alta, Sjoukje"
Kopie: "5.1.2.e", "5.1.2.e"
Onderwerp: agenda punten en reactie op mail.10-03

Goedendag Sjoukje,
De opdracht is zijdelings besproken. Ik zal zorgen dat hij snel optioneel klaar ligt. Afgelopen maandag is er veel tijd en energie in twee zaken gaan zitten.
Het kledingreglement THOR
En de terugkoppeling technisch vz aan de hand van onze bila.
Het komt er op neer dat de oc vast wil blijven houden aan 5.1.2.e Ondanks dat ik aangegeven heb dat beide te smal zijn voor de opdracht en heb jou stuk voorgelezen wat keurig verwoord was.
De oc gaf het volgende te kennen.
De oc is democratisch gekozen doormiddel van verkiezingen.
De oc wil primair geen technisch voorzitter
Als zeggenschap technisch voorzitter wil dan gunnen ze ons onze kandidaat.
Omdat ik geen mandaat had moest ik je het zo terugkoppelen. Ik wilde je al informeel benaderen om ruggespraak te houden echter doordat ik in quarantaine moest werd hem dat niet.
Daarbij blijf ik van mening dat we gezamelijk beide kandidaten te smal vonden. En op zoek moeten naar een derde.

Ik stel voor dat ik bovengenoemde met jou welbevinden scherp separaat jou mail zodat je het af kan wijzen. Zodat we parallel wel verder kunnen.
Ik stel voor om morgen te bespreken.
oc besluit tbv tc en jou opvatting hierin
Parallel
de kandidaten te bespreken wil en 5.1.2.e en onze kandidaat 5.1.2.e
5.1.2.e 5.1.2.e
het proces een of twee klik gesprekken
#mondkapjesplicht, waren reeds op de hoogte aangezien tot item is en was bij vorige TOC THOR.
kledingreglement, of heeft advies. Kijken of je formeel of informeel in gesprek wil.
#tl stapt uit piket ivm kwaliteitsborging THOR.
aanbesteding nieuwe leverancier kleding wanneer ter instemming.
4x oc leden leden worden onder druk gezet. Uren, klachten. Graag bespreken
signaal dat klachten niet afgerond worden. Vb. 5.1.2.e 5.1.2.e is onterecht naar huis gestuurd vraagt om onderbouwing 5.1.2.e is op de hoogte duurt al meer dan een jaar. Vandaag ook de vraag vorige keer mbt interne en externe klachtprocedures.
Terugkoppeling gewenst.
werkoverleggen ja of nee
mt DT verslagen. Inzien. Ivm besluitvorming
huisvesting houthandel Smit/ opleidingscentrum westpoort.
wvttk.
Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,

OC THOR 5.1.2.e onderdeelcommissie

5.1.2.e

5.1.2.e openbare ruimte

Toezicht handhaving openbare ruimte

Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e

5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein

1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Alta, Sjoukje"
Datum: 10-03-21 19:23 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2.e"
Cc: "5.1.2.e", "5.1.2.e"
Onderwerp: Twee potentieel geschikte nieuwe kandidaten en twee actualiteiten

Dag 5.1.2.e

Mijn zoektocht naar potentiele nieuwe technisch voorzitters levert twee nieuwe kandidaten op. 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e heeft ook meegedacht. Ik heb hieronder een link naar hun organisaties en

profiel geplakt. Helpt vast om later deze week samen te kunnen beslissen wie we willen uitnodigen. Is de opdrachtformulering afgelopen maandag besproken?

5.1,2,e

1. 5.1,2,e

2.

Uit een analyse van de mediationpool binnen de gemeente komen niet direct collega's naar boven die een profiel hebben dat goed genoeg aansluit bij de opdracht.

In het verlengde heb ik per mail alvast twee actualiteiten:

1. Op dit moment loopt, onder leiding van OOV, een onderzoek van een extern bureau dat de nieuwe samenwerkingsvorm in het OV in beeld brengt. Via de subdriehoek neemt de driehoek daar uiteindelijk een besluit over. De planning van de afronding van dit onderzoek is nog niet bekend. Het onderzoek is net gestart. THOR is betrokken en onder andere vertegenwoordigd in de subdriehoek. THOR wordt ook betrokken in het onderzoek. Er zijn twee algemene uitgangspunten geformuleerd die ik graag met jullie deel

    a. Voorop staat het (zoveel als mogelijk) waarborgen van de sociale veiligheid van de reizigers en de veiligheid van de medewerkers in het OV

    b. Taken en bevoegdheden van de BOA's van THOR liggen op het gebied van leefbaarheid en niet op het gebied van openbare orde en veiligheid. Het handhaven van de veiligheid van de openbare orde ligt (enkel en alleen) bij de politie. Het VOV-THOR kan daarom geen taken van de politie op dat vlak overnemen

2. Er is een verzoek ingediend om medewerkers van stadsbeheer voorrang te geven in het vaccinatieproces. Dit verzoek is niet ingewilligd. Belangrijkste reden is dat het Rijk in de vaccinatiestrategie prioriteit geeft aan de vitale beroepen in de zorgsector. Vanwege schaarste aan vaccins is er (voorlopig) geen ruimte om uit te breiden naar andere vitale beroepen. We houden vinger aan de pols.

Ten aanzien van de mondkapjesplicht alvast de checkvraag of je de reactie van de OR al hebt gezien. Voorlopig is er nog geen instemming.

We spreken elkaar vrijdag.

Groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:23:19 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: afspraakverzoek Sjoukje Alta - DB TOC THOR*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 september 2020 10:28
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: afspraakverzoek Sjoukje Alta - DB TOC THOR

Wat is verkruizing?

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Datum:** 3 september 2020 om 15:51:31 CEST
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Onderwerp: FW: afspraakverzoek Sjoukje Alta - DB TOC THOR**
>
> Tkn.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 15:43
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: afspraakverzoek Sjoukje Alta - DB TOC THOR
Urgentie: Hoog

Hallo Sjoukje,

Middels onderstaande mail heb ik getracht in contact te komen met het ex DB TOC THOR.
Omstreeks 14.24 uur liet 5.1.2.e – 5.1.2.e van het ex DB TOC THOR – mij telefonisch weten dat het ex DB geen afspraak wenst.
5.1.2.e zou wel graag een telefonisch onderhoud met jou alleen willen.

Daarnaast liet 5.1.2.e mij weten dat men verbaasd was over de "verkruizing van communicatie" en dat de GS hierover een brief kan verwachten.

Laat je svp even weten wat ik verder hierin kan betekenen voor jou?

Alvast dank!

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e **Stedelijk Directeur** 5.1.2.e **– Cluster Ruimte en Economie**

Gemeente Amsterdam
Bureau Bestuur en Gemeentesecretaris

postadres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
bezoekadres: Amstel 1, 1011 PN Amsterdam (2e étage, tussen kern B en C)
T: 5.1.2.e | M: 5.1.2.e | E: 5.1.2.e@amsterdam.nl
(dinsdagmiddag roostervrij)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 10:24
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: afspraakverzoek Sjoukje Alta - DB TOC THOR
Urgentie: Hoog

5.1.2.e en 5.1.2.e

Op verzoek van Sjoukje Alta – stedelijk directeur Stadsbeheer gemeente Amsterdam – benader ik jullie voor het maken van een afspraak tussen het DB TOC THOR en Sjoukje Alta.
De wens van Sjoukje Alta is, om deze afspraak liefst deze week nog te laten plaats vinden.

Graag verneem ik van 1 van jullie.

Alvast dank!

5.1.2.e
5.1.2.e **Stedelijk Directeur** 5.1.2.e **– Cluster Ruimte en Economie**

Gemeente Amsterdam
Bureau Bestuur en Gemeentesecretaris

postadres: Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
bezoekadres: Amstel 1, 1011 PN Amsterdam (2e étage, tussen kern B en C)
T: 5.1.2.e | M: 5.1.2.e | E: 5.1.2.e@amsterdam.nl
(dinsdagmiddag roostervrij)

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:23:46 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 september 2020 12:00
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Hoi Peter en Sjoukje,

Gisteren heb ik 5.1.2.e gemaild om een afspraak in te plannen met jullie en ex leden TOC THOR.
Tot op heden geen enkele reactie van 5.1.2.e

Ik heb begrepen dat Sjoukje vanmiddag met 5.1.2.e spreekt.
@ Sjoukje ben je akkoord dat ik jouw reactie afwacht of de afspraak nog in de agenda moet?

Groetjes,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 10:31
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Beste 5.1.2.e

Peter en Sjoukje willen graag een afspraak, via teams, inplannen met de afgetreden leden van de TOC THOR.

Ik heb onderstaande opties beschikbaar

- 17 september om 11.30 uur
- 17 september om 14.00 uur
- 21 september om 10.30 uur
- 24 september om 11.30 uur
- 24 september om 14.00 uur.

Kun jij mij laten weten wanneer het jullie schikt?
En heb je voor mij alle namen van de afgetreden leden voor het sturen van het vergaderverzoek?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e gemeentesecretaris Peter Teesink
5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:25:44 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 7 september 2020 10:32
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Hi Sjoukje,

Ah, ik begrijp het. Dan nemen we de opdracht op om die verwachting ook goed te managen.
Ik verwacht vanavond een opdrachtformulering in draft te kunnen mailen. Ik zal ook alvast BIA contacten voor een mogelijke adviseur die dit kan doen. Daar kom ik op terug.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 7 september 2020 8:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Dag 5.1.2.e

Dank voor je reactie. In deze mail lukte het me ook niet om volledig te zijn want er zit natuurlijk nog een hele wereld achter.

Ik snap bijvoorbeeld je suggestie om niet te spreken over de onderzoeksopdracht en partij die het gaat uitvoeren. 5.1.2.e geeft aan dat hij verwacht dat van de voormalige oC niemand komt als ook niet de opdracht wordt besproken. Vandaar dat ik die juist expliciet heb toegevoegd.

Ik heb zelf behoefte om het tempo wat op te schroeven. De onderzoeksopzet deze week klaar maken, dan twee a drie weken alle betrokkenen horen en dan over een maand een advies. Dan hebben we echt nog wat uitloop naar de verkiezingen. Hoe langer dit onderzoek boven de markt blijven hangen, hoe onwerkbaarder de situatie wordt, is mijn gevoel. Ik trek het mezelf ook aan dat we vanaf het begin niet wat meer tempo hebben gemaakt met de onderzoeksopzet en opdracht en zou echt willen dat het ons nu lukt om echt wel te versnellen. Kan ik daarin wat betekenen?

Bellen kan altijd hè.

Groet,

Sjoukjw

Op 5 sep. 2020 om 19:57 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hi Sjoukje en Peter,

In de basis vind ik het een prima uitnodigingstekst. Paar punten:

- Punt over de verwarring reken ik mijzelf deels aan. Daar moet ik scherper op zijn en jullie ook scherper in houden. Eerst een mail van Peter / 5.1.2.e OR, dan een bericht van Sjoukje, dan een uitnodiging van Peter, dat leidt dan tot de nodige verwarring.
- Waarom praat de GS / Sjoukje met ons? Niet in de rol als WOR-bestuurder, maar als algemeen directeur en stedelijk directeur Stadsbeheer, waarbij de gesprekken vooral inzicht bieden in wat de nodige vervolgstappen moeten zijn (staat goed in de tekst). Maar vooral ook omdat we willen dat eenieder – als medewerker van deze organisatie, ongeacht welke rol je vervult – met plezier naar het werk gaat. Dat is dan ook in lijn met een ander bericht dat in de komende week / twee weken gepubliceerd zal worden op intranet. Zie bijlage voor conceptversie (ligt ter goedkeuring bij 5.1.2.e / Peter).
- In de uitnodigingstekst spreekt Peter de OR toe, daarna volgt in de slotzin: Ik kom graag met Sjoukje naar jullie toe. Wellicht moeten we toch iets opnemen als context, zodat het meer begrijpelijk is waarom jullie nu met hen willen praten. Hieronder een paar suggesties.
- Goed om ook in het gesprek te vermelden dat de uitkomsten van dit gesprek meegenomen worden in de onderzoeksopdracht, met als doel de dingen beter te maken. Daar spelen zij een belangrijke rol in. De onderzoeksopdracht zou ik nu nog niet bespreken met ze, los van het feit dat deze er nog niet is, schept dat ook het verkeerde beeld. Ik heb die zin weggelaten.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 september 2020 15:53
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Ha 5.1.2,e Peter, 5.1.2,e

Ik heb 5.1.2,e opnieuw uitgebreid gesproken. Kruislings slaat op soort van drie dingen:
1. Peter hoort bij de OR en niet bij de OC, formele en informele lijnen lopen in de beleving van de voormalige OC door elkaar heen
2. Mijn uitnodiging om met het voormalige DB van de OC om tafel te gaan ging Voor hun gevoel ook kruislings en leidde tot ruis (moeten we nou met peter om tafel of met sjoukje)
3. De OC is afgetreden en Waarom worden we nu als OC weer bij elkaar gehaald

We hebben afgesproken dat Peter (en ik) echt graag met de Voormalige OC om tafel willen. We hechten aan hun ervaring en perspectief en willen dat uit eerste hand horen en recht doen en ervan kunnen leren. We doen dat informeel en hebben dat van meet af aan ook bij 5.1.2,e 5.1.2,e van de OC aangegeven. 5.1.2,e 5.1.2,e van de OC verwacht dat andere OC-leden niet op een dergelijke uitnodiging zullen ingaan omdat ze een onderzoek afwachten en niet informeel al iets willen delen dat later formeel bij een onderzoeker ook aangegeven kan worden.

Ik heb met hem afgesproken voor de bijeenkomst nog even te bellen om te kijken hoe er gereageerd is op de uitnodiging.

Een volgende uitnodiging zou handig kunnen zijn

Beste leden van de voormalige TOC THOR,

Op maandag 17 augustus jongstleden heeft de TOC THOR het vertrouwen in de directie opgezegd. Met 5.1.2,e 5.1.2,e van de TOC heb ik in die week afgesproken dat ik uit eerste hand jullie ervaring wil horen. Het beter kunnen begrijpen van jullie dagelijkse praktijk en ervaren samenwerking met de directie heb ik nodig om de goede vervolgstappen te zetten. Daarnaast heb ik Sjoukje Alta – stedelijk directeur Stadsbeheer en verantwoordelijk voor alle zaken binnen het cluster – gevraagd contact op te nemen met 5.1.2,e 5.1.2,e van de TOC en een gesprek te arrangeren. Ik ben er van overtuigd dat dat de juiste eerste stap is om met elkaar verder te komen.

Ik kijk er naar uit jullie te ontmoeten op datum X, op locatie Y.

Hartelijke groet,

Peter

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 4 sep. 2020 om 12:02 heeft Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Prima

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 4 sep. 2020 om 12:00 heeft Secretariaat GS <5.1,2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hoi Peter en Sjoukje,

Gisteren heb ik 5.1,2,e gemaild om een afspraak in te plannen met jullie en ex leden TOC THOR.
Tot op heden geen enkele reactie van 5.1,2,e

Ik heb begrepen dat Sjoukje vanmiddag met 5.1,2,e spreekt.
@ Sjoukje ben je akkoord dat ik jouw reactie afwacht of de afspraak nog in de agenda moet?

Groetjes,
5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 10:31
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Beste 5.1,2,e

Peter en Sjoukje willen graag een afspraak, via teams, inplannen met de afgetreden leden van de TOC THOR.

Ik heb onderstaande opties beschikbaar

- 17 september om 11.30 uur
- 17 september om 14.00 uur
- 21 september om 10.30 uur
- 24 september om 11.30 uur
- 24 september om 14.00 uur.

Kun jij mij laten weten wanneer het jullie schikt?
En heb je voor mij alle namen van de afgetreden leden voor het sturen van het vergaderverzoek?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e gemeentesecretaris Peter Teesink
5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

<Bericht voor intranet - veilig en gezond werkklimaat_AS.docx>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:26:15 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 7 september 2020 13:48
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Akkoord met de veranderingen maar kan nu niet de definitieve tekst zien. Graag laatste versie, ook qua dat, even met sjoukje afstemmen.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 5 sep. 2020 om 19:57 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Hi Sjoukje en Peter,
>
> In de basis vind ik het een prima uitnodigingstekst. Paar punten:
> - Punt over de verwarring reken ik mijzelf deels aan. Daar moet ik scherper op zijn en jullie ook scherper in houden. Eerst een mail van Peter / 5.1.2.e OR, dan een bericht van Sjoukje, dan een uitnodiging van Peter, dat leidt dan tot de nodige verwarring.
> - Waarom praat de GS / Sjoukje met ons? Niet in de rol als WOR-bestuurder, maar als algemeen directeur en stedelijk directeur Stadsbeheer, waarbij de gesprekken vooral inzicht bieden in wat de nodige vervolgstappen moeten zijn (staat goed in de tekst). Maar vooral ook omdat we willen dat eenieder – als medewerker van deze organisatie, ongeacht welke rol je vervult – met plezier naar het werk gaat. Dat is dan ook in lijn met een ander bericht dat in de komende week / twee weken gepubliceerd zal worden op intranet. Zie bijlage voor conceptversie (ligt ter goedkeuring bij 5.1.2.e / Peter).
> - In de uitnodigingstekst spreekt Peter de OR toe, daarna volgt in de slotzin: Ik kom graag met Sjoukje naar jullie toe. Wellicht moeten we toch iets opnemen als context, zodat het meer begrijpelijk is waarom jullie nu met hen willen praten. Hieronder een paar suggesties.
> - Goed om ook in het gesprek te vermelden dat de uitkomsten van dit gesprek meegenomen worden in de onderzoeksopdracht, met als doel de dingen beter te maken. Daar spelen zij een belangrijke rol in. De onderzoeksopdracht zou ik nu nog niet bespreken met ze, los van het feit dat deze er nog niet is, schept dat ook het verkeerde beeld. Ik heb die zin weggelaten.
>
> Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 september 2020 15:53
Aan: Teesink, Peter <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Ha 5.1,2,e Peter, 5.1,2,e

Ik heb 5.1,2,e opnieuw uitgebreid gesproken. Kruislings slaat op soort van drie dingen:
1. Peter hoort bij de OR en niet bij de OC, formele en informele lijnen lopen in de beleving van de voormalige OC door elkaar heen
2. Mijn uitnodiging om met het voormalige DB van de OC om tafel te gaan ging Voor hun gevoel ook kruislings en leidde tot ruis (moeten we nou met peter om tafel of met sjoukje)
3. De OC is afgetreden en Waarom worden we nu als OC weer bij elkaar gehaald

We hebben afgesproken dat Peter (en ik) echt graag met de Voormalige OC om tafel willen. We hechten aan hun ervaring en perspectief en willen dat uit eerste hand horen en recht doen en ervan kunnen leren. We doen dat informeel en hebben dat van meet af aan ook bij de 5.1,2,e van de OC aangegeven. De 5.1,2,e van de OC verwacht dat andere OC-leden niet op een dergelijke uitnodiging zullen ingaan omdat ze een onderzoek afwachten en niet informeel al iets willen delen dat later formeel bij een onderzoeker ook aangegeven kan worden.

Ik heb met hem afgesproken voor de bijeenkomst nog even te bellen om te kijken hoe er gereageerd is op de uitnodiging.

Een volgende uitnodiging zou handig kunnen zijn

Beste leden van de voormalige TOC THOR,

Op maandag 17 augustus jongstleden heeft de TOC THOR het vertrouwen in de directie opgezegd. Met de 5.1,2,e van de TOC heb ik in die week afgesproken dat ik uit eerste hand jullie ervaring wil horen. Het beter kunnen begrijpen van jullie dagelijkse praktijk en ervaren samenwerking met de directie heb ik nodig om de goede vervolgstappen te zetten. Daarnaast heb ik Sjoukje Alta – stedelijk directeur Stadsbeheer en verantwoordelijk voor alle zaken binnen het cluster – gevraagd contact op te nemen met de 5.1,2,e van de TOC en een gesprek te arrangeren. Ik ben er van overtuigd dat dat de juiste eerste stap is om met elkaar verder te komen.

Ik kijk er naar uit jullie te ontmoeten op datum X, op locatie Y.

Hartelijke groet,

Peter

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 4 sep. 2020 om 12:02 heeft Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Prima

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 4 sep. 2020 om 12:00 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hoi Peter en Sjoukje,

Gisteren heb ik 5.1.2,e gemaild om een afspraak in te plannen met jullie en ex leden TOC THOR.
Tot op heden geen enkele reactie van 5.1.2,e

Ik heb begrepen dat Sjoukje vanmiddag met 5.1.2,e spreekt.
@ Sjoukje ben je akkoord dat ik jouw reactie afwacht of de afspraak nog in de agenda moet?

Groetjes,
5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 10:31
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Beste 5.1.2.e

Peter en Sjoukje willen graag een afspraak, via teams, inplannen met de afgetreden leden van de TOC THOR.

Ik heb onderstaande opties beschikbaar

- 17 september om 11.30 uur
- 17 september om 14.00 uur
- 21 september om 10.30 uur
- 24 september om 11.30 uur
- 24 september om 14.00 uur.

Kun jij mij laten weten wanneer het jullie schikt?
En heb je voor mij alle namen van de afgetreden leden voor het sturen van het vergaderverzoek?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e gemeentesecretaris Peter Teesink
5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

<Bericht voor intranet - veilig en gezond werkklimaat_AS.docx>

Onderzoeksopdracht voor geschil THOR

1. Overeenstemming over de context en ingrediënten onderzoeksopdracht; op basis hiervan kan een format opdrachtformulering worden ingevuld.
2. Overeenstemming bereiken over de uitvoering van de opdracht? Wie gaat het doen?
3. Adviseur MZ en vertegenwoordiging OR mandateren om dit proces verder voor ons uit te werken en in gang te zetten.

Huidige situatie THOR en oplossingen voor de toekomst

De TOC THOR heeft op 1 september jl. de medezeggenschap teruggelegd bij de OR. De OR zal tot aan de verkiezingen de rol van de TOC overnemen en ook de focus leggen op de meest urgente dossiers die op dit moment binnen THOR lopen.

Sinds de oprichting van THOR verloopt de samenwerking tussen de TOC en het management moeizaam. Op bijna alle dossiers, onderwerpen is uiteindelijk ook de centrale medezeggenschap (OR) en zeggenschap (werkgeverschap) nauw betrokken geweest met het doel er samen uit te komen. Dit is uiteindelijk niet gelukt met het resultaat dat de TOC zowel het vertrouwen in de werkgever als het eigen centrale medezeggenschapsorgaan heeft opgezegd.
Vanuit goed werkgeverschap een betreurenswaardige situatie dat dit zo gelopen is en vraagt aandacht om te onderzoeken hoe dit heeft kunnen gebeuren en ook hoe kunnen we een dergelijke situatie in de toekomst voorkomen.

Probleemschets

In het kort komt het erop neer dat de TOC geen genoegen neemt met de reacties vanuit de werkgever en de OR en blijft vasthouden aan het eigen standpunt. Door deze houding is het onmogelijk geworden om in gesprek te blijven en samen te kijken naar oplossingen. Handreikingen en uitnodigingen om in gesprek te blijven werden uiteindelijk door de TOC gestaakt. Wat het lastig maakt is dat het gaat om gedrag en emotie waardoor inhoudelijke gesprekken niet meer mogelijk zijn.

Onderzoeksvraag:

N.a.v. de situatie die is ontstaan bij THOR stellen we voor dit nader te laten onderzoeken vooral met het doel wat is hier misgegaan en wat kunnen we hiervan leren zodat we een dergelijk voorval in de toekomst kunnen voorkomen. Het voorstel is om hier een onderzoeksvraag voor te formuleren in samenwerking met de OR. Hieronder alvast een aantal punten die wat ons betreft deel uit zouden moeten maken van het onderzoek:

- Gedrag en communicatie;
    - In kaart brengen van de wederzijdse communicatie en zichtbaar maken waar de knelpunten zijn ontstaan. Vanuit wie, wat en op welke wijze is er gecommuniceerd. Inzichtelijk maken hoe er is gecommuniceerd zowel intern als extern en wie daarin vertegenwoordig zijn.
- Inzichtelijk maken van wederzijdse belangen en gedachtengoed;
- Groepsdynamiek onderzoeken en in kaart brengen;
- Inzichtelijk maken hoe de totstandkoming van de problematiek is verlopen, bijv. door middel van een tijdlijn, schematische weergave o.i.;
- Machtsverhouding van beide partijen zichtbaar maken, ook onderling;
- Oplossingen bieden voor de samenwerking tussen zeggenschap en medezeggenschap, voor THOR specifiek en voor OR / WOR bestuurder

Aanpak
Het voorstel is om dit verder te bespreken met de afvaardiging van de OR verder af te ronden. Tevens lijkt het goed om een onafhankelijke persoon (opdracht via bijv. BIA) te laten doen waarbij alle partijen in de gelegenheid worden gesteld hun verhaal te doen. Aanbevolen wordt om dit onderzoek samen met de OR in gang zetten, want we streven uiteindelijk naar een goede samenwerking met elkaar. Uitkomsten van dit onderzoek kan helpen bij het maken van afspraken als er na de verkiezingen in november een nieuwe OC is gekozen.

Vervolgens is het zaak om als eerste de stap te zetten richting de TOC om van hen te horen hoe zij de afgelopen periode hebben ervaren en waar precies de 'pijnpunten' bij deze TOC zit, waar lopen zij tegenaan waardoor deze situatie uiteindelijk is ontstaan. In het verlengde hiervan wordt voorgesteld om een gesprek te arrangeren tussen Peter en de TOC waarin de TOC haar verhaal kan doen. Uitkomsten hiervan worden meegenomen in de *finetuning* van de onderzoeksvraag.

Toekomstgericht
In november zal er een nieuw gekozen OC van start gaan. Bij de start van het gesprek tussen directeur en OC is het zeer van belang dat er vertrouwen komt en samengewerkt kan worden aan het neerzetten van een stevige organisatie. Uitkomsten van het voorgestelde onderzoek moeten bijdragen aan het uiteindelijk goed functioneren van het spel tussen de medezeggenschap en de zeggenschap. Daarbij is het aan te bevelen om voorafgaand de spelregels scherp te krijgen en ook dat alle partijen zich conformeren aan afspraken die zij doorgaans met elkaar maken. Dit zou vooraf geregeld kunnen worden door middel van een convenant tussen directeur en OC met het doel dat dit uiteindelijk kan helpen om elkaar te kunnen attenderen en houden aan de gezamenlijke afspraken. Daarbij kan tevens gedacht worden om hierbij gebruik te maken van een onafhankelijke voorzitter (procesbegeleider) en mogelijk een Wor-deskundige die zelf geen relatie/verbinding hebben met de THOR-organisatie. Daar zou dan ook een evaluatie aan gekoppeld kunnen worden zodat daar lering uit getrokken kan worden.

Risico
Wat in deze situatie bepalend zal zijn is de uitslag van de verkiezingen en de uiteindelijke samenstelling van de OC. Zit hier dezelfde groep mensen of is er een andere samenstelling van mensen? Hoe kan het vertrouwen hersteld worden zonder dat beide partijen zich onveilig voelen? Bovengenoemde aanpak zou dan met name kunnen bijdragen aan de verdere samenwerking.
In het ergste scenario dat de nieuw gekozen OC geen gesprek meer wenst met de directeur en hoe gaan we daar mee om? Ook daar moet het onderzoek uitkomsten / oplossingen voor bieden. In deze situatie kan de werkgever beroep doen op de OR om de medezeggenschap voor dit onderdeel anders te organiseren. Dit is uiteraard geen wenselijke situatie en hopelijk niet nodig. Daarom is het erg belangrijk dat de centrale OR en de centrale werkgever samen goed blijven optrekken.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:31:24 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Uitnodiging gesprek TOC THOR - GS*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 16 september 2020 17:18
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Uitnodiging gesprek TOC THOR - GS

Hoi Sjoukje, voor de ontmoeting gaat het om donderdag 24 september van **7.30-8.30** uur zoals vanmorgen geappt.

N.a.v. 5.1.2,e zijn vraag: @ 5.1.2,e jij het contact met 5.1.2,e en wil jij dit verder met hem bespreken?
Als je wilt dat ik kijk of 5.1.2,e morgen tussen 12.30-14.30 uur tijd heeft om met jou te bellen over onderstaande, dan hoor ik het graag als dat uitkomt voor hem ook? In zijn agenda zie ik een gat om 13.00 uur of 14.00 uur.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 16 september 2020 14:09
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Uitnodiging gesprek TOC THOR - GS

5.1.2,e en Sjoukje,

In afstemming met 5.1.2,e en 5.1.2,e is een moment gevonden voor een gesprek met de voormalige TOC THOR. Onderstaand de uitnodigingstekst.

@5.1.2,e jij het contact met 5.1.2,e en wil jij dit verder met hem bespreken?
@Esmeralda/5.1.2,e jij een ruimte kunnen laten regelen voor dit gesprek?
@Sjoukje / Esmeralda / Peter Akkoord met onderstaande uitnodiging? Dan kan de uitnodiging van Peter via Sjoukje naar de voormalige TOC THOR (volgens mij is dat de huidige communicatielijn).

Beste leden van de voormalige TOC THOR,

Op maandag 17 augustus jongstleden heeft de TOC THOR het vertrouwen in de directie opgezegd. Met de 5.1.2,e van de TOC heb ik in die week afgesproken dat ik uit eerste hand jullie ervaring wil horen. Het beter kunnen begrijpen van jullie dagelijkse praktijk en ervaren samenwerking met de directie heb ik nodig om de goede vervolgstappen te zetten, ook met betrekking tot het onderzoek naar het geschil. Daarnaast heb ik Sjoukje Alta – stedelijk directeur Stadsbeheer en verantwoordelijk voor alle zaken binnen het cluster – gevraagd contact op te nemen met de 5.1,2,e van de TOC en een gesprek te arrangeren. Ik ben er van overtuigd dat dat de juiste eerste stap is om met elkaar verder te komen.

Ik kijk er naar uit jullie te ontmoeten op 24 september, op de Daniel Goedkoopstraat (exacte ruimte volgt).

Hartelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / Algemeen directeur

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:32:07 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 20 september 2020 12:17
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR

Zie mail ter info.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 20 september 2020 om 12:15:53 CEST
> **Aan:** "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Antw: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR**
>
> Hallo 5.1.2.e
>
> Dank voor je mail en uiteraard begrijp ik op basis daarvan goed dat je niet bij de bijeenkomst aanwezig wil zijn. Ik vind het ook heel vervelend dat je dit is overkomen en zal deze en andere voorvallen betrekken bij het onderzoek dat we willen doen om na te gaan wat we moeten doen om op basis van vertrouwen en op een constructieve manier tot samenwerking te komen. Ik hoop dat je tzt wanneer dat aan de orde is bereid bent je verhaal en mening daarover te geven.
>
> Met vriendelijke groet,
>
> Peter Teesink
> Gemeentesecretaris Amsterdam
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad
>
> > Op 17 sep. 2020 om 13:29 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
> >
> > Geachte Gemeentesecretaris, geachte heer Teesink,

Hartelijk dank dat u mij in dit verzoek hebt meegenomen. Net als Esmeralda Wallast Groenewoud is mij als 5.1.2,e door het DB van de TOC THOR te kennen gegeven dat zij in mij het vertrouwen opzegden.
Dat bericht heb ik voorafgaand aan een vergadering van de 5.1.2,e 5.1.2,e te horen gekregen. Een dag later was daar een mailbericht dat aan een groot deel van de participanten van de medezeggenschap is doorgestuurd.

Een week eerder werd mij tijdens een DB overleg – zonder aankondiging dat het om mijn functioneren handelde – te kennen gegeven dat ik niet naar behoren functioneerde..
Voor een voltallig DB van 4 leden waarvan 1 het woord voerde, het voelde voor mij als een tribunaal.

In het mailbericht werd benoemd dat het vertrouwen in mij was opgezegd daar ik een zeker risico zou kunnen zijn en dat ik schade zou kunnen berokkenen. Wat mij daar vooral aan stoorde was de verdenking dat ik schade zou kunnen berokkenen.
Zou ik geheime informatie gelekt hebben, dan zou ik me die verdachtmaking kunnen voorstellen. Ik heb in de periode waarin ik de TOC THOR heb ondersteunt veel druk ervaren, ik heb zelfs al eerder op het punt gestaan om
mijn leidinggevende 5.1.2,e te vragen of zij een andere AS bij deze OC zou willen inzetten. Ik heb dat toen niet gedaan omdat het nog een paar maanden was tot het zomerreces.

Naderhand had ik spijt van dat besluit. Ik heb niet anders gedaan dan te zorgen dat er regelmaat was en ik heb geprobeerd waar mogelijk te ondersteunen en het positieve te benadrukken ook in het contact met de directeur.
Voor mij was het in standhouden van de goede relatie een van de kernpunten, zeker de relatie met de directeur opdat de organisatie van de THOR er niet onder te lijden had.
Desondanks heeft de TOC THOR meermaals het contact met de directeur verbroken en dat kostte dan veel tijd en moeite om dat weer te herstellen. Dat leverde ook voor mij meerwerk op
Gelukkig heb ik naderhand veel steun gehad van zowel mijn leidinggevende, mijn team (TOMZ) en leden van de Ondernemingsraad waarvoor ik ze dankbaar ben. Het was het hart onder de riem die ik op dat moment (en nog steeds) nodig heb.

Ondanks instructies over de handelswijze m.b.t. functioneren van de 5.1.2,e heeft het DB van de TOC THOR niet de moeite genomen mijn leidinggevende in kennis te stellen en het gesprek over mijn functioneren ter sprake te brengen.
Zonder overleg en zonder vooraankondiging is mijn naam door het slijk gehaald terwijl dat niet de wijze van handelen binnen de gemeente Amsterdam is. Dat betreur ik
Ik heb daarom deze afspraak niet geaccepteerd, ik wil niet oog in oog staan met een groep mensen die mij dit aan hebben gedaan. Ik zou wel de confrontatie met het voltallige DB willen aangaan, uiteraard dan bijgestaan door enkele collega's.

Ik hoop dat u begrip heeft voor mijn besluit om niet aan te sluiten bij deze bijeenkomst. Dat houd ook verband met de afspraken binnen ons team om niet op locatie te vergaderen of bijeen te komen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e

Gemeente Amsterdam
Team Ondersteuning Medezeggenschap

Bureau PO/Personeelsvoorzieningen
5.1.2.e @amsterdam.nl
mobiel: 5.1.2.e

Werkdagen: ma / di / wo / do
intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/

Met een vriendelijke groet,

5.1.2.e

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 september 2020 13:01
Aan: Teesink, Peter; Alta, Sjoukje; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR
Tijd: donderdag 24 september 2020 7:30-8:30 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: Daniel Goedkoopstraat 7-9, zaal 1B1

Beste leden van de voormalige TOC THOR,

Op maandag 17 augustus jongstleden heeft de TOC THOR het vertrouwen in de directie opgezegd. Met de 5.1.2.e van de TOC heb ik in die week afgesproken dat ik uit eerste hand jullie ervaring wil horen. Het beter kunnen begrijpen van jullie dagelijkse praktijk en ervaren samenwerking met de directie heb ik nodig om de goede vervolgstappen te zetten, ook met betrekking tot het onderzoek naar het geschil. Daarnaast heb ik Sjoukje Alta – stedelijk directeur Stadsbeheer en verantwoordelijk voor alle zaken binnen het cluster – gevraagd contact op te nemen met de 5.1.2.e van de TOC en een gesprek te arrangeren. Ik ben er van overtuigd dat dat de juiste eerste stap is om met elkaar verder te komen.

Ik kijk er naar uit jullie te ontmoeten op 24 september van 07.30 tot 08.30, op de Daniel Goedkoopstraat (exacte ruimte volgt).

Hartelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / Algemeen directeur

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:32:22 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 22 september 2020 8:40
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR

Ter info.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 21 september 2020 om 12:37:02 CEST
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: RE: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR**
>
> Geachte gemeentesecretaris, geachte heer Teesink,
>
> Uiteraard ben ik bereid mijn indrukken en observaties te delen, ook zonder het DB van de TOC THOR.
> Dat is wel zo fijn, vermoed ik.
>
> Met een vriendelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e
>
> **Gemeente Amsterdam**
> Team Ondersteuning Medezeggenschap
> Bureau PO/Personeelsvoorzieningen
> 5.1.2.e @amsterdam.nl
> mobiel: 5.1.2.e
>
> Werkdagen: ma / di / wo / do
> intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/
>
> ---
>
> **Van:** Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Verzonden:** zondag 20 september 2020 12:16

Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR

Hallo 5.1.2,e

Dank voor je mail en uiteraard begrijp ik op basis daarvan goed dat je niet bij de bijeenkomst aanwezig wil zijn. Ik vind het ook heel vervelend dat je dit is overkomen en zal deze en andere voorvallen betrekken bij het onderzoek dat we willen doen om na te gaan wat we moeten doen om op basis van vertrouwen en op een constructieve manier tot samenwerking te komen. Ik hoop dat je tzt wanneer dat aan de orde is bereid bent je verhaal en mening daarover te geven.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 17 sep. 2020 om 13:29 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Geachte Gemeentesecretaris, geachte heer Teesink,

Hartelijk dank dat u mij in dit verzoek hebt meegenomen. Net als Esmeralda Wallast Groenewoud is mij als 5.1.2,e door het DB van de TOC THOR te kennen gegeven dat zij in mij het vertrouwen opzegden.
Dat bericht heb ik voorafgaand aan een vergadering van de 5.1.2,e 5.1.2,e te horen gekregen. Een dag later was daar een mailbericht dat aan een groot deel van de participanten van de medezeggenschap is doorgestuurd.

Een week eerder werd mij tijdens een DB overleg – zonder aankondiging dat het om mijn functioneren handelde – te kennen gegeven dat ik niet naar behoren functioneerde..
Voor een voltallig DB van 4 leden waarvan 1 het woord voerde, het voelde voor mij als een tribunaal.

In het mailbericht werd benoemd dat het vertrouwen in mij was opgezegd daar ik een zeker risico zou kunnen zijn en dat ik schade zou kunnen berokkenen. Wat mij daar vooral aan stoorde was de verdenking dat ik schade zou kunnen berokkenen.
Zou ik geheime informatie gelekt hebben, dan zou ik me die verdachtmaking kunnen voorstellen. Ik heb in de periode waarin ik de TOC THOR heb ondersteunt veel druk ervaren, ik heb zelfs al eerder op het punt gestaan om
mijn leidinggevende 5.1.2,e te vragen of zij een andere AS bij deze OC zou willen inzetten.
Ik heb dat toen niet gedaan omdat het nog een paar maanden was tot het zomerreces.

Naderhand had ik spijt van dat besluit. Ik heb niet anders gedaan dan te zorgen dat er regelmaat was en ik heb geprobeerd waar mogelijk te ondersteunen en het positieve te benadrukken ook in het contact met de directeur.
Voor mij was het in standhouden van de goede relatie een van de kernpunten, zeker de relatie met de directeur opdat de organisatie van de THOR er niet onder te lijden had.
Desondanks heeft de TOC THOR meermaals het contact met de directeur verbroken en dat kostte dan veel tijd en moeite om dat weer te herstellen. Dat leverde ook voor mij meerwerk op

Gelukkig heb ik naderhand veel steun gehad van zowel mijn leidinggevende, mijn team (TOMZ) en leden van de Ondernemingsraad waarvoor ik ze dankbaar ben. Het was het hart onder de riem die ik op dat moment (en nog steeds) nodig heb.

Ondanks instructies over de handelswijze m.b.t. functioneren van de 5.1.2,e heeft het DB van de TOC THOR niet de moeite genomen mijn leidinggevende in kennis te stellen en het gesprek over mijn functioneren ter sprake te brengen.
Zonder overleg en zonder vooraankondiging is mijn naam door het slijk gehaald terwijl dat niet de wijze van handelen binnen de gemeente Amsterdam is. Dat betreur ik
Ik heb daarom deze afspraak niet geaccepteerd, ik wil niet oog in oog staan met een groep mensen die mij dit aan hebben gedaan. Ik zou wel de confrontatie met het voltallige DB willen aangaan, uiteraard dan bijgestaan door enkele collega's.

Ik hoop dat u begrip heeft voor mijn besluit om niet aan te sluiten bij deze bijeenkomst. Dat houd ook verband met de afspraken binnen ons team om niet op locatie te vergaderen of bijeen te komen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e

Gemeente Amsterdam
Team Ondersteuning Medezeggenschap
Bureau PO/Personeelsvoorzieningen
5.1.2,e @amsterdam.nl
mobiel: 5.1.2,e

Werkdagen: ma / di / wo / do
intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/

Met een vriendelijke groet,

5.1.2,e

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 september 2020 13:01
Aan: Teesink, Peter; Alta, Sjoukje; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e
Onderwerp: Peter en Sjoukje in gesprek met de ex leden van TOC THOR
Tijd: donderdag 24 september 2020 7:30-8:30 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: Daniel Goedkoopstraat 7-9, zaal 1B1

Beste leden van de voormalige TOC THOR,

Op maandag 17 augustus jongstleden heeft de TOC THOR het vertrouwen in de directie opgezegd. Met de 5.1,2,e van de TOC heb ik in die week afgesproken dat ik uit eerste hand jullie ervaring wil horen. Het beter kunnen begrijpen van jullie dagelijkse praktijk en ervaren samenwerking met de directie heb ik nodig om de goede vervolgstappen te zetten, ook met betrekking tot het onderzoek naar het geschil. Daarnaast heb ik Sjoukje Alta – stedelijk directeur Stadsbeheer en verantwoordelijk voor alle zaken binnen het cluster – gevraagd contact op te nemen met de 5.1,2,e van de TOC en een gesprek te arrangeren. Ik ben er van overtuigd dat dat de juiste eerste stap is om met elkaar verder te komen.

Ik kijk er naar uit jullie te ontmoeten op 24 september van 07.30 tot 08.30, op de Daniel Goedkoopstraat (exacte ruimte volgt).

Hartelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / Algemeen directeur

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:32:47 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: motivering 5.1.2,e TOC THOR op annulering vergaderverzoek GS op 24 september 2020*
Importance: *High*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 13:50
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: motivering 5.1.2,e TOC THOR op annulering vergaderverzoek GS op 24 september 2020
Urgentie: Hoog

Geachte gemeentesecretaris, beste Peter,

De toenmalige TOC THOR heeft besloten dat na het terugtreden het DB TOC THOR de overdracht doet van de lopende zaken. Naar ons inziens valt dit gesprek onder deze noemer. De TOC THOR heeft inhoudelijk gemotiveerd het vertrouwen in de directeur THOR opgezegd. De TOC THOR heeft na overleg met het DB OR
aan de OR geadviseerd om aan u te adviseren om de directeur THOR te laten opstappen of onder curatele te plaatsen en indien dit niet gebeurt TOC THOR dan zelf opstapt.

De TOC THOR verneemt vervolgens dat de OR het door TOC THOR opgezegde vertrouwen in directeur THOR niet motiveert en het schaart onder de onderlinge verstandhouding tussen de TOC THOR - directeur THOR
onder het mom van waar twee vechten hebben twee schuld, de adviezen van TOC THOR niet overneemt en besluit de medezeggenschap van TOC THOR over te laten nemen door een afvaardiging van de OR
en u te adviseren de directeur THOR onder curatele te plaatsen waarvan de OR- 5.1.2,e in strijd met het besluit van de OR afziet in zijn mail en samen met u het door TOC THOR opgezegde vertrouwen in directeur THOR
niet motiveert en schaart onder de onderlinge verstandhouding tussen de TOC THOR & de directeur THOR en er gesprekken worden geïnitieerd om in dialoog te geraken.

Door bovengenoemde is de TOC THOR automatisch zelf opgestapt en heeft dit schriftelijk bevestigd.

Tevens heeft u meerdere mogelijkheden gehad om uit deze impasse te kunnen geraken. Tevens willen wij u erop wijzen dat we tot op heden geen inhoudelijke reactie hebben mogen ontvangen over
het opschorten van de overlegstructuur alsmede over de motie van wantrouwen jegens de directie THOR.

Gelet op voornoemde zien wij momenteel geen enkele reden om nu achteraf nog met u hierover in gesprek te gaan zodat u de dagelijkse praktijk en ervaren samenwerking met directie THOR beter kunt begrijpen om
goede vervolgstappen te kunnen zetten, ook voor een eventueel onderzoek naar het geschil.

Wij kunnen u meedelen dat de TOC THOR enkel zal meewerken aan een onafhankelijk onderzoek door een onafhankelijke overheidsinstantie.

Hopende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e 5.1.2,e Tijdelijke OnderdeelCommissie THOR
Namens ex DB TOC THOR & de TOC THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte

Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:33:11 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 16:19
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte

Zie mail. Ben er wel een beetje klaar mee.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 23 september 2020 om 15:14:57 CEST
> **Aan:** OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte**
>
> Goedendag collega`s,
>
> Ter kennisname wil ik jullie als 5.1.2,e 5.1.2,e van de tijdelijke OnderdeelCommissie THOR mededelen dat

de Tijdelijke OnderdeelCommissie is opgestapt, en het mandaat terug heeft gegeven aan de Ondernemingsraad.
Dit na aanleiding van de besluitvorming van de OR op 27 augustus 2020 jl. om ons advies om uit de impasse te komen niet te ondersteunen.
dit heeft automatisch het gevolg gehad dat de TOC THOR zelfstandig is opgestapt en 11 leden op twee collega`s na de zetels heeft teruggegeven aan de ondernemingsraad.

De TOC THOR heef afgelopen periode kennis genomen van meerdere berichtgeving vanuit de directie THOR & de zeggenschap
over de ontstane impasse. De TOC THOR distantieert zich van genoemde berichtgeving richting medewerkers van THOR. Dit is in onze optiek te summier en eenzijdig.

Gelet op de onderlinge afspraken heeft de 5.1,2,e 5.1,2,e van de TOC THOR 5.1,2,e 5.1,2,e & de Gemeentesecretaris in de gelegenheid gesteld om
bovengenoemde aan jullie kenbaar te maken dat de TOC THOR zelfstandig is opgestapt. Tot op heden is dit niet gebeurt, dit is ruim twee weken geleden.

Dat er momenteel geen actieve medezeggenschap is binnen de directie THOR, maakt het dat deze mail noodzakelijk wordt geacht om dit met jullie te delen.

Gezien bovengenoemde is de TOC THOR geen gesprekspartner meer. Echter vinden wij de medezeggenschap binnen de gemeente Amsterdam een belangrijk instrument om zaken wat voor verbetering vatbaar is op een legitieme
manier aan te kaarten bij de betreffende directie dan wel sturing / input te geven aan zaken die de directie in voorgenomen besluitvorming wil invoeren

Aangezien de TOC THOR is opgestapt is het wel zo netjes om de medewerkers van THOR op de hoogte te stellen dat er momenteel geen afvaardiging meer is vanuit de medezeggenschap.
De ondernemingsraad heeft gelet op het besluit van 27 Augustus drie onafhankelijk OR- leden aangewezen die de honneurs waarnemen en de ondernemingsraad aviveert tot aan de OR – verkiezingen in november 2020 dit jaar.

Mochten er vragen zijn dan horen wij het graag. Hebben wij abusievelijk collega`s gemist stuur de berichtgeving dan even door.
Ik wil een ieder verzoeken aangaande zaken m.b.t. de medezeggenschap zich te wenden richting
info.or@amsterdam.nl

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e 5.1,2,e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:33:32 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 16:29
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte

Ja ik wil een krachtige reactie naar de medewerkers dat we geprobeerd hebben het gesprek te voeren, dat dit helaas is afgewezen maar dat we desalniettemin met elkaar (dus medewerkers thor) in gesprek willen om enerzijds na te gaan wat er aan de ahnd is en hoe we dat op kunnen lossen.
Daarnaast een reactie naar de oude OC dat we zeer teleurgesteld zijn in deze wijze van handelen, dat we hadden gehoopt op een verdiepend gesprek, dat ik onderscheid maak tussen verantwoordelijkheid van OR en mij mar dat we indien leden dat willen dat gesprek aan willen gaan.

Wellicht samen even met 5.1.2.e een tekst opstellen en wil ik ook afstemmen met de OR.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 23 sep. 2020 om 16:22 heeft Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Is echt niet okay he? Ik zou zeggen dat we reageren met dat we er toch zijn voor die medewerkers en ex-toc thor leden die toch open staan voor een gesprek over de ontstane situatie en toekomstgerichte samenwerking. Eventueel hebben we 1,5 uur niemand op visite. Dan pakken we inclusie en herstel, programmadirecteur zuidoost in elk geval verder op.
>
> > Op 23 sep. 2020 om 16:18 heeft Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
> >
> > Zie mail. Ben er wel een beetje klaar mee.
> >
> > Met vriendelijke groet,
> >
> > Peter Teesink
> > Gemeentesecretaris Amsterdam
> >
> > Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: " 5.1.2,e " < 5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 23 september 2020 om 15:14:57 CEST
Aan: OnderdeelCommissie THOR < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>,
5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>,
5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>,
" 5.1.2,e " < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, " 5.1.2,e " < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e < 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
5.1.2,e < 5.1.2,e @amsterdam.nl>, 5.1.2,e
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>, " 5.1.2,e "
< 5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: " 5.1.2,e " < 5.1.2,e @amsterdam.nl>,
OnderdeelCommissie THOR < 5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte

Goedendag collega`s,

Ter kennisname wil ik jullie als 5.1.2,e 5.1.2,e van de tijdelijke OnderdeelCommissie THOR mededelen dat
de Tijdelijke OnderdeelCommissie is opgestapt, en het mandaat terug heeft gegeven aan de Ondernemingsraad.
Dit na aanleiding van de besluitvorming van de OR op 27 augustus 2020 jl. om ons advies om uit de impasse te komen niet te ondersteunen.
dit heeft automatisch het gevolg gehad dat de TOC THOR zelfstandig is opgestapt en 11 leden op twee collega`s na de zetels heeft teruggegeven aan de ondernemingsraad.

De TOC THOR heef afgelopen periode kennis genomen van meerdere berichtgeving vanuit de directie THOR & de zeggenschap
over de ontstane impasse. De TOC THOR distantieert zich van genoemde berichtgeving richting medewerkers van THOR. Dit is in onze optiek te summier en eenzijdig.

Gelet op de onderlinge afspraken heeft de 5.1.2,e 5.1.2,e van de TOC THOR 5.1.2,e 5.1.2,e & de Gemeentesecretaris in de gelegenheid gesteld om
bovengenoemde aan jullie kenbaar te maken dat de TOC THOR zelfstandig is opgestapt.
Tot op heden is dit niet gebeurt, dit is ruim twee weken geleden.

Dat er momenteel geen actieve medezeggenschap is binnen de directie THOR, maakt het dat deze mail noodzakelijk wordt geacht om dit met jullie te delen.

Gezien bovengenoemde is de TOC THOR geen gesprekspartner meer. Echter vinden wij de medezeggenschap
binnen de gemeente Amsterdam een belangrijk instrument om zaken wat voor verbetering vatbaar is op een legitieme
manier aan te kaarten bij de betreffende directie dan wel sturing / input te geven aan zaken die de directie in voorgenomen besluitvorming wil invoeren

Aangezien de TOC THOR is opgestapt is het wel zo netjes om de medewerkers van THOR op de hoogte te stellen
dat er momenteel geen afvaardiging meer is vanuit de medezeggenschap.
De ondernemingsraad heeft gelet op het besluit van 27 Augustus drie onafhankelijk OR-leden aangewezen
die de honneurs waarnemen en de ondernemingsraad aviveert tot aan de OR – verkiezingen in november 2020 dit jaar.

Mochten er vragen zijn dan horen wij het graag. Hebben wij abusievelijk collega`s gemist stuur de berichtgeving dan even door.
Ik wil een ieder verzoeken aangaande zaken m.b.t. de medezeggenschap zich te wenden richting info.or@amsterdam.nl

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e 5.1,2,e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:33:46 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte. VERTROUWELIJK*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 17:27
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte. VERTROUWELIJK

Goedeavond Sjoukje,

Dit kreeg ik net doorgestuurd (ik sta niet in de cc).
Goed dat je weet dat de OC dit vandaag zelf heeft gecommuniceerd.

Zoals eerder afgesproken lag de communicatie niet bij mij/THOR maar waren wij nog in afwachting van berichtgeving van GS en OR die daarover zouden communiceren. Dat is tot op heden nog niet gebeurd. En ik begrijp de behoefte dus wel.

Alleen, het helpt op de teams iig nu niet dat er zonder afstemming met OR/mij door de OC in mijn organisatie wordt gecommuniceerd. Bovendien heeft de OR hen gevraagd hier mee te stoppen.

Kun jij kijken hoe er zsm een boodschap van GS/OR in THOR wordt verstuurd?
(En zou je 5.1.2,e kunnen aangeven dat hij niet meer zonder afstemming met OR/mij communiceert naar de hele THOR)?

alvast dank,
Esmeralda

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 15:15
Aan: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e

5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte

Goedendag collega`s,

Ter kennisname wil ik jullie als 5.1.2.e 5.1.2.e van de tijdelijke OnderdeelCommissie THOR mededelen dat
de Tijdelijke OnderdeelCommissie is opgestapt, en het mandaat terug heeft gegeven aan de Ondernemingsraad.
Dit na aanleiding van de besluitvorming van de OR op 27 augustus 2020 jl. om ons advies om uit de impasse te komen niet te ondersteunen.
dit heeft automatisch het gevolg gehad dat de TOC THOR zelfstandig is opgestapt en 11 leden op twee collega`s na de zetels heeft teruggegeven aan de ondernemingsraad.

De TOC THOR heef afgelopen periode kennis genomen van meerdere berichtgeving vanuit de directie THOR & de zeggenschap
over de ontstane impasse. De TOC THOR distantieert zich van genoemde berichtgeving richting medewerkers van THOR. Dit is in onze optiek te summier en eenzijdig.

Gelet op de onderlinge afspraken heeft de 5.1.2.e 5.1.2.e van de TOC THOR 5.1.2.e 5.1.2.e & de Gemeentesecretaris in de gelegenheid gesteld om
bovengenoemde aan jullie kenbaar te maken dat de TOC THOR zelfstandig is opgestapt. Tot op heden is dit niet gebeurt, dit is ruim twee weken geleden.

Dat er momenteel geen actieve medezeggenschap is binnen de directie THOR, maakt het dat deze mail noodzakelijk wordt geacht om dit met jullie te delen.

Gezien bovengenoemde is de TOC THOR geen gesprekspartner meer. Echter vinden wij de medezeggenschap
binnen de gemeente Amsterdam een belangrijk instrument om zaken wat voor verbetering vatbaar is op een legitieme
manier aan te kaarten bij de betreffende directie dan wel sturing / input te geven aan zaken die de directie in voorgenomen besluitvorming wil invoeren

Aangezien de TOC THOR is opgestapt is het wel zo netjes om de medewerkers van THOR op de hoogte te stellen
dat er momenteel geen afvaardiging meer is vanuit de medezeggenschap.
De ondernemingsraad heeft gelet op het besluit van 27 Augustus drie onafhankelijk OR- leden aangewezen
die de honneurs waarnemen en de ondernemingsraad aviveert tot aan de OR – verkiezingen in november 2020 dit jaar.

Mochten er vragen zijn dan horen wij het graag. Hebben wij abusievelijk collega`s gemist stuur de berichtgeving dan even door.
Ik wil een ieder verzoeken aangaande zaken m.b.t. de medezeggenschap zich te wenden richting info.or@amsterdam.nl

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e

5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:33:59 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte. VERTROUWELIJK

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 17:45
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte. VERTROUWELIJK

En je hebt nog een mail ontvangen als het goed is. Over afzegging gesprek van morgen met GS en jou.
Ik kreeg hem net door van 5.1.2.e
Al gezien?
Groet, 5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 17:36
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte. VERTROUWELIJK

Ja, ik werd vanmiddag ook ergens op deze mail gewezen. Boodschap OR en GS is in de maak.

Op 23 sep. 2020 om 17:27 heeft Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Goedeavond Sjoukje,

Dit kreeg ik net doorgestuurd (ik sta niet in de cc).
Goed dat je weet dat de OC dit vandaag zelf heeft gecommuniceerd.

Zoals eerder afgesproken lag de communicatie niet bij mij/THOR maar waren wij nog in afwachting van berichtgeving van GS en OR die daarover zouden communiceren. Dat is tot op heden nog niet gebeurd. En ik begrijp de behoefte dus wel.

Alleen, het helpt op de teams iig nu niet dat er zonder afstemming met OR/mij door de OC in mijn organisatie wordt gecommuniceerd. Bovendien heeft de OR hen gevraagd hier mee te stoppen.

Kun jij kijken hoe er zsm een boodschap van GS/OR in THOR wordt verstuurd?
(En zou je 5.1.2.e kunnen aangeven dat hij niet meer zonder afstemming met OR/mij communiceert naar de hele THOR)?

alvast dank,
Esmeralda

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 15:15
Aan: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e

<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Thor
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>;
Leden Onderdeelcommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR
<5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Motie van wantrouwen richting directeur toezicht handhaving openbare ruimte

Goedendag collega`s,

Ter kennisname wil ik jullie als 5.1.2,e 5.1.2,e van de tijdelijke OnderdeelCommissie THOR mededelen dat
de Tijdelijke OnderdeelCommissie is opgestapt, en het mandaat terug heeft gegeven aan de Ondernemingsraad.
Dit na aanleiding van de besluitvorming van de OR op 27 augustus 2020 jl. om ons advies om uit de impasse te komen niet te ondersteunen.
dit heeft automatisch het gevolg gehad dat de TOC THOR zelfstandig is opgestapt en 11 leden op twee collega`s na de zetels heeft teruggegeven aan de ondernemingsraad.

De TOC THOR heef afgelopen periode kennis genomen van meerdere berichtgeving vanuit de directie THOR & de zeggenschap
over de ontstane impasse. De TOC THOR distantieert zich van genoemde berichtgeving richting medewerkers van THOR. Dit is in onze optiek te summier en eenzijdig.

Gelet op de onderlinge afspraken heeft de 5.1.2,e 5.1.2,e van de TOC THOR 5.1.2,e 5.1.2,e & de Gemeentesecretaris in de gelegenheid gesteld om
bovengenoemde aan jullie kenbaar te maken dat de TOC THOR zelfstandig is opgestapt. Tot op heden is dit niet gebeurt, dit is ruim twee weken geleden.

Dat er momenteel geen actieve medezeggenschap is binnen de directie THOR, maakt het dat deze mail noodzakelijk wordt geacht om dit met jullie te delen.

Gezien bovengenoemde is de TOC THOR geen gesprekspartner meer. Echter vinden wij de medezeggenschap
binnen de gemeente Amsterdam een belangrijk instrument om zaken wat voor verbetering vatbaar is op een legitieme
manier aan te kaarten bij de betreffende directie dan wel sturing / input te geven aan zaken die de directie in voorgenomen besluitvorming wil invoeren

Aangezien de TOC THOR is opgestapt is het wel zo netjes om de medewerkers van THOR op de hoogte te stellen

dat er momenteel geen afvaardiging meer is vanuit de medezeggenschap.
De ondernemingsraad heeft gelet op het besluit van 27 Augustus drie onafhankelijk OR-leden aangewezen
die de honneurs waarnemen en de ondernemingsraad aviveert tot aan de OR – verkiezingen in november 2020 dit jaar.

Mochten er vragen zijn dan horen wij het graag. Hebben wij abusievelijk collega`s gemist stuur de berichtgeving dan even door.
Ik wil een ieder verzoeken aangaande zaken m.b.t. de medezeggenschap zich te wenden richting info.or@amsterdam.nl

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e 5.1,2,e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e

5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:34:15 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Concept onderzoeksvoorstel geschil directie THOR - TOC THOR*
Attachments: *200923 CONCEPT voorstel onderzoeksvraag situatie THOR_.docx, Re: tekstvoorstel naar alle mdws THOR*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 19:08
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: DirectiePO.Medezeggenschap 5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Concept onderzoeksvoorstel geschil directie THOR - TOC THOR

Dag Peter en Sjoukje,

In de bijlage vinden jullie het concept onderzoeksvoorstel voor het geschil directie THOR – TOC THOR. Ik ontvang graag jullie feedback en of jullie dit nog willen afstemmen met het DB van de OR / voormalige TOC THOR.

Helaas gaat het gesprek van morgen niet door, maar des te belangrijker om het onderzoek snel uit te laten voeren. Ik zal samen met 5.1.2.e en de 3 OR-leden komen tot een voorstel voor partijen die dit kunnen gaan uitvoeren. Daar kom ik nog op korte termijn op terug.

V.w.b. de gang van zaken met betrekking tot onderstaande mail heb ik in afstemming met Sjoukje gevraagd om even uit te zoeken wat onze ruimte is vanuit werkgeversperspectief is om hier iets tegen te doen. Dat wordt nog uitgezocht door 5.1.2.e in afstemming met JZ. Wat vooral de vraag is, is of het vooral een verantwoordelijkheid is van de Ondernemingsraad is om hier iets tegen te doen of dat wij ook actie kunnen ondernemen. Ook checken we of onze tweede gezamenlijke mail (zie bijlage) daadwerkelijk is uitgestuurd. De verzending ligt sinds vorige week bij de Ondernemingsraad, maar kan ik niet terug vinden in mijn inbox. Wordt vervolgd.

Fijne avond!

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

Concept onderzoeksopdracht voor geschil directie THOR – TOC THOR

Kaders en aanpak

1. Opdrachtgever is gemeentesecretaris
2. De uitkomst van het onderzoek wordt ter info naar OR gestuurd en gedeeld met de betrokken partijen.
3. Adviseur MZ en vertegenwoordiging OR zijn gemandateerd om dit proces verder uit te werken en in gang te zetten. De OR werkgroep heeft bij het opzetten en uitzetten van het onderzoek geen rol. Wel kunnen ze geïnterviewd worden als onderdeel van het onderzoek
4. De concept onderzoeksopdracht is tot stand gekomen met input van clusterdirecteur Stadsbeheer, adviseur MZ en OR werkgroep THOR.
5. Het onderzoek wordt door een externe partij uitgevoerd en de uitkomsten worden uiterlijk in de eerste week november opgeleverd.
6. Alle betrokkenen zullen in het onderzoek betrokken worden. Dit zijn OC leden, directie THOR, betrokken adviseurs en (ambtelijk) secretarissen.

Huidige situatie THOR en oplossingen voor de toekomst

De TOC THOR heeft op 1 september jl. de medezeggenschap teruggelegd bij de OR. De OR zal tot aan de verkiezingen de rol van de TOC overnemen en ook de focus leggen op de meest urgente dossiers die op dit moment binnen THOR lopen.

Sinds de oprichting van THOR verloopt de samenwerking tussen de TOC en het management moeizaam. Op bijna alle dossiers, onderwerpen is uiteindelijk ook de centrale medezeggenschap (OR) en zeggenschap (werkgeverschap) nauw betrokken geweest met het doel er samen uit te komen. Dit is uiteindelijk niet gelukt met het resultaat dat de TOC zowel het vertrouwen in de werkgever als het eigen centrale medezeggenschapsorgaan heeft opgezegd. Vanuit goed werkgeverschap een betreurenswaardige situatie. Een onderzoek naar hoe dit heeft kunnen gebeuren is nodig, mede om te kunnen bepalen wat er nodig is om de situatie op te lossen én om een dergelijke situatie in de toekomst te voorkomen.

Onderzoeksvraag:

N.a.v. de situatie die is ontstaan bij THOR stelt GS voor deze situatie nader te laten onderzoeken met het doel om te achterhalen wat er mis is gegaan en wat we hiervan kunnen leren zodat we een dergelijk voorval in de toekomst kunnen voorkomen.

<u>De opbrengst van het onderzoek:</u>

1. Uitspraak over samenwerkingscultuur (tussen bestuur-medezeggenschap, binnen bestuur, binnen medezeggenschap) met daarbij oog voor groepsdynamiek en machtsverhoudingen.
    a. Hoe heeft het kunnen ontstaan dat de belevingswerelden zover uiteen zijn komen te staan? Inzichtelijk maken van gedachtengoed en wederzijdse belangen.
    b. In kaart brengen van de wederzijdse communicatie en zichtbaar maken waar de knelpunten zijn ontstaan. Inzichtelijk maken hoe er is gecommuniceerd zowel intern als extern en wie daarin vertegenwoordigd zijn.
    c. Lessons Learned voor toekomstige situaties, niet alleen binnen THOR, maar i
2. Wat is nu feitelijk de rol van de OC (t.o.v. de OR) en tot welke taken leidt dit, maar ook waar ligt de grens. Deze basis vormt de fundering van een constructieve medezeggenschapstaak en dito samenwerking tussen directies en medezeggenschap. En zijn deze rollen voor een ieder helder geweest binnen THOR?

3. Inzichtelijk maken hoe de totstandkoming van de problematiek is verlopen, bijv. door middel van een tijdlijn, schematische weergave o.i.;
4. Uitspraak over de inhoudelijke dossiers, beoordelen op wel of niet afgerond.
5. Uitspraak over proces (kaders, afspraken, kritische momenten)
6. Advies/aanbevelingen over vervolg voor de samenwerking tussen zeggenschap en medezeggenschap, voor THOR specifiek en voor OR / WOR bestuurder
7. Nagaan in hoeverre de adviezen/aanbevelingen ook kunnen worden toegepast bij andere directies en OC's.

Toekomstgericht

In november zal er een nieuw gekozen OC van start gaan. Bij de start van het gesprek tussen directeur en OC is het zeer van belang dat er vertrouwen komt en samengewerkt kan worden aan het neerzetten van een stevige organisatie met een goed samenspel tussen zeggenschap en medezeggenschap. Uitkomsten van het voorgestelde onderzoek moeten bijdragen aan het uiteindelijk goed functioneren van het overleg tussen de medezeggenschap en de zeggenschap.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:35:19 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Concept onderzoeksvoorstel geschil directie THOR - TOC THOR

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 27 september 2020 12:23
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; DirectiePO.Medezeggenschap 5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Concept onderzoeksvoorstel geschil directie THOR - TOC THOR

Ik kan mij wel vinden in de onderzoeksvraag maar heb de volgende kanttekening. Er zijn nu veel vragen. Je zou er ook voor kunnen kiezen iets meer op hoofdlijnen en de onderzoekers wat ruimte te geven om zelf ook noodzakelijke vragen te formuleren en te beantwoorden?

Daarnaast is de doorlooptijd beperkt dus nagaan wat er kan in die tijd. Is er al een beeld van wie het moet doen en is daar een aanbesteding voor noodzakelijk?

Overigens loopt 1 c van de vragen niet door.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 23 sep. 2020 om 19:07 heeft 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Dag Peter en Sjoukje,
>
> In de bijlage vinden jullie het concept onderzoeksvoorstel voor het geschil directie THOR – TOC THOR. Ik ontvang graag jullie feedback en of jullie dit nog willen afstemmen met het DB van de OR / voormalige TOC THOR.
>
> Helaas gaat het gesprek van morgen niet door, maar des te belangrijker om het onderzoek snel uit te laten voeren. Ik zal samen met 5.1.2,e en de 3 OR-leden komen tot een voorstel voor partijen die dit kunnen gaan uitvoeren. Daar kom ik nog op korte termijn op terug.
>
> V.w.b. de gang van zaken met betrekking tot onderstaande mail heb ik in afstemming met Sjoukje gevraagd om even uit te zoeken wat onze ruimte is vanuit werkgeversperspectief is om hier iets tegen te doen. Dat wordt nog uitgezocht door 5.1.2,e in afstemming met JZ. Wat vooral de vraag is, is of het vooral een verantwoordelijkheid is van de Ondernemingsraad is om hier iets tegen te doen of dat wij ook actie kunnen ondernemen. Ook checken we of onze

tweede gezamenlijke mail (zie bijlage) daadwerkelijk is uitgestuurd. De verzending ligt sinds vorige week bij de Ondernemingsraad, maar kan ik niet terug vinden in mijn inbox. Wordt vervolgd.

Fijne avond!

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

<200923 CONCEPT voorstel onderzoeksvraag situatie THOR_.docx>
<mime-attachment>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:36:31 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Concept onderzoeksvoorstel geschil directie THOR - TOC THOR*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 29 september 2020 19:34
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: DirectiePO.Medezeggenschap 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5
<5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept onderzoeksvoorstel geschil directie THOR - TOC THOR

Hi Sjoukje,

Ik spreek morgen Bureau Zuidema voor de uitvoer van deze opdracht. Een offerte + aanpak zal ik uiteraard aan jullie voorleggen.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 28 september 2020 14:09
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; DirectiePO.Medezeggenschap 5.1.2.e @amsterdam.nl>;
5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Concept onderzoeksvoorstel geschil directie THOR - TOC THOR

Ha Allen,

Ik heb mijn input al gegeven. Ik zou graag willen dat we starten. Kan ik daarin iets betekenen?

Sjoukjw

Op 27 sep. 2020 om 12:22 heeft Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Ik kan mij wel vinden in de onderzoeksvraag maar heb de volgende kanttekening. Er zijn nu veel vragen. Je zou er ook voor kunnen kiezen iets meer op hoofdlijnen en de onderzoekers wat ruimte te geven om zelf ook noodzakelijke vragen te formuleren en te beantwoorden?

Daarnaast is de doorlooptijd beperkt dus nagaan wat er kan in die tijd. Is er al een beeld van wie het moet doen en is daar een aanbesteding voor noodzakelijk?

Overigens loopt 1 c van de vragen niet door.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 23 sep. 2020 om 19:07 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Dag Peter en Sjoukje,
>
> In de bijlage vinden jullie het concept onderzoeksvoorstel voor het geschil directie THOR – TOC THOR. Ik ontvang graag jullie feedback en of jullie dit nog willen afstemmen met het DB van de OR / voormalige TOC THOR.
>
> Helaas gaat het gesprek van morgen niet door, maar des te belangrijker om het onderzoek snel uit te laten voeren. Ik zal samen met 5.1.2.e en de 3 OR-leden komen tot een voorstel voor partijen die dit kunnen gaan uitvoeren. Daar kom ik nog op korte termijn op terug.
>
> V.w.b. de gang van zaken met betrekking tot onderstaande mail heb ik in afstemming met Sjoukje gevraagd om even uit te zoeken wat onze ruimte is vanuit werkgeversperspectief is om hier iets tegen te doen. Dat wordt nog uitgezocht door 5.1.2.e in afstemming met JZ. Wat vooral de vraag is, is of het vooral een verantwoordelijkheid is van de Ondernemingsraad is om hier iets tegen te doen of dat wij ook actie kunnen ondernemen. Ook checken we of onze tweede gezamenlijke mail (zie bijlage) daadwerkelijk is uitgestuurd. De verzending ligt sinds vorige week bij de Ondernemingsraad, maar kan ik niet terug vinden in mijn inbox. Wordt vervolgd.
>
> Fijne avond!
>
> Hartelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
> 5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie
>
> Cluster Interne Dienstverlening
> Bestuur en Organisatie
>
> **Gemeente Amsterdam**

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

<200923 CONCEPT voorstel onderzoeksvraag situatie THOR_.docx>
<mime-attachment>

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:38:23 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: cursussen in coronatijd RTGB trainingen

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 8 oktober 2020 9:46
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: cursussen in coronatijd RTGB trainingen

Ha Sjoukje,
Hieronder de mail die via 5.1.2.e naar 5.1.2.e is verstuurd. Inclusief de maatregelen die genomen zijn.

Nog ter aanvulling. Dit is overigens landelijk zo georganiseerd en is er besloten om trainingen te geven. Dit is dus geen initiatief van THOR, ze gaan mee met de landelijke gang van zaken.
Mocht er landelijk besloten worden de trainingen weer te stoppen, dan gaat THOR daarin vanzelfsprekend in mee.
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 30 september 2020 15:43
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: cursussen in coronatijd
Urgentie: Hoog

Beste 5.1.2.e
Naar aanleiding van het signaal van de OR hierbij de reactie vanuit THOR.

De trainingen die hervat zijn, zijn de wettelijk verplichte trainingen die handhavers moeten volgen om hun werk te mogen uitvoeren. Dat maakt het ook noodzakelijk dat deze trainingen doorgang vinden.
THOR zorgt met de maatregelen die genomen zijn voor een optimale veiligheid van medewerkers.
Als medewerkers zich onveilig voelen is daar zeker begrip voor en staan teamleiders en managers open om het gesprek aan te gaan.
Het feit dat dit gesprek niet gevoerd zou kunnen worden, wordt niet herkend. Mede door eerdere signalen van en geuite onrust door medewerkers zijn de trainingen in augustus uitgesteld. Bij andere gemeente zijn deze trainingen namelijk eerder van start gegaan. THOR wilde eerst zekerheid hebben of de getroffen maatregelen voldoende veiligheid boden voordat de trainingen daadwerkelijk van start zouden gaan. Dit is uiteindelijk vanaf 21 september gebeurd. (zie hieronder)
We zullen leidinggevenden echter opnieuw erop attenderen om medewerkers de ruimte te geven om hun verhaal te kunnen doen.

De nieuwe maatregelen uit de persconferentie geven op dit moment nog geen aanleiding om dit nu te herzien voor de trainingen voor THOR. Ook gezien het wettelijke verplichte karakter van de trainingen.

Dit onderwerp "cursussen in coronatijd" is natuurlijk breder dan alleen THOR. Daarom onderschrijven wij het advies van 5.1.2.e om dit vraagstuk breder te bespreken binnen het werkgeversteam.

Vriendelijke groet,
5.1.2.e namens

5.1.2,e en 5.1.2,e 5.1.2,e
directie THOR

Ter informatie de genomen maatregelen m.b.t. de trainingen, zoals ook gecommuniceerd aan medewerkers van THOR:

RTGB-trainingen 21 september hervat

Per 21 september worden de RTGB-trainingen hervat. We vinden het voor de continuïteit van de operatie noodzakelijk dat deze trainingen doorgaan. Dit geheel in lijn met de politie waar ook alle fysieke vaardigheidstrainingen en examens zijn hervat. Voorwaarde van ons was wel dat hygiëne- en veiligheidseisen van de training aangescherpt werden.

Strengere maatregelen

De geldende veiligheidseisen van de trainingsruimte zijn extra gecontroleerd en veilig bevonden. Ook is er nog een keer kritisch gekeken naar alle aanvullende maatregelen vooraf en tijdens de training. Deze maatregelen zijn aangescherpt. Denk hierbij aan:

- Gezondheidschecklijst bij de uitnodiging.
- Gezondheidscheck voor aanvang van de training en/of examen door de opleider.
- Ventilatie door openzetten van ramen en deuren tijdens de trainingen
- Aanwezigheid van voldoende mondkapjes, handschoenen en desinfecterende handgel voor alle deelnemers tijdens training en examen.
- Trainen in uniform.
- Verkorten van de trainingsduur (2 dagen in plaats van 4 dagen).
- Voor deelname aan de training volgt iedereen een e-learning als basis voor de theorie-onderdelen.
- Samenstelling trainingsgroepen op basis van bestaande samenwerkgroepen in de teams.

Bij de uitnodiging voor je deelname ontvang je een overzicht van alle richtlijnen en voorzorgsmaatregelen.

Wees alert op de richtlijnen en voorzorgsmaatregelen. Zowel in de voorbereiding van je deelname als tijdens de training en spreek elkaar ook aan over het opvolgen van de geldende maatregelen.

Tot slot heb je (milde) klachten?

Blijf thuis, meld het bij je leidinggevende en laat je testen!

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 15:56
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: cursussen in coronatijd

5.1.2,e en 5.1.2,e

Onderstaande mail ontvang ik van de 5.1.2,e van de Ondernemingsraad. Zouden jullie hier naar willen kijken en voor mij een passende reactie voor willen opstellen? Alvast bedankt!

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies - Bureau Personeel en Organisatieadvies

5.1,2,e - Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag, september 23, 2020 3:02 PM
Aan: 5.1,2,e
Onderwerp: cursussen in coronatijd

Dag 5.1,2,e
Bij de commissie ARBO krijgen we te horen dat er collega's zijn die een cursus moeten volgen op locatie, ook buiten Amsterdam
Het gaat dan om bijv. chauffeurs, medewerkers THOR (zelfs fysiek contact)
Hier komen interne en externe collega's. Ik krijg te horen dat de ruimte in vergelijk met het aantal deelnemers te wensen overlaat.
Daarnaast maken medewerkers ook gebruik van het openbaar vervoer.
Stellen we alle deelname aan cursussen en toetsen uit tot er een signaal wordt afgegeven dat het weer veilig is om te reizen en met groepen samen te komen?

Gezien de strengere maatregelen en het feit dat de regio Amsterdam-Amstelland een broeihaard is van het coronavirus wil ik je vragen hoe de werkgever hier mee om gaat?
Alvast dank voor de reactie

Met vriendelijke groet

5.1,2,e
Specialist Burgerlijke stand
Locatie stadsloket Centrum

Gemeente Amsterdam

Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Tel: 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

5.1.2,e Ondernemingsraad gemeente Amsterdam

5.1.2,e Onderdeel Commissie Dienstverlening
Lid commissie ARBO
Lid commissie Dienstverlening & Informatie

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:40:24 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: CONCEPT bericht Onderzoek gestart naar samenwerking Directie THOR en Tijdelijke Onderdelencommissie*
Attachments: *CONCEPT bericht Onderzoek gestart naar samenwerking Directie THOR en Tijdelijke Onderdelencommissie.docx*
Importance: *High*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 15 oktober 2020 12:45
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: CONCEPT bericht Onderzoek gestart naar samenwerking Directie THOR en Tijdelijke Onderdelencommissie
Urgentie: Hoog

Dag Peter,

Hieronder vind je een conceptbericht vanuit jou aan de medewerkers THOR. Bedoeling is om hen te informeren dat het onderzoek inmiddels gestart is.

Goed om te weten: de ex-leden van de OC THOR hebben laten weten niet geïnterviewd te willen worden. Ze voelen zich niet betrokken in de totstandkoming van het onderzoek en vinden het bij voorbaat al doorgestoken kaart.
@Sjoukje Wellicht goed als jij hier met 5.1.2.e nog contact over hebt?

Onderzoek gestart naar samenwerking Directie THOR en Tijdelijke Onderdelencommissie (TOC)

In eerdere berichtgeving heb je kunnen lezen dat er een geschil is ontstaan tussen de directie van THOR en de TOC. In dat bericht heb ik aangeven de situatie te betreuren en te kijken hoe de samenwerking en onderlinge verhoudingen verbeterd kunnen worden. (LINK https://intranet.amsterdam.nl/nieuws-media/concernnieuws/augustus-2020/geschil-tussen-onderdeelcommissie/)

Inmiddels heb ik in afstemming met de OR opdracht gegeven aan Bureau Zuidema om een onderzoek te starten en alle betrokkenen de mogelijkheid te geven hun kant van de situatie toe te lichten. Ik ga ervan uit dat de uitkomsten van dit onderzoek ons kunnen helpen om dergelijke situaties in de toekomst te voorkomen en meer met elkaar samen te werken.

Op dit moment worden interviews gehouden en zal het onafhankelijk onderzoeksbureau op basis van deze gesprekken ons verder adviseren. De uitkomsten en adviezen worden ook gedeeld met jullie en zal ik bespreken met de medezeggenschap en met de directie van THOR.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / Algemeen Directeur

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

Onderzoek gestart naar samenwerking Directie THOR en Tijdelijke Onderdelencommissie (TOC)

In eerdere berichtgeving heb je kunnen lezen dat er een geschil is ontstaan tussen de directie van THOR en de TOC. In dat bericht heb ik aangeven de situatie te betreuren en te kijken hoe de samenwerking en onderlinge verhoudingen verbeterd kunnen worden. (LINK https://intranet.amsterdam.nl/nieuws-media/concernnieuws/augustus-2020/geschil-tussen-onderdeelcommissie/)

Inmiddels heb ik in afstemming met de OR opdracht gegeven aan Bureau Zuidema om een onderzoek te starten en alle betrokkenen de mogelijkheid te geven hun kant van de situatie toe te lichten. Ik ga ervan uit dat de uitkomsten van dit onderzoek ons kunnen helpen om dergelijke situaties in de toekomst te voorkomen en meer met elkaar samen te werken.

Op dit moment worden interviews gehouden en zal de onderzoeker op basis van deze gesprekken ons verder adviseren. De uitkomsten en adviezen bespreek ik met de medezeggenschap en met de directie van THOR daarover zal ik jullie t.z.t. informeren.

Met vriendelijke groet,
Peter

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:42:24 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Brief GS in reactie op brief OR inzake melding Inspectie SZW*

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 17 oktober 2020 15:23
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; DirectiePO.Medezeggenschap 5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Brief GS in reactie op brief OR inzake melding Inspectie SZW

Akkoord.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / algemeen directeur gemeente Amsterdam

Op 17 okt. 2020 om 13:52 heeft 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hi Peter,

In de bijlage een nieuwe versie van de brief in reactie op de brief van de OR van 9 juli jl. De brief van de OR was opgesteld om je te informeren over de melding bij inspectie SZW, naar aanleiding van het overlijden van een collega bij THOR. Ook heb ik de oorspronkelijke brief van de OR bijgevoegd en de reactie van de inspectie (geen aanleiding voor nader onderzoek). Als je akkoord bent, dan verzorgen we de ondertekening en verzending.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

<201019 Reactie GS inzake inspectie SZW.docx>
<20200709 brief aan GS melding nav overlijden collega OC THOR.pdf>
<I-NET_2016633-02.pdf>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:43:15 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Link*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 21 oktober 2020 18:22
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Link

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 21 oktober 2020 om 18:11:22 CEST
> **Aan:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Link**
>
> Via tamtam (In Vraag een collega) is de volgende link te vinden:
> https://web.microsoftstream.com/video/b8db03d5-c3dc-41fa-b9a8-46494e872848
>
> Dit staat open voor alle medewerkers van de gemeente Amsterdam.
>
> 
> **Foutmelding opname MS Teams**
> 5.1.2,e 19 oktober 2020 om 16:17
> Met Ms Teams kan je een opname maken. Voorheen werd er een mp4 aangemaakt. nu een stream. Als ik een opname wil terugkijken dan krijg ik een melding 'het lijkt alsof u geen toegang hebt'. Ik vind ze ook niet terug in het stream kanaal. (web.microsoftstream.com). Iemand enig idee?
> 0 0 · Reageren
> 5.1.2,e
> 5.1.2,e
> Vreemd, ik heb het tegenovergestelde probleem. Ik zie hier alle video's van iedereen. Ik heb dus rechten op alle video's en kan alle opgenomen vergaderingen zien. Dat lijkt me niet helemaal de bedoeling i.v.m. privacy: web.microsoftstream.com/browse . Dus bijvoorbeeld dit soort video's kan ik gewoon bekijken: web.microsoftstream.com/video/b11c61a3-b279-4f00..
> 0 0 · Gisteren om 9:35
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2,e
> 5.1.2,e
> Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
>
> **Gemeente Amsterdam**
>
> T 5.1.2,e

5.1.2.e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo en do

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:43:48 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: publicatie video interview m.b.t. THOR

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 24 oktober 2020 16:56
Aan: '5.1.2.e' <5.1.2.e@zuidema.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: publicatie video interview m.b.t. THOR

Goedendag 5.1.2.e

Dank voor je mail. Helaas heeft de afvaardiging m.b.t. het interview ook kennis genomen van de publicatie.
Wij distantiëren ons van de publicatie, wij hebben hiervoor ook geen opdracht gegeven en / of laten plaatsen. Wij betreuren dat dit heeft plaats gevonden
Het is in niemands belang om het te delen met anderen, hoe dit tot stand is gekomen is onbekend.

Tevens hebben wij direct actie ondernomen om de publicatie te laten verwijderen, dit i.s.m. de clusterdirecteur Sjoukje Alta.

Hopelijk heb ik je voldoende geïnformeerd.
Mocht je nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e Tijdelijke onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: publicatie video interview m.b.t. THOR

5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e

Ik heb begrepen dat de opname van het interview, dat ik maandagmiddag jl. met jullie had in verband met de situatie bij THOR, gepubliceerd is geweest op web.microsoftstream. Dit is niet overeenkomstig de afspraken: ik heb hier geen toestemming voor gegeven. Ik heb wel toestemming gegeven voor het opnemen voor intern gebruik in de ex TOC THOR.

Ik heb begrepen dat de opname inmiddels niet meer te bekijken is op web.microsoftstream.
Ik verzoek jullie ook hierna op geen enkele wijze de opname te publiceren. Ik benadruk nogmaals dat ik hier geen toestemming voor heb gegeven.

Met vriendelijke groet,

Zuidema
Personeelsmanagement
& Medezeggenschap

5.1,2,e
Senior trainer/adviseur/(team)coach

Olmenlaan 4
3833 AV Leusden
Nederland
www.zuidemapm.nl

5.1,2,e @zuidema.nl
Mob. 5.1,2,e
Kantoor 5.1,2,e

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 19:45:35
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Verslaglegging van verwijderen tamtambericht
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 27 oktober 2020 19:15
Aan: Alta, Sjoukje
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Re: Verslaglegging van verwijderen tamtambericht

Ha Sjoukje,

5.1.2.e was hier uiteindelijk niet bij betrokken, maar ik zorg even voor een A4-tje.
Groet,
5.1.2.e

> Op 27 okt. 2020 om 18:47 heeft Alta, Sjoukje het volgende geschreven:
>
> Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e
>
> Jullie zijn donderdag, met een aantal collega's, volgens mij druk bezig Geweest om het bericht op tamtam (geplaatst op woensdag 21 oktober) Van tamtam te krijgen en er tevens voor te zorgen dat het bestand op ms-teams alleen inzichtelijk gemaakt kon worden voor degene die aanwezig waren bij dat gesprek.
>
> Ik zou graag een A4tje met de constateringen die we hebben gedaan tijdens de verwijdering en de mogelijke verklaringen die zijn gevonden voor het verschijnen van de livestream op deze plek willen krijgen.
>
> Kunnen jullie daarvoor zorgen? En hebben jullie aanvullend iets nodig?
>
> Mijn dank zou enorm zijn.
>
> Groet,
>
> Sjoukje
>
>
>
>
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:46:03 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: A4 TOC-Zuidema*
Attachments: *TOC Zuidema.pdf*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 29 oktober 2020 12:14
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: A4 TOC-Zuidema

Deze had je van mij tegoed! Ik heb alles even puntsgewijs op een rij gezet.
Groet,
5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e Integrale opgaven/ samenwerking
Cluster Stadsbeheer

5.1.2.e@amsterdam.nl
tel.: 5.1.2.e

Stadhuis Amsterdam
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Korte opsomming verwijdering opname TOC THOR van Tamtam en stream

Er stond een stream op MS Streams en een verwijzing naar deze stream op Tamtam. Het ging om een gesprek tussen bureau Zuidema met de TOC THOR.
https://web.microsoftstream.com/video/b8db03d5-c3dc-41fa-b9a8-46494e872848

Plaatsing op Tamtam

De link naar de stream op Tamtam was geplaatst in de groep *Vraag een collega*.
Het ging om een vraag van collega over het feit dat er bij een opname in MS Teams geen mp4 wordt gemaakt, maar dat de opname wordt gestreamd en dat hij geen toegang heeft tot zijn eigen opname. Een andere collega, 5.1.2.e (Communicatiebureau) reageert hierop met zijn ervaring: hij heeft toegang tot alle opnames. En hij attendeert mensen op een aantal opnames die nu toegankelijk zijn, die volgens mij privé zouden moeten zijn. Hij linkt ook de video van TOC THOR.



- Deze correspondentie is nu door de intranetredactie verborgen, maar zo nodig nog oproepbaar.

Streaming en opnames MS Teams

- Als je een gesprek in MS Teams opneemt, moet iedereen die deelneemt akkoord geven.
- De opname wordt automatisch gestreamd naar een website van Microsoft Streams waar je je opname kan terug vinden.
- De opname van Bureau Zuidema en de TOC THOR is dus ook automatisch op de MS Streams site geplaatst.
- Een stream kan geplaatst worden met instelling *Beperkt*. Dan kunnen alleen de deelnemers aan de vergadering de video zien. De video kan ook geplaatst worden met instelling *Bedrijf*. Dan kan iedereen hem zien.
- Je moet bij de instellingen van je stream hem op *Bedrijf* zetten. Ik heb echter vorige week ook – om het te snappen- een collega gebeld die een koffieafspraak voor iedereen zichtbaar had. Zij wist dit niet.
- De stream van deze opname van het gesprek TOC en Zuidema is opgenomen en op MS Streams gekomen op 19 oktober 2020. De opname is gestart door 5.1.2.e en stond ingesteld op *Bedrijf*.
- De stream is de 22ste oktober onzichtbaar gemaakt. Hij is niet verwijderd, maar is ontoegankelijk gemaakt, behalve voor de mensen van beheer bij ICT. Er hadden toen 14 mensen op geklikt. Als het nodig is kan de stream via beheer alsnog weer bekeken worden.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:51:31 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: besproken met de OR leden die OC waarnemen voor nu*
Attachments: *200403 Verlofaanvraag regeling THOR en centraal - JMV.docx, Regeling voor het aanvragen van verlof cluster stadsbeheer.docx*

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 9 november 2020 16:12
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: besproken met de OR leden die OC waarnemen voor nu

Ik bedoel deze mail. Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.5
Verzonden: dinsdag 3 november 2020 17:57
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: besproken met de OR leden die OC waarnemen voor nu

Ha Sjoukje
Esmeralda vroeg me aan je door te geven welke onderwerpen er besproken worden met de 3 OR leden, zolang er geen OC is. Daarnaast wil ik je vragen of je het ermee eens bent dat de verlofregeling voor A&G en THOR ter instemming wordt gebracht naar de OR. Stadswerken wil dit graag koppelen aan de roosterregeling. Dat is op zich logisch, alleen blijft dat uit. En voor THOR en A&G moeten we in december al weer een uitvraag doen voor het verlof van zomer 2021. Het zou ook kunnen dat je dit met de OC commissie bespreekt. De regeling die is opgesteld voldoet aan wet en regelgeving, maar bij THOR was er op een paar punten weerstand. Destijds is toen afgesproken om het dan maar aan de OR voor te leggen. Peter heeft toen aangegeven dat hij dat dan het liefst voor een cluster in zijn geheel wil. Dat is in gang gezet, maar dat paste op dat moment niet goed bij Stadswerken. Om te voorkomen dat we op elkaar blijven wachten, en er wel behoefte is bij A&G en bij THOR over eenduidigheid, zou het fijn zijn als dit voor deze 2 directies toch in gang wordt gezet.

Besproken is en wordt mbt voortgang op de onderwerpen.

- bodycams is in middels instemming. (nog niet op papier overigens)
- Portofons zijn vervangen. Privacy protocol wordt heden up to date gemaakt ivm invoering WNRA en vernieuwde privacywetgeving. Ligt nu bij privacy officier. (hangt samen met het systeem van citycontrol en gebruik data om werkprocessen te verbeteren.)
- Beschikbaarheidsdiensten teamleiders, is ter info naar OC gegaan. Is niet instemming plichtig, wel zal ARBO commissie ongevraagd advies geven. Aan implementatie wordt aan gewerkt. Daadwerkelijke ingangsdatum zal 1 december of 1 januari zijn
- Kledingreglement gaat richting OR ter instemming. Hangt samen met het stedelijk reglement, maar voor THOR is meer nodig vandaar dat dit ook ter instemming naar OR gaat.
- Verlofregeling: Stadswerken heeft dit nu niet nodig en wil Roosterregeling afwachten. Voor THOR en A&G is de regeling in concept af. Willen we voor THOR en A&G graag ter instemming naar OR brengen.
- Signaal training RTGB; OR heeft signaal gekregen over mogelijk onveilige situatie bij deelname verplichte opleiding. Hierop is gereageerd met welke maatregelingen er zijn genomen en is uitgelegd waarom de training gegeven wordt.
- Onderzoeksopdracht; de opdracht is inmiddels verstrekt aan Bureau Zuidema. De nadere invulling en aanpak wordt nog in detail met onderzoeker verder uitgewerkt. Zodra hier meer over bekend is zal dat gedeeld worden met de delegatie van OR.
- Overzicht lopende dossiers; volgende week het totale overzicht doorlopen en kijken of het compleet is. Afgesproken om in dit overzicht vast te leggen wat tot nu toe is en wordt afgesproken zodat het straks voor opvolgers duidelijk is wat de stavaza is van alle lopende dossiers.

- Overzicht n.a.v. TOC-leden die zetels hebben teruggegeven; OR heeft een uitvraag gedaan richting voorzitters van de bestaande commissies en wacht op overzicht wie van de ex-TOC-leden nog werkzaamheden doen voor andere commissies. Zodra dit er is kan 5.1.2.e op. Overzicht is met afdelingsmanagers gedeeld. Inclusief de commissies waar OC leden nog inzitten. Zoals ARBO commissie, Commissie kerstpakket. E.d.

Daarnaast informeer ik hen over zaken waar je normaal ook OC over zou informeren. Dit is tot nu toe geweest:

- Inzet medewerkers op vrijwillige basis mbt vuurwerk
- Geanonimiseerd aantal medewerkers met COVID en in quarantaine
- Stand van zaken wapenstok
- mededeling over WAM, stappenplan is gemaakt om maatwerk te leveren voor THOR, wat o.a. schouwen van de gebouwen inhoud.
- Mail van 5.1.2.e (5.1.2.e OR) voormalige handhavers Waternet over wel/niet hebben van het juiste uniform en werkprocessen. Dit wordt opgepakt door de afdelingsmanager.
- Communicatie OR naar medewerkers over wat deze 3 leden doen en hoe medewerkers medezeggenschap kan bereiken. Daarover is een mail gestuurd aan alle medewerkers en is er een tekst op intranet gezet.

Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 2 oktober 2020 15:24
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Korte samenvatting besproken punten en acties

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:53:43 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Stand van zaken onderzoek Zuidema kwestie THOR*
Attachments: *201113 voorlopig onderzoeksverslag samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 17 november 2020 16:23
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Stand van zaken onderzoek Zuidema kwestie THOR

Dag Peter en Sjoukje,

Afgelopen vrijdag is er een tussenrapportage van het onderzoek door Bureau Zuidema opgeleverd. Het rapport is nog niet compleet, de tijdlijnbeschrijving van wat achtereenvolgens en tegelijkertijd onderzocht is en hoe er gewerkt is moet nog worden uitgewerkt, inclusief oordeel op inhoud over aangeleverde documentatie. Er staan een paar kleine punten in die niet helemaal juist zijn (dan gaat het om afspraken die op basis van de bestaande reglementen, bevoegdheden etc. geregeld zijn, dat wordt nog apart doorgegeven aan Zuidema).

In grote lijnen is er een weergave geschetst die herkenbaar is voor de situatie, er staan m.a.w. geen verrassingen in die we niet al weten. De aanbevelingen die gedaan worden zijn ook niet verrassend en hebben we ook eerder geprobeerd, denk aan *mediation*, onafhankelijke begeleider etc.

Wat het meest eruit springt is en ook echt iets mee kunnen en moeten, is de constatering dat er op geen enkele wijze is ingegrepen op gedrag, niet op organisatieonderdeel niveau, niet op OR-niveau, niet op clusterniveau en niet op concern niveau. Er is steeds geprobeerd om te praten langs de lijn van de inhoud en dat is uiteindelijk niet gelukt. Advies is dan ook vooral op gedrag te gaan sturen, in gezamenlijkheid en niet alleen laten bij het onderdeel waar dit zich voordoet.

Er komt heel sterk naar voren dat de TOC grensoverschrijdend gedrag heeft vertoond. Dit is niet sterk aangepakt en de TOC toont geen zelfreflectie. Ook komt naar voren dat Zuidema de huidige MZ-structuur ingewikkeld vindt, althans op deze manier werken vraagt om een professionele, stevige OR die regie kan houden over alles wat speelt. Daarnaast signaleert Zuidema dat de volgende punten ook de situatie niet makkelijker maken namelijk, onevenredige vertegenwoordiging van medewerkers in de TOC (alleen boa's), gebrek aan kennis van de Wor bij TOC, vermenging van onderwerpen met de BOA-bond, etc.. Al met al kunnen we iets met het gedragsaspect. Zuidema stelt voor een gedragscode op te stellen en een convenant af te spreken met spelregels hoe werken we samen etc.

Met de werkgroep THOR is afgesproken deze tussenrapportage met hen te delen, zodat OR ook op de hoogte is en blijft en betrokken partijen over dezelfde informatie beschikken.

Hoe nu verder?
Deze week hebben we een voortgangsgesprek met Zuidema over wanneer de definitieve versie kan worden opgeleverd. Het is belangrijk om dit voor definitieve uitslag verkiezingen 26 november af te ronden. Voor de vervolgaanpak zal er op basis van de aanbevelingen uit het rapport een plan van aanpak gemaakt worden waarmee we straks verder aan de slag moeten gaan. Dit plan van aanpak zullen we op korte termijn aan jullie voorleggen en hopelijk in samenspraak met de OR verder gaan oppakken. A.s. donderdag is er een laatste informeel overleg met het DB van de OR, we zullen er voor zorgen dat we daar de OR dan ook informeren over de stand van zaken en het gezamenlijk optrekken afstemmen.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:54:01 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Peter/Sjoukje/ Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e inzake OC THOR*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 18 november 2020 12:45
Aan: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Peter/Sjoukje/ Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e inzake OC THOR

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e
Graag koppel ik jullie hierbij aan elkaar, zoals telefonisch besproken net betreffende de afspraak a.s. maandag.
5.1.2.e belt 5.1.2.e eind van de middag hierover en ik geef voor de zekerheid tevens ook het nummer van Sjoukje (5.1.2.e) indien nodig.

5.1.2.e; dit is het mobiele nummer van 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e Hopelijk lukt het zo.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 18 november 2020 12:02
Aan: Alta, Sjoukje; Teesink, Peter; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e ; 5.1.5 ; 5.1.2.e 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Peter/Sjoukje/ Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e inzake OC THOR
Tijd: maandag 23 november 2020 11:00-11:45 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: MS teams, zie link

Dag allemaal,
Namens Sjoukje nodig ik jullie graag uit voor a.s. maandag, deze afspraak gaat over 'begrenzen en goed starten met de nieuwe OC bij THOR'.

[Link naar de virtuele MS Teams ruimte]

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:57:41 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Uitnodiging startbijeenkomst met OC THOR*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 13:51
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Uitnodiging startbijeenkomst met OC THOR

Dag Peter,

Onderstaand de uitnodiging voor de OC THOR. Deze is zojuist afgestemd met Sjoukje. Als jij akkoord bent, dan delen we dit met de nieuwe leden van OC.

Beste leden van de Onderdeelcommissie Toezicht & Handhaving in de Openbare Ruimte (THOR),

Langs deze weg willen wij jullie van harte feliciteren met jullie uitverkiezing voor de Onderdeelcommissie THOR. Als het goed is ontvangen jullie binnenkort een uitnodiging van de Ondernemingsraad voor de welkomstbijeenkomst voor alle leden van de medezeggenschap op donderdag 10 december.

Wij kijken uit naar een constructieve en prettige samenwerking om de komende vier jaar de THOR organisatie te verbeteren met zorg en aandacht voor de THOR-medewerkers. Wij vinden deze samenwerking voor THOR extra belangrijk, omdat er in de zomer een patstelling tussen directie en OC is ontstaan, waarbij de Ondernemingsraad de taken van de Tijdelijke Onderdeelcommissie THOR tijdelijk heeft over genomen. Wij stellen voor om een startbijeenkomst te organiseren, z.s.m. na de welkomstbijeenkomst van de Ondernemingsraad, waarbij we gezamenlijk met elkaar terugblikken en vooruitkijken, onder andere op basis van het onderzoek van bureau Zuidema. Deze startbijeenkomst kan plaatsvinden op dinsdag 15 december van 15:00 – 16:00 uur. We horen graag met wie van de Onderdeelcommissie we de agenda en voorbereiding voor deze startbijeenkomst kunnen oppakken. Tot die tijd is het goed om een pas op de plaats te maken voor de behandeling van de inhoudelijke dossiers tussen directie THOR en OC THOR.

Wij kijken uit naar jullie reactie en kijken er naar uit jullie op 15 december te spreken.

Hartelijke groet,

Peter Teesink & Sjoukje Alta

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:58:54 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Start OR/OC's en faciliteiten

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 14:03
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Start OR/OC's en faciliteiten

Beste allen,

5.1.2.e en ik kunnen ons vinden in de tekst zoals Sjoukje die voorstaat, inderdaad - gelet op de opmerkingen van 5.1.2.e en 5.1.2.e ter zake - onder weglating van de passage in het gele vlak (zie in de mail van 5.1.2.e van 10:19 uur hieronder). Dan zou het woord ' dit' in 'dat' kunnen worden veranderd (al gedaan, zie genoemde mail van 5.1.2.e in het groene vlak).

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
Advocaat
Bestuur en Organisatie / DJZ
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN
Amsterdam

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 12:23
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Start OR/OC's en faciliteiten

Even een opmerking Sjoukje t.a.v. formele gesprekspartner op dit moment. Vanaf vandaag is de werkgroep van de OR niet meer gemandateerd of bevoegd om formeel de belangen van THOR te behartigen, behalve dan formele trajecten die sowieso ter instemming/advisering cfm Wor naar OR gaan. OR staat dan ook op standpunt dat hij dit niet langer kan doen. 5.1.2.e en ik hebben morgen nog een laatste afstemmingsoverleg met de werkgroep daarna niet meer.

Groet, 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2,e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2,e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 12:13
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Start OR/OC's en faciliteiten

Ha mensen,

Ik heb het voorstel iets aangepast omdat ik het gek vindt om niet te benoemen wat er speelt als reden om juist wat andere afspraken te maken.

Groet,

Sjoukje

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 10:43
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Start OR/OC's en faciliteiten

Goedemorgen 5.1.2,e

Goed dat er vandaag bericht uit gaat. Dat is van belang voor THOR.

Ik heb 1 opmerking mbt de inhoud van je textvoorstel:

Gegeven de activiteitenplanning die nu in concept is opgesteld (cfrm afspraak), is de datum van 15 december voor het eerste gesprek waarin ook rapport Zuidema aan de orde komt, wel heel erg ambitieus.
Dit heeft te maken met het aantal activiteiten en de noodzakelijke afstemmingsmomenten (met OR) die voorafgaand aan het eerste overleg met de nieuwe OC, moeten hebben plaatsgevonden.

Mijn advies aan jou, Sjoukje en Peter is om rekening te houden met die planning bij het bepalen van de datum voor een eerste overleg. En dan kan het zijn dat je dus in januari uitkomt.

Esmeralda

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 10:19
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda

<5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5
<5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
<5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Start OR/OC's en faciliteiten
Urgentie: Hoog

Dag collega's,

In aanvulling op onderstaande is de bedoeling om vandaag – na de bekendmaking van de definitieve uitslag – een uitnodiging namens Peter en Sjoukje te sturen voor 15 december as. Graag jullie kritische blik, zodat het later vandaag er uit kan (en tegelijkertijd rolt nu de definitieve uitslag van de OR-verkiezingen binnen..)

Beste leden van de Onderdeelcommissie Toezicht & Handhaving in de Openbare Ruimte (THOR),

Langs deze weg willen wij jullie van harte feliciteren met jullie uitverkiezing voor de Onderdeelcommissie THOR. Wij kijken uit naar een constructieve en prettige samenwerking om de komende vier jaar de THOR organisatie te verbeteren met zorg en aandacht voor de THOR-medewerkers.

Dat is voor THOR extra belangrijk omdat er in de zomer een patstelling tussen directie en OC is ontstaan waardoor op dat moment de OR de taken van de TOC THOR over heeft genomen. Die situatie eindigt formeel pas op 10 december aanstaande. Het lijkt ons goed om een startbijeenkomst te organiseren op DATUM XX waarbij we gezamenlijk met elkaar terugblikken en vooruitkijken, onder andere op basis van het onderzoek van bureau Zuidema. Met wie van jullie kunnen we de agenda en voorbereiding voor deze startbijeenkomst oppakken?

Wij kijken er naar uit jullie op datum XX te spreken.

Hartelijke groet,

Peter
Sjoukje

Inmiddels hebben jullie een uitnodiging van de Ondernemingsraad ontvangen voor de welkomstbijeenkomst voor alle leden van de medezeggenschap op donderdag 10 december. Wij zien graag dat we ook in de samenwerking tussen de directie THOR en de Onderdeelcommissie THOR een goede start maken. Wij nodigen jullie dan ook graag uit voor een startbijeenkomst op dinsdag 15 december van 15:00 – 16:00 uur. Ons voorstel is om in dit gesprek, mede op basis van de aanbevelingen van het onderzoek door Bureau Zuidema, een goed gesprek te voeren en in gezamenlijkheid vervolgstappen te bepalen. Tot die tijd is het goed om een pas op de plaats te maken voor de behandeling van de inhoudelijke dossiers tussen directie THOR en OC THOR.

We kijken er naar uit jullie op 15 december te spreken.

Met vriendelijke groet,
Peter Teesink – Gemeentesecretaris
Sjoukje Alta – Stedelijk directeur Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 25 november 2020 14:15
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Start OR/OC's en faciliteiten

Hi Esmeralda e.a.,
5.1.2.e en ik hebben vanmorgen overleg gehad over het startmoment van OR/OC's en de rechten op faciliteiten etc., vooruitlopend op het door DJZ sturen van een overzicht van alle procedurele en rechtspositionele mogelijkheden jegens OR en OC-leden.
Wij hebben geconcludeerd dat er geen aparte regels zijn waarop een OR/OC van start kan gaan na de verkiezingen. Ook de OR communiceert op de intranetsite dat alle leden die gekozen zijn in zowel OR als OC vanaf 26 november hun medezeggenschaptaken kunnen gaan uitvoeren (ervan uitgaande dat er geen bezwaren zijn binnengekomen). Bezwaarprocedure loopt tot morgen 26 november.
Voor de OR geldt het eerste moment waarop zij met de bestuurder in gesprek gaan tijdens een overlegvergadering dat dit het officiële moment is van installatie. Afhankelijk van de voorbereidingen die OR zelf moet organiseren kan dit moment in december of januari zijn.
OC's kunnen vanaf 26 november starten. Ook zij zullen zich moeten voorbereiden op het eerste overleg met de directeur van desbetreffend onderdeel. Het is dus aan OC's wanneer zij daaraan toe zijn. Anders dan bij de OR geldt geen apart installatiemoment voor de OC's in hun nieuwe samenstelling.
Op basis hiervan hebben wij geconcludeerd dat de faciliteiten direct na definitieve verkiezingsuitslag 26 nov. beschikbaar zijn voor alle OC's, in dit geval dus ook voor OC THOR.
10 december is een moment waarop er afscheid genomen wordt van de oude MZ-leden en een welkom voor de nieuwe leden is georganiseerd. Dit is niet het moment van formele installatie OR/OC's.
Kortom OC THOR kan, als er geen bezwaren zijn binnengekomen, vanaf 26 nov. de faciliteiten claimen op basis van de urenregeling.
Tot zover, groet 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2.e
https://www.amsterdam.nl/pga/

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:59:05 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Uitnodiging aan OC THOR

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 15:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Uitnodiging aan OC THOR

Hi collega's,

Onderstaand de definitieve tekst voor de nieuwe OC THOR.
@5.1.2.e / 5.1.2.e jullie de mailadressen van de nieuwe OC-leden verzamelen en delen met 5.1.2.e; incl. het gezamenlijke mailadres van de OC THOR-mail?
@5.1.2.e jij deze uitnodiging vanuit de mailbox van Peter uitsturen? 5.1.2.e en 5.1.2.e zijn meegenomen als ondersteuners van Sjoukje en Esmeralda.

Beste leden van de Onderdeelcommissie Toezicht & Handhaving in de Openbare Ruimte (THOR),

Langs deze weg willen wij jullie van harte feliciteren met jullie uitverkiezing voor de Onderdeelcommissie THOR. Als het goed is ontvangen jullie binnenkort een uitnodiging van de Ondernemingsraad voor de welkomstbijeenkomst voor alle leden van de medezeggenschap op donderdag 10 december.

Wij kijken uit naar een constructieve en prettige samenwerking om de komende vier jaar de THOR organisatie te verbeteren met zorg en aandacht voor de THOR-medewerkers. Wij vinden deze samenwerking voor THOR extra belangrijk, omdat er in de zomer een patstelling tussen directie en OC is ontstaan, waarbij de Ondernemingsraad de taken van de Tijdelijke Onderdeelcommissie THOR tijdelijk heeft over genomen. Wij stellen voor om een startbijeenkomst te organiseren, z.s.m. na de welkomstbijeenkomst van de Ondernemingsraad, waarbij we gezamenlijk (OC, directie THOR en ondergetekenden) met elkaar terugblikken en vooruitkijken, onder andere op basis van het onderzoek van bureau Zuidema. Deze startbijeenkomst kan plaatsvinden op dinsdag 15 december van 15:00 – 16:00 uur. We horen graag met wie van de Onderdeelcommissie we de agenda en voorbereiding voor deze startbijeenkomst kunnen oppakken. Tot die tijd vinden we het belangrijk om een pas op de plaats te maken voor de behandeling van de inhoudelijke dossiers tussen directie THOR en OC THOR.

Wij kijken uit naar jullie reactie en kijken er naar uit jullie op 15 december te spreken.

Hartelijke groet,

Peter Teesink & Sjoukje Alta

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:59:17 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WPOBAT5FW: Uitnodiging aan OC THOR*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 18:26
Aan: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e@amsterdam.nl' <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Uitnodiging aan OC THOR

Beste leden van de Onderdeelcommissie Toezicht & Handhaving in de Openbare Ruimte (THOR),

Langs deze weg willen wij jullie van harte feliciteren met jullie uitverkiezing voor de Onderdeelcommissie THOR. Als het goed is ontvangen jullie binnenkort een uitnodiging van de Ondernemingsraad voor de welkomstbijeenkomst voor alle leden van de medezeggenschap op donderdag 10 december.

Wij kijken uit naar een constructieve en prettige samenwerking om de komende vier jaar de THOR organisatie te verbeteren met zorg en aandacht voor de THOR-medewerkers. Wij vinden deze samenwerking voor THOR extra belangrijk, omdat er in de zomer een patstelling tussen directie en OC is ontstaan, waarbij de Ondernemingsraad de taken van de Tijdelijke Onderdeelcommissie THOR tijdelijk heeft over genomen. Wij stellen voor om een startbijeenkomst te organiseren, z.s.m. na de welkomstbijeenkomst van de Ondernemingsraad, waarbij we gezamenlijk (OC, directie THOR en ondergetekenden) met elkaar terugblikken en vooruitkijken, onder andere op basis van het onderzoek van bureau Zuidema. Deze startbijeenkomst kan plaatsvinden op dinsdag 15 december van 15:00 – 16:00 uur. We horen graag met wie van de Onderdeelcommissie we de agenda en voorbereiding voor deze startbijeenkomst kunnen oppakken. Tot die tijd vinden we het belangrijk om een pas op de plaats te maken voor de behandeling van de inhoudelijke dossiers tussen directie THOR en OC THOR.

Wij kijken uit naar jullie reactie en kijken er naar uit jullie op 15 december te spreken.

Hartelijke groet,

Peter Teesink & Sjoukje Alta

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:00:03 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Voorstel plan van aanpak 20201201MZS*
Attachments: *Voorstel plan van aanpak 20201201MZS.docx*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 1 december 2020 11:11
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Voorstel plan van aanpak 20201201MZS

Hoi

Hierbij de activiteitenplanning, gebaseerd op het eerder door mij verstuurde concept en ons overleg van afgelopen week. Zoals afgesproken wordt morgen bepaald wie wat doet in de noodzakelijke voorbereidingen.

Grtn
Esm.

Ps. Heb je toevallig al zicht op een projectleider die kan helpen in het geheel?

ACTIVITEITENPLANNING

1. DE VOLGORDE DER DINGEN OP HOOFDLIJN

Er dient sprake te zijn van een fasering (voorbereiding, overeenstemming met de OR, bespreking met de OC). Op korte termijn zijn er twee data relevant; 10 december en 15 december.

- Op 10 december wordt de OR geïnstalleerd en vindt een eerste gesprek plaats tussen GS en de OR.
- Op 15 december staat een eerste gesprek gepland tussen de GS, Clusterdirecteur en directeur THOR met de OC.

De volgende punten zijn hierbij van belang inzake de voorbereiding. We bespreken deze in ons overleg van 2 december en bepalen dan ook wie welke taak op zich neemt.

1.1. Gesprek GS-OR

Het is van belang dat de voorbereiding van de bijeenkomst tussen de gemeentesecretaris en OR, voor 10 december, wordt afgerond. Uiteindelijk doel is dat men het eens wordt over uitgewerkte voorstellen tot maatregelen naar aanleiding van de adviezen van Zuidema, met als inzet een set van afspraken (o.a. convenant) betreffende de medezeggenschap THOR.

- Voorbereiding:
  Deze vergadering en de set van afspraken moeten worden voorbereid (uiteindelijk in de vorm van aan de OR en daarna OC voor te leggen protocollen).
  Een reactie door werkgever op het eventueel afwijzen van voorstellen door de OC moeten deel uitmaken van de voorbereiding. De mogelijkheden voor werkgever daartoe zijn uitgewerkt door JZ en zijn op 2 december 2020 beschikbaar.
- Uitvoering voorbereiding vergadering en protocollen:
  Wordt op 2 december 2020 bepaald.

1.2. Gesprek GS-OC

De voorbereiding (planning, agenda) en uitvoering van de eerste overlegvergadering met de nieuw gekozen OC-THOR (voorlopig gepland op 15 december 2020).

- Voorbereiding:
  Gemeentesecretaris, clusterdirecteur, directeur THOR, werkgeverschap (moeten het voor het gesprek GS-OR op 10 december, eens zijn over de strategie).
- Samenstelling werkgeversdelegatie:
  Besloten is dat Peter en Sjoukje, naast de directeur THOR, bij deze eerste vergadering aanwezig zijn en de GS zit voor.
- Agenda:
  De clusterdirecteur inventariseert bij de OC welke agendapunten de OC geagendeerd wil zien tijdens deze startbijeenkomst.
  Vanuit werkgeverschap worden deze aangevuld met nader te bepalen agendapunten vanuit de zijde van werkgever.
  Zoals onder 1.1. beschreven dient tevoren een reactie overeengekomen worden op een onmiddellijk opnieuw ter discussie stellen van het vertrouwen in de directie.

Onderstaand worden de voor te bereiden (door Zuidema geadviseerde) maatregelen één voor één toegelicht. Daarbij is een splitsing aangebracht tussen de maatregelen die op korte termijn worden geadviseerd en maatregelen die op langere termijn worden geadviseerd.

2. VOORBEREIDING CONVENANT (BESTAANDE UIT PROTOCOLLEN) WERKWIJZE MEDEZEGGENSCHAP THOR

Zuidema adviseert een aantal zaken betreffende de werkwijze van de medezeggenschap THOR schriftelijk af te spreken met de OC en OR. Wanneer de OC dat weigert adviseert Zuidema om deze met de OR vast te leggen in een convenant. De onderstaande protocollen vormen volgens Zuidema onderdelen van een dergelijk convenant.

3.1. Escalatieprotocol

Zuidema adviseert om samen met de OR spelregels vast te leggen omtrent de vraag hoe om te gaan met mogelijke escalatie van conflicten in en met de medezeggenschap.

- Voorbereiding:
  Concept escalatieregels opstellen als onderdeel convenant.
- Bespreking escalatieregels:
  Gemeentesecretaris, clusterdirecteur, directeur THOR, OR en OC.
- Uitvoering voorbereiding:
  Te bepalen op 2 december 2020

2.1. Gedragsprotocol

Zuidema verwacht dat zonder nadere maatregelen een onveilige sfeer zal blijven bestaan en adviseert om op hoger directieniveau een plan van aanpak te ontwikkelen om preventief en na onacceptabel gedrag corrigerend op te treden. Men adviseert om een gedragscode op te stellen en vast te stellen in samenspraak met de OR, waarin wordt vastgelegd wie (Gemeentesecretaris, directeur, OR) in welke situatie handelt.

- Voorbereiding:
  Concept gedragscode opstellen. De gedragsprotocollen zoals die afgelopen voorjaar besproken en opgesteld zijn op voorstel OR en directeur THOR, werden toen niet door de TOC geaccordeerd. Ze kunnen als basis dienen voor de voorbereiding.
- Uitvoering:
  Te bepalen op 2 december 2020

2.2. Communicatieprotocol

Zuidema adviseert om regels af te spreken over het gebruik van werkmail voor acties en vakbondsactiviteiten.

- Voorbereiding:
  Concept communicatieprotocol opstellen.
- Uitvoering:
  Te bepalen op 2 december 2020.

2.3. Dossier afhandelingsprotocol

Door Zuidema wordt geadviseerd om inhoudelijk helderheid te (laten) verschaffen over het al dan niet noodzakelijk zijn van formele medezeggenschap inzake diverse dossiers (feitelijk om tevoren vast te laten stellen welke dossiers ter informatie worden voorgelegd, welke ter advisering en welke dossiers worden voorgelegd ter instemming). Dit kan door:

- het inschakelen van een jurist die zowel door de OR/OC als door werkgever wordt geaccepteerd;
- door het verzoeken om bindende arbitrage door een externe deskundige bij onenigheid;

- door het geschil voor te leggen aan de bevoegde rechter (ondernemingskamer respectievelijk de kantonrechter) en deze om een (bindende) uitspraak te vragen.

- Voorbereiding:
  Concept dossierprotocol opstellen.
- Uitvoering:
  Te bepalen op 2 december 2020.

2.4. Vergaderprotocol

Zuidema adviseert om een stevige eventueel externe, onafhankelijke voorzitter en/of een procesbegeleider aan te stellen voor de overlegvergaderingen, voor zolang als dit nodig blijkt. Deze bewaakt tevens de escalatie-, gedrags- en communicatie protocollen, alsmede de termijnagenda (waaronder het artikel 24 overleg) en afspraken betreffende dossierafhandeling. Dit onderdeel is van de adviezen wellicht het meest essentiële en verdient z.s.m. invulling in de vorm van afspraken met de OR en OC.

- Voorbereiding:
  Concept vergaderprotocol opstellen.
- Uitvoering:
  Te bepalen op 2 december 2020.

3. OVERIGE ADVIEZEN

Zuidema adviseert nog op een aantal aspecten (3.1. en 3.2 op kortere termijn en de overige aspecten op langere termijn).

3.1. Kennis van de WOR

Zuidema adviseert hieraan bij de start van de nieuwe OC expliciet en voldoende aandacht aan te besteden en zelf regie te nemen op deze scholing.

- Voorbereiding:
  Concept scholingsplan opstellen.
- Uitvoering scholing:
  Nader te bepalen

3.2. Harmonisatie regelingen cluster en/of THOR

Zuidema adviseert om -gegeven de ontwikkelingen in de afgelopen jaren en de complexiteit van de materie- om inzake de afronding van dossiers betreffende het harmoniseren van regelingen en rechtspositie op cluster en/of gemeentelijk niveau te bepalen welk MZ- orgaan bevoegd is om de medezeggenschap vorm en inhoud te geven (clustercommissie of OR in plaats van OC).

- Voorbereiding:
  Bepalen welke dossiers dit betreft en maken voorstel hierover.
- Uitvoering:
  Nader te bepalen

3.3. Onderscheiding medezeggenschap en belangenbehartiging

Maak duidelijk op gemeentelijk niveau duidelijk wie zich richt op welk onderdeel in belangenbehartiging: wat is voor de medezeggenschap, wat is voor de vakbonden resp. het Georganiseerd Overleg (GO). Mogelijk behoeft dit herijking naar aanleiding van de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Planning op gemeentelijk niveau iom OR op termijn.

3.4. Handleiding medezeggenschap bij reorganisaties

Overweeg het opstellen van een handleiding voor het omgaan met medezeggenschap bij reorganisaties. Een dergelijke handleiding biedt zich op mijlpalen voor de medezeggenschap en rollen voor zowel OR als OC. Planning op gemeentelijk niveau iom OR op termijn.

3.5. Medezeggenschapsstructuur

Geadviseerd wordt om samen met de OR de structuur te evalueren. Planning op gemeentelijk niveau iom OR op termijn.

3.6. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in OC's

Geadviseerd wordt te overwegen of het wenselijk is om te gaan werken met kiesgroepen met als doel de vertegenwoordiging van bepaalde groepen personeel te borgen. Planning op gemeentelijk niveau iom OR op termijn.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:00:52 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: scenariomatrix mogelijk gedrag
Attachments: scenariomatrix.docx

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 december 2020 11:07
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: scenariomatrix mogelijk gedrag

Dag allen

In de bijlage een scenariomatrix waarin ik onderstaande scenarios heb opgenomen en deze ook heb aangevuld.
Mijn voorstel is dat we deze matrix als basis gebruiken, en als er nog suggesties zijn voor andere scenarios, die in deze matrix worden aangevuld (bij voorkeur door JZ). Dan hebben we alles in 1 overzicht.

5.1.2.e en 5.1.2.e
Ik ga ervan uit dat de matrix voor zich spreekt, maar mochten er vragen zijn dan help ik natuurlijk graag.

Grt
Esmeralda

Dag allen,

We hebben vandaag besproken dat Peter op 10 december de OR welkom heet en dat Peter en Sjoukje op 11 december met het DB van de OR het rapport Zuidema bespreken. Ook zijn de volgende scenario's van te verwachten gedrag verkend:

1. OC-leden gaan niet in op de uitnodiging van Peter voor 15 december kick-off
2. OC-leden zoeken de media
3. OC-leden organiseren een achterbanraadpleging over draagvlak van de directeur ter bevestiging van hun beeld dat deze directeur moet vertrekken
4. OC-leden weigeren met deze directeur in overleg te gaan
5. OC-leden benaderen via de mail alle THOR-medewerkers over het functioneren van directeur en/of directieleden
6. OC-leden doen niet aan OC-taken (nadenken, meewerken, participeren en meedenken over voorstellen van de directie die al dan niet advies/instemmingsplichtig zijn bij de OR) maar voeren OR-taken uit

We hebben afgesproken:

1. Deze scenario's te verrijken met nog meer potentiele scenario's (primair 5.1.2.e maar ieder die ervaring heeft of voorstellingsvermogen kan deze ook) doorzetten aan 5.1.2.e / 5.1.2.e
2. Het reeds beschikbare juridisch kader wordt toegepast op de scenario's (5.1.2.e / 5.1.2.e)
3. Alle bestaande gedragsregels worden samengevoegd in het scenario-document (inclusief vindplaats) (5.1.2.e (dacht ik))
4. Voor 11 december bespreken we in dit collectief het scenariodocument inclusief de geldende gedragsregels (Sjoukje organiseert afspraak)
5. Voor 11 december bespreken 5.1.2.e en Sjoukje het rapport Zuidema (Sjoukje plant afspraak)

6. Allen zijn uitgenodigd de notitie met activiteiten, uitgezet in tijd en inspiratie vanuit Zuidema te verrijken. Dat stuk zetten we dan ook nog op onze eerstvolgende agenda (allen)

Doel van deze voorbereiding is te komen tot een normalisering door een veilige werkomgeving te creeren voor alle medewerkers, MT-leden en directeuren. We willen vooraf goed kunnen normeren en maken daarom scherp zicht op ons eigen instrumentarium zodat ons handelingsperspectief concreet kan worden uitgewerkt.

Voor nu groet en tot snel,

Sjoukje

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 18 november 2020 12:02
Aan: Alta, Sjoukje; Teesink, Peter; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e ; 5.1.5 ; 5.1.2.e 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Peter/Sjoukje/ 5.1.2.e / Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e OC THOR vervolgafspraak op 23/11
Tijd: woensdag 2 december 2020 13:00-13:45 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: MS teams, zie link

24/11 Dag allemaal,
Namens Sjoukje nodig ik jullie graag uit voor deze afspraak als vervolg op afgelopen maandag 24 november jl. over 'begrenzen en goed starten met de nieuwe OC bij THOR'.
Ik hoop dat ik jullie agenda's hiervoor vrij voor kunnen maken, helaas is er geen ander moment in de agenda's van Peter en Sjoukje.

[Link naar de virtuele MS Teams ruimte]

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

Aan: Juridische zaken (5.1.2.e en 5.1.2.e)
D.d.: 2 december 2020
Onderwerp: **Uit te werken scenario betreffende mogelijk gedrag OC leden**

	GEDRAG/ACTIE	REACTIE (WIE, DOET WAT, NA OVERLEG MET)	TOELICHTING (OP BASIS VAN)
1	Eén of meerdere OC leden gaan niet in op uitnodiging voor overleg		
2	OC zegt opnieuw het vertrouwen in directie of directeur op		
3	OC gebruikt de mail naar allen functie voor communicatie		
4	OC leden communiceren feitelijke onjuistheden		
5	OC leden communiceren via de media/pers		
6	OR of OC weigert het rapport Zuidema te bespreken		
7	OC weigert in overleg te gaan met de directeur THOR		
8	OC organiseert een achterban raadpleging over draagvlak directie		
9	OC communiceert beledigend naar directie, Cdirecteur, OR en/of GS		
10	Een OC lid communiceert niet respect met GS/Cdirecteur, directeur		
11	OC stelt zich louter formeel op en weigert om samen met de directie na te denken, mee te werken, te participeren in het voorbereiden van beleid/regelingen die instemming of advies plichtig zijn		
12	OC stelt zich op het standpunt dat reeds met de OR overeengekomen regelingen voor de gehele gemeente, voor THOR niet van toepassing zijn en aan hen ter advisering of instemming moeten worden voorgelegd.		
13	OC weigert in te stemmen en te werken conform iom OR obv Zuidema voorgestelde protocollen als onderdeel convenant medezeggenschap THOR a. Gedragsprotocol Zuidema na onacceptabel gedrag corrigerend op te treden. Men adviseert om een gedragscode op te stellen en vast te stellen in samenspraak met de OR, waarin wordt vastgelegd wie (Gemeentesecretaris, directeur, OR) in welke situatie handelt. b. Communicatieprotocol Zuidema adviseert om regels af te spreken over het gebruik van werkmail voor acties en vakbondsactiviteiten. c. Dossier afhandelingsprotocol Door Zuidema wordt geadviseerd om inhoudelijk helderheid te (laten) verschaffen over het al dan niet noodzakelijk zijn van formele medezeggenschap inzake diverse dossiers (feitelijk om tevoren vast te laten stellen welke dossiers ter informatie worden voorgelegd, welke ter advisering en welke dossiers worden voorgelegd ter instemming). Dit kan door:		

	• het inschakelen van een jurist die zowel door de OR/OC als door werkgever wordt geaccepteerd; • door het verzoeken om bindende arbitrage door een externe deskundige bij onenigheid; • door het geschil voor te leggen aan de bevoegde rechter (ondernemingskamer respectievelijk de kantonrechter) en deze om een (bindende) uitspraak te vragen. d. Vergaderprotocol Zuidema adviseert om een stevige eventueel externe, onafhankelijke voorzitter en/of een procesbegeleider aan te stellen voor de overlegvergaderingen, voor zolang als dit nodig blijkt. Deze bewaakt tevens de escalatie-, gedrags- en communicatie protocollen, alsmede de termijnagenda (waaronder het artikel 24 overleg) en afspraken betreffende dossierafhandeling. e.. Zuidema adviseert bij de start van de nieuwe OC expliciet en voldoende aandacht aan scholing te besteden en zelf regie te nemen op deze scholing.		
14	OC schakelt vakbonden in om actie te voeren mbt een van de bovenstaande punten (helderheid scheiding verantwoordelijkheden medezeggenschap en belangenbehartiging die Zuidema voorstelt.		
15	OC komt terug op standpunten nadat er eerder in een formele overlegvergadering overeenstemming is bereikt, hetgeen vastligt in het verslag.		
16	OC leden houden zich niet aan de faciliteitenregeling die is overeengekomen met de OR.		
17	OC leden stemmen (ook na het verzoek daartoe) het gebruik van faciliteiten niet af met hun leidinggevenden.		

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:01:27 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: SPOED: scenariomatrix: nog aanvullende situaties? Graag uiterlijk om 12 u vandaag reactie*
Attachments: *scenariomatrix.docx*
Importance: *High*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 december 2020 9:06
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: SPOED: scenariomatrix: nog aanvullende situaties? Graag uiterlijk om 12 u vandaag reactie
Urgentie: Hoog

Beste Sjoukje, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Met dank aan Esmeralda voor de mooie matrix verzoek ik jullie aan te geven of jullie nog aanvullende casus hebben. Uiteraard heb ik afgelopen woensdag de vragen opgeschreven die Peter toen stelde. Zo te zien heeft Esmeralda die al geheel of voor het overgrote merendeel uitgewerkt. Ik zal nog toevoegen de vragen die 5.1.2.e separaat stuurde voor zover zij specifiek over boabond-kaderleden gaan, ook als ze niet in de OC zitten of zelfs niet bij THOR.

Kortom, hebben jullie nog aanvullende situaties? Dan verneem ik die graag **uiterlijk vandaag om 12.00 uur**. Dinsdag is immers al het volgende overleg en DJZ heeft nu Pels Rijcken ingeschakeld voor advies over de scenario's. Vanmiddag willen ze graag al een zoveel mogelijk ingevuld overzicht ontvangen, qua situaties en qua mogelijke reacties die we zelf al kunnen verzinnen. Vandaar de haast.

Hartelijk dank alvast!

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
Advocaat
Bestuur en Organisatie / DJZ
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN
Amsterdam

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 december 2020 11:07
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: scenariomatrix mogelijk gedrag

Dag allen

In de bijlage een scenariomatrix waarin ik onderstaande scenarios heb opgenomen en deze ook heb aangevuld.
Mijn voorstel is dat we deze matrix als basis gebruiken, en als er nog suggesties zijn voor andere scenarios, die in deze matrix worden aangevuld (bij voorkeur door JZ). Dan hebben we alles in 1 overzicht.

5.1.2,e en 5.1.2,e
Ik ga ervan uit dat de matrix voor zich spreekt, maar mochten er vragen zijn dan help ik natuurlijk graag.

Grt
Esmeralda

Dag allen,

We hebben vandaag besproken dat Peter op 10 december de OR welkom heet en dat Peter en Sjoukje op 11 december met het DB van de OR het rapport Zuidema bespreken. Ook zijn de volgende scenario's van te verwachten gedrag verkend:

1. OC-leden gaan niet in op de uitnodiging van Peter voor 15 december kick-off
2. OC-leden zoeken de media
3. OC-leden organiseren een achterbanraadpleging over draagvlak van de directeur ter bevestiging van hun beeld dat deze directeur moet vertrekken
4. OC-leden weigeren met deze directeur in overleg te gaan
5. OC-leden benaderen via de mail alle THOR-medewerkers over het functioneren van directeur en/of directieleden
6. OC-leden doen niet aan OC-taken (nadenken, meewerken, participeren en meedenken over voorstellen van de directie die al dan niet advies/instemmingsplichtig zijn bij de OR) maar voeren OR-taken uit

We hebben afgesproken:

1. Deze scenario's te verrijken met nog meer potentiele scenario's (primair 5.1.2,e maar ieder die ervaring heeft of voorstellingsvermogen kan deze ook) doorzetten aan 5.1.2,e / 5.1.2,e
2. Het reeds beschikbare juridisch kader wordt toegepast op de scenario's (5.1.2,e / 5.1.2,e)
3. Alle bestaande gedragsregels worden samengevoegd in het scenario-document (inclusief vindplaats) (5.1.2,e (dacht ik))
4. Voor 11 december bespreken we in dit collectief het scenariodocument inclusief de geldende gedragsregels (Sjoukje organiseert afspraak)
5. Voor 11 december bespreken 5.1.2,e en Sjoukje het rapport Zuidema (Sjoukje plant afspraak)
6. Allen zijn uitgenodigd de notitie met activiteiten, uitgezet in tijd en inspiratie vanuit Zuidema te verrijken. Dat stuk zetten we dan ook nog op onze eerstvolgende agenda (allen)

Doel van deze voorbereiding is te komen tot een normalisering door een veilige werkomgeving te creeren voor alle medewerkers, MT-leden en directeuren. We willen vooraf goed kunnen normeren en maken daarom scherp zicht op ons eigen instrumentarium zodat ons handelingsperspectief concreet kan worden uitgewerkt.

Voor nu groet en tot snel,

Sjoukje

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2,e

Verzonden: woensdag 18 november 2020 12:02
Aan: Alta, Sjoukje; Teesink, Peter; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e ; 5.1.5 ; 5.1.2.e
5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: Peter/Sjoukje/ 5.1.2.e / Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e OC THOR vervolgafspraak op 23/11
Tijd: woensdag 2 december 2020 13:00-13:45 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: MS teams, zie link

24/11 Dag allemaal,
Namens Sjoukje nodig ik jullie graag uit voor deze afspraak als vervolg op afgelopen maandag 24 november jl. over 'begrenzen en goed starten met de nieuwe OC bij THOR'.
Ik hoop dat ik jullie agenda's hiervoor vrij voor kunnen maken, helaas is er geen ander moment in de agenda's van Peter en Sjoukje.

[Link naar de virtuele MS Teams ruimte]

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:03:04 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Voorbereidinng startbijeenkomst 15 december*

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 7 december 2020 7:42
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Voorbereidinng startbijeenkomst 15 december

Beste leden van de Onderdeelcommissie Toezicht & Handhaving in de Openbare Ruimte (THOR),

Wij hebben jullie vorige week uitgenodigd voor een gesprek op dinsdag 15 december van 15:00 – 16:00 uur. Graag horen wij nog met wie van de Onderdeelcommissie wij de agenda en voorbereiding voor deze startbijeenkomst kunnen oppakken.

Wij horen graag van jullie.

Hartelijke groet,

Peter Teesink & Sjoukje Alta

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:03:22 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: voorbereiding woe-avond*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 7 december 2020 19:13
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: voorbereiding woe-avond

5.1.2.e **en** 5.1.2.e

Het is ondertussen bijna een week geleden dat ik de laatste feitelijke onjuistheden en omissies, die nog voorkwamen in het 2 concept van het onderzoek Zuidema, heb doorgestuurd aan 5.1.2.e Hij bedankte mij voor mijn bijdrage en vroeg of ik me kon vinden in de aanbevelingen, hetgeen ik heb bevestigd.

Volgens de mij bekende planning hoort het rapport nu onderhand gereed te zijn.
Ik wil graag weten wanneer het definitieve rapport er is.

Verder lijkt het mij van groot belang om van te voren met elkaar af te spreken, aan wie Zuidema het rapport toelicht en wanneer, alsmede bindende afspraken te maken over de communicatie over het rapport en over de conclusies & aanbevelingen.
Deze afspraken dienen wat mij betreft te worden vastgelegd voordat de rapportage wordt toegelicht, besproken en verzonden (ik neem aan iig aan de vertegenwoordiging van de OR, de directie in wie het vertrouwen is opgezegd en de TOC).

Tijdens onze afspraak a.s. woensdag kunnen we o.m. de reactie van Peter als opdrachtgever op het onderzoek, de conclusies en de aanbevelingen bespreken.

Kortom, ik zou graag willen
- weten wanneer het rapport er is;
- bespreken op welke wijze het rapport wordt toegelicht aan belanghebbenden;
- weten op welke wijze de opdrachtgever over het onderzoek, de conclusies en de aanbevelingen zal gaan communiceren.

Tot zover mijn voordenken voor a.s. woensdag,

grt
Esmeralda

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:03:39 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Gekozen DB OC THOR (en gesprek dir THOR)

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 14:24
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Gekozen DB OC THOR (en gesprek dir THOR)

Dag allen,

Zie onderstaande mail die ik zojuist ontving.
Het DB bestaat uit voormalig TOC-leden, aangevuld met een nieuwe plv secr.

grt
Esm.

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Datum:** 8 december 2020 om 12:54:55 CET
> **Aan:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Kopie:** OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Gekozen DB OC THOR.**
>
> Geachte 5.1.2.e beste Esmeralda,
>
> De OC THOR heeft vandaag in haar vergadering besloten dat we in afwachting zijn van het rapport Zuidema voordat we in overleg kunnen treden met u als directeur THOR.
>
> Tevens heeft de OC THOR uit haar midden een DB gekozen. Zie onderstaande mail, dit ter kennisname.
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e openbare ruimte
> Toezicht handhaving openbare ruimte
> Cluster stadsbeheer
>
> Gemeente Amsterdam
>
> T. 5.1.2.e

5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2,e
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 12:19
Aan: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Gekozen DB OC THOR.

Goedendag OR.

Vandaag hebben we de eerste OC Thor vergadering gehad.
Uit het midden hebben we een (voorzitter, vice voorzitter, secretaris, plv secretaris) gekozen.

De volgende mensen zijn unaniem gekozen. (alle 12x OC leden waren aanwezig bij ms team vergadering).

- **Voorzitter** 5.1.2,e
- **Vice voorzitter** 5.1.2,e
- **Secretaris** 5.1.2,e
- **Plv Secretaris** 5.1.2,e

Mochten er vragen zijn dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:04:07 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Startbijeenkomst OC, directie 5.1.2.e en Sjoukje*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 16:45
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Startbijeenkomst OC, directie 5.1.2.e en Sjoukje

Dag Sjoukje,

Denk dat het goed is om hier een telefoontje aan te wijden richting 5.1.2.e
Van slechts 1 nieuw OC-lid is er reactie gekomen. Ik zou willen weten of de OC nu komt of niet, zodat we ook het nodige kunnen voorbereiden (ook belangrijk voor ons gesprek morgenmiddag).

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Secretariaat GS <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 16:33
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Startbijeenkomst OC, directie 5.1.2.e en Sjoukje

Hoi,

Tkn
Een afmelding van 5.1.2.e voor 15 december.

Groetjes,
5.1.2.e

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 15:17
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Geweigerd: Startbijeenkomst OC, directie 5.1.2.e en Sjoukje
Tijd: dinsdag 15 december 2020 15:00-16:00 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: Teams, link zit in het vergaderverzoek

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:04:29 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (RH in ibabs) Definitieve versie rapport Zuidema en stappenplan*
Attachments: *201208 onderzoeksverslag met implementatieadvies samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 18:20
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: (RH in ibabs) Definitieve versie rapport Zuidema en stappenplan

Ter info.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:05:33 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: voorbeeld van uitwerking tbv handvat LG*
Attachments: *GEDRAG.docx*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 19:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: voorbeeld van uitwerking tbv handvat LG

Beste 5.1.2.e

Zoals ik net kort besprak heb ik de gedragscode en de communicatie-code van de gemeente bestudeerd en afgezet tegen gedrag dat ik tot dusver heb geconstateerd. Naar mijn mening ontstaat er op deze wijze een overzichtelijk geheel van gedragingen afgezet tegen regelgeving hetgeen we zouden kunnen aanvullen met de WOR en wie onderneemt welke actie.

Het is dus de scenariomatrix die deels is uitgewerkt.
Ik hoop dat dit jullie helpt om eea voor morgen helder uitgewerkt te krijgen.
Als er vragen zijn ben ik bereikbaar.

Grtn
Esmeralda

GEDRAG	GEDRAGSCODE	RICHTLIJN OMGANG MEDIA	
Het benoemen van OR leden als dictator.	• Ja, levert strijd op met het algemene uitgangspunt dat je je dient te gedragen als een goed ambtenaar. • Levert eveneens strijd op met punt 10 op pagina 13: Ik zal mij een zelfstandig oordeel vormen over de morele juistheid van mijn handelen. • Levert strijd op met de basiswaarde integriteit, pagina 14: Integer staat voor de morele kwaliteit van het gedrag. Integriteit betekent ook zorgvuldigheid en respect voor collega's, burgers en andere partijen. • Levert strijd op met het gestelde mbt omgaan met anderen op pagina 17: Als ambtenaar vertoon je dus geen ongewenste omgangsvormen en ongewenst gedrag naar anderen. Bij ongewenst gedrag moet je denken aan grensoverschrijdend gedrag, zoals verbaal of fysiek geweld.		
Is de gedragscode en richtlijn ook van toepassing op OR en OC leden?	• Ja, pagina 9: De gedragsregels gelden voor alle ambtenaren van de gemeente Amsterdam. Overtreden van de gedragsregels wordt beschouwd als een tekortkoming in het nakomen van de verplichtingen die de arbeidsovereenkomst aan jou als ambtenaar opleggen, wat een (disciplinaire) maatregel kan opleveren of andere arbeidsrechtelijke consequenties kan hebben. Naleving van deze gedragscode is dan ook niet vrijblijvend.	De richtlijn *Omgaan met media* geldt voor alle werknemers. Deze richtlijn is leidend boven de inhoud van eventuele eigen richtlijnen en afspraken van onderdelen binnen het concern.	
De OC stelt zich op het standpunt dat procedures en regelingen die door GS na overleg met OR voor de hele gemeente zijn vastgesteld niet gelden voor THOR (bijvoorbeeld TOC mbt verzuimgesprekken en OC mbt pauzeregeling).	• Levert strijd op met punt 5 op pagina 13: Ik ben loyaal ten opzichte van de bestuursorganen van de stad en het door hen vastgestelde beleid.		
Het declareren van kosten en uren die het maximum dat is overeengekomen tussen GS en OR overschrijdt	• Levert strijd op met punt 5 op pagina 13: Ik ben loyaal ten opzichte van de bestuursorganen van de stad en het door hen vastgestelde beleid. • Levert strijd op met regel 5.4 op pagina 30: Je declareert alleen kosten die redelijk en noodzakelijk zijn voor een goede vervulling van jouw functie.		
Verspreiden van onjuistheden via de pers, via intranet en mails naar allen.	• Levert strijd op met punt 7 op pagina 13: Ik zal zorgvuldig omgaan met informatie. • Levert eveneens strijd op met punt 10 op pagina 13: Ik zal mij een zelfstandig oordeel vormen over de morele juistheid van mijn handelen. • Levert ook strijd op met integriteit op pagina 14: Integer staat voor de morele kwaliteit van het gedrag. Integriteit betekent ook zorgvuldigheid en respect voor collega's, burgers en andere partijen. • Levert strijd op met het gestelde mbt omgaan met anderen op pagina 17: Als ambtenaar vertoon je dus geen ongewenste omgangsvormen en ongewenst	Levert strijd op met de richtlijn: Integere informatieverstrekking door de gemeente aan media is van groot belang voor alle betrokkenen bij het gemeentelijk beleid en alle Amsterdammers. Informatie wordt 'naar eer en geweten verstrekt' en moet daarom	

	gedrag naar anderen. Bij ongewenst gedrag moet je denken aan grensoverschrijdend gedrag, zoals verbaal of fysiek geweld.	volledig, juist, betrouwbaar en begrijpelijk zijn. De gemeente Amsterdam kent door het College vastgestelde richtlijnen voor het gebruik van social media door ambtenaren. Deze zijn te vinden op www.stijlweb.amsterdam.nl van de gemeente Amsterdam. De kern van deze richtlijnen is dat werknemers zich bewust moeten zijn van hun rol en verantwoordelijkheden. Ook wanneer zij als privépersoon informatie naar buiten brengen via social media.	

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:06:20 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: (RH in ibabs voor 17u) RE: draaiboek scenario's
Attachments: scenariomatrix 5.1.2.e (003).docx

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 december 2020 15:56
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>5.1.2.e | Pels Rijcken' <5.1.2.e @pelsrijcken.nl>
Onderwerp: (RH in ibabs voor 17u) RE: draaiboek scenario's

En bijgaand het draaiboek waarin de laatste vragen zijn verwerkt die nog bij PR uitstonden (samenloop richtlijn media en gebruik bedrijfsmiddelen)

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 9 december 2020 14:44
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: draaiboek scenario's

Dag allemaal,

In vervolg op het overleg van gisteren stuur ik jullie de scenariomatrix/ het draaiboek toe waarin we getracht hebben de verschillende scenario's van een handelingsperspectief te voorzien. Esmeralda, het document dat jij gisteren aan 5.1.2.e en mij stuurde, kan hier grotendeels aanvullend op worden toegepast. Ik heb beide doc's nog niet verweven omdat we in een paar van door jou benoemde scenario's nog niet de samenloop tussen wettelijk kader en gemeentelijke regeling scherp hebben. Dat zoeken we eerst nog uit en kunnen we dan daarna nog aanvullen.

Zoals jullie weten kan 5.1.2.e niet aanwezig zijn bij het overleg van vanmiddag. 5.1.2.e een van onze adviseurs van Pels Rijcken zal daarom aanschuiven.

Groet en tot later,
5.1.2.e

5.1.2.e
5.1.2.e
Wnd directeur
Directie Juridische Zaken
Bestuur en Organisatie
Gemeente Amsterdam
T 5.1.2.e
M 5.1.2.e

5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

amsterdam.nl
Werkdagen: ma, di, do en vr
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e
Verzonden: dinsdag 8 december 2020 17:37
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: concept advies bij scenario"s Pels Rijcken

Beste allemaal,

Hierbij is gevoegd het concept advies dat wij zojuist ontvingen van Pels Rijcken. Het is " vers van de pers" en vraagt nog enige verfijning. PR heeft hierin " soortgelijke" scenario's gebundeld behandeld. We stellen voor hier zo meteen globaal doorheen te gaan en hierna nog een vertaalslag te maken naar de meer overzichtelijke scenario-matrix.

Tot zo,

Met vriendelijke groet,
5.1.2.e en 5.1.2.e

Scenario's betreffende mogelijk gedrag OC leden / kaderleden

	GEDRAG/ACTIE (+ oorspronkelijk scenarionummer)	**REACTIE (WIE, DOET WAT, NA OVERLEG MET)**	**TOELICHTING (OP BASIS VAN)**
I	**Obstructie overleg door OC** Bijvoorbeeld: (tussenhaakjes verwijst naar scenario's) • Eén of meerdere OC leden gaan niet in op uitnodiging voor overleg (1) • OC zegt opnieuw het vertrouwen in directie of directeur op (2) • OR of OC weigert het rapport Zuidema te bespreken (7) • OC stelt zich louter formeel op en weigert om samen met de directie na te denken, mee te werken, te participeren in het voorbereiden van beleid/regelingen die instemming- of adviesplichtig zijn (11) • OC stelt zich op het standpunt dat reeds met de OR overeengekomen regelingen voor de gehele gemeente, voor THOR niet van toepassing zijn en aan hen ter advisering of instemming moeten worden voorgelegd (12) • OC weigert in te stemmen en te gaan werken conform iom OR obv Zuidema voorgestelde protocollen als onderdeel convenant medezeggenschap THOR (13)	Niet willen overleggen met directeur (zie sc. 1, 2, 7, 11): • Standpunt innemen: directeur is ogv 15 WOR en OR-reglement de gesprekspartner voor OC • OC kan niet eisen dat zij het overleg met een ander wil voeren. (evt aan OC vragen wat wel nodig is om overleg te treden met directeur. • Actie: primair directeur, voor escalatie naar GS. Bij opschorting overleg wegens een reden waarover OC en / of de OR en de bestuurder het niet eens kunnen worden (zie sc. 7): • verschil van opvatting over bepaald punt is geen reden overleg te traineren. • OR wijzen op mogelijkheid geschil voor te leggen aan de rechter (NB OR heeft recht om procedures te starten bij zich gehouden, ligt niet bij OC) • Actie richting OC: primair directeur iom GS, bij escalatie GS. • Actie richting OR: GS Bij weigeren van een overleg/ geschilbeslechting door OC of onredelijke eisen daaraan stellen: • OR op hoogte brengen en verzoeken bemiddelend op te treden (actie GS) • Erop wijzen dat het zich zonder meer afzijdig houden door OR geen optie is nu OR de OC THOR heeft ingesteld. Als OC overleg met de directeur over een bepaald onderwerp of over alle onderwerpen definitief weigert, ook na evt. bemiddeling door de OR, en OR het overleg over de OC-onderwerpen niet overneemt kan OR	**In het algemeen geldt: alle stappen goed documenteren**! Artikel 36 lid 2 WOR: OR en ondernemer kunnen kantonrechter verzoeken te bepalen dat de ondernemer dan wel OR gevolg dient te geven aan hetgeen overigens bij of krachtens de WOR is bepaald, voor zover dit van de ondernemer dan wel de OR afhangt.

		worden betrokken in artikel 36 WOR procedure. (Actie GS) Als OC eist dat haar advies- of instemmingsrecht toekomt voor onderwerpen die reeds met de OR zijn overeengekomen voor hele gemeente (sc. 12), • OC erop wijzen dat OR hierover de gesprekspartner is van de gemeente en OC zelf bedoelde rechten niet heeft. (Actie directeur, voor escalatie naar GS) • De OR behoort OC te betrekken in advies/instemmingstrajecten, maar als OC weigert mee te werken is dat in beginsel probleem OR. OR en ondernemer hebben ogv artikel 23 lid 1 WOR overlegverplichting. • Als ook OR weigert WOR-verplichtingen na te komen, kan kantonrechter via geschillenregeling artikel 36 WOR worden verzocht OR op te dragen te zorgen voor geregeld overleg en advisering. • NB! Adviesaanvraag vooraf aan OR aankondigen + termijn voor behandeling aangeven + aangeven dat bij uitblijven van overleg en /of advies conclusie zal worden getrokken dat OR van adviesrecht geen gebruik wil maken en in dat geval na verstrijken van adviestermijn besluit zal worden genomen. Ook ingaan op belang van besluit voor gemeente. (Actie GS) • NB! Bij niet meewerken in een *instemmingstraject* kan vervangende instemming worden gevraagd aan de kantonrechter. Actie GS	
II	**Verstorende communicatie door THOR** • OC gebruikt de mail naar allen voor communicatie (3) • OC leden communiceren feitelijke onjuistheden (4) • OC-leden communiceren via de media/pers (5) • OC organiseert een achterbanraadpleging over draagvlak voor directie (8)	• In berichtgeving moet duidelijk zijn dat sprake is van berichtgeving van OR/OC, • geen bezwaar tegen gebruik werkmailadressen voor communicatie (nieuwsbrief of raadplegen achterban) (sc. 3) . Richtlijn bedrijfsmiddelen verbindt het toegestaan gebruik van bedrijfsmiddelen aan taken die	

	• OC communiceert beledigend naar directie, Clusterdirecteur, OR en/of GS (9)	uit de functie voortvloeien. Werkzaamheden als lid van OR en OC houden daarmee nauw verband, waardoor niet gezegd kan worden dat richtlijn het gebruik van bedrijfsmiddelen door OR en OC verbiedt • Feitelijke onjuistheden moeten worden gecorrigeerd door OR/OC zelf. • bestuurder mag ook corrigeren in directe communicatie, maar dit geeft risico op escalatie. • Er is geen algemene verbod met media contact te hebben, maar geheimhoudingsbepalingen artikel 20 WOR mogen niet geschonden worden. • Richtlijn omgaan met media gaat vooral uit van besef dat ambtenaar namens het gemeentebestuur handelt en spreekt. Dat is niet het geval in het geval de OR of OC naar buiten treedt. Richtlijn dient dus ander doel. • Achterbanraadpleging (sc. 8) zijn ondermijnend voor gezag maar er is geen juridische grondslag die te verbieden. Raadpleging heeft op zich geen betekenis. Kan wel een indicatie zijn voor "broei". • Beledigingen (sc. 9) zijn waarschijnlijk toe te schrijven aan individuen, zie bij III en IV.	
III	**Obstructie overleg door de OC door één of meer individuele leden** • Een individueel OC-lid communiceert niet met respect met GS/Clusterdirecteur, directeur (10) • De OR-bestuurder (GS) concludeert door incidenten / voorvallen dat het overleg tussen de OC en de betrokken directeur stokt / onmogelijk is / etc.. De vraag rijst of het overleg op zijn aangeven kan worden verplaatst naar het overleg met de OR en onder welke voorwaarden (19)	• Bij ernstige belemmering van een OC-lid van het overleg met de bestuurder, kan zowel door de bestuurder (GS) als de OR o.g.v. artikel 13 juncto artikel 15 lid 5 WOR de kantonrechter worden verzocht het betreffende lid voor een bepaalde tijd of bepaalde werkzaamheden uit te sluiten. • Uitsluiten van OC als geheel is niet mogelijk. • Duur en omvang uitsluiting zal beperkt zijn. Als OC-lid beterschap belooft, kan dit ook tot afwijzing van het verzoek leiden. • Rechters moeten hier terughoudend mee om gaan. Moet gaan om inbreuken op democratische spelregels,	

		zoals ordeverstoringen en ander destructief optreden in vergaderingen of op ander wijze opzettelijk en bij herhaling ernstig belemmeren van het werk van de OR/OC. • Ook ernstige vertrouwensbreuk tussen OC-lid en gemeente kan aanleiding zijn. Die vertrouwensbreuk moet concreet worden aangetoond net als pogingen gemeente die op te lossen. • Actie GS.	
IV	**Grensoverschrijdend gedrag OC-leden** • Een individueel OC-lid communiceert niet met respect met GS/Clusterdirecteur, directeur (10) • OC leden houden zich niet aan de faciliteitenregeling die is overeengekomen met de OR (16) • OC leden stemmen (ook na het verzoek daartoe) het gebruik van faciliteiten niet af met hun leidinggevenden (17) • Een OC-lid is niet alleen niet respectvol in houding en communicatie naar GS/clusterdirecteur en directeur, maar gaat zelfs verbaal of daadwerkelijk over tot geweld (18)	• Convenant GS-OR: OR- en OC-leden mogen niet benadeeld mogen worden ogv hun lidmaatschap van OR/OC (WOR, BW, NRGA) • Conflicten vanuit optreden medewerker als OR/OC-lid moeten in beginsel binnen medezeggenschapskader worden opgelost. Bij ongepast gedrag aanspreken en erop wijzen dat OC-lidmaatschap geen vrijbrief is voor dergelijk gedrag. • Bescherming geldt niet bij evident ernstig grensoverschrijdend gedrag zoals geweld of fraude. • Aanspreken altijd schriftelijk vastleggen. • Actie: Directeur voor OC-leden, voor escalatie naar GS. GS bij OR-lid. Bij oneigenlijk gebruik van faciliteiten • Aanspreken op ongewenst gedrag • Wel nagaan of kaders voor wat (on)eigenlijk gebruik is, duidelijk zijn. Van belang is of gebruik voor persoonlijk gewin (arbeidsrechtelijke maatregelen aanwenden) of ten bate van de OC (gesprek voeren met OC/OR) • Actie directeur voor OC-leden, voor escalatie naar GS. • Aanspreken altijd schriftelijk vastleggen	

		• Arbeidsrechtelijk ingrijpen door een onmiddellijk ontslag op staande voet wegens een dringende reden is mogelijk bijv. bij gebruik geweld, op ernstige wijze bedreigingen uiten en/of medewerkers op grovelijke wijze beledigen en bij situaties van fraude. Alle omstandigheden van het geval spelen dan een rol. Oosv Is de ultieme sanctie [en is gelet op de rechtspraak een (zeer) lastige ontslagrond]. (Bevoegdheid GS, maar hier ook toestemming college nodig. Altijd advies van DJZ) • Ook het doen van een ontbindingsverzoek aan de kantonrechter wegens disfunctioneren, verwijtbaar gedrag of een verstoorde arbeidsverhouding, of het opzeggen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of wegens een bedrijfseconomische reden behoort nog tot de mogelijkheden, zolang geen sprake is van benadeling ogv het OR/OC-lidmaatschap. • Ander arbeidsrechtelijk ingrijpen zoals stopzetten/opschorten salaris en schorsing is ook mogelijk, zolang geen sprake is van benadeling ogv hun lidmaatschap van OR/OC	
V	**Vermenging van rollen van vakbondsvertegenwoordiger en OC-lid** • OC schakelt vakbonden in om actie te voeren (helderheid scheiding verantwoordelijkheden medezeggenschap en belangenbehartiging die Zuidema voorstelt) (14) Een aantal OC leden is ook bondslid, maar er zijn ook bondsleden van de twee BOA-bonden die zich bezig houden met de bedrijfsvoering van THOR, maar niet	• In praktijk bestaat vaak nauwe samenwerking tussen vakbonden en OR/OC. Vakbond is ook een partij die belanghebbende kan zijn bij nalevingsvorderingen ex artikel 36 lid 1 WOR, bijvoorbeeld ter zake van bijv. het instellen van een OR, zodat ook een vakbond een dergelijke vordering kan doen. Zij kunnen in een cao ook bepaalde onderwerpen aan de OR laten.	

	werkzaam zijn bij THOR als medewerker of daar wel werken maar geen OC-THOR-lid zijn. Bijvoorbeeld: (a) d.m.v. communicatie via de mail. Wat zijn mogelijke regels of afspraken voor het gebruik van e-mailadressen? (b) als adviseur van medewerkers die aangesproken worden door hun leidinggevenden. Voor elk gesprek met een leidinggevende wordt momenteel door een aantal medewerkers ook een bondskaderlid bij het gesprek betrokken. Hoe dit te begrenzen, wanneer wel, wanneer niet toestaan? (20)	• Actie vakbond, al dan niet daartoe uitgenodigd door de OC of ter ondersteuning van de OC, dan is toelaatbaarheid te beoordelen via het stakingsrecht. • Het enkele feit dat een bepaald onderwerp op tafel ligt tussen OC /OR en de gemeente maakt daarbij nog niet dat een vakbond geen actie zou mogen voeren. De gemeente kan eventueel naar de KG-rechter stappen als zij vind dat een actie moet worden verboden. • Vakbondsleden en –vertegenwoordigers mogen niet vanwege hun activiteiten voor de vakbond worden benadeeld, zij hebben een soortgelijke besch3erming als OR/OC-leden. Zie artikel 12.6 PGA. In artikel 7:670 lid 5 BW staat een opzegverbod (niet mogen opzeggen wegens lidmaatschap bond of (deelnemen aan) activiteiten voor bond. Dat geldt niet als de vakbondsactiviteiten worden verricht in de arbeidstijd, zonder toestemming van de werkgever. • Voor zover medewerkers zowel bonds(kader)lid als OC-lid zijn, moeten zij belangenbehartiging van verschillende rollen voor ogen houden. OR is voor belangen onderneming als geheel, vakbond enkel voor belangen werknemer. Ook moet bij dubbelrol duidelijk worden gemaakt welke rol op bepaald moment wordt vervuld. Die rol bepaalt ook de geldende kaders.	

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:06:38 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: ondersteuning door dedicated team*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 december 2020 16:16
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: ondersteuning door dedicated team

Beste Sjoukje,

Vanavond spreken we elkaar over verder te nemen stappen om het overleg met de OC THOR weer vlot te trekken.

We hebben een lijst gemaakt van activiteiten (mede obv Zuidema) die verricht moeten worden ter voorbereiding van het overleg (zoals het maken van protocollen).

Zoals we eerder bespraken denk ik dat het goed zou zijn om naast de secretariële ondersteuning, hier tijdelijk een Projectleider (met kennis van MZS) voor vrij te laten maken. Zo ontstaat er een dedicated team olv de projectleider, ondersteund door een secretariaat en bestaande uit deelverantwoordelijken per voor te bereiden protocol.

Er moet zoveel gebeuren dat het volwaardig organiseren ervan mij de moeite waard lijkt.

Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 20:08:10
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Opmerkingen voor jeroen
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 11 december 2020 12:21
Aan: Alta, Sjoukje
Onderwerp: RE: Opmerkingen voor jeroen

Ik zet ze door.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies 5.1.2.e –
Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 11 december 2020 12:14
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Opmerkingen voor jeroen

Ha 5.1.2.e

Ik heb even geen mailadres van 5.1.2.e Bijgaand mijn gewenste tekstvoorstellen.
Hopelijk helpt dit.

Sjoukje

Pag 1 disclaimer. Waarom? Niet het of kan het ook gewoon weg?

Pag 4 laatste alinea: dat volgt in een later stadium. Toelichten waarom er voor gekozen is dat nu niet met prioriteit op te pakken. En niet doen alsof dat elk moment alsnog kan opduiken. Zeg ik later nog wat meer over.

Pag 9: uitwerken of schrappen

Pag. 10: tekst boven kader. Nog niet nader geanalyseerd. Graag aanpassen

Pag 13: laatste alinea eerste zin (meerdere keren?) wordt dat nog uitgezocht of niet

Pag. 25: voortgang dossiers. Maak duidelijk dat dit in eerste instantie echt de opdracht was, waarom dat niet is gelukt en dat Zuidema bereid is een vervolg aan te bieden. Of iets dergelijks. Nu lijkt het echt alsof dit nog elk moment kan volgen. Ik baal hier overigens wel erg van. Dus als het nog zou lukken om bijvoorbeeld twee dossiers te analyseren en daar een uitspraak over te doen. Dan helpt dat.

Er zit in algemene zin veel herhaling in. Op drie plekken lees ik bijvoorbeeld dat ik en esmeralda verschillende betekenis toekennen en dat we daarop nader moeten reflecteren. Ik denk echt dat dat niet op drie plekken hoeft.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:09:01 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: 201208 onderzoeksverslag met implementatieadvies samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf*
Attachments: *201208 onderzoeksverslag met implementatieadvies samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf*

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 11 december 2020 15:22
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: 201208 onderzoeksverslag met implementatieadvies samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / algemeen directeur gemeente Amsterdam

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:09:25 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 13 december 2020 19:42
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Hallo 5.1.2,e 5.1.2,e en Sjoukje,

Zie mail. Ik wil graag weten wat onze juridische positie mbt het punt alle stukken is. Daaraan koppel ik ook de mail met betrekking tot de uitnodiging voor het overleg. Ik ga ervan uit dat we morgen het definitieve rapport naar alle geïnterviewden kunnen verzenden.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris gemeente Amsterdam

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema
Datum: 11 december 2020 om 14:32:00 CET
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, '5.1.2,e | Bureau Zuidema' <5.1.2,e @zuidema.nl>, OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>

Goedendag gemeentesecretaris, beste Peter,

Een afvaardiging van de toenmalige TOC THOR is op 19 oktober 2020 geïnterviewd door 5.1.2,e van bureau Zuidema. Dit om te onderzoeken en te analyseren waar het spaak is gelopen tussen de toenmalige TOC THOR
en de directie Thor.

Tijdens het interview is er een toezegging gedaan door onderzoeksleider 5.1.2,e / Bureau Zuidema dat het onderzoeksrapport in de eerste / tweede week december 2020 klaar zou zijn.

Tot op heden hebben de belanghebbenden geen onderzoeksrapport mogen ontvangen.
Van een derde heeft de OC THOR vernomen dat de onderzoeksleider door privéomstandigheden uit de running is.
Het getuigd niet van accurate dat de geïnterviewden niet tijdig op de hoogte zijn gesteld van de mogelijk vertraging.

De OC THOR heeft tevens signalen ontvangen dat het rapport al beschikbaar is binnen een select gezelschap.
Gelet op artikel 31 van de Wor verzoekt de OC THOR alle versies te verkrijgen m.b.t. het onderzoeksrapport.

Hopelijk heb ik u voldoende geïnformeerd.
De OC THOR ziet met belangstelling het onderzoeksrapport tegemoet.

Mocht u nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:09:41 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 8:13
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Hi Sjoukje,
In het vorige overleg stemden we af dat het rapport na dit weekend toegezonden wordt. Is dat nog steeds de planning? Zo ja, dan wordt daarmee voldaan aan de vraag uit de mail. Mbt 'alle' versies: zou ik graag willen weten hoeveel versies er zijn geweest, wanneer die zijn opgeleverd en wie oorspronkelijk de opdrachtgevers waren (en hun positie op het tijdstip van opdrachtverlening). Wie weet dat precies?
Graag reactie even naar 5.1.2,e en mij.
Groet, 5.1.2,e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 14 december 2020 om 08:01:07 CET
> **Aan:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Doorst: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema**
>
> Ter informatie. Sjoukje en 5.1.2,e zouden afstemmen over toezending rapport.
> Ik zal Sjoukje vragen wat stavaza is.
> Gr.
> 5.1.2,e
>
> Verstuurd vanaf mijn iPhone
>
> Begin doorgestuurd bericht:
>
> > **Van:** "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> > **Datum:** 13 december 2020 om 19:41:57 CET
> > **Aan:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> > **Onderwerp: Doorst: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema**
> >
> > Hallo 5.1.2,e 5.1.2,e en Sjoukje,
> >
> > Zie mail. Ik wil graag weten wat onze juridische positie mbt het punt alle stukken is. Daaraan koppel ik ook de mail met betrekking tot de uitnodiging voor het overleg. Ik ga ervan uit dat we morgen het definitieve rapport naar alle geïnterviewden kunnen verzenden.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris gemeente Amsterdam

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema
Datum: 11 december 2020 om 14:32:00 CET
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, '5.1.2,e | Bureau Zuidema' <5.1.2,e @zuidema.nl>, OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>

Goedendag gemeentesecretaris, beste Peter,

Een afvaardiging van de toenmalige TOC THOR is op 19 oktober 2020 geïnterviewd door 5.1.2,e 5.1.2,e
van bureau Zuidema. Dit om te onderzoeken en te analyseren waar het spaak is gelopen tussen de toenmalige TOC THOR
en de directie Thor.

Tijdens het interview is er een toezegging gedaan door onderzoeksleider 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e / Bureau Zuidema
dat het onderzoeksrapport in de eerste / tweede week december 2020 klaar zou zijn.

Tot op heden hebben de belanghebbenden geen onderzoeksrapport mogen ontvangen.
Van een derde heeft de OC THOR vernomen dat de onderzoeksleider door privéomstandigheden uit de running is.
Het getuigd niet van accurate dat de geïnterviewden niet tijdig op de hoogte zijn gesteld van de mogelijk vertraging.

De OC THOR heeft tevens signalen ontvangen dat het rapport al beschikbaar is binnen een select gezelschap.
Gelet op artikel 31 van de Wor verzoekt de OC THOR alle versies te verkrijgen m.b.t. het onderzoeksrapport.

Hopelijk heb ik u voldoende geïnformeerd.
De OC THOR ziet met belangstelling het onderzoeksrapport tegemoet.

Mocht u nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:09:56 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 14 december 2020 10:15
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Hi 5.1.2,e

- Afgesproken is dat het definitieve rapport vandaag door Zuidema wordt gestuurd, inclusief een aanbiedingsbrief vanuit de onderzoeker. Het rapport zal via Peter Teesink gestuurd worden aan alle betrokkenen/geïnterviewden.
- Er zijn tot nu toe 3 conceptversies geleverd, d.d. 13/11, 29/11 en 8/12.
- De opdrachtgever is Peter Teesink. Het streven was om dit gezamenlijk met de OR te doen. De OR is in gebreke bleven om dit met voltallige OR afstemmen; de opdracht moest snel uitgezet worden. De opdracht is daarom uiteindelijk door Peter gedaan in afstemming met DB OR en heeft de apart ingerichte werkgroep THOR van de OR op persoonlijke titel input gegeven op de opdrachtformulering.
- Tussentijdse afstemming over de voortgang van het onderzoek en conceptversies is gedaan door 5.1.2,e (Zuidema) met 5.1.2,e en 5.1.2,e De Werkgroep THOR heeft gelegenheid gehad om conceptversies mee te lezen en eventueel input te geven. Daarnaast hebben er 2 gesprekken plaatsgevonden over de conceptversies met Peter, 5.1.2,e 5.1.2,e en werkgroep THOR op 30/11 (na versie 29/11) en op 11/12 (na versie 8/12) waar ook Sjoukje bij aanwezig was.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Monday, December 14, 2020 8:14:43 AM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Hi 5.1.2.e
Nu ook naar jou (vergat jou in de cc)
Gr. 5.1.2.e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 14 december 2020 om 08:13:04 CET
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Doorst: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema**
>
> Hi Sjoukje,
> In het vorige overleg stemden we af dat het rapport na dit weekend toegezonden wordt. Is dat nog steeds de planning? Zo ja, dan wordt daarmee voldaan aan de vraag uit de mail. Mbt 'alle' versies: zou ik graag willen weten hoeveel versies er zijn geweest, wanneer die zijn opgeleverd en wie oorspronkelijk de opdrachtgevers waren (en hun positie op het tijdstip van opdrachtverlening). Wie weet dat precies?
> Graag reactie even naar 5.1.2.e en mij.
> Groet, 5.1.2.e
>
> Verstuurd vanaf mijn iPhone
>
> Begin doorgestuurd bericht:
>
> > **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> > **Datum:** 14 december 2020 om 08:01:07 CET
> > **Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> > **Onderwerp: Doorst: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema**
> >
> > Ter informatie. Sjoukje en 5.1.2.e zouden afstemmen over toezending rapport.
> > Ik zal Sjoukje vragen wat stavaza is.
> > Gr.
> > 5.1.2.e
> >
> > Verstuurd vanaf mijn iPhone
> >
> > Begin doorgestuurd bericht:
> >
> > > **Van:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> > > **Datum:** 13 december 2020 om 19:41:57 CET
> > > **Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> > > **Onderwerp: Doorst: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema**

Hallo 5.1.2.e 5.1.2.e en Sjoukje,

Zie mail. Ik wil graag weten wat onze juridische positie mbt het punt alle stukken is. Daaraan koppel ik ook de mail met betrekking tot de uitnodiging voor het overleg. Ik ga ervan uit dat we morgen het definitieve rapport naar alle geïnterviewden kunnen verzenden.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris gemeente Amsterdam

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema
Datum: 11 december 2020 om 14:32:00 CET
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Kopie: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, '5.1.2.e | Bureau Zuidema' <5.1.2.e@zuidema.nl>, OR Info <Info.OR@amsterdam.nl>

Goedendag gemeentesecretaris, beste Peter,

Een afvaardiging van de toenmalige TOC THOR is op 19 oktober 2020 geïnterviewd door 5.1.2.e 5.1.2.e
van bureau Zuidema. Dit om te onderzoeken en te analyseren waar het spaak is gelopen tussen de toenmalige TOC THOR
en de directie Thor.

Tijdens het interview is er een toezegging gedaan door onderzoeksleider 5.1.2.e 5.1.2.e / Bureau Zuidema
dat het onderzoeksrapport in de eerste / tweede week december 2020 klaar zou zijn.

Tot op heden hebben de belanghebbenden geen onderzoeksrapport mogen ontvangen.
Van een derde heeft de OC THOR vernomen dat de onderzoeksleider door privéomstandigheden uit de running is.
Het getuigd niet van accurate dat de geïnterviewden niet tijdig op de hoogte zijn gesteld van de mogelijk vertraging.

De OC THOR heeft tevens signalen ontvangen dat het rapport al beschikbaar is binnen een select gezelschap.
Gelet op artikel 31 van de Wor verzoekt de OC THOR alle versies te verkrijgen m.b.t. het onderzoeksrapport.

Hopelijk heb ik u voldoende geïnformeerd.
De OC THOR ziet met belangstelling het onderzoeksrapport tegemoet.

Mocht u nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:18:04 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT%FW: bericht naar OC THOR vanuit DB
Attachments: image001.png

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 25 augustus 2020 19:10
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: bericht naar OC THOR vanuit DB

Heel fijn dat dit in deze bewoordingen gaat.

Op 25 aug. 2020 om 18:41 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Ter info.
Onderstaand bericht vanuit DB OR naar OC THOR. Ze hebben het nog even ter afstemming voorgelegd en lijkt mij een meer dan prima bericht en goede actie.

Gezamenlijk bericht vanuit Peter / DB OR richting medewerkers ligt ter akkoord bij 5.1.2.e / DB OR.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies - Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e - Directie Personeel en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 25 augustus 2020 om 17:35:03 CEST
Aan: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: bericht naar OC THOR vanuit DB

Goedenavond 5.1.2.e
Wil je even met spoed, sorry, kijken naar onderstaande tekst

Ik bel je zo nog even

Met vriendelijke groet

5.1,2,e
Specialist Burgerlijke stand
Locatie stadsloket Centrum

Gemeente Amsterdam
<image001.png>

Amstel 1
1011 PN Amsterdam
Postbus 202
1000 AE Amsterdam

Tel: 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

5.1,2,e Ondernemingsraad gemeente Amsterdam

5.1,2,e Onderdeel Commissie Dienstverlening
Lid commissie ARBO
Lid commissie Dienstverlening & Informatie

Beste OC-leden, beste 5.1,2,e

Zojuist hebben de DB-leden van de OR met elkaar overlegd en geprobeerd om ook 5.1,2,e daarbij in Teams "aan tafel" te krijgen. Ook via telefoon hebben we geprobeerd 5.1,2,e te bereiken. We proberen nog om contact te leggen; maar andersom is ook heel welkom, als 5.1,2,e ons bellen kan.

Vorige week heeft de OC kenbaar gemaakt te stoppen met het overleg met jullie directie, bij THOR. Ook het DB vd OR heeft bericht ontvangen en met OC-leden van THOR gesproken. Over het vinden van een oplossing worden inmiddels meerdere gesprekken gevoerd tussen collega's uit diverse onderdelen van mede- én zeggenschap.

Binnen de medezeggenschap werken we samen. Dat vereist afstemming, zeker in de moeilijke dossiers. Alle berichten in naam van de medezeggenschap, stralen ook af op collega's in de OR en andere OC's. Daarom stemmen we vooraf aan publicaties onderling af en dat missen we nu een paar keer bij de OC THOR.

Vandaag kwam opnieuw zonder afstemming een bericht voorbij, van de OC-leden aan de GS en clusterdirecteur. Ook is er binnen de directie THOR een onaangekondigd bericht van jullie rondgegaan. We verzoeken jullie met klem om in de huidige situatie te stoppen met het versturen van berichten. Het verstoort de gesprekken die nu gestart worden en er juist op gericht zijn om tot een oplossing te komen.

Het besluit van de OC THOR om de directie niet langer te woord te staan, heeft consequenties die we nu met elkaar proberen in kaart te brengen. We verwachten dat jullie anderen nu gelegenheid geven om verder voor een oplossing te zorgen. Dat betekent, als genoemd: stoppen met het versturen van berichten, zonder vooraf afstemming met de OR.

Graag bespreken we dit ook met jullie, liefst op korte termijn. Een uitnodiging voor gesprek met het DB is onderweg en tussendoor proberen we ook nog elkaar te spreken via (beeld)bellen.

Vriendelijke groeten en graag tot binnenkort,
Leden van het DB van de OR

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:18:58 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Reactie GS en OR op berichten ten aanzien van de situatie tussen de OC van THOR en de directeur THOR*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 25 augustus 2020 19:13
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Reactie GS en OR op berichten ten aanzien van de situatie tussen de OC van THOR en de directeur THOR

Ik zie net dat jij deze niet hebt gehad. Kunnen we hier toch nog wat mee!

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 25 augustus 2020 om 17:40:15 CEST
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Doorst: Reactie GS en OR op berichten ten aanzien van de situatie tussen de OC van THOR en de directeur THOR**
>
> **Beste Sjoukje,**
>
> Dank voor het concept. In hoofdletters in de text (zie onderaan) een enkele opmerking die de text verbetert/vervolmaakt.
>
> Daarbij moet mij wel van het hart dat het mij ontzettend tegenvalt dat de TOC THOR de betreffende mail vandaag heeft verstuurd nadat de afspraak van OR-GS om dit niet te doen was gemaakt. Ikzelf, de begeleiders- ook van P&O/WGS die helpen bij het voeren van overleg met de OC, mijn volledige management en vele collega's herkennen zich ook niet in de opsomming van dossiers.
>
> Zoals je weet hebben de juristen van de werkgeverstafel bevestigd wat ik al vermoedde, nl dat het permanent dragen van mondkapjes niet verplicht kan worden gesteld. Mijn aanbeveling/advies om het vooral te dragen waarin het nodig is, is het maximale dat een werkgever kan doen. Ik heb dit ook uitgebreid toegelicht aan de TOC THOR die medezeggenschap in deze verward met zeggenschap. Dit is onjuist, de zeggenschap berust bij werkgever.
>
> Jij als geen ander weet hoezeer ik vanaf het begin van de crisis bezig ben geweest met de veiligheid van mijn personeelsleden. Ik denk dan ook dat er hele andere redenen zijn waarom de OC (en m.n. 5.1.2.e) deze strategie voert. De te unificeren regelingen en rechtspositie zullen met name voor de collega's uit Zuid, die de meest riante uitgangspositie hebben, tot aanpassingen leiden. Het feit dat ik me qua unificering rationeel opstel, zou er heel goed achtergrond van kunnen zijn dat dit deel van de TOC THOR heeft aangegeven mij binnen een half jaar te zullen kraken. Immers, er moet nog besluitvorming plaatsvinden op belangrijke dossiers als bijv rooster- en verlofregeling.
>
> 5.1.2.e
>
> Graag hoor ik of de wijzigingen worden overgenomen.

grt,
Esmeralda

Van: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>

Datum: 25 augustus 2020 om 16:41:22 CEST
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Reactie GS en OR op berichten ten aanzien van de situatie tussen de OC van THOR en de directeur THOR

5.1.2.e

Bijgaand een derde versie van een mail aan alle medewerkers van THOR. Alle aancherpingen welkom. @Peter: betrek jij de OR? 5.1.2.e heeft dat al klaar gezet en er is steun uitgesproken om samen of wellicht zelfs alleen als OR dit bericht aan alle medewerkers te sturen.

Greot,

Sjoukje

Beste medewerkers,

Vanmiddag hebben jullie een mail gekregen van 5.1.2.e 5.1.2.e van de OC van THOR. In de mail onderbouwt de OC de beslissing die zij vorige week namen om het vertrouwen in de directie op te zeggen en dat actief met de media te delen.

Vanmorgen hebben de gemeentesecretaris en het DB van de OR met elkaar afgesproken dat zij zo snel als mogelijk willen dat de verstandhouding tussen directie en medezeggenschap normaliseert. Beiden willen daar actief bijdragen aan leveren. Dat is belangrijk omdat jullie ontzettend belangrijk werk doen en daarin juist de afgelopen maanden, in tijden van crisis, heel zichtbaar in zijn geweest. Daar hebben de OC, medewerkers en managers EN DIRECTIE allen een bijdrage in geleverd.

Het DB van de OR en de gemeentesecretaris hebben VANOCHTEND ? met elkaar afgesproken juist nu niet actief te communiceren maar IN PLAATS DAARVAN ruimte te maken voor goede gesprekken om het conflict met respect voor elkaar en ieder z'n belangen goed op te lossen. We betreuren het dan ook dat deze mail VAN DE TOC THOR VANMIDDAG aan alle medewerkers is verstuurd,. OP DE INHOUD GAAN WE NIET IN omdat we NIET WILLEN DAT ER VERDERE SCHADE ONTSTAAT VOOR DE DIRECTIE EN DE TOC THOR.

DEZE ALINEA WEGLATEN inschatten dat dit tot (nieuwe) onrust kan leiden en ook beschadigend is voor personen die binnen THOR werkzaam zijn. We gaan er nu, zeker niet per mail, inhoudelijk op in, omdat we niet willen dat er verdere schade ontstaat.

Wat we nastreven EN VANMORGEN AFSPRAKEN is een respectvolle dialoog over hoe THOR als organisatie versterkt kan worden, zodat het belangrijke handhavingswerk veilig en goed kan plaatsvinden. We vinden het daarbij minstens zo belangrijk om ook te bespreken hoe we nu met elkaar omgaan en communiceren, hoe dat beter kan en wat we met elkaar te doen hebben om dat zorgvuldig te organiseren. We hebben er alle vertrouwen in dat we met de verschillende partijen de juiste stappen zullen zetten en zullen jullie daar uiteraard van op de hoogte houden.

Groet,

Gemeentesecretaris	Voorzitter OR
Peter Teesink	5.1,2,e

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 20:19:30
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Lang leve THOR
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 26 augustus 2020 8:28
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Onderwerp: Lang leve THOR

Opzet voor mailberichten aan MT

Collega's,

Op maandag 17 augustus koos de TOC THOR ervoor om onder andere via de media het vertrouwen in de directie op te zeggen. Gisteren vond de TOC THOR het nodig om alle medewerkers meer achtergrondinformatie over dat besluit toe te sturen.

Ik hecht eraan jullie te vertellen dat er vanuit het GMT en bestuur alle vertrouwen in Esmeralda en jullie is. Achter de schermen zijn we op tal van manieren bezig om bij te dragen aan het normaliseren van de ontstane situatie. Dat doen we ook met de OR die nadrukkelijk aangeeft de werkwijze van TOC THOR als zeer beschadigend te ervaren.

Peter en ik hebben jullie beeld vorige week ook ontvangen en brengen zo goed mogelijk dat perspectief ook in op de verschillende tafels. Het zou mij helpen om met Esmeralda en jullie een moment te prikken om stil te staan bij wat dit doet, wat dit betekent en wat we met elkaar als wenselijke vervolgstappen zien. Esmeralda en ik zoeken een zo best passend moment.

In de tussentijd reageren OR en Peter ook richting de medewerkers die het bericht van de TOC THOR hebben ontvangen. Met een bericht van vergelijkbare strekking.

Ik zie ernaar uit jullie snel te spreken en hoop van harte dat jullie goede moed houden om het belangrijke werk van THOR en het opbouwen en versterken de van de organisatie THOR voort te zetten.

Hou jullie goed en tot zo snel als mogelijk,

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:19:41 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Lang leve THOR

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 26 augustus 2020 8:45
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Lang leve THOR

Ha 5.1.2.e

Kun je deze mail van mij uit mijn mailbox zo snel als mogelijk aan de leden van het mt thor te sturen.

Volgens mij zijn dat
1. 5.1.2.e 5.1.2.e
2. 5.1.2.e 5.1.2.e
3. 5.1.2.e
4. 5.1.2.e 5.1.2.e
5. En in cc esmeralda

Kun je even checken of ik dan nog een MT-lid mis?

Dank en groet,

Sjoukje

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 26 augustus 2020 om 08:33:39 CEST
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Antw: Lang leve THOR**
>
> mooie mail!
> niks aan toe te voegen.
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad
>
> > Op 26 aug. 2020 om 08:28 heeft Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
> >
> > Opzet voor mailberichten aan MT
> >
> > Collega's,

Op maandag 17 augustus koos de TOC THOR ervoor om onder andere via de media het vertrouwen in de directie op te zeggen. Gisteren vond de TOC THOR het nodig om alle medewerkers meer achtergrondinformatie over dat besluit toe te sturen.

Ik hecht eraan jullie te vertellen dat er vanuit het GMT en bestuur alle vertrouwen in Esmeralda en jullie is. Achter de schermen zijn we op tal van manieren bezig om bij te dragen aan het normaliseren van de ontstane situatie. Dat doen we ook met de OR die nadrukkelijk aangeeft de werkwijze van TOC THOR als zeer beschadigend te ervaren.

Peter en ik hebben jullie beeld vorige week ook ontvangen en brengen zo goed mogelijk dat perspectief ook in op de verschillende tafels. Het zou mij helpen om met Esmeralda en jullie een moment te prikken om stil te staan bij wat dit doet, wat dit betekent en wat we met elkaar als wenselijke vervolgstappen zien. Esmeralda en ik zoeken een zo best passend moment.

In de tussentijd reageren OR en Peter ook richting de medewerkers die het bericht van de TOC THOR hebben ontvangen. Met een bericht van vergelijkbare strekking.

Ik zie ernaar uit jullie snel te spreken en hoop van harte dat jullie goede moed houden om het belangrijke werk van THOR en het opbouwen en versterken de van de organisatie THOR voort te zetten.

Hou jullie goed en tot zo snel als mogelijk,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:22:06 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 september 2020 12:45
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Ja, ik bericht straks weer

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 4 sep. 2020 om 12:00 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hoi Peter en Sjoukje,

Gisteren heb ik 5.1.2.e gemaild om een afspraak in te plannen met jullie en ex leden TOC THOR.
Tot op heden geen enkele reactie van 5.1.2.e

Ik heb begrepen dat Sjoukje vanmiddag met 5.1.2.e spreekt.
@ Sjoukje ben je akkoord dat ik jouw reactie afwacht of de afspraak nog in de agenda moet?

Groetjes,
5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 september 2020 10:31
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraak inplannen Peter Teesink - Sjoukje Alta - afgetreden leden TOC THOR

Beste 5.1.2.e

Peter en Sjoukje willen graag een afspraak, via teams, inplannen met de afgetreden leden van de TOC THOR.

Ik heb onderstaande opties beschikbaar

- 17 september om 11.30 uur
- 17 september om 14.00 uur
- 21 september om 10.30 uur
- 24 september om 11.30 uur
- 24 september om 14.00 uur.

Kun jij mij laten weten wanneer het jullie schikt?
En heb je voor mij alle namen van de afgetreden leden voor het sturen van het vergaderverzoek?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e gemeentesecretaris Peter Teesink
5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:26:14 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: motivering 5.1.2.e 5.1.2.e TOC THOR op annulering vergaderverzoek GS op 24 september 2020*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 25 september 2020 12:11
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: motivering 5.1.2.e 5.1.2.e TOC THOR op annulering vergaderverzoek GS op 24 september 2020

tkn

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 25 september 2020 12:11
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: OR Info <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: motivering 5.1.2.e 5.1.2.e TOC THOR op annulering vergaderverzoek GS op 24 september 2020

Beste leden van de voormalige TOC THOR, Beste 5.1.2.e

Eergisteren hebben wij kennis genomen van jullie bericht, waar jij Sjoukje telefonisch ook al op had voorbereid, gericht aan de gemeentesecretaris, evenals aan de medewerkers van THOR. In onze veronderstelling hebben we goede werkafspraken (incl. communicatie) gemaakt met de Ondernemingsraad om deze situatie op te lossen. Onderdeel daarvan was het gezamenlijk communiceren door de gemeentesecretaris en 5.1.2.e 5.1.2.e van de Ondernemingsraad én het voeren van een goed gesprek tussen de gemeentesecretaris en de voormalige TOC THOR. We betreuren het dan ook om te constateren dat de voormalige TOC THOR buiten de afspraken om zelfstandig communiceert naar de THOR organisatie én last-minute te kennen geeft niet in te gaan op een gesprek.

Willen we de situatie tussen de directie THOR en de voormalige TOC THOR oplossen, dan zullen we echt in gesprek moeten komen met elkaar. Om beter te begrijpen wat er aan de hand is en begrip te hebben voor elkaars inzichten en opvattingen. Alleen door met elkaar het gesprek te voeren kunnen we de stap vooruit zetten en de THOR organisatie vooruit helpen. We benadrukken dat wij – naast het voeren van een onafhankelijk onderzoek – hier nog altijd toe bereid zijn. Mochten jullie hier toch gebruik van willen maken, dan hoor ik dat graag.

In de komende twee weken zal samen met de OR-delegatie een opzet worden gemaakt die we gezamenlijk (OR en gemeentesecretaris) vaststellen. Zodra daar meer over bekend is, zullen jullie de informatie ontvangen.

Hartelijke groet,

Peter Teesink,
Sjoukje Alta

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 september 2020 13:50
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>

CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: motivering 5.1.2,e 5.1.2,e TOC THOR op annulering vergaderverzoek GS op 24 september 2020
Urgentie: Hoog

Geachte gemeentesecretaris, beste Peter,

De toenmalige TOC THOR heeft besloten dat na het terugtreden het DB TOC THOR de overdracht doet van de lopende zaken. Naar ons inziens valt dit gesprek onder deze noemer. De TOC THOR heeft inhoudelijk gemotiveerd het vertrouwen in de directeur THOR opgezegd. De TOC THOR heeft na overleg met het DB OR
aan de OR geadviseerd om aan u te adviseren om de directeur THOR te laten opstappen of onder curatele te plaatsen en indien dit niet gebeurt TOC THOR dan zelf opstapt.

De TOC THOR verneemt vervolgens dat de OR het door TOC THOR opgezegde vertrouwen in directeur THOR niet motiveert en het schaart onder de onderlinge verstandhouding tussen de TOC THOR - directeur THOR
onder het mom van waar twee vechten hebben twee schuld, de adviezen van TOC THOR niet overneemt en besluit de medezeggenschap van TOC THOR over te laten nemen door een afvaardiging van de OR
en u te adviseren de directeur THOR onder curatele te plaatsen waarvan de OR-5.1.2,e in strijd met het besluit van de OR afziet in zijn mail en samen met u het door TOC THOR opgezegde vertrouwen in directeur THOR
niet motiveert en schaart onder de onderlinge verstandhouding tussen de TOC THOR & de directeur THOR en er gesprekken worden geïnitieerd om in dialoog te geraken.

Door bovengenoemde is de TOC THOR automatisch zelf opgestapt en heeft dit schriftelijk bevestigd.

Tevens heeft u meerdere mogelijkheden gehad om uit deze impasse te kunnen geraken. Tevens willen wij u erop wijzen dat we tot op heden geen inhoudelijke reactie hebben mogen ontvangen over
het opschorten van de overlegstructuur alsmede over de motie van wantrouwen jegens de directie THOR.

Gelet op voornoemde zien wij momenteel geen enkele reden om nu achteraf nog met u hierover in gesprek te gaan zodat u de dagelijkse praktijk en ervaren samenwerking met directie THOR beter kunt begrijpen om
goede vervolgstappen te kunnen zetten, ook voor een eventueel onderzoek naar het geschil.

Wij kunnen u meedelen dat de TOC THOR enkel zal meewerken aan een onafhankelijk onderzoek door een onafhankelijke overheidsinstantie.

Hopende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e 5.1.2,e Tijdelijke OnderdeelCommissie THOR
Namens ex DB TOC THOR & de TOC THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:29:33 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Tamtam*
Attachments: *TOC Zuidema.pdf*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 4 november 2020 7:52
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Tamtam

5.1.2,e

Zoals afgesproken ontvangen jullie de outline rondom de plaatsing en verwijdering van de link naar het interview van bureau Zuidema met de 5 leden van de voormalige TOC THOR.

Bij vragen weten jullie me te vinden.

Groet, ajoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:30:14 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: concept intranetbericht zojuist ontvangen*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 5 november 2020 17:28
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: concept intranetbericht zojuist ontvangen

Dan ben ik voor optie 2

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 5 november 2020 17:25
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: concept intranetbericht zojuist ontvangen

Hoi Sjoukje
5.1.2,e zou er ook nog even naar kijken.
Ik denk dat de versie van OR het meest voor de hand ligt
Simpelweg omdat we willen dat het een gezamenlijk bericht wordt en dan denk ik dat de OR kiest voor optie 2

Met groet
5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 5 november 2020 17:23
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: concept intranetbericht zojuist ontvangen

Ha allen,

Dank! Ik kan eigenlijk niet kiezen omdat ik niet doorgrond waar het verschil in zit. Ik zou zeggen sluit aan bij dat wat het laatste door de OR besloten is.

Groet,

Skjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 5 november 2020 16:43
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>

Onderwerp: RE: concept intranetbericht zojuist ontvangen
Urgentie: Hoog

Hoi Sjoukje, 5.1.2,e

Als bijlage het concept intranetbericht., waarbij de op- en aanmerkingen van sjoukje zijn vewerkt.
Er staat nog een punt van aandacht is (die bijlage)
Vraag is om daar een uitspraak over te doen;
Concreet of de huidige tekst l: " opgesteld volgens de uitgangspunten van de nieuwe roosterregeling " laten we staan of:
De tekst wordt: " opgesteld volgens de uitgangspunten van het kader voor roosters en de ATW"

Nadat jullie hier over een keuzen hebben gemaakt kan het conceptbericht aan peter worden voorgelegd en vervolgens aan de OR

Met vriendelijke groet

5.1.2,e 5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 4 november 2020 23:50
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: concept intranetbericht zojuist ontvangen

Ha allen,

Ik denk dat het goed is om toch even, bijvoorbeeld als volgt te beginnen.

Op dit moment zijn er binnen de drie directies van stadsbeheer 40 roosters in gebruik. GS en OR spreken al jaren over het verminderen van het aantal roosters. Dat helpt onder meer om gelijk werk, gelijkelijk te organiseren en te belonen. Deze zomer is een, binnen de vastgestelde roosterregeling op datum X, roostervoorstel door de GS ingediend bij de OR. De basis van dat rooster was flexibele intekenroosters (maar dat heet vast eigenlijk anders).

De OR kon in de zomer 2020 niet met dat roostervoorstel instemmen. Er is toen voorgesteld om met jaarroosters te werken en een aantal pilots te kiezen waar met flexibele roosters gewerkt kan worden. Gezamenlijk doel van GS en OR was en is roosters per 1 januari 2021 in te laten gaan. De nieuw ontworpen jaarroosters zijn instemmingsplichtig en daarom in oktober aan de OR aangeboden. Dat is gebeurt nadat de directies zoveel mogelijk medewerkers hebben geïnformeerd over de jaarroosters.

GS en OR hebben de afgelopen weken intensief met elkaar gesproken over belang, urgentie en manier om best passende roosters daadwerkelijk werkend te krijgen in 2021. Onderdeel van de afspraken is dat de GS roosters aanbiedt aan de OR, dat de OR deze beoordeelt en dat bij onoverbrugbare verschillen een arbiter wordt gevraagd een bindend voorstel te doen nadat beide partijen zorgvuldig gehoord zijn.

De OR heeft DATUM aangegeven niet akkoord te zijn met de door GS ingediende roosters. Dat betekent dat de arbitrage wordt gestart. Komende maandag start die arbitrage. EN IK ZOU HET WOORD MEDIATION WEGLATEN. GS en OR hebben afgelopen week gezamenlijk een bureau gevonden die voldoende ervaring heeft om de arbitrage uit te voeren.

En dan veel gestelde vragen
Ik vertrouw daarin volledig op jullie expertise.

Hopelijk helpt dit. Kunnen jullie zorgen dat de aangescherpte versie morgen bij GS kan liggen? Samen met de aan te leverde stukken naar de arbitrage? Peter moet zelf ook echt akkoord geven op het stuk dat naar de OR gaat. Ik zal hem daar in de middag, zo nodig, graag aan helpen herinneren.

Dank en groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 4 nov. 2020 om 15:56 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Groet
> 5.1.2,e
> <nieuwsbericht 4112020.V3.docx>

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:32:15 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Uitnodiging startbijeenkomst met OC THOR

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 26 november 2020 14:49
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Uitnodiging startbijeenkomst met OC THOR

Helemaal goed. Ik ga ook vast wat contacten leggen. Krijgen wij een afschrift nadat deze verzonden is? Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

> Op 26 nov. 2020 om 14:01 heeft Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Akkoord maar ik zou bij de uitnodiging toe willen voegen wie
>
> Dus … *waarbij we (OC, management van THOR en ondergetekenden) gezamenlijk met elkaar terugblikken en vooruitkijken…*
>
> Met vriendelijke groet,
>
> Peter Teesink
> Gemeentesecretaris Amsterdam
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad
>
> > Op 26 nov. 2020 om 13:51 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
> >
> > Dag Peter,
> >
> > Onderstaand de uitnodiging voor de OC THOR. Deze is zojuist afgestemd met Sjoukje. Als jij akkoord bent, dan delen we dit met de nieuwe leden van OC.
> >
> > *Beste leden van de Onderdeelcommissie Toezicht & Handhaving in de Openbare Ruimte (THOR),*
> >
> > *Langs deze weg willen wij jullie van harte feliciteren met jullie uitverkiezing voor de Onderdeelcommissie THOR. Als het goed is ontvangen jullie binnenkort een uitnodiging van de Ondernemingsraad voor de welkomstbijeenkomst voor alle leden van de medezeggenschap op donderdag 10 december.*
> >
> > *Wij kijken uit naar een constructieve en prettige samenwerking om de komende vier jaar de THOR organisatie te verbeteren met zorg en aandacht voor de THOR-medewerkers. Wij vinden deze samenwerking voor THOR extra belangrijk, omdat er in de zomer een patstelling tussen directie en OC is ontstaan, waarbij*

de Ondernemingsraad de taken van de Tijdelijke Onderdeelcommissie THOR tijdelijk heeft over genomen. Wij stellen voor om een startbijeenkomst te organiseren, z.s.m. na de welkomstbijeenkomst van de Ondernemingsraad, waarbij we gezamenlijk met elkaar terugblikken en vooruitkijken, onder andere op basis van het onderzoek van bureau Zuidema. Deze startbijeenkomst kan plaatsvinden op dinsdag 15 december van 15:00 – 16:00 uur. We horen graag met wie van de Onderdeelcommissie we de agenda en voorbereiding voor deze startbijeenkomst kunnen oppakken. Tot die tijd is het goed om een pas op de plaats te maken voor de behandeling van de inhoudelijke dossiers tussen directie THOR en OC THOR.

Wij kijken uit naar jullie reactie en kijken er naar uit jullie op 15 december te spreken.

Hartelijke groet,

Peter Teesink & Sjoukje Alta

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:32:59 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Peter/Sjoukje/5.1.2.e / Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e OC THOR vervolgafspraak op 23/11*
Attachments: *20201202 Voorstel plan van aanpak 20201201MZS.docx*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 2 december 2020 11:47
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Peter/Sjoukje/5.1.2.e / Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e OC THOR vervolgafspraak op 23/11

Dag mensen,

Vanuit JZ zijn stukken voor ons overleg van vanmiddag om 13.00 uur aangeleverd. Zoals afgesproken hebben we ook een tijdpad gemaakt met activiteiten die we van werkgeverszijde dienen te zetten.

Mijn voorstel is om dadelijk de juridische scenario's te koppelen aan deze activiteiten en tijdspad en zoeken hoe we de werkzaamheden ook even goed belegd krijgen.

Agenda voor zometeen is dan:

1. Korte toelichting op de juridische scenario's, inclusief advies van de gemeenteadvocaat
2. Eerste te stappen zetten duiden en werk inzichtelijk maken en verdelen
3. Doorkijkje voor na de kerst
4. Vervolgbijeenkomst nodig?

Excuses voor deze late aanbieding van de stukken.

Groet,
Sjoukje

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 18 november 2020 12:02
Aan: Alta, Sjoukje; Teesink, Peter; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e; 5.1.5; 5.1.2.e 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e; 5.1.2.e
Onderwerp: Peter/Sjoukje/5.1.2.e / Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e OC THOR vervolgafspraak op 23/11
Tijd: woensdag 2 december 2020 13:00-13:45 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: MS teams, zie link

24/11 Dag allemaal,
Namens Sjoukje nodig ik jullie graag uit voor deze afspraak als vervolg op afgelopen maandag 24 november jl. over 'begrenzen en goed starten met de nieuwe OC bij THOR'.
Ik hoop dat ik jullie agenda's hiervoor vrij voor kunnen maken, helaas is er geen ander moment in de agenda's van Peter en Sjoukje.

[Link naar de virtuele MS Teams ruimte]

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

ACTIVITEITENPLANNING

1. DE VOLGORDE DER DINGEN OP HOOFDLIJN

Er dient sprake te zijn van een fasering (voorbereiding, overeenstemming met de OR, bespreking met de OC). Op korte termijn zijn er twee data relevant; 10 december en 15 december.

- Op 10 december wordt de OR geïnstalleerd en vindt een eerste gesprek plaats tussen GS en de OR.
- Op 15 december staat een eerste gesprek gepland tussen de GS, Clusterdirecteur en directeur THOR met de OC.

De volgende punten zijn hierbij van belang inzake de voorbereiding. We bespreken deze in ons overleg van 2 december en bepalen dan ook wie welke taak op zich neemt.

1.1. Gesprek GS-OR

Het is van belang dat de voorbereiding van de bijeenkomst tussen de gemeentesecretaris en OR, voor 10 december, wordt afgerond. Uiteindelijk doel is dat men het eens wordt over uitgewerkte voorstellen tot maatregelen naar aanleiding van de adviezen van Zuidema, met als inzet een set van afspraken (o.a. convenant) betreffende de medezeggenschap THOR.

- Voorbereiding:
  Deze vergadering en de set van afspraken moeten worden voorbereid (uiteindelijk in de vorm van aan de OR en daarna OC voor te leggen protocollen).
  Een reactie door werkgever op het eventueel afwijzen van voorstellen door de OC moeten deel uitmaken van de voorbereiding. De mogelijkheden voor werkgever daartoe zijn uitgewerkt door JZ en zijn op 2 december 2020 beschikbaar.
- Uitvoering voorbereiding vergadering en protocollen:
  Wordt op 2 december 2020 bepaald.

1.2. Gesprek GS-OC

De voorbereiding (planning, agenda) en uitvoering van de eerste overlegvergadering met de nieuw gekozen OC-THOR (voorlopig gepland op 15 december 2020).

- Voorbereiding:
  Gemeentesecretaris, clusterdirecteur, directeur THOR, werkgeverschap (moeten het voor het gesprek GS-OR op 10 december, eens zijn over de strategie).
- Samenstelling werkgeversdelegatie:
  Besloten is dat Peter en Sjoukje, naast de directeur THOR, bij deze eerste vergadering aanwezig zijn en de GS zit voor.
- Agenda:
  De clusterdirecteur inventariseert bij de OC welke agendapunten de OC geagendeerd wil zien tijdens deze startbijeenkomst.
  Vanuit werkgeverschap worden deze aangevuld met nader te bepalen agendapunten vanuit de zijde van werkgever.
  Zoals onder 1.1. beschreven dient tevoren een reactie overeengekomen worden op een onmiddellijk opnieuw ter discussie stellen van het vertrouwen in de directie.

Onderstaand worden de voor te bereiden (door Zuidema geadviseerde) maatregelen één voor één toegelicht. Daarbij is een splitsing aangebracht tussen de maatregelen die op korte termijn worden geadviseerd en maatregelen die op langere termijn worden geadviseerd.

2. VOORBEREIDING CONVENANT (BESTAANDE UIT PROTOCOLLEN) WERKWIJZE MEDEZEGGENSCHAP THOR

Zuidema adviseert een aantal zaken betreffende de werkwijze van de medezeggenschap THOR schriftelijk af te spreken met de OC en OR. Wanneer de OC dat weigert adviseert Zuidema om deze met de OR vast te leggen in een convenant. De onderstaande protocollen vormen volgens Zuidema onderdelen van een dergelijk convenant.

3.1. Escalatieprotocol

Zuidema adviseert om samen met de OR spelregels vast te leggen omtrent de vraag hoe om te gaan met mogelijke escalatie van conflicten in en met de medezeggenschap.

- Voorbereiding:
  Concept escalatieregels opstellen als onderdeel convenant.
- Bespreking escalatieregels:
  Gemeentesecretaris, clusterdirecteur, directeur THOR, OR en OC.
- Uitvoering voorbereiding:
  Te bepalen op 2 december 2020

2.1. Gedragsprotocol

Zuidema verwacht dat zonder nadere maatregelen een onveilige sfeer zal blijven bestaan en adviseert om op hoger directieniveau een plan van aanpak te ontwikkelen om preventief en na onacceptabel gedrag corrigerend op te treden. Men adviseert om een gedragscode op te stellen en vast te stellen in samenspraak met de OR, waarin wordt vastgelegd wie (Gemeentesecretaris, directeur, OR) in welke situatie handelt.

- Voorbereiding:
  Concept gedragscode opstellen. De gedragsprotocollen zoals die afgelopen voorjaar besproken en opgesteld zijn op voorstel OR en directeur THOR, werden toen niet door de TOC geaccordeerd. Ze kunnen als basis dienen voor de voorbereiding.
- Uitvoering:
  Te bepalen op 2 december 2020

2.2. Communicatieprotocol

Zuidema adviseert om regels af te spreken over het gebruik van werkmail voor acties en vakbondsactiviteiten.

- Voorbereiding:
  Concept communicatieprotocol opstellen.
- Uitvoering:
  Te bepalen op 2 december 2020.

2.3. Dossier afhandelingsprotocol

Door Zuidema wordt geadviseerd om inhoudelijk helderheid te (laten) verschaffen over het al dan niet noodzakelijk zijn van formele medezeggenschap inzake diverse dossiers (feitelijk om tevoren vast te laten stellen welke dossiers ter informatie worden voorgelegd, welke ter advisering en welke dossiers worden voorgelegd ter instemming). Dit kan door:

- het inschakelen van een jurist die zowel door de OR/OC als door werkgever wordt geaccepteerd;
- door het verzoeken om bindende arbitrage door een externe deskundige bij onenigheid;

- door het geschil voor te leggen aan de bevoegde rechter (ondernemingskamer respectievelijk de kantonrechter) en deze om een (bindende) uitspraak te vragen.

- Voorbereiding:
  Concept dossierprotocol opstellen.
- Uitvoering:
  Te bepalen op 2 december 2020.

2.4. Vergaderprotocol

Zuidema adviseert om een stevige eventueel externe, onafhankelijke voorzitter en/of een procesbegeleider aan te stellen voor de overlegvergaderingen, voor zolang als dit nodig blijkt. Deze bewaakt tevens de escalatie-, gedrags- en communicatie protocollen, alsmede de termijnagenda (waaronder het artikel 24 overleg) en afspraken betreffende dossierafhandeling. Dit onderdeel is van de adviezen wellicht het meest essentiële en verdient z.s.m. invulling in de vorm van afspraken met de OR en OC.

- Voorbereiding:
  Concept vergaderprotocol opstellen.
- Uitvoering:
  Te bepalen op 2 december 2020.

3. OVERIGE ADVIEZEN

Zuidema adviseert nog op een aantal aspecten (3.1. en 3.2 op kortere termijn en de overige aspecten op langere termijn).

3.1. Kennis van de WOR

Zuidema adviseert hieraan bij de start van de nieuwe OC expliciet en voldoende aandacht aan te besteden en zelf regie te nemen op deze scholing.

- Voorbereiding:
  Concept scholingsplan opstellen.
- Uitvoering scholing:
  Nader te bepalen

3.2. Harmonisatie regelingen cluster en/of THOR

Zuidema adviseert om -gegeven de ontwikkelingen in de afgelopen jaren en de complexiteit van de materie- om inzake de afronding van dossiers betreffende het harmoniseren van regelingen en rechtspositie op cluster en/of gemeentelijk niveau te bepalen welk MZ- orgaan bevoegd is om de medezeggenschap vorm en inhoud te geven (clustercommissie of OR in plaats van OC).

- Voorbereiding:
  Bepalen welke dossiers dit betreft en maken voorstel hierover.
- Uitvoering:
  Nader te bepalen

3.3. Onderscheiding medezeggenschap en belangenbehartiging

Maak duidelijk op gemeentelijk niveau duidelijk wie zich richt op welk onderdeel in belangenbehartiging: wat is voor de medezeggenschap, wat is voor de vakbonden resp. het Georganiseerd Overleg (GO). Mogelijk behoeft dit herijking naar aanleiding van de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra). Planning op gemeentelijk niveau iom OR op termijn.

3.4. Handleiding medezeggenschap bij reorganisaties

Overweeg het opstellen van een handleiding voor het omgaan met medezeggenschap bij reorganisaties. Een dergelijke handleiding biedt zich op mijlpalen voor de medezeggenschap en rollen voor zowel OR als OC. Planning op gemeentelijk niveau iom OR op termijn.

3.5. Medezeggenschapsstructuur

Geadviseerd wordt om samen met de OR de structuur te evalueren. Planning op gemeentelijk niveau iom OR op termijn.

3.6. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in OC's

Geadviseerd wordt te overwegen of het wenselijk is om te gaan werken met kiesgroepen met als doel de vertegenwoordiging van bepaalde groepen personeel te borgen. Planning op gemeentelijk niveau iom OR op termijn.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:35:47 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 15 december 2020 22:29
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Dank, ik begrijp hieruit dat we het JZ advies volgen en niet kiezen voor het toesturen van de conceptrapporten? in ons overleg in de middag dacht ik dat we de conclusie trokken dat we er juist wel voor zouden kiezen om de conceptrapporten te delen. En dat we niet zouden ingaan op het verwijt dat ook werd gemaakt.

Ik denk dat ik dat alles overwegende ook sterker vind aangezien het rapport niet wezenlijk is veranderd. Als de zwaarwegende reden is dat namen uit het rapport zijn gehaald dan zou dat voor mij een reden zijn om te kiezen voor toezending van enkel en alleen het eindrapport. Dat zou ik dan expliciet toevoegen want dat past in de lijn van het verstevigen van een veilig werkklimaat.

Ik zou in elk geval in de laatste alinea echt de datum van 13 januari noemen. Ik vind het passen om die scherp te benoemen. Mijn beeld is echt niet dat die datum nog ter discussie staat.

Helpt dit?

Groet,

Sjoukje

Op 15 dec. 2020 om 17:06 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Dag Peter en Sjoukje,

Zie hieronder de conceptreactie.

Geachte leden van de OC THOR, beste 5.1.2.e

Op maandag 14 december jl. heeft u het onderzoeksrapport van Zuidema ontvangen en is er tevens een communicatiebericht hierover op intranet van THOR geplaatst om ook de medewerkers te informeren. U verzoekt mij op basis van artikel 31 van de Wor om eerdere conceptversies van het rapport aan u te overhandigen. Het artikel 31 van de Wor geeft het recht om u te voorzien van informatie voor de vervulling van uw taak die redelijkerwijs nodig is. Met het toesturen van het onderzoeksrapport is hieraan voldaan.

In uw mail geeft u tevens aan dat de OC niet eerder op de hoogte was gesteld van de vertraging die is opgetreden bij het opleveren van het rapport. Ik begrijp dat dit vervelend is, echter heeft dit te maken met de huidige situatie waarin we hebben afgesproken om alle medezeggenschapsaangelegenheden voor de directie THOR rechtstreeks te communiceren en af te stemmen met de daarvoor speciaal ingerichte werkgroep van de Ondernemingsraad.

Ik verwacht hiermee uw vraag voldoende te hebben beantwoord en kijk uit naar de bijeenkomst medio januari om de uitkomsten van het onderzoeksrapport met u te bespreken.

Hartelijke groet,
Peter Teesink

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies
5.1.2,e "Organisatieontwikkeling, Werkgeverschap en P-Control"
Directie Personeel en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 11 december 2020 15:50
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 11 december 2020 14:32
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; '5.1.2,e 5.1.2,e ' <5.1.2,e @zuidema.nl>; OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Onderzoeksrapport Bureau Zuidema

Goedendag gemeentesecretaris, beste Peter,

Een afvaardiging van de toenmalige TOC THOR is op 19 oktober 2020 geïnterviewd door 5.1.2,e 5.1.2,e van bureau Zuidema. Dit om te onderzoeken en te analyseren waar het spaak is gelopen tussen de toenmalige TOC THOR
en de directie Thor.

Tijdens het interview is er een toezegging gedaan door onderzoeksleider 5.1.2,e 5.1.2,e / Bureau Zuidema dat het onderzoeksrapport in de eerste / tweede week december 2020 klaar zou zijn.

Tot op heden hebben de belanghebbenden geen onderzoeksrapport mogen ontvangen.
Van een derde heeft de OC THOR vernomen dat de onderzoeksleider door privéomstandigheden uit de running is.

Het getuigd niet van accurate dat de geïnterviewden niet tijdig op de hoogte zijn gesteld van de mogelijk vertraging.

De OC THOR heeft tevens signalen ontvangen dat het rapport al beschikbaar is binnen een select gezelschap.
Gelet op artikel 31 van de Wor verzoekt de OC THOR alle versies te verkrijgen m.b.t. het onderzoeksrapport.

Hopelijk heb ik u voldoende geïnformeerd.
De OC THOR ziet met belangstelling het onderzoeksrapport tegemoet.

Mocht u nog vragen hebben dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:39:27 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Cc: *"Teesink, Peter" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 7:14
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema

Dag 5.1.2.e

Dank voor de voorzet. Ik merk dat ik het toch niet eens ben met dit voorstel.

Voor mij is het belangrijk dat onderzoeken als dit geen onduidelijke status krijgen. Dat krijgt het mijns inziens met het verwijderen van de link onmiddellijk.

We hebben gestreefd naar maximale transparantie over een niet normale unieke situatie en hebben daarbij heel expliciet benoemd dat dit de bevindingen van de onderzoeker zijn die het startpunt vormen voor het normaliseren van de ontstane situatie. In het rapport zijn gemaakte opmerkingen niet terug herleidbaar naar personen, zoals het hoort. Dat er een lijst geïnterviewden in de rapportage staat is ook zoals het hoort.

Door het juist voor interne medewerkers beschikbaar te stellen, ontstaat er nieuwe ruimte om met elkaar de juiste verbeterstappen te zetten en elkaar daar constructief kritisch op scherp te houden. Dat kan en lukt nooit als het rapport niet beschikbaar is voor alle betrokkenen, dus ook de THOR-medewerkers, teamleiders en leidinggevenden.

Mijn voorstel zou dus zijn dat we de OR danken voor hun reactie. Dat we hechten aan maximale transparantie zodat we met elkaar constructief kritisch verder kunnen bouwen aan normalisatie en dat we, omdat uitspraken niet herleidbaar zijn naar personen, het rapport daarom voor intern gebruik met juist alle betrokkenen willen delen. Dat we door samen nieuw gedrag te laten zien, ook kunnen laten zien dat we geleerd hebben en dat we ook daarover maximaal transparant willen zijn naar zoveel mogelijk betrokkenen.

Als de medezeggenschap daar tegen is, dan zijn ze toch feitelijk tegen elke vorm van medezeggenschap? Want medewerkers THOR worden door niet publicatie op voorhand uitgesloten om mee te denken. En het rapport krijgt een mogelijk niet definitieve status waardoor het nooit inzichtelijk zal kunnen zijn. Daar zit mijn weerstand.

Bovendien biedt het Peter een opening voor het gesprek over gezamenlijk opdrachtgeverschap. Die liet hier nadrukkelijk te wensen over. Iets wat de OR zich ook kan en mag aantrekken.

Als jullie denken dat de relatie met de OR daardoor onder te grote druk start, en dus om een andere conclusie vraagt dan snap ik dat ook.

Groet,

Sjoukje

Op 22 dec. 2020 om 21:13 heeft 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Dag Sjoukje en Peter,

En onderstaand ook een conceptreactie op onderstaande mail van de OR.

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste

5.1.2,e

U heeft de gemeentesecretaris gevraagd het onderzoeksrapport Zuidema niet voor algemeen intern gebruik te publiceren. Ik heb dat eerder gedaan omdat ik hecht aan transparantie over de unieke situatie waarin ThOR op dit moment verkeerd.

Net als u zie ik het rapport nadrukkelijk als startpunt en is het aan alle betrokkenen om de situatie zo snel als mogelijk te normaliseren. De voorbereidingen daartoe zijn in volle gang.

Als het de medezeggenschap helpt dat het rapport pas wordt gedeeld als ook de vervolgstappen samen in beeld zijn gebracht dan ben ik bereid de link naar het rapport tijdelijk te verwijderen.

In de te zetten vervolgstappen zal transparante communicatie over de stappen die we zetten om de relatie tussen directeur, directie en medezeggenschap THOR

Namens de gemeentesecretaris deel ik u mede dat, in reactie op uw mail van 21 december jl. inzake de publicatie van het rapport Zuidema over de situatie tussen de directie THOR en TOC THOR, tot nader order het rapport offline wordt gehaald. Het al dan niet online zetten van het rapport zal onderdeel uitmaken van de besprekingen met de Onderdeelcommissie THOR en de eerstvolgende reguliere overleggen met het DB van de OR en/of de Ondernemingsraad, waarbij het vooral zal gaan hoe we de medewerkers van de directie THOR mee kunnen nemen in de uitkomsten van het onderzoek en de vervolgstappen om te komen tot een goede samenwerkingsrelatie tussen de directie THOR en de OC THOR.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 21 december 2020 16:36
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema

Dit had ik natuurlijk wel een beetje verwacht. Het rapport is nu al twee weken openbaar. In het kader van transparantie ook wenselijk. Lastig is het punt dat ik om intern houden heb gevraagd. Zij leggen dat uit dat het alleen maar onder geïnterviewden had mogen worden verspreid.

Volgens mijn zijn er drie opties
- verzoek negeren ivm transparantie
- de namen uit het rapport verwijderen en de rest openbaar maken. Dat ondervangt het argument in de mail.
- de link verwijderen ikv de goede verhoudingen met daarbij de opmerkingen dat het wel al naar or, oC en management is gestuurd.

Graag jullie opvatting.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / algemeen directeur gemeente Amsterdam

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 21 december 2020 om 15:09:20 CET
> **Aan:** "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "DirectiePO.Medezeggenschap" 5.1.2,e amsterdam.nl>, "5.1.2,e "
> <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema**
>
> Geachte heer Teesink,
>
> Namens 5.1.2,e 5.1.2,e van de ondernemingsraad stuur ik u onderstaande mail.
>
> Wij hebben het rapport Zuidema op maandag 14 december 2020 in goede orde ontvangen.
>
> De medezeggenschap hoopt en wenst dat dit een vertrekput is om samen , OC THOR en directie, te bouwen aan een betere relatie.
> Maar ziet het ook als een startpunt om met elkaar, transparant en tijdig, een open dialoog te voeren.
>
> U heeft ons in eerste instantie gevraagd dit document intern te houden maar het werd tegelijkertijd ook op Intranet gepubliceerd.

OR collega's vinden dit laatste onwenselijk omdat de geïnterviewden met naam en toenaam genoemd worden en zij geen toestemming tot publicatie hebben gegeven.
Wij adviseren en vragen u vriendelijk daarom het document van Intranet te halen.
Wij willen ook zoveel mogelijk voorkomen dat anderen het rapport, dan wel gedeelten daarvan, op enigerlei wijze in de publiciteit kunnen brengen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

5.1.2,e ondernemingsraad
Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/
Tel.: 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:41:31 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 16:59
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema

Dag 5.1.2.e

Goed om te weten.

Groet,

Sjoukje

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 23 december 2020 om 15:46:19 CET
> **Aan:** OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "DirectiePO.Medezeggenschap" 5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e"
> <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: RE: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema**
>
> Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2.e
>
> In reactie op uw mail van 21 december jl met betrekking tot het onderzoeksrapport Zuidema bericht ik u het volgende. Net als u zie ik het rapport nadrukkelijk als startpunt en is het aan alle betrokkenen om samen te bouwen aan een betere relatie en de situatie zo snel als mogelijk te normaliseren. Daar hoort inderdaad het met elkaar open, tijdig en transparant omgaan bij. De voorbereidingen daartoe zijn in volle gang.
>
> Het rapport is inderdaad op het intranet van Thor geplaatst om bij te dragen aan het open gesprek over de ontstane situatie die we met elkaar moeten oplossen. Een gesprek dat we met elkaar, intern, moeten voeren en waar andere vormen van publiciteit niet bij gaan helpen. Vandaar mijn verzoek om het intern te houden.
>
> Ik begrijp nu dat de ondernemingsraad deze interne publicatie onwenselijk vindt omdat er namen van geïnterviewden worden genoemd. Daarom zal ik de link met de verwijzing naar het rapport voor nu verwijderen. Dat geeft ons de gelegenheid om gezamenlijk vast te stellen op welke wijze het rapport dan wel voor de medewerkers beschikbaar kan komen als onderdeel van het totaal aan stappen dat we moeten zetten om te komen tot een goede samenwerkingsrelatie tussen OC Thor en directie Thor.
>
> Ik verwacht u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.
>
> Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Van: OR Info <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 21 december 2020 15:09
Aan: Teesink, Peter <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: DirectiePO.Medezeggenschap 5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e
<5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: mail n.a.v. toezending rapport Zuidema

Geachte heer Teesink,

Namens 5.1,2,e van de ondernemingsraad stuur ik u onderstaande mail.

Wij hebben het rapport Zuidema op maandag 14 december 2020 in goede orde ontvangen.

De medezeggenschap hoopt en wenst dat dit een vertrekput is om samen , OC THOR en directie, te bouwen aan een betere relatie.
Maar ziet het ook als een startpunt om met elkaar, transparant en tijdig, een open dialoog te voeren.

U heeft ons in eerste instantie gevraagd dit document intern te houden maar het werd tegelijkertijd ook op Intranet gepubliceerd.
OR collega's vinden dit laatste onwenselijk omdat de geïnterviewden met naam en toenaam genoemd worden en zij geen toestemming tot publicatie hebben gegeven.
Wij adviseren en vragen u vriendelijk daarom het document van Intranet te halen.
Wij willen ook zoveel mogelijk voorkomen dat anderen het rapport, dan wel gedeelten daarvan, op enigerlei wijze in de publiciteit kunnen brengen.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e

5.1,2,e ondernemingsraad
Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/
Tel.: 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:46:20 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *AOBAT5FW: Zorgen over het functioneren van de OR.*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 1 februari 2021 22:27
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Zorgen over het functioneren van de OR.

Dank,

Io heb van oC thor geen reactie. Deadline verloopt over minder dan twee uur.

Ik stel voor dat ik de volgende mail stuur.

5.1.2.e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden besproken worden in de OC thor en ik zou over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Ik krijg op mijn herhaalde verzoeken op onder andere 17, 21 en 25 januari geen inhoudelijke reactie. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden.

En dan laten we een zin als dit maar zitten, denk ik 'Vertrouwen kan worden uitgesproken maar kan alleen door te handelen waarde krijgen en een goede basis voor gezonde toekomstige samenwerking leggen.'

Mis ik dan nog wat?

Sjoukje

> Op 1 feb. 2021 om 18:56 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Ter info; n.a.v. het eerdere gesprek met 5.1.2.e afgelopen week. 5.1.2.e is de leidinggevende van de ambtelijk secretarissen.
>
> Een afspraak tussen 5.1.2.e en ik (op verzoek van 5.1.2.e) om het hierover te hebben is in de maak.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag, februari 1, 2021 4:43 PM
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Zorgen over het functioneren van de OR.

Beste 5.1.2.e

Zie hieronder, voor je informatie, een mail die 5.1.2.e en ik zojuist naar de OR gestuurd hebben.
Na ons telefoongesprek van afgelopen vrijdag hebben wij gesproken met 5.1.2.e
Vanmorgen hebben we besloten deze mail te sturen. 5.1.2.e is hiervan op de hoogte.

Met een vriendelijke groet,
5.1.2.e

Van: OR Info
Verzonden: maandag 1 februari 2021 16:38
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Busken, René van den <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Zorgen over het functioneren van de OR.

Beste mensen,

Wij maken ons zorgen over het functioneren van de OR.

Het verloop van de OR-vergadering op donderdag 28-1-2021 is voor ons een dieptepunt. De manier van omgaan met elkaar lijkt helemaal nergens naar! Wij constateren in z'n algemeenheid de afgelopen jaren meer en meer wij-zij-denken, wantrouwen naar de organisatie en naar elkaar, ondermijning, misgunnen, tegenwerking, gelijkhebberigheid en als druppel die de emmer doet overlopen nu ook nog pestgedrag!

Wij hebben uitgekeken naar de verkiezingen en naar het moment waarop de nieuwe OR zou aantreden. Dat zou het moment zijn waarop een frisse start zou kunnen worden gemaakt! Teleurstellend te merken dat die verwachting niet uit lijkt te komen. We zijn bang dat de nieuwe OR afglijdt naar het niveau van een vecht-OR en zo'n OR hebben we al vier jaar meegemaakt.

Allerlei knappe koppen hebben vanaf 2017 geprobeerd te voorkomen dat de OR ten prooi zou vallen aan interne strubbelingen. In 2017 deed 5.1.2,e een poging, in 2018 en 2019 was er de Wissemagroup en in 2020 heeft bureau Zuidema aanbevelingen gedaan. Het heeft tot weinig of eigenlijk geen verandering geleid. En nu dreigt de nieuwe OR op zijn beurt in de greep te komen van vechtgedrag. Gaat dat ook vier jaar duren?

Wij hebben vier jaar gezwegen en getracht vanuit onze rol professioneel om te gaan met de realiteit van een steeds zieker wordende OR-dynamiek. We gingen ervan uit dat, als wij ons werk goed bleven doen, er misschien toch nog een verbetering zou kunnen komen. Niet dus! Dit besef is hard aangekomen.

Ons werkklimaat is niet gezond. Een DB dat wegkeek en wegkijkt en niet bij machte was en is om bij te sturen. En een OR die zich alleen maar bezighoudt met interne gevechten en machtspelletjes en daardoor het hogere doel van medezeggenschap negeert.
Wij hebben door ons gevoel van machteloosheid met onze leidinggevende gesproken over onze arbeidsomstandigheden. Onze werkomgeving botst met onze drijfveer om een bijdrage te leveren aan medezeggenschap die meerwaarde levert aan onze organisatie en onze collega's.
Willen jullie ook bijdragen aan die medezeggenschap en kiezen jullie voor samenwerking over de lijsten- en persoonlijke belangen heen? Of blijven jullie hangen in de negatieve spiraal die is ingezet?

Wij bespreken deze mail morgen tijdens het DB.

5.1.2,e en 5.1.2,e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:46:20 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *AOBAT5FW: Zorgen over het functioneren van de OR.*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 1 februari 2021 22:27
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Zorgen over het functioneren van de OR.

Dank,

Io heb van oC thor geen reactie. Deadline verloopt over minder dan twee uur.

Ik stel voor dat ik de volgende mail stuur.

5.1.2.e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden besproken worden in de OC thor en ik zou over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Ik krijg op mijn herhaalde verzoeken op onder andere 17, 21 en 25 januari geen inhoudelijke reactie. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden.

En dan laten we een zin als dit maar zitten, denk ik 'Vertrouwen kan worden uitgesproken maar kan alleen door te handelen waarde krijgen en een goede basis voor gezonde toekomstige samenwerking leggen.'

Mis ik dan nog wat?

Sjoukje

> Op 1 feb. 2021 om 18:56 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Ter info; n.a.v. het eerdere gesprek met 5.1.2.e afgelopen week. 5.1.2.e is de leidinggevende van de ambtelijk secretarissen.
>
> Een afspraak tussen 5.1.2.e en ik (op verzoek van 5.1.2.e) om het hierover te hebben is in de maak.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag, februari 1, 2021 4:43 PM
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Zorgen over het functioneren van de OR.

Beste 5.1.2.e

Zie hieronder, voor je informatie, een mail die 5.1.2.e en ik zojuist naar de OR gestuurd hebben.
Na ons telefoongesprek van afgelopen vrijdag hebben wij gesproken met 5.1.2.e
Vanmorgen hebben we besloten deze mail te sturen. 5.1.2.e is hiervan op de hoogte.

Met een vriendelijke groet,
5.1.2.e

Van: OR Info
Verzonden: maandag 1 februari 2021 16:38
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>;

Wij maken ons zorgen over het functioneren van de OR.

Het verloop van de OR-vergadering op donderdag 28-1-2021 is voor ons een dieptepunt. De manier van omgaan met elkaar lijkt helemaal nergens naar! Wij constateren in z'n algemeenheid de afgelopen jaren meer en meer wij-zij-denken, wantrouwen naar de organisatie en naar elkaar, ondermijning, misgunnen, tegenwerking, gelijkhebberigheid en als druppel die de emmer doet overlopen nu ook nog pestgedrag!

Wij hebben uitgekeken naar de verkiezingen en naar het moment waarop de nieuwe OR zou aantreden. Dat zou het moment zijn waarop een frisse start zou kunnen worden gemaakt! Teleurstellend te merken dat die verwachting niet uit lijkt te komen. We zijn bang dat de nieuwe OR afglijdt naar het niveau van een vecht-OR en zo'n OR hebben we al vier jaar meegemaakt.

Allerlei knappe koppen hebben vanaf 2017 geprobeerd te voorkomen dat de OR ten prooi zou vallen aan interne strubbelingen. In 2017 deed 5.1.2,e een poging, in 2018 en 2019 was er de Wissemagroup en in 2020 heeft bureau Zuidema aanbevelingen gedaan. Het heeft tot weinig of eigenlijk geen verandering geleid. En nu dreigt de nieuwe OR op zijn beurt in de greep te komen van vechtgedrag. Gaat dat ook vier jaar duren?

Wij hebben vier jaar gezwegen en getracht vanuit onze rol professioneel om te gaan met de realiteit van een steeds zieker wordende OR-dynamiek. We gingen ervan uit dat, als wij ons werk goed bleven doen, er misschien toch nog een verbetering zou kunnen komen. Niet dus! Dit besef is hard aangekomen.

Ons werkklimaat is niet gezond. Een DB dat wegkeek en wegkijkt en niet bij machte was en is om bij te sturen. En een OR die zich alleen maar bezighoudt met interne gevechten en machtspelletjes en daardoor het hogere doel van medezeggenschap negeert.
Wij hebben door ons gevoel van machteloosheid met onze leidinggevende gesproken over onze arbeidsomstandigheden. Onze werkomgeving botst met onze drijfveer om een bijdrage te leveren aan medezeggenschap die meerwaarde levert aan onze organisatie en onze collega's.
Willen jullie ook bijdragen aan die medezeggenschap en kiezen jullie voor samenwerking over de lijsten- en persoonlijke belangen heen? Of blijven jullie hangen in de negatieve spiraal die is ingezet?

Wij bespreken deze mail morgen tijdens het DB.

5.1.2,e en 5.1.2,e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:47:03 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Normalisatie directie THOR - OC THOR*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 20:58
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Dag 5.1.2,e

Dank voor je late reactie. We hebben morgen een overleg waarin we elkaar eindelijk weer even kunnen spreken. Dat overleg hebben we voorlopig wekelijks en mijn beeld van onze afspraak is dat we dit overleg gebruiken om actualiteiten in te kunnen agenderen en bespreken.

Ik reageer graag alvast op een aantal onderwerpen die je in onderstaande mail aanstipt.

Allereerst fijn dat jullie toch hebben kunnen spreken over de vier door ons voorgedragen kandidaten die als technisch voorzitter zouden kunnen functioneren. Ik begrijp niet dat jullie de door ons voorgedragen kandidaten als niet onafhankelijk neerzetten en ik begrijp ook niet dat jullie als voorwaarde benoemen dat enkel jullie iets te zeggen over de te kiezen technisch voorzitter. Die kiezen we samen. Beide partijen, OC THOR en directie THOR, moeten ervan overtuigd zijn dat de technisch voorzitter geschikt is om een bijdrage te kunnen leveren aan het normaliseren van de relatie medezeggenschap en directie THOR.

Normaliseren kan pas starten als er een technisch voorzitter is en als er samenwerkingsafspraken zijn gemaakt. Ook dan pas plannen we OV-overleggen in. Tot die tijd moeten we het beste maken van de huidige situatie en blijft het beperkt tot het overleg zoals dat nu in jouw en mijn agenda is ingepast.

Wat mij betreft staan de gemaakte afspraken op 13 januari, waar jij in je mail ook aan refereert, los van het rapport Zuidema dat we in de breedte ook samen zullen bespreken. Ook voor ons geldt dat na de verkiezingen een nieuwe situatie is ontstaan. Om niet snel terug te vallen in de crisissituatie van voor de verkiezingen hebben we op 13 januari de afspraken gemaakt zoals we die hebben gemaakt. Die zullen we moeten nakomen en dat vraagt (extra) inspanning van ons allemaal.

Ter voorbereiding op het gesprek heb ik de volgende onderwerpen voor de agenda geinventariseerd:

1. Vervolg gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema
3. Toepassen van de faciliteitenregeling
4. Evaluatie pilot Noord: 1 handhaver en 1 afvalinzamelaar op de wagen
5. Avondklok
6. Pilot wapenstok
7. Aangescherpte werkwijze verwijderen scooterwrakken
8. Mondkapjesverplichting (bedrijfswagen/werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden)
9. Herinneringsmunt 25/40 jaar dienst THOR
10. Tussenevaluatie pilot trainees/aspirant BOA's
11. Stand van zaken 2nd opinion MRI OR
12. Zomerverlof

Het zijn, nog los van de onderwerpen die jullie vast ook willen agenderen, veel onderwerpen en dat komt ook omdat we elkaar de afgelopen weken niet hebben weten te vinden. Dat is opgelost nu we wekelijks 30 minuten overleg hebben staan.

Ik kijk uit naar de bespreking en zie je morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 19:02
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema. De OC THOR heeft in de vergadering 18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e .

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021. Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021. Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.

M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch 5.1.2,e

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 11:12
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie-OC THOR

5.1,2,e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden 18 januari besproken worden in de OC thor en ik zou spoedig over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Het spijt me te moeten constateren dat ik tot op de dag van vandaag geen enkele inhoudelijke reactie heb mogen ontvangen. Dit ondanks herhaalde verzoeken op onder andere 21 en 25 januari. Mijn concrete vraag aan jullie op 17 januari over vier kandidaten die de rol van technisch voorzitter zouden kunnen vervullen, is ook niet beantwoord. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden. Hij zal ook met de OR bespreken hoe verder te gaan met het rapport Zuidema.

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 24 Mar 2021 17:13:38 +0200
To: "5.1.5" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: RStand van zaken COVID-19 t/m 22/3

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 22 maart 2021 13:53
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RStand van zaken COVID-19 t/m 22/3

Dag allemaal,

Hieronder de laatste stand van zaken tot en met 22-03-2021.

	Corona	in quarantaine
Nautisch	0	0
Noord	0	0
Oost	0	1
Wegsleep	1	0
Fiets hh	?	?
TSI	0	0
Centrum	4	4
Nieuw West	`1	0
West	?	?
Zuid	0	0
Zuid-oost/Weesp	0	0
VOV	0	0
IPA	1	0
GH &GV	**1**	**4**
Procesuitvoering/MO	0	0
BOA binnen	1	0
Meldkamer	0	0
CCTR	?	?
Motor/Taxi	0	0
Afdeling planning en beheer	0	0
Totaal 22/3	**8**	**9**
Totaal 15/3	**11**	**3**
Totaal 8/3	**9**	**8**

Totaal 01/3	**6**	**3**
Totaal 22/2	9	4
Totaal 15/2	9	1
Totaal 08/02	**10**	15
Totaal 01/02	**7**	**3**
Totaal 25/1	**8**	**10**
Totaal 18/1	**7**	**6**
Totaal 11/1	**5**	**5**
Totaal 04/01	**6**	**7**
Totaal 28/12	**9**	**6**
Totaal 22/12	**9**	**7**
Totaal 14/12	**19**	**19**
Totaal 7/12	**8**	**13**
Totaal 30/11	**8**	**14**
Totaal 23/11	**6**	**8**

Groet 5.1,2,e

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:48:52 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: 20210209 Bijlage 3b Brief OR verplichting mondkapjes aanvullingen.pdf*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 februari 2021 14:37
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: 20210209 Bijlage 3b Brief OR verplichting mondkapjes aanvullingen.pdf

Aldus hebben we afgesproken. De wgt stemt de nieuwe versie nog even met ons af voordat die naar de OR gaat. Dan maken we de lijnen logisch en navolgbaar

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 9 feb. 2021 om 13:48 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Hi Esmeralda,

De brief is een uitwerking van een besluit van het WGT om dit te doen. Dus wat mij betreft gaan we terug naar de bron en dat is het WGT; die besluit om dit soort principiële keuzes te maken, waarbij ook inzichtelijk gemaakt dient te worden welke afwegingen gemaakt zijn om tot dit besluit te komen (en daarmee af te wijken van de Rijkslijn).

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Tuesday, February 9, 2021 1:26:56 PM
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: 20210209 Bijlage 3b Brief OR verplichting mondkapjes aanvullingen.pdf

Dag allen,

Deze brief ligt voor op de WGT.

Ik begrijp het niet.
Hoe kan de verplichting nu wel gevraagd worden en kon dit eerder niet?
Wij hebben immers altijd aan de OC gemeld dat een verplichting niet kon en dat de RIVM-richtlijnen leidend waren (geen verplichting mondkapjes).
Wat is de reden dat dit nu wel wordt geformaliseerd?
En hoe en door wie wordt dit dan uitgelegd en gecommuniceerd aan de OC?

grtn
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:50:11 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Instemmingsbrief aan de OR inzake verplicht stellen mondkapjes*
Attachments: *210211 Instemmingsaanvraag verplichting mondkapjes.pdf*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 13:35
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wink, Hepko <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Instemmingsbrief aan de OR inzake verplicht stellen mondkapjes

Dag mensen,

Goed om te weten dat de OR nu om instemming wordt gevraagd over het ingaan van een verplichting van de mondkapjes.

Staan we vast straks ook even bij stil.

Groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 10:19
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Instemmingsbrief aan de OR inzake verplicht stellen mondkapjes

Ter info, de brief is naar de OR.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
5.1.2.e Werkgeversteam

Directie Personeel en Organisatie

Gemeente Amsterdam

5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
www.amsterdam.nl

Van: DirectiePO.Medezeggenschap <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 8:42
Aan: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Instemmingsbrief aan de OR inzake verplicht stellen mondkapjes

Geachte leden van de Ondernemingsraad, beste 5.1.2,e

Bijgaand zend ik u namens de gemeentesecretaris de instemmingsaanvraag toe m.b.t. het verplicht stellen van het gebruik van mondkapjes in situaties op de werkvloer en in bedrijfsauto's waar de anderhalve meter niet voldoende gewaarborgd kan worden.

Gezien de urgentie van de maatregel verzoek ik u deze instemmingsaanvraag met spoed te behandelen.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Arbeidsvoorwaarden en Werkgeverschap
Directie Personeel en Organisatie

Gemeente Amsterdam
M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:53:43 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Faciliteiten regeling en convenant gemeente Amsterdam

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 maart 2021 16:00
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Faciliteiten regeling en convenant gemeente Amsterdam

Dag 5.1.2,e

Ik heb in ons eerste overleg, op 5 februari, de urenfaciliteitenregeling en de concrete uitwerking daarvan voor de leden van de OC THOR aan de OC THOR aangekondigd enlater die dag deze per mail aangeboden. Ik heb toen de vraag gesteld of jullie wilden controleren of de uitwerking van de directie strookte met de beelden van de (individuele leden van de) OC THOR. Ik heb ook aangekondigd dat de teamleiders met de OC THOR leden in overleg zouden gaan om afspraken te maken over een adequate manier van inpassing van de OC THOR taken in relatie tot de reguliere werkzaamheden op basis van de geldende urenfaciliteitenregeling. Op 12 februari heb ik van jou bericht gekregen dat de OC THOR aangeeft dat de faciliteitenregeling leidend is en dat zij zich hieraan conformeren. Ik heb daaruit geconcludeerd dat er geen sprake is van interpretatieverschillen.

Daarnaast heeft de GS met de OR ook gesproken over de urenfaciliteitenregeling tijdens overleg met voltallige OR op 4 februari en in het informeel overleg op 21 januari . De GS heeft aangekondigd de toepassing van de urenfaciliteitenregeling in de breedte te willen onderzoeken. Biedt de werkgever voldoende kans tot adequate invulling van de OC-taken en houden werkgever en werknemer zich aan de afspraken zoals die in 2019 met elkaar zijn afgesproken?

In dat kader passen ook de gesprekken tussen teamleiders en individuele OC-leden. Dat is volgens mij niet strijdig met PGA en ook niet strijdig met de afspraken die tussen OR en GS zijn gemaakt. Sterker nog, het lijkt mij goed als zeggenschap en medezeggenschap met elkaar spreken over hoe de medezeggenschapstaken, binnen de afgesproken urenfaciliteitenregeling, uitgevoerd wordt en hoe daar passend binnen ieders unieke werksituatie inhoud en vorm aan wordt gegeven.

Je mail bevat generieke informatie die ik niet verder kan duiden. Om dat wel te kunnen doen, heb ik aanvullend graag concrete informatie over:
1. Wat er strijdig is in de uitvoering van deze gesprekken met PGA, de afspraken tussen GS/OR?
2. Wat de teamleiders als extra vragen bovenop de urenfaciliteitenregeling?
3. Of dit in alle teams speelt of in een specifiek team?
4. Wat bedoelt wordt met intimidatie en hoe OC leden onder druk zouden worden gezet zoals je aangaf in je mail van 12 maart?

Op basis van die informatie kunnen we samen beoordelen wat dit betekent voor het vervolg. Het eenzijdig opzeggen van de gesprekken lijkt mij niet de weg naar een oplossing of een verbetering van de situatie. Ik ga ervan uit dat we tot een beter alternatief kunnen komen.

Ik kijk uit naar jullie reactie.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 15 mrt. 2021 om 13:00 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Goedendag Sjoukje.

Onderstaande afspraken zijn niet tussen jou en mij gemaakt en ook niet met de OC THOR.
Het was een mededeling dat de GS het via jou bij ons het urenfaciliteitenregeling onder de aandacht zou brengen.

De OR heeft met de GS afspraken gemaakt in 2019, deze zijn voor de OC THOR leidend.

De afspraken tussen de GS en de OR zijn tegenstrijdig met het voorliggende mail vanuit 5.1.2.e 5.1.5 5.1.5 & in strijd met de PGA.

De OC THOR staat open om in gesprek te gaan mochten er onduidelijkheden zijn.
Echter kan het niet zo zijn dat OC leden individueel selectief worden benaderd om nader afspraken te maken
bovenop de urenfaciliteitenregeling 2019 .

De OC THOR wil dan ook dat onderstaande mail wordt ingetrokken zodat wij het bespreken.
Deze werkwijze is onwenselijk en neigt naar intimidatie.

Tot tegenbericht worden de gesprekken met de individuele OC- leden gecanceld.

Graag zie ik zo spoedig mogelijk een reactie tegemoet.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl<5.1.2.e @amsterdam.nl>

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 15 maart 2021 11:08
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Faciliteiten regeling en convenant gemeente Amsterdam

Van: "5.1,5 "
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>
Datum: 08-02-2021 14:08 (GMT+01:00)
Aan: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>,
"5.1,2,e "
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, "5.1,2,e "
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, "5.1,2,e "
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, "5.1,2,e "
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, 5.1,2,e
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, "5.1,2,e "
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, "5.1,2,e "
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, "5.1,2,e 512,e
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>
Cc: "Wallast Groenewoud, Esmeralda"
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, "Alta, Sjoukje"
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>, "5.1,2,e "
<5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>>
Onderwerp: Faciliteiten regeling en convenant gemeente Amsterdam

Beste teamleiders en managers,
Afgelopen vrijdag 5 februari heeft Sjoukje Alta, stedelijk directeur de faciliteitenregeling met 5.1,2,e OC THOR, 5.1,2,e besproken. Dit naar aanleiding van het feit dat de GS de faciliteitenregeling eerder met de OR heeft besproken en over deze regeling is gecommuniceerd in o.a. managementnieuws. (zie onderaan de mail)

Tussen Sjoukje en 5.1,2,e is het volgende afgesproken:
De gemeentesecretaris heeft bij de OR de faciliteitenregeling onder de aandacht gebracht. Alle directeuren zijn opgeroepen om met hun OR en OC leden afspraken te maken over de toepassing van de faciliteitenregeling. De teamleiders van THOR gaan die gesprekken plannen/voeren met de OC leden. Waarbij bijgevoegde faciliteitenregeling leidend is. Ook een uitwerking van de faciliteitenregeling voor alle THOR-medewerkers die in de medezeggenschap zitten, is bijgevoegd. Deze uitwerking wordt nu gedeeld binnen de OC THOR. Mochten er zaken niet kloppen met betrekking tot de rollen/uren van de OC leden dan informeert de voorzitter OC (5.1,2,e) de stedelijk directeur (Sjoukje) daarover.

Kortom:

1. OC leden en leidinggevenden maken afspraak en bespreken de inzet van de uren. Deze stemmen zij samen af, binnen de kaders van de faciliteiten regeling en de gemiddeld aantal beschikbare uren.

2. We zorgen er gezamenlijk voor dat de leden van de OC de ruimte krijgen om hun werk voor de medezeggenschap te kunnen doen in samenhang met de werkzaamheden van hun eigen functie. Waarbij natuurlijk ook belangrijk is dat de bedrijfsvoering zo goed mogelijk moet doorgaan. Bij dilemma's zal er gezamenlijk naar een oplossing worden gezocht.

3. Na afstemming wordt e.e.a vastgelegd en aan het planbureau doorgegeven.

Samengevat de belangrijkste uitgangspunten (uit faciliteitenregeling en convenant, paragraaf 7.2):

- Inzet uren voor de medezeggenschap (MZ) overleg je en stem je vooraf af met je leidinggevenden

- In de faciliteitenregeling is een gemiddeld aantal maximum aantal uren aangegeven. Dit zijn verwachte benodigde uren.

- De uren die niet nodig zijn, worden besteed aan werkzaamheden voor de eigen functie.

(beschikbare uren worden ook alleen gebruikt als ook daadwerkelijk sprake is van OC activiteiten. Leden houden deze tijden globaal bij.

- De afstemming en inzet wordt schriftelijk vastgelegd.

- Bij verschil van mening leggen de leidinggevende en het betreffende OC lid dit voor aan de GS of het DB van de OR.

- Leidinggevende communiceert in het team over de inzet van het OC lid.

- MZ uren vallen binnen werktijd en kunnen niet als overwerk gedeclareerd worden. Wel kan er indien nodig uren geruild worden.

- MZ uren kunnen niet worden opgespaard.

- Als het benodigde tijdsbeslag voor OC/ OR taken een onevenredig zware verstoring van het bedrijfsproces tot gevolg heeft, dan kan de directeur gemotiveerd aangeven dat het belang van het organisatieonderdeel zwaarder weegt dan het OR/OC belang. OC/OR kan dat ook aangeven ten aanzien van medezeggenschap. Er zal dan in overleg met de bestuurder gezamenlijk naar een werkbare oplossing worden gestreefd.

Dit betekent bijvoorbeeld concreet dat:

1. Als een medewerker voorstelt standaard zijn zaterdagdienst in te ruilen voor OC werkzaamheden op maandag en dit onderbezetting tot gevolg heeft. Dit niet gehonoreerd hoeft te worden, met als motivatie de onderbezetting. Er vervolgens gezamenlijk naar een andere oplossing wordt gekeken. Indien het niet lukt om hier gezamenlijk uit te komen dan wordt de casus voorgelegd aan het DB OR en de GS. Zij zullen dan een afweging maken hoe hier mee omgegaan kan worden. Mocht er worden besloten dat een medewerker structureel zijn zaterdagdienst inruilt voor een doordeweekse dag dan kan dat gevolgen hebben voor de TOD.

2. Medewerkers die niet gekozen zijn als OC lid, kunnen voor nu nog wel deel aan OC commissies, indien de OR een beroep op hen doet. Mocht dit zich voordoen dan doen ze dit in overleg met hun leidinggevende, waarbij ook het bedrijfsbelang gewogen wordt. De OR bekijkt op dit moment hoe ze hier in de toekomst mee om wil gaan. Hier zal nader over gecommuniceerd worden.

Onderstaand bericht is inmiddels op intranet geplaatst en in de managementnieuwsbrief verschenen.

Actie gevraagd:
Onderwerp: Urenfaciliteitenregeling Medezeggenschap
Afzender: Peter Teesink, gemeentesecretaris / algemeen directeur
Voor alle medewerkers die zich inzetten voor de medezeggenschap is er op stedelijk niveau een regeling met de OR afgesproken over de besteding van uren en hoe je daar in de praktijk gebruikt van kunt maken. Deze urenfaciliteitenregeling is sinds 1 januari 2019 van kracht. Gezien de recente verkiezingen van de medezeggenschap en in de afgelopen periode ook geconstateerd is dat de bestaande urenregeling niet altijd duidelijk is, breng ik deze nogmaals onder jullie aandacht. Daarnaast zal met de nieuwe OR dit jaar de bestaande urenregeling worden geëvalueerd en waar dat nodig is aangepast worden aan de huidige omstandigheden. Zodra deze evaluatie is gedaan en de regeling naar verwachting wordt aangepast, wordt daar direct concern breed over gecommuniceerd. Tot die tijd geldt de huidige urenfaciliteitenregeling MZ en vraag ik jullie hier ook uitvoering aan te geven en medewerkers in staat te stellen om hun werk voor de medezeggenschap uit te voeren. Voor vragen kunnen jullie terecht bij jullie P&O adviseurs.

Managementnieuws

Urenfaciliteitenregeling Medezeggenschap
Voor alle medewerkers die zich inzetten voor de medezeggenschap is er op stedelijk niveau een regeling met de OR afgesproken over de besteding van uren en hoe je daar in de praktijk gebruikt van kunt maken. Deze urenfaciliteitenregeling is sinds 1 januari 2019 van kracht. Gezien de recente verkiezingen van de medezeggenschap en in de afgelopen periode ook geconstateerd is dat de bestaande urenregeling niet altijd duidelijk is, brengen we deze nogmaals onder jullie aandacht. Daarnaast zal met de nieuwe OR dit jaar de bestaande urenregeling worden geëvalueerd en waar dat nodig is aangepast worden aan de huidige omstandigheden. Zodra deze evaluatie is gedaan en de regeling naar verwachting wordt aangepast, wordt daar direct concern breed over gecommuniceerd. Tot die tijd geldt de huidige urenfaciliteitenregeling MZ. Voor vragen kunnen jullie terecht bij jullie P&O adviseurs.

In de urenfaciliteitenregeling is uitgebreid uiteengezet de hoeveelheid aan uren waar medewerkers recht op hebben als zij zich met de medezeggenschap bezig houden. De urenregeling geeft een instructie hoe een medewerker deze uren voor medezeggenschap binnen de reguliere functie inzet (en daarmee niet als overwerk worden geregistreerd). Dit gebeurt altijd in overleg met de direct leidinggevende, waarmee de medewerker samen kijkt hoe de uren voor medezeggenschap naast de reguliere functie zo goed mogelijk worden ingezet. Goede afspraken zijn hier van belang om samen de balans tussen medezeggenschapstaken en reguliere taken te borgen.

Mochten er nog vragen zijn dan hoor ik dat graag. Laat ook weten of je eventueel via teams zou willen sparren voorafgaande aan het gesprek met een van de OC leden. Dan plan ik iets in met degenen die daar behoefte aan hebben.

Vriendelijke groet, namens directie THOR

5.1,5
Sr. P&O adviseur

Gemeente Amsterdam
M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl<5.1,2,e @amsterdam.nl>

Werkdagen: ma, di, wo ochtend (thuis), do middag, vrij

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer<http://amsterdam.nl/proclaimer>

<Januari 2019 urenfaciliteitenregeling.pdf>
<20210205 faciliteitenregeling gemiddeld aantal uren per week beschikbaar.docx>
<2017-01-24_ondertekend_convenant_or.pdf>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:58:01 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Annuleren gesprekken urenfaciliteitenregeling.*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: dinsdag 11 mei 2021 17:34
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Annuleren gesprekken urenfaciliteitenregeling.

Dag allen,

Duidelijk dank, we plannen nu niet de laatste gesprekken tussen de OC leden en teamleiders over de urenfaciliteitenregeling in maar wachten even op een besluit vanuit het nieuw op te starten overleg.

In dat kader zou ik de OC ook willen vragen om de werkbezoeken aan de verschillende teams ook pas te plannen, nadat het gesprek tussen OC en de directie is (her)opgestart. Het lijkt nu even niet te lukken om daar over en weer de goede afspraken over te kunnen maken. Ik denk dat een paar weken uitstel helpt om mogelijk nieuwe misverstanden te voorkomen. 5.1.2.e kan ook hier een helpende rol in spelen, is mijn inschatting.

Groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 mei 2021 15:01
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Annuleren gesprekken urenfaciliteitenregeling.

Goedendag Sjoukje.

Vandaag heeft 5.1.2.e een toelichting gegeven in de OC vergadering van maandag 10 mei
Op de plan van aanpak om de gesprekken te normaliseren.

Tijdens dit gesprek kwam onder ander de urenfaciliteitenregeling wederom naar voren.
5.1.2.e adviseerde om de ingeplande / uitnodigingen gesprekken on hold te zetten. Dit om verdere
Schade te voorkomen en dit onderdeel te laten zijn van de ingeplande afspraken met de technisch voorzitter.

Hopelijk heb ik je hiermee voldoende geinformeerd.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte

Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 21:02:10 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: datalek (zwartboek)*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 18 juni 2021 21:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: datalek (zwartboek)

Dank, ik kan jullie adviezen volgen. Ik heb met de OC afgesproken dat zij inventariseren wie de beschikking hebben gehad over het zwartboek. Volgende week bespreken we of we die mensen kunnen uitnodigen voor een overleg waarin ik graag de ernst van de situatie bespreek en uitnodig om toch te melden als jij degene was die het heeft gelekt en/of weet wie er heeft gelekt (dat kan uiteraard dan ook 1op1). Vanuit de directie wordt nog getwijfeld of toch geen aangifte gedaan moet worden. Ik heb aangegeven dat ik dat dan graag snel hoor zodat het niet pas gebeurd als AT5 naar buiten treedt. Mochten we daar jullie hulp/advies bij nodig hebben dan weet ik jullie opnieuw te vinden. Groet en goed weekend, Sjoukje

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 16 juni 2021 12:12
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: datalek (zwartboek)

Ha Sjoukje,
Dan hierbij het stokje overgenomen.
Ten eerste even over het "zwartboek", hoe we die informatie moeten beschouwen.
Er staan best veel namen in van voornamelijk leidinggevenden en dat kan natuurlijk schadelijk voor hen zijn als dat naar buiten komt.
Als je aangifte wilt doen van lekken, is het belangrijk voor het OM dat de informatie als 'geheim' kan worden bestempeld in de zin van 272 WvSr.
Mijn inschatting is, dat het dat stempel niet heeft. Het betekent dat je, als je er op staat, aangifte kunt doen (recht op aangifte, politie is verplicht dit op te nemen) maar dat de aangifte vervolgens geseponeerd wordt. Is dus puur voor de bühne.
Dan de vraag of het onderzocht moet worden.
Daarvoor is het eerst van belang om vast te stellen met wie het allemaal gedeeld is. In praktijk is zo'n verspreidingsboom altijd veel groter dan mensen in eerste instantie inschatten. Het wordt van de één naar de ander gemaild, secretaresses lezen mee, mailgroepen zijn groter dan je denkt etc. Als je iets wilt, dan moet je dit eerst gezamenlijk (dus met de OC) in kaart brengen. Dan kun je vervolgens nl kijken of onderzoek doen opportuun is en bepalen wat de proportionaliteit en subsidiariteit is van eventueel in te zetten onderzoeksmiddelen (bijv. digitaal zoeken). De kans op succes is daarbij meestal heel klein, aangezien de verspreiding zoals hierboven beschreven meestal groter is dan verwacht en er allerlei mogelijkheden zijn om te lekken die je niet kunt zien (printen en afgeven, foto maken van scherm etc.).
En daar komt nog bij dat wat er gebeurd is het wantrouwen voedt, en dat alleen maar meer gevoed wordt door onderzoek te doen.
Ik heb niet echt een idee van de huidige verhoudingen en of met zaken die hierin staan inmiddels iets gedaan is en of er samen stappen zijn gezet. Ik neem aan dat jullie daar mee bezig zijn.
Hoewel ik dus niet precies de stand van zaken kan, zou ik het volgende adviseren: afkeuren dat het naar de pers is gelekt, aangeven dat je dat betreurt. En dan aangeven dat je ervoor kiest om geen acties te zetten op het lekken (geen onderzoek, geen aangifte), omdat het ten eerste een weg is die waarschijnlijk heel weinig gaat opleveren en ten tweede partijen niet dichter bij elkaar brengt. Dus dat te laten rusten en samen kijken of je verder kunt gaan in het zoeken naar oplossingen voor het eigenlijke probleem.

Tot zover mijn input, ik hoor/lees graag je reactie. Als je dit nog verder wil bespreken dan ben ik daar uiteraard ook zeker toe bereid.
Dag,

5.1.2,e
Hoofd Bureau Integriteit

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2,e
M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
Amsterdam.nl/integriteit

Werkdagen: ma, di, do, vr

Ben je op zoek naar ideeën om integriteit met je medewerkers of met je team te bespreken?
Kijk dan eens naar het trainingsaanbod van Bureau Integriteit. Maatwerk en in company oplossingen mogelijk!
https://intranet.amsterdam.nl/kennis-beleid/gemeentebreed-werken/integriteit/training-advies/

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 15 juni 2021 19:56
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: datalek (zwartboek)

Hi Sjoukje,
Naar aanleiding van je vraag of het 'lekken' van het zwartboek als een datalek moet worden beschouwd, verwijs ik naar onderstaand advies van mijn collega 5.1.2,e Conclusie is dat we het lekken niet als datalek beschouwen. Met 5.1.2,e stemde ik af dat zij op de vraag over aangifte terugkomt. 5.1.2,e pak je het stokje over?
Groet en fijne avond,
5.1.2,e

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag, juni 15, 2021 7:20 PM
Aan: 5.1.2,e
Onderwerp: FW: datalek (zwartboek)

Hi 5.1.2,e

Naar aanleiding van je vraag of er sprake is van een datalek nu het zogenoemde zwartboek bij het Parool is terechtgekomen, het volgende.

Wanneer is sprake van een datalek? In de wet wordt niet gesproken van een datalek, maar van een inbreuk in verband met persoonsgegevens.

Kader
Artikel 33 AVG
1. Indien een inbreuk in verband met persoonsgegevens heeft plaatsgevonden, meldt de verwerkingsverantwoordelijke deze zonder onredelijke vertraging en, indien mogelijk, uiterlijk 72 uur nadat hij er kennis van heeft genomen, aan de overeenkomstig artikel 55 bevoegde toezichthoudende autoriteit, tenzij het niet waarschijnlijk is dat de inbreuk in verband met persoonsgegevens een risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. Indien de melding aan de toezichthoudende autoriteit niet binnen 72 uur plaatsvindt, gaat zij vergezeld van een motivering voor de vertraging.

Artikel 4 sub 12)
"inbreuk in verband met persoonsgegevens": een inbreuk op de beveiliging die per ongeluk of op onrechtmatige wijze leidt tot de vernietiging, het verlies, de wijziging of de ongeoorloofde verstrekking van of de ongeoorloofde toegang tot doorgezonden, opgeslagen of anderszins verwerkte gegevens;

Zoals de AP het omschrijft
Bij een datalek gaat het om toegang tot of vernietiging, wijziging of vrijkomen van persoonsgegevens bij een organisatie zonder dat dit de bedoeling is van deze organisatie.

Beoordeling.
In het onderhavige geval waarin medewerker van de gemeente een notitie (zwartboek) heeft opgesteld met daarin namen van collega's en leidinggevenden, is er geen sprake van een verwerking van persoonsgegevens door de gemeente/ waarvoor de gemeente als verwerkingsverantwoordelijke heeft te gelden. Het is verdedigbaar om te stellen, dat er hier geen sprake is van een datalek
Het lijkt eerder een integriteitskwestie; waarop BI gevraagd moet worden om onderzoek te doen en te adviseren.

Tot zover. Als je nog vragen hebt, hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,
5.1.2.e

5.1.2.e
Juridisch adviseur
Directie Juridische Zaken
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

Mobiel 5.1.2.e

5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
amsterdam.nl

werkdagen: ma, di, wo-ochtend en do.
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 21:06:43 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *wobat5FW: Logboek/Zwartboek THOR*
Attachments: *Zwartboek anoniem.docx*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: zondag 18 juli 2021 19:32
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Logboek/Zwartboek THOR

Dag Femke,

Zoals eerder besproken, hierbij het logboek dat medewerkers binnen THOR hebben opgesteld en dat een belangrijke basis vormt voor het artikel dat vandaag door AT5 is gepubliceerd. Er zijn meerdere versies van het logboek en ik weet niet welke versie bij AT5 terecht is gekomen. Dit is de enige versie waar ik over beschik.

Binnen THOR wordt op papier uiteen gezet welke acties er specifiek naar aanleiding van de sexuele intimidatie zijn genomen. Ik heb daarvoor bij deze en gene de betrokkenen achterhaald zodat de directie daar gericht en actief mee aan de slag kon.

Morgen ontvang je meer informatie.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 21:07:11
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: wobat5FW: De beste versie van THOR
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: maandag 26 juli 2021 10:22
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Onderwerp: De beste versie van THOR

Collega's,

Het is nu een week geleden dat THOR opnieuw behoorlijk negatief in het nieuws kwam. In tegenstelling tot 17 augustus 2020 kwam dit niet geheel onverwacht en hebben we met elkaar hard gewerkt om de wederhoor zorgvuldig op te bouwen en alle medewerkers binnen THOR zo goed mogelijk voor te bereiden.

Ik denk dat we dat eerlijk en zakelijk hebben weten vorm te geven en ik realiseer me ook dat het management van THOR aanhoudend onder druk staat. Ik vind het belangrijk dat jullie weten dat ik, en met mij het GMT en het bestuur, zien dat de jonge directie THOR volop in ontwikkeling is, oververaagd wordt, oplossingsgericht te werk gaat en constant moeilijke keuzes aan het maken is. Ook begrijp ik natuurlijk dat media-aandacht in deze vorm allesbehalve helpt.

Ik hecht er ook aan jullie te laten weten dat we achter de schermen op zoveel mogelijk manieren proberen bij te dragen aan het normaliseren van de ontstane situatie. Dat doen we onder andere door keuzes weg (proberen) te houden, te investeren in de relatie met de medezeggenschap en vakbonden, door mee te denken en soms ook door positief kritisch extra scherpte aan te brengen.

Ik heb er het volste vertrouwen in dat alle inspanningen goed bij elkaar komen en leiden tot de beste versie van THOR denkbaar. We mogen daarin leren, fouten maken, elkaar bekritiseren zolang we dat eerlijk, rechtvaardig, luisterend en met open vizier doen en boven alles daarbij het belang van een sterke directie THOR koersvast vorm helpen geven. Ik gun ons daarin nieuwe ruimte om te spelen en ik hoop dat we samen dat speelveld groter kunnen maken en de spelregels duidelijker.

Opnieuw bied ik aan ook graag met jullie te bespreken wat er moeilijk, of misschien het moeilijkst is, wat er nodig is en wat ik daar aan aanvullend beter, anders of meer aan zou kunnen bijdragen. Weet dat ik naar die gesprekken uit zie en hoop jullie daarover snel te kunnen spreken. Belangrijker is goede moed te houden, nieuwsgierig te blijven en het opbouwen en versterken de van de organisatie THOR voort te zetten.

Neem ook vrij in deze periode want het is belangrijk om ook uit te rusten. Wij vinden elkaar vanzelf op het moment dat daarvoor dan het beste past.

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 21:09:31
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC:
Subject: wobat5FW: Rapport zuidema
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 17 september 2021 20:01
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Rapport zuidema

Dag 5.1.2.e

Met GS en thor heb ik afgesproken dat we een lessons learned bijeenkomst organiseren over rapport Zuidema. Mijn beeld daarbij is dat we langs een volgende agenda werken:
0. Welkom, opening en doel van de bijeenkomst 1. Lessons learned aan de kant van THOR
A) vanuit werkgever/bestuur
B) vanuit medezeggenschap
2. Lessons learned over Amsterdamse medezeggenschapsstructuur 3. Voorbereiden advies aan OR-GS 4. Rondvraag en sluiting

Vanuit THOR weet ik wie ik moet uitnodigen voor deze bijeenkomst. Mijn beeld is dat jij de 5.1.2.e van de werkgroep van de OR bent die met het rapport Zuidema als inspiratie de lessons learned ten aanzien van de Amsterdamse medezeggenschapsstructuur uitwerkt.

Ik merk dat er binnen THOR, vanuit medezeggenschap en directie echt gehecht wordt aan deze bijeenkomst die wat mij betreft ook echt een gezamenlijk zoekend en werkend karakter kan hebben.
Zie jij dat ook zo en wie kan ik vanuit jouw werkgroep (als ik nog steeds de goede informatie heb?!) uitnodigen?

Dank alvast en goed weekend,

Sjoukjw

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Sun, 17 5.1.2,e 2021 20:12:40 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: Eerste voorstel mogelijke technische voorzitters OC THOR
Attachments: profiel 5.1.2,e 5.1.2,e pdf, profielen.oc.doc

5.1.2,e

In navolging van onze eerste kennismakingsbijeenkomst vorige week woensdag hebben wij alvast geïnventariseerd wat wat ons betreft mogelijk geschikte personen zijn om de rol van technisch voorzitter voor overleggen directie en medezeggenschap THOR voor de komende periode zouden kunnen zijn.
We hebben (in willekeurige volgorde) vier kandidaten

1. 5.1.2,e
2. 5.1.2,e
3. 5.1.2,e
4. 5.1.2,e

in beeld, waarvan we graag van de OC THOR horen of daar wat de OC THOR betreft ook een geschikte kandidaat tussen zit of dat jullie een alternatieve kandidaat of kandidaten hebben. Als bijlage hebben we wat meer achtergrondinformatie van deze kandidaten gevoegd.
Hoe eerder we het hierover gezamenlijk eens worden, hoe eerder we een volgende stap kunnen zetten waarbij de te maken samenwerkingsafspraken in tijd volgen op de gezamenlijke keuze van de technisch voorzitter en de start van hem/haar. Hopelijk kun je dit morgen ook met de OC bespreken.
In het verlengde van het gesprek afgelopen woensdag denk ik dat het goed is als we ook contact hebben over hoe om te gaan met alle lopende zaken, overdrachten vanuit de werkgroep vanuit de OR etc. Zullen we daar een afspraak over maken en zou het helpen als wij in onze agenda tijdelijk 1 x per week een afspraak prikken?
Voor nu groet en fijne avond,
Sjoukje

From: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 5.1,2,e 2020 14:09:31 +0200
To: "5.1,5" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>; '5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Subject: RE: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder.

Beste 5.1,2,e

Ik zet 5.1,2,e en 5.1,2,e even in de cc omdat hun betrokken zijn bij onderstaande vragen.

Voor wat betreft de vraag over het naar voren schuiven van de RIE. Zolang er nog geen duidelijkheid is over versoepeling van de coronamaatregelen en we dus nog steeds 1,5 meter afstand van elkaar moeten houden is het niet mogelijk om de RIE uit te gaan voeren. Er zijn teveel mensen hierbij betrokken die meelopen tijdens een schouw (OC, Hotelier, Beveiliging en Veiligheid, Arbo) dat je niet op alle plekken die afstand kan waarborgen. Ook wordt personeel van het pand zelf bevraagd en zolang men nog thuiswerkt is dit niet mogelijk.

Maar indien er dringende zaken zijn die die arbeidsomstandigheden in gevaar brengen hoef je zeker niet op een Risico Inventarisatie te wachten.
Maar eerste aanspreekpunt is FB. En alle knelpunten dienen dan ook bij FB via Topdesk gemeld te worden. Ik vraag mij af of dit gebeurd is? Zodra meldingen in Topdesk geregistreerd worden is dit geborgd in het systeem en heeft FB de plicht hier binnen een aantal weken op te reageren. Dus indien niet gemeld is mijn advies dit alsnog te doen.

Voor wat betreft de vraag over extra maatregelen ten behoeve van het klimaatsysteem in de panden:
Ten eerste is er nog te weinig over bekend dat het virus zich via de lucht kan verspreiden. Het virus zit in druppels via niezen of hoesten (kan ook bij praten) en deze landen op oppervlakten. Dus wanneer je deze oppervlakten aanraakt zou je in principe besmet kunnen raken. Ze gaan vooralsnog bekend, niet in het systeem zitten. Dus belangrijk is om extra maatregelen te nemen voor de schoonmaak. Reinigen van contactoppervlakken zoals hendels, knoppen, handvaten bureaus enz...

Verder zijn er een aantal technische aanbevelingen aan FB gedaan om zoveel mogelijk risico uit te sluiten.
De centrale recirculatiesystemen zo uitschakelen dat er geen retourlucht kan worden gemengd met de aangevoerde lucht.
Het ventilatiedebiet te controleren.
De toiletgroepen extra te ventileren en de toilet door te spoelen met een dichte klep. (is dit bij jullie gecommuniceerd door FB?)
Verstopte filters (indien aanwezig) te vervangen.
Wanneer een gebouw niet volledig mechanisch wordt geventileerd de luchtroosters open te zetten.

Voor wat betreft de elektrische voertuigen in de garage:
Er is hier nog geen wet- en regelgeving over.
Er zijn wel een aantal aanbevelingen wanneer deze voertuigen in de garage geparkeerd worden.
Voertuigen zo dicht mogelijk bij de in-/uitgang parkeren. (dat is het geval op de DG).
Aanbrengen van rook- en CO_2 melders.
Laadpalen onder afvoerkanalen plaatsen
Goedgekeurde en onbeschadigde laadkabels gebruiken.
Aanrijdbeveiliging plaatsen bij laadpalen.
Noodstop bij toegang plaatsen zodat laadvoorziening direct kan worden uitgeschakeld.
Zorgen voor duidelijke instructies aan gebruikers van de garage.
Een sprinkler of watermistsysteem wordt aanbevolen.
Zelfs voor de Brandweer is het nog onvoldoende duidelijk hoe hiermee om te gaan. Wanneer een dergelijk voertuig in een garage in brand vliegt zullen ze (proberen) het voertuig uit de garage slepen.

Voor wat betreft het aantal toiletten beneden:

In het Arbobesluit staat dat 1 toilet per 15 werknemers per geslacht aanwezig dient te zijn. Bij plaatsing van urinoirs (zijn aanwezig op DG) mag het aantal herentoiletten gehalveerd worden. Hierbij gaat het om het aantal werknemers welke op dat moment per (wissel)dienst werkzaam is in het gebouw.

Voor wat betreft de vluchtwegen beneden:
Deuren hoeven niet altijd met de vluchtrichting mee te draaien. De deur mag niet over een stoep draaien (risico tegenaan lopen personen, dan eventueel beperken met het aantal personen dat eruit moet). De voorkeur is meedraaiend indien mogelijk.
Een deur die met de vluchtrichting mee draait kan maximaal 90 personen per meter doorgangsbreedte doorlaten. De deur beneden is volgens mij iets smaller maar nog voldoende voor het aantal personen dat in die ruimte werkzaam is. En zodra je op de gang staat heb je twee vluchtrichtingen (rechts en links).

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Arbo
Personeel en Organisatieadvies / Gemeente Amsterdam
Plein '40 '45 nr. 1 / 1064 SW / Postbus 2300 / 1000 CA Amsterdam /
M: 5.1.2,e
E: 5.1.2,e @amsterdam.nl
Werkdagen: ma, di, wo en do

Ben je op zoek naar een vertrouwenspersoon? Kijk dan op:

http://intranet.amsterdam.nl/mijn-baan/veiligheid-en/vertrouwenspersonen/

Van: 5.1,5
Verzonden: woensdag 6 mei 2020 12:40
Aan: 5.1.2,e
Onderwerp: FW: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder.

Ha 5.1.2,e
Hierbij de specifieke zaken die spelen.
Wellicht kunnen deze zaken ook opgelost worden zonder dat er eerst een RI&E gemaakt wordt?
Groet, 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 6 mei 2020 12:32
Aan: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder.

Goedemiddag 5.1.2,e

Het betreft bijv. de omstandigheden m.b.t. elektrische voertuigen en het gevaar dat ontstaat zodra het voertuig in brand staat. Daar zijn specifieke handelingen bij nodig, en de brandweer moet hierover – de plaats waar de voertuigen gestald zijn bijv. – geïnformeerd worden. Ook zijn er speciale bakken nodig waarin een voertuig geblust kan worden. Ook is er Hydraulisch water op de locaties aanwezig waardoor ook een zeker risico ontstaat. ER is een brief richting 5.1.2,e gestuurd. Hij zou daarop terugkomen. Dat is ongeveer 3 weken geleden per brief met hem gecommuniceerd. De TOC wacht op antwoord van hem.

Ook zijn er problemen m.b.t. vluchtroutes gesignaleerd, als er bijv. brand uitbreekt is er op (volgens mij de begane grond DGS) een afdeling een probleem omdat er maar een deur is waardoor de medewerkers weg kunnen komen (DGS) 5.1.2,e is door

5.1.2,e enige tijd geleden uitgenodigd om een rondje door het gebouw te lopen. Zij heeft toen een aantal zaken geconstateerd. De TOC THOR zal daar een uitslag van krijgen.

Wellicht kun je hier 5.1.2,e of 5.1.2,e over benaderen zodat de knelpunten binnenkort opgelost kunnen worden, vooral omdat er toch ook veranderingen nodig zijn m.b.t. de nieuwe situatie vanwege Corona.

Mvg 5.1.2,e

p.s.: ik heb 5.1.2,e en 5.1.2,e meegenomen omdat deze zaken wellicht ook in de gezamenlijke actielijst moeten worden opgenomen. Bijv. in de termijnagenda (RI&E).

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 6 mei 2020 9:58
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder.

Ha 5.1.2,e
Dat gaat 5.1.2,e nog na. Wat zijn de specifieke zorgen zijn?
Welke problemen zijn er precies gesignaleerd.
Groet, 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 6 mei 2020 7:58
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder.

Goedemorgen 5.1.2,e

De TOC heeft een verzoek gedaan om de Ri&E eerder te laten plaatsvinden dan Oktober omdat er meerdere problemen zijn gesignaleerd en die mogelijk gevaar kunnen opleveren voor medewerkers bij calamiteiten.

Mvg 5.1.2,e

Verstuurd vanaf mijn iPhone

> Op 4 mei 2020 om 17:10 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Ha allen,
> Ik zou nog nagaan wanneer de RI&E wordt gedaan voor 5.1.2,e Dat is oktober as.
> + lucht kanalen worden elk jaar standaard schoongemaakt.
> Ik zal nog vragen of dit voor alle panden geldt of alleen 5.1.2,e
>
> Groet, 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 30 april 2020 18:38
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder.

5.1.2,e

Ik heb begrepen dat in ieder geval in het pand Daniel Goedkoopstraat geen extra maatregelen genomen ten aanzien van het klimaatbeheerssysteem tijden de corona crisis.

Groetjes,

5.1.2,e
5.1.2,e Arbo
Personeel en Organisatieadvies / Gemeente Amsterdam
Plein '40 '45 nr. 1 / 1064 SW / Postbus 2300 / 1000 CA Amsterdam /
M: 5.1.2,e
E: 5.1.2,e @amsterdam.nl
Werkdagen: ma, di, wo en do

Ben je op zoek naar een vertrouwenspersoon? Kijk dan op:

http://intranet.amsterdam.nl/mijn-baan/veiligheid-en/vertrouwenspersonen/

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 29 april 2020 19:58
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder.

5.1.2,e

De RIE voor de Daniel Goedkoop staat gepland voor oktober.
Voor wat betreft de klimaatbehandelingssystemen, deze worden jaarlijks schoongemaakt. Ik weet niet of er nu extra naar wordt gekeken. Dat zal ik even navragen.

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e **Arbo**
Gemeente Amsterdam
RVE P&O
Telefoon: 5.1.2,e
E-mail: 5.1.2,e @amsterdam.nl

Op 29 apr. 2020 om 17:02 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

> Ha 5.1.2,e
> Weet jij hoe het staat met de planning van de RI&E voor de Daniel Goedkoop? En wanneer deze gemaakt zou worden?
> En nog een vraagje: Wordt er ivm Corona extra goed gekeken naar de luchtcirculatie systemen in gebouwen? Zodat er goed geacteerd kan worden op het schoonhouden van deze systemen.

Vriendelijke groet,

5.1,5

Sr. P&O adviseur

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e

5.1,2,e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo ochtend (thuis), do middag, vrij

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
amsterdam.nl/proclaimer

From: "5.1.2,e "
Sent: Thu, 11 Feb 2021 13:47:05 +0200
To: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; " 5.1.2 e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; " 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021
Attachments: FW: Agendapunten voor morgen FW: Actualiteitenoverleg 5 februari (en agenda as donderdag)., 2020 Handout Protocol Agressie en Geweld def_.pdf

4.1,4

4.1,4

- Technisch voorzitter:
  - iedereen mailt uiterlijk vrijdagmiddag (12-02) eventueel commentaar op concept-opdrachtformulering naar Sjoukje.
  - Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken loopt parallel van de opdrachtformulering
  - Zowel OC als dir. THOR heeft mogelijkheid tot veto over kandidaat.
- Gesprek met OC over rapport Zuidema, pas nadat OR reactie heeft gegeven over het rapport

4.1,4

- Mondkapjesplicht: instemmingsbrief ligt ter ondertekening bij Peter; kern is dat als gevolg van de nieuwe virusvarianten de gemeente haar verantwoordelijkheid t.a.v gezondheid richting medewerkers neemt door mondkapjes verplicht te stellen; reactie termijn OR is 1 week.

4.1,4

3. **Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje /** 5.1.2,e

- **Technisch voorzitter:**
  - Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken
  - Concept-opdrachtformulering wordt door Sjoukje opgestuurd naar 5.1.2,e

4.1,4

4.1,4



Tenslotte zou dit mijn voorstel voor de opdracht voor de technisch voorzitter zijn

De medezeggenschap THOR en de directie THOR zitten in een medezeggenschapscrisis. Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Er is nog geen formeel standpunt van de OR over het onderzoeksrapport. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden expliciteert
4. Met beide partijen samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen
5. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
6. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, heeft mediationvaardigheden, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar tot de zomer 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1,2,e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

- Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
- De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de voorzitter OC THOR eerste aanspreekpunt is.
- De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte ambtelijk secretaris. De voorzitter OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden. Zie punt esmeralda

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema
Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. De voorzitter van de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. De voorzitter van de OC heeft gevraagd een overleg te plannen **aan wie??** Overleg plannen nadat or standpunt heeft ingenomen. Nu nog geen reactie. Dinsdag informeel overleg Peter DB. Nog andere onderwerpen met peter / GS. Treurnis technische voorzitter; met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.



4.1,4

5.1,2,e

Mondkapjesverplichting

Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.

4.1,4

4.1,4


4.1,4

From: *"5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 10 Feb 2021 19:00:00 +0200*
To: *"5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *FW: Agendapunten voor morgen FW: Actualiteitenoverleg 5 februari (en agenda as donderdag).*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 10 februari 2021 13:27
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Actualiteitenoverleg 5 februari (en agenda as donderdag). Punt Pilot wapenstok.

4.1,4

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 10 februari 2021 12:35
Aan: 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Actualiteitenoverleg 5 februari (en agenda as donderdag). Punt Pilot wapenstok.

4.1,4

4.1,4

Op 10 feb. 2021 om 10:55 heeft 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

4.1,4

Verzonden: dinsdag 9 februari 2021 11:29
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Actualiteitenoverleg 5 februari (en agenda as donderdag)

4.1,4

4.1,4

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1,2,e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

1. Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
2. De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de voorzitter OC THOR eerste aanspreekpunt is.
3. De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte ambtelijk secretaris. De voorzitter OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden.

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema
Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. De voorzitter van de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. De voorzitter van de OC heeft gevraagd een overleg te plannen met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.

4.1,4

5.1,2,e

5.1,2,e

4.1,4

5.1,2,e

Mondkapjesverplichting

Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.

4.1,4

n

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 20:58
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Dag 5.1,2,e

We hebben morgen een overleg waarin we elkaar eindelijk weer even kunnen spreken. Dat overleg hebben we voorlopig wekelijks en mijn beeld van onze afspraak is dat we dit overleg gebruiken om actualiteiten in te kunnen agenderen en bespreken.

Ik reageer graag alvast op een aantal onderwerpen die je in onderstaande mail aanstipt.

Allereerst fijn dat jullie toch hebben kunnen spreken over de vier door ons voorgedragen kandidaten die als technisch voorzitter zouden kunnen functioneren. Ik begrijp niet dat jullie de door ons voorgedragen kandidaten als niet onafhankelijk neerzetten en ik begrijp ook niet dat jullie als voorwaarde benoemen dat enkel jullie iets te zeggen over de te kiezen technisch voorzitter. Die kiezen we samen. Beide partijen, OC THOR en directie THOR, moeten ervan overtuigd zijn dat de technisch voorzitter geschikt is om een bijdrage te kunnen leveren aan het normaliseren van de relatie medezeggenschap en directie THOR.

Normaliseren kan pas starten als er een technisch voorzitter is en als er samenwerkingsafspraken zijn gemaakt. Ook dan pas plannen we OV-overleggen in. Tot die tijd moeten we het beste maken van de huidige situatie en blijft het beperkt tot het overleg zoals dat nu in jouw en mijn agenda is ingepast.

Wat mij betreft staan de gemaakte afspraken op 13 januari, waar jij in je mail ook aan refereert, los van het rapport Zuidema dat we in de breedte ook samen zullen bespreken. Ook voor ons geldt dat na de verkiezingen een nieuwe situatie is ontstaan. Om niet snel terug te vallen in de crisissituatie van voor de verkiezingen hebben we op 13 januari de afspraken gemaakt zoals we die hebben gemaakt. Die zullen we moeten nakomen en dat vraagt (extra) inspanning van ons allemaal.

Ter voorbereiding op het gesprek heb ik de volgende onderwerpen voor de agenda geinventariseerd:

1. Vervolg gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema





niet gegarandeerd kan worden)

Het zijn, nog los van de onderwerpen die jullie vast ook willen agenderen, veel onderwerpen en dat komt ook omdat we elkaar de afgelopen weken niet hebben weten te vinden. Dat is opgelost nu we wekelijks 30 minuten overleg hebben staan.

Ik kijk uit naar de bespreking en zie je morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: "5.1.5 " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 17 Feb 2021 13:10:05 +0200
To: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>; "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: FW: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx

Ha Sjoukje,
Het lijkt er op dat we nu toch inhoudelijk in gesprek zijn met de OC THOR via jou en 5.1.2.e Op zich kunnen we (kim en ik) een inhoudelijk reactie maken op onderstaande punten, maar de vraag is of dat wijs is. Als we dat doen, gaan we voorbij aan de afspraak dat we eerst afspraken maken hoe we met elkaar gaan samenwerken en een technisch voorzitter selecteren voordat we op de inhoud ingaan. Dat is misschien wel de wens van de OC (?), maar er is juist in eerdere gesprekken tussen GS/jou en de OC, steeds het belang van de volgordelijkheid benadrukt. Als we nu wel op de inhoud reageren, raakt focus en nut en noodzaak van het snel regelen van een technisch voorzitter en afspraken maken over samenwerken op de achtergrond en gaan zaken door elkaar lopen.
De afspraak was dat we alleen urgente zaken, zoals avondklok, pilot wapenstok en scooterwrakken, zouden bespreken met de OC en zaken die instemmingsplichtig zijn aan de OR voorleggen.

Misschien goed om hier morgen even bij stil te staan en afspraak te maken hoe hier mee om te gaan.
Groet, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 13:16
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 de <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx

Dag mensen,

In de bijlage mijn aanscherpingen op het door 5.1.2.e gemaakte verslag.



4.1.4



Eerste concept opdrachtformulering technisch voorzitter

De medezeggenschap THOR en de directie THOR zitten in een medezeggenschapscrisis. Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Er is nog geen formeel standpunt van de OR over het onderzoeksrapport. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten op inhoudelijke dossiers op de termijnenagenda zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. Onder regie van de stedelijk directeur OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden van directie en OC expliciteert, over participatie, adviesrecht en instemmingsrecht
4. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
5. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag en het nakomen van gemaakte afspraken
6. Samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen zodat deze gezamenlijk door OC THOR en directeur THOR kunnen worden vastgelegd

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, CAO-recht, heeft mediationvaardigheden, kan zich snel complexe dossiers eigen maken, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar gedurende het hele kalenderjaar 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Fri, 5 Mar 2021 14:18:35 +0200
To: 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.5 " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; '5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: FW: Afspraken actualiteitenoverleg 5 maart
Attachments: memo tbv wapenstok 2021.b.doc, memo tbv zomerverlof 2021.030321_.doc, 20210305 Voorstel

4.1,4

5.1,2,e

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 maart 2021 13:17
Aan: 5.1,2,e
CC: 5.1,2,e
Onderwerp: Afspraken actualiteitenoverleg 5 maart

4.1,4

3. De aangescherpte versie van de voorstel voor de opdrachtformulering voor de technisch voorzitter

Over de technisch voorzitter het volgende. We hebben de afgelopen dagen twee potentieel geschikt geachte kandidaten gesproken voor de positie van de technisch voorzitter. Zowel de selectie van de kandidaten, de voorbereiding op de gesprekken als de gesprekken hebben we zorgvuldig en transparant uitgevoerd. Daardoor hebben we de twee kandidaten ook goed kunnen vergelijken. Opvallend was dat de ene kandidaat zich nadrukkelijk goed profileerde op interventies op proces en de andere kandidaat nadrukkelijk sterk uit de verf kwam als het over het verder brengen van de inhoud gaat. In mijn beleving zoeken we een kandidaat die zowel op proces als op inhoud THOR verder kan brengen. In die zin toonden beide kandidaten zich te smal voor de opdracht zoals ik die bij THOR voor ogen heb. Beide of één van hen doorzetten naar OC en/of directie lijkt me niet zinvol en een verlies van tijd en energie. Ik vind het erg jammer dat deze ronde niet tot een geschikte kandidaat heeft geleid maar ik hecht er aan in deze fase prioriteit te geven aan het vinden van een kandidaat die vaardigheden op proces en inhoud kan combineren omdat ik denk dat THOR daar het beste en uiteindelijk ook het snelst mee gediend is. Daarom stel ik voor om op zoek te gaan naar nieuwe kandidaten.

Mijn voorstel zou daarbij zijn om:

1. Als beide partijen nieuwe kandidaten te selecteren
2. Dat jij en ik op basis van de C.V.'s van de kandidaten, bij voorkeur volgende week, een keuze maken wie we willen spreken (en ons niet op voorhand vastleggen op het aantal te spreken kandidaten maar echt kiezen voor de kandidaten waar we het meest nieuwsgierig naar zijn)
3. Dat we ons voorstel voor de te spreken kandidaten ook delen met OC en directie zodat ook zij ons van de nodige feedback kunnen voorzien
4. De opdrachtformulering mee te sturen in de voorbereiding van de nieuw te spreken kandidaten
5. De kandida(a)t(en) nodigen we dan in dezelfde samenstelling uit en we gebruiken dezelfde voorbereide vragen

Ik denk dat we met het volgen van deze stappen opnieuw maximaal zorgvuldig zijn, niet teveel tijd verliezen en koers en zicht houden op de snelst denkbare normalisatie.

Verder heb je mij de volgende vragen gesteld:

1. Is er een overzicht van Corona-zieken, in quarantaine medewerkers beschikbaar en zien we een trend?



Hartelijke groet,

Sjoukje

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam
t.a.v. de heer P. Teesink, gemeentesecretaris
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Datum	20 maart 2020
Ons kenmerk	OR/2020/115
Uw kenmerk	
Behandeld door	
Kopie aan	
Bijlage	
Onderwerp	Nietigheid dossiers directie THOR

Geachte heer Teesink, beste Peter,

Begin maart stuurde de OR u, op verzoek van de OC THOR, bericht om de nietigheid in te roepen voor 4.1,4 dossiers bij directie THOR. Er stonden al gesprekken gepland om te komen tot een oplossing in de genoemde dossiers en dat heeft ook tot successen geleid. Dit bericht geeft een actuele status voor de dossiers en geeft concreet aan voor welke onderwerpen het verzoek tot nietigheid vervalt:



4.1,4

4. vermelden bonnenquotum in FBO cyclus / resultaatafspraken
(30 mulder, 15 bb per mnd. per handhaver)

Dit betreft herstart van een oude regeling, die gevolg is van het raadsbesluit over 1Stad1Opgave, mét daarin de concrete opgave ("bonnenquotum") en past binnen de afspraken uit 2011 over de PVB-cyclus. Die cyclus is (indertijd) met de COR besproken en akkoord bevonden.

Uiterlijk deze maand geeft de OC THOR aan op welke onderdelen wordt afgeweken van de regeling die organisatiebreed van toepassing is. Daarop zal de OR een afweging maken over het continueren van de nietigheid.

4.1,4

8. verzuimprotocol THOR

Uiterlijk deze maand geeft de OC THOR aan op welke onderdelen wordt afgeweken van de regeling die organisatiebreed van toepassing is. Daarop zal de OR een afweging maken over het continueren van de nietigheid.

4.1,4

4.1,4

Wij vertrouwen u hiermee goed te informeren over de voortgang in deze dossiers en kijken uit naar goede oplossingen voor de resterende bespreekpunten.
Ook gaan wij ervan dat de directeur en de OC op elkaar (leren) vertrouwen en elkaar zodanig informeren dat ieder vanuit haar rol zorgvuldig kan handelen.

Met vriendelijke groet,
namens de ondernemingsraad van de gemeente Amsterdam,

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

From: 5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: *Tue, 16 Mar 2021 16:13:21 +0200*
To: " 5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: *FW: Actualiteitenoverleg 5 februari*
Attachments: *20210205 herinneringsmunt.docx, 20210205 faciliteitenregeling gemiddeld aantal uren per week beschikbaar.docx, 20210205 Januari 2019 urenfaciliteitenregeling.pdf, 20210205 Tussenevaluatie BOA-traineepool 2.0.docx*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1.2.e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

1. Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
2. De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de voorzitter OC THOR eerste aanspreekpunt is.
3. De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte ambtelijk secretaris. De voorzitter OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden.
4. Mijn mail van 4 februari 20.58 uur is aangekomen en heb je op hoofdlijn gescand.

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Wel of geen OV-overleg en procedure om te komen tot een technisch voorzitter

1. Over het wel of niet plannen van een OV-overleg hebben we verschillende beelden. De OC THOR vindt dat de OV-overleggen met de directeur THOR gepland kunnen worden omdat over en weer vertrouwen is uitgesproken. De OC THOR betreurt het dat die nog niet zijn ingepland. De OC THOR vindt ook niet dat een technisch voorzitter nodig is. De werkgever vindt dat op 13 januari is afgesproken langs drie lijnen te werken, die in tijdvolgorde belangrijk zijn: eerst gezamenlijk een technisch voorzitter kiezen, dan samen en onder leiding van de technisch voorzitter samenwerkingsafspraken opstellen en dan wordt het reguliere werk via OV-overleggen opgestart. In de tussentijd bespreken voorzitter OC THOR en stedelijk directeur actuele onderwerpen zo goed mogelijk met elkaar.
2. Ten aanzien van de technisch voorzitter is er bij de OC THOR onduidelijkheid over de opdracht voor de technisch voorzitter. Als de werkgever er aan hecht toch te werken met een technisch voorzitter dan is de OC THOR daartoe bereid. Het is voor de OC THOR okay als de opdracht en de keuze voor de voorzitter gezamenlijk opgesteld worden.
3. We spreken af een opdrachtformulering voor de technisch voorzitter te maken. De kandidaten van 5.1.2.e en 5.1.2.e advocaten uit te nodigen voor een gesprek met voorzitter OC en stedelijk directeur om te bekijken of er een gezamenlijke voorkeurskandidaat gevonden kan worden. Als dat het geval is dan hebben OC THOR en zeggenschap THOR los van elkaar een gesprek met deze kandidaat om te beoordelen of er voldoende vertrouwen in de expertise en het vakmanschap van de kandidaat is om de rol van technisch voorzitter te kunnen vervullen. Als beide akkoord zijn, start de kandidaat. Als één van de twee niet akkoord is, wordt de zoektocht opnieuw opgestart. De stedelijk directeur neemt initiatief voor beide acties (eerste opzet voor een opdrachtformulering en uitnodigen van de twee kandidaten voor een eerste intake).

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema

Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. 5.1.2.e 5.1.2.e van de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. 5.1.2.e 5.1.2.e van de OC heeft gevraagd een overleg te plannen met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.

4.1,4



Mondkapjesverplichting
Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.



Alle aanscherpingen uiteraard welkom.

Voor nu groet, fijne avond en goed weekend,

Sjoukje

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 20:58
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Dag 5.1.2,e

Dank voor je late reactie. We hebben morgen een overleg waarin we elkaar eindelijk weer even kunnen spreken. Dat overleg hebben we voorlopig wekelijks en mijn beeld van onze afspraak is dat we dit overleg gebruiken om actualiteiten in te kunnen agenderen en bespreken.

Ik reageer graag alvast op een aantal onderwerpen die je in onderstaande mail aanstipt.

Allereerst fijn dat jullie toch hebben kunnen spreken over de vier door ons voorgedragen kandidaten die als technisch voorzitter zouden kunnen functioneren. Ik begrijp niet dat jullie de door ons voorgedragen kandidaten als niet onafhankelijk neerzetten en ik begrijp ook niet dat jullie als voorwaarde benoemen dat enkel jullie iets te zeggen over de te kiezen technisch voorzitter. Die kiezen we samen. Beide partijen, OC THOR en directie THOR, moeten ervan overtuigd zijn dat de technisch voorzitter geschikt is om een bijdrage te kunnen leveren aan het normaliseren van de relatie medezeggenschap en directie THOR.

Normaliseren kan pas starten als er een technisch voorzitter is en als er samenwerkingsafspraken zijn gemaakt. Ook dan pas plannen we OV-overleggen in. Tot die tijd moeten we het beste maken van de huidige situatie en blijft het beperkt tot het overleg zoals dat nu in jouw en mijn agenda is ingepast.

Wat mij betreft staan de gemaakte afspraken op 13 januari, waar jij in je mail ook aan refereert, los van het rapport Zuidema dat we in de breedte ook samen zullen bespreken. Ook voor ons geldt dat na de verkiezingen een nieuwe situatie is ontstaan. Om niet snel terug te vallen in de crisissituatie van voor de verkiezingen hebben we op 13 januari de afspraken gemaakt zoals we die hebben gemaakt. Die zullen we moeten nakomen en dat vraagt (extra) inspanning van ons allemaal.

Ter voorbereiding op het gesprek heb ik de volgende onderwerpen voor de agenda geinventariseerd:

1. Vervolg gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema

4.1,4

8. Mondkapjesverplichting (bedrijfswagen/werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden)

4.1,4

Het zijn, nog los van de onderwerpen die jullie vast ook willen agenderen, veel onderwerpen en dat komt ook omdat we elkaar de afgelopen weken niet hebben weten te vinden. Dat is opgelost nu we wekelijks 30 minuten overleg hebben staan.

Ik kijk uit naar de bespreking en zie je morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 19:02

Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema. De OC THOR heeft in de vergadering 18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021. Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021. Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.

M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen
met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden
nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch voorzitter.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 11:12
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie-OC THOR

5.1.2,e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden 18 januari besproken worden in de OC thor en ik zou spoedig over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Het spijt me te moeten constateren dat ik tot op de dag van vandaag geen enkele inhoudelijke reactie heb mogen ontvangen. Dit ondanks herhaalde verzoeken op onder andere 21 en 25 januari. Mijn concrete vraag aan jullie op 17 januari over vier kandidaten die de rol van technisch voorzitter zouden kunnen vervullen, is ook niet beantwoord. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden. Hij zal ook met de OR bespreken hoe verder te gaan met het rapport Zuidema.

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Tue, 23 Mar 2021 09:18:04 +0200
To: "5.1.5 " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; '5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: Re: verslag actualiteitenoverleg

Ik weet niet wat er gisteren is besproken. Ik heb niet ingestemd met het stopzetten van de gesprekken maar aangegeven de reactie van de oC op mijn mail even af te wachten

Op 22 mrt. 2021 om 17:38 heeft 5.1.5 het volgende geschreven:

4.1,4

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 20:21
Aan: 5.1.2,e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda ; 5.1.2,e ; 5.1.2,e ; 5.1,5
Onderwerp: RE: verslag actualiteitenoverleg

Helemaal eens, ik heb aangegeven dat we dan weer in een hele nieuwe situatie terecht komen die we opnieuw moeten beoordelen. FGoed weekend

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 20:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: verslag actualiteitenoverleg

Dank, Sjoukje. Los even van de insteek van het gesprek (informatief en geen mandaat om afspraken te maken), valt mij onderstaande passage op:

Even een check bij jou of dat klopt. Lijkt mij niet verstandig. Beiden zijn afgewezen.

Fijn weekend allemaal!

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Friday, March 19, 2021 3:47:43 PM
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: verslag actualiteitenoverleg

5.1,2,e heeft het verslag van vandaag al af. Bijgaand. Ik heb het alleen gescand

Met in elk geval huiswerk
1. Coronabesmettingen
2. Kunnen trainingen echt wel worden gegeven binnen de rivm maatregelen?
3. Koningsdag: hoe ziet het proces van eventuele toewijzing van medewerkers eruit (criteria)

Dank en goed weekend

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 19 maart 2021 om 15:23:05 CET
> **Aan:** "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: RE: verslag actualiteitenoverleg**
>
> **Actualiteitenoverleg 19 maart 2021**
>
> Hoi,
>
> Bij deze mijn aanpassingen in het rood.
> 4.1,4

Alvast dank en mvg.

5.1.2,e

Deelnemers: Sjoukje, 5.1.2,e

Mededelingen Sjoukje:

EHBO cursussen zijn anderhalve week geleden weer van start gegaan. Ook andere cursussen.

Volgens OC wordt o.a. bij RGTB cursussen 1,5 m niet aangehouden. OC maakt zich zorgen; moet er weer dispensatie voor komen?

Sjoukje gaat er vanuit dat cursussen binnen de RIVM regels worden gegeven; gaat na of dat ook lukt. Anders moet er eventueel weer dispensatie aangevraagd worden.

4.1,4

Mededelingen 5.1.2,e

5.1.2,e geeft aan dat hij dit gesprek informatief wil houden en hij heeft geen mandaat om afspraken te maken.en of besluiten te nemen

Het aantal Coronabesmettingen is zorgelijk. o.a. 8 gevallen in Centrum en 7 gevallen in Nieuw West

Collega's worden niet altijd in quarantaine geplaatst en geadviseerd om zicht te laten testen.

Er komt een oproep tot testen in de nieuwsbrief.

4.1,4

4.1,4

Technisch voorzitter
Sjoukje wil volgende week gesprekken met 2 dames plannen. De OC heeft eerder gemeld te willen vasthouden aan de keuze voor 5.1,2,e Om geen vertraging in het proces te veroorzaken zal de OC zich op afspraken met nieuwe kandidaten beraden a.s. maandag.
Mochten die gesprekken ook niet tot een voor beide partijen gewenst resultaat leiden, dan staat Sjoukje er voor open om eventueel terug te gaan naar kandidaten uit de eerdere ronde.
5.1,2,e (als 5.1,2,e er niet bij kan zijn) en 5.1,2,e kunnen namens de OC worden uitgenodigd voor de gesprekken.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 12:54
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: verslag actualiteitenoverleg

Beste Sjoukje en 5.1,2,e

Bijgaand mijn uitgewerkte aantekeningen van het actualiteitenoverleg van vanochtend.

Met vriendelijke groeten,

5.1,2,e
5.1,2,e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Sun, 30 5.1.2,e 2021 19:11:31 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e "
<5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>;
"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: Keek op de week 30-052021



Verzuim
Hierbij een overzicht van het verzuim.
5.1.2,e : 100% ziek, 4x6 uur opbouwen vanuit huis en op het werk
5.1.2,e van V : 100% ziek
5.1.2,e : 100 % hersteld nog niet in eigen functie. Werkt vanuit huis
5.1.2,e : 100% ziek
5.1.2,e : 100% ziek
5.1.2,e : 50% ziek werk dagdiensten en niet in het weekend van 08.00 -12.00 uur
PVB
Binnenkort start ik met PVB gesprekken. Jullie worden door 5.1.2,e of mijzelf uitgenodigd.
Keep up the good work!
Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
Teamleider Meldkamer |Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam
5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7-9 | 1096BD | Amsterdam

From: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:23:55 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Subject: FW: wob FW: bespreekpuntenoverleg mz thor
Attachments: conceptmail voor leidinggevende van THOR inzake OC en faciliteitenregeling., FW: bijlage planningsgesprekformulier

---

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 15:14
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: wob FW: bespreekpuntenoverleg mz thor

Wob

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 27 januari 2021 18:26
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: bespreekpuntenoverleg mz thor

Beste mensen,

Hierbij in de herkansing (en dus mogelijk niet helemaal compleet) een overzicht van de onderwerpen die we morgen kunnen doornemen.

Heb e.e.a. gerubriceerd en wat thema's

Met groet
5.1.2,e

1. **rolverdeling Peter / Sjoukje:**
   mail 21 jan:
   -

Dag mensen,

Ik heb er even voor gekozen deze mail te versturen.

Peter benadrukt bij de OR te hebben aangegeven het te betreuren dat de reactie van de OC uitblijft waardoor er geen stappen in het kader van herstel worden gezet. Hij heeft expliciet naar mij verwezen als gesprekspartner voor de OC THOR en ook benoemd dat OC THOR echt aan zet is. Dat deel lijkt dus getackeld en wordt niet door de OR ingevuld of overgenomen. Die werkgeversrol ligt dan ook bij mij.

Hij heeft ook expliciet gevraagd om een algemene bespreking van het rapport Zuidema. Daarover zijn geen nadere afspraken gemaakt.

Handig dat jullie deze afspraken en onderstaande mail ook hebben.

Groet en fijne avond,

Sjoukje

Van: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 21 januari 2021 om 18:43:50 CET
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: OC THOR en directie THOR normalisatie

5.1.2,e

Vorige week woensdag hebben we de kick-off bijeenkomst gehad waarin we met elkaar een aantal afspraken hebben gemaakt over het vervolg. Onderdeel van die afspraken was dat de OC THOR afgelopen maandag in haar vergadering zou spreken over (onder andere) de drie condities die de gemeentesecretaris in de kick-off bespreking benoemde om de samenwerking opnieuw duurzaam vorm te geven:
1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers
Over de uitkomsten zou ik zo spoedig mogelijk worden geinformeerd.

Afgelopen zondag heb ik je een voorstel gestuurd met vier door ons geschikt geachte kandidaten als technisch voorzitter. Ik heb je in die mail ook uitgenodigd om een wekelijks overleg te plannen.

Kun je me informeren over de stand van zaken?

Dank en groet,

Sjoukje

---

2. Info van Sjoukje naar OC (5.1.2,e)

2. mail 25 januari

- Technische voorzitter OC – dir. THOR
- Avondklok
- Beoordelingen centrum
- Vast moment van afstemming tussen Sjoukje en 5.1.2,e

4.1,4 [redacted]

5. rapport Zuidema (ik begrijp van je dat de OC THOR de OR om een standpunt heeft gevraagd; het standpunt van de OC THOR heb ik nog niet vernomen)

4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted]

Groet, Sjoukje

Nog andere zaken met betrekking tot de avondklok??

4.1,4 [redacted]

-

5. **Informatie-uitwisseling / nieuwe onderwerpen:**

   - Afspraken met betrekking tot PVB:

De resultaatafspraak PVB en verzoek van 5.1,2,e om bijlage toe te voegen waarin hij aangeeft deze resultaatafspraak niet te accepteren. Context, In het kader van de PVB gesprekken mogen resultaatafspraken worden opgenomen waarbij aantallen genoemd worden. Hier is destijds overleg over geweest met de OC en 5.1,2,e Het gaat om een richtlijn, gaat niet over bonnen an sich maar over interventies. Is om een beeld te krijgen wat er speelt. In de beoordeling worden medewerkers niet beoordeeld op het wel of niet halen van de richtlijn. Maar gaat om de context en het verhaal erachter. Meer interventies is niet automatisch beter of slechter. Dit is ook specifiek aangegeven in de resultaatafspraak. (zie bijlage)

4.1,4 [redacted]

6. **Termijn agenda info naar OC:**

- 4.1,4
-

---

7. **Algemene info:**

4.1,4

From: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Mon, 4 Jul 2022 08:25:27 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: FW: wob FW: Zoals besproken

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 3 juli 2022 14:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: wob FW: Zoals besproken

Van: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 23 december 2020 om 12:01:05 CET
Aan: "5.1.5" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Doorst: Zoals besproken

Dag mensen,

Bijgaand een korte samenvatting van wat 5.1.2.e en ik vanmorgen besproken hebben.

13 januari blijft even staan.

@5.1.2.e/5.1.2.e kunnen jullie op 6,7 of 8 januari een uur plannen met 5.1.2.e en 5.1.2.e?

Ik verwacht dat Peter vandaag of morgen nog op twee dingen gaat reageren:
1. Rapport wel of niet op intranet houden
2. 4.1.4

Zodra ik de reactie van de OC THOR heb, krijgen jullie die ook.

Groet en fijne, lieve, warme dagen.

Sjoukje

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Datum:** 23 december 2020 om 11:55:33 CET
> **Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Zoals besproken**
>
> Ha 5.1.2.e
>
> Even snel en kort door de bocht:
> 1. Maandag heeft de OC het rapport uitgebreid besproken. Een reactie van de OC THOR richting de OR is in concept gereed en ligt nu bij de leden van de OC THOR voor. Kern is

breken met standpunt van voormalige TOC THOR en constructief verder met de directie. Op onderdelen zal de OC THOR afstand nemen en een aantal van de aanbevelingen bieden in de ogen van de OC perspectief.
2. Een afschrift van de reactie van de OC THOR wordt aan 5.1.2.e Peter en mij gestuurd zodat we die in de voorbereiding op de kick-off goed kunnen gebruiken
3. We plannen de kick-off na 4 januari. Dan bespreekt de OC THOR het rapport opnieuw en kunnen we de laatste inzichten van de OC goed meenemen.
4. We houden vast aan de oorspronkelijke datum van 13 januari. Verdere versnelling geeft de OC onvoldoende gelegenheid om de kick-off goed voor te bereiden.

Ik zorg dat de voorbereiding op de kick-off goed in de agenda's komt.

Een reactie van de GS op de pauzetijden/rusttijden en studieverlof is in de maak. We verwachten die in de loop van deze week ook te kunnen versturen.

Voor nu groet, fijne dagen en een gezonde start van 2021.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:28:38 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5: FW: Concept-Verslag gesprek met de OC THOR 17/12/2020*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 18:19
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept-Verslag gesprek met de OC THOR 17/12/2020

Dank voor de terugkoppeling.
Wij zorgen voor het bestellen van de spullen die nodig zijn.
Verder kan ik helaas de afspraak (vanwege prive-omstandigheden) niet vervroegen.
Wat als kan is dat we de eerste werkweek van januari de meeting plannen ipv de 2e.

Grtn
Esmeralda

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 13:55
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Concept-Verslag gesprek met de OC THOR 17/12/2020

Dag mensen,

Bijgaand het conceptverslag van het overleg dat 5.1.2,e en ik net hebben afgerond met het DB van de OC THOR.

Het was constructief en er ligt een concrete vraag aan ons of wij ook bereid zijn om niet te wachten tot de kick-off op 13 januari maar of we die kick-off kunnen plannen in de komende dagen en zeker zo spoedig mogelijk na 21 december. Dat is het moment waarop de OC THOR het rapport Zuidema bespreekt.

Concrete vragen voor nu:
@5.1.2,e kan er een bericht over de mondkapjes worden opgesteld en in de nieuwsbrief worden opgenomen?
@Esmeralda: 4.1,4
4.1,4
@allen: Akkoord om de kick-off te vervroegen naar bijvoorbeeld 24 december of maandag 28 december?

XXXXXX

Aanwezig
5.1.2,e en 5.1.2,e DB OC THOR
5.1.2,e en Sjoukje: werkgever

Opening

Na een korte kennismaking en de vaststelling dat we in een unieke samenstelling en situatie om tafel zitten, is de agenda als volgt vastgesteld:

1. Voorbereiding kick-off 13 januari
2. Rapport Zuidema
3. Inventarisatie lopende zaken

Voorbereiding kick-off 13 januari

- Doel van de kick-off is om versneld de relatie tussen zeggenschap en medezeggenschap zo snel mogelijk te normaliseren. Dit door in een zo veilig mogelijke setting scherp uit te spreken wat de ervaringen uit het verleden zijn geweest, waar de frustraties zitten en wat oplossingsrichtingen zouden kunnen zijn. Gestreefd wordt naar een schone lei en heldere afspraken. Dat is ook belangrijk voor de nieuwe OC-leden.
- Het rapport Zuidema biedt handvatten maar roept ook vragen en zorgen op.
- Het DB van de OC heeft het rapport besproken.
- Komende maandag wordt het rapport met de hele OC besproken. Omdat het nog niet besproken is, wordt afgesproken een nieuw moment in te passen waarin de agenda voor de kick-off samen opgesteld kan worden.
- De OC zal ook hun standpunt met de OR bespreken; waarbij de OR heeft aangegeven dat OC en directeur vooral moeten zorgen de relatie zo snel mogelijk te normaliseren. Dat is ook het standpunt van de OC.
- De OC vraagt of het mogelijk is de kick-off eerder dan 13 januari in te plannen. Wat de OC betreft het liefst zo snel mogelijk na de bespreking van het rapport in de OC na 21 december. Beide partijen nemen deze vraag mee.

Rapport Zuidema

- Op de vraag waarom het rapport gedeeld is met de medewerkers van de directie THOR is geantwoord dat de gemeentesecretaris naar maximale transparantie streeft en het rapport heeft gedeeld als een onafhankelijke weergave van het geschil waar medewerkers van THOR eerder over zijn geïnformeerd. In de zorgvuldigheid en openheid / transparantie is het rapport eerst gedeeld met de geïnterviewden / betrokkenen, daarna met de OR en vervolgens met de medewerkers. Daarin is benadrukt dat het vooral zaak is dat de zeggenschap en medezeggenschap met elkaar conclusies trekken en vervolgstappen te zetten.
- De OC spreekt zijn zorg uit over het rapport en hoe de TOC THOR is neergezet. Sjoukje geeft aan dat dat ook voor de werkgever kan gelden en dat een onderzoek *an sich* nooit een oplossing is, maar dat de oplossing vooral zit in hoe we de uitkomsten als handvat pakken om uit deze impasse te komen en daar samen de juiste stappen in gaan zetten. Op basis daarvan kunnen we, samen en los van elkaar, ook richting de organisatie communiceren dat we THOR sterk willen maken en willen verbeteren en welke stappen we daarin nemen. Het belang van de directie THOR voor de organisatie en de stad is daarin belangrijk om te benadrukken. Door houding en gedrag aan te passen, kunnen medewerkers dan ook het verschil ervaren. Dat kan niemand anders doen, dat moeten we zelf doen.



- **Aandacht voor de mondkapjes op de werkvloer bij THOR =>** Sjoukje geeft duidelijk aan dat de handhavers de mondkapjes gedurende de dienst kunnen en mogen ophouden. We kunnen en zullen dit niet verplichten. De OC geeft aan het verstandig te vinden hier in een nieuwsbrief een actief bericht aan te wijden.

- 4.1.4
- [redacted]
- **Dit zijn de meest urgente lopende zaken voor nu. De rest volgt later. Belangrijk is wel om goed te blijven monitoren welke zaken zijn behandeld / afgehandeld en leg dat goed vast tussen OC en directie.**

Afgesproken is:

- dat de OC het rapport eerst nog bespreekt op maandag 21 december om een standpunt te vormen over het rapport.
- dat Sjoukje in ieder geval het aanspreekpunt blijft tot de kick-off die nu nog gepland staat op 13 januari. In die kick-off wordt bepaald of, en binnen welke afspraken, de medezeggenschap weer met de directeur THOR aan tafel kan
- dat er na maandag (21 december) contact is tussen 5.1.2,e en Sjoukje over het momentum van de bijeenkomst en of dat – indien gewenst en haalbaar door beide partijen – naar voren kan worden geschoven
- dat Sjoukje een nieuw moment plant waarop de agenda van de kick-off opnieuw samen kan worden voorbereid.

.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:29:12 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5: FW: Concept-Verslag gesprek met de OC THOR 17/12/2020*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 18 december 2020 15:25
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept-Verslag gesprek met de OC THOR 17/12/2020

Hoi allemaal

1) In de nieuwebrief van komende maandag wordt artikel opgenomen over mondkapjes
2) 4.1.4
3)

Met groet
5.1.2.e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 18:19
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept-Verslag gesprek met de OC THOR 17/12/2020

Dank voor de terugkoppeling.
Wij zorgen voor het bestellen van de spullen die nodig zijn.
Verder kan ik helaas de afspraak (vanwege prive-omstandigheden) niet vervroegen.
Wat als kan is dat we de eerste werkweek van januari de meeting plannen ipv de 2e.

Grtn
Esmeralda

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 13:55
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Concept-Verslag gesprek met de OC THOR 17/12/2020

Dag mensen,

Bijgaand het conceptverslag van het overleg dat 5.1.2.e en ik net hebben afgerond met het DB van de OC THOR.

Het was constructief en er ligt een concrete vraag aan ons of wij ook bereid zijn om niet te wachten tot de kick-off op 13 januari maar of we die kick-off kunnen plannen in de komende dagen en zeker zo spoedig mogelijk na 21 december. Dat is het moment waarop de OC THOR het rapport Zuidema bespreekt.

Concrete vragen voor nu:
@5.1.2.e kan er een bericht over de mondkapjes worden opgesteld en in de nieuwsbrief worden opgenomen?
@Esmeralda: 4.1.4
4.1.4

@allen: Akkoord om de kick-off te vervroegen naar bijvoorbeeld 24 december of maandag 28 december?

XXXXXX

Aanwezig
5.1.2.e 4.1.4 5.1.2.e DB OC THOR
5.1.2.e 4.1.4

Opening
Na een korte kennismaking en de vaststelling dat we in een unieke samenstelling en situatie om tafel zitten, is de agenda als volgt vastgesteld:

1. Voorbereiding kick-off 13 januari
2. Rapport Zuidema
3. Inventarisatie lopende zaken

Voorbereiding kick-off 13 januari

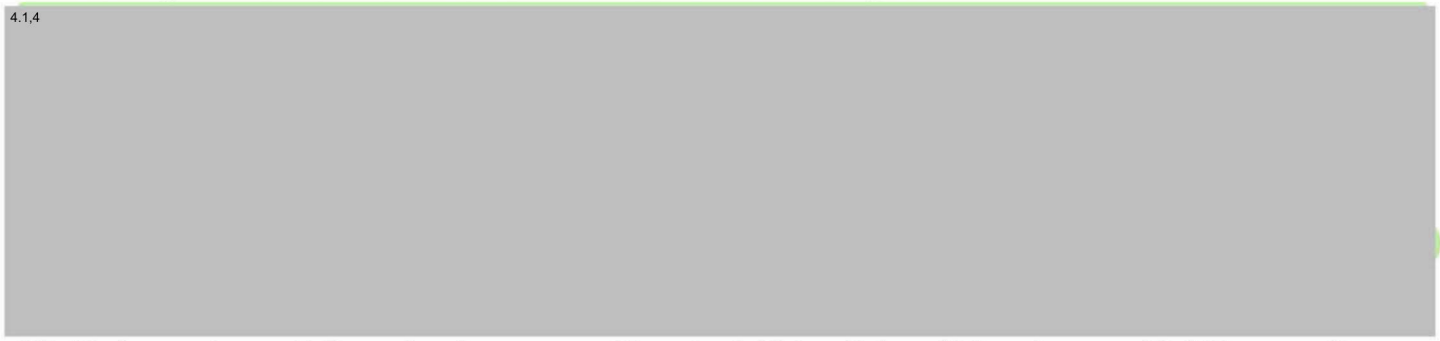
- Doel van de kick-off is om versneld de relatie tussen zeggenschap en medezeggenschap zo snel mogelijk te normaliseren. Dit door in een zo veilig mogelijke setting scherp uit te spreken wat de ervaringen uit het verleden zijn geweest, waar de frustraties zitten en wat oplossingsrichtingen zouden kunnen zijn. Gestreefd wordt naar een schone lei en heldere afspraken. Dat is ook belangrijk voor de nieuwe OC-leden.
- Het rapport Zuidema biedt handvatten maar roept ook vragen en zorgen op.
- Het DB van de OC heeft het rapport besproken.
- Komende maandag wordt het rapport met de hele OC besproken. Omdat het nog niet besproken is, wordt afgesproken een nieuw moment in te passen waarin de agenda voor de kick-off samen opgesteld kan worden.
- De OC zal ook hun standpunt met de OR bespreken; waarbij de OR heeft aangegeven dat OC en directeur vooral moeten zorgen de relatie zo snel mogelijk te normaliseren. Dat is ook het standpunt van de OC.
- De OC vraagt of het mogelijk is de kick-off eerder dan 13 januari in te plannen. Wat de OC betreft het liefst zo snel mogelijk na de bespreking van het rapport in de OC na 21 december. Beide partijen nemen deze vraag mee.

Rapport Zuidema

- Op de vraag waarom het rapport gedeeld is met de medewerkers van de directie THOR is geantwoord dat de gemeentesecretaris naar maximale transparantie streeft en het rapport heeft gedeeld als een onafhankelijke weergave van het geschil waar medewerkers van THOR eerder over zijn geïnformeerd. In de zorgvuldigheid en openheid / transparantie is het rapport eerst gedeeld met de geïnterviewden / betrokkenen, daarna met de OR en vervolgens met de medewerkers. Daarin is benadrukt dat het vooral zaak is dat de zeggenschap en medezeggenschap met elkaar conclusies trekken en vervolgstappen te zetten.
- De OC spreekt zijn zorg uit over het rapport en hoe de TOC THOR is neergezet. Sjoukje geeft aan dat dat ook voor de werkgever kan gelden en dat een onderzoek *an sich* nooit een oplossing is, maar dat de oplossing vooral zit in hoe we de uitkomsten als handvat pakken om uit deze impasse te komen en daar samen de juiste stappen in gaan zetten. Op basis daarvan kunnen we, samen en los van elkaar, ook richting de organisatie communiceren dat we THOR sterk willen maken en willen verbeteren en welke stappen we daarin nemen. Het belang van de directie THOR voor de organisatie en de stad is daarin belangrijk om te benadrukken. Door houding en gedrag aan te passen, kunnen medewerkers dan ook het verschil ervaren. Dat kan niemand anders doen, dat moeten we zelf doen.

Inventarisatie lopende zaken

- 4.1.4

- 4.1,4
- 
- **Aandacht voor de mondkapjes op de werkvloer bij THOR =>** Sjoukje geeft duidelijk aan dat de handhavers de mondkapjes gedurende de dienst kunnen en mogen ophouden. We kunnen en zullen dit niet verplichten. De OC geeft aan het verstandig te vinden hier in een nieuwsbrief een actief bericht aan te wijden.
- 4.1,4
- 
- **Dit zijn de meest urgente lopende zaken voor nu. De rest volgt later. Belangrijk is wel om goed te blijven monitoren welke zaken zijn behandeld / afgehandeld en leg dat goed vast tussen OC en directie.**

Afgesproken is:

- dat de OC het rapport eerst nog bespreekt op maandag 21 december om een standpunt te vormen over het rapport.
- dat Sjoukje in ieder geval het aanspreekpunt blijft tot de kick-off die nu nog gepland staat op 13 januari. In die kick-off wordt bepaald of, en binnen welke afspraken, de medezeggenschap weer met de directeur THOR aan tafel kan
- dat er na maandag (21 december) contact is tussen 5.1.2,e en Sjoukje over het momentum van de bijeenkomst en of dat – indien gewenst en haalbaar door beide partijen – naar voren kan worden geschoven
- dat Sjoukje een nieuw moment plant waarop de agenda van de kick-off opnieuw samen kan worden voorbereid.

.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 22:33:44 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOB AT5: FW: Stand van zaken

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: dinsdag 22 december 2020 12:00
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Stand van zaken

5.1.2.e

Je hebt mij, als 5.1.2.e OC THOR, op 11 december jongstleden gevraagd om een besluit van de directie THOR over 4.1.4 Op 16 december heb je me een ultimatum gesteld en gemeld dat ik voor 13.00 uur de volgende dag zou moeten reageren. Op 17 december heb ik, in een gepland overleg met het DB van de OC THOR, aangegeven dat ik voor een zorgvuldige reactie meer tijd nodig heb en hebben we afgesproken dat dit niet de toekomstige manier van werken zou moeten zijn. We hebben allebei meer kleuring, achtergrond, besef van urgentie en inzicht in elkaars handelen nodig om constructief met elkaar te kunnen werken.

Op 17 december heeft het DB van de OC THOR bovendien aangegeven dat 4.1.4 OC THOR parallel ook bij een vergadering van de OR op 18 december voorlag. Ik heb laten weten te zullen proberen tijdig, ook naar de OR, te reageren zodat de OR ook kennis zou kunnen nemen van het standpunt van mij. Zoals je hebt gemerkt, is dat niet gelukt omdat ik nog niet alle, wat mij betreft noodzakelijke informatie, tot mijn beschikking heb om zorgvuldig te kunnen reageren.

4.1.4

Omdat de OR de vraag van de OC heeft gereframed, reageer ik nu niet inhoudelijk maar zal ik met de gemeentesecretaris een reactie aan de OR voorbereiden. Het is immers nu een zaak van de OR-GS geworden en dan past het ons een pas op de plaats te maken. Ik zal wel zorgen dat jij de reactie van de GS ook ontvangt spoedig nadat de GS de OR heeft geantwoord.

In ons overleg op 17 december jongstleden maakten we de volgende afspraken:

1. Opnieuw aandacht geven aan mondkapjes: Op vrijdag 18 december is een bericht op intranet geplaatst, op maandag 21 december is dit het openingsbericht geweest van de digitale THOR-nieuwsbrief en de lijnmanagers en teamleiders zijn gevraagd hier ook actief aandacht aan te besteden in briefings en werkoverleggen. Ik hoop en verwacht dat dat bijdraagt aan een veiligere werkbeleving.

2. 4.1.4

3. Er is een concept-verslag van de bijeenkomst op 17 december gedeeld, dat door beide partijen is aangescherpt waarna ik nog een laatste redactieslag heb gemaakt (ik voeg het definitieve verslag hieronder bij).

4. We hebben verkend of we de kick-off bijeenkomst op 13 januari kunnen vervroegen. Dat kan wat ons betreft naar de week van 4 januari worden vervroegd. Eerder zijn een aantal van ons toch niet in de gelegenheid deze kick-off goed in de agenda's te krijgen.

5. 4.1.4

6. Wij hebben vandaag nog contact over hoe gisteravond de bespreking van de OC over het rapport van Zuidema is verlopen en wat dat betekent voor de voorbereiding van de kick-off bijeenkomst. En wanneer we die voorbereidingsbijeenkomst kunnen inplannen.

Voor nu groet,

Sjoukje

Verslag 17 december 2020
DB OC THOR met Sjoukje Alta en 5.1.2,e

Opening
Na een korte kennismaking en de vaststelling dat we in een unieke samenstelling en situatie om tafel zitten, is de agenda als volgt vastgesteld:

1. Voorbereiding kick-off 13 januari
2. Rapport Zuidema
3. Inventarisatie lopende zaken

Voorbereiding kick-off 13 januari

- Doel van de kick-off is om versneld de relatie tussen zeggenschap en medezeggenschap zo snel mogelijk te normaliseren. Dit door in een zo veilig mogelijke setting scherp uit te spreken wat de ervaringen uit het verleden zijn geweest, waar de frustraties zitten en wat oplossingsrichtingen zouden kunnen zijn. Gestreefd wordt naar een schone lei en heldere afspraken. Dat is ook belangrijk voor de nieuwe OC-leden.
- Het rapport Zuidema biedt handvatten maar roept ook vragen en zorgen op.
- Het DB van de OC heeft het rapport besproken.
- Komende maandag wordt het rapport met de hele OC besproken. Omdat het nog niet besproken is, wordt afgesproken een nieuw moment in te passen waarin de agenda voor de kick-off samen opgesteld kan worden.
- DB OC geeft aan dat de OC ook hun standpunt met de OR zal bespreken; waarbij interim DB OR heeft aangegeven dat dit vooral een aangelegenheid is tussen OC en directeur en in ieders belang is de relatie zo snel mogelijk te normaliseren. Dat is ook het standpunt van de OC.
- DB OC vraagt of het mogelijk is de kick-off eerder dan 13 januari in te plannen. Wat de DB OC betreft het liefst zo snel mogelijk na de bespreking van het rapport in de OC na 21 december. Beide partijen nemen deze vraag mee.

Rapport Zuidema

- Op de vraag waarom het rapport gedeeld is met de medewerkers van de directie THOR is geantwoord dat de gemeentesecretaris naar maximale transparantie streeft en het rapport heeft gedeeld als een onafhankelijke weergave van het geschil waar medewerkers van THOR eerder over zijn geïnformeerd. DB OC geeft aan dat hen is toegezegd door bureau zuidema dat alleen de belanghebbenden het rapport zouden krijgen. In de zorgvuldigheid en openheid / transparantie is het rapport eerst gedeeld met de geïnterviewden / betrokkenen, daarna met de OR en vervolgens met de medewerkers. Daarin is benadrukt dat het vooral zaak is dat de zeggenschap en medezeggenschap met elkaar conclusies trekken en vervolgstappen te zetten.
- De DB OC spreekt zijn zorg uit over het rapport en hoe de TOC THOR is neergezet. Sjoukje geeft aan dat er in het proces ook vergaande stappen zijn gezet door de OC, bijvoorbeeld door in de media het vertrouwen in de directeur op te zeggen. Sjoukje geeft aan dat dat ook voor de werkgever kan gelden en dat een onderzoek *an sich* nooit een oplossing is, maar dat de oplossing vooral zit in hoe we de uitkomsten als handvat pakken om uit deze impasse te komen en daar samen de juiste stappen in gaan zetten. Op basis daarvan kunnen we, samen en los van elkaar, ook richting de organisatie communiceren dat we THOR sterk willen maken en willen verbeteren en welke stappen we daarin nemen. Het belang van de directie THOR voor de organisatie en de stad is daarin belangrijk om te benadrukken. Door houding en gedrag aan te passen, kunnen medewerkers dan ook het verschil ervaren. Dat kan niemand anders doen, dat moeten we zelf doen.

Inventarisatie lopende zaken

- 4.1,4
-
-
-
- **Aandacht voor de mondkapjes op de werkvloer bij THOR =>** Sjoukje geeft duidelijk aan dat de handhavers de mondkapjes gedurende de dienst kunnen en mogen ophouden. We kunnen en zullen dit niet verplichten. De OC geeft aan het verstandig te vinden hier in een nieuwsbrief een actief bericht aan te wijden.
- 4.1,4
-
- Dit zijn de meest urgente lopende zaken voor nu. De rest volgt later. Belangrijk is wel om goed te blijven monitoren welke zaken zijn behandeld / afgehandeld en dat goed vast te leggen tussen OC en directie.

Afgesproken is:

- dat de OC het rapport eerst nog bespreekt op maandag 21 december om een standpunt te vormen over het rapport.
- dat Sjoukje in ieder geval het aanspreekpunt blijft tot de kick-off die nu nog gepland staat op 13 januari. In die kick-off wordt bepaald of, en binnen welke afspraken, de medezeggenschap weer met de directeur THOR aan tafel kan
- dat er na maandag (21 december) contact is tussen 5.1.2,e en Sjoukje over het momentum van de bijeenkomst en of dat – indien gewenst en haalbaar door beide partijen – naar voren kan worden geschoven
- dat Sjoukje een nieuw moment plant waarop de agenda van de kick-off opnieuw samen kan worden voorbereid.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 18 december 2020 19:12
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Concept-verslagje van onze bijeenkomst zojuist

Goedenavond

Akkoord na beide aanpassingen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

Op 18 dec. 2020 om 17:23 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Goedendag Sjoukje / 5.1.2,e

Met de aanpassingen (die van mij in het paars) hebben we een reëel beeld wat we gezamenlijk hebben afgesproken ter overbrugging van aankomende periode tot mimimaal 13 jan. 2021.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 14:45
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>;
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept-verslagje van onze bijeenkomst zojuist

Dag allen,

Mijn aanpassingen in het rood

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 14:02
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>;
5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Concept-verslagje van onze bijeenkomst zojuist

5.1.2,e en 5.1.2,e

Bijgaand ons verslagje van de bijeenkomst van net. Goed als we even checken of we allemaal hetzelfde beeld hebben.

5.1.2,e en ik hebben na maandag in elk geval contact over de te zetten vervolgstappen en ik heb mijn actiepunten alvast uitgezet. Jullie horen dus zsm even hoe jullie de ondersteuningsaanvraag voor Ipads en telefoons kunnen indienen en ik verwacht zsm ook een nieuwsbericht over het stimuleren van gebruik van mondkapjes. 4.1,4

4.1,4

4.1,4

Voor nu groet,

Sjoukje (en 5.1,2,e)

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:42:35 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: (RH in ibabs) agenda overleg donderdag 14 jan 13.45 - 14.30 Afstemming in relatie tot OC THOR*
Attachments: *format rapportage.1lsx.pdf, format rapportage.1lsx.xlsx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 13 januari 2021 18:49
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (RH in ibabs) agenda overleg donderdag 14 jan 13.45 - 14.30 Afstemming in relatie tot OC THOR

Beste mensen
Donderdag (morgen) 14 januari hebben wij van 13.45 – 14.30 overleg om de actuele stand van zaken m.b.t. de medezeggenschap bij THOR te bespreken.

Om de tijd "optimaal" te benutten hebben hieronder een korte agenda/ overzicht gemaakt van de zaken die spelen of die morgen aandacht behoeven.
Sommige zaken kunnen snel en andere kosten mogelijk iets meer tijd
Doel is enerzijds elkaar te informeren wat de stand van zaken is en anderzijds nieuwe thema's benoemen en toedelen.

1) **E-mailadres** voor communicatie ten aanzien van medezeggenschapzaken THOR is gemaakt. (5.1.2.e @amsterdam.nl)
   a. De naam levert mogelijk verwarring op met het emailadres van de OC van THOR zelf (5.1.2.e @amsterdam.nl)
   Voorstel is om het emailadres te wijzigen zodat niet per ongeluk het verkeerde emailadres wordt gebruikt. (voorstel is : "5.1.2.e @amsterdam.nl" of 5.1.2.e @amsterdam.nl??
   Doel van dit emailadres is dat het in de toekomst ook gebruikt kan worden als centraal adres waar vragen vanuit de OC binnenkomen (en dat ook communiceert met de OC: je hebt dan een adres waar je alles bij kunt houden en van waaruit de dossiers kunt bijhouden. (als voorbeeld : kun je nu al kijken naar het emailadres; (inbox met sub cat. Per onderwerp) om het goed te kunnen beheren moet kan iedereen (die gemachtigd is; lezen en verzenden; maar slechts een beperkt aantal mensen zorgt voor de archivering (dus naar de sub cat.) zodat je altijd een actueel overzicht hebt.

2) **G;/ schijf;** deze is gemaakt: G:/ THOR/CORCTHOR;
   a. deze map kun je alleen benaderen indien je gemachtigd bent. In de deze map is het mogelijk om per onderwerp / thema sub mappen te maken waarin documenten die op het betreffende thema betrekking hebben worden opgeslagen.
   b.

3) **Overzicht lopende en afgedane zaken**
   a. Als bijlage een Xcel sheet waarin alle lopende (en op termijn afgehandelde thema's onderwerpen staan aangegeven met de meest basale kerngegevens als: onderwerp; tijdstip van start; trekker van het onderwerp, planning en tijdstip van afhandeling
   In de bijlage is een eerste overzicht gemaakt van de mogelijke opzet en gevuld met de info (onderwerpen / thema's die ik zo snel heb kunnen achterhalen)
   Voorstel is om overzicht qua onderwerpen kort door te lopen.

4) **Terugkoppeling startbijeenkomst GS/ OC THOR d.d. 13 jan.**
   a. Afspraken over vervolg

b. Afspraken over communicatie

5) 4.1,4



???

6. **w.v.t.t.k.**

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 22:57:56 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: (IBABS) bespreekpuntenoverleg mz thor*
Attachments: *conceptmail voor leidinggevende van THOR inzake OC en faciliteitenregeling., FW: bijlage planningsgesprekformulier*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 27 januari 2021 18:26
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (IBABS) bespreekpuntenoverleg mz thor

Beste mensen,

Hierbij in de herkansing (en dus mogelijk niet helemaal compleet) een overzicht van de onderwerpen die we morgen kunnen doornemen.

Heb e.e.a. gerubriceerd en wat thema's

Met groet
5.1.2.e

1. **rolverdeling Peter / Sjoukje:**
   mail 21 jan:
   -

Dag mensen,

Ik heb er even voor gekozen deze mail te versturen.

Peter benadrukt bij de OR te hebben aangegeven het te betreuren dat de reactie van de OC uitblijft waardoor er geen stappen in het kader van herstel worden gezet. Hij heeft expliciet naar mij verwezen als gesprekspartner voor de OC THOR en ook benoemd dat OC THOR echt aan zet is. Dat deel lijkt dus getackeld en wordt niet door de OR ingevuld of overgenomen. Die werkgeversrol ligt dan ook bij mij.

Hij heeft ook expliciet gevraagd om een algemene bespreking van het rapport Zuidema. Daarover zijn geen nadere afspraken gemaakt.

Handig dat jullie deze afspraken en onderstaande mail ook hebben.

Groet en fijne avond,

Sjoukje

Van: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 21 januari 2021 om 18:43:50 CET
Aan: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: OC THOR en directie THOR normalisatie

5.1.2.e

Vorige week woensdag hebben we de kick-off bijeenkomst gehad waarin we met elkaar een aantal afspraken hebben gemaakt over het vervolg. Onderdeel van die afspraken was dat de OC THOR afgelopen maandag in haar vergadering zou spreken over (onder andere) de drie condities die de gemeentesecretaris in de kick-off bespreking benoemde om de samenwerking opnieuw duurzaam vorm te geven:
1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers
Over de uitkomsten zou ik zo spoedig mogelijk worden geinformeerd.

4.1,4

Kun je me informeren over de stand van zaken?

Dank en groet,

Sjoukje

---

2. Info van Sjoukje naar OC (5.1,2,e)

2. mail 25 januari

- Technische voorzitter OC – dir. THOR
- Avondklok
- Beoordelingen centrum
- Vast moment van afstemming tussen Sjoukje en 5.1,2,e

Andere actuele onderwerpen

4.1,4

---

3. concept info naar OC:

4.1,4

4.1,4

Groet, Sjoukje

4.1,4

---

4. 4.1,4

-

5. **Informatie-uitwisseling / nieuwe onderwerpen:**

- Afspraken met betrekking tot PVB:

De resultaatafspraak PVB en verzoek van 5.1,2,e om bijlage toe te voegen waarin hij aangeeft deze resultaatafspraak niet te accepteren. Context, In het kader van de PVB gesprekken mogen resultaatafspraken worden opgenomen waarbij aantallen genoemd worden. Hier is destijds overleg over geweest met de OC en 5.1,2,e Het gaat om een richtlijn, gaat niet over bonnen an sich maar over interventies. Is om een beeld te krijgen wat er speelt. In de beoordeling worden medewerkers niet beoordeeld op het wel of niet halen van de richtlijn. Maar gaat om de context en het verhaal erachter. Meer interventies is niet automatisch beter of slechter. Dit is ook specifiek aangegeven in de resultaatafspraak. (zie bijlage)

- 4.1,4

6. **Termijn agenda info naar OC:**

4.1,4

---

7. **Algemene info:**

4.1,4)

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam
t.a.v. de heer P. Teesink, gemeentesecretaris
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Datum	3 maart 2020
Ons kenmerk	OR/2020/115
Uw kenmerk	
Behandeld door	
Kopie aan	
Bijlage	
Onderwerp	Inroepen nietigheid onderwerpen directie THOR

Geachte heer Teesink, beste Peter,

Binnen de directie THOR spelen op dit moment enkele dossiers waarvoor de OC aan de OR heeft gevraagd nietigheid in te roepen. Het betreft de volgende dossiers:

1. 4.1,4
2.
3.
4. vermelden bonnenquotum in FBO cyclus / resultaatafspraken;
   (30 mulder, 15 bb per mnd. per handhaver);
5. 4.1,4
6.
7. ;
8. verzuimprotocol THOR;
9. 4.1,4

De OR roept hierbij de nietigheid uit over de bovenstaande dossiers. Met de afdeling Werkgeverschap (5.1,2.e 5.1,2.e) en de directeur THOR (Esmeralda Wallast Groenewoud) is overlegd of het mogelijk is de termijnen die aan de dossiers verbonden zijn, op te schorten zolang er gesprekken over een oplossing gaande zijn. Daar hebben zij uitsluitend positief op gereageerd.

Op 2 maart jl. vond een constructief gesprek plaats tussen de OC en de directeur. Daaruit zijn knelpunten in de samenwerking naar boven gekomen en geadresseerd. Verder is gesproken over de 9 hierboven genoemde nietigheidsverzoeken en wordt gewerkt aan een oplossing. De OC en de directie van THOR hebben aangegeven uit de huidige impasse te willen komen.

De OR is vol vertrouwen dat er een oplossing gevonden wordt. Zolang genoemde gesprekken nog lopen en bijdragen aan het tot stand komen van een oplossing, zal de OR daarom geen verdere uitvoering geven aan deze nietigheid. Zodra daar verandering in komt, nemen wij eerst contact op met de afdeling Werkgeverschap en de directeur THOR.

Op advies van onze jurist sturen wij dit bericht, omdat er een harde termijn in de WOR is opgenomen over het inroepen van nietigheid. Wij verzoeken u de uitvoering van de bovengenoemde besluiten stop te zetten totdat de gesprekken per dossier zijn afgerond.

Met vriendelijke groet,
namens de ondernemingsraad van de gemeente Amsterdam,



5.1,2,e

5.1,2,e



5.1,2,e

secretaris

Vrijdag 22 november 2019 – overleg Directeur en DB TOC THOR

Aanwezig: Esmeralda Wallast Groenewoud; 5.1.2.e **;** 5.1.2.e **;** 5.1.2.e 5.1.5 **(P&O);** 5.1.2.e **(notulist)**

Het verslag – afspraken hieromtrent, zodra het verslag klaar is wordt het zowel aan het DB TOC als aan de directeur voorgelegd. Als er wijzigingen nodig zijn in het verslag zal dat in overeenstemming overgenomen worden. Als er geen overeenstemming over is, dat zal dit in een volgend onderling overleg besproken worden..

Introductie: aanleiding voor het gesprek: opschorting door TOC THOR
De directeur vraagt naar de aanleiding van de opschorting, voor haar kwam de opschorting onverwachts. Ze wist niet dat er een emmer aan het overlopen was. De lijst die de TOC heeft opgesteld en aan haar heeft doorgestuurd, maakte dat ze begreep wat er gaande was. Omdat er sprake is van een samenvoeging van 11 organisaties, kan het voorkomen dat er dingen gebeuren waarvan de directeur geen weet heeft. De directeur heeft geconstateerd dat het management niet of onvolledig op de hoogte is van de WOR en andere afspraken die gelden binnen de gemeente. Zij gaat ervoor zorgen dat het management van de THOR een training WOR en andere richtlijnen gaat volgen.
De directeur geeft aan dat zij ook niet volledig op de hoogte is van gemeentelijke afspraken. Wat daarbij ook nog een eyeopener is dat er geen gemeentelijk beleid is vastgesteld door de bestuurder (GS) m.b.t. het volgen van trainingen door commissies zoals de TOC. Dat was ook een eyeopener voor het secretariaat van de bestuurder.
De lijst was haar niet bekend, daarom stelt de directeur voor om elkaar aan de voorkant mee te nemen, dus eerder te informeren als het niet gaat zoals het zou moeten gaan. Wat betreft de lijst laat de directeur weten dat er een aantal dingen opstaan die nog op haar lijstje stonden om te bespreken met de werkgroep/TOC. Het plan was om die in de daaropvolgende weken te bespreken. TOC THOR geeft aan verbaasd te zijn dat de opschorting voor de directeur onverwachts kwam en dat zij niet wist dat er een emmer aan het overlopen was aangezien de werkgroep THOR/ TOC THOR de punten, waarvan voor 2 punten de OR zelfs de nietigheid heeft uitgeroepen, eerder heeft aangehaald tijdens de agenda-overleggen en overleggen en meerdere malen tevergeefs hiervoor een benen op tafel overleg heeft aangevraagd en vervolgens ook nog belemmerd wordt om o.a. hiervoor op cursus te gaan met een noodzakelijk avondprogramma en daaraan gekoppelde overnachting.

Hoe de TOR betrekken bij de ontwikkelingen binnen de THOR organisatie
In aanloop naar een afspraak met de TOC, laat de directeur weten dat er dingen gebeuren in de organisatie in opbouw, die niet met opzet worden gedaan. Als de TOC zulke dingen ziet gebeuren of signalen krijgt over ontwikkelingen die niet zonder de medezeggenschap horen te gebeuren, dan kan de TOC (het DB) haar hierop attenderen/aanspreken (voorbeeld: verzuim). De directeur krijgt namelijk ook niet alles onder ogen en weet ook niet alles wat er gebeurt in de nieuwe organisatie. Sinds twee weken is de organisatie samengekomen. De directeur stelt voor dat alle vragen die de TOC heeft (signalen etc.) om die bij de directeur aan te kaarten (kanaliseren).
Zij neemt dan het voortouw bij het plannen van de vergaderingen daaromtrent.

Toelichting van de directeur: Er zullen 11 organisaties samengevoegd worden, het is dus logisch dat er van alles plaatsvindt. De organisatie was eerder nog in beweging. En vanaf nu af aan zal dat duidelijker worden, we gaan nu communiceren via allerlei kanalen. Bijv. over verlof, waarom de een wel en de ander geen verlof. Ook over uniformen.

Agendaoverleg: In het agendaoverleg moeten we alles bundelen (wat speelt er; wat moet waar uitgezet worden; afspreken wanneer de TOC stukken ontvangt).
Transitiestuurgroep: De harmonisatie moet terugkomen in de transitiestuurgroep

De TOC zal niet alle informatie krijgen, wel de informatie die de TOC moet krijgen, de directeur maakt daarbij gebruik van de kennis van het werkgeverschap (P&O), als zij aangeven dat iets instemming plichtig is of advies plichtig dan wordt dat aan de OR / TOC voorgelegd.
Van werkgeverschap ontvangt de directeur adviezen om te voorkomen dat onduidelijkheid blijft bestaan. De directeur laat wel weten dat zij er voorstander van is om de TOC over alles te informeren. Ze vraagt de TOC ook om haar te informeren, jullie hebben ook punten waar ik geen kennis van heb.

Transitievoorstellen
Voorstel: transitiestuurgroep 1 keer per maand voorlopig een overleg van 2 uur (inclusief uitloop). Voorstel om dat op een vaste dag en een vast tijdstip te doen. In de transitieagenda is dit afgesproken. 5.1.2.e laat weten dat de transitiestuurgroep niet zoveel tijd nodig heeft, het is vooral afchecken. De stuurgroep legt vervolgens de zaken terug bij de TOC.
Voorstel: 2 keer per jaar een art. 24 inplannen.
Als blijkt dat een datum niet past, dan kunnen we dit tussentijds dit aanpassen.
Voorstel: Agendaoverleg 2 weken voor het reguliere overleg met de directeur.
Deelnemers: Directeur; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Er zal een termijnagenda worden opgesteld van lopende en afgeronde zaken.
Er wordt een onderwerpenlijst samengesteld.
Voorstel: Plannen van een benen op tafeloverleg en heidagen, 2 x per jaar benen op tafeloverleg
Voorstel 5.1.2.e om in het kader van goed informeren het management frequenter bij de TOC vergaderingen aan te laten sluiten (om te informeren bijv.), de directeur laat weten dat de TOC dit zelf kan initiëren.
Afspraak directeur: Zij laat weten dat in het MT alles wordt besproken (elke woensdag). Zij gaat vanaf nu op elk onderwerp laten checken of het onderwerp / de ontwikkeling / het plan bij de TOC aan de orde is geweest en of de TOC is geïnformeerd. Zij geeft daarbij aan dat zij de voorkeur heeft om de medezeggenschap aan de voorkant te betrekken. Dit is mijn manier om te zorgen dat de MZ meegenomen is of wordt meegenomen. Daarbij geeft zij aan dat iedereen nog moet wennen en leren. Voorheen was dat beperkt tot het eigen team, nu werkt iedereen voor grote groep. Dat kost tijd (heb daar begrip voor!) en daar wordt van geleerd. Medewerkers-participatie willen we verder in onze dagelijkse gang van zaken meenemen.
Afspraken m.b.t. afzeggen van vergaderingen
Bij de overlegvergadering zijn er – zonder afzeggingen 15 personen vanuit de TOC, inclusief de directeur, 5.1.2.e soms ook met 5.1.2.e en de AS. Een week voor de vergadering is bekend wie er niet aanwezig is bij de vergadering. Duur van de vergadering zal voorlopig 2 uur zijn. Voorstel om van 13.00 tot 15.00 uur in te plannen. Alleen ziekte of onverwachtse omstandigheden zijn reden voor afmelding binnen een week of vlak voor de vergadering. De overlegvergadering gaat altijd door, ondanks dat er geen quorum is. De TOC ontvangt de stukken tenminste een week van tevoren. Als het overleg door omstandigheden (verordonneren door bijv. de burgemeester van de directeur) niet door kan gaan, dan zal de directeur bekijken of 5.1.2.e kan waarnemen. Het liefst doet zij het overleg zelf. 5.1.2.e en de directeur schakelen als het niet door kan gaan, als dat het geval is dan eventueel in dezelfde week een nieuw overleg inplannen. Het werkgeverschap geeft de directeur adviezen, daar zal zij het DB van de TOC in meenemen. De Stukken zal zij delen met het DB: 5.1.2.e en 5.1.2.e Als het stuk onder voorbehoud wordt gedeeld dan zal dat in de mail gemeld worden.

4.1,4 [redacted]

werk. 5.1,2,e stuurt info door aan 5.1,2,e Zie informatie op ondernemingsraad.
Regelen door AS met 5.1,2,e inplannen stuurgroep – agendaoverleg - overlegvergaderingen

Inplannen van de periodieke overleggen
Actie: 5.1,2,e en secretariaat Directeur (5.1,2,e)
Artikel 24 gaan we inplannen – 2 x per jaar
Heidagen gaan we inplannen 2 x per jaar
Transitiestuurgroep gaan we inplannen – 1 x 4 weken
Overlegvergadering gaan we inplannen – 1 x 4 weken

4.1,4 [redacted]

denkt dat het gaat om de regeling van 2018 en dat er verder niets veranderd is. We moeten kijken waar we het over hebben zegt 5.1,2,e als het dat stuk betreft wat ik denk dat het is, dat is een bundeling van alle afspraken binnen de gemeente Amsterdam. (ACTIE 5.1,2,e ?)

5.1,2,e geeft aan dat er veel al getekkeld kan worden als bestaande regelingen worden nageleefd met 4.1,4 etc. totdat de OR/TOC THOR heeft ingestemd met nieuwe regelingen voor THOR. De directeur laat het uitzoeken. In verband met pauze-verlof laat 5.1,2,e weten dat er nu een ter instemming ligt en dat er een nieuwe is in voorbereiding is. De informatie komt naar de TOR en de instemming gaat naar de OR.

4.1,4 [redacted]



Welke agendapunten voor maandag

Overleg met directeur terugkoppeling

Afspraken TOC

Communicatie TOC – achterbanraadpleging

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:02:39 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Stavaza gesprekken oC thor*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 8:48
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Stavaza gesprekken oC thor

Goedemorgen Sjoukje,

Ik sluit me aan bij 5.1.2,e
Kort, zakelijk en begrenzend, nl door het nu weer terug bij GS en OR te leggen.

Zo houden vast aan onze lijn: eerst afspraken maken over de onafhankelijk vz en de samenwerkingsafspraken vaststellen, en dan pas verder.
Ook om de OR in z'n positie te brengen tov de OC want daar lijken ze nu ook weer omheen te gaan met dit verzoek.

grtn
Esm.

> Op 1 feb. 2021 om 23:43 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Hoi Sjoukje,
> Volgens mij is Je bericht kort en zakelijk tot de kern teruggebracht.
> Dus geen aanvullingen.
> De lastposten zin zou ik inderdaad maar weglaten, denk niet dat dat die over gaat komen , maar mogelijk wel weer vragen gaat oproepen
>
> Met groet
> 5.1.2,e
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad
>
> > Op 1 feb. 2021 om 22:52 heeft Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
> >
> > Dag mensen,
> >
> > Io heb van oC thor geen reactie. Deadline verloopt over minder dan twee uur.
> >
> > Ik stel voor dat ik de volgende mail stuur.

5.1,2,e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden besproken worden in de OC thor en ik zou over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Ik krijg op mijn herhaalde verzoeken op onder andere 17, 21 en 25 januari geen inhoudelijke reactie. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden.

En dan laten we een zin als dit maar zitten, denk ik 'Vertrouwen kan worden uitgesproken maar kan alleen door te handelen waarde krijgen en een goede basis voor gezonde toekomstige samenwerking leggen.'

Mis ik dan nog wat?

Verder goed om te weten:
1. Afgelopen donderdag heeft de OR (ik denk eigenlijk het DB van de OR) met 5.1.2,e gesproken over het onderzoeksrapport Zuidema
2. Als ik het goed begrijp was de inzet van de OC THOR dat de OR afstand zou nemen van het rapport. Dat is niet gebeurt.
3. 5.1,2,e heeft me donderdag een mail gestuurd met de vraag of we een bijeenkomst willen beleggen om met een afvaardiging van de oC thor het rapport te bespreken.

Ik zal in de bila met 5.1,2,e aangeven dat er wat mij betreft eerst inhoudelijk gereageerd zal moeten worden op de te zetten normalisatie stappen.

Verder zal ik vooral kennis nemen van hun wensen en zal ik onze bespreekpunten met ze delen:
4.1,4

Groet,

Sjoukje

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:02:59 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Stavaza gesprekken oC thor

Van: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 9:11
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Stavaza gesprekken oC thor

Ha Sjoukje,
Eens. Kort en zakelijk.
Onderwerp; Mondkapjes ook bespreken?
Er zijn inmiddels nog meer onderwerpen bij gekomen, maar dat wordt teveel en die zijn wat minder urgent.
Misschien wel goed om daarna peter en 5.1.2,e te informeren.
Groet, 5.1.2,e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 8:48
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Stavaza gesprekken oC thor

Goedemorgen Sjoukje,

Ik sluit me aan bij 5.1.2,e
Kort, zakelijk en begrenzend, nl door het nu weer terug bij GS en OR te leggen.

Zo houden vast aan onze lijn: eerst afspraken maken over de onafhankelijk vz en de samenwerkingsafspraken vaststellen, en dan pas verder.
Ook om de OR in z'n positie te brengen tov de OC want daar lijken ze nu ook weer omheen te gaan met dit verzoek.

grtn
Esm.

> Op 1 feb. 2021 om 23:43 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Hoi Sjoukje,
> Volgens mij is Je bericht kort en zakelijk tot de kern teruggebracht.
> Dus geen aanvullingen.
> De lastposten zin zou ik inderdaad maar weglaten, denk niet dat dat die over gaat komen , maar mogelijk wel weer vragen gaat oproepen
>
> Met groet
> 5.1.2,e

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 1 feb. 2021 om 22:52 heeft Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Dag mensen,

Io heb van oC thor geen reactie. Deadline verloopt over minder dan twee uur.

Ik stel voor dat ik de volgende mail stuur.

5.1.2.e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden besproken worden in de OC thor en ik zou over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Ik krijg op mijn herhaalde verzoeken op onder andere 17, 21 en 25 januari geen inhoudelijke reactie. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden.

En dan laten we een zin als dit maar zitten, denk ik 'Vertrouwen kan worden uitgesproken maar kan alleen door te handelen waarde krijgen en een goede basis voor gezonde toekomstige samenwerking leggen.'

Mis ik dan nog wat?

Verder goed om te weten:
1. Afgelopen donderdag heeft de OR (ik denk eigenlijk het DB van de OR) met 5.1.2.e gesproken over het onderzoeksrapport Zuidema
2. Als ik het goed begrijp was de inzet van de OC THOR dat de OR afstand zou nemen van het rapport. Dat is niet gebeurt.
3. 5.1.2.e heeft me donderdag een mail gestuurd met de vraag of we een bijeenkomst willen beleggen om met een afvaardiging van de oC thor het rapport te bespreken.

Ik zal in de bila met 5.1.2.e aangeven dat er wat mij betreft eerst inhoudelijk gereageerd zal moeten worden op de te zetten normalisatie stappen.

Verder zal ik vooral kennis nemen van hun wensen en zal ik onze bespreekpunten met ze delen:
4.1.4

Groet,

Sjoukje

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:05:33 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (IBABS) RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 04-02-2021*
Attachments: *faciliteitenregeling gemiddeld aantal uren per week beschikbaar.docx*

Van: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 3 februari 2021 18:40
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (IBABS) RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 04-02-2021

Ha allen,

4.1,4

Groet, 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 3 februari 2021 16:06
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 04-02-2021

Beste mensen,

Hieronder een aantal punten die mogelijkerwijs het bespreken waard zijn.
Ik schat alleen in dat de hoeveelheid mogelijke thema's en de tijd (30 min) niet op elkaar aansluiten

Om tijd te sparen heb ik mijn op- en aanmerkingen alvast bij de onderwerken aangegeven *(Groen en cursief)*

Ten aanzien van de mogelijke onderwerpen voor het overleg van Sjoukje en 5.1.2,e heb ik verder een tweedeling aangebracht in:

a) Bespreekpunten.
b) Punten waarover afspraken gemaakt moeten worden ten aanzien van het proces of ter kennisname. (waar wat waar onder valt kan gewijzigd worden)

Met groet

5.1.2,e

n.b. ik stuur daarnaast ook nog mail met agenda van het vorige overleg, maar nu aangevuld met eventuele acties / afspraken

---

-

1. **Op en aanmerkingen over afspraken overleg 28-01-2021**

-

2. **Overleg Sjoukje –** 5.1.2,e
    a. Reactie van 5.1.2,e op diverse mails (21 jan. 25 jan. En 2 feb. van Sjoukje

Mijn primaire reactie op de mails heb ik hieronder in groen aangegeven.

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema.
Wat is de achterliggende gedachte achter deze opmerking??
is dit een constatering die voor kennisgeving wordt aangenomen of behoeft deze opmerking een inhoudelijke reactie??

De OC THOR heeft in de vergadering
18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.
Als ik het goed heb begrepen zouden er eerst een aantal rondvoorwaarden ingevuld moeten zijn,

1) *Onafhankelijk voorzitter*
2) *Gezamenlijke samenwerkingsafspraken*
3) *Uitwerken over proces van de lopende dossiers*

Voordat er sprake kan zijn van een "formeel" overleg tussen de OC THOR en de directie THOR.
Als dat zou is dan zou ik hier ook een inhoudelijke reactie op geven

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.
Deze opmerking kan ik niet goed plaatsen. Wat wordt bedoeld met : "achtergrond" en wat wordt bedoeld met "technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is"
Volgens mij voldoen de 4 voorgestelde kandidaten aan de genoemde criteria van de OC.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e .
De zinsnede : "onder de voorwaarde dat wij de kandidaat aanwijzen" straalt niet echt "samenwerking uit.

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.
Volgens mij komt nu de zinsnede boven tafel die Sjoukje deze week nog niet in haar mail aan 5.1,2,e *had gezet:*
"Vertrouwen kan worden uitgesproken maar kan alleen door te handelen waarde krijgen en een goede basis voor gezonde toekomstige samenwerking leggen.'"

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021.*dan was het handig geweest als* 5.1,2,e *dat in een korte mail had gemeld.*
Dit Lijkt me:
1) een punt voor de op te stellen samenwerkingsafspraken en
2) elke afspraak / vraag dient in het vervolg aangevuld te worden met een concrete datum.

Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021.
Reactie is ontvangen op 28 jan. (zie verder bij agenda overleg Sjoukje / 5.1.2,e
Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.
M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen.
Een formele overlegvergadering zou pas kunnen, conform afspraken met de GS nadat de drie randvoowaarden zijn ingevuld?
met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.
Dit wil zeggen dat 5.1.2,e *het overleg van 5 februari accepteert.*

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch voorzitter.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

b. Agenda overleg met 5.1.2,e 05-02-2021

Bespreekpunten:

i. Bespreken mails Sjoukje en reactie 5.1.2,e
ii. Onafhankelijk voorzitter
iii. Samenwerkingsafspraken
iv. Proces afhandeling openstaande dossiers
v. Rapport Zuidema; (*voorstel van OCTHOR voor een Aparte setting; de vraag is hoe die setting er dan uit ziet??)*
vi. Vast moment van afstemming tussen Sjoukje en 5.1.2,e *(bevestiging van de voorgestelde werkwijze?)*
vii. Faciliteitenregeling OR/OC leden: *toelichting op de regelgeving en afstemmen van verwachtingen ten aanzien van de wijze van communicatie tussen teamleider en OC lid; mogelijk ook aandacht voor verschillende belangen (Oc, versus bedrijfsbalang)*

Procespunten en TKN (alleen afspraken maken over het vervolg of vervolg)

viii. 4.1,4 *(* 4.1,4 4.1,4 *?*
ix. Beoordelingen centrum *(mail van 25 jan van sjoukje aan* 5.1.2,e *) zijn daar nog vragen over??*
x. 4.1,4 4.1,4 *(* 4.1,4 4.1,4
xi. 4.1,4 *(ter informatie of ter bespreking of afvoeren??)*
xii. 4.1,4 *(informeren en maken procesafspraken ten aanzien van vervolg?)*
xiii. 4.1,4 4.1,4) *(delen van de constatering dat de 2-nd opinion niet voor THOR van toepassing is? Gezien de reactie van de voorzitter OR??*

---

3. Overige bespreekpunten:
   i. **Herinneringsmunt** ambtsjubileum van 25 of 40 dienstjaren; informatie t.b.v. OC (zie mail van 5.1.2,e d.d. 2 feb. 2021

4.1,4 [redacted]

Groet, 5.1,2.e

ii. **Mondkapjes FFP 2** (verzoek tot bespreking op de werkgeverstafel

Kun jij aan de WGT vragen of, gegeven de opmars van diverse nieuwe soorten COVID met een hogere besmettingskans (dan de oorspronkelijke), het goed is om over te gaan naar FFP2 maskers.

Deze bieden veiligheid aan zowel de omstander als de drager.

Bij de huidige mondkapjes is het vooral de omstander die wordt beschermd.

Het advies van WGT moet wmb duidelijk ingaan op de besmettingskans van de collega's

iii. 4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted]

4.1,4 4.1,4 [redacted])

4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted]

Groet, 5.1,2.e

v. 4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted])

vi. 4.1,4 [redacted]

vii. 4.1,4 [redacted]

4.1,4 ??????????????????

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:05:52 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (IBABS) FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 04-02-2021*
Attachments: *Wapenstok | Terugblik vuurwerkteam | Heldenspeld, 20170124 convenant getekend GS en OR.pdf, faciliteitenregeling gemiddeld aantal uren per week beschikbaar.docx, OC pilot formulier BOA-trainee Pool 2.0.docx, Tussenevaluatie BOA-traineepool 2.0.docx, herinneringsmunt.docx, Januari 2019 urenfaciliteitenregeling.pdf*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 14:01
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (IBABS) FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 04-02-2021

Hoi Sjoukje
Zie afspraken en agendapunten voor overleg met 5.1.2.e
De bijlagen heb ik ook bijgevoegd. (4.1.4

Met groet
5.1.2.e;

n.a.v. ons overleg zojuist:
In rood en cursief de gemaakte afspraken

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 3 februari 2021 16:06
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 04-02-2021

Beste mensen,

Hieronder een aantal punten die mogelijkerwijs het bespreken waard zijn.
Ik schat alleen in dat de hoeveelheid mogelijke thema's en de tijd (30 min) niet op elkaar aansluiten

Om tijd te sparen heb ik mijn op- en aanmerkingen alvast bij de onderwerken aangegeven *(Groen en cursief)*

Ten aanzien van de mogelijke onderwerpen voor het overleg van Sjoukje en 5.1.2.e heb ik verder een tweedeling aangebracht in:

a) Bespreekpunten.
b) Punten waarover afspraken gemaakt moeten worden ten aanzien van het proces of ter kennisname. (waar wat waar onder valt kan gewijzigd worden)

Met groet

5.1.2.e

n.b. ik stuur daarnaast ook nog mail met agenda van het vorige overleg, maar nu aangevuld met eventuele acties / afspraken

---

-

1. **Op en aanmerkingen over afspraken overleg 28-01-2021**

Geen opmerkingen

2. **Overleg Sjoukje –** 5.1.2,e

   a. Reactie van 5.1.2,e op diverse mails (21 jan. 25 jan. En 2 feb. van Sjoukje

Sjoukje stuurt vanmiddag nog een mail naar 5.1.2,e *met onderwerpen te bespreking. (zie ook hieronder bij punt b. de mogelijke agendapaunten.)*

Ten aan mail van 5.1.2,e *zijn er drie bespreekpunten:*

1) *Technische voorzitter is in gezamenlijk overleg en niet eenzijidig*
2) *Een OV-vergadering pas als er in het proces van normalisatie stappen zijn gemaakt (de drie randvoorwaarden)*
3) *Discussie over rapport of uitslag verkiezingen zijn twee verschillende zaken (die naast elkaar spelen en niet in plaats van)*

Mijn primaire reactie op de mails heb ik hieronder in groen aangegeven.

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema.
Wat is de achterliggende gedachte achter deze opmerking??
is dit een constatering die voor kennisgeving wordt aangenomen of behoeft deze opmerking een inhoudelijke reactie??

De OC THOR heeft in de vergadering
18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.
Als ik het goed heb begrepen zouden er eerst een aantal rondvoorwaarden ingevuld moeten zijn,

1) *Onafhankelijk voorzitter*
2) *Gezamenlijke samenwerkingsafspraken*
3) *Uitwerken over proces van de lopende dossiers*

Voordat er sprake kan zijn van een "formeel" overleg tussen de OC THOR en de directie THOR.
Als dat zou is dan zou ik hier ook een inhoudelijke reactie op geven

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.
Deze opmerking kan ik niet goed plaatsen. Wat wordt bedoeld met : "achtergrond" en wat wordt bedoeld met "technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is"
Volgens mij voldoen de 4 voorgestelde kandidaten aan de genoemde criteria van de OC.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e
De zinsnede : "onder de voorwaarde dat wij de kandidaat aanwijzen" straalt niet echt "samenwerking uit.

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.
Volgens mij komt nu de zinsnede boven tafel die Sjoukje deze week nog niet in haar mail aan 5.1.2,e *had gezet:*

"Vertrouwen kan worden uitgesproken maar kan alleen door te handelen waarde krijgen en een goede basis voor gezonde toekomstige samenwerking leggen.'"

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021.*dan was het handig geweest als* 5.1,2,e *dat in een korte mail had gemeld.*
Dit Lijkt me:
1) een punt voor de op te stellen samenwerkingsafspraken en
2) elke afspraak / vraag dient in het vervolg aangevuld te worden met een concrete datum.
Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021.
Reactie is ontvangen op 28 jan. (zie verder bij agenda overleg Sjoukje / 5.1,2,e
Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.
M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen.
Een formele overlegvergadering zou pas kunnen, conform afspraken met de GS nadat de drie randvoowaarden zijn ingevuld?
met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden
nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.
Dit wil zeggen dat 5.1,2,e *het overleg van 5 februari accepteert.*

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch voorzitter.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Onderdeelcommissie THOR

b. Agenda overleg met 5.1,2,e 05-02-2021

Bespreekpunten:

i. Bespreken mails Sjoukje en reactie 5.1,2,e
ii. Onafhankelijk voorzitter
iii. Samenwerkingsafspraken
iv. Proces afhandeling openstaande dossiers
v. Rapport Zuidema; *(voorstel van OCTHOR voor een Aparte setting; de vraag is hoe die setting er dan uit ziet??)*
vi. Vast moment van afstemming tussen Sjoukje en 5.1,2,e *(bevestiging van de voorgestelde werkwijze?)*
vii. 4.1,4
4.1,4

Procespunten en TKN (alleen afspraken maken over het vervolg of vervolg)

viii. 4.1,4 4.1,4 4.1,4
4.1,4
4.1,4
ix. Beoordelingen centrum *(mail van 25 jan van sjoukje aan* 5.1,2,e *) zijn daar nog vragen over??*
x. 4.1,4
4.1,4

4.1,4

xii. 4.1,4

4.1,4

xiii. 4.1,4

4.1,4

xiv. 4.1,4 na

4.1,4

xv. 4.1,4

4.1,4)

xv 4.1,4 4.1,4

xvii. 4.1,4

-

---

3. Overige bespreekpunten:

i. 4.1,4

5.1,2,e 4.1,4

4.1,4

Groet, 5.1,2,e

ii. **Mondkapjes FFP 2** (verzoek tot bespreking op de werkgeverstafel

Kun jij aan de WGT vragen of, gegeven de opmars van diverse nieuwe soorten COVID met een hogere besmettingskans (dan de oorspronkelijke), het goed is om over te gaan naar FFP2 maskers.

Deze bieden veiligheid aan zowel de omstander als de drager.

Bij de huidige mondkapjes is het vooral de omstander die wordt beschermd.

Het advies van WGT moet wmb duidelijk ingaan op de besmettingskans van de collega's

iii. 4.1,4

4.1,4

iv. 4.1,4

4.1,4

4.1,4

4.1,4

Groet, 5.1,2.e

4.1,4

vi. 4.1,4

vii. 4.1,4

4. ??????????????????

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:09:10 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Actualiteitenoverleg 5 februari (en agenda as donderdag)

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 9 februari 2021 10:36
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Actualiteitenoverleg 5 februari (en agenda as donderdag)

Goedemorgen Sjoukje (e.a.),

Fijn dat je heldere afspraken hebt gemaakt betreffende de procedure om tot een onafhankelijke voorzitter te komen. Ik sta erachter en ga ervan uit dat ik -via jou- op de achtergrond kan meespreken over de kandidaten. De kwaliteit en onafhankelijkheid zijn immers bepalend voor de toekomstige kwaliteit van het overleg tussen mij/werkgever en de OC en anderzijds vormen die voor mij een soort levensverzekering

Laten we het profiel en de opdracht voor de technisch vz donderdag agenderen in ons overleg. Dan kunnen we jouw concept vervolmaken.

Tot slot een aanscherping op je mal aan 5.1.2,e je schrijft dat 17 mensen *voorzien zijn* van een ws. Dit kan de indruk wekken bij de lezer, dat ze daar nu mee rond lopen. Dat is echter niet zo Ze zijn gecertificeerd om de ws te dragen en te gebruiken maar dat mogen zij nog niet totdat de pilot start. Leek me goed jou dit nog even mee te geven.

Allen,

Ik zou graag naast bovenstaande donderdag agenderen:
- Mondkapjes (is mij nu niet helder wat nu de bedoeling en wat wanneer nu wordt geformaliseerd)
- Ambtelijk secr
- Actualiteiten (wat wel en wat niet via Sjoukje naar OC)
- Stavaza/ afspraken OR-GS iz rapport Zuidema (en in reactie op standpunt OC hierover); van belang dit goed aligned te laten (blijven) verlopen.

Dank en groet,
Esmeralda

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 19:10
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Actualiteitenoverleg 5 februari

HA mensen,

Bijgaand mijn mail aan 5.1.2,e met een overzicht van de belangrijkste afspraken.

4.1.4 Kan iemand de laatste versie aan mij sturen dan zet ik die ook door.

4.1.4 Kunnen we zorgen dat dat ik die de volgende keer niet vergeet.

Tenslotte zou dit mijn voorstel voor de opdracht voor de technisch voorzitter zijn

De medezeggenschap THOR en de directie THOR zitten in een medezeggenschapscrisis. Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Er is nog geen formeel standpunt van de OR over het onderzoeksrapport. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden expliciteert
4. Met beide partijen samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen
5. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
6. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, heeft mediationvaardigheden, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar tot de zomer 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1.2.e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

1. Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
2. De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de voorzitter OC THOR eerste aanspreekpunt is.
3. De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte ambtelijk secretaris. De voorzitter OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden.
4. Mijn mail van 4 februari 20.58 uur is aangekomen en heb je op hoofdlijn gescand.

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Wel of geen OV-overleg en procedure om te komen tot een technisch voorzitter

1. Over het wel of niet plannen van een OV-overleg hebben we verschillende beelden. De OC THOR vindt dat de OV-overleggen met de directeur THOR gepland kunnen worden omdat over en weer vertrouwen is uitgesproken. De OC THOR

betreurt het dat die nog niet zijn ingepland. De OC THOR vindt ook niet dat een technisch voorzitter nodig is. De werkgever vindt dat op 13 januari is afgesproken langs drie lijnen te werken, die in tijdvolgorde belangrijk zijn: eerst gezamenlijk een technisch voorzitter kiezen, dan samen en onder leiding van de technisch voorzitter samenwerkingsafspraken opstellen en dan wordt het reguliere werk via OV-overleggen opgestart. In de tussentijd bespreken voorzitter OC THOR en stedelijk directeur actuele onderwerpen zo goed mogelijk met elkaar.

2. Ten aanzien van de technisch voorzitter is er bij de OC THOR onduidelijkheid over de opdracht voor de technisch voorzitter. Als de werkgever er aan hecht toch te werken met een technisch voorzitter dan is de OC THOR daartoe bereid. Het is voor de OC THOR okay als de opdracht en de keuze voor de voorzitter gezamenlijk opgesteld worden.
3. We spreken af een opdrachtformulering voor de technisch voorzitter te maken. De kandidaten van 5.1,2,e en 5.1,2,e advocaten uit te nodigen voor een gesprek met voorzitter OC en stedelijk directeur om te bekijken of er een gezamenlijke voorkeurskandidaat gevonden kan worden. Als dat het geval is dan hebben OC THOR en zeggenschap THOR los van elkaar een gesprek met deze kandidaat om te beoordelen of er voldoende vertrouwen in de expertise en het vakmanschap van de kandidaat is om de rol van technisch voorzitter te kunnen vervullen. Als beide akkoord zijn, start de kandidaat. Als één van de twee niet akkoord is, wordt de zoektocht opnieuw opgestart. De stedelijk directeur neemt initiatief voor beide acties (eerste opzet voor een opdrachtformulering en uitnodigen van de twee kandidaten voor een eerste intake).

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema

Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. 5.1,2,e de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. 5.1,2,e de OC heeft gevraagd een overleg te plannen met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.

4.1,4

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

Mondkapjesverplichting

Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.



Alle aanscherpingen uiteraard welkom.

Voor nu groet, fijne avond en goed weekend,

Sjoukje

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 20:58
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Dag 5.1,2,e

Dank voor je late reactie. We hebben morgen een overleg waarin we elkaar eindelijk weer even kunnen spreken. Dat overleg hebben we voorlopig wekelijks en mijn beeld van onze afspraak is dat we dit overleg gebruiken om actualiteiten in te kunnen agenderen en bespreken.

Ik reageer graag alvast op een aantal onderwerpen die je in onderstaande mail aanstipt.

Allereerst fijn dat jullie toch hebben kunnen spreken over de vier door ons voorgedragen kandidaten die als technisch voorzitter zouden kunnen functioneren. Ik begrijp niet dat jullie de door ons voorgedragen kandidaten als niet onafhankelijk neerzetten en ik begrijp ook niet dat jullie als voorwaarde benoemen dat enkel jullie iets te zeggen over de te kiezen technisch voorzitter. Die kiezen we samen. Beide partijen, OC THOR en directie THOR, moeten ervan overtuigd zijn dat de technisch voorzitter geschikt is om een bijdrage te kunnen leveren aan het normaliseren van de relatie medezeggenschap en directie THOR.

Normaliseren kan pas starten als er een technisch voorzitter is en als er samenwerkingsafspraken zijn gemaakt. Ook dan pas plannen we OV-overleggen in. Tot die tijd moeten we het beste maken van de huidige situatie en blijft het beperkt tot het overleg zoals dat nu in jouw en mijn agenda is ingepast.

Wat mij betreft staan de gemaakte afspraken op 13 januari, waar jij in je mail ook aan refereert, los van het rapport Zuidema dat we in de breedte ook samen zullen bespreken. Ook voor ons geldt dat na de verkiezingen een nieuwe situatie is ontstaan. Om niet snel terug te vallen in de crisissituatie van voor de verkiezingen hebben we op 13 januari de afspraken gemaakt zoals we die hebben gemaakt. Die zullen we moeten nakomen en dat vraagt (extra) inspanning van ons allemaal.

Ter voorbereiding op het gesprek heb ik de volgende onderwerpen voor de agenda geinventariseerd:

1. Vervolg gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. 4.1,4 het rapport Zuidema
3. 4.1,4
4. 4.1,4
5. 4.1,4
6. 4.1,4
7. 4.1,4
8. 4.1,4 waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden)
9. 4.1,4
10. 4.1,4
11. 4.1,4

Het zijn, nog los van de onderwerpen die jullie vast ook willen agenderen, veel onderwerpen en dat komt ook omdat we elkaar de afgelopen weken niet hebben weten te vinden. Dat is opgelost nu we wekelijks 30 minuten overleg hebben staan.

Ik kijk uit naar de bespreking en zie je morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 19:02
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema. De OC THOR heeft in de vergadering 18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021. Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021. Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.

M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen
met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden
nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch voorzitter.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 11:12
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie-OC THOR

5.1.2,e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden 18 januari besproken worden in de OC thor en ik zou spoedig over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Het spijt me te moeten constateren dat ik tot op de dag van vandaag geen enkele inhoudelijke reactie heb mogen ontvangen. Dit ondanks herhaalde verzoeken op onder andere 21 en 25 januari. Mijn concrete vraag aan jullie op 17 januari over vier kandidaten die de rol van technisch voorzitter zouden kunnen vervullen, is ook niet beantwoord. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden. Hij zal ook met de OR bespreken hoe verder te gaan met het rapport Zuidema.

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

4.1,4

"Alta, Sjoukje" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Wed, 6 Jul 2022 23:09:56 +0200
"5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
WOBAT5FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021
FW: Agendapunten voor morgen FW: Actualiteitenoverleg 5 februari (en agenda as donderdag). , 2020
Handout Protocol Agressie en Geweld def_.pdf

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 11 februari 2021 12:47
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

Beste mensen,

Hieronder een korte samenvatting van de afspraken die tijdens overleg gemaakt zijn *(rood en cursief)*

Met groet

5.1,2,e

n.b. ten aanzien van overleg Sjoukje, 5.1,2,e donderdag hebben we zojuist een onderwerp vergeten te noteren; nl proces ten aanzien van de wapenstok.

-

1. **Op en aanmerkingen over afspraken overleg 04-01-2021**

-

2. **Terugkoppeling overleg Sjoukje – 5.1,2,e**

-

- 4.1,4
- *Technisch voorzitter:*
  - *iedereen mailt uiterlijk vrijdagmiddag (12-02) eventueel commentaar op concept-opdrachtformulering naar Sjoukje.*
  - *Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken loopt parallel van de opdrachtformulering*
  - *Zowel OC als dir. THOR heeft mogelijkheid tot veto over kandidaat.*
- *Gesprek met OC over rapport Zuidema, pas nadat OR reactie heeft gegeven over het rapport*
- 4.1,4
- *Mondkapjesplicht: instemmingsbrief ligt ter ondertekening bij Peter; kern is dat als gevolg van de nieuwe virusvarianten de gemeente haar verantwoordelijkheid t.a.v gezondheid richting medewerkers neemt door mondkapjes verplicht te stellen; reactie termijn OR is 1 week.*
- 4.1,4

- *Dinsdag 16 feb. Is er informeel overleg Peter met DB OR. Aandachtspunten zijn: 1) reactie op rapport zuidema"2) snelheid ten aanzien van zoeken onafhankelijk voorzitter OC THOR*

3. **Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje /** 5.1.2,e

- ***Technisch voorzitter:***
  - *Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken*
  - *Concept-opdrachtformulering wordt door Sjoukje opgestuurd naar* 5.1.2,e
- 4.1,4 4.1.4

4. 4.1,4

Datum doorgegeven.

5. 4.1,4
4.1,4

6. **Wvttk terugkoppeling OR**
4.1,4

Agendapunten worden hieronder nader toegelicht.

Ad 2: terugkoppeling overleg sjoukje en 5.1.2,e

HA mensen,

Bijgaand mijn mail aan 5.1.2,e met een overzicht van de belangrijkste afspraken.

4.1,4 Kan iemand de laatste versie aan mij sturen dan zet ik die ook door

4.1,4 Kunnen we zorgen dat dat ik die de volgende keer niet vergeet. ***Komt op de verzamelagenda***

Tenslotte zou dit mijn voorstel voor de opdracht voor de technisch voorzitter zijn

De medezeggenschap THOR en de directie THOR zitten in een medezeggenschapscrisis. Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur

te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Er is nog geen formeel standpunt van de OR over het onderzoeksrapport. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden expliciteert
4. Met beide partijen samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen
5. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
6. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, heeft mediationvaardigheden, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar tot de zomer 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1.2,e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

- Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
- De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de voorzitter OC THOR eerste aanspreekpunt is.
- De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte ambtelijk secretaris. De voorzitter OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden. Zie punt esmeralda

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema
Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. 5.1.2,e de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. 5.1.2,e OC heeft gevraagd een overleg te plannen **aan wie??** Overleg plannen nadat or standpunt heeft ingenomen. Nu nog geen reactie. Dinsdag informeel overleg Peter DB. Nog andere onderwerpen met peter / 5.1.2,e ; met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.



Mondkapjesverplichting

Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.



4.1,4 [redacted]

5.1,2,e

Alle aanscherpingen uiteraard welkom.

Voor nu groet, fijne avond en goed weekend,

Sjoukje

---

3. Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje / 5.1,2,e
   a. 4.1,4
   b. Actiepunten overleg d.d. 5 feb.

4. 4.1,4 [redacted]

5. [redacted]

6. Wvttk

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:11:41 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.*
Attachments: *20210205 herinneringsmunt.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 9:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.

Goedendag Sjoukje.

De OC Thor zou graag de volgende stukken willen opvragen.

- 4.1.4

Tijdens de afgelopen vergadering heeft de OC onze actualiteitenoverleg van 5 febr. 2021 besproken, zie hieronder de vragen van de Oc hierover.

4.1.4

4.1,4

De OC THOR ziet graag de stukken tegemoet, mocht het onverhoopt niet lukken laat het me dan ook even weten.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:12:04 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Cc: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 10:24
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.

Hi Sjoukje,

Laat even weten hoe je hiermee om wilt gaan. 5.1.2,e en ik kunnen op al de punten prima reageren, maar het gevaar is dat we weer terecht komen in de vicieuze cirkel. 90 % van de onderwerpen en vragen die zij stellen zijn al 'tig' keer beantwoord, maar ze blijven hierin hangen en nemen gewoonweg geen genoegen met de antwoorden die wij geven. Het mooie zou zijn als straks het overleg weer genormaliseerd is, en er eerst goede afspraken komen en dan al deze punten in een vergadering met de onafhankelijke 5.1.2,e kunnen worden afgetikt etc.

Graag even contact of we iets voor je kunnen doen en hoe jij hier mee om wilt gaan.

Dank, groet 5.1.2,e & 5.1.2,e

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2,e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 9:30
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.

Input van de oC

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 12 februari 2021 om 09:08:36 CET
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.**

Goedendag Sjoukje.

De OC Thor zou graag de volgende stukken willen opvragen.



Tijdens de afgelopen vergadering heeft de OC onze actualiteitenoverleg van 5 febr. 2021 besproken, zie hieronder de vragen van de Oc hierover.



De OC THOR ziet graag de stukken tegemoet, mocht het onverhoopt niet lukken laat het me dan ook even weten.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:12:39 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOB AT5FW: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 11:31
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.

Dag allen

Ook ik heb ook de behoefte hierover goed met elkaar te spreken. Op inhoud en op proces.
Zodat we straks niet onverhoeds terug bij af zijn.

Laten we dat donderdag agenderen op ons overleg.

Grtn
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPhone

> Op 12 feb. 2021 om 10:25 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Hi Sjoukje,
>
> Laat even weten hoe je hiermee om wilt gaan. 5.1.2.e en ik kunnen op al de punten prima reageren, maar het gevaar is dat we weer terecht komen in de vicieuze cirkel. 90 % van de onderwerpen en vragen die zij stellen zijn al 'tig' keer beantwoord, maar ze blijven hierin hangen en nemen gewoonweg geen genoegen met de antwoorden die wij geven. Het mooie zou zijn als straks het overleg weer genormaliseerd is, en er eerst goede afspraken komen en dan al deze punten in een vergadering met de onafhankelijke voorzitter kunnen worden afgetikt etc.
>
> Graag even contact of we iets voor je kunnen doen en hoe jij hier mee om wilt gaan.
>
> Dank, groet 5.1.2.e & 5.1.2.e
>
> Met vriendelijke groet,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
> Directie P&O/Team Werkgeverschap
> Gemeente Amsterdam
> 5.1.2.e
> https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 9:30
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.

Input van de oC

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 12 februari 2021 om 09:08:36 CET
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Reactie OC THOR / vragen mbt actualiteitenoverzicht.**
>
> Goedendag Sjoukje.
>
> De OC Thor zou graag de volgende stukken willen opvragen.
>
> 4.1,4
>
> Tijdens de afgelopen vergadering heeft de OC onze actualiteitenoverleg van 5 febr. 2021 besproken, zie hieronder de vragen van de Oc hierover.
>
> 4.1,4



De OC THOR ziet graag de stukken tegemoet, mocht het onverhoopt niet lukken laat het me dan ook even weten.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:13:15 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 11:59
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

We zouden nog even elk afzonderlijk reageren op de opdrachtformulering technisch voorzitter…
De enige aanvulling die ik heb, is dat het wel handig zou zijn als deze voorzitter op de hoogte is van op hoofdlijnen:

- onze Cao (domein vakbonden vs OR)
- de concern/stedelijke afspraken ('lijn') die er zijn (denk aan kaderregelingen, protocollen, reglementen etc.) Puur redenerend vanuit de Wor regelgeving kan niet los gezien worden van de Amsterdamse praktijk en afspraken. Als een externe kandidaat dit uiteindelijk gaat doen, is het wel goed om diegene dan van te voren goed van alle info te voorzien…

Groet, 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2.e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 11 februari 2021 12:47
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

Beste mensen,

Hieronder een korte samenvatting van de afspraken die tijdens overleg gemaakt zijn *(rood en cursief)*

Met groet

5.1.2.e

n.b. ten aanzien van overleg Sjoukje, 5.1.2.e donderdag hebben we zojuist een onderwerp vergeten te noteren; nl proces ten aanzien van de wapenstok.

---

1. **Op en aanmerkingen over afspraken overleg 04-01-2021**
2. **Terugkoppeling overleg Sjoukje – 5.1.2.e**

- 4.1,4
- *Technisch voorzitter:*
    - *iedereen mailt uiterlijk vrijdagmiddag (12-02) eventueel commentaar op concept-opdrachtformulering naar Sjoukje.*
    - *Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken loopt parallel van de opdrachtformulering*
    - *Zowel OC als dir. THOR heeft mogelijkheid tot veto over kandidaat.*
- *Gesprek met OC over rapport Zuidema, pas nadat OR reactie heeft gegeven over het rapport*
- *Sjoukje zal donderdag nogmaals aan* 5.1,2,e *vragen om naam te interviewen OC lid inzake pilot inzamelaar / handhaver op een auto) indien geen reactie volgende week wordt evaluatie zonder interview OC afgerond.*
- 4.1,4
  4.1,4)
- *Mondkapjesplicht: instemmingsbrief ligt ter ondertekening bij Peter; kern is dat als gevolg van de nieuwe virusvarianten de gemeente haar verantwoordelijkheid t.a.v gezondheid richting medewerkers neemt door mondkapjes verplicht te stellen; reactie termijn OR is 1 week.*
- 4.1,4
- *Dinsdag 16 feb. Is er informeel overleg Peter met DB OR. Aandachtspunten zijn: 1) reactie op rapport zuidema"2) snelheid ten aanzien van zoeken onafhankelijk voorzitter OC THOR*

3. **Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje /** 5.1,2,e

- ***Technisch voorzitter:***
    - *Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken*
    - *Concept-opdrachtformulering wordt door Sjoukje opgestuurd naar* 5.1,2,e
- 4.1,4

4. 4.1,4

Datum doorgegeven.

5. 4.1,4

Sjoukje neemt handh-out mee ter info 5.1,2,e */ OC*

4.1,4

-
-
Agendapunten worden hieronder nader toegelicht.
-

-
-
Ad 2: terugkoppeling overleg sjoukje en 5.1.2.e

-
-
HA mensen,

Bijgaand mijn mail aan 5.1.2.e met een overzicht van de belangrijkste afspraken.

4.1.4

4.1.4

Tenslotte zou dit mijn voorstel voor de opdracht voor de technisch voorzitter zijn

De medezeggenschap THOR en de directie THOR zitten in een medezeggenschapscrisis. Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Er is nog geen formeel standpunt van de OR over het onderzoeksrapport. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden expliciteert
4. Met beide partijen samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen
5. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
6. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, heeft mediationvaardigheden, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar tot de zomer 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1,2,e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

- Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
- De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de voorzitter OC THOR eerste aanspreekpunt is.
- De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte ambtelijk secretaris. De voorzitter OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden. Zie punt esmeralda

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema
Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. 5.1,2,e de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. 5.1,2,e de OC heeft gevraagd een overleg te plannen **aan wie??** Overleg plannen nadat or standpunt heeft ingenomen. Nu nog geen reactie. Dinsdag informeel overleg Peter DB. Nog andere onderwerpen met peter / 5.1,2,e ; met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.

4.1,4

5.1,2,e

samenwerkt. ***Waar gaat dit over???*** Helaas kan ik hem nu even niet bijvoegen omdat ik niet zeker weet of ik de allerlaatste versie verwijderen scooterwrakken heb. Deze stuur ik dus na. ***(actie is afgehandeld*** 5.1.2,e ***en*** 5.1.2,e **)**

Mondkapjesverplichting

Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.

Herinneringsmunt 25/40 jaar dienst

THOR

Er is een herinneringsmunt ontworpen voor medewerkers die 25 of 40 jaar in dienst bij THOR zijn. Het document met een beeld van de munt is bijgevoegd.

Tussenevaluatie pilot trainees/aspirant BOA's

Er is een tussenevaluatie van de pilot trainees/aspirant BOA's opgesteld. Deze is bijgevoegd zodat de OC deze ook kan agenderen en kan bespreken.

Stand van zaken 2nd opinion MRI OR

De OR is een 2nd opinion aan het uitvoeren op de MRI-herijking. Deze is vanwege Corona door de onderzoekers on hold gezet. Ook is de OR met de gemeentesecretaris in overleg op welke directies de 2nd opinion van toepassing zal worden verklaard. Dit onderwerp wordt dus vervolgd.

5.1,2,e

Alle aanscherpingen uiteraard welkom.

Voor nu groet, fijne avond en goed weekend,

Sjoukje

---

3. Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje / 5.1.2,e
   a. 5.1,2,e
   b. Actiepunten overleg d.d. 5 feb.

4. 5.1,2,e

5. 5.1,2,e



6. Wvttk

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:13:31 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 12:58
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

Ha Sjoukje,

Mbt de taak en achtergrond van de onafhankelijk vz heb ik een aantal opmerkingen/ aanvullingen.

Ad 1. Wanneer je hiermee bedoelt dat de vz mbt inhoudelijke dossiers in kaart brengt waar de geschilpunten zitten en welke oplossingen daarbij denkbaar zijn ben ik het daarmee eens. Wanneer dit echter algemener wordt bedoeld ben ik het daar niet mee eens omdat het rapport Zuidema daarin nmm voldoende voorziet. Kun je het woord "inhoudelijke dossiers" toevoegen?

Ad 4. Ik ben van mening dat er aan twee aspecten invulling moet zijn gegeven alvorens ik mij weer vertrouwd voel het overleg te leiden. Naast een onafh vz zijn dit de samenwerkingsafspraken. Ik ben dus van mening dat onder jouw leiding de vz moet worden gekozen en de samenwerkingsafspraken moeten zijn gemaakt, alvorens ik jouw huidige rol kan overnemen.

Aanvullend op deze punten ben ik van mening dat de vz per dossier moet (laten) bepalen of er sprake is van informatie- advies of instemming. Het verschil van mening hierover tussen werkgever en OC/OR leidt immers telkens tot veel gedoe.

Verder vind ik het van belang dat de vz de verslagen en afspraakoverzichten controleert en er voor zorgdraagt dat gemaakte afspraken worden nagekomen.

In aanvulling hierop vind ik dat de vz ervoor zorg dient te dragen dat alle aanwezigen van de OC en directie in de gelegenheid zijn gesteld om hun mening over het desbetreffende agendapunt naar voren te brengen.

Tenslotte dient de vz nmm te begrenzen waar het betreft de wijze en de toon van de mondelinge en schriftelijke communicatie.

Peter en jij weten ondertussen uit eigen ondervinding hoe noodzakelijk het is dat deze toegevoegde aspecten worden opgenomen.

Mbt de schets van de achtergrond van de technisch vz heb ik geen opmerkingen.

Ik vind de door jou ingeschatte tijdshorizon van de zomer 2021 wel wat optimistisch. Ikzelf denk dat er langere tijd nodig is om tot normalisatie te komen. Het gaat immers om het aanpassen van gedrag.

Alvast dank
Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 12 februari 2021 om 11:58:38 CET
Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.5 " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

We zouden nog even elk afzonderlijk reageren op de opdrachtformulering technisch voorzitter…
De enige aanvulling die ik heb, is dat het wel handig zou zijn als deze voorzitter op de hoogte is van op hoofdlijnen:

- onze Cao (domein vakbonden vs OR)
- de concern/stedelijke afspraken ('lijn') die er zijn (denk aan kaderregelingen, protocollen, reglementen etc.)

Puur redenerend vanuit de Wor regelgeving kan niet los gezien worden van de Amsterdamse praktijk en afspraken. Als een externe kandidaat dit uiteindelijk gaat doen, is het wel goed om diegene dan van te voren goed van alle info te voorzien…

Groet, 5.1.2,e

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2,e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 11 februari 2021 12:47
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

Beste mensen,

Hieronder een korte samenvatting van de afspraken die tijdens overleg gemaakt zijn *(rood en cursief)*

Met groet

5.1.2,e

4.1.4

---

1. **Op en aanmerkingen over afspraken overleg 04-01-2021**
2. **Terugkoppeling overleg Sjoukje –** 5.1.2,e

- 4.1.4
- *Technisch voorzitter:*

- *iedereen mailt uiterlijk vrijdagmiddag (12-02) eventueel commentaar op concept-opdrachtformulering naar Sjoukje.*
- *Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken loopt parallel van de opdrachtformulering*
- *Zowel OC als dir. THOR heeft mogelijkheid tot veto over kandidaat.*

- *Gesprek met OC over rapport Zuidema, pas nadat OR reactie heeft gegeven over het rapport*
- 4.1,4
- *Mondkapjesplicht: instemmingsbrief ligt ter ondertekening bij Peter; kern is dat als gevolg van de nieuwe virusvarianten de gemeente haar verantwoordelijkheid t.a.v gezondheid richting medewerkers neemt door mondkapjes verplicht te stellen; reactie termijn OR is 1 week.*
- 4.1,4
- *Dinsdag 16 feb. Is er informeel overleg Peter met DB OR. Aandachtspunten zijn: 1) reactie op rapport zuidema"2) snelheid ten aanzien van zoeken onafhankelijk voorzitter OC THOR*

3. **Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje /** 5.1,2,e

- ***Technisch*** 5.1,2,e
  - *Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken*
  - *Concept-opdrachtformulering wordt door Sjoukje opgestuurd naar* 5.1,2,e
- 4.1,4

4. 4.1,4
4.1,4

5. 4.1,4
4.1,4

6. 4.1,4
4.1,4

Agendapunten worden hieronder nader toegelicht.

Ad 2: terugkoppeling overleg sjoukje en 5.1.2.e

HA mensen,

Bijgaand mijn mail aan 5.1.2.e met een overzicht van de belangrijkste afspraken.

4.1.4

4.1.4

Tenslotte zou dit mijn voorstel voor de opdracht voor de technisch voorzitter zijn

De medezeggenschap THOR en de directie THOR zitten in een medezeggenschapscrisis. Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Er is nog geen formeel standpunt van de OR over het onderzoeksrapport. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden expliciteert
4. Met beide partijen samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen
5. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
6. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, heeft mediationvaardigheden, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar tot de zomer 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38

Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1,2,e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

- Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
- De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de voorzitter OC THOR eerste aanspreekpunt is.
- De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte ambtelijk secretaris. De voorzitter OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden. Zie punt esmeralda

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema
Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. 5.1,2,e de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. 5.1,2,e de OC heeft gevraagd een overleg te plannen **aan wie??** Overleg plannen nadat or standpunt heeft ingenomen. Nu nog geen reactie. Dinsdag informeel overleg Peter DB. Nog andere onderwerpen met peter / 5.1,2,e ; met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.



4.1,4 [redacted]

Mondkapjesverplichting

Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.

4.1,4 [redacted]

Alle aanscherpingen uiteraard welkom.

Voor nu groet, fijne avond en goed weekend,

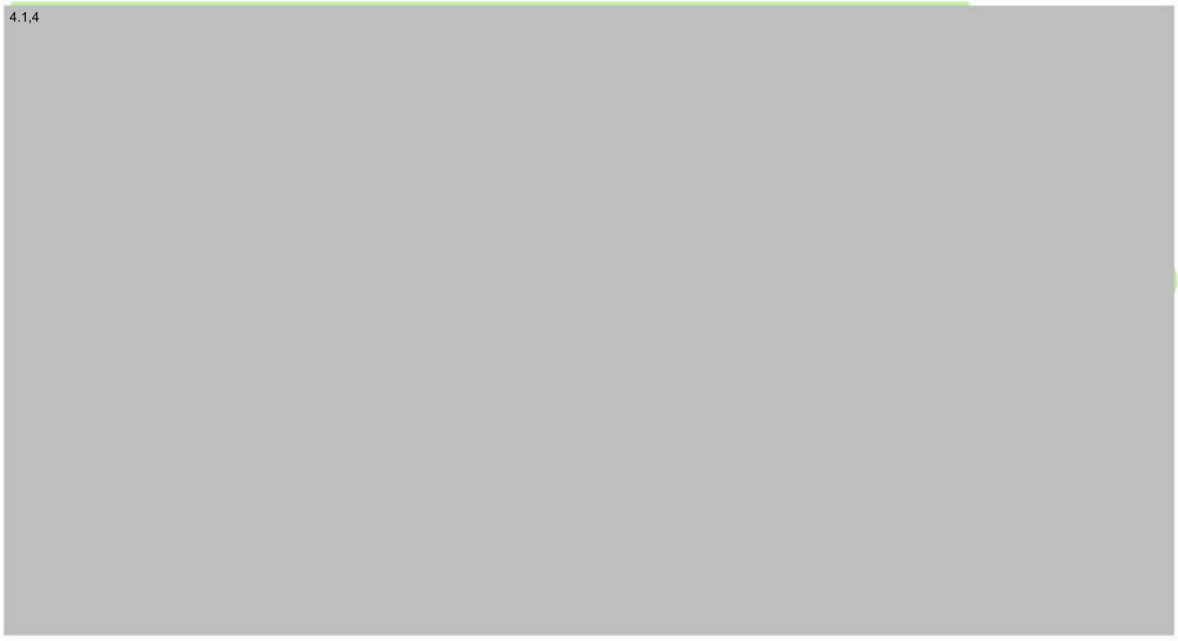
Sjoukje

---

3. Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje / 5.1.2,e
   a. 4.1,4 [redacted]
   b. Actiepunten overleg d.d. 5 feb.

4. 4.1,4 [redacted]

5. 4.1,4 [redacted]



6. Wvttk

Gemeente Amsterdam

Kort verslag wekelijks stand-van-zaken-overleg THOR

Overleg:	5.1,2,e **OC THOR en Stedelijk Directeur Stadsbeheer**
Datum:	**12 februari 2021**
Tijd:	**10.30 uur**
Locatie:	MS Teams
Deelnemers:	5.1,2,e en Sjoukje Alta
Ambtelijk secretaris:	5.1,2,e

Onderwerp	➢ **Stand van zaken / acties**
1. Reactie OR op rapport Zuidema	In de OR is de discussie over het rapport nog gaande. ➢ Als er een OR-standpunt is komt er een **werkbijeenkomst**.
2. 4.1,4	
3. Hoe omgaan met advies- en instemmingsplichtige zaken	De OC wil graag ruim op tijd afspraken maken over de participatie bij de diverse onderwerpen. Sjoukje wil daarbij ook aangeven wat belangrijk en urgent is. Bij belangrijke zaken kan een werkgroep ingesteld worden.
4. Termijnlijst van onderwerpen van de OC	➢ **Een gezamenlijke termijnlijst (van OC en directie) maken en deze koppelen aan MZ-kalender**. ➢ In de lijst komt te staan welke zaken instemming of advies behoeven en of ze urgent en belangrijk zijn (zie ook punt 3 hierboven). Aan de hand van deze termijnlijst kan de voortgang van zaken worden bijgehouden. Dit zal t.z.t. een belangrijk document zijn voor de technisch voorzitter
5. 4.1,4	
6. Klikgesprek met kandidaat-technisch voorzitters	➢ **De OC krijgt de opdrachtformulering** toegestuurd. ➢ De kandidaten krijgen gelijksoortige vragen, maar verdere verdieping is dan wel nog mogelijk. ➢ Het DB van de OC en de Directie (met eventueel P&O) voeren de gesprekken. De OC en de Directie THOR hebben dan nog een vetorecht.

4.1,4	
11. Overig	Het verslag van het vorige stand-van-zaken-overleg dat Sjoukje had gemaakt is akkoord. 5.1,2,e stuurt de verslagen naar de OC-leden door.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:14:04 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Cc: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021*

Van: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 13:22
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

Ha allen,
Ik sluit me aan bij opmerkingen van 5.1.2.e
Aanvullend: over einddatum kan ik me voorstellen dat je iets afspreekt over een minimale tijd. Je loopt de kans dat de inzet van een voorzitter te vroeg wordt beëindigd.
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 februari 2021 11:59
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

We zouden nog even elk afzonderlijk reageren op de opdrachtformulering technisch voorzitter…
De enige aanvulling die ik heb, is dat het wel handig zou zijn als deze voorzitter op de hoogte is van op hoofdlijnen:

- onze Cao (domein vakbonden vs OR)
- de concern/stedelijke afspraken ('lijn') die er zijn (denk aan kaderregelingen, protocollen, reglementen etc.) Puur redenerend vanuit de Wor regelgeving kan niet los gezien worden van de Amsterdamse praktijk en afspraken. Als een externe kandidaat dit uiteindelijk gaat doen, is het wel goed om diegene dan van te voren goed van alle info te voorzien…

Groet, 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1.2.e
https://www.amsterdam.nl/pga/

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 11 februari 2021 12:47
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 11-02-2021

Beste mensen,

Hieronder een korte samenvatting van de afspraken die tijdens overleg gemaakt zijn *(rood en cursief)*

Met groet

5.1.2.e

4.1.4

---

1. **Op en aanmerkingen over afspraken overleg 04-01-2021**

2. **Terugkoppeling overleg Sjoukje – 5.1.2.e**

- 4.1.4
- *Technisch voorzitter:*
  - *iedereen mailt uiterlijk vrijdagmiddag (12-02) eventueel commentaar op concept-opdrachtformulering 4.1.4*
  - *Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken loopt parallel van de opdrachtformulering*
  - *Zowel OC als dir. THOR heeft mogelijkheid tot veto over kandidaat.*
- *Gesprek met OC over rapport Zuidema, pas nadat OR reactie heeft gegeven over het rapport*
- *Sjoukje zal donderdag nogmaals aan 5.1.2.e vragen om naam te interviewen OC lid inzake pilot inzamelaar / handhaver op een auto) indien geen reactie volgende week wordt evaluatie zonder interview OC afgerond.*
- 4.1.4
- *Dinsdag 16 feb. Is er informeel overleg Peter met DB OR. Aandachtspunten zijn: 1) reactie op rapport zuidema"2) snelheid ten aanzien van zoeken onafhankelijk voorzitter OC THOR*

3. **Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje / 5.1.2.e**

- ***Technisch voorzitter:***
  - *Zoeken naar geschikte kandidaten en plannen data voor gesprekken*
  - *Concept-opdrachtformulering wordt door Sjoukje opgestuurd naar 5.1.2.e*
- 4.1.4

- 4.1,4

-

4. 4.1,4

4.1,4

-

5. 4.1,4

4.1,4

-

6. **Wvttk terugkoppeling OR**

4.1,4

-

-

-

Agendapunten worden hieronder nader toegelicht.

-

-

-

Ad 2: terugkoppeling overleg sjoukje en 5.1,2,e

-

-

HA mensen,

Bijgaand mijn mail aan 5.1,2,e met een overzicht van de belangrijkste afspraken.

4.1,4

4.1,4

Tenslotte zou dit mijn voorstel voor de opdracht voor de technisch voorzitter zijn

De medezeggenschap THOR en de directie THOR zitten in een medezeggenschapscrisis. Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Er is nog geen formeel standpunt van de OR over het onderzoeksrapport. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden expliciteert
4. Met beide partijen samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen
5. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
6. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, heeft mediationvaardigheden, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar tot de zomer 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1.2,e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

- Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
- De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de voorzitter OC THOR eerste aanspreekpunt is.
- De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte ambtelijk secretaris. De voorzitter OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden. Zie punt esmeralda

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema
Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. 5.1.2,e de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. 5.1.2,e de OC heeft gevraagd een overleg te plannen **aan wie??** Overleg plannen nadat or standpunt heeft ingenomen. Nu nog geen reactie. Dinsdag informeel overleg Peter DB. Nog andere onderwerpen met peter / 5.1.2,e ; met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.



4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted]

5.1,2,e

Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.

4.1,4 [redacted]

Alle aanscherpingen uiteraard welkom.

Voor nu groet, fijne avond en goed weekend,

Sjoukje

---

3. Verzamel / termijnagenda overleg sjoukje / 5.1,2,e
    a. Parkeerkeerregeling; mededeling in ontwikkkeling
    b. Actiepunten overleg d.d. 5 feb.

4. 4.1.4

5. 

6. Wvttk

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:15:59 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 20:11
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx

Hi Sjoukje,

Sure, ik wil je graag helpen. Laat je mij weten hoe laat en wanneer de overleggen zijn? Dan probeer ik dat in mijn agenda in te passen.

Onderstaand nog een aanvulling op de opdrachtformulering, ter context, maar ook om de juiste gesprekssetting vanuit de nieuwe OC THOR te schetsen.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 13:20
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx

5.1.2.e

Het DB van de OC THOR wil de kennismakingsgesprekken met de technisch voorzitter voeren. Het lijkt me dan ook goed dat ik een metgezel heb. Zou jij willen nadenken of jij dat met mij zou willen doen? En zou je ook nog 1x de opdrachtformulering willen meelezen om zeker te maken dat ik niets vergeet.

De gesprekken zijn nu voorzien op 3 en 5 maart. We proberen die nog wat naar voren te krijgen.

Dank alvast (ook als je kiest om je hier niet aanvullend vrij voor te maken),

Sjoukje

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 13:16
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5
de <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx

Dag mensen,

In de bijlage mijn aanscherpingen op het door 5.1.2,e gemaakte verslag.

Dan de 4.1,4

-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Kan iemand een conceptmail even klaar zetten met alle door mij toegezegde stukken die ik aan de OC zou sturen?

1. 4.1,4
2. De opdracht (hieronder bijgevoegd de door jullie aangescherpte versie)

En dan reageren we na donderdag op de bullits hierboven. Ok?

Eerste concept opdrachtformulering technisch voorzitter

Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden,

aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020. Vanuit de OR is er nog geen formeel standpunt over het onderzoeksrapport. De OC THOR erkent het rapport niet en neemt de verkiezingsuitslag van medio december 2020 als basis voor het hernieuwen van de samenwerking met de directie THOR.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is door beide partijen afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten op inhoudelijke dossiers op de termijnenagenda zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. Onder regie van de stedelijk directeur OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden van directie en OC expliciteert, over participatie, adviesrecht en instemmingsrecht
4. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
5. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag en het nakomen van gemaakte afspraken
6. Samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen zodat deze gezamenlijk door OC THOR en directeur THOR kunnen worden vastgelegd

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, CAO-recht, beschikt op expertniveau over mediationvaardigheden, kan zich snel complexe dossiers eigen maken, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar gedurende het hele kalenderjaar 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:16:43 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx

Van: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 17 februari 2021 12:10
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx

Ha Sjoukje,
Het lijkt er op dat we nu toch inhoudelijk in gesprek zijn met de OC THOR via jou en 5.1.2.e Op zich kunnen we 5.1.2.e en ik) een inhoudelijk reactie maken op onderstaande punten, maar de vraag is of dat wijs is. Als we dat doen, gaan we voorbij aan de afspraak dat we eerst afspraken maken hoe we met elkaar gaan samenwerken en een technisch voorzitter selecteren voordat we op de inhoud ingaan. Dat is misschien wel de wens van de OC (?), maar er is juist in eerdere gesprekken tussen GS/jou en de OC, steeds het belang van de volgordelijkheid benadrukt. Als we nu wel op de inhoud reageren, raakt focus en nut en noodzaak van het snel regelen van een technisch voorzitter en afspraken maken over samenwerken op de achtergrond en gaan zaken door elkaar lopen.
De afspraak was dat we alleen urgente zaken, zoals 4.1.4 zouden bespreken met de OC en zaken die instemmingsplichtig zijn aan de OR voorleggen.

Misschien goed om hier morgen even bij stil te staan en afspraak te maken hoe hier mee om te gaan.
Groet, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 16 februari 2021 13:16
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 de <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: 20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx

Dag mensen,

In de bijlage mijn aanscherpingen op het door 5.1.2.e gemaakte verslag.

Dan de inhoudelijke vragen uit de mails van 5.1.2.e

- 4.1.4

- 4.1,4
-
-
-

Kan iemand een conceptmail even klaar zetten met alle door mij toegezegde stukken die ik aan de OC zou sturen?

1. 4.1,4
2. De opdracht (hieronder bijgevoegd de door jullie aangescherpte versie)

En dan reageren we na donderdag op de bullits hierboven. Ok?

Eerste concept opdrachtformulering technisch voorzitter

De medezeggenschap THOR en de directie THOR zitten in een medezeggenschapscrisis. Op 17 augustus heeft de voormalige TOC THOR het vertrouwen in de directeur, en de directie, opgezegd en intern en via de media aangegeven niet meer met deze directeur te kunnen en willen werken. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden, aanpak en resultaten lopen uiteen. De gemeentesecretaris en de OR hebben de ontstane situatie laten onderzoeken door een extern bureau. Er is nog geen formeel standpunt van de OR over het onderzoeksrapport. Gedurende de onderzoeksperiode heeft een werkgroep van de OR de taken van de TOC THOR overgenomen en uitgevoerd. Tot de OR-verkiezingen in november 2020.

Ook voor de OC THOR zijn verkiezingen gehouden. De OC THOR bestaat voor het grootste deel uit de voormalige TOC THOR leden. Op 13 januari hebben de leden van de OC THOR en de directeur, onder leiding van de gemeentesecretaris, vertrouwen in elkaar uitgesproken. Tevens is afgesproken dat er met prioriteit ingezet moet worden op het normaliseren van de relatie tussen de medezeggenschap en de directeur. Langs twee lijnen

1. Het gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Het gezamenlijk uitwerken van samenwerkingsafspraken

Parallel daaraan is de stedelijk directeur aanspreekpunt voor de OC THOR om actualiteiten te kunnen bespreken zodat ook voortgang gemaakt kan worden op lopende dossiers.

Directie en OC THOR zoeken een technisch voorzitter die op basis van gesprekken met de OC THOR en de directie THOR:

1. In kaart brengt waar de geschilpunten op inhoudelijke dossiers op de termijnenagenda zitten en welke oplossingsrichtingen denkbaar zijn
2. Onder regie van de stedelijk directeur OC THOR en directeur THOR in een veilige setting opnieuw bij elkaar brengt
3. Verwachtingen over rollen, taken en verantwoordelijkheden van directie en OC expliciteert, over participatie, adviesrecht en instemmingsrecht
4. De begeleiding van de normalisatiefase naar reguliere OV-overleggen op zich neemt
5. Als onafhankelijk adviseur gevraagd en ongevraagd alle betrokkenen adviseert op inhoud, proces en gedrag en het nakomen van gemaakte afspraken
6. Samenwerkingsafspraken helpt formuleren en opstellen zodat deze gezamenlijk door OC THOR en directeur THOR kunnen worden vastgelegd

Met als doel een duurzaam fundament te leggen onder de samenwerking tussen de OC THOR en de directeur

De technisch voorzitter heeft ruime ervaring met medezeggenschapsrecht, CAO-recht, heeft mediationvaardigheden, kan zich snel complexe dossiers eigen maken, kan ratio en analytisch vermogen combineren met emotie en heeft daarbij oog voor individuele belangen/posities en heeft ervaring met groepsdynamiek.

De technisch voorzitter is in elk geval beschikbaar gedurende het hele kalenderjaar 2021. De inschatting is dat er gemiddeld 1 dag per week nodig zal zijn. Indien beide partijen voldoende vertrouwen hebben om goed samen te werken, kan de opdracht altijd eerder worden beeindigd. Daarom kiezen we voor een overeenkomst die maandelijks ook tussentijds is te beeindigen.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: 6-7-2022 23:17:13
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Input Tbv ons overleg mzs straks
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: donderdag 18 februari 2021 8:12
Aan: Alta, Sjoukje ; 5.1.2.e ; 5.1.5 ; 5.1.2.e
Onderwerp: Input Tbv ons overleg mzs straks

Goedemorgen allen,

Nav de mails van 5.1.2.e en 5.1.2.e heb ik nagedacht en dat brengt me tot het volgende:

- ik vind het ongewenst als het overleg tussen clusterdir en vz oc zich als een regulier overleg ontwikkelt. Regulier overleg zouden we weer voeren als de situatie is genormaliseerd, een onafhankelijk vz is aangewezen en samenwerkingsafspraken zijn gemaakt.
- dat laat onverlet dat wij intern per vraag de antwoorden kunnen verzamelen zodat deze snel beantwoordbaar zijn als het overleg olv onafh vz een aanvang neemt en er ook afspraken worden gemaakt hoe om te gaan met de "lijst" met dossiers.
- een aantal van de vragen zoals 4.1.4 " zijn vragen die we nmm niet moeten beantwoorden als vraag, maar beantwoorden in de vorm van een verwijzing naar bijv het deel van het intranet waar algemene regelingen (4.1.4 te vinden zijn. Zo hanteren wij een "NOVIB"-methode waarbij we ze geen vis geven maar leren zelf vis te vangen. Men is nl gewend om mij wekelijks een enorme lijst met vragen te stellen waarvan de helft bijv door enig zoekwerk op intranet door henzelf is te beantwoorden. De vraag over een 4.1.4 moeten voor iedere werknemer onafh van de directie eenvoudig te beantwoorden zijn.
- ik heb de indruk dat persoonlijke kwesties van leden van de OC/ vakbond ten grondslag liggen aan een deel van deze vragen. Zo heeft 5.1.2.e in een persoonlijke kwestie al schriftelijk gevraagd of er een klachtenregeling is en heeft hij daar ook schriftelijk antwoord op gekregen. Het is dus heel goed mogelijk dat de OC (zie Zuidema) eerst bij ons formele regelingen opvraagt om daarna aan de hand daarvan een persoonlijke kwesties in zijn algemeenheid aan de orde te stellen (opnieuw op een formalistische manier). Het lijkt mij daarom ook beter om dergelijke vragen te beantwoorden met een verwijzing naar het intranet die gepaard gaat met een wedervraag. Deze zou moeten zijn "welk probleem er speelt waarvoor men deze regelingen wil hebben". Het is beter om over het probleem te praten dan over de regelingen.

Kortom, de lijst alsmede de wekelijkse vragen, doen me erg denken aan de periode dat ik nog (probeerde) goed overleg met hen te voeren, en sluit aan bij de werkwijze die men destijds hanteerde waar we nu juist graag vanaf willen.
Voorkomen moet worden dat het overleg tussen clusterdir en vz OC zich ontwikkelt als "destijds". We willen immers een nieuwe start maken.

Tot zover alvast mijn input.
Tot straks

Esmeralda

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Agenda t.b.v. overleg MZ donderdag 04-03-2021

Terugkoppeling afgelopen week:

- Terugkoppeling gesprekken met beoogde voorzitters
  - Hoe zijn de gesprekken verlopen:
    Er zijn twee gesprekken geweest. Om uiteenlopende redenen zijn beide kandidaten niet geschikt gevonden om het vervolgtraject (met directie THOT en OC) te doorlopen. (een kandidaat is definitief afgewezen; de tweede kandidaat zit vooralsnog op de "reservebank
    Sjoukje gaat met 5.1.2.e *in overleg over andere kandidaten (ofwel een of meer uit de bestaande geïnventariseerde namen ofwel met nieuwe kandidaten*
  - Hoe ziet het vervolgproces eruit?
    Proces zal hierdoor min. 2 weken vertraging oplopen

- Terugkoppeling overleg GS/ OR
  - 4.1.4
  - Instemmingsverzoek mondkapjes
    OR zal vandaag reactie geven
  - 4.1.4
  - Reactie rapport Zuidema
    De OR neigt er naar om de gemeentebrede aanbevelingen over te nemen en heeft nog geen reactie op de situatie t.a.v. THOR
    Peter heeft gevraagd om een spoedige schriftelijke reactie.

- 4.1.4

- Verzenden mail naar 5.1.2.e met ter informatieonderwerpen.
  De idee was om afgelopen vrijdag een mail met een aantal onderwerpen ter informatie aan 5.1.2.e te versturen. Concept mail is opgesteld, maar in de communicatie is iets misgegaan. Sjoukje vroeg afgelopen maandag om het concept nogmaals aan haar te mailen. Ik heb de alleen de verkeerde mail naar Sjoukje gestuurd. Namelijk de mail met het verslag en niet de gevraagde mail. (Allen kwam ik daar pas vanmiddag achter toen ik de agenda voor dit overleg aan het opstellen was) mijn welgemeende excuses hiervoor.
  Ik heb de punten nu opgenomen in het overleg van Sjoukje met 5.1.2.e van vrijdag.
  4.1.4

Bespreekpunten:

- Actielijst: 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben actielijst geactualiseerd (zie bijlage)

- 4.1,4 [redacted]
- Het voorstel is om de lijst verder in te vullen (er staan nog een aantal vraagtekens in aangegeven en daarnaast op te clusteren en op te schonen en een verdeling te maken in thema wel/ niet instemmingsplichtig. Het gesprek kan dan in het vervolg ook via die lijnen gaan lopen:
  - Overeenstemming over de stand van zaken
  - Overeenstemming over de status (instemming advies of informatie
  - Deze acties zullen naar ik verwacht twee weken in beslag nemen

  De actielijst wordt deze week nog aangevuld, en vooraf verzonden; volgende week zal dit overleg geheel in het teken staan van het doornemen van deze lijst (zodat Sjoukje de details ook weet.(voor het overleg met 5.1.2.e

- Onderzoek interne communicatie THOR (is dit iets om ter info naar de OC te sturen?)
  - Het gaat om informatie-uitwisseling naar de OC. (Waar men alleen maar kennis van hoeft te nemen). Het is geen urgent onderwerp; daarom nu niet doen????

  Op de termijn agenda

Agenda t.b.v. overleg 5.1.2.e 05-03-2021

4.1,4 [redacted]

- Termijnagenda: (n.a.v. mail Sjoukje d.d. 25-2-2021
  - Voorstel is met 5.1.2.e te overleggen op welke wijze de termijnagenda in de toekomst besproken kan worden, maar dat op dit moment nog niet te doen. (Dat is iets voor de nieuwe voorzitter)
  - *Eventueel bespreken hoe het proces aan te vliegen*
- Uitwisseling beelden n.a.v. gesprekken met de potentiele voorzitters (als dat niet al gedaan is.

  Afspraken maken over nieuwe kandidaten
- 4.1,4 [redacted]
-

- 4.1,4

  5.1,2,e

Informatiepunten

- 4.1,4 5.1,2,e
-

Wacht op reactie OC /OR:

Zie concept-agenda voor overleg 5.1,2,e 5 maart a.s.

Wacht op reactie werkgever:

- 4.1,4
-
-

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:25:46 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Afspraken actualiteitenoverleg 5 maart*
Attachments: *20210305 actualiteitenoverleg THOR.docx*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 5 maart 2021 13:26
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Afspraken actualiteitenoverleg 5 maart

Beste Sjoukje en 5.1.2,e

De mail van Sjoukje kwam binnen op het moment dat ik mijn korte verslag van het actualiteitenoverleg net klaar had.
Ik stuur hem jullie toe, maar ik denk dat vrijwel alles ook al in de mail staat.

Tot volgende week,
5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 5 maart 2021 13:17
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraken actualiteitenoverleg 5 maart

Ha 5.1.2,e en 5.1.2,e

Bijgaand ontvangen jullie:

1. 4.1,4
2.
3. De aangescherpte versie van de voorstel voor de opdrachtformulering voor de technisch voorzitter

Over de technisch voorzitter het volgende. We hebben de afgelopen dagen twee potentieel geschikt geachte kandidaten gesproken voor de positie van de technisch voorzitter. Zowel de selectie van de kandidaten, de voorbereiding op de gesprekken als de gesprekken hebben we zorgvuldig en transparant uitgevoerd. Daardoor hebben we de twee kandidaten ook goed kunnen vergelijken. Opvallend was dat de ene kandidaat zich nadrukkelijk goed profileerde op interventies op proces en de andere kandidaat nadrukkelijk sterk uit de verf kwam als het over het verder brengen van de inhoud gaat. In mijn beleving zoeken we een kandidaat die zowel op proces als op inhoud THOR verder kan brengen. In die zin toonden beide kandidaten zich te smal voor de opdracht zoals ik die bij THOR voor ogen heb. Beide of één van hen doorzetten naar OC en/of directie lijkt me niet zinvol en een verlies van tijd en energie. Ik vind het erg jammer dat deze ronde niet tot een geschikte kandidaat heeft geleid maar ik hecht er aan in deze fase prioriteit te geven aan het vinden van een kandidaat die vaardigheden op proces en inhoud kan combineren omdat ik denk dat THOR daar het beste en uiteindelijk ook het snelst mee gediend is. Daarom stel ik voor om op zoek te gaan naar nieuwe kandidaten.

Mijn voorstel zou daarbij zijn om:

1. Als beide partijen nieuwe kandidaten te selecteren
2. Dat jij en ik op basis van de C.V.'s van de kandidaten, bij voorkeur volgende week, een keuze maken wie we willen spreken (en ons niet op voorhand vastleggen op het aantal te spreken kandidaten maar echt kiezen voor de kandidaten waar we het meest nieuwsgierig naar zijn)

3. Dat we ons voorstel voor de te spreken kandidaten ook delen met OC en directie zodat ook zij ons van de nodige feedback kunnen voorzien
4. De opdrachtformulering mee te sturen in de voorbereiding van de nieuw te spreken kandidaten
5. De kandida(a)t(en) nodigen we dan in dezelfde samenstelling uit en we gebruiken dezelfde voorbereide vragen

Ik denk dat we met het volgen van deze stappen opnieuw maximaal zorgvuldig zijn, niet teveel tijd verliezen en koers en zicht houden op de snelst denkbare normalisatie.

Verder heb je mij de volgende vragen gesteld:

1. Is er een overzicht van Corona-zieken, in quarantaine medewerkers beschikbaar en zien we een trend?
2. Is er al duidelijkheid over de eventuele aankoop van de houthandel locatie op de Oudezijds Voorburgwal?
3. Klopt het dat er een pand op Sloterdijk wordt aangekocht waar een THOR opleidingsstraat in geplaatst wordt?
4. Ten aanzien van vacatures drie vragen:
    a. De vacature aanvoerder Oost heeft als vereiste HBO denk/werkniveau staan. Dat wijkt af van het functieboek. Kan dat worden uitgelegd?
    b. Klopt het dat 5.1.2.e is toegevoegd aan het directieteam?
    c. Klopt het dat er een vierde teamleider op de districten is geplaatst (als gevolg van de werkdruk)?
5. Tenslotte gaf je het signaal af dat er in verschillende afdelingen en teams steeds minder team/werkoverleggen gepland lijken te worden. Ik zal navraag doen naar dit signaal.

Van jou ontvang ik nog een overzicht van de bezoeken van de OC aan de verschillende teams/briefings zodat met de teamleiders de goede afspraken kunnen worden gemaakt over hun rol en aanwezigheid.

4.1.4

Hartelijke groet,

Sjoukje

Gemeente Amsterdam

Kort verslag wekelijks actualiteitenoverleg THOR

Overleg:	5.1.2,e **OC THOR en Stedelijk Directeur Stadsbeheer**
Datum:	**5 maart 2021**
Tijd:	**10.30 uur**
Locatie:	MS Teams
Deelnemers:	5.1.2,e en Sjoukje Alta
Ambtelijk secretaris:	5.1.2,e

Onderwerp	➢ Stand van zaken / acties
1. 4.1,4	
2. 4.1,4	
3. Technisch voorzitter/ opdrachtformulering	De eerder gesproken kandidaten vallen beide af. Nieuwe kandidaten worden gezocht door OC en Sjoukje. Is uit de gemeentelijk organisatie ook een optie? Sjoukje stuurt een mail met daarin: - Aangepaste opdrachtformulering, die de OC kan bespreken - Daarin tussentijdse evaluatiemomenten (3 maanden). - Bij eventueel stopzetten van het contract gebeurt dat met een opzegtermijn, zodat er een zorgvuldige afweging plaatsvindt.
4. 4.1,4	niet
5. 4.1,4	

Onderwerp	➢ Stand van zaken / acties
4.1,4 [redacted]	
4.1,4 [redacted]	
8. Cijfers m.b.t. tot corona	De OC wil trends inzichtelijk krijgen en zien of er aanpassingen nodig zijn in het beleid.
4.1,4 [redacted]	
4.1,4 [redacted]	

Agenda t.b.v. overleg MZ donderdag 11-03-2021

Terugkoppeling afgelopen week:

- **Terugkoppeling actualiteitenoverleg** 5.1.2.e **/ Sjoukje** (zie mail van Sjoukje van vrijdag 5-3 13.19 uur)
    - Vragen 5.1.2.e zie (onderdeel Wacht op reactie werkgever)
- **Inventarisatie nieuwe kandidaten.**
    - Namen die zijn doorgegeven: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e ; 5.1.2.e 5.1.2.e
- 4.1.4

Nieuwe Thema's afgelopen Week:

- 4.1.4
- 4.1.4
-
-

4.1,4 [redacted]

- **Voorrangsbeleid vaccinatie CORONA:**
  - Medewerkers Stadsbeheer krijgen geen voorrang bij vaccinatiebeleid. (Zie mail 10-02; 14.31 uur)

Bespreekpunten:

- Actielijst: doel voor vandaag is om de actielijst door te nemen en toe te lichten.
  De lijst is door Esmeralda, 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben actielijst geactualiseerd.
  Daarnaast zijn er 3 kolommen ingevoegd die betrekking hebben op:
  G: Stand van zaken
  H: instemming plichtig
  I: advies plichtig.

  Doel is lijst doornemen en onderwerpen daar waar nodig nader toe lichten zodat Sjoukje in haar overleg met 5.1.2.e de achtergronden hiervan weet.

Wacht op reactie OC /OR:

- 4.1,4 [redacted]

Wacht op reactie werkgever:

- 4.1,4 [redacted]

- Vragen 5.1.2.e (05-03-2021)
  - Overzicht coronazieken etc.
    - Overzicht wordt bijgehouden. (Zie bijlage.) Was lange tijd stabiel, laatste 3 weken lichte stijging coronazieken, daling in quarantaine.

- [redacted] 4.1,4

Agenda t.b.v. overleg [redacted] 5.1.2,e 05-03-2021

In te vullen n.a.v. overleg donderdag 11-023-2021:

Bespreekpunten

Informatiepunten

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:27:40 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Vervolg op gesprek 4 maart inzake nietigheid THOR

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 10 maart 2021 20:19
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Vervolg op gesprek 4 maart inzake nietigheid THOR

Hi 5.1.2.e en Esmeralda,

Zie hieronder een concept richting 5.1.2.e en 5.1.2.e Vul gerust aan waar nodig. Goed als we uiterlijk vrijdag een reactie kunnen sturen.

5.1.2.e en 5.1.2.e

4.1.4

- **Casussen tussen management en medewerkers vanuit gewenste houding en gedrag.**
  In ons gesprek hebben we ook in algemene zin een aantal voorbeelden besproken, waarbij het gedrag en houding van management van THOR door medewerkers als onplezierig/onprettig wordt beschouwd. Dat zijn altijd vervelende situaties, waarbij we deze moeten bespreken met elkaar en ook helder moeten maken wat de geldende spelregels zijn en de normen en waarden om met elkaar het gesprek te voeren. Waarbij het van belang is om niet "over elkaar te praten", maar juist "met elkaar" het te bespreken en er samen uit te komen.

Beide thema's vragen om een goed gesprek tussen het management van THOR, de OC THOR en medewerkers. Dat maakt de zoektocht en benoeming van een onafhankelijk voorzitter des te urgenter. Waarbij het van belang is om met elkaar open de voorbeelden te inventariseren en bediscussiëren, daar in samenspraak over te communiceren naar de medewerkers en met elkaar te werken aan een sterkere THOR-organisatie. Ik hoop dat de OC THOR er samen met Sjoukje snel uit komt, zodat dit gesprek opgestart kan worden. Mocht de benoeming van de onafhankelijk voorzitter te lang op zich laten wachten, dan kunnen we bespreken hoe we een gesprek over bovenstaande met Sjoukje en/of mij kunnen organiseren.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:27:56 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: korte afsprakenlijkst overleg MZ d.d. 11-03-2021*
Attachments: *FW: Commissie Personeel overleggen, mail 2. aanbesteding kleding, mail 1. PVB; Voor sjoukje ter info over resultaatafspraak 30 interventies. , agenda intern overleg MZ thor 11-03-2021.afspraken.docx*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 11 maart 2021 16:51
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: korte afsprakenlijkst overleg MZ d.d. 11-03-2021

Hij Sjoukje

In de bijlage de agenda van het overleg van vanmiddag met daar kort en in blauw weergegeven de afspraken / conclusie die gemaakt zijn. (is bijlage worddocument)

Voor het overleg van morgen met 5.1.2,e hebben wij niet zoveel nieuw onderwerpen:

1) **Zoektocht naar de onafhankelijke voorzitter:**
   a. Jij hebt gisteren de namen van twee kandidaten doorgegeven. Vanmiddag werd geconstateerd dat het goed zou zijn om beide kandidaten te spreken (een is nl. via de lijn van de medezeggenschap gekomen en een via de lijn van de gemeente zelf.
   Daarbij is de kandidaat van de gemeente iemand met veel bewezen expertise in conflictsituaties en heeft daarnaast ook zelf management en OR ervaring waardoor die zich goed kan verplaatsen in de werkelijkheid.

2) **Reactie op de vragen van 5.1.2,e vorige week:**
   a. in het verslag staan de antwoorden op zijn vragen, maar de idee is dat die primair voor jou zijn.
   De achterliggende gedachte daarbij is de volgende:

   Gedurende de periode totdat er een onafhankelijke voorzitter OC THOR is loopt het overleg tussen OC en THOR via Sjoukje en 5.1.2,e in het actualiteitenoverleg op vrijdagochtend.
   De afspraak is dat daar alleen actualiteiten die urgent en gelangrijk zijn worden besproken.
   Wat steeds meer zichtbaar wordt is dat daar, mogelijk als gevolg van het ontbreken van de reguliere communicatie middels overleg dir. En OC er achterstand in de informatie gaat ontstaan en dat vervolgens 5.1.2,e in het actualiteitenoverleg om nadere info vraag. (zie bijvoorbeeld de meeste vragen van afgelopen week (hieronder weergegeven)

   Hieronder staan bij de vragen die 5.1.2,e gesteld heeft ook de antwoorden. (vooral ter info van sjoukje)
   Daar waar de vragen niet urgent of belangrijk zijn zou de reactie naar 5.1.2,e kunnen zijn:
   A) 4.1,4
      - En dit zou ook de goede lijn zijn: nl eerst via de direct leidinggevende de vraag stellen en als men daar niet uitkomt of niet tevreden is met het antwoord escalatie

B) De vragen komen op de termijnagenda (bijvoorbeeld vraag over corona: in algemene zin kan de reactie zijn: er is een redelijk stabiele trend.)

C) Doel is te voorkomen dat het actualiteitenoverleg i.p.v. regulier overleg komt.

Kortom suggestie is om goed te kijken naar criterium van urgent en gelangrijk en 5.1.2,e waar mogelijk op het spoor zetten van de reguliere informatiekanalen.

4.1,4

[redacted]

5) Niet ondertekenen PVB-formulieren.
   a. In de afgelopen periode is her de nodige rumoer over onstaan. Uiteindelijk heeft de OC nietigheid aangevraagd; is niet overgenomen door de OR, maar richting medewerkers wordt nog steeds gemeld dat het bij de OR ligt. Vooralsnog ter info mochten er vragen over gesteld worden.

Tot zover

Met groet

5.1,2,e

Van: 5.1,2,e

Verzonden: woensdag 10 maart 2021 14:58

Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>

CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>

Onderwerp: RE: bespreekpunten t.b.v. overleg MZ d.d. 04-03-2021

Beste mensen,

Hierbij korte agenda met bijlagen voor het overleg van morgen. (is de laatste bijlage)
Afgesproken is om deze keer de focus te leggen op het doornemen van de actielijst.

Daarnaast staan er op de agenda een aantal vaste agendapunten.

A) Terugkoppeling afgelopen week:
B) Nieuwe thema's afgelopen week
C) Agenda voor het actualiteitenoverleg vrijdag 12 -03-2021.

Tot slot staan er nog een tweetal thema's op de agenda:
Wacht op reactie OC:

Wacht op reactie Werkgever.
Onder deze twee laatste thema's staan respectievelijk onderwerpen die wachten op inhoudelijke reactie van resp. OC en Werkgever.
Het zijn dus meer actielijsten

Mijn voorstel is om heel kort de punten ad A en Ad B door te nemen
Daarbij heb ik bij elk punt al een concept voorstel gedaan hoe daar mee om te gaan.
Overigens heb ik alle mails waar in de agenda naar verwezen wordt bijgevoegd.
Belangrijkste punt is denk ik de rolverdeling van politie en VOV.

Voor beide onderdelen totaal stel ik voor dat we max. 5 minuten reserveren.
Daarna gaan we de actielijst doornemen
En de laatste 5 minuten ruimen we in voor het inventariseren van onderwerpen voor de agenda van het actualiteitenoverleg.

Agenda t.b.v. overleg MZ donderdag 11-03-2021

Terugkoppeling afgelopen week:

- **Terugkoppeling actualiteitenoverleg** 5.1.2.e **/ Sjoukje** (zie mail van Sjoukje van vrijdag 5-3 13.19 uur)
    - Vragen 5.1.2.e zie (onderdeel Wacht op reactie werkgever)
- **Inventarisatie nieuwe kandidaten.**
    - Namen die zijn doorgegeven: 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e ; 5.1.2.e 5.1.2.e
    - Sjoukje heeft 5.1.2.e en 5.1.2.e aan 5.1.2.e doorgegeven.
      Ten aanzien van proces is het voorstel om ieder geval deze beide kandidaten te spreken (dus niet op voorhand iemand af te wijzen) de ene kandidaat komt via het netwerk van de OC/OR de andere via het netwerk van de Gemeente Amsterdam
- 4.1.4

Nieuwe Thema's afgelopen Week:

4.1.4

4.1,4

- 4.1,4

- **Voorrangsbeleid vaccinatie CORONA:**
  - Medewerkers Stadsbeheer krijgen geen voorrang bij vaccinatiebeleid. (Zie mail 10-02; 14.31 uur)
  - Heeft sjoukje via de mail aan 5.1.2.e doorgegeven

Bespreekpunten:

- Actielijst: doel voor vandaag is om de actielijst door te nemen en toe te lichten.
  De lijst is door Esmeralda, 5.1.2.e en 5.1.2.e hebben actielijst geactualiseerd.
  Daarnaast zijn er 3 kolommen ingevoegd die betrekking hebben op:
  G: Stand van zaken
  H: instemming plichtig
  I: advies plichtig.

  Doel is lijst doornemen en onderwerpen daar waar nodig nader toe lichten zodat Sjoukje in haar overleg met 5.1.2.e de achtergronden hiervan wee
  - Bespreking uitgesteld naar volgende week

Wacht op reactie OC /OR:

- 4.1,4

Wacht op reactie werkgever:

- 4.1,4
-
-
-
- 4.1,4

- 4.1,4 [redacted]

Agenda t.b.v. overleg 5.1.2,e 05-03-2021

In te vullen n.a.v. overleg donderdag 11-023-2021:

Bespreekpunten

Informatiepunten

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:28:40 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Vervolg op gesprek 4 maart inzake nietigheid THOR

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 11:26
Aan: OR Info <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Vervolg op gesprek 4 maart inzake nietigheid THOR

5.1.2.e en 5.1.2.e

Afgelopen donderdag hebben we met elkaar het gesprek gevoerd over de brief van de Ondernemingsraad dd. 11 februari inzake het besluit 4.1.4

4.1.4

- **Casussen tussen management en medewerkers vanuit gewenste houding en gedrag.**
  In ons gesprek hebben we ook in algemene zin een aantal voorbeelden besproken, waarbij het gedrag en houding van management van THOR door medewerkers als onplezierig/onprettig wordt beschouwd. Dat zijn altijd vervelende situaties, waarbij we deze moeten bespreken met elkaar en ook helder moeten maken wat de geldende spelregels zijn en de normen en waarden om met elkaar het gesprek te voeren. Waarbij het van belang is om niet "over elkaar te praten", maar juist "met elkaar" het te bespreken en er samen uit te komen.

Beide thema's vragen om een goed gesprek tussen het management van THOR, de OC THOR en medewerkers. Dat maakt de zoektocht en benoeming van een onafhankelijk voorzitter des te urgenter. Waarbij het van belang is om met elkaar open de voorbeelden te inventariseren en bediscussiëren, daar in samenspraak over te communiceren naar de medewerkers en met elkaar te werken aan een sterkere THOR-organisatie. Ik hoop dat de OC THOR er samen met Sjoukje snel uit komt, zodat dit gesprek opgestart kan worden. Mocht de benoeming van de onafhankelijk voorzitter te lang op zich laten wachten, dan kunnen we bespreken hoe we een gesprek over bovenstaande met Sjoukje en/of mij kunnen organiseren.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Wed, 6 Jul 2022 23:28:54 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: agenda punten en reactie op mail.10-03

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 13:22
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: agenda punten en reactie op mail.10-03

Hoi Sjoukje,
Dank voor de terugkoppeling
Ik zal aan 5.1.2.e doorgeven dat de OC bij hem op de lijn komt omdat zijn nog vragen/ opmerkingen hebben over 4.1.4 4.1.4

Met groet
5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 13:12
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 de <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: agenda punten en reactie op mail.10-03

Ha mensen,

Zojuist met 5.1.2.e gesproken. Ik had onze andere actualiteiten even niet paraat, maar we hadden ook niet meer tijd dan zijn mail door te lopen.

Ten aanzien van de technisch voorzitter stel ik voor dat ik op schrift aan de OC meldt dat:
1. Ik kennis neem van hun standpunt
2. Dat die wat mij betreft afwijkt van de afspraak op 13 januari om gezamenlijk een technisch voorzitter te vinden die partijen weer bij elkaar brengt
3. Dat ik het ook jammer vindt dat de eerste ronde geen geschikte kandidaat heeft opgeleverd
4. Dat ik met de grootst mogelijke prioriteit 5.1.2.e en 5.1.2.e uitnodig en er alle vertrouwen in heb dat een van beide de rol van technisch voorzitter zal kunnen vervullen

In de app meldde ik al dat ik 5.1.2.e toestemming heb gegeven met 5.1.2.e contact op te nemen om de aandachtspunten vanuit de oC te bespreken zodat we elkaar niet overvallen en verrassen en zo mogelijk parallel dingen kunnen organiseren, Indien nodig graag 5.1.2.e hierover zsm informeren.

Graag de gevraagde antwoorden voorbereiden.

Dank en groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 12 maart 2021 om 00:30:56 CET
Aan: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: agenda punten en reactie op mail.10-03

Goedendag Sjoukje,

De opdracht is zijdelings besproken. Ik zal zorgen dat hij snel optioneel klaar ligt. Afgelopen maandag is er veel tijd en energie in twee zaken gaan zitten.

Het kledingreglement THOR
En de terugkoppeling technisch vz aan de hand van onze bila.

Het komt er op neer dat de oc vast wil blijven houden aan 5.1.2.e Ondanks dat ik aangegeven heb dat beide te smal zijn voor de opdracht en heb jou stuk voorgelezen wat keurig verwoord was.

De oc gaf het volgende te kennen.

De oc is democratisch gekozen doormiddel van verkiezingen.
De oc wil primair geen technisch voorzitter
Als zeggenschap technisch voorzitter wil dan gunnen ze ons onze kandidaat.

Omdat ik geen mandaat had moest ik je het zo terugkoppelen. Ik wilde je al informeel benaderen om ruggespraak te houden echter doordat ik in quarantaine moest werd hem dat niet.

Daarbij blijf ik van mening dat we gezamelijk beide kandidaten te smal vonden. En op zoek moeten naar een derde.

Ik stel voor dat ik bovengenoemde met jou welbevinden scherp separaat jou mail zodat je het af kan wijzen. Zodat we parallel wel verder kunnen.

Ik stel voor om morgen te bespreken.

oc besluit tbv tc en jou opvatting hierin

Parallel
de kandidaten te bespreken wil en 5.1.2.e en onze kandidaat 5.1.2.e

5.1.2.e 5.1.2.e

het proces een of twee klik gesprekken

#mondkapjesplicht, waren reeds op de hoogte aangezien tot item is en was bij vorige TOC THOR.

4.1.4

Terugkoppeling gewenst.

4.1,4

wvttk.

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,

OC THOR 5.1,2,e onderdeelcommissie

5.1,2,e

5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Alta, Sjoukje" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Datum: 10-03-21 19:23 (GMT+01:00)
Aan: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>, "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Twee potentieel geschikte nieuwe kandidaten en twee actualiteiten

Dag 5.1,2,e
Mijn zoektocht naar potentiele nieuwe technisch voorzitters levert twee nieuwe kandidaten op. 5.1,2,e 5.1,2,e en 5.1,2,e 5.1,2,e heeft ook meegedacht. Ik heb hieronder een link naar hun organisaties en profiel geplakt. Helpt vast om later deze week samen te kunnen beslissen wie we willen uitnodigen. Is de opdrachtformulering afgelopen maandag besproken?

5.1,2,e

1. 5.1,2,e
2.

Uit een analyse van de mediationpool binnen de gemeente komen niet direct collega's naar boven die een profiel hebben dat goed genoeg aansluit bij de opdracht.

In het verlengde heb ik per mail alvast twee actualiteiten:

1. 4.1,4

a. 4.1,4

b. [redacted]

2. Er is een verzoek ingediend om medewerkers van stadsbeheer voorrang te geven in het vaccinatieproces. Dit verzoek is niet ingewilligd. Belangrijkste reden is dat het Rijk in de vaccinatiestrategie prioriteit geeft aan de vitale beroepen in de zorgsector. Vanwege schaarste aan vaccins is er (voorlopig) geen ruimte om uit te breiden naar andere vitale beroepen. We houden vinger aan de pols.

Ten aanzien van de mondkapjesplicht alvast de checkvraag of je de reactie van de OR al hebt gezien. Voorlopig is er nog geen instemming.

We spreken elkaar vrijdag.

Groet,

Sjoukje

Agenda 26 maart 2020 Sjoukje - OC THOR

4.1,4

onderwerp	opmerking
4.1,4	Ter info Sjoukje/ OC
4.1,4	Ter info Sjoukje/OC
4.1,4	Ter info Sjoukje/ OC
	Ter info Sjoukje/OC
	5.1,2,e
	Ter info Sjoukje/OC
	Ter info Sjoukje/OC
	Bespreken
	Bespreken
	Bespreken
	Termijn agenda

5.1,2,e

- Coronabesmettingen.
  Reactie: Bron onderzoek, als dat al gedaan wordt, ligt bij de GGD, niet bij werkgever. Deze gegevens kunnen we niet leveren. Wel het overzicht wat verstrekt is en de update daarvan. Stavaza 22/3: 8 corona en 9 in quarantaine (zie bijlage totaaloverzicht)
- Kunnen trainingen echt wel worden gegeven binnen de rivm maatregelen?
  Reactie: Ja zie eerdere informatie hierover met alle maatregelen die er worden genomen. (zie bijlage 5.1.2.e voor uitgebreide toelichting)
- 4.1.4
-

Agenda 26 maart 2020 Sjoukje - OC THOR

Nieuwe agendapunten/mededelingen:
Alle onderstaande punten zijn niet instemmings of adviesplichtig.

onderwerp	opmerking
4.1,4	Ter info Sjoukje/ OC
4.1,4	Ter info Sjoukje/OC
4.1,4	Ter info Sjoukje/ OC
	Ter info Sjoukje/OC

	4.1,4 [redacted]	
		Ter info Sjoukje/OC
		Ter info Sjoukje/OC
		Ter info Sjoukje/OC
		Bespreken
		Bespreken
		Bespreken
		Termijn agenda
		Ter info voor Sjoukje, mocht OC hierover iets zeggen.

Terugkoppeling aan OC; Reactie op de vragen van vorige keer

- Coronabesmettingen.
  Reactie: Bron onderzoek, als dat al gedaan wordt, ligt bij de GGD, niet bij werkgever. Deze gegevens kunnen we niet leveren. Wel het overzicht wat verstrekt is en de update daarvan. Stavaza 22/3: 8 corona en 9 in quarantaine (zie bijlage totaaloverzicht, ter info voor sjoukje.)
- Kunnen trainingen echt wel worden gegeven binnen de rivm maatregelen?
  Reactie: Ja zie eerdere informatie hierover met alle maatregelen die er worden genomen. Is veilig en alle trainingen ook levensreddend handelen lopen door. (zie bijlage 5.1,2,e voor uitgebreide toelichting)
- 4.1,4 [redacted]
-

4.1.4

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:35:12 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: agenda OC THOR voor Sjoukje voor overleg op vrijdag 26/3 (of 9 april als het niet eerder lukt)*
Attachments: *Agenda 26 maart 2020 (of 9 april) Sjoukje.docx*

Van: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 25 maart 2021 17:16
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: agenda OC THOR voor Sjoukje voor overleg op vrijdag 26/3 (of 9 april als het niet eerder lukt)

Ha allen,
Toch nog een nabrander.
Ik begrijp dat het overleg van morgen met de OC wordt gebruikt voor kennismakingsgesprek met een van de technisch voorzitters. Het gesprek met de andere technisch voorzitter vindt vervolgens as maandag plaats.
Van 5.1.2.e begreep ik ook dat er verder geen ruimte in de agenda van sjoukje is om het "reguliere" gesprek met 5.1.2.e en/of 5.1.2.e op een ander moment door te laten gaan. Volgende week vrijdag is goede vrijdag, dus een vrije dag voor sjoukje, neem ik aan? Dat betekent dat het eerstkomende "reguliere" overleg vrijdag 9 april is, tenzij het overleg nog op een andere dag te plannen is?

Ik heb de agenda nog even aangepast ivm informatie over casus 5.1.2.e waar OC om heeft gevraagd en nog een onderwerp toegevoegd.

4.1.4

@5.1.2.e svp deze agenda in ibabs zetten ipv de eerder verstuurde agenda in mijn vorige mail van 13.46 uur. Dank!
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.5
Verzonden: donderdag 25 maart 2021 13:46
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: agenda OC THOR voor Sjoukje voor overleg op vrijdag 26/3

Ha allen,
Hierbij aangepaste versie van de agenda nav overleg van vandaag.
Afgesproken is dat bijgevoegd format van de agenda voortaan gebruikt wordt.

@5.1.2.e; zou jij deze agenda en de stukken van het overleg van vandaag svp in IBABS kunnen zetten voor de afspraak van sjoukje met de OC THOR van morgen (as vrijdag)?
Ik heb in deze mail niet meer alle bijlagen erbij gedaan die bij het overleg van vandaag (12.00 uur met esmeralda, 5.1.2.e sjoukje en mij) zaten. Maar voor overleg dat sjoukje morgen heeft met de OC is het wel handig om die bijlagen er wel bij te doen als achtergrond info.
Alvast dank.

Groet, 5.1.2.e

Agenda 26 maart 2020 Sjoukje - OC THOR (of 9 april)

Nieuwe agendapunten/mededelingen:
Alle onderstaande punten zijn niet instemmings of adviesplichtig.

onderwerp	opmerking
4.1,4 [redacted]	Ter info Sjoukje/ OC
[redacted]	Ter info Sjoukje/OC
[redacted]	Ter info Sjoukje/ OC
[redacted]	Ter info Sjoukje/OC

	4.1,4	
5.		Ter info Sjoukje/OC
6.		Ter info Sjoukje/OC
7.		Ter info Sjoukje/OC
8.		Bespreken
9.		Bespreken
10.		Bespreken
11.		Termijn agenda
12.		Ter info voor Sjoukje, mocht OC hierover iets zeggen.
13.		Ter info voor Sjoukje

Terugkoppeling aan OC; Reactie op de vragen van vorige keer

- Coronabesmettingen.
  Reactie: Bron onderzoek, als dat al gedaan wordt, ligt bij de GGD, niet bij werkgever. Deze gegevens kunnen we niet leveren. Wel het overzicht wat verstrekt is en de update daarvan. Stavaza 22/3: 8 corona en 9 in quarantaine (zie bijlage totaaloverzicht, ter info voor sjoukje.)
- Kunnen trainingen echt wel worden gegeven binnen de rivm maatregelen?
  Reactie: Ja zie eerdere informatie hierover met alle maatregelen die er worden genomen. Is veilig en alle trainingen ook levensreddend handelen lopen door. (zie bijlage 5.1,2,e voor uitgebreide toelichting)

- 4.1.4
-
-

Agenda ?? april 2020 Sjoukje - OC THOR

Nieuwe agendapunten/mededelingen:
Alle onderstaande punten zijn niet instemmings of adviesplichtig.

onderwerp		opmerking
1. .	4.1,4	Ter info Sjoukje/ OC
2.		Ter info Sjoukje/OC
3.		Ter info Sjoukje/ OC

4.1,4 [redacted]	
[redacted]	Ter info Sjoukje/OC
[redacted]	Ter info Sjoukje/OC
6. graag ziet de oc maandelijks een overzicht mbt de positieve gevallen. Tevens ook graag hoeveel personen er in quarantaine zitten. Oost heeft heel lang maar met een paar man gedraaid, dit lijkt ons onwenselijk. **Reactie:** Het is mogelijks om maandelijks een overzicht te verstrekken ten aanzien van corona etc.k	Ter info Sjoukje/OC
7. oc inventariseert, dat er op meerdere afdelingen klachten niet adequaat wordt opgepakt. De OC ziet dat de directie niet de regie neemt. Als voorbeeld: a) In centrum ligt er een zwartboek. b) In zuidoost klacht mbt seksuele intimidatie. c) Collega tsi wordt naar huis gestuurd omdat hij vermoedelijk wat heeft gezegd. d) Collega zuid. Zit in spoor drie wet poortwachter. e) Een nieuwe collega is aangerand en tot heden durft ze hier geen zaak van te maken. f) In oost, vov. Nieuwwest en zuid spelen ook genoeg zaken.	Ter info Sjoukje/OC

De oc maakt zich ernstige zorgen met het werken in een veilig klimaat, en tevens kritisch te kijken naar de werkplek. Kwetsbare en of nieuwe collega mogen niet de dupe zijn van willekeur op teamleiders en of managers. De oc wil zich distacieren van het feit dat zulke gedragen zich kunnen voordoen. Echter kan het altijd in een grote organisatie. De werkgever heeft een zorgplicht om dit te optimaliseren. Als voorzitter roep ik met klem op dit dossier in te grijpen. Graag praat ik in een andere zetting door over deze ingewikkelde casussen. **Reactie:** Dit is een zorgelijk signaal. De reactie hierop kan tweeledig zijn. 1) Het proces; De OC heeft de volgende rol hierin: Individuele medewerker kan signaleren aan de OC. De OC adviseert de medewerker hoe hier mee om te gaan. Denk hierbij aan vertrouwenspersoon, gesprek leidinggevenden eventueel in aanwezigheid van P&O adviseur. Dat is de eerste route. Daarna (de tweede route) kan de OC, als het aanleiding geeft waarin ze vermoeden dat dit breder speelt, dit onderzoeken en dan beargumenteerd agenderen voor overleg met de directeur. De huidige vraag lijkt aan te sluiten op de tweede route : nl agenderen voor het overleg met de directeur. Daarbij wordt in algemeen niet ingegaan op individuele casussen, waar het gaat dan om de trend die gesignaleerd is. 2) De directie zal dit signaal oppakken en nagaan hoe een en ander in elkaar sit. Voorstel voor reactie is: Directie gaat na hoe de situatie is en zal dit terugkoppelen aan sjoukje. Bespreking kan met in het regulier overleg zodra de onafhankelijk voorzitter er is.	
8.	
9.	
10.	
11.	
12.	

Terugkoppeling aan OC; Reactie op de vragen van vorige keer

- Kunnen trainingen echt wel worden gegeven binnen de rivm maatregelen?
  Reactie: Ja zie eerdere informatie hierover met alle maatregelen die er worden genomen. Is veilig en alle trainingen ook levensreddend handelen lopen door. (zie bijlage 5.1.2.e voor uitgebreide toelichting)
- 4.1.4 te
-

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:37:18 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: terugkoppeling vragen OC*
Attachments: *huisvesting THOR stand van zaken 22 april tbv OC.pdf, Formulier Pilot ingevuld v0.3.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 1 april 2021 18:48
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: terugkoppeling vragen OC

Hoi Sjoukje

Hieronder heb ik geprobeerd alle onderwerpen die de afgelopen twee weken de revue gepasseerd zijn in een korte rapportage aan 5.1.2.e te verwoorden.
Daar waar nodig heb ik dat wat uitgebreider gedaan; waar er sprake is van een update van een al bestaand onderwerp kort

4.1.4

Tot zover ver

Groet
5.1.2.e

N.B. goede paasdagen en succes met eieren opzoeken en opeten.

Beste 5.1.2.e

In de afgelopen week heb jij nog een aantal vragen gesteld waar je graag wat meer over wilde weten
Normaal gesproken zouden wij die kunnen bespreken om ons overleg op de vrijdagochtend.
Het overleg van vorige week kon niet doorgaan omdat we toen gesproken hebben met een mogelijke kandidaat voor het voorzitterschap en ook morgen kan het overleg niet doorgaan. (goede vrijdag)
Omdat ik denk dat het goed is dat de communicatie en afstemming snel verloopt wil ik je daarom alvast over een aantal onderwerpen nu alvast informeren.
Eventuele nadere toelichting of vragen kunnen we dan op ons overleg van 9 april bespreken.

1) Cursussen en trainingen in tijde van corona;

a. Een belangrijk punt van zorg dat je hebt aangegeven is de veiligheid van de collega's tijdens cursussen en trainingen (1,5 m regelt etc.)
Toen het coronavirus vorig jaar uitbrak zijn de opleidingen als snel stopgezet (waarbij Amsterdam dat als eerste heeft gedaan, omdat de veiligheid van de deelnemers onvoldoende gewaarborgd kon worden. Het gevolg was dat er een aantal verplichte cursussen en opleidingen niet gegeven konden worden en dat men in een aantal gevallen de bevoegdheid niet meer had.
Eind 2020 is door het ministerie van Justitie en Veiligheid dispensatie verleend voor de RTGB bevoegdheden voor 1 jaar.
Dit betekent concreet dat het ministerie bij buitengewone omstandigheden (zoals op 2021 van toepassing) bevoegdheden voor het volgende jaar kan verlengen mits het jaar voorafgaand er een toets met goed resultaat is afgelegd. Aanvullend is er gesteld dat er geen sprake is van buitengewone omstandigheden als deze in de risicosfeer van de werkgever en/of boa liggen (ziekte, drukte, bedrijfsvoering etc.). Het is daarom van belang dat de toets tijdig wordt aangevraagd en certificering niet pas op het laatste moment wordt zekergesteld.
Op dit moment worden de meest urgente cursussen, nl de RTGB, BOA en levensreddend handelen weer opgestart. Voor THOR betekent dit dat nu de RTGB examens door de exameninstantie worden afgenomen, met in achtneming van de benodigde veiligheidsmaatregelen,
Dit omdat we vanuit de bedrijfsvoering en taakstelling geen risico nemen door deelname aan training en toetsing dit jaar niet uitstellen. Het is niet realistisch en haalbaar om alle medewerkers pas in het najaar van 2021 te trainen en af te toetsen.
Mocht echter blijken dat ondanks de toezegging dat nodige veiligheidsmaatregelen niet kunnen worden gegarandeerd dan zullen wij hierop ingrijpen.

Het moge duidelijk zijn dat wij ten aanzien van dit punt een gelijk belang hebben. (nl de veiligheid van de medewerkers)

2) 4.1,4 [redacted]

3) **Coronacijfers**

a. Het lijkt mij geen goed plan om periodiek de conronacijfers te delen. Die variëren nl per dag / periode. Wel wil ik toezeggen dat, wanner er sprake in van een brandhaard (zoals bijvoorbeeld in centrum het geval was) ik jullie daarover informeer.

Verder heb ik begrepen dat de OR wel periodiek conronacijfers krijgt. Ik wil het daar ook bij houden omdat er dan mogelijk verschillende overzichten in omloop komen dit dan weer voor verwarring gaan zorgen.

4) 4.1,4 [redacted]

5) [redacted]

6) 4.1,4 [redacted]

7) [redacted]

8) **Voortgang naar onafhankelijk** 5.1,2,e

a. Naar aanleiding van de gevoerde gesprekken zijn we tot de gezamenlijke conclusie gekomen dat er een naar ons oordeel geschikte kandidaat is. Ik ga nu in gang zetten dat er een oriënterend gesprek kan plaatsvinden met enerzijds de OC-leden en anderzijds met de directie van THOR

9) **Afhandeling klachten van medewerkers**

Dit onderwerp lijkt mij niet iets wat we via de mail moeten bespreken. Ik stel voor dat we hem op de termijnagenda/actielijst zetten en bespreken met de nieuwe onafhankelijk 5.1,2,e

10) 4.1,4 [redacted]

5.1,2,e

11) [redacted]

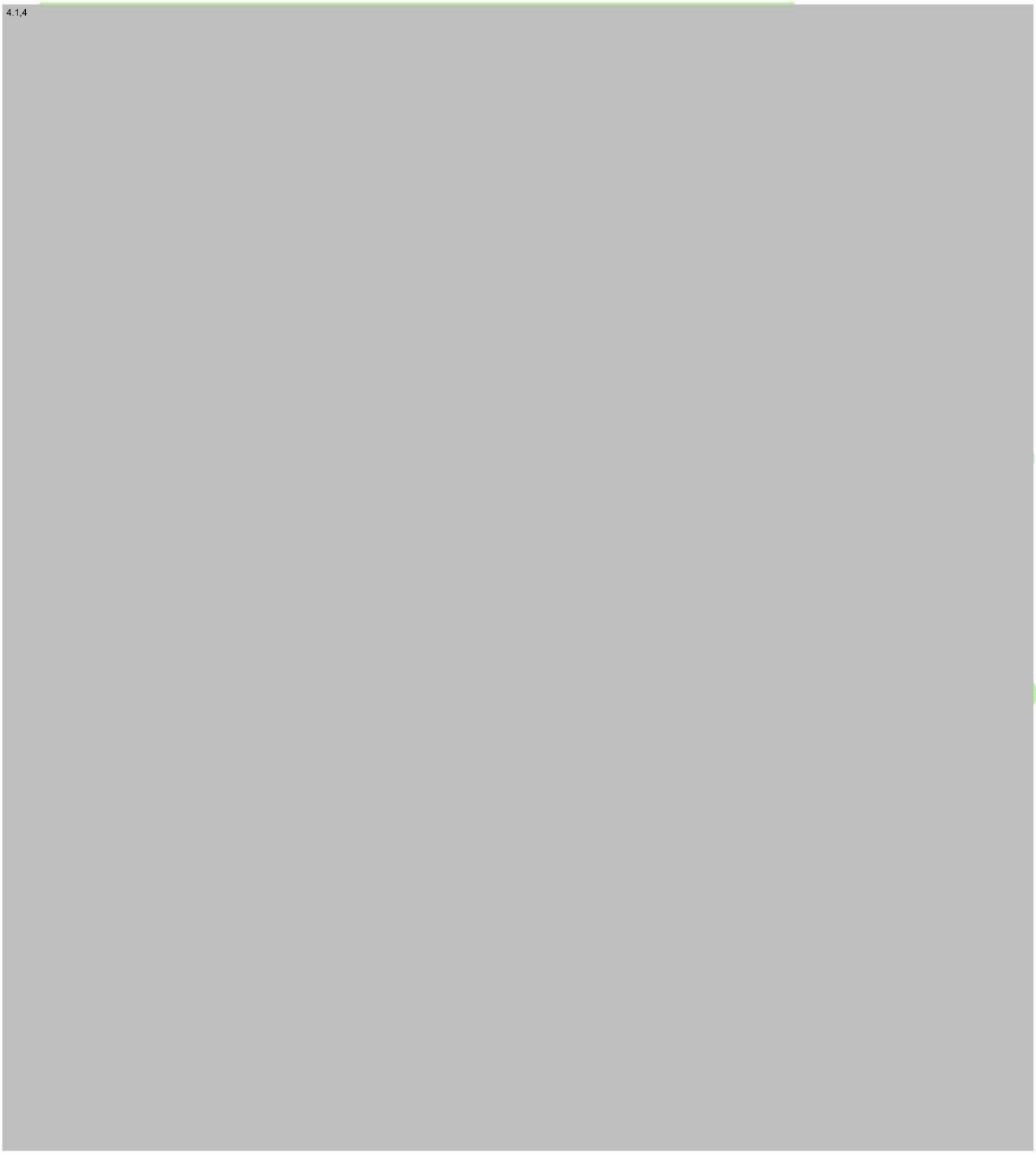
12) **Mondkapjes**

Met ingang van 1 april is er een mondkapjesplicht in die situaties waarin er geen 1,5 m afstand kan worden gehouden (bijv. in voertuigen op in gebouwen)

Daarnaast werkt THOR aan de mogelijkheid om zelftesten te kunnen uitvoeren als extra maatregel. Hierover zal op korte termijn nadere informatie beschikbaar komen

13) 4.1,4 [redacted]

14) [redacted]



Tot slot heb ik nog een vraag aan jou:

1) 4.1,4

Met vriendelijke groet en heel goede Pasen.

Sjoukje

Agenda 9 april 2020 Sjoukje - OC THOR

Nieuwe agendapunten/mededelingen:
Alle onderstaande punten zijn niet instemmings of adviesplichtig.

onderwerp	opmerking
1. **Mail met reactie op gestelde vragen door** 5.1.2,e (conceptmail van sjoukje met reactie op gestelde vragen bijgevoegd. Hieronder een opmerking over de tekst en de antwoorden op de gestelde vragen. Opmerkingen en vragen: 4.1,4 [redacted] Voor de agenda met 5.1.2,e zal dit punt dan worden: Zijn er nog vragen opmerkingen op de mail? .	Ter info Sjoukje Info OC
4.1,4 [redacted]	Ter info Sjoukje/OC
Pilot zelftest corona : In het Werkgeversteam is besloten om pilots te gaan inrichten voor medewerkers in het cruciaal proces die niet thuis kunnen werken en die tijdens hun werk niet altijd 1,5 m afstand kunnen houden. Er wordt gebruik gemaakt van de goedgekeurde antigeen-sneltest voor thuis. Managers kunnen deze zelf bestellen bij een vaste leverancier en aan de medewerkers geven. Er gaan pilots lopen binnen Stadswerken, THOR en de Servicesdesk FB/ICT (pilot binnen THOR is gestart).	Ter info Sjoukje/ OC

In aanvulling op deze pilots zou overwogen kunnen worden om deze uit te breiden met sneltesten rond de trainingen. (dit n.a.v. zorg OC over de opleidingen : zie mail bij eerste punt	
4.1,4 [redacted]	Ter info Sjoukje/OC
Handhaven mondkapjesplicht Er is sinds 31 maart j.l. een mondkapjesverplichting. Door de werkgeverstafel is een stuk opgesteld over handhaving van deze maatregel en sancties, Opmerking: dit stuk is naar Sjoukje Alta gestuurd, zij wilde er eerst naar kijken. Het voorstel van de werkgevestafel is om vanaf half april te gaan handhaven en nu vooral in te zetten op communicatie, voorbeeldgedrag van leidinggevenden en het uitleggen aan medewerkers waarom het belangrijk is.	Ter info sjoukje Wel / niet naar OC

Terugkoppeling aan de OC; nog openstaande vragen van vorige keren

- 4.1,4 [redacted]
- Afhandeling klachten:
  - Dit onderwerp lis niet iets wat we via de mail moeten bespreken. Voorstel om het op de termijnagenda/actielijst zetten en bespreken met de nieuwe onafhankelijk 5.1,2,e
- 4.1,4 [redacted]
- [redacted]

4.1,4

Onderlinge uitwisseling informatie donderdagoverleg:

1) Stand van zaken 5.1,2,e
2) Terugkoppeling overleg Peter / OR (zie mail van kim d.d. 2 april) hieronder relevante zaken voor THOR:
    a. **Reactie op rapport Zuidema**: weer signaal afgegeven dat we tot op heden gaan formeel standpunt hebben ontvangen en hoe verder om te gaan met de aanbevelingen uit het rapport. (Actie OR)
    b. **Mondkapjes;** Peter concludeert dat OR nu kan instemmen met verplichting mondkapjes aangezien wij voldoen aan de gestelde voorwaarden van de OR. OR zal volgende week na zijn vergadering dit dossier formeel afronden (Actie OR)
    c. 4.1,4
    d.

Gemeente Amsterdam

Agenda DT/MT THOR via TEAMS

Vaste deelnemers	Esmeralda, 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e K., 5.1.2,e Afwezig:
Deelnemers op afroep	4 en 5 5.1.2,e
Vergadering	Woensdag 07 april 2021 09.00 – 11.00 uur TEAMS
5.1.2,e	5.1.2,e
Notulist	5.1.2,e

	Onderwerp	Tijd	
1.	Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda 1.a Verslag 31 maart 2021 1.b Besluitenlijst DTMT	09.00 – 09.15	B
2.	4.1,4 5.1.2.e	09.15 – 09.35	B
3.		09.35 – 09.50	B
4.		09.50 – 10.05	B
5.	5.1,2,e en 5.1,2,e	10.05 – 10.20	B
6.	COVID-19 a. Operationeel b. Bedrijfsondersteuning c. Personeel	10.20– 10.25	B
7.	4.1,4	10.25 – 10.30	M
8.		10.30– 10.35	M

- 4.1,4

9. **Rondvraag** **10.35 – 11.00** **M**

B= bijlage **M= mondeling** **P= presentatie**

Gemeente Amsterdam

Verslag DT/MT THOR via TEAMS

Vaste deelnemers	Esmeralda Wallast Groenewoud, 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e 5.1.2,e de 5.1,5 5.1,2,e Afwezig: 5.1,2,e
Deelnemers op afroep	Agendapunt 2. 5.1,2,e
Vergadering	Woensdag 24 maart 2021 09.00 - 11.00 uur TEAMS
5.1,2,e	5.1,2,e
Notulist	5.1,2,e

1. **Opening, Mededelingen, Vaststellen Agenda**
   De agenda is vastgesteld.

1a. Verslag 17 maart 2021
Het verslag is doorgenomen en aangepast.

1b. Besluitenlijst DT/MT
Het besluitenlijst wordt doorgenomen en aangepast en vastgesteld.

2. 4.1,4 5.1,2,e

3.

4.1,4



b. Bedrijfsondersteuning

- In de werkgeverstafel is aan de orde gekomen dat het niet goed gaat met de besmettingscijfers en met name stadsbeheer laat stijgende cijfers zien. Ook bij THOR verdient dit aandacht. Er is besloten in CMT dat leidinggevenden van cluster SB een training volgen bij de 5.1,2,e die helpt bij het bespreken van de coronamaatregelen op teams en bij het aanspreken op het naleven ervan. Voor THOR gaat het om teamleiders en aanvoerders. We gaan hier aan meedoen.
- Er is door de GS nog geen besluit genomen over het ingaan van de mondkapjesplicht in de gemeente.

c. Personeel

- Geen opmerkingen.

4.1,4



8. Rondvraag

Geen bijzonderheden.

Agenda 15 april 2020 vooroverleg Sjoukje - OC THOR d.d. 16 april

1) Concept-agenda overleg Sjoukje - 5.1,2,e d.d. vrijdag 16 april 2021

Na bespreking besluiten of het wel of niet op de agenda blijft staan

onderwerp	opmerking
4.1,4	Ter info Sjoukje
4.1,4	Nadere duiding van de vraag; vervolgens wel of niet op de agenda

4.1,4 [redacted] 2) Is de planning en PPT al ontvangen, en zoja • Staat in de PPT dan ook aangegeven wat het doel is • sluit het aan op de adviezen van Zuidema? (vooraf heldere afspraken maken) de achterliggende overwegingen met betrekking tot deze vragen hebben betrekking op: • een van de adviezen van Zuidema om vooraf heel heldere afspraken te maken over dit soort zaken. Dit is er ook een wat mij betreft zodat we van elkaar weten wat we kunnen verwachten en ik de mensen in mijn organisatie (zoals communicatie) daar ook op kan voorbereiden. • het is van belang een (tijdelijke) werkafspraak te maken hierover wie wat met wie doet en waarover wel of niet gecommuniceerd wordt • het is van belang eerst afspraken te maken met de OC nav hun plan voor werkbezoeken voordat daarover gecommuniceerd wordt in de organisatie. Het geeft anders allemaal vragen bij mijn leidinggevenden en medewerkers.	
• 4.1,4 [redacted]	
• 4.1,4 [redacted]	Nadere duiding van de vraag; vervolgens wel of niet op de agenda

4.1,4 [redacted]	Ter info Sjoukje / 5.1,2.e
[redacted]	Nadere duiding van de vraag; vervolgens wel of niet op de agenda

2) Terugkoppeling aan de OC; nog openstaande vragen van vorige keren Overleg d.d. 09-04-2021

- 4.1,4 [redacted]
  - [redacted]

- Corona zelftests:
  - Is proces in gang gezet om coronatest bij trainingen onderdeel te laten zijn van de pilot?
    - Trainingen zijn opgenomen in de pilot zelftests;

- de pilot nog niet gestart is, omdat de aangeleverde zelftests niet geschikt bleken om naar medewerkers thuis te sturen. De levering teruggestuurd en er zijn nieuwe exemplaren aangevraagd.

- Mondkapjes:
  - Welke communicatie gaat er plaatsvinden ten aanzien van gebruik mondkapjes?
    - Communicatiplan wordt met managers / teamleiders besproken en daarbij wordt nagegaan welke aanvullende info / communicatie daar nodig is

- Verzending DT/MT verslagen en agenda's
  - Verslagen worden naar 5.1.2.e en 5.1.2.e gemaild; dat loopt via het secretariaat
  - Het DT/MT komt 3 keer per 4 weken bij elkaar

- 4.1.4

Ouder:

- Afhandeling klachten:
  - Dit onderwerp is niet iets wat we via de mail moeten bespreken. Voorstel om het op de termijnagenda/actielijst zetten en bespreken met de nieuwe onafhankelijk 5.1.2,e
  - Er wordt afspraak gepland tussen Sjoukje en 5.1.2,e
- 4.1.4

3) Onderlinge uitwisseling informatie donderdagoverleg:

- Stand van zaken 5.1.2,e

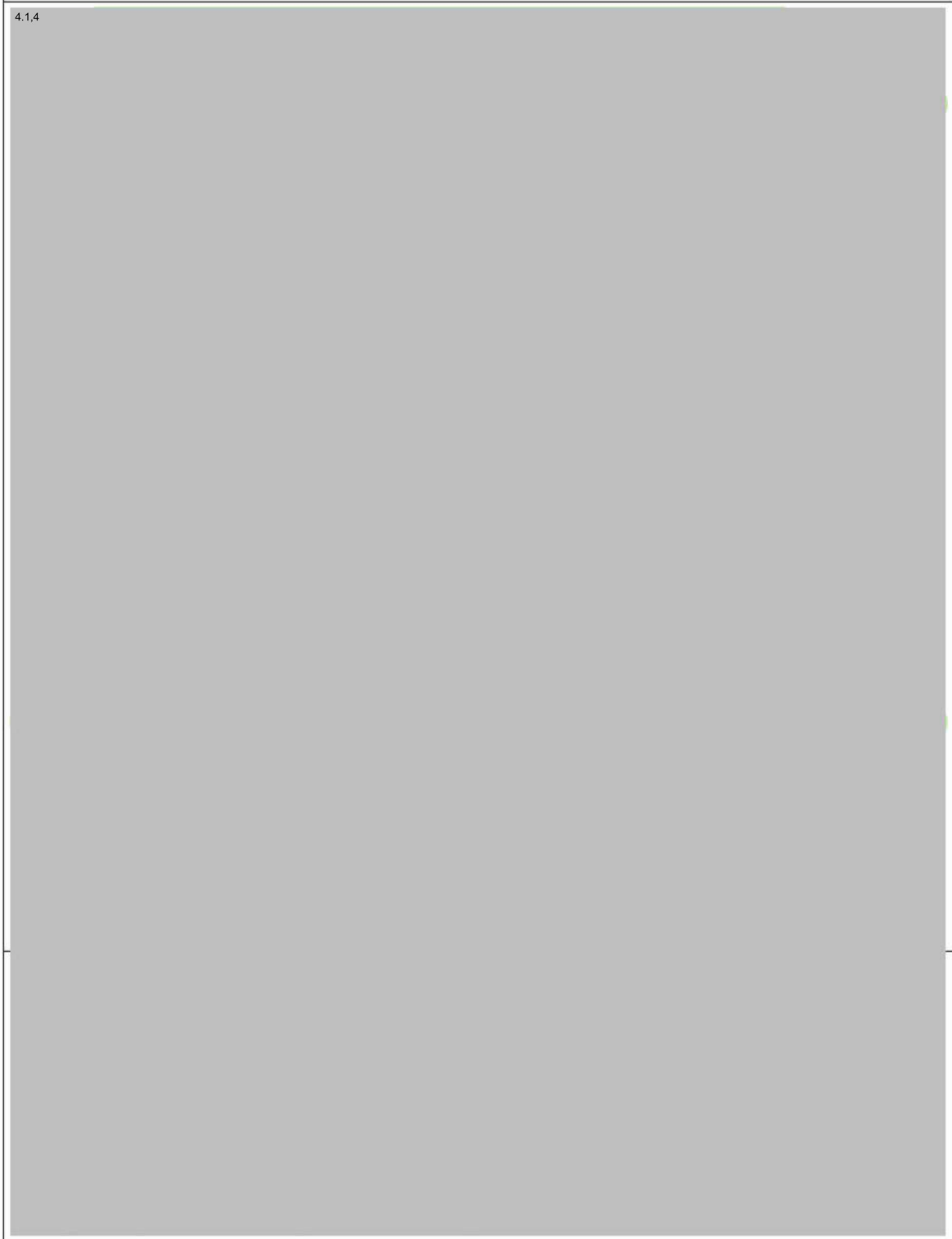
Agenda 22 april 2020 vooroverleg Sjoukje - OC THOR d.d. 23 april

1) Concept-agenda overleg Sjoukje - 5.1,2,e d.d. vrijdag 16 april 2021

Na bespreking besluiten of het wel of niet op de agenda blijft staan

onderwerp	opmerking
4.1,4 5.1,2,e	Ter info Sjoukje

4.1,4



4.1,4 5.1,2,e

Update van de laatste stand van zaken	
Coronartest Nieuwe zending met zelftest zijn woensdag aangekomen * Meldkamer, CCTR, locatiebeheer, TSI en Zuidoost doen mee aan de pilot * t.a.v. trainingen wordt e.e.a. uitgewerkt.	
4.1,4 [redacted]	

2) **Terugkoppeling aan de OC; nog openstaande vragen van vorige keren**

Overleg 15-04-2021

- 4.1,4 [redacted]

Overleg d.d. 09-04-2021

- 4.1,4 [redacted]
- **Mondkapjes**
  Beeld mondkapjesplicht: Voornaamste wijziging is dat mondkapjes in auto's nu te verplichten is. Er is geen behoefte aan extra communicatie over dit onderwerp

Ouder:

- **Afhandeling klachten:**
  - Dit onderwerp is niet iets wat we via de mail moeten bespreken. Voorstel om het op de termijnagenda/actielijst zetten en bespreken met de nieuwe onafhankelijk 5.1,2,e
  - Er wordt afspraak gepland tussen Sjoukje en 5.1,2,e

Termijnagenda onafhankelijk 5.1,2,e

- 4.1,4 [redacted]
- [redacted]
- Afhandeling klachten:
  Dit onderwerp is niet iets wat we via de mail moeten bespreken. Voorstel om het op de termijnagenda/actielijst zetten en bespreken met de nieuwe onafhankelijk 5.1,2,e
-
-

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:47:36 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs) overzicht agendapunten bespreking sjoukje 5.1.2.e*
Attachments: *inzetkader_en_processen_bodycam_versie_1.docx, Agenda 23 april 2021 sjoukje dennis.docx*
Importance: *High*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 april 2021 17:04
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) overzicht agendapunten bespreking sjoukje 5.1.2.e
Urgentie: Hoog

Hou Sjoukje
In de bijlage het ik alle punten samengebracht voor de bespreking met 5.1.2.e

Ik heb daarbij een tweedeling aangebracht in punten waar wij het over hebben gehad vandaag (en die mogelijk bespreking behoeven) en een aantal punten die in de vorige overleggen gesteld zijn en waar nu een antwoord op is (of daarin de huidige actuele situatie van is toegevoegd.

4.1.4

Tot zover
Met groet
5.1.2.e

Agendapunten voor bespreking Sjoukje - 5.1.2.e d.d. 23 april

Onderwerp	opmerking
1. Gezamenlijk intranetbericht over tijdelijke onafhankelijke voorzitter overleg Directie THOR en OC THOR Voorstel is om op intranet een kort gezamenlijk bericht te plaatsen over de gevonden tijdelijke voorzitter. Ik heb gevraagd om een concept-tekst en die zal ik je z.s.m. nadat ik hem heb ontvangen aan je doormailen. n.b. ik heb aan communicatie gevraagd om op basis van oude info op intranet over dit onderwerp en kort concepttekstje info over 5.1.2.e tekst in eerste instantie af te stemmen met 5.1.2.e en Esmeralda en die vervolgens naar jou te mailen (zo mogelijk nog morgenochtend zodat jij het dan me 5.1.2.e zou kunnen bespreken	Info t.b.v. sjoukje/ 5.1.2.e
4.1,4 [redacted]	Ter info Sjoukje
4.1,4 [redacted]	

	4.1,4 [redacted]	
3)	[redacted]	
4)	**Actualiteitenoverleg 7 mei** in verband met vakantie / mei reces is voorstel om actualiteitenoverleg op 7 mei te laten vervallen	
5)	4.1,4 [redacted]	

iii. 4.1,4 [redacted]

Mededelingen / antwoord op gestelde vragen:

Coronartest

Nieuwe zending met zelftest zijn woensdag aangekomen
* Meldkamer, CCTR, locatiebeheer, TSI en Zuidoost doen mee aan de pilot
* t.a.v. trainingen wordt e.e.a. uitgewerkt.

4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted]

5.1,2,e

Mondkapjes

Beeld mondkapjesplicht: Voornaamste wijziging is dat mondkapjes in auto's nu te verplichten is. Er is geen behoefte aan extra communicatie over dit onderwerp

Terugkoppeling aan de OC; nog openstaande vragen van vorige keren

Overleg 15-04-2021

Overleg d.d. 09-04-2021

i.

Ouder:

6) **Afhandeling klachten:**
   e. Dit onderwerp is niet iets wat we via de mail moeten bespreken. Voorstel om het op de termijnagenda/actielijst zetten en bespreken met de nieuwe onafhankelijk voorzitter.
   f. Er wordt afspraak gepland tussen Sjoukje en 5.1.2.e

Termijnagenda onafhankelijk voorzitter:

7) 4.1.4
8)
9) Afhandeling klachten:
   Dit onderwerp is niet iets wat we via de mail moeten bespreken. Voorstel om het op de termijnagenda/actielijst zetten en bespreken met de nieuwe onafhankelijk voorzitter.
10) 4.1.4
11)

Actualiteitenoverleg 23 april 2021

Aanwezig: Sjoukje, 5.1,2,e en 5.1,2,e

- **Vragen en mededelingen uit de OC,** 5.1,2,e

1. 4.1,4
2.
3.

4. 5.1,2,e vraagt naar de status van 5.1,2,e in zijn functie; kan er sprake zijn van belangenverstrengeling?
   Sjoukje neemt die vraag mee.

5. 4.1,4

6. Sjoukje en 5.1,2,e hebben een gesprek gehad met iemand van de vakbond erbij over de afhandeling van klachten. Sjoukje vindt dit een delicaat onderwerp, maar zal het met spoed oppakken. Zij gaat een vervolggesprek met de directie hebben en zal dat terugkoppelen aan 5.1,2,e

- **Mededelingen/ vragen Sjoukje:**

1. De aanstelling van technisch voorzitter 5.1,2,e staat vermeld op intranet. Dat is akkoord voor OC.

2. 5.1.2,e 4.1,4

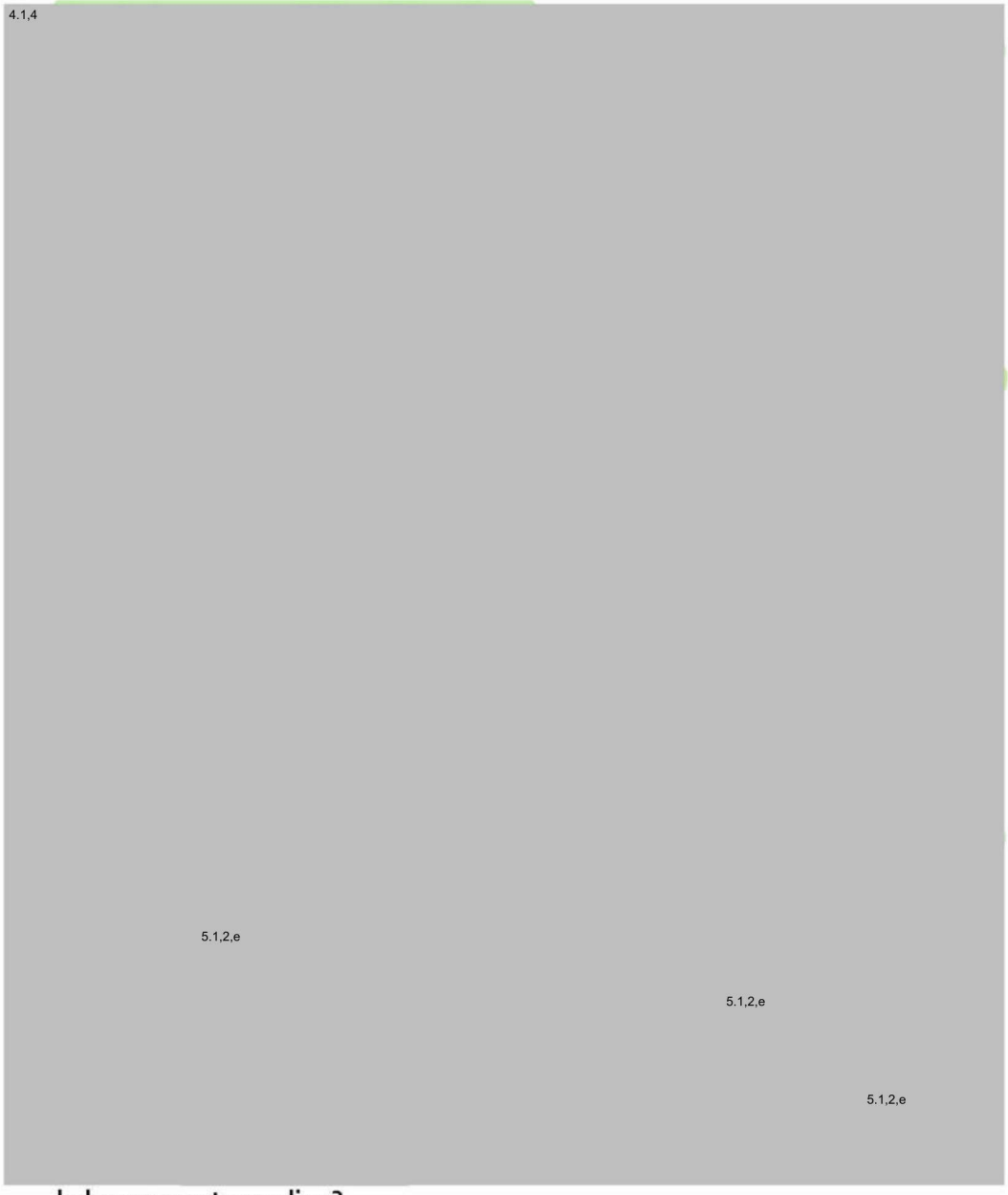
3. 4.1,4

4. [redacted]

5. De Zelftesten zijn afgelopen woensdag aangekomen. THOR doet mee aan pilots. Men is nog bezig met zorgen dat de testen ook bij de trainingen aankomen.

30 april is er nog actualiteitenoverleg. Daarna is het meivakantie. Dan zal alleen in noodgevallen alsnog overleg plaatsvinden.

Agendapunten voor vooroverleg MZ donderdag 29 april

Terugkoppeling en beantwoording vragen uit overleg Sjoukje en 5.1.2.e vorige week: **Mogelijk nieuwe onderwerpen ter bespreking met Sjoukje en 5.1.2.e**	opmerking
1) **Vragen en opmerking 5.1.2.e n.a.v. verslag overleg 23 april:** 4.1.4  **belangenverstrengeling?** 5.1.2.e is vorige week gekozen als DB-lid van de OR. Hij is momenteel gedetacheerd bij THOR en heeft met zijn direct leidinggevende heldere afspraken gemaakt ten	Info t.b.v. sjoukje/ 5.1.2.e

aanzien van zijn takenpakket en het voorkomen van situaties van belangenverstrengeling. *De vraag is overigens over welk soort belangenverstrengeling het zou kunnen gaan en of die situatie zich niet zou kunnen voordoen met alle OC en OR leden.* **E)** 4.1,4 [redacted] **F)** **Sjoukje en** 5.1.2.e **hebben een gesprek gehad met iemand van de vakbond erbij over de afhandeling van klachten.** Hoe ziet het vervolgproces eruit?	
4.1,4 [redacted]	Ter info Sjoukje

4.1,4 [redacted]

3) **N.a.v. van het verslag van 23 april (vorige keer)**

- In het verslag staan een aantal zinsnedes die, mogelijk in de toekomst tot problemen kunnen leiden:
  Als voorbeeld:
- 4.1,4 [redacted]

4) 4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted]

Mededelingen /antwoord op gestelde vragen uit voorgaande overleggen Sjoukje 5.1,2,e (nog openstaand)

1 4.1,4 [redacted]

Achtergrondinformatie n.a.v. besproken onderwerpen met 5.1,2,e

4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted]

4.1,4 [redacted]	

Termijnagenda onafhankelijk 5.1,2,e

1) afhandeling klachten:
   Dit onderwerp is niet iets wat we via de mail moeten bespreken. Voorstel om het op de termijnagenda/actielijst zetten en bespreken met de nieuwe onafhankelijk 5.1,2,e
2) 4.1,4 [redacted]
3)

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Wed, 6 Jul 2022 23:50:26 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Actualiteitenrubriek*
Attachments: *Actualiteitenoverleg 30 april 2021 mail.docx*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 30 april 2021 12:24
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Actualiteitenrubriek

Dag Sjoukje en 5.1.2,e

Ik ben zo vrij geweest om de mail van Sjoukje in een word document te plakken ivm de leesbaarheid.
Sjoukje wens ik een fijne vakantieweek en ons allemaal een prettig weekend.

Met groeten,
5.1.2,e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 30 april 2021 12:06
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenrubriek

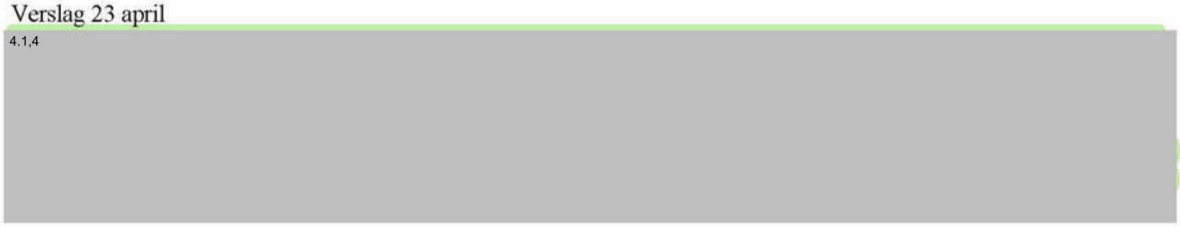
Dag 5.1.2,e en 5.1.2,e

5.1.2,e en ik hadden vandaag een actualiteitenoverleg in onze agenda staan. Die leek niet goed in de agenda van 5.1.2,e terecht gekomen.

Omdat we volgende week ook geen overleg hebben gepland, heb ik een aantal onderwerpen van mijn lijstje even in deze mail gezet.

Verslag 23 april

4.1,4



5.1.2,e

Ik heb een voorstel van 5.1.2,e gezien dat vandaag jou en Esmeralda's kant op komt. 5.1.2,e kiest voor een strakke indeling. Ik hoop dat iedereen met prioriteit zijn agenda wil vrijmaken. Begin juni kan dan, als alles gaat zoals 5.1.2,e dat voor zich ziet, een eerste gezamenlijke bijeenkomst directie-medezeggenschap plaatsvinden.

4.1,4



4.1,4 [redacted]

5.1,2,e is gedetacheerd bij THOR. Hij werkt aan een concrete opdracht waar hij specifieke expertise in/over heeft. Het gaat derhalve om het tijdelijk inzetten van talent op de juiste plek. Goed voor werkgever en werknemer en fijn dat voor deze opdracht geen externe inhuur gevonden hoefde te worden. De opdracht is duidelijk gedefineerd en na beëindiging van de opdracht, eindigt ook de detachering. Heeft de OC zorgen over belangenverstrengeling omdat 5.1,2,e ook lid van de OR is?

4.1,4 [redacted]

Ik weet niet waarom alles in deze mail andere lettertypes en inspringers heeft maar krijg dat nu even niet opgelost.

Weet me te vinden en we zien elkaar in de week van 10 mei.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Actualiteitenoverleg 30 april 2021

Mail van Sjoukje d.d. 30 april:

5.1.2.e en ik hadden vandaag een actualiteitenoverleg in onze agenda staan. Die leek niet goed in de agenda van 5.1.2.e terecht gekomen. Omdat we volgende week ook geen overleg hebben gepland, heb ik een aantal onderwerpen van mijn lijstje even in deze mail gezet.

- **Verslag 23 april**

4.1.4 [redacted]

- **Technisch** 5.1.2.e

Ik heb een voorstel van 5.1.2.e gezien dat vandaag jou en Esmeralda's kant op komt. 5.1.2.e kiest voor een strakke indeling. Ik hoop dat iedereen met prioriteit zijn agenda wil vrijmaken. Begin juni kan dan, als alles gaat zoals 5.1.2.e dat voor zich ziet, een eerste gezamenlijke bijeenkomst directie-medezeggenschap plaatsvinden.

4.1.4 [redacted]

5.1.2.e is gedetacheerd bij THOR. Hij werkt aan een concrete opdracht waar hij specifieke expertise in/over heeft. Het gaat derhalve om het tijdelijk inzetten van talent op de juiste plek. Goed voor werkgever en werknemer en fijn dat voor deze opdracht geen externe

inhuur gevonden hoefde te worden. De opdracht is duidelijk gedefineerd en na beëindiging van de opdracht, eindigt ook de detachering. Heeft de OC zorgen over belangenverstrengeling omdat 5.1.2.e ook lid van de OR is?



Van: 5.1,5

Verzonden: woensdag 5 februari 2020 12:32

Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>

Onderwerp: FW: Agendapunten voor agenda-overleg

Ha allen,
Ik had vorige week de volgende agendapunten doorgegeven aan 5.1,2,e
Daar zijn er nog een aantal bijgekomen. Ik neem aan dat ze redelijk overlappen met de punten die de OC wil bespreken?

1. 4.1,4
2. Mail over PVB cyclus: hierop is gereageerd door esmeralda (4/2)
3. 4.1,4
4.
5. Ter kennis name ziekteverzuimoverzicht: zie bijlage ter kennisname
6. 4.1,4
7.
8.
9.
10.
11.
12.
13.
14.

Graag morgen bespreken welke punten we in het eerstkomende overleg van 20/2 gaan behandelen.
Groet, 5.1,2,e

Werkoverleg Handhaving Zuidoost 4.1,4

4.1,4 5.1,2,e (Teamleider/ 5.1,2,e), 5.1,2,e (Aanvoerder), 5.1,2,e (aanvoerder), 5.1,2,e
(4.1,4 4.1,4), 5.1,2,e 5.1,2,e
5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e

Afwezig: 5.1,2,e 5.1,2,e (Weesp), 5.1,2,e (Weesp),
5.1,2,e (Weesp), 5.1,2,e (Weesp), 5.1,2,e (Weesp).

4.1,4

- PVB gesprekken:

De PVB gesprekken zullen z.s.m. van start gaan. Dit resulteert in het planningsgesprek in het begin van het jaar (door de start van de THOR en de drukte), en zijn nu al iets verlaat.
Een voortgangsgesprek in het midden van het jaar en een Beoordelingsgesprek rond het eind van het jaar.

4.1,4

4.1,4

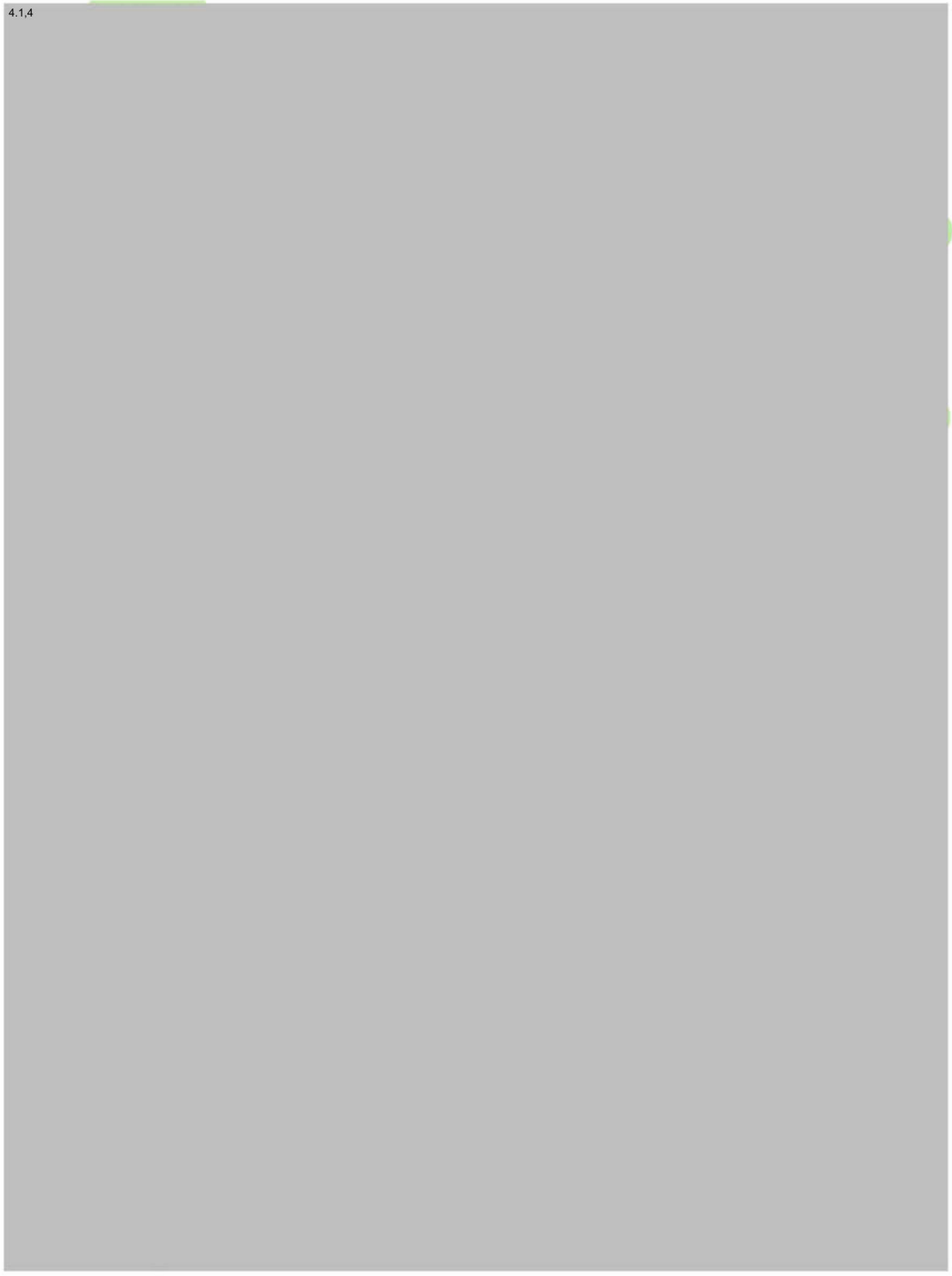
4.1,4

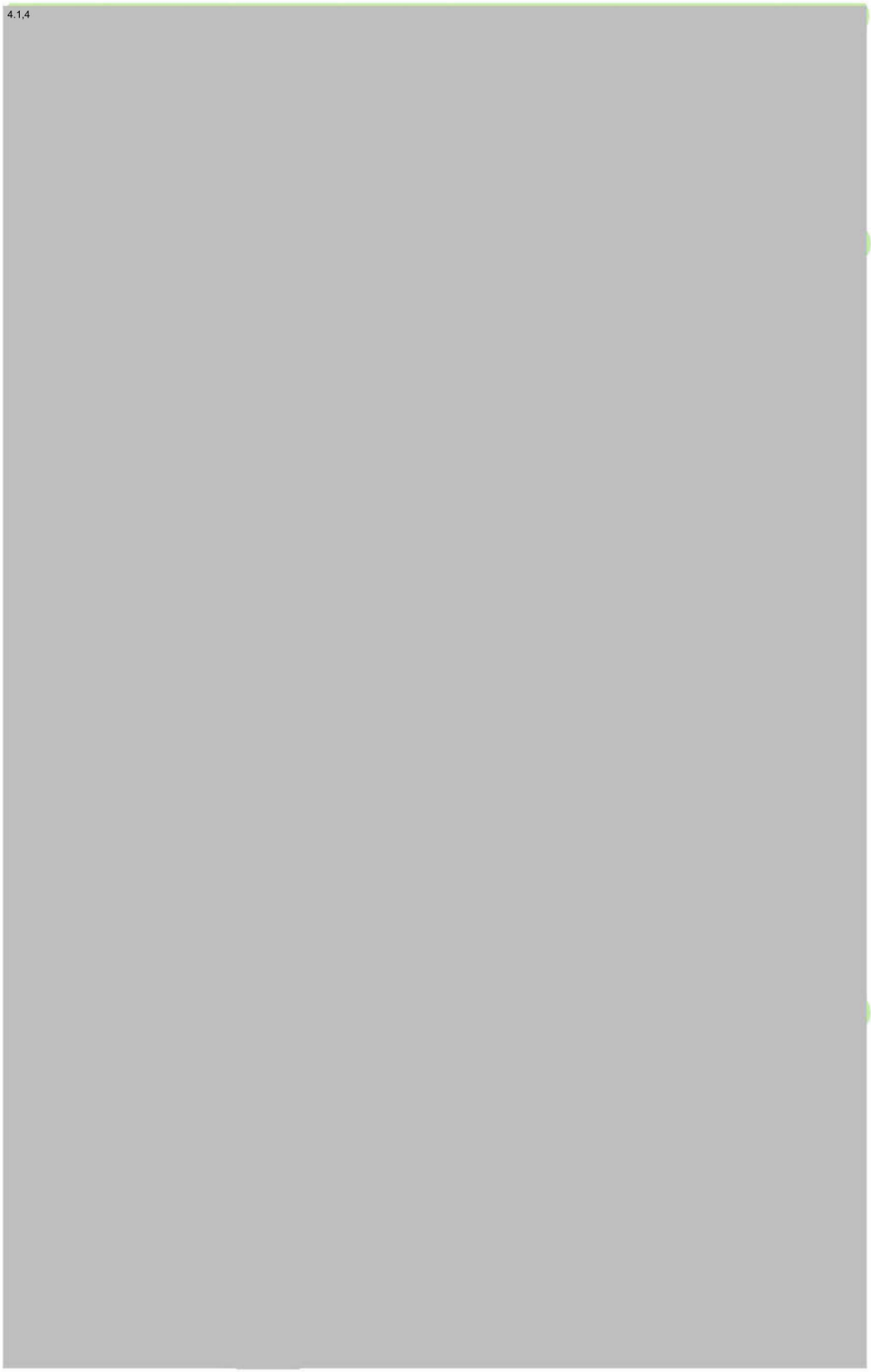
4.1.4

- Inentingen?

5.1,2.e heeft hierover in december contact gehad met P&O maar nog geen terugkoppeling op gehad. Info volgt.

4.1.4




4.1,4

4.1.4



Einde werkoverleg 15.20 uur

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:05:44 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs) Agenda actualiteitenoverleg Sjoukje - 5.1.2.e voor 4 juni 2021*
Attachments: *Mijn_verzuimpatroon THOR tm mei 2021).pdf, 2_kader_voor_roosters.pdf, 20210603_werkproces vrijwillige mobiliteit THOR V2.pdf, 2021-06-04. Agenda actualiteitenoverleg Sjoukje-5.1.2.e v2.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 3 juni 2021 16:31
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) Agenda actualiteitenoverleg Sjoukje - 5.1.2.e voor 4 juni 2021

Beste Sjoukje,

Bijgevoegde de agenda voor het actualiteitenoverleg van morgen 4 juni 2021.

Het is best wel een uitgebreide agenda geworden.

Verder toegevoegd:

1. Verzuimpatroon t/m mei 2021
2. 4.1.4
3.

Succes morgen en

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e (5.1.2.e) 5.1.2.e
5.1.2.e THOR
Directie Toezicht & Handhaving Openbare Ruimte
Gemeente Amsterdam
Tel: 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Agendapunten voor vooroverleg MZ donderdag 20 mei 2021.

Deelnemers:
Esmeralda Wallast –Groenewoud, Sjoukje Alta, 5.1.2.e 5.1.5

Agenda:

1. **Bespreekpunten; Sjoukje -** 5.1.2.e
2. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**

4.1.4

4.1.4

2. Termijnagenda onafhankelijk voorzitter:

* 4.1,4
* afhandeling klachten?

4.1,4

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje-5.1.2.e van vrijdag 21 mei 2021.

Deelnemers:

5.1.2.e

Agenda:

1. **Bespreekpunten; Sjoukje -** 5.1.2.e
2. **Planning onafhankelijk voorzitter**
3. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**
4. **Achtergrond informatie**

1. Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1.2.e;

a. Voortgang onafhankelijk voorzitter;
Bespreken stand van zaken.

4.1.4

c. Afhandeling klachten;
Sjoukje en 5.1.2.e hebben een gesprek gehad met iemand van de vakbond erbij over de afhandeling van klachten. Esmeralda heeft Sjoukje middels een mail gerapporteerd.

4.1.4

e. Werkbezoeken;
Sjoukje heeft de OC verzocht om de werkbezoeken aan de verschillende teams pas te plannen, nadat het gesprek tussen OC en de directie is (her)opgestart. Het lijkt nu even niet te lukken om daar over en weer de goede afspraken over te kunnen maken. Sjoukje verwacht dat een paar weken uitstel helpt om mogelijk nieuwe misverstanden te voorkomen. De onafhankelijke voorzitter kan ook hier een helpende rol in spelen, is de inschatting.
Er is nog geen reactie van 5.1.2.e op dit verzoek ontvangen.

Punt wordt op de termijnagenda van de onafhankelijk voorzitter opgenomen.

4.1,4

Esmeralda is de maand juni afwezig, 5.1,2,e zal Esmeralda vervangen.

2. Planning onafhankelijk voorzitter

Datum	Tijd	Gesprek	Deelnemers	Locatie
25 mei	09.30 tot 12.30 uur	gesprek op basis van werkagenda	5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e	DvdK - Sarphatistraat 9, A'dam
	14.00 tot 17.00 uur	gesprek op basis van werkagenda	5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e	DvdK - Sarphatistraat 9 A'dam
26 mei	09.30 tot 12.30 uur	gesprek op basis van werkagenda	Esmeralda Wallast Groenewoud 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,5	DvdK - Sarphatistraat 9 A'dam
	14.00 tot 17.00 uur	gesprek op basis van werkagenda	5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e	DvdK - Sarphatistraat 9 A'dam
31 mei	09.30 tot 13.00 uur	gesprek directie THOR-vertegenwoordigers OC THOR-PB	directie THOR-vertegenwoordigers OC THOR (3 of 4 leden)	DvdK - Sarphatistraat 9 A'dam
2 juni	ntb	gesprek directie THOR-voltallige OC THOR-PB	directie THOR en voltallige OC THOR + ambtelijk secretaris	Extern, ntb

3. Termijnagenda onafhankelijk voorzitter:

* Uren faciliteitenregeling
* afhandeling klachten?
* Planning werkbezoeken en uitkomsten
* 4.1,4

4. Achtergrond informatie

4.1,4



4.1,4

Actualiteitenoverleg 21 mei 2021

4.1,4 [redacted]

4. Klachten en integriteitskwesties.

Sjoukje heeft de signalen besproken en Esmeralda heeft afspraken gemaakt met de bond. Het ligt ook bij het MT-DT. Bureau Integriteit is ingeschakeld door Sjoukje; zij is met hen nog in gesprek over een individueel geval. Een 'werkwijze bij integriteitsschendingen' is in de maak en wordt dan gepubliceerd.

Ook het punt **seksuele intimidatie** is in behandeling bij directie. De OC wil dat medewerkers een keuze hebben over waar zij terecht kunnen. En de OC vindt dat dit op verschillende wijzen moet worden gecommuniceerd naar de medewerkers, zodat iedereen goed op de hoogte is. Verder moet er op de lange termijn gewerkt worden aan een cultuur van elkaar aanspreken.

Actie OC: Afspraken maken met de directie over hoe om te gaan met integriteitskwesties.

Sjoukje concludeert dat er een pakket van interventiemogelijkheden moet komen. Zij wil daaraan bijdragen.

4.1,4 [redacted]

4.1,4



12. Technisch 5.1,2,e

5.1,2,e heeft met Esmeralda gesproken, onder de noemer vertrouwelijk. 25 en 26 mei zijn er groepsgesprekken van de OC met 5.1,2,e daarna met de directie erbij. Sjoukje kent het plan van aanpak en is akkoord.

Punten van Sjoukje:

1. Werkbezoeken van de OC aan de teams

Actie 5.1,2,e aan de OC voorleggen of deze nu verder *on hold* moeten worden gezet. Een paar werkbezoeken, waaronder die in zijn eigen team, zijn al geweest en die zijn goed verlopen.

4.1,4



Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje-5.1,2,e van vrijdag 4 juni 2021.

Deelnemers:
Sjoukje Alta, 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e

Agenda:

1. **Bespreekpunten; Sjoukje -** 5.1,2,e
2. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**

1. Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1,2,e;

1. Voortgang onafhankelijk voorzitter;
Bespreken stand van zaken.

2.Behandeling interne klachten;

4.1,4

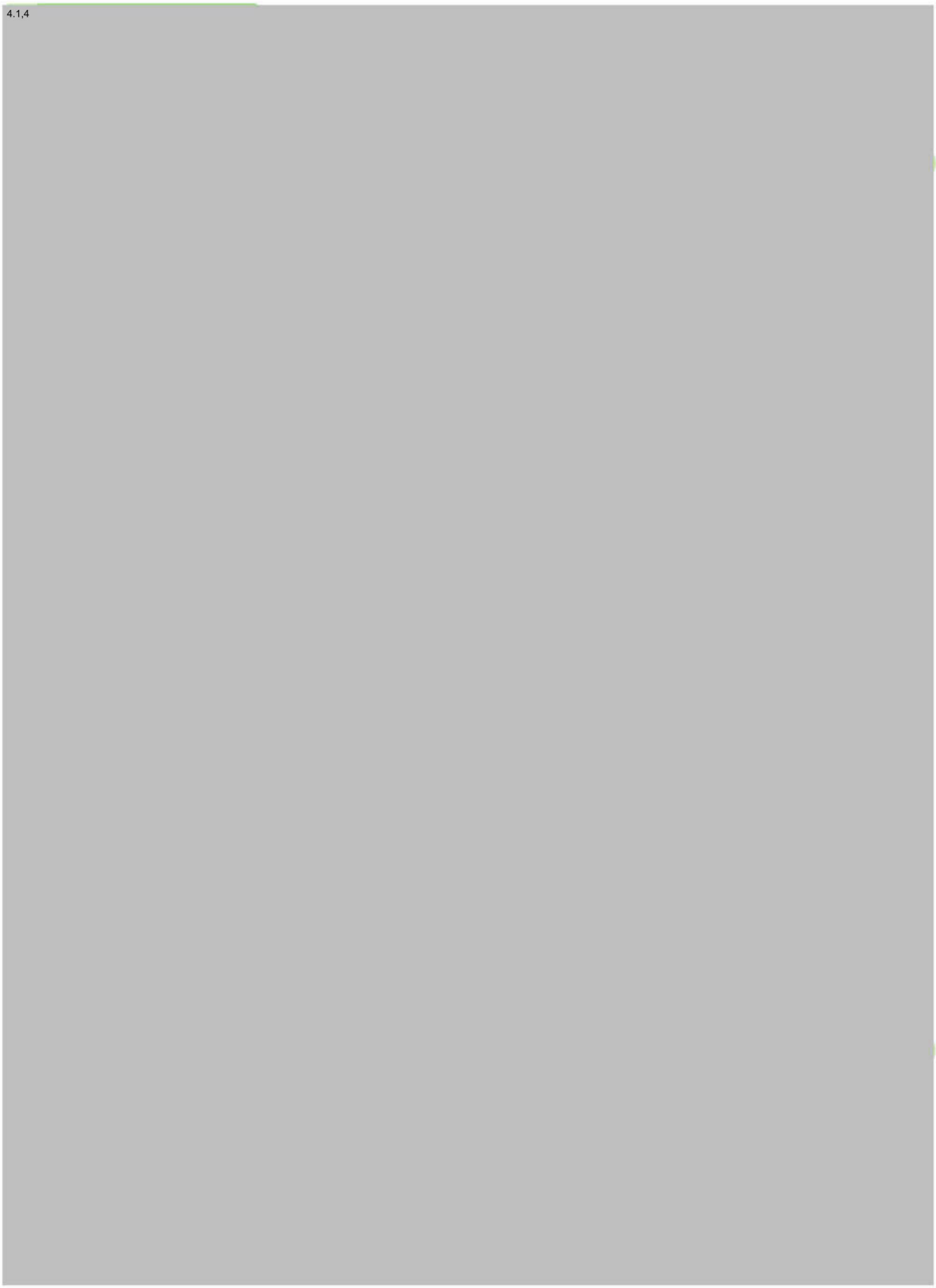
3. Verzuimcijfers Q1
Wordt bij de agenda gevoegd.

4.1,4

4.1,4

4.1,4

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje 5.1,2,e



Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje-D 5.1.2.e

4.1,4

5.1,2,e

4.1,4 5.1,2,e

* Behandeling interne klachten?
* Planning werkbezoeken en uitkomsten
* 4.1,4
*

4.1,4 e

Actualiteitenoverleg 21 mei 2021

Punten van 5.1.2.e

4.1.4 [redacted]

3. De **verzuimcijfers** van Q1 komen eraan.

4. **Klachten en integriteitskwesties**.
   Naar aanleiding van een gesprek met ACP/OC meldt Sjoukje dat de individuele casuïstiek zo goed mogelijk is nagegaan. Ook wordt de komende dagen een protocol 'integer werken' op intranet geplaatst. 5.1.2.e zorgt ervoor dat Sjoukje ook nog de namen van de betrokken collega's krijgt zodat waar mogelijk nog aanvullend extra's kan worden gedaan. Directie en BOT zijn met elkaar in gesprek over de juiste inzet op de juiste momenten.

   Ook het punt **seksuele intimidatie** is in behandeling bij directie. De OC wil dat medewerkers een keuze hebben over waar zij terecht kunnen. En de OC vindt dat dit op verschillende wijzen moet worden gecommuniceerd naar de medewerkers, zodat iedereen goed op de hoogte is. Verder moet er op de lange termijn gewerkt worden aan een cultuur van elkaar aanspreken.

Actie: Directie en OC zullen samen een pakket van omgang met klachten kunnen opstellen. Dit wordt toegevoegd aan de agenda onder leiding van de nieuwe technisch voorzitter.

4.1.4 [redacted]

4.1.4 [redacted]

4.1.4 5.1,2,e [redacted]

4.1,4 [redacted]

4.1,4 5.1,2,e daarna met de directie erbij. Sjoukje kent het plan

4.1,4 [redacted]

Punten van Sjoukje:

1. **Werkbezoeken van de OC aan de teams**

Actie 5.1,2,e aan de OC voorleggen of deze nu verder *on hold* moeten worden gezet. Een paar werkbezoeken, waaronder die in zijn eigen team, zijn al geweest en die zijn goed verlopen.

4.1,4 [redacted]

5.1,2,e

Volgende week is Sjoukje afwezig. Het actualiteitenoverleg gaat dan niet door.

Actualiteitenoverleg 4 juni 2021

Punten van 5.1.2.e

1. **Vakantie** Sjoukje: 2e week (19 t/ 26 juli) en 4e, 5e en 6e week (2 t/m 22 augustus) van het reces. Zij is de 2e week wel digitaal stand-by en in noodgevallen bereikbaar. 5.1.2.e de 2e de 3e en de 6e week met vakantie. Esmeralda is de maand juni met vakantie. De OR heeft reces van 12 juli t/m 22 augustus.
2. Op 7 juli is er een **art. 24 overleg** van de OC met de directie.
3. De **technisch voorzitter** heeft een procesvoorstel voor het (hervatten van) het overleg tussen OC en directie gedaan. En een procesvoorstel over het rapport Zuidema. Na behandeling in de

4.1.4

Punten van Sjoukje:

4.1.4


4.1.4

Actualiteitenoverleg 4 juni 2021

Punten van 5.1.2,e

1. **Vakantie** Sjoukje: 2e week (19 t/ 26 juli) en 4e, 5e en 6e week (2 t/m 22 augustus) van het reces. Zij is de 2e week wel digitaal stand-by en in noodgevallen bereikbaar. 5.1.2,e de 2e de 3e en de 6e week met vakantie. Esmeralda is de maand juni met vakantie. De OR heeft reces van 12 juli t/m 22 augustus.
2. Op 7 juli is er een **art. 24 overleg** van de OC met de directie.
3. De **technisch voorzitter** heeft een procesvoorstel voor het (hervatten van) het overleg tussen OC en directie gedaan. En een procesvoorstel over het rapport Zuidema. Na behandeling in de

4.1,4 [redacted]

Punten van Sjoukje:

4.1,4 [redacted]


4.1.4

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje-5.1,2,e vrijdag 11 juni 2021.

Deelnemers:
Sjoukje Alta, 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e

CONCEPT Agenda:

1. **Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1,2,e**
2. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**

1. Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1,2,e;

1.1. Voortgang onafhankelijk voorzitter;

4.1,4

[redacted]

1.6. Integriteit;

OC: 5.1,2,e stuurt Sjoukje nog een mail met informatie.
@ Sjoukje: Kan dit punt van de agenda? Of gaat het punt naar de termijnagenda van de onafhankelijk voorzitter?

4.1,4

[redacted]

4.1,4

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje 5.1,2,e

4.1,4

2. Termijnagenda onafhankelijk 5.1,2,e

* Behandeling interne klachten?
* 4.1,4
*
*

3.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:12:16 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Toegezegde stukken n.a.v. 5.1.2.e juni 2021*
Attachments: *Uitvraag winterverlof 2021 , 4. werkproces vrijwillige mobiliteit THOR V2.pdf, 6a. vragen OC CUBT.pdf, FW: Tijdelijke werkwijze CCTR-MK THOR bij grote incidenten , 6b. uniformiteit in operationele werkafspraken.docx, 6b. Gelijke werkafspraken binnen THORv2.pdf, Aanzegging diensten 13 juni aanstaande*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 juni 2021 22:44
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; '5.1.2.e' <5.1.2.e@dvdk.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Toegezegde stukken n.a.v. Overleg 8 juni 2021

Goedendag collega`s,

Afgelopen dinsdag 8 juni 2021 hebben wij o.a. gesproken over het voornemen van de OC THOR om over een zestal dossier de nietigheid te verzoeken aan de OR.

Bijgaand treffen jullie zoals toegezegd de onderliggende stukken.



Mochten er vragen zijn dan horen we het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Nadere duiding op aantal operationele afspraken binnen THOR
Van: MT THOR, na afstemming met vertegenwoordigers uit de afdelingen
Aan: teamleiders THOR
Datum: 26-05-2021

Nr.	Afspraken waar verschillend uitvoering aan wordt gegeven
1	4.1,4 [redacted]
2	**Gebruik voertuigen** - We spreken af dat we lopen of fietsen tenzij. Dit is goed voor onze zichtbaarheid en toegankelijkheid (en tijdens COVID ook een bestaande maatregel om besmetting te voorkomen) - Tenzij 1) er is een escalatie/calamiteit waar snel op gereageerd moet worden. - Tenzij 2) de afstand is te groot voor fiets of de werkzaamheden (prikken bijv.) vragen om gebruik auto - Tenzij 3) de weersomstandigheden zijn te slecht - Tenzij 4) er is sprake van een mutatie in belastbaarheid bij collega
3	**Aantal personen in auto (zolang COVID voorschriften gelden)** - Indien het dan toch noodzakelijk is om taken uit te voeren met de auto dan doen we dit conform de voorschriften max aantal personen per auto (gestickerd). - Mocht het voorkomen ondanks de maximale inspanning van de leidinggevenden (TL, AV, SR) dat dit niet gaat en er is een operationele noodzaak dan kan het zo zijn dat er bij uitzondering afgeweken wordt van het maximum van twee personen. Reden kan zijn dat gebruik van voertuig noodzakelijk (zie #2) is én een 3e collega (oneven bezetting, BIO, stagiair) noodzakelijk aan een koppel verbonden is. - Let wel de afwijking moet van zo kort mogelijke duur zijn. Dus in geval van lange afstanden zal transport naar dat gebied en dan verder lopen overwogen moeten worden. - Dit houdt ook in dat in het ene gebied de operationele noodzaak er eerder zal zijn dan in een andere gebied. Dit ligt aan de hoeveelheid en type beschikbare voertuigen, de taken, de afstand tot het surveillancegebied etc.
4	4.1,4 [redacted]
Nr	
5	
6	

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:12:31 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Toegezegde stukken n.a.v. 5.1.2.e juni 2021*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
Verzonden: donderdag 10 juni 2021 13:14
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Toegezegde stukken n.a.v. 5.1.2.e juni 2021

Beste 5.1.2.e dank voor het toesturen van de onderliggende stukken. Goed dat wij die nu ook hebben. Voor nu zijn er geen vragen; we gaan ervanuit dat jullie de besproken punten oppakken zoals dinsdag besproken. We horen nog wel graag de reactie op de OC op de samenwerkingsafspraken en communicatie (zie email van 5.1.2.e van gisteren), zodat daar duidelijkheid kan komen met het oog op het verdere proces. Dank alvast!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators

5.1.2.e
5.1.2.e Amsterdam
T 5.1.2.e (direct) F 5.1.2.e
M 5.1.2.e
www.dvdk.nl

TOP RANKED Chambers EUROPE 2020

Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 juni 2021 22:44
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@dvdk.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Toegezegde stukken n.a.v. 5.1.2.e juni 2021

Goedendag collega`s,

Afgelopen dinsdag 8 juni 2021 hebben wij o.a. gesproken over het voornemen van de OC THOR om over een zestal dossier de nietigheid te verzoeken aan de OR.

Bijgaand treffen jullie zoals toegezegd de onderliggende stukken.



- 4.1,4

Mochten er vragen zijn dan horen we het graag.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e Onderdeelcommissie THOR
Tevens CIE- lid commissie Roosters & cluster stadsbeheer

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:12:45 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Agenda inclusief alle bijlagen t.b.v. het actualiteiten overleg Sjoukje - 5.1.2.e van vrijdag 11 juni 2021.*
Attachments: *Formulier Pilot afdelingsmanager operatie.pdf, Notitie OC mbt stavaza VOV.pdf, rapport Nieuw samenwerkingsplan Toezicht en handhaving OV Amsterdam_032021.pdf, informatie uitbreiding formatie THOR, 2021-06-11. Agenda actualiteitenoverleg Sjoukje-5.1.2.e .docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
4.1.4

Onderwerp: Agenda inclusief alle bijlagen t.b.v. het actualiteiten overleg Sjoukje - 5.1.2.e van vrijdag 11 juni 2021.

Beste Sjoukje,

Door overvolle agenda's hebben wij helaas deze week geen vooroverleg gehad.

Mocht de agenda nog enige vragen oproepen dan ben ik morgenochtend telefonisch bereikbaar.

Bijgevoegd de agenda en de volgende bijlagen:

1. 4.1.4
2.
3.
4.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e (5.1.2.e) 5.1.2.e
4.1.4
5.1.2.e @amsterdam.nl

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje 5.1.2,e **an vrijdag 18 juni 2021.**

Deelnemers:

5.1.2,e

Agenda:

4.1,4

5.1,2,e

1. Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1.2,e ;

1.1. Voortgang onafhankelijk voorzitter;

Bespreken stand van zaken.

4.1,4

4.1,4

4.1,4

[redacted]

2 **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter:**

* Behandeling interne klachten?
* Planning werkbezoeken en uitkomsten
* 4.1,4
* [redacted]

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje 5.1,2,e

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje- 5.1.2,e **van vrijdag 25 juni 2021.**

Deelnemers:
Sjoukje Alta, 5.1.2,e

CONCEPT Agenda:

1. **Bespreekpunten; Sjoukje -** 5.1.2,e
2. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**

1. Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1.2,e ;

1.1. Voortgang onafhankelijk voorzitter;

Bespreken stand van zaken.

4.1,4

1.3 Rapport Zuidema;

Op verzoek van 5.1.2,e zal Sjoukje een overleg laten organiseren.

4.1,4

4.1,4

4.1,4



1.10 Zwartboek;

THOR: Sjoukje wil graag weten wie het zwartboek allemaal gekregen heeft en wil in gesprek:

OC: 5.1,2,e zal uitzoeken wie het zwartboek allemaal gehad heeft.

4.1,4



2 **Termijnagenda onafhankelijk** 5.1.2,e

* Behandeling interne klachten?
* Planning werkbezoeken en uitkomsten
* 4.1.4
*
*

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:23:39 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Concept agenda tbv actualiteitenoverleg Sjoukje - 5.1.2.e van 25 juni 2021*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 juni 2021 16:12
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept agenda tbv actualiteitenoverleg Sjoukje - 5.1.2.e van 25 juni 2021

Vooroverleg morgen gaat door. Is goed dan krijg ik volgende week een mail met de stukken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e 5.1.2.e
5.1.2.e voor Sjoukje Alta,Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

M: 5.1.2.e
E: 5.1.2.e@amsterdam.nl

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 juni 2021 16:10
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept agenda tbv actualiteitenoverleg Sjoukje - 5.1.2.e van 25 juni 2021

Beste 5.1.2.e

Komt het vooroverleg van morgen dan ook te vervallen?

Zet de concept agenda nog maar niet in Ibabs voor 2 juli, want er zal zeker nog een en ander aangepast/aangevuld worden.

Vrgr

5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 juni 2021 16:02
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept agenda tbv actualiteitenoverleg Sjoukje - 5.1.2.e van 25 juni 2021

Dag 5.1.2.e

Ik heb het overleg met 5.1.2.e op 25 juni geannuleerd vanwege heiochtend Sjoukje. Verplaatsen was geen optie vanwege de volle agenda op die dag. Ik heb 5.1.2.e verteld waarom het overleg deze week niet door kan gaan. Hij had volledig begrip voor.

Zal ik de bijlage in ibabs zetten voor het overleg op 2 juli?

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e 5.1,2,e
5.1,2,e voor Sjoukje Alta,Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

M: 5.1,2,e
E: 5.1,2,e @amsterdam.nl

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 juni 2021 15:41
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Concept agenda tbv actualiteitenoverleg Sjoukje - 5.1,2,e van 25 juni 2021

Beste Sjoukje,

Bijgevoegd de concept agenda tbv het actualiteitenoverleg van komende vrijdag 25 juni.

Op een tweetal punten 4.1,4 heb je inmiddels afzonderlijke informatie ontvangen (mails).

Nog enkele punten staan open. Ik hoop morgen de laatste informatie te ontvangen.

Vrgr
5.1,2,e

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje- 5.1.2,e **van vrijdag 25 juni 2021.**

Deelnemers:
Sjoukje Alta, 5.1.2,e

CONCEPT Agenda:

1. **Bespreekpunten; Sjoukje -** 5.1.2,e
2. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**

1. Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1.2,e ;

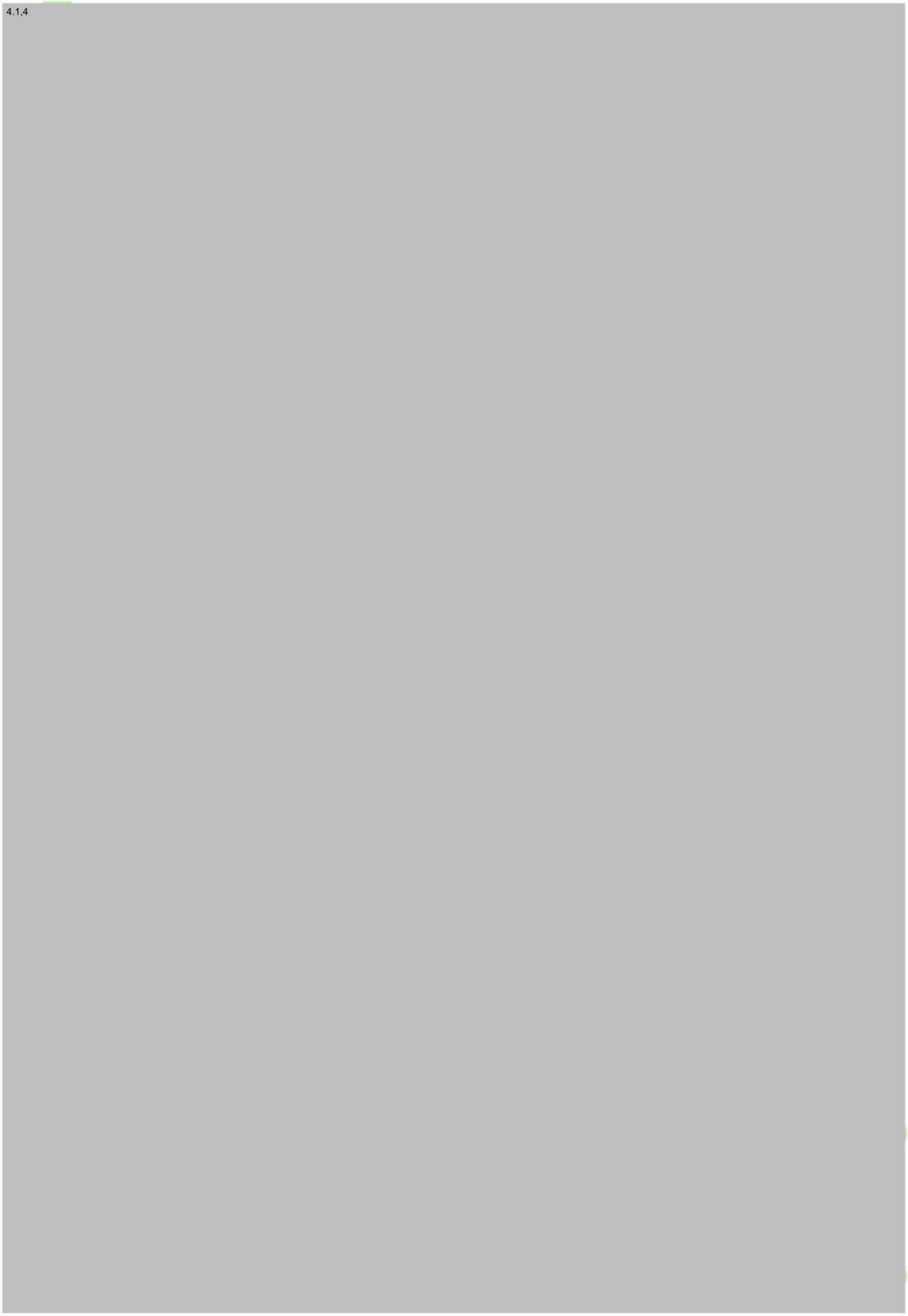
1.1. Voortgang onafhankelijk voorzitter;

Bespreken stand van zaken.

4.1,4

4.1,4

4.1,4



Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje 5.1,2,e

4.1,4 [redacted]

1.10 Zwartboek;

THOR: Sjoukje wil graag weten wie het zwartboek allemaal gekregen heeft en wil in gesprek:

OC: 5.1.2.e zal uitzoeken wie het zwartboek allemaal gehad heeft.

4.1,4 [redacted]

2 Termijnagenda onafhankelijk voorzitter:

* Behandeling interne klachten?
* Planning werkbezoeken en uitkomsten
* 4.1,4 [redacted]
*
*

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje- 5.1.2.e **van vrijdag 25 juni 2021.**

Deelnemers:
Sjoukje Alta, 5.1.2.e

Agenda:

1. **Bespreekpunten; Sjoukje -** 5.1.2.e
2. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**

1. Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1.2.e ;

1.1. Voortgang onafhankelijk voorzitter;

Bespreken stand van zaken.

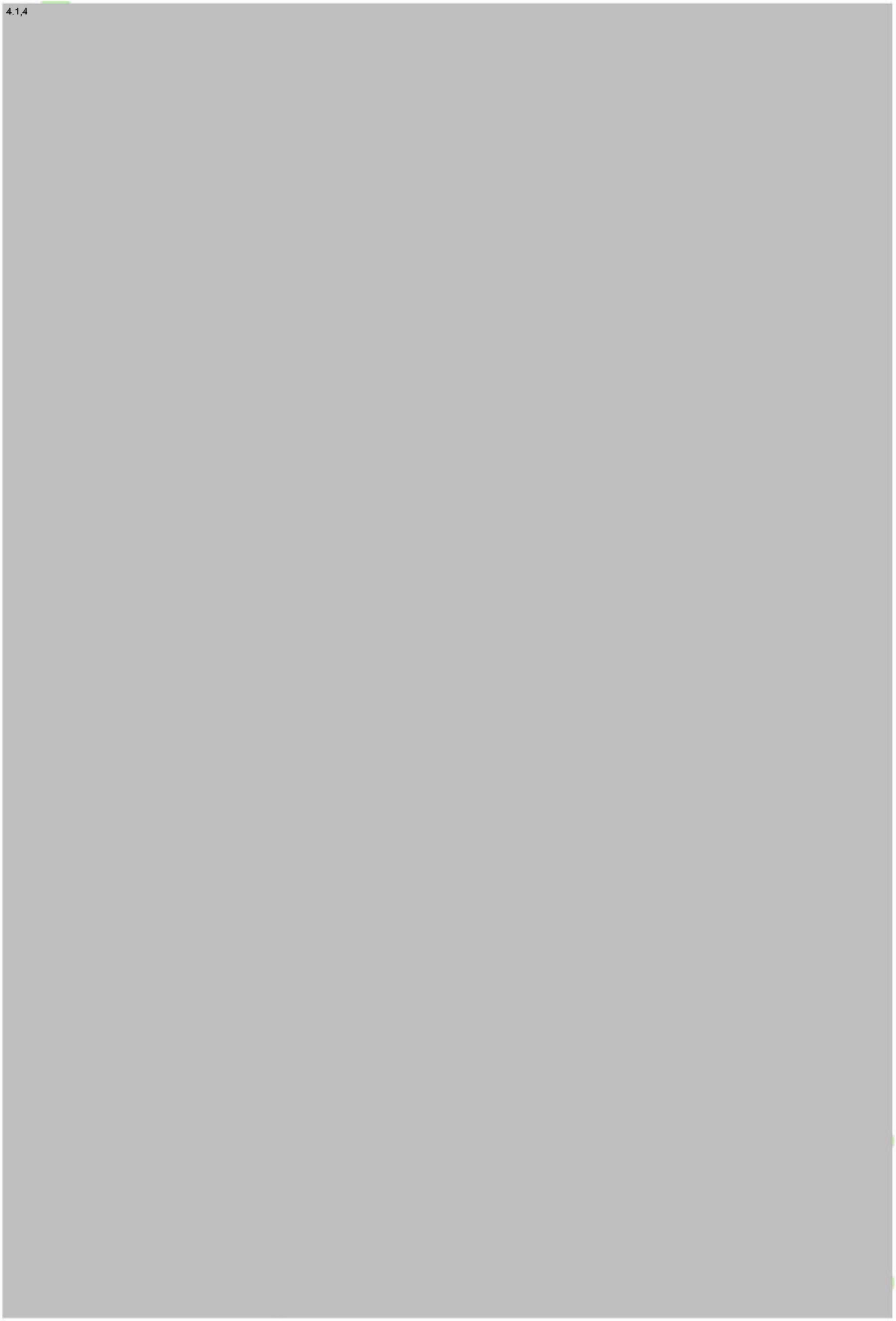
4.1.4

1.3 Rapport Zuidema;

Op verzoek van 5.1.2.e zal Sjoukje een overleg laten organiseren.

4.1.4

4.1,4



Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje 5.1,2,e

1.9 4.1,4 [redacted]

1.10 Zwartboek;

THOR: Sjoukje wil graag weten wie het zwartboek allemaal gekregen heeft en wil in gesprek:

OC: 5.1,2,e zal uitzoeken wie het zwartboek allemaal gehad heeft.

4.1,4 [redacted]

2 Termijnagenda onafhankelijk voorzitter:

* Behandeling interne klachten?
* Planning werkbezoeken en uitkomsten
* 4.1,4 [redacted]
*
*

Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje- 5.1,2,e van vrijdag 9 juli 2021.

Deelnemers:
Sjoukje Alta, 5.1,2,e

CONCEPT Agenda:

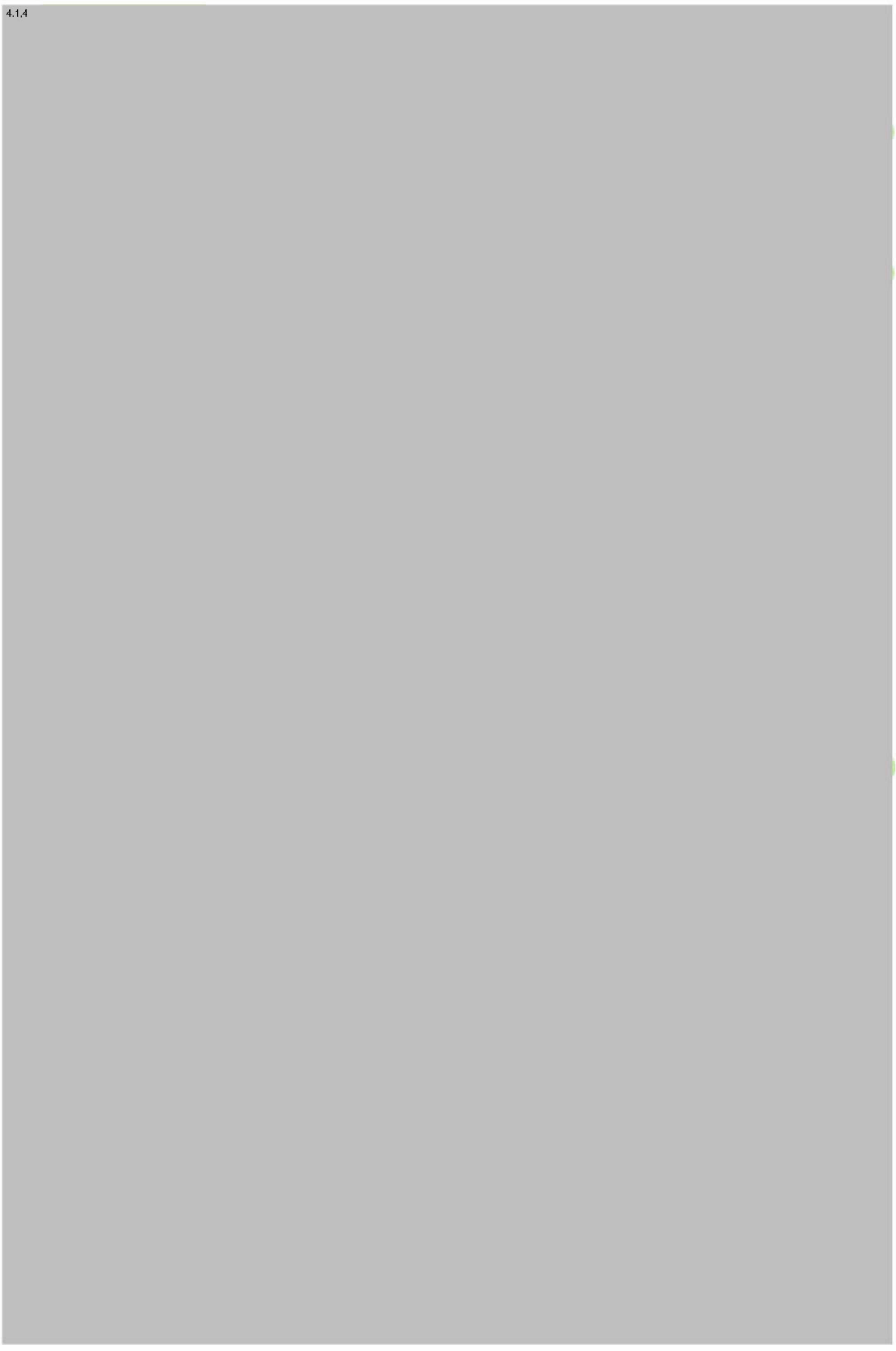
1. **Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1,2,e**
2. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**

1. Bespreekpunten; Sjoukje - 5.1,2,e ;

1.1. Voortgang onafhankelijk voorzitter;
Bespreken stand van zaken.

1.2 Rapport Zuidema;

4.1,4



Agendapunten actualiteiten overleg Sjoukje- 5.1,2.e

4.1,4 [redacted]

1.12

1.13

2 Termijnagenda onafhankelijk voorzitter:

* Behandeling interne klachten?
* Planning werkbezoeken en uitkomsten
* 4.1,4 [redacted]
* [redacted]
* [redacted]
* 4.1,4
* Zwartboek

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:30:54 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Aanpassing in het rood.*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: zondag 4 juli 2021 0:35
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Aanpassing in het rood.

Goedendag Sjoukje,

Mijn aanpassingen zijn in het rood.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1055 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

Actualiteitenoverleg 29 juni 2021 (zonder 5.1.2.e)



4.1,4

Zwartboek

De vorige keer hebben 5.1,2,e en Sjoukje besproken wat te doen met de ontstane situatie van het lekken van het zwartboek. 5.1,2,e en Sjoukje spreken af dat Sjoukje met de technisch voorzitter schakelt over hoe dit onderwerp het best bespreekbaar kan worden gemaakt met de medewerkers waarvan we weten dat die het zwartboek hebben gehad.

4.1,4

Vervolgafspraak
6 en 7 juli vinden bijeenkomsten plaats tussen directie en medezeggenschap onder leiding van de technisch voorzitter. 5.1.2.e en Sjoukje spreken af 9 juli en 23 juli een actualiteitenoverleg in te plannen en dan te bekijken of dit overleg aanvullend nodig is of kan vervallen.

Verstuurd vanaf mijn iPad

Agenda svz OC THOR bespreken/ overdracht

Deelnemers	5.1,2,e (5.1,2,e OC THOR), Sjoukje Alta, Esmeralda Wallast Groenewoud, 5.1,2,e (Dingemans VanderKind Advocaten)
Vergadering	**Donderdag 29 juli 2021** **12.45 – 13.30 uur** **TEAMS**
Voorzitter	**Sjoukje Alta**
Notulist	5.1,2,e

1. **Mededelingen**

   * Berichtgeving AT5 (Reactie op verzoek directeur THOR)

   4.1,4

2. **Inhoudelijke bespreekpunten**

   I. 4.1,4
   II.
   III.
   IV.
   V.
   VI.
   VII.

3. **Overdracht**

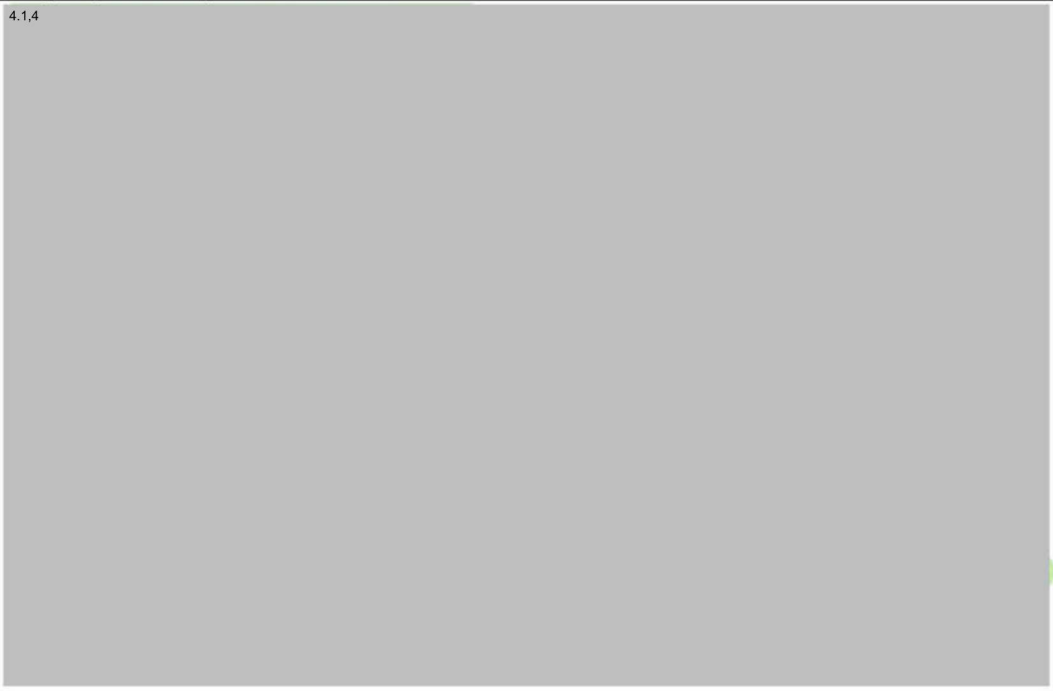
   *Afspraken tijdens reces

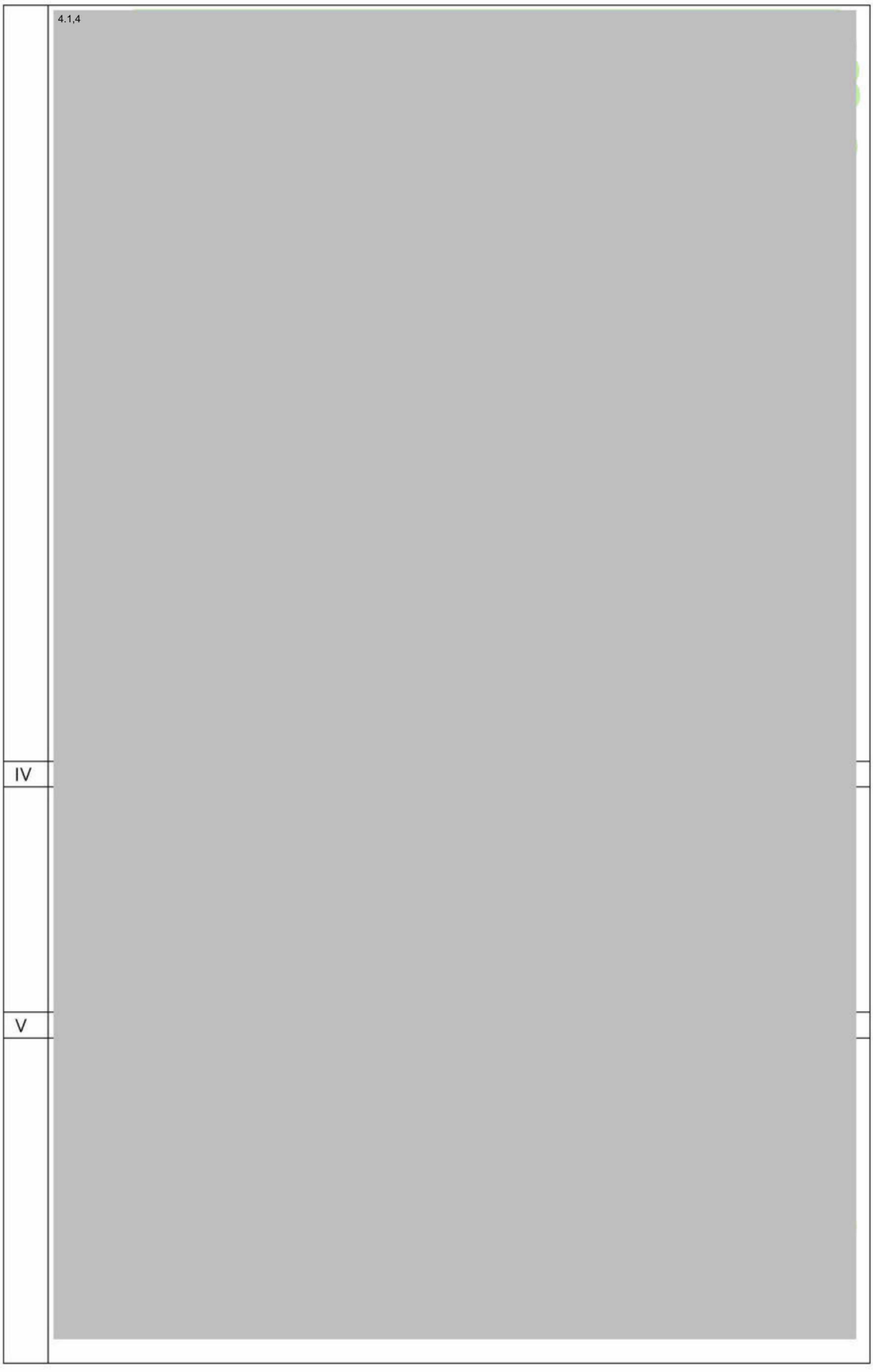
   *Nadere uitwerking samenwerkingsafspraken OC-directie THOR na het reces

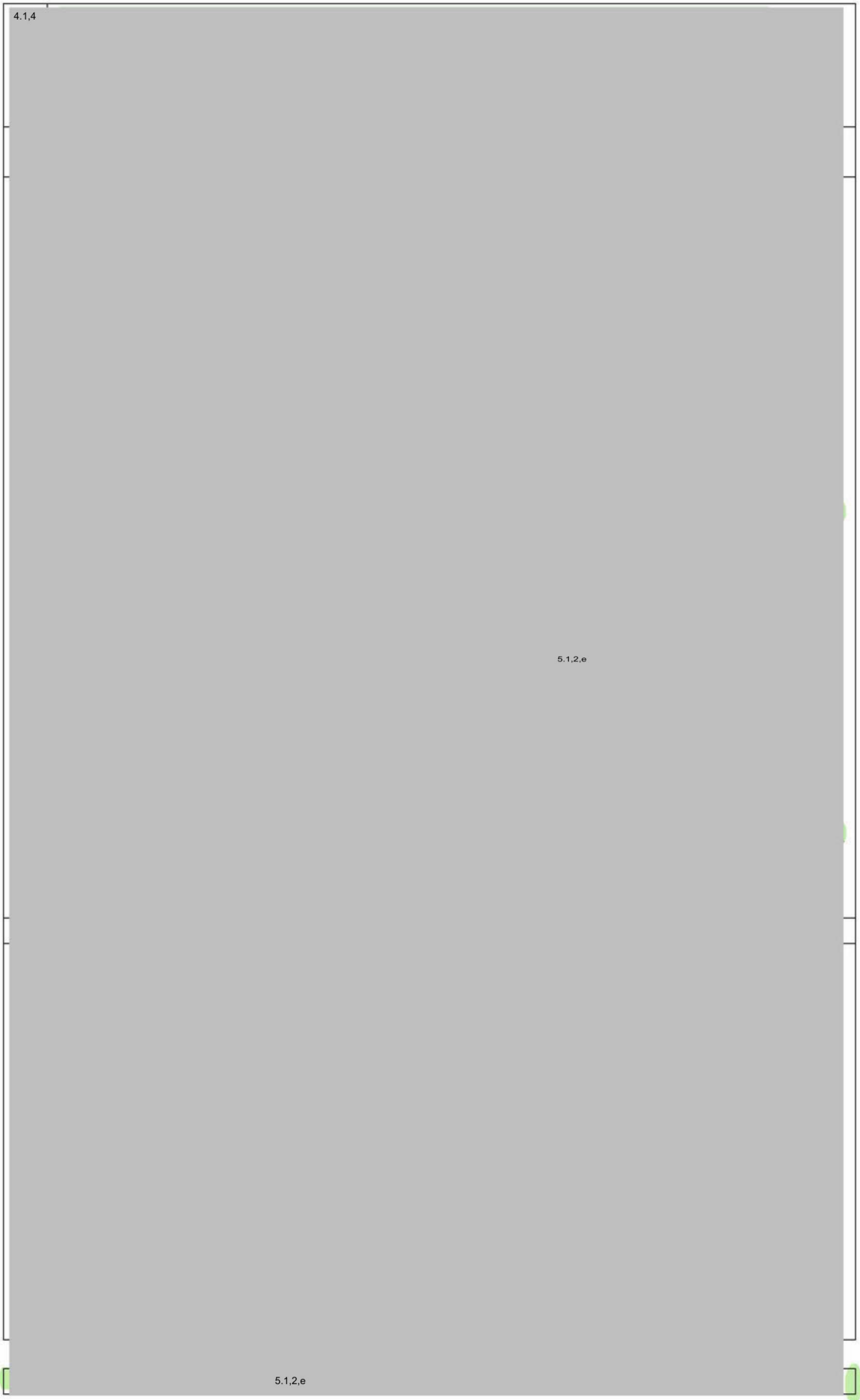
4. **Termijnagenda onafhankelijk voorzitter**

5. **Actie- en openstaande punten**

1. Bespreekpunten

I	**Projectplan 'campus recruitment**
	4.1,4 
II	4.1,4 
III	


4.1,4
IV
V


4.1,4
5.1,2,e
5.1,2,e

* Behandeling interne klachten
* Planning werkbezoeken en uitkomsten

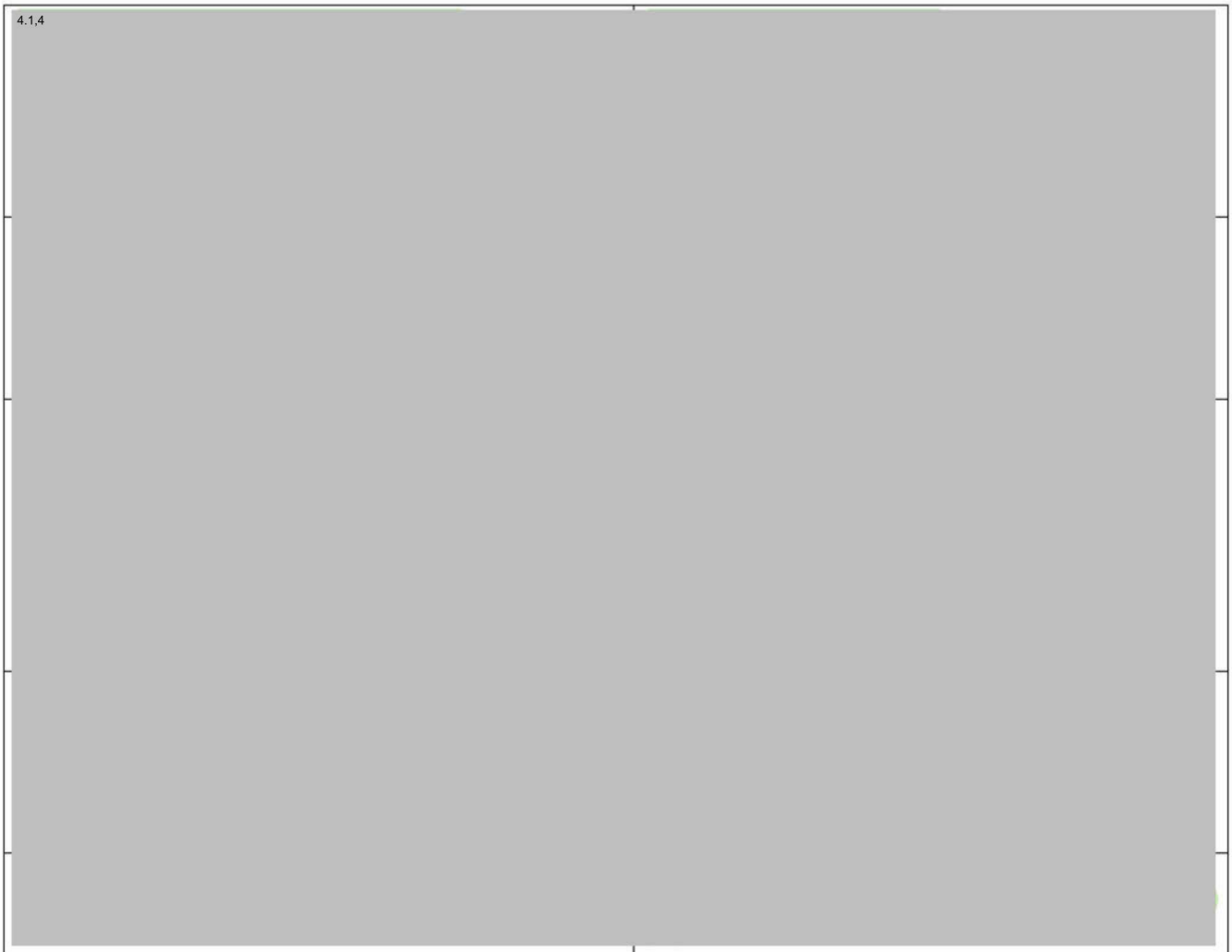
4.1,4



* Prestatieafspraken interventies (waarschuwingen, bonnen, etc.)

3. Actie-, en openstaande punten:

4.1,4



4.1,4 [redacted]	
Rapport Zuidema	Op verzoek van 5.1.2.e zal Sjoukje een overleg laten organiseren.

Overdracht actualiteitenoverleg OC THOR – directie

Datum: 29 juli 2021
Aanwezig: Sjoukje Alta, 5.1.2.e 5.1.2.e 5.1.2.e Esmeralda Wallast Groenewoud, 5.1.2.e 5.1.2.e
Verslag: 5.1.2.e

1. Overdracht door Sjoukje

Het actualiteitenoverleg tussen Sjoukje en 5.1.2.e vond wekelijks plaats en daarin werden vragen gesteld en acties afgesproken en geen besluiten genomen. De OC kreeg de verslagen met de vergaderstukken meegestuurd en kon er dan vragen over stellen.
Sjoukje zal een memo opstellen met daarin de onderwerpen die overgedragen kunnen worden vanuit dat overleg. De onderwerpen zijn als volgt gerubriceerd:

- Openstaande punten.
- Prioriteiten voor de agenda met de technisch voorzitter.
- Werkafspraken/ best practices; deze zijn deels afgehandeld in het actualiteitenoverleg met Sjoukje en zullen deels verder behandeld worden in overleg met Esmeralda (zie onder punt 3).
- Afspraken over punten die zijn afgerond.

Dit memo zal zij nog per mail nasturen. Actie Sjoukje

2. Afspraken over het vervolg

- Het pilotformulier wordt opgenomen in de samenwerkingsafspraken tussen OC en directie. Actie 5.1.2.e
- De secretarissen zullen bijeenkomen om afspraken te maken over de actielijst van de OC THOR; wie houdt wat bij en hoe? Actie secretariaten
- De agenda-overleggen en overleggen tussen de OC en de directie zijn bijna allemaal gepland. De verwachting is dat punten sneller zullen kunnen worden afgehandeld als het overleg weer loopt. Actie directiesecretariaat loopt
- In de plaats van het actualiteitenoverleg komt er een 2-wekelijks overleg tussen 5.1.2.e een ander DB-lid, Esmeralda en 5.1.2.e Voor het einde van het reces zal een eerste bijeenkomst worden gepland. Actie directiesecretariaat
  5.1.2.e notuleert dit.

3. Actualiteiten

Esmeralda zal nog op een aantal lopende zaken uit het actualiteitenoverleg ingaan in een mail die zij naar de OC gaat sturen. Actie Esmeralda
De onderwerpen zijn:

4.1.4



- De OC zal nog reageren op de vraag van Esmeralda om deel te nemen in de voorbereiding van bijeenkomsten en gesprekken over het verbeteren van het werkklimaat. Actie 5.1.2.e

Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg THOR 30 juli 2021

Achtergrond

Achter het instellen van het actualiteitenoverleg tussen de stedelijk directeur en de voorzitter van de nieuw gekozen OC THOR ligt een hele geschiedenis. Tot dit overleg is besloten op 13 januari 2021. Het belangrijkste doel was dat de OC THOR een aanspreekpunt had om

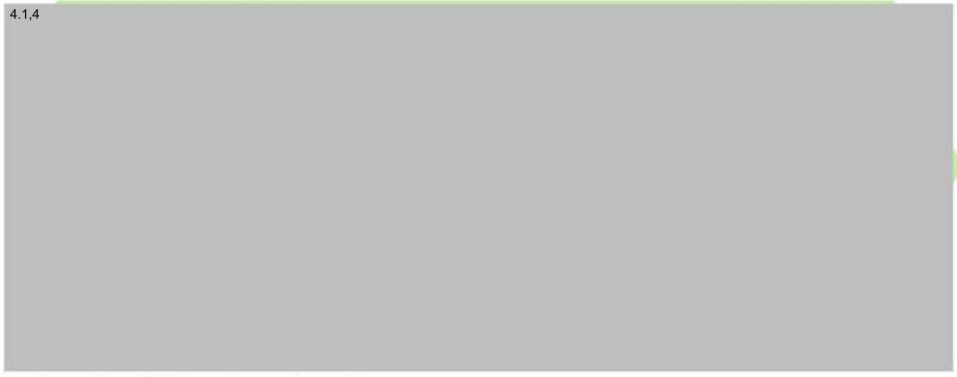
1. Actualiteiten te bespreken
2. Elkaar actief te informeren over lopende zaken, kansen en ergernissen
3. Over en weer verassingen te voorkomen
4. Beslissingen in de reguliere lijn (OC, OR, DT/MT THOR, GS) voor te bereiden.

Het overleg vond wekelijks plaats en tussentijds was er, waar nodig, aanvullend, contact. Van de bijeenkomsten zijn notulen gemaakt die de week daarop ter kennisname in het OC-overleg geagendeerd werden en die ook aan het DT/MT THOR zijn doorgegeven.

Er zijn veel onderwerpen in de breedte en diepte besproken en verkend. Dit overdrachtsdocument is een aanvulling op de termijnenlijst zoals die door de secretaris van de OC THOR is opgesteld en beschrijft de stand van zaken van de in het actualiteitenoverleg besproken onderwerpen op hoofdlijnen langs vier lijnen:

1. Openstaande onderwerpen (vervolg is aan directie of aan OC)
2. Prioriteiten agenda OV-overleg
3. Overeenstemming/afgeronde onderwerpen (waarop projecten lopen en/of evaluaties volgen)
4. Herbevestigde afspraken, best practices

Openstaande onderwerpen



Deze staan in willekeurige volgorde.

Aanvullend wordt door de stedelijk directeur in september 2021 een werkbijeenkomst georganiseerd om vervolg te geven aan het rapport Zuidema. Deze werksessie combineert het THOR-deel met het algemene medezeggenschapsdeel. Dat betekent dat naast de OC THOR, ook een afvaardiging van TOC THOR, DT/MT THOR, werkgroep OR en GS zullen worden uitgenodigd.

Prioriteit agenda OV-overleg

1. Veilig werkklimaat, ook in relatie tot het lekken van het zwartboek
2. 

3.

4. 4.1,4
5.
6.
7.

Deze staan in prioritaire volgorde.

Overeenstemming/afgerond

1. 4.1,4
2.
3.
4.
5.
6.
7.
8. Klachtenregeling delen en hier op verschillende manieren meer aandacht aan geven zodat medewerkers echt weten hoe ze een klacht kunnen indienen
9. Verzuimcijfers
10. Omgang met mondkapjes en het instellen van een mondkapjesplicht

4.1,4

(Her)bevestiging werkafspraken/best practices

Gedurende de periode zijn een aantal werkafspraken (her)bevestigd en zijn ook voor een deel nieuwe best practices ontstaan. De volgende benoemen we hier:

1. DT/MT informeert OC THOR voor aanvang van een pilot de OC actief over het voornemen een pilot te starten en gebruikt daarvoor het pilotformulier dat door de OR ontworpen is en beschikbaar is gesteld
2. DT/MT informeert OC THOR altijd over uitgevoerde evaluaties. Voornemens om te evalueren worden idealiter met de OC THOR verkend zodat doelstellingen en aanpak gezamenlijk kunnen worden geformuleerd.
3. 4.1,4

4. Zorgen van OC-leden van allerlei aard worden ook besproken en informatie wordt gedeeld over de vervolgacties die worden uitgevoerd
5. Als er actuele zaken op straat spelen dan is er spontaan contact zoals dat ook is gebeurt rond 5.1.2.e

5.1.2.e 5.1.2.e

6. 4.1.4

5.1,2,e

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: woensdag 4 augustus 2021 15:27
Aan: 5.1,2,e ; Alta, Sjoukje; 5.1,2,e
CC: 5.1,2,e ; 5.1,2,e
Onderwerp: Re: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg

Beste allen,

Dank voor dit overzicht.
Ik heb nog een paar punten als opm/aanvulling/verduidelijking/vraag.

- Er staat een aantal punten op deze lijst open, die we in deel 2 van ons overleg olv 5.1,2,e kort hebben besproken en die ik daarna ook nog per mail heb beantwoord. Ik stel voor dat we deze punten de eerstvolgende keer nalopen, en bepalen of zij nu voldoende zijn be- en daarmee afgehandeld zijn. Dit betreft
  - 4.1,4
  -
  -

- 4.1,4

3. Mbt het onderdeel "Herbevestiging afspraken/best practices" het volgende:

- 4.1,4
- punt 5. Er staat dat we elkaar waar nodig informeren over zaken die op straat spelen. Dat klopt maar daar is nmm wel een werkafspraak tussen 5.1,2,e en mij voor nodig hoe dat met elkaar te doen. Enerzijds omdat de afspraak is dat 5.1,2,e niet alleen met mij spreekt, anderzijds omdat ik het van belang acht dat de vz hier vooralsnog een rol in heeft/krijgt. Kortom, ik heb behoefte hier een concrete Werkafspraak over te maken hoe voorlopig om te gaan met actuele zaken die op straat spelen. Ik denk dan bijv aan een appgroep van directie en vz/plv vz OC.
- 4.1,4 .

Tot zover mijn opmerkingen en aanvullingen,
grtn
Esm

-

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: 5.1.2,e 3, 2021 4:55:47 PM
Aan: 'Alta, Sjoukje' <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg

Beste allen,

5.1.2,e helder.

De prioriteiten nemen we mee in het agenda OV-overleg, de best practices/werkafspraken nemen we mee voor de samenwerkingsafspraken. @ 5.1.2,e in ons komende overleg kunnen we de praktische kant daarvan verder afstemmen. Esmeralda deed inmiddels een agendavoorstel daarvoor.

Eén toevoeging: in mijn eigen aantekeningen lees ik nog dat Sjoukje de in september te plannen werkbijeenkomst over rapport Zuidema met 5.1.2,e organiseert en afstemt en dit dus nog 'bij zich houdt'. Dat valt strikt genomen misschien niet onder de overdracht, maar leek me goed nog te benoemen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
procesbegeleider

DINGEMANSVANDERKIN 5.1.2,e

Advocaten
Mediators

Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam

T 5.1.2,e
M 5.1.2,e

F 5.1.2,e
www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 30 juli 2021 09:08
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Overdrachtsdocument actualiteitenoverleg

Dag collega's,

Bijgaand mijn uitwerking van datgene wat we gisteren bespraken in ons overdrachtmoment.

Ik stel voor dat we reacties voor 6 augustus met elkaar delen zodat we het definitief kunnen maken en het gedeeld kan worden met OC en DT/MT.

Nogmaals dank voor het vertrouwen en de leerzame ervaring. Alle vertrouwen dat we weer een volgende nieuwe stap kunnen zetten. Op naar de best versie van THOR.

Voor nu groet,

Sjoukje

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:49:40 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Actualiteitenoverleg THOR februari*
Attachments: *20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx, 20210218 Eerste concept opdrachtformulering technisch voorzitter.docx, 20210218 Handout Protocol Agressie en Geweld def_ (002).pdf, 20210211 Instemmingsaanvraag verplichting mondkapjes.pdf*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 18 februari 2021 14:39
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg THOR februari

Dag 5.1.2,e en 5.1.2,e

Sorry voor de opgelopen vertraging maar bijgaand mijn aanscherpingen op het mooie eerste verslag van 5.1.2,e In mijn beeld stonden er nog een aantal dingen een beetje door elkaar (heel logisch aangezien het jouw eerste keer was 5.1.2,e) en leek het me handig even te helpen ordenen.

Ik heb bijgevoegd:

1. De door mij eerder aangekondigde instemmingsaanvraag verplichting mondkapjes die eerder deze week door GS aan de OR is aangeboden als gevolg van de nieuwe nog besmettelijkere Corona-varianten
2. 4.1,4
3. De eerste concept opdrachtformulering voor de technisch voorzitter

Ten aanzien van de aanvullende vragen van de OC, alvast even mijn eerste reactie

1. Fraude en Integriteit:
    a. Het jaarverslag van bureau integriteit is nog niet gereed. Zodra die er is, wordt die uiteraard ook gedeeld met de OC
    b. Er is samen met Bureau Integriteit een analyse van de risico's en de te treffen beheersmaatregelen opgesteld. Deze heb ik nog niet digitaal maar kan ik zeker toesturen
    c. THOR heeft geen eigen klachtencommissie. Er is wel een stedelijke klachtenprotocol waar vertrouwenspersonen beschikbaar zijn om werkgerelateerde klachten te kunnen opvangen en medewerkers kunnen bijstaan en adviseren hoe met een klacht om te gaan.
    d. Jullie vragen naar het aantal disciplinaire maatregelen sinds de start van THOR. Lijkt me een goed onderwerp om op de termijnenagenda te plaatsen
2. 4.1,4
3.
4.
5.
6. Negen nietigheidsdossiers: Ik stel voor dat we deze aan de termijnenagenda toevoegen en wellicht met prioriteit bespreken met de te kiezen technisch voorzitter
7. 4.1,4
8.

4.1,4

Dan weet ik dat de OR met de GS nog een afspraak wil over de nietigverklaring 4.1,4

Ten aanzien van onze afspraak die we vorige week maakten over de termijnenagenda moet ik helaas melden dat ik de voorbereiding met de directie nog niet heb kunnen treffen.

En als laatste hebben we de afspraken met 5.1,2,e en 5.1,2,e advocaten een week naar voren weten te halen. Ik zal met 5.1,2,e bij deze gesprekken aanwezig zijn.

We spreken elkaar morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:50:04 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Actualiteitenoverleg THOR februari*
Attachments: *20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx, 20210218 Eerste concept opdrachtformulering technisch voorzitter.docx, 20210218 Handout Protocol Agressie en Geweld def_ (002).pdf, 20210211 Instemmingsaanvraag verplichting mondkapjes.pdf*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 18 februari 2021 14:42
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Actualiteitenoverleg THOR februari

Volgens mij hebben we allemaal weer eenzelfde beeld?!

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 18 februari 2021 14:39
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg THOR februari

Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e

Sorry voor de opgelopen vertraging maar bijgaand mijn aanscherpingen op het mooie eerste verslag van 5.1.2.e In mijn beeld stonden er nog een aantal dingen een beetje door elkaar (heel logisch aangezien het jouw eerste keer was 5.1.2.e) en leek het me handig even te helpen ordenen.

Ik heb bijgevoegd:

1. De door mij eerder aangekondigde instemmingsaanvraag verplichting mondkapjes die eerder deze week door GS aan de OR is aangeboden als gevolg van de nieuwe nog besmettelijkere Corona-varianten
2. 4.1.4
3. De eerste concept opdrachtformulering voor de technisch 5.1.2.e

Ten aanzien van de aanvullende vragen van de OC, alvast even mijn eerste reactie

1. Fraude en Integriteit:
    a. Het jaarverslag van bureau integriteit is nog niet gereed. Zodra die er is, wordt die uiteraard ook gedeeld met de OC
    b. Er is samen met Bureau Integriteit een analyse van de risico's en de te treffen beheersmaatregelen opgesteld. Deze heb ik nog niet digitaal maar kan ik zeker toesturen
    c. THOR heeft geen eigen klachtencommissie. Er is wel een stedelijke klachtenprotocol waar vertrouwenspersonen beschikbaar zijn om werkgerelateerde klachten te kunnen opvangen en medewerkers kunnen bijstaan en adviseren hoe met een klacht om te gaan.
    d. Jullie vragen naar het aantal disciplinaire maatregelen sinds de start van THOR. Lijkt me een goed onderwerp om op de termijnenagenda te plaatsen
2. 4.1.4

3. 4.1,4
4.
5.
6. Negen nietigheidsdossiers: Ik stel voor dat we deze aan de termijnenagenda toevoegen en wellicht met prioriteit bespreken met de te kiezen technisch voorzitter
7. 4.1,4
8.

Dan weet ik dat de OR met de GS nog een afspraak wil over de nietigverklaring 4.1,4

Ten aanzien van onze afspraak die we vorige week maakten over de termijnenagenda moet ik helaas melden dat ik de voorbereiding met de directie nog niet heb kunnen treffen.

En als laatste hebben we de afspraken met 5.1,2,e en 5.1,2,e advocaten een week naar voren weten te halen. Ik zal met 5.1,2,e bij deze gesprekken aanwezig zijn.

We spreken elkaar morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:50:38 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Cc: *"Teesink, Peter" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Actualiteitenoverleg THOR februari*
Attachments: *20210212 actualiteitenoverleg THOR.docx, 20210218 Eerste concept opdrachtformulering technisch voorzitter.docx, 20210218 Handout Protocol Agressie en Geweld def_ (002).pdf, 20210211 Instemmingsaanvraag verplichting mondkapjes.pdf*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 18 februari 2021 15:10
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Actualiteitenoverleg THOR februari

Ha Peter,

Onderstaande mail geeft maximaal inzicht in de stand der dingen. Ben je weer even bij. 26 februari en 1 maart spreken DB OC THOR en 5.1.2.e en ik met twee potentiële technisch voorzitters 5.1.2.e en 5.1.2.e).

Groet,

Sjoukjw

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 18 februari 2021 om 14:42:11 CET
> **Aan:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.5" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: FW: Actualiteitenoverleg THOR februari**
>
> Volgens mij hebben we allemaal weer eenzelfde beeld?!
>
> ---
>
> **Van:** Alta, Sjoukje
> **Verzonden:** donderdag 18 februari 2021 14:39
> **Aan:** 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **CC:** 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp:** Actualiteitenoverleg THOR februari
>
> Dag 5.1.2.e en 5.1.2.e
>
> Sorry voor de opgelopen vertraging maar bijgaand mijn aanscherpingen op het mooie eerste verslag van 5.1.2.e In mijn beeld stonden er nog een aantal dingen een beetje door elkaar (heel logisch aangezien het jouw eerste keer was 5.1.2.e) en leek het me handig even te helpen ordenen.
>
> Ik heb bijgevoegd:

1. De door mij eerder aangekondigde instemmingsaanvraag verplichting mondkapjes die eerder deze week door GS aan de OR is aangeboden als gevolg van de nieuwe nog besmettelijkere Corona-varianten
2. 4.1,4
3. De eerste concept opdrachtformulering voor de technisch voorzitter

Ten aanzien van de aanvullende vragen van de OC, alvast even mijn eerste reactie

1. Fraude en Integriteit:
    a. Het jaarverslag van bureau integriteit is nog niet gereed. Zodra die er is, wordt die uiteraard ook gedeeld met de OC
    b. Er is samen met Bureau Integriteit een analyse van de risico's en de te treffen beheersmaatregelen opgesteld. Deze heb ik nog niet digitaal maar kan ik zeker toesturen
    c. THOR heeft geen eigen klachtencommissie. Er is wel een stedelijke klachtenprotocol waar vertrouwenspersonen beschikbaar zijn om werkgerelateerde klachten te kunnen opvangen en medewerkers kunnen bijstaan en adviseren hoe met een klacht om te gaan.
    d. Jullie vragen naar het aantal disciplinaire maatregelen sinds de start van THOR. Lijkt me een goed onderwerp om op de termijnenagenda te plaatsen
2. 4.1,4
3.
4.
5.
6. Negen nietigheidsdossiers: Ik stel voor dat we deze aan de termijnenagenda toevoegen en wellicht met prioriteit bespreken met de te kiezen technisch voorzitter
7. 4.1,4
8.

Dan weet ik dat de OR met de GS nog een afspraak wil over de nietigverklaring 4.1,4

Ten aanzien van onze afspraak die we vorige week maakten over de termijnenagenda moet ik helaas melden dat ik de voorbereiding met de directie nog niet heb kunnen treffen.

En als laatste hebben we de afspraken met 5.1,2,e en 5.1,2,e advocaten een week naar voren weten te halen. Ik zal met 5.1,2,e bij deze gesprekken aanwezig zijn.

We spreken elkaar morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 00:51:09 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: 2 verslagen van het actualiteitenoverleg*
Attachments: *20210212 actualiteitenoverleg THOR-def.versie.docx, 20210219 actualiteitenoverleg THOR.docx*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 februari 2021 17:36
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: 2 verslagen van het actualiteitenoverleg

Ha mensen,

Mijn actiepunten uit het overleg zijn:

4.1.4

En de OC wil niey langer dat 5.1.2.e overlegt maar wil met mij het overleg voeren. Ik heb aangegeven dat dat nu simpelweg niet gaat en te ondermijnend is voor de normalisatie. Ook uitbreiding van dit overleg (met 5.1.2.e en/of 5.1.2.e heb ik afgehouden). We houden het dus bij wat het nu is. 5.1.2.e koppelt dat terug (maar kijkt niet uit naar de reactie).

De nietigverklaring van 4.1.4 wordt op 4 maart geagendeerd met Peter.

Goed weekend en/of korte vakantie,

Ajoukje

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Datum:** 19 februari 2021 om 16:37:21 CET
> **Aan:** "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
> **Onderwerp: 2 verslagen van het actualiteitenoverleg**
>
> Beste 5.1.2.e en Sjoukje,
>
> Hierbij het verslag van het overleg van deze middag en het definitieve verslag van vorige week.
> Ik ben zo vrij geweest om stukken uit de mail van Sjoukje in het verslag van vandaag te plakken.
>
> Met vriendelijke groeten,
>
> 5.1.2.e
> 5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam

Kort verslag wekelijks stand-van-zaken-overleg THOR

Overleg:	5.1.2,e **OC THOR en Stedelijk Directeur Stadsbeheer**
Datum:	**12 februari 2021**
Tijd:	**10.30 uur**
Locatie:	MS Teams
Deelnemers:	5.1.2,e en Sjoukje Alta
Ambtelijk secretaris:	5.1.2,e

Onderwerp	➢ **Stand van zaken / acties**
1. Reactie OR op rapport Zuidema	In de OR is de discussie over het rapport nog gaande. ➢ We spreken af een **werkbijeenkomst te organiseren** als er een standpunt van de OR is.
2. 4.1,4	
3. Hoe omgaan met advies- en instemmingsplichtige zaken	Afgesproken is dat we op de actuele onderwerpen zoeken naar slimme oplossingen, bijvoorbeeld door een op maat werkgroep in te richten, daar waar dat nodig is.
4. 4.1,4	
5. Klikgesprek met kandidaat-technisch voorzitters	➢ **De OC krijgt de opdrachtformulering** toegestuurd. ➢ De kandidaten krijgen gelijksoortige vragen, maar verdere verdieping is dan wel nog mogelijk. ➢ Het DB van de OC en de Directie (met eventueel P&O) voeren de gesprekken. De OC en de Directie THOR hebben dan nog een vetorecht.
6. 4.1,4	

Onderwerp	➢ Stand van zaken / acties
7. 4.1,4	
8. 4.1,4	
9. 4.1,4	
10. Overig	Het verslag van het vorige stand-van-zaken-overleg dat Sjoukje had gemaakt is akkoord. 5.1,2,e stuurt de verslagen naar de OC-leden door. Sjoukje heeft gezien dat de OC vandaag een mail heeft gestuurd maar daar nog niet op kunnen reageren.

Gemeente Amsterdam

Kort verslag wekelijks actualiteitenoverleg THOR

Overleg:	5.1,2,e **OC THOR en Stedelijk Directeur Stadsbeheer**
Datum:	**19 februari 2021**
Tijd:	**14.00 uur**
Locatie:	MS Teams
Deelnemers:	5.1,2,e en Sjoukje Alta
Ambtelijk secretaris:	5.1,2,e

Onderwerp	➢ Stand van zaken / acties
1. Verslag 12 februari 2021	De opmerkingen van Sjoukje worden besproken en in het verslag verwerkt, daarmee is het vastgesteld.
2. Instemmingsverzoek verplichting mondkapjes	5.1,2,e was aanwezig bij de behandeling in de OR. De OR-cie Arbo maakt een spoedronde langs de OC's en dan neemt de OR een besluit.
3. Technisch 5.1,2,e klikgesprekken	Sjoukje voert de gesprekken samen met 5.1,2,e Zij stuurt de opdrachtformulering niet naar de kandidaten en beantwoordt ook geen vragen over de opdracht. ➢ 5.1,2,e stuurt de vragen van de OC die er al zijn en vult die later eventueel aan als de OC weer bij elkaar is geweest. ➢ De OC krijgt de vragen van Sjoukje voor de kandidaten.
4.1,4	
7. Bureau fraude en integriteit	➢ De OC krijgt het jaarverslag (met daarin complimenten voor THOR) zodra het klaar is. ➢ Er is samen met Bureau Integriteit een analyse van de risico's en de te treffen beheersmaatregelen opgesteld. Deze zal Sjoukje toesturen zodra hij digitaal beschikbaar is.
8. Klachtencommissie	THOR heeft geen eigen klachtencommissie. Er is wel een stedelijke klachtenprotocol waar vertrouwenspersonen beschikbaar zijn om werk-gerelateerde klachten te kunnen opvangen en medewerkers bij te staan en te adviseren hoe met een klacht om te gaan. 5.1,2,e weet van enkele gevallen waarin een impasse ontstaat in de behandeling van een klacht. Afspraak: 5.1,2,e zal de betreffende collega's vragen of zij contact op willen nemen met Sjoukje of dat zij anders akkoord zijn dat hij de situatie meldt. Sjoukje zal dan kijken of zij tot een oplossing kan komen.

Onderwerp	➢ **Stand van zaken / acties**
4.1,4	
4.1,4	
12. Op de termijnagenda toevoegen	✓ Het aantal **disciplinaire maatregelen** sinds de start van THOR. ✓ 4.1,4 ✓ De **9 nietigheidsdossiers**. Als er acute dingen optreden wil Sjoukje graag een signaal krijgen. Anders kunnen die dossiers afgehandeld worden als er een technisch voorzitter is. ✓ 4.1,4
13. Status van dit overleg	5.1.2.e heeft geen mandaat voor het maken van afspraken in dit actualiteitenoverleg en de OC wil liever als geheel een formeel overleg met Sjoukje. Sjoukje vindt de huidige situatie ook niet ideaal, maar wil geen formeel overleg met de hele OC. De situatie moet weer genormaliseerd worden als er een technisch voorzitter is. Aan de hand van de termijnagenda kunnen dan ook weer afspraken over dossiers worden gemaakt.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:58:56 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: verslag actualiteitenoverleg

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 15:48
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: verslag actualiteitenoverleg

5.1.2.e heeft het verslag van vandaag al af. Bijgaand. Ik heb het alleen gescand

Met in elk geval huiswerk
1. Coronabesmettingen
2. Kunnen trainingen echt wel worden gegeven binnen de rivm maatregelen?
3. 4.1.4)

Dank en goed weekend

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 19 maart 2021 om 15:23:05 CET
Aan: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: verslag actualiteitenoverleg

Actualiteitenoverleg 19 maart 2021

Hoi,

Bij deze mijn aanpassingen in het rood.
Had nog een vraag vergeten: 4.1.4
4.1.4

Alvast dank en mvg.

5.1.2.e

Deelnemers: 5.1.2.e

Mededelingen Sjoukje:

1. 4.1.4

2. Volgens OC wordt o.a. bij RGTB cursussen 1,5 m niet aangehouden. OC maakt zich zorgen; moet er weer dispensatie voor komen?

➢ Sjoukje gaat er vanuit dat cursussen binnen de RIVM regels worden gegeven; gaat na of dat ook lukt. Anders moet er eventueel weer dispensatie aangevraagd worden.

3. 4.1,4

4.

5. De OC krijgt per 1 april de MT-DT agenda en de vastgestelde verslagen (via het ambtelijk secretariaat). De OC kan dan eventueel nog stukken opvragen. OC vraagt om deze met de directie af te stemmen op de agenda.

6. 4.1,4

4.1,4

7.

8.

9.

10.

Mededelingen 5.1,2,e

5.1,2,e geeft aan dat hij dit gesprek informatief wil houden en hij heeft geen mandaat om afspraken te maken.en of besluiten te nemen

1. Het aantal Coronabesmettingen is zorgelijk. o.a. 8 gevallen in Centrum en 7 gevallen in Nieuw West Collega's worden niet altijd in quarantaine geplaatst en geadviseerd om zicht te laten testen.

   - Er komt een oproep tot testen in de nieuwsbrief.
   - En er komt een overzicht van het aantal besmettingen en, indien bekend, wat de bron is.

2. 4.1,4

3. 4.1.4

4.

5.

6.

Technisch voorzitter
Sjoukje wil volgende week gesprekken met 2 5.1.2.e plannen. De OC heeft eerder gemeld te willen vasthouden aan de keuze voor 5.1.2.e Om geen vertraging in het proces te veroorzaken zal de OC zich op afspraken met nieuwe kandidaten beraden a.s. maandag.
Mochten die gesprekken ook niet tot een voor beide partijen gewenst resultaat leiden, dan staat Sjoukje er voor open om eventueel terug te gaan naar kandidaten uit de eerdere ronde.
5.1.2.e (als 5.1.2.e er niet bij kan zijn) en 5.1.2.e kunnen namens de OC worden uitgenodigd voor de gesprekken.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 12:54
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: verslag actualiteitenoverleg

Beste Sjoukje en 5.1.2.e

Bijgaand mijn uitgewerkte aantekeningen van het actualiteitenoverleg van vanochtend.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:59:30 +0200
To: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: verslag actualiteitenoverleg

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 20:21
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: verslag actualiteitenoverleg

Helemaal eens, ik heb aangegeven dat we dan weer in een hele nieuwe situatie terecht komen die we opnieuw moeten beoordelen. FGoed weekend

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 20:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: verslag actualiteitenoverleg

5.1.2.e Los even van de insteek van het gesprek (informatief en geen mandaat om afspraken te maken), valt mij onderstaande passage op:

> Mochten die gesprekken ook niet tot een voor beide partijen gewenst resultaat leiden, dan staat Sjoukje er voor open om eventueel terug te gaan naar kandidaten uit de eerdere ronde.

Even een check bij jou of dat klopt. Lijkt mij niet verstandig. Beiden zijn afgewezen.

Fijn weekend allemaal!

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Friday, March 19, 2021 3:47:43 PM
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: verslag actualiteitenoverleg

5.1.2.e heeft het verslag van vandaag al af. Bijgaand. Ik heb het alleen gescand

Met in elk geval huiswerk
1. Coronabesmettingen
2. Kunnen trainingen echt wel worden gegeven binnen de rivm maatregelen?
3. 4.1.4)

Dank en goed weekend

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 19 maart 2021 om 15:23:05 CET
Aan: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: verslag actualiteitenoverleg

Actualiteitenoverleg 19 maart 2021

Hoi,

Bij deze mijn aanpassingen in het rood.
4.1.4

Alvast dank en mvg.

5.1.2.e

Deelnemers: 5.1.2.e

Mededelingen Sjoukje:
4.1.4

De OC krijgt per 1 april de MT-DT agenda en de vastgestelde verslagen (via het ambtelijk secretariaat). De OC kan dan eventueel nog stukken opvragen. OC vraagt om deze met de directie af te stemmen op de agenda.

4.1.4 [redacted]

Mededelingen 5.1.2.e

5.1.2.e geeft aan dat hij dit gesprek informatief wil houden en hij heeft geen mandaat om afspraken te maken.en of besluiten te nemen

Het aantal Coronabesmettingen is zorgelijk. o.a. 8 gevallen in Centrum en 7 gevallen in Nieuw West Collega's worden niet altijd in quarantaine geplaatst en geadviseerd om zicht te laten testen.
Er komt een oproep tot testen in de nieuwsbrief.
En er komt een overzicht van het aantal besmettingen en, indien bekend, wat de bron is.

4.1.4 [redacted]

-> De OC zal het schema voor de bezoeken aan de afdelingen naar Sjoukje sturen.

-> 4.1.4 [redacted]

Technisch voorzitter

Sjoukje wil volgende week gesprekken met 2 5.1,2,e plannen. De OC heeft eerder gemeld te willen vasthouden aan de keuze voor 5.1.2.e Om geen vertraging in het proces te veroorzaken zal de OC zich op afspraken met nieuwe kandidaten beraden a.s. maandag.
Mochten die gesprekken ook niet tot een voor beide partijen gewenst resultaat leiden, dan staat Sjoukje er voor open om eventueel terug te gaan naar kandidaten uit de eerdere ronde.
5.1.2.e (als 5.1.2.e er niet bij kan zijn) en 5.1.2.e kunnen namens de OC worden uitgenodigd voor de gesprekken.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 12:54
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: verslag actualiteitenoverleg

Beste Sjoukje en 5.1.2.e

Bijgaand mijn uitgewerkte aantekeningen van het actualiteitenoverleg van vanochtend.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e@amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 00:59:43 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: verslag actualiteitenoverleg

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 20:56
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: verslag actualiteitenoverleg

Dank 5.1.2.e

Ik heb een aanscherping in de laatste aline gemaakt. Fijn weekend,

Sjoukje

Op 19 mrt. 2021 om 15:23 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Actualiteitenoverleg 19 maart 2021

Hoi,

Bij deze mijn aanpassingen in het rood.

4.1,4

Alvast dank en mvg.

5.1.2.e

Deelnemers: Sjoukje, 5.1.2.e 5.1.2.e

Mededelingen Sjoukje:

1. 4.1,4
2. Volgens OC wordt o.a. bij RGTB cursussen 1,5 m niet aangehouden. OC maakt zich zorgen; moet er weer dispensatie voor komen?
   - Sjoukje gaat er vanuit dat cursussen binnen de RIVM regels worden gegeven; gaat na of dat ook lukt. Anders moet er eventueel weer dispensatie aangevraagd worden.
3. 4.1,4

4. 4.1,4 [redacted]

5. De OC krijgt per 1 april de MT-DT agenda en de vastgestelde verslagen (via het ambtelijk secretariaat). De OC kan dan eventueel nog stukken opvragen. OC vraagt om deze met de directie af te stemmen op de agenda.

6. 4.1,4 [redacted]

7.

8.

9.

10.

Mededelingen 5.1.2.e

5.1.2.e geeft aan dat hij dit gesprek informatief wil houden en hij heeft geen mandaat om afspraken te maken.en of besluiten te nemen

1. Het aantal Coronabesmettingen is zorgelijk. o.a. 8 gevallen in Centrum en 7 gevallen in Nieuw West Collega's worden niet altijd in quarantaine geplaatst en geadviseerd om zicht te laten testen.

   - Er komt een oproep tot testen in de nieuwsbrief.
   - En er komt een overzicht van het aantal besmettingen en, indien bekend, wat de bron is.

2. 4.1,4 [redacted]

3.

4.

5. -> De OC zal het schema voor de bezoeken aan de afdelingen naar Sjoukje sturen.

6. 4.1.4 [redacted]

Technisch voorzitter
Sjoukje wil volgende week gesprekken met 2 5.1,2,e plannen. De OC heeft eerder gemeld te willen vasthouden aan de keuze voor 5.1.2.e Om geen vertraging in het proces te veroorzaken zal de OC zich op afspraken met nieuwe kandidaten beraden a.s. maandag.
Mochten die gesprekken ook niet tot een voor beide partijen gewenst resultaat leiden, dan ontstaat er weer een nieuw scenario dat opnieuw met elkaar verkend zal worden.
5.1.2.e (als 5.1.2.e er niet bij kan zijn) en 5.1.2.e kunnen namens de OC worden uitgenodigd voor de gesprekken.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 12:54
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: verslag actualiteitenoverleg

Beste Sjoukje en 5.1.2.e

Bijgaand mijn uitgewerkte aantekeningen van het actualiteitenoverleg van vanochtend.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.e
5.1.2.e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 01:00:06 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: verslag actualiteitenoverleg

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 23 maart 2021 8:18
Aan: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: verslag actualiteitenoverleg

Ik weet niet wat er gisteren is besproken. Ik heb niet ingestemd met het stopzetten van de gesprekken maar aangegeven de reactie van de oC op mijn mail even af te wachten

Op 22 mrt. 2021 om 17:38 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Ha allen,

4.1.4

"huiswerk" is uitgezet.

Groet, 5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 20:21
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: verslag actualiteitenoverleg

Helemaal eens, ik heb aangegeven dat we dan weer in een hele nieuwe situatie terecht komen die we opnieuw moeten beoordelen. FGoed weekend

---

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 20:09
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: verslag actualiteitenoverleg

Dank, Sjoukje. Los even van de insteek van het gesprek (informatief en geen mandaat om afspraken te maken), valt mij onderstaande passage op:

> Mochten die gesprekken ook niet tot een voor beide partijen gewenst resultaat leiden, dan staat Sjoukje er voor open om eventueel terug te gaan naar kandidaten uit de eerdere ronde.

Even een check bij jou of dat klopt. Lijkt mij niet verstandig. Beiden zijn afgewezen.

Fijn weekend allemaal!

Hartelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2,e – Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
E 5.1.2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Friday, March 19, 2021 3:47:43 PM
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: verslag actualiteitenoverleg

5.1.2,e heeft het verslag van vandaag al af. Bijgaand. Ik heb het alleen gescand

Met in elk geval huiswerk
1. Coronabesmettingen
2. Kunnen trainingen echt wel worden gegeven binnen de rivm maatregelen?
3. 4.1,4)

Dank en goed weekend

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 19 maart 2021 om 15:23:05 CET
> **Aan:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje"

<5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: verslag actualiteitenoverleg

Actualiteitenoverleg 19 maart 2021

Hoi,

Bij deze mijn aanpassingen in het rood.

4.1.4

Alvast dank en mvg.

5.1.2.e

Deelnemers: Sjoukje, 5.1.2.e 5.1.2.e

Mededelingen Sjoukje:

4.1.4

Volgens OC wordt o.a. bij RGTB cursussen 1,5 m niet aangehouden. OC maakt zich zorgen; moet er weer dispensatie voor komen?

Sjoukje gaat er vanuit dat cursussen binnen de RIVM regels worden gegeven; gaat na of dat ook lukt. Anders moet er eventueel weer dispensatie aangevraagd worden.

4.1.4

De OC krijgt per 1 april de MT-DT agenda en de vastgestelde verslagen (via het ambtelijk secretariaat). De OC kan dan eventueel nog stukken opvragen. OC vraagt om deze met de directie af te stemmen op de agenda.

4.1.4

Mededelingen 5.1.2.e

5.1.2.e geeft aan dat hij dit gesprek informatief wil houden en hij heeft geen mandaat om afspraken te maken.en of besluiten te nemen

Het aantal Coronabesmettingen is zorgelijk. o.a. 8 gevallen in Centrum en 7 gevallen in Nieuw West Collega's worden niet altijd in quarantaine geplaatst en geadviseerd om zicht te laten testen.
Er komt een oproep tot testen in de nieuwsbrief.
En er komt een overzicht van het aantal besmettingen en, indien bekend, wat de bron is.

4.1.4

-> De OC zal het schema voor de bezoeken aan de afdelingen naar Sjoukje sturen.

-> 4.1.4

Technisch voorzitter

Sjoukje wil volgende week gesprekken met 2 5.1,2,e plannen. De OC heeft eerder gemeld te willen vasthouden aan de keuze voor 5.1,2,e Om geen vertraging in het proces te veroorzaken zal de OC zich op afspraken met nieuwe kandidaten beraden a.s. maandag.
Mochten die gesprekken ook niet tot een voor beide partijen gewenst resultaat leiden, dan staat Sjoukje er voor open om eventueel terug te gaan naar kandidaten uit de eerdere ronde.
5.1,2,e (als 5.1,2,e er niet bij kan zijn) en 5.1,2,e kunnen namens de OC worden uitgenodigd voor de gesprekken.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 19 maart 2021 12:54
Aan: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: verslag actualiteitenoverleg

Beste Sjoukje en 5.1,2,e

Bijgaand mijn uitgewerkte aantekeningen van het actualiteitenoverleg van vanochtend.

Met vriendelijke groeten,

5.1,2,e
5.1,2,e Medezeggenschap

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
www.amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:00:28 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Vragen OC & eerder gestelde vragen maar geen antwoord.*
Attachments: *2020907_pilotformulier THOR Toezichthouders op afval.docx*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 29 maart 2021 9:21
Aan: 5.1,5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Vragen OC & eerder gestelde vragen maar geen antwoord.

Tkn

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 26 maart 2021 om 17:09:35 CET
Aan: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e 512s <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen OC & eerder gestelde vragen maar geen antwoord.

Goedendag sjoukje.

Zoals vanochtend besproken,

4.1,4

graag ziet de oc maandelijks een overzicht mbt de positieve gevallen. Tevens ook graag hoeveel personen er in quarantaine zitten. Oost heeft heel lang maar met een paar man gedraaid, dit lijkt ons onwenselijk.

oc inventariseert, dat er op meerdere afdelingen klachten niet adequaat wordt opgepakt. De OC ziet dat de directie niet de regie neemt.

O.a in centrum ligt er een zwartboek. Esmeralda is in kennis gesteld maar delegeerd naar manager. Twee vertrouwenspersonen verder. Collega neemt ontslag.

In zuidoost klacht mbt seksuele intimidatie jegens 5.1.2,e 5.1.2,e wordt hand boven hoofd gehouden is vaak ziek en wordt tijdelijk naar weesp geschoven. Collega is so en wordt overgeplaatst naar ander team. Onbegrijpelijk.

Collega tsi wordt naar huis gestuurd omdat hij vermoedelijk wat heeft gezegd. Na jaar nog steeds geen goede en adequate terugkoppeling.

Collega zuid. Zit in spoor drie wet poortwachter. Staat zwart op wit dat er leeftijdsdiscriminatie wordt toegepast. Ik heb haar bijgestaan als vertrouwenspersoon. Door interventie, mail aan 5.1.2,e 5.1.2,e wordt collega al nog geplaatst als 5.1.2,e Waarom alleen als iemand op de vingers wordt getikt.

Een nieuwe collega is aangerand en tot heden durft ze hier geen zaak van te maken omdat er door de teamleider is gezegd dat haar contract niet verlengd zou worden.

In oost, vov. Nieuwwest en zuid spelen ook genoeg zaken. De oc maakt zich ernstige zorgen met het werken in een veilig klimaat, en tevens kritisch te kijken naar de werkplek. Kwetsbare en of nieuwe collega mogen niet de dupe zijn van willekeur op teamleiders en of managers.

De oc wil zich distacieren van het feit dat zulke gedragen zich kunnen voordoen. Echter kan het altijd in een grote organisatie. De werkever heeft een zorgplicht om dit te optimaliseren.

Als 5.1.2,e roep ik met klem op dit dossier in te grijpen. Graag praat ik in een andere zetting door over deze ingewikkelde casussen.

We spreken elkaar snel.
Mocht er wat zijn dan hoor ik je graag.

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,
5.1.2,e onderdeelcommissie THOR.
5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 01:01:36 +0200
To: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Vragen en antwoorden
Attachments: Formulier Pilot ingevuld v0.3.docx, 20210407 resultaten pilot evaluatie teamleider IPA.pdf

---

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 8 april 2021 19:51
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Vragen en antwoorden

e

5.1,2,e

In ons actualiteitenoverleg zijn een aantal vragen gesteld waar je graag wat meer over wilde weten. Ik probeer die in deze mail zo goed mogelijk te beantwoorden. De afgelopen weken is het niet altijd gelukt om onze afspraak door te laten gaan en hebben we prioriteit gegeven aan het vinden van een technisch voorzitter. We spreken elkaar morgen in elk geval weer. Hopelijk dan ook in goede gezondheid. Ter voorbereiding op dat overleg deel ik in elk geval graag alvast een aantal antwoorden op (nog niet alle) door jullie gestelde vragen.

Cursussen en trainingen in tijde van corona
Een belangrijk punt van zorg dat jullie hebben aangegeven is de veiligheid van de collega's tijdens cursussen en trainingen. Na het stopzetten van de trainingen zijn deze in maart weer opnieuw opgestart. Niet alleen in Amsterdam maar ook in andere gemeenten. Er zijn uit andere gemeenten geen signalen dat de trainingen opnieuw stil gezet zouden moeten worden en er is dus ook geen vraag bij de minister in voorbereiding om, zoals in 2020 is gebeurd, opnieuw dispensatie te verlenen. Daarom is het belangrijk dat de trainingen ook weer worden gegeven. Dit voorkomt een situatie dat BOA's niet gekwalificeerd zijn voor de uitoefening van hun taken. Voor de trainingen zijn aanvullende richtlijnen opgesteld. Die zijn zo goed mogelijk gecommuniceerd en het vraagt van alle aanwezigen ook zo goed mogelijke naleving. Tijdens trainingen worden ook levensechte situaties geoefend waarbij de 1,5 meter niet altijd gegarandeerd kan worden. Voor die momenten geldt ook nadrukkelijk een mondkapjesplicht. Vanuit de GGD heb ik geen signalen gekregen dat trainingen bronnen van besmettingen zijn. Mogelijk kunnen we een pilot starten met de sneltesten rond de trainingen. Ik zou dat aanvullend best willen onderzoeken om het risico op besmettingen tijdens trainingen echt zo klein mogelijk te laten zijn en zelfs zo mogelijk uit te sluiten.

4.1,4



Coronacijfers
Er worden wekelijks cijfers over aantallen medewerkers met Corona binnen THOR opgesteld. Ik heb die

cijfers gezien en die geven nauwelijks informatie. Ik zou willen voorstellen dat ik bronnen van besmettingen wel echt actief met jullie deel. Die ontvangen we vanuit de GGD en komen voort uit het bron- en contactonderzoek van alle positief geteste medewerkers. Twee weken geleden was er sprake van een dergelijke bron binnen team Centrum. Die leek te maken te hebben met carpoolende collega's. De GS deelt met de OR periodiek coronacijfers.

4.1,4

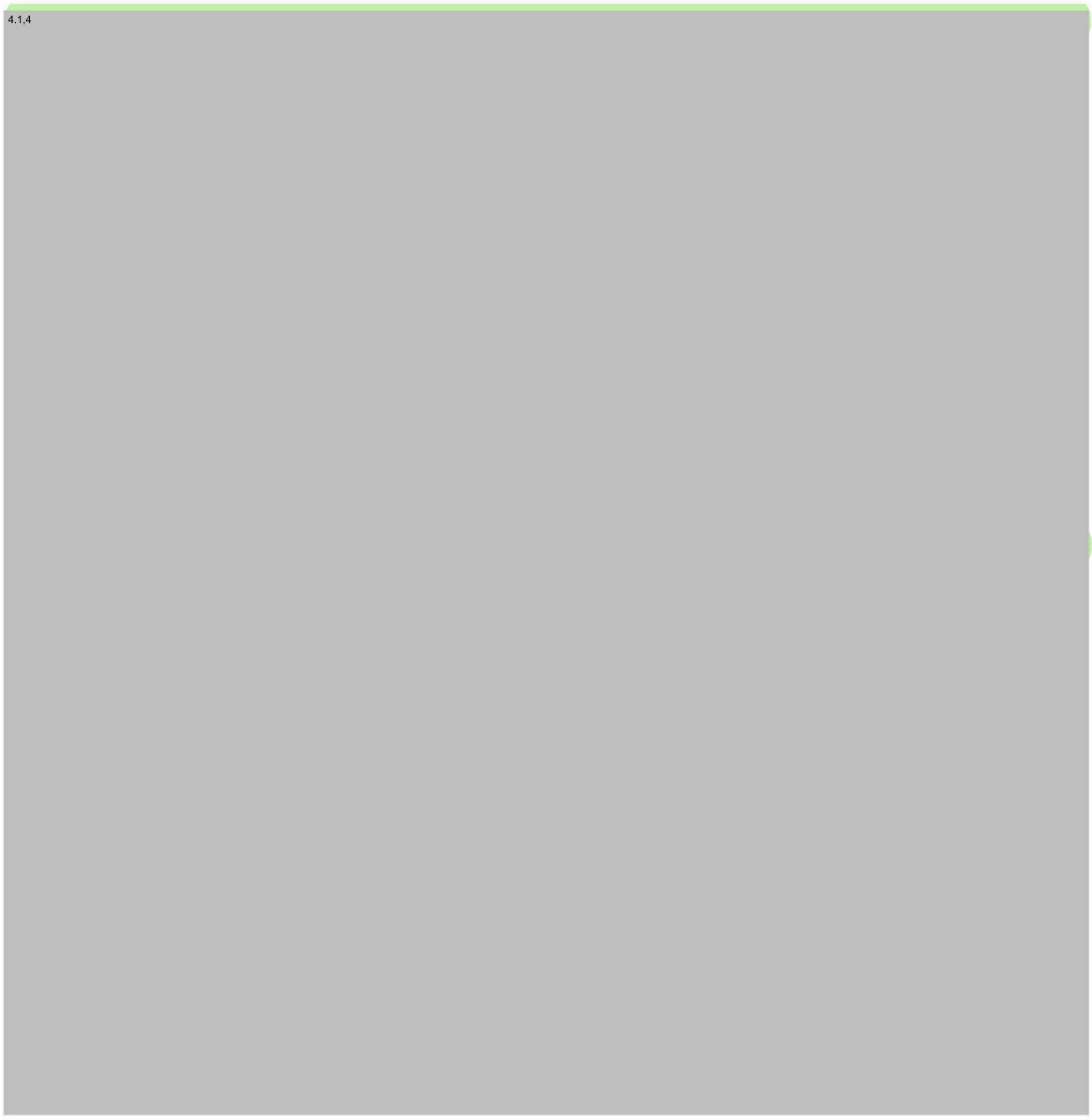


Faciliteitenregeling OC/OR leden

In de mail van 29 maart geef je aan dat de OC zich niet kan vinden in de reactie van de sen. P&O adviseur over de faciliteitenregeling. Ik wil hierbij benadrukken dat hetgeen er in die mail staat niet de persoonlijke opvatting van een medewerker is maar een samenvatting de afspraken die de OR en GS gemaakt hebben en die zijn vastgelegd in de faciliteitenregeling en het convenant. Mijn voorstel is om in gezamenlijkheid te kijken naar een werkwijze waarin het gesprek gevoerd kan worden over het gebruik van de faciliteitenregeling, waarbij zowel gekeken wordt naar zorg van een stabiele bedrijfsvoering als de zorg van een goede invulling van de OC-OR- verantwoordelijkheden. Het lijkt me goed dit onderwerp komende vrijdag te bespreken in de hoop verdere stagnatie te kunnen voorkomen.

4.1,4





Tot morgen.

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:05:21 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT%FW: Verzuimcijfers en vrijwillige mobiliteit*
Attachments: *Mijn_verzuimpatroon THOR tm mei 2021).pdf, 20210603_werkproces vrijwillige mobiliteit THOR V2.pdf*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 juni 2021 14:17
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Verzuimcijfers en 4.1,4

Dag 5.1.2,e

Bijgaand de verzuimcijfers en 4.1,4

Dank voor jouw snelle actie rond 5.1.2,e

Ik spreek je/jullie snel.

Groet en vast goed weekend,

Sjoukjw

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:05:39 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAt%FW: Verzuimcijfers en vrijwillige mobiliteit*
Attachments: *Mijn_verzuimpatroon THOR tm mei 2021).pdf, 20210603_werkproces vrijwillige mobiliteit THOR V2.pdf*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 4 juni 2021 14:23
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Verzuimcijfers en 4.1.4

Ha Allen,

Bijgaand de mail. We hadden goed overleg. Ik heb wel veel stukken toegezegd. Volgt uit het verslag dat 5.1.2.e nu maakt.

4.1.4

Kunnen jullie dat alvast voorbereiden? 5.1.2.e stuurt mij daarover ook nog de informatie die hij daarover zelf heeft.

Groet,

Sjoukje

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 4 juni 2021 om 14:16:51 CEST
> **Aan:** "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Verzuimcijfers en** 4.1.4
>
> Dag 5.1.2.e
>
> Bijgaand de verzuimcijfers en het 4.1.4
>
> Dank voor jouw snelle actie rond 5.1.2.e
>
> Ik spreek je/jullie snel.
>
> Groet en vast goed weekend,

Sjoukjw

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:07:12 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Toegezegde stukken*
Attachments: *Formulier Pilot afdelingsmanager operatie.pdf, Notitie OC mbt stavaza VOV.pdf, rapport Nieuw samenwerkingsplan Toezicht en handhaving OV Amsterdam_032021.pdf*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 11 juni 2021 16:01
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Toegezegde stukken

Tkn, we hebben op vier van de 6 onderwerpen van afgelopen dinsdag nog actie te ondernemen en aanvullend heb ik ook het 4.1,4 heb 5.1.2,e zijn mail niet gebruikt, wel het aanbod om eventueel vooruitlopend op het artikel 24 overleg het DB van de OC aanvullend mee te nemen. Dat horen we later. Voor nu groet en sterkte en plezier zondag, sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 11 juni 2021 om 15:56:00 CEST
> **Aan:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Toegezegde stukken**
>
> Dag 5.1.2,e en 5.1.2,e
>
> 4.1,4
>
> Groet en goed weekend,
>
> Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:27:40 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: voorbereidingen technische sessie/*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 17:14
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: voorbereidingen technische sessie/

Kijk, ik put uit dit overzicht!

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 19 augustus 2020 om 13:48:48 CEST
> **Aan:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e 5.1.2,e " <5.1.2,e @ggd.amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: RE: voorbereidingen technische sessie/**
>
> Beste mensen,
> Hieronder de vragen die door de verschillende politieke partijen zijn ingediend. Hieronder een voorstel wie het oppakt.
> Graag om 15 uur conceptreacties aan 5.1.2,e , 5.1.2,e (zie CC).
> Groet, 5.1.2,e / OOV
>
> ---
>
> **Van:** 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Verzonden:** woensdag 19 augustus 2020 12:52
> **Aan:** '5.1.2,e ' <5.1.2,e @brandweeraa.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @ggd.amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **CC:** 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp:** RE: voorbereidingen technische sessie/
>
> Hoi allemaal,
>
> Een laatste praktisch punt: de presentaties kunnen meegenomen worden op een usb stick, er is iemand van de audiovisuele dienst aanwezig om te zorgen dat deze vervolgens op het scherm geprojecteerd wordt en live uitgezonden.
> Ik heb de volgende vragen binnengekregen vanuit de fracties:
>
> Denk heeft de volgende technische vragen:

- JZ Is het juridisch mogelijk mondkapjesverplichting in te voeren voor eigen personeel van gemeente Amsterdam als zij op stadhuis zijn?
- GGD Kunnen we medische studenten inzetten voor bron en contactonderzoek

Denk heeft volgende politieke vragen voor tijdens de commissie

- 4.1,4
-
-

D66 technische vraag

- 4.1,4
-
-
-
-
-

D66 vragen tijdens commissie

- 4.1,4
-

GroenLinks technische vragen

- 4.1,4
-
-
-

CU vragen tijdens commissie

- 4.1,4
-
-

VVD technische vraag

- 4.1,4

VVD vragen commissie

- THOR Handhaving en opzeggen vertrouwen in directie; wat is stand van zaken, wat is gebeurd en hoe zorgen we dat geen invloed heeft op handhaving die nu zo nodig is?
- 4.1,4
-
-

En vanuit CDA:

Commissie/tech

- 4.1,4
- 4.1,4
- THOR Handhaving: conflict, staat dit handhvaing in de weg. Meer algemeen, hebben we voldoende mensen?
- 4.1,4

Verwerken jullie deze in voorbereidingen/ annotaties?

Dank!

Groeten, 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 15:35
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @brandweeraa.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @ggd.amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: voorbereidingen technische sessie/

Dag allemaal,

Donderdag is zoals jullie weten de technische sessie en de commissie AZ. Ik heb de meeste van jullie hierover al kort gesproken. Maar nog even het verzoek per mail of jullie:

- De annotatie voor de commissie AZ uiterlijk morgen 15.00 uur kunnen aanleveren
- De presentaties/ voorbereidingen voor de technische sessie uiterlijk morgen 17.00 uur kunnen aanleveren

Ik bel morgen met de fracties, ik denk dat het weinig zin heeft dat te doen voordat de persco/ brief uit is gegaan. Ik stuur de vragen vanuit de fracties morgen zsm naar jullie door.

Wat betreft de annotaties, de burgemeester zit goed in de materie. 4.1,4
4.1,4
4.1,4 maar een uitgebreide terugblik/ achtergrond is niet nodig.

Ik maak een appgroep aan voor tijdens de raad, daarin kunnen evt vragen ook ter plekke beantwoord worden.

Veel dank alvast!

Groet, 5.1,2,e

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 01:28:22 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: (RH in ibabs) Fwd: URGENT
Attachments: Beantwoording THOR op Raadsvragen CDA_AS.docx, ATT00001.htm

---

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 19 augustus 2020 17:43
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (RH in ibabs) Fwd: URGENT

Ter info!

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** 5.1.2,e <5.1.2,e @ziggo.nl>
> **Datum:** 19 augustus 2020 om 17:26:04 CEST
> **Aan:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Antw: URGENT**
>
> Beste collega's,
>
> Zie hieronder de uiteindelijke beantwoording.
>
> Groet,
>
> 5.1.2,e
>
> Op 19 aug. 2020, om 15:40 heeft 5.1.2,e <5.1.2,e @ziggo.nl> het volgende geschreven:
>
> Beste collega's,
>
> Er is alsnog een wijziging gekomen op de beantwoording van de VVD en CDA vragen.
> Graag de beantwoording van 14.37 uur nog even aanhouden; er volgt zo een mutatie!
>
> Groet,
>
> 5.1.2,e

Op 19 aug. 2020, om 14:37 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e@ziggo.nl> het volgende geschreven:

Beste collega's,

Zie bijgaand de beantwoording van THOR op de twee Raadsvragen van VVD en CDA.

Laat mij weten als er nog eventuele onduidelijkheden zijn, akkoord?

Groet,

5.1.2.e

<Beantwoording THOR op Raadsvragen CDA.docx>

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 19 augustus 2020 om 13:56:53 CEST
Aan: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Kopie: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Doorst: voorbereidingen technische sessie/

Ha 5.1.2.e kijk even naar deze vragen. Vraag VVD en CDA over situatie TOC en directie. Beantwoording voor 15.00. Ik bel je even

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 19 augustus 2020 om 13:48:48 CEST
Aan: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@ggd.amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Kopie: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e 5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>, "5.1.2.e de" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: voorbereidingen technische sessie/

Beste mensen,

Hieronder de vragen die door de verschillende politieke partijen zijn ingediend. Hieronder een voorstel wie het oppakt.
Graag om 15 uur conceptreacties aan 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e (zie CC).
Groet, 5.1,2,e / OOV

4.1,4

Hoi allemaal,

Een laatste praktisch punt: de presentaties kunnen meegenomen worden op een usb stick, er is iemand van de audiovisuele dienst aanwezig om te zorgen dat deze vervolgens op het scherm geprojecteerd wordt en live uitgezonden.
Ik heb de volgende vragen binnengekregen vanuit de fracties:

Denk heeft de volgende technische vragen:

- JZ Is het juridisch mogelijk mondkapjesverplichting in te voeren voor eigen personeel van gemeente Amsterdam als zij op stadhuis zijn?
- 4.1,4

Denk heeft volgende politieke vragen voor tijdens de commissie

- 4.1,4
-



D66



D66 vragen tijdens commissie



GroenLinks technische vragen



CU vragen tijdens commissie

- 4.1,4
-
-

VVD technische vraag

- 4.1,4

VVD vragen commissie

- THOR Handhaving en opzeggen vertrouwen in directie; wat is stand van zaken, wat is gebeurd en hoe zorgen we dat geen invloed heeft op handhaving die nu zo nodig is?
- 4.1,4
-
-

En vanuit CDA:

Commissie/tech

- 4.1,4
-
-

- THOR Handhaving: conflict, staat dit handhvaing in de weg. Meer algemeen, hebben we voldoende mensen?
- 4.1,4 [redacted]
- [redacted]
- [redacted]

Verwerken jullie deze in voorbereidingen/ annotaties?

Dank!

Groeten, 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: dinsdag 18 augustus 2020 15:35
Aan: 5.1,2,e
<5.1,2,e @brandweeraa.nl>; 5.1,2,e
<5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e
<5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e
5.1,2,e <5.1,2,e @ggd.amsterdam.nl>; 5.1,2,e
5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e
5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e
<5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: voorbereidingen technische sessie/

Dag allemaal,

Donderdag is zoals jullie weten de technische sessie en de commissie AZ. Ik heb de meeste van jullie hierover al kort gesproken. Maar nog even het verzoek per mail of jullie:

- De annotatie voor de commissie AZ uiterlijk morgen 15.00 uur kunnen aanleveren
- De presentaties/ voorbereidingen voor de technische sessie uiterlijk morgen 17.00 uur kunnen aanleveren

Ik bel morgen met de fracties, ik denk dat het weinig zin heeft dat te doen voordat de persco/

brief uit is gegaan. Ik stuur de vragen vanuit de fracties morgen zsm naar jullie door.

Wat betreft de annotaties, de burgemeester zit goed in de materie. Het is denk ik vooral nuttig dat zij een goede laatste stand van zaken heeft,



4.1,4 maar een uitgebreide terugblik/ achtergrond is niet nodig.

Ik maak een appgroep aan voor tijdens de raad, daarin kunnen evt vragen ook ter plekke beantwoord worden.

Veel dank alvast!

Groet, 5.1.2.e

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:31:38 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (RH in ibabs) RE: Aangepast voorstel TOC THOR*
Attachments: *Annotatie debat corona openbare orde en veiligheid_.docx*

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 20 augustus 2020 8:04
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (RH in ibabs) RE: Aangepast voorstel TOC THOR

Hoi 5.1.2,e

In de versie in de bijlage met de laatste tekst TOC THOR.
4.1,4

Grtz 5.1.2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 20 augustus 2020 7:49
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Aangepast voorstel TOC THOR

Verstuurd vanaf mijn iPhone

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 20 augustus 2020 om 07:11:15 CEST
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: RE: Aangepast voorstel TOC THOR**
>
> Hoi Sjoukje,
>
> Ik zorg dat BM de juiste versie heeft.
>
> Groet 5.1.2,e
>
> Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.
>
> -------- Oorspronkelijk bericht --------
> Van: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> Datum: 20-08-20 07:08 (GMT+01:00)
> Aan: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>

Cc: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Aangepast voorstel TOC THOR

Ha 5.1,2,e

Per abuis is niet de definitie tekst over de TOC THOR opgenomen.

Zou je kunnen zorgen dat BM echt deze tekst krijgt en heeft. Het helpt als bestuur en ambtelijke organisatie zich ook in dezelfde bewoordingen, zeker in het openbaar, uiten over de ontstane situatie.

Dank en groet,

Sjoukjw

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 01:34:44 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Peter/Sjoukje/5.1.2.e / Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e inzake OC THOR*
Attachments: *20201113 voorlopig onderzoeksverslag samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam.pdf*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 20 november 2020 18:40
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Peter/Sjoukje/5.1.2.e / Esmeralda/ 5.1.2.e / 5.1.2.e / 5.1.2.e & 5.1.2.e inzake OC THOR

Dag mensen,

Het eerste jaar van THOR zit erop. Een turbulent jaar met hoogtepunten, 4.1.4 4.1.4

En ook een jaar met dieptepunten. Medio augustus werd door de OC via de pers het vertrouwen in de directeur opgezegd. De OR die de taken van de OC overneemt. De voormalige OC die de hele THOR-organisatie twee keer van informatie voorziet over de reden van het opzeggen van het vertrouwen. Een interview met een onderzoeksbureau naar de ontstane gang van zaken om lessen te kunnen trekken dat voor iedereen op tamtam inzichtelijk wordt. 4.1.4 4.1.4 4.1.4 De informatie die daarbij verstrekt wordt, kent veelal een verwijtende toon richting de directie en heeft een splijtend effect op medewerkers, teamleiders en managers. Uit de verkiezingsuitslag van de OC THOR zien we dat vrijwel dezelfde leden van de OC zijn herverkozen. Zij hebben aan allerlei tafels al laten weten dat zij niet met deze directeur wensen te werken.

Als werkgever willen we zo goed mogelijk werken, bouwen aan vertrouwen en de directie goed met de OC laten samenwerken en vica versa. Hoe we dat goed doen is, gezien de context, een enorme opgave waarbij ook de samenwerking tussen P&O, JZ, BI en THOR belangrijk zal zijn. We koesteren medezeggenschap en we hebben dat waarschijnlijk ook te begrenzen. Dat is balanceren.

Fijn als jullie kunnen proberen het voorlopig onderzoeksverslag van het externe bureau naar het conflict tussen OC en directie voor maandag te hebben gelezen. We bespreken dan:

1. Wat we kunnen en moeten doen om het proces OC-directie THOR te helpen normaliseren
2. Wie daarin wat kan betekenen
3. Hoe we elkaar goed en tijdig vinden

Goed Weekend en tot maandag,

Sjoukje

-----Oorspronkelijke afspraak-----
Van: 5.1.2.e **Namens** Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 18 november 2020 12:02

Aan: Alta, Sjoukje; Teesink, Peter; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2,e ; 5.1,5 ; 5.1.2,e 5.1.2,e
CC: 5.1.2,e ; 5.1.2,e
Onderwerp: Peter/Sjoukje/ 5.1.2,e / Esmeralda/ 5.1.2,e / 5.1.2,e / 5.1.2,e & 5.1.2,e inzake OC THOR
Tijd: maandag 23 november 2020 11:00-11:45 (UTC+01:00) Amsterdam, Berlijn, Bern, Rome, Stockholm, Wenen.
Locatie: MS teams, zie link

Dag allemaal,
Namens Sjoukje nodig ik jullie graag uit voor a.s. maandag, deze afspraak gaat over 'begrenzen en goed starten met de nieuwe OC bij THOR'.

[Link naar de virtuele MS Teams ruimte]

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e voor Sjoukje Alta, Stedelijk directeur cluster Gebiedsgericht Werken en Stadsbeheer

Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl

Werkdagen: ma, di, wo, do.

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 06:26:20 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5Fwd: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

Van: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Datum: 10 september 2020 om 10:59:36 CEST
Onderwerp: RE: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB

Hi Sjoukje,

Helpt altijd ☺.

Net klaar met het informeel overleg met DB:

- 4.1.4
-
-
- Opstappen TOC THOR: in de OR wordt vanmiddag hierover gesproken, als ook of we hierover in gezamenlijkheid de THOR organisatie informeren.
- Onderzoeksvoorstel: afgesproken dat mijn collega en de 3 OR-leden dit verder brengen en volgende week overeenstemming over moeten hebben, zodat we niet langer dan 4-6 weken doen over de uitvoering en voor de uitslag van de volgende verkiezingen de uitkomsten hebben.

Tot zover! Ongetwijfeld morgen / maandag weer een update.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 september 2020 16:02
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB

Ha 5.1.2.e

Dank.

Ik Heb vooral even gekeken naar de onderzoeksopzet. Ik mis in de onderzoeksopzet nog een planning. Lijkt me ook echt goed dat we er een termijn aan koppelen. Wat is realistisch? Ik zou echt wensen/hopen dat we er bijvoorbeeld maximaal 6 weken voor nemen. Vanuit de oC stadsbeheer kwam de wens om de onderzoeker ook bindend advies uit te laten brengen. Kortom: moeten we de status van de bevindingen vooraf beter duiden? (Vrijblijvend, dwingend). De voorgestelde vragen begrijp ik maar vind ik ook een beetje vaag. Zou een volgende indeling kunnen helpen:
1. Uitspraak over de inhoud (de 60 dossiers beoordelen op wel of niet afgerond)
2. Uitspraak over proces (kaders, afspraken, kritische momenten)
3. Uitspraak over samenwerkingscultuur (tussen bestuur-medezeggenschap, binnen bestuur, binnen medezeggenschap)
4. Advies/aanbevelingen over vervolg

Verder nog een wat kleiner dingetje er wordt in de notitie soms over Ex/voormalige TOC gesproken en soms over TOC. Misschien goed om 1 keuze te maken. Dat is ook relevant voor het de aanpak: wordt de hele (voormalige) tOC gehoord, wordt gekozen voor 1-op-1 interviews en daarna wederhoor. Kortom hoe ziet het onderzoeksproces er op hoofdlijnen uit.

Parallel heb ik het Mt geadviseerd om veel de werkvloer op te gaan om vragen te stellen: hoe gaat het met je en gevraagd wat zij nodig hebben om niet met een grote boog om voormalige TOC-leden heen te bewegen (wat nu ook aan de orde is).

4.1.4

Hopelijk helpt dit.

Groet,

Sjoukjw

Op 9 sep. 2020 om 13:45 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Ter info m.b.t. THOR-gerelateerde onderwerpen.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

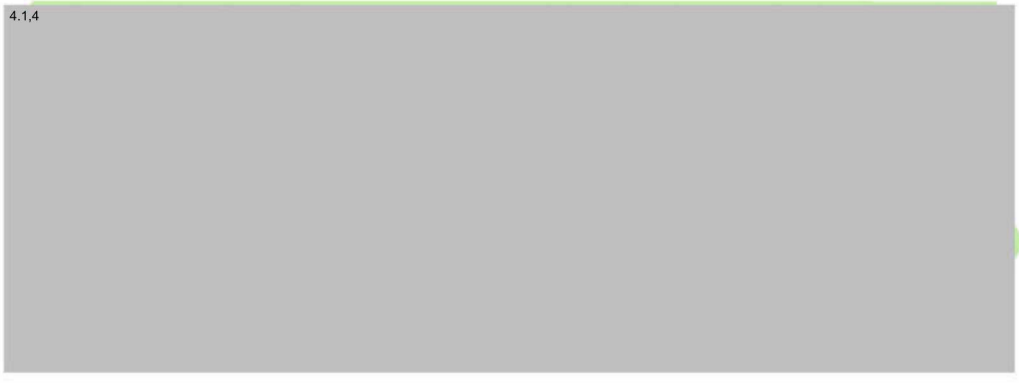
---

Van: 5.1,2,e
Verzonden: woensdag 9 september 2020 13:44
Aan: Teesink, Peter <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: DirectiePO.Medezeggenschap 5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB

Hi Peter,

Onderstaand de voorbereiding voor morgen met het DB van de OR.

- Situatie THOR:
  - Uitwerking praktijk n.a.v. aanpak OR: de dossiers pakken we informeel verder op met inzet van adviseurs Medezeggenschap en Sjoukje, formele momenten in OV.
    Vraag aan OR: hoe staat het met de formele afmelding van de OC-leden? Dat blijft nog altijd onduidelijk.
  - Bespreken onderzoeksvoorstel: zie bijlage. Kan de OR en bestuurder zich hier in vinden.
    Concrete vragen:
    1. Eens met de inhoud? Wat vraagt aanscherping?
    2. Kunnen we de afspraak maken dat dit verder wordt uitgewerkt tussen adviseur MZ en vertegenwoordiging OR?
    3. Wie doet het onderzoek? Kunnen we iemand benaderen van BIA / PMB of is er behoefte aan een externe.
  - Urgente dossiers:





- **Stand van zaken verkiezingen:**
  - OR vragen naar de stand van zaken
  - **Voorstellen om gezamenlijk welkom te organiseren:** de OR is bezig met de voorbereidingen voor introductie nieuwe MZ-leden. Het lijkt een goed idee om daar ook ruimte voor te maken voor een welkom namens de bestuurder en met het doel het belang van medezeggenschap vanuit de werkgever te onderstrepen. Hoe staan we daar tegenover?
  - Publicatie communiqué 5.1.2.e OR en Peter.

- 

- 4.1,4 [redacted]

Hartelijke groet,

5.1,2,e [redacted]
5.1,2,e [redacted] Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e [redacted] Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e [redacted]
E 5.1,2,e [redacted] @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e [redacted] /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

<200901 concept Agenda OV vergadering.docx>
<200909 Situatie THOR_AS.docx>
<Mail aan het DB inzake 4.1,4 [redacted] _AS.docx>



[05-04-2020 22:55:41] Esmeralda: Beste Femke, zaterdagavond omstreeks 1730 zijn 2 boas “behoest” door een vd die ook is aangehouden. Wij hoorden later op de avond dat de politie de vd had heengezonden met alleen een pv van 390 eu ivm overtreding NV (geen 1,5 mtr). Dit leek ons niet goed (en is heel erg vervelend voor de collegas) en ik heb geescaleerd naar de EL en OM. De zaak zal door politie en OM alsnog en met hoge prioriteit worden opgepakt. De vd zal worden ontboden voor verhoor en de zaak zal worden ingestuurd naar OM. Gegeven de veiligheidsdiscussie van het afgelopen jaar zal ik de 5.1.2 e van de OC bellen en hem inlichten, ook over de maatregelen die de politie nav onze escalatie zal nemen om eea goed te maken. Het leek me goed dat je dit voor het driehoeksoverleg van morgen weet, en ik ga ervan uit dat de vd van het bespuwen van handhavers in het vervolg niet anders worden behandeld dan vd’s van het bespuwen van politieagenten. Fijne avond nog, grt esm.

[05-04-2020 22:55:52] Esmeralda: Peter ter info

[05-04-2020 23:02:25] Peter Teesink: Hallo Esmeralda, heel vervelend dat dit niet gelijk goed is opgepakt. Zal er morgen met Pierre en de BM ook nog over spreken. Dat moet natuurlijk zo niet. Laat weten wanneer je vanuit politie/om etc reacties krijgt. Groet, Peter

[05-04-2020 23:04:46] Esmeralda: Ja zal ik doen.

[5.1.2.e 08:32:39] Esmeralda: Goedemorgen Femke, fyi:

mbt testen op C iz casus bespugen boa: de vd mag nog niet getest, noodwetgeving in de maak in Den Haag. Met ggd afgesproken dat coll meteen worden getest bij milde klachten. GGD meldt dat Incubatietijd min 5-7 dagen is. Dus nu al testen heeft geen zin. Wij houden vinger strak aan pols. Ik laat collegas bloemen sturen mede nms jou.

[5.1.2.e 08:34:08] Esmeralda: Aanvulling van vanmorgen.

[5.1.2.e 08:34:32] Esmeralda: Nav vraag Bm of er getest wordt.

[5.1.2.e 13:15:40] Esmeralda: Dag Femke, Peter, Pierre, ter info: net "vervolgafspraken" gemaakt met EL politie (5.1.2.e) nav casus bespugen. W.o gesprek met onze collegas met de HOVD. En het landelijke protocol voor politie wordt nog bekeken door OM (via SGBO) want daar staat dat alleen zware mishandeling tlg kan worden terwijl het de vraag is waarom niet ook "mishandeling" kan. Het is iig duidelijk bij iedereen dat dit niet meer mag gebeuren. Mocht het uiteindelijk niet goed lopen kom ik weer op de lijn. Dank vr betrokkenheid van jullie kant.

[5.1.2.e 13:43:39] Peter Teesink: Ook goed dat je er zelf zo bovenop zit. Best lastig om in dit soort situaties mensen gemotiveerd te houden. Veel sterkte en succes en we zullen het later vandaag ook even in het rbt aan de orde hebben

[5.1.2.e 13:45:45] Esmeralda: Dank. En Ja, erbovenop: het is immers belangrijk maar ook als ik dat niet doe gebeurt er onvoldoende merk ik. Zeker waar meerdere partijen een rol spelen.

[13-04-2020 10:50:06] Esmeralda: Goedemorgen Peter, fyi: zie mijn mail mbt incident hh. Goed te weten, eea irt vakbonden. Grt esm.

[13-04-2020 10:57:28] Peter Teesink: Hallo Esmeralda, wel heel heftig en naar voor jouw mensen. Hopelijk herstellen ze goed. Voor wat betreft de bonden. Dat zien we dan wel. We moeten komende weken sowieso weer gaan praten over de beschermingsmiddelen. Hoe dan ook. Eerst de zorg voor je mensen. Wens ze veel beterschap en laten we inderdaad zorgen dat er conform vpt wordt gehandeld. Hou me op de hoogte en ik wil ook een keer langs wanneer dat uitkomt en ik niet in de weg loop. Groet, Peter

[13-04-2020 11:05:47] Esmeralda: Ja eens. Gaat given circumstances ok met ze. Nu bezig met aangifte doen etc. Ik hou je op hoogte. Ps. Aanbod langskomen wordt zeker gewaardeerd. Gaan we inplannen. Grtn e.

[13-04-2020 20:29:07] Esmeralda: Dag Femke, Peter,

Bij deze sitrap nav casus incident HH:

- 4 gewonde collega's;

- Gaat gegeven omstandigheden goed met hen;

- Waarderen alle zorg en aandacht uit organisatie (en van jullie);

- alle (psych)hulp wordt hen geboden die nodig is;

- 4 aangiften (2 reeds gedaan en 2 worden nog gedaan);

- alle 5 vds zitten nog vast;

- ben iom met HOVJ over de mogelijkheid de zaak versneld op zitting te krijgen (generale preventie). Verder overweeg ik om ons civiel partij te stellen zodat de daders worden aangesproken voor de schade van de boas en ook voor de schade die wij als gemeente lijden. Tot zover. Bij bijzonderheden informeer ik jullie. Fijne avond nog,

Esmeralda

[14-04-2020 19:42:55] Esmeralda: Boa's zijn agressie zat en dringen aan op verdedigingsmiddelen

https://www.volkskrant.nl/a-b1be7557

[14-04-2020 20:52:07] Esmeralda: Beste Femke en Peter, bijgevoegd 2 brieven die ik vertrouwelijk onder embargo heb gekregen van 5.1,2,e De brieven worden morgen openbaar gemaakt. Het ongenoegen en de verwarring die is ontstaan door de uitspraak van BM Aboutaleb snap ik. De brieven laten zien dat de zorgen omtrent de veiligheid van boas in dit C-tijdperk kunnen uitlopen op acties op een moment dat we deze het minst kunnen gebruiken. Ik houd intussen alle kanalen open en spreek samen met 5.1,2,e aanstaande donderdag de BOAbond bij over alle maatregelen die wij hebben genomen om de veiligheid van onze boas zoveel als mogelijk te garanderen. Grtn Esm.

[14-04-2020 20:52:23] Esmeralda: Minister spoedaanvraag.pdf • 2 pagina's <bijgevoegd: 00000069-Minister spoedaanvraag.pdf>

[14-04-2020 20:52:41] Esmeralda: R'dam spoedaanvraag.pdf • 2 pagina's <bijgevoegd: 00000070-R'dam spoedaanvraag.pdf>

[05-05-2020 20:24:13] Peter Teesink: Hallo Esmeralda, morgen ben in nw bij de handhavers. Ik weet niet of jij daar bij bent (hoeft niet hoor) maar wanneer je nog iets wil meegeven kunnen we morgen even bellen. Laat maar weten. Groet, Peter

[05-05-2020 20:29:43] Esmeralda: Ja morgenochtend even bellen. Er is nl in 1 dag een coll overleden, een spuugincident, en nu net een vd die op een groep hh is ingereden. Geen gewonden gelukkig. Daarnaast de bonden die op de lijn zijn. Ik zou er niet bij zijn maar denk dat het misschien voor jou wel prettig is om wel te doen.

[05-05-2020 20:33:41] Peter Teesink: Ja het is veel. Laten we maar even bellen. Je hoeft er wmb niet bij te zijn. Maar laten we het morgen maar even bespreken. Ik probeer het rond 10.30 uur even.

[05-05-2020 20:34:31] Esmeralda: 👆

[5.1,2,e 10:31:10] Peter Teesink: Ik bel je met 10 min

[5.1,2,e 17:22:03] Esmeralda: Ze vonden het fijn dat je er was, dat er aandacht voor hen was, je was verrassend benaderbaar en ze waren verbaasd dat je zo veel wist 👆. Ben benieuwd naar jouw ervaring.

4.1,4

[08-08-2020 20:08:41] Esmeralda: Dag Femke,Peter,

FYI: zojuist is bekend geworden dan een collega van THOR team Centrum Corona heeft. Hij had geen klachten en heeft dus gewoon doorgewerkt (met veel collegas). Dit betekent dat

- mensen met wie hij het laatst heeft gewerkt, nu naar huis zijn gestuurd (die moeten zich eerst laten testen).

- we inventariseren met wie hij nog meer heeft gewerkt want daarvoor geldt hetzelfde.

- we bezig zijn met het organiseren van capaciteit elders uit THOR tbv inzet ikv crowdmanagement en mondkapjes in Centrum.

- voorlichting is geinformeerd omdat dit in de pers kan komen (zie Schiedam).

- Politie en sdvz door ons ook ikg worden.

Waar nodig houd ik jullie op hoogte.

Grt Esm.

[08-08-2020 20:15:16] Peter Teesink: Hallo Esmeralda, heel vervelend. Hopelijk gaat het goed met de medewerker. Is er zicht op de plek waar hij het heeft opgelopen cq is er relatie met werk? Zal meer druk op Thor betekenen en dat terwijl jullie al veel voor de kiezen hebben (gekregen). Hou me op de hoogte hoe het verder gaat. Groet, Peter

[08-08-2020 20:17:59] Esmeralda: Wat ik nu weet:

Hij heeft het van zijn moeder. Die was pos getest. Hij heeft zelf geen klachten op dit moment. En ja, communicatie op teams luistert dus nauw. Ik hoop dat hij niemand heeft besmet (van het team).

[08-08-2020 20:18:54] Peter Teesink: Dat hoop ik met jou. Het feit dat hij geen klachten heeft is op zichzelf positief. Afwachten dus.

[08-08-2020 20:23:31] Esmeralda: Ja. Keep u posted.

[11-08-2020 22:14:09] Esmeralda: 5.1,2,e fyi:

- tot nu toe 5 besmettingen bekend waarvan 4 zeker vanuit prive-omgeving.

- nog aantal wachtenden op uitslag en aantal oav GGD 14 dagen in quarantaine

- het aantal besmette collegas en/of in quarantaine kan komende dagen oplopen (domino als de besmettingen op het werk hebben plaatsgevonden).

- morgen gaat de ploeg die zaterdag preventief door mij naar huis is gestuurd weer aan de slag. Dit heb ik afgestemd met Dir. GGD die dit steunt

-morgen (zoals continu) wederom nadrukkelijk aandacht in communicatie over noodzaak afstand houden en gebruik mondkapje. Extra maatregel: Alle medewerkers in de buitendienst worden persoonlijk gebeld door hun leidinggevende.

4.1,4

Grt esm.

[11-08-2020 22:38:51] Peter Teesink: Hallo Esmeralda, dank voor de update. Heel vervelend allemaal. Hopelijk gaat het goed met de medewerkers en blijft het hierbij. Ook goede actie dat de medewerkers gebeld worden. 4.1,4 4.1,4 . Groet, Peter

[17-08-2020 20:54:40] Peter Teesink: Hallo Esmeralda, heel vervelend alle ontwikkelingen die zich nu in snel tempo ontvouwen. Ik kan mij goed voorstellen dat het je allemaal heel zwaar valt. Graag wil ik morgen met jou en Sjoukje bespreken hoe we hier mee omgaan en wat we moeten/kunnen doen om het vertrouwen te herstellen. Zou je morgen om 1300 uur kunnen. Ik hoor graag. Groet, Peter

[17-08-2020 21:56:30] Esmeralda: Ja het is niet de leukste dag vandaag met deze bijzondere manier van "samenwerken". Fijn om elkaar te kunnen spreken om 13u. Tot dan.

[17-08-2020 22:00:29] Esmeralda: En dank vr je steun. Dat helpt.

[19-08-2020 11:06:16] Esmeralda: Dag 5.1,2,e en 5.1,2,e de bedoeling was om as. donderdag een goed gesprek te voeren met 5.1,2,e en mij over de onderlinge samenwerking. Gezien de huidige situatie, waarin de OC THOR het vertrouwen heeft opgezegd, kan deze afspraak niet doorgaan. Samen met de stedelijk directeur en gemeentesecretaris bespreek ik hoe we dit gaan oppakken en op een constructieve manier kunnen oplossen. Daar zal de gemeentesecretaris ongetwijfeld ook met (het DB van) de OR het gesprek over voeren. Op basis van de gesprekken die we de komende tijd voeren met elkaar, bepalen we welke stappen er gezet moeten worden. Alle vertrouwen dat ons dat gaat lukken.

Ongetwijfeld tot snel weer! Groet, Esmeralda.

[19-08-2020 11:06:49] Esmeralda: Peter, fyi: dit heb ik net verstuurd. Text afgestemd met S en 5.1,2,e

[19-08-2020 11:13:45] Peter Teesink: Prima. Dank je.

4.1,4

[20-08-2020 18:12:27] Esmeralda: Peter, ik (en mijn mt) maak wekelijks een filmpje voor heel thor. Deze is van vandaag. Ikv elkaar informeren irt mzs stuur ik je deze zodat je weet wat ik over de situatie heb gezegd. Dan weet je dat.

[20-08-2020 18:51:18] Esmeralda: Ter info (ivm mzs): 10 covid en 12 in quarantaine bij thor. (niet allemaal boas en incl code oranje landen)

[20-08-2020 21:25:59] Esmeralda: Sjoukje en Peter, nog even over de gang van zaken rondom de OC: ik voel me door jullie enorm gesteund. Dank daarvoor. Zoals jullie begrijpen, is het juist nu belangrijk dat ik in positie blijf. Daarom mijn verzoek aan jullie om me op de hoogte te houden van stappen die jullie zetten richting OR/OC-leden. Vooral ook tussentijds te informeren over mogelijke reacties die dat bij hen teweeg brengt. Ik kom medewerkers namelijk tegen en dan is het belangrijk dat we een eenduidige koers uitstralen.

4.1,4



[25-08-2020 12:05:01] Esmeralda: Peter, Sjoukje, zie mail. Graag met spoed overleg. Grt esm.

[25-08-2020 12:14:26] Peter Teesink: Hallo Esmeralda, tjonge wat een vervelende actie. inderdaad een laakbare actie van de oC. Moet op gereageerd worden. Vanmorgen heb ik met de or gesproken en afspraken gemaakt. Het gesprek met het collectief oC volgt nog. Ik heb Sjoukje gevraagd zsm met jou te overleggen omdat ik nu nog in het college zit tot ca 1500 uur.



4.1,4

Groet

5.1,2.e

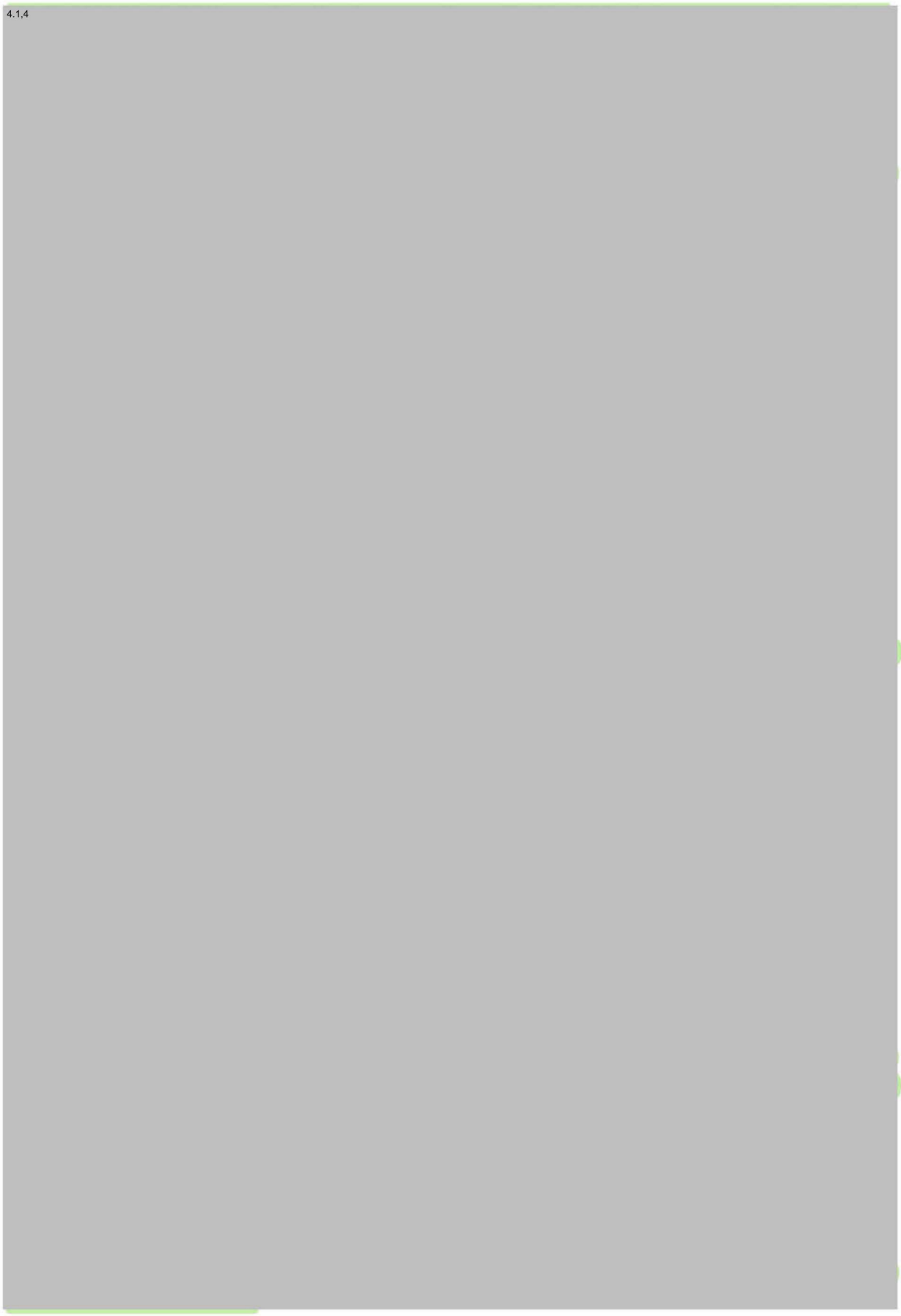
4.1,4



[27-09-2020 12:42:15] Esmeralda: Beste Femke, in vervolg op app van 5.1,2.e mbt vrijspraak van een VD van hoesten/spugen naar boas, heb ik contact opgenomen met de direct toezichthouder van de politie en het OM. Aangezien er bij het incident in totaal 5 boas aanwezig waren (met consistente verklaringen) en het incident plaatsvond in de openbare ruimte met veel publiek, heb ik de vraag op tafel gelegd waarom er obv een vrijspraak van de rechter een onderzoek zou moeten plaatsvinden naar de boas. Men heeft mij gisteravond laten weten hier, bij nader inzien, gegeven de feiten en omstandigheden inderdaad geen reden voor te zien. De zaak is hiermee afgedaan (waarmee ik blij ben).

[27-09-2020 12:42:50] Esmeralda: Dag Peter, ik zag je mail. Alvast hierbij het bericht dat ik nr BM heb gestuurd. Ik zet ook nog wat op de mail.

4.1,4


4.1,4


4.1,4

4.1,4

4.1,4

4.1,4

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam
t.a.v. de heer P. Teesink, gemeentesecretaris
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Datum	3 maart 2020
Ons kenmerk	OR/2020/115
Uw kenmerk	
Behandeld door	
Kopie aan	
Bijlage	
Onderwerp	Inroepen nietigheid onderwerpen directie THOR

Geachte heer Teesink, beste Peter,

Binnen de directie THOR spelen op dit moment enkele dossiers waarvoor de OC aan de OR heeft gevraagd nietigheid in te roepen. Het betreft de volgende dossiers:



De OR roept hierbij de nietigheid uit over de bovenstaande dossiers. Met de afdeling Werkgeverschap (5.1,2.e 5.1,2.e) en de directeur THOR (Esmeralda Wallast Groenewoud) is overlegd of het mogelijk is de termijnen die aan de dossiers verbonden zijn, op te schorten zolang er gesprekken over een oplossing gaande zijn. Daar hebben zij uitsluitend positief op gereageerd.

Op 2 maart jl. vond een constructief gesprek plaats tussen de OC en de directeur. Daaruit zijn knelpunten in de samenwerking naar boven gekomen en geadresseerd. Verder is gesproken over de 9 hierboven genoemde nietigheidsverzoeken en wordt gewerkt aan een oplossing. De OC en de directie van THOR hebben aangegeven uit de huidige impasse te willen komen.

De OR is vol vertrouwen dat er een oplossing gevonden wordt. Zolang genoemde gesprekken nog lopen en bijdragen aan het tot stand komen van een oplossing, zal de OR daarom geen verdere uitvoering geven aan deze nietigheid. Zodra daar verandering in komt, nemen wij eerst contact op met de afdeling Werkgeverschap en de directeur THOR.

Op advies van onze jurist sturen wij dit bericht, omdat er een harde termijn in de WOR is opgenomen over het inroepen van nietigheid. Wij verzoeken u de uitvoering van de bovengenoemde besluiten stop te zetten totdat de gesprekken per dossier zijn afgerond.

Met vriendelijke groet,
namens de ondernemingsraad van de gemeente Amsterdam,

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

secretaris

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:09:36 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Cancel 'artikel 24 overleg'

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 10 maart 2020 16:33
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Cancel 'artikel 24 overleg'

Beste plaatsvervangend 5.1.2.e **beste** 5.1.2.e

Gezien de eerder gemaakte afspraken die in onderstaande mail worden weersproken en weerlegd, lijkt het me geen zin hebben om de afspraak morgen door te laten gaan.

Het lijkt me verstandig dat jullie het eerst onderling binnen de OC eens worden, en met de OR verder praten voordat wij weer met elkaar aan tafel gaan zitten.

Met vriendelijke groet,

Esmeralda

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 9 maart 2020 18:19
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Uitnodiging en concept agenda 'artikel 24 overleg'

Geachte 5.1.2.e Beste Esmeralda

TOC THOR verzoekt de concept-agenda voor het artikel 24 overleg aan te passen en het covenant eraf te halen en hiervoor 4.1.4 te agenderen. De reden hiervan is dat TOC THOR zich niet kan vinden in door 5.1.2.e /OR-DB voorgestelde covenant en wil eerst hierover in overleg treden met DB-/OR. 5.1.2.e had dit al aangegeven in het vooroverleg van artikel 24.Daarnaast heeft TOC THOR al meerdere malen tevergeefs verzocht om 4.1.4 te agenderen en heeft ook vastgesteld dat er besluiten hieruit voortvloeien die niet ter pre advies en of instemming zijn voorgelegd zoals 4.1.4 4.1.4 4.1.4 Ik heb dit ongeveer 2 weken

geleden in een overleg aangegeven toen ik signalen hierover ontving en 5.1.2.e verleden week toen daadwerkelijk uitvoering hieraan werd gegeven.
TOC THOR verzoekt u om deze samenwerkingsverband te stoppen en geen uitvoering hieraan te geven totdat TOC THOR hierover een pre-instemming en of -advies heeft gegeven.

Tevens heeft TOC THOR al eerder, en 5.1.2.e tijdens vooroverleg Van artikel 24, aangegeven geen technisch voorzitter voor het overleg in te voeren en handhaaft zijn standpunt. TOC THOR staat op het standpunt dat de voorzitter kan worden afgewisseld door u als directeur en 5.1.2.e als voorzitter TOC THOR en heeft als voorkeur u als directeur voor het artikel 24. U geeft aan dan meer op de inhoud te kunnen ingaan maar TOC THOR kan dit niet plaatsen aangezien gesprekken voor de 9 punten waarvoor de OR op verzoek van TOC THOR de nietigheid heeft uitgeroepen door u werd opgeschort omdat 5.1.2.e adjunct directeur bedrijfsvoering op vakantie ging. Tevens is TOC THOR van oordeel dat de aanwijzing van een technisch voorzitter een gezamenlijk besluit dient te zijn. 5.1,2,e 5.1.2.e heeft tijdens het vooroverleg van artikel 24 al aangegeven niet akkoord te zijn met een technisch voorzitter.

Ook heeft TOC THOR vastgesteld dat nog steeds uitvoering wordt gegeven aan de 9 punten waaronder resultaatgesprek bonnenquota PVB-cyclus, 4.1.4 TOC THOR de OR heeft verzocht om de nietigheid uit te roepen en hierover met u afgesproken is dat hieraan geen uitvoering zal worden gegeven totdat beide partijen tot een gewenste oplossing komen.

TOC THOR heeft vandaag in zijn vergadering besloten mee te participeren in de beoordeling van de Bodycams a.s. donderdag en heeft 5.1.2.e verzocht om hiervoor een uitnodiging te sturen naar 5.1.2.e 5.1.2.e en reserve 5.1.2.e Zij nemen deel als toehoorder van TOC THOR.

Graag verneemt TOC THOR uw bevestiging van voornoemde.

Bij voorbaat dank en mvg.

5.1.2.e
Plv 5.1.2.e TOC THOR/namens TOC THOR

Op 8 mrt. 2020 om 08:10 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Beste collega's,

Namens de directeur THOR nodig ik jullie uit voor 'het artikel 24 overleg' op woensdag 11 maart. Hierbij de concept agenda die is voor besproken met zowel 5.1.2.e als 5.1.2.e 5.1.2.e zal de ochtend begeleiden.
Aan jullie het verzoek om aan te geven wie vanuit de TOC THOR of de OR aanwezig zal zijn. Kunnen jullie dit uiterlijk maandag 17.00 laten weten? Alvast bedankt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Directiesecretaris
Toezicht Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

T 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096 BD Amsterdam
amsterdam.nl

Werkdagen: di, wo, do en vr

<20200306 Concept agenda Artikel 24 overleg THOR.docx>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:27:14 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB*
Attachments: *200901 concept Agenda OV vergadering.docx, 200909 Situatie THOR_AS.docx, Mail aan het DB inzake bodycams_AS.docx*

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 september 2020 13:45
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB

Ter info m.b.t. THOR-gerelateerde onderwerpen.

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e@amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e/

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 9 september 2020 13:44
Aan: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: DirectiePO.Medezeggenschap 5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB

Hi Peter,

Onderstaand de voorbereiding voor morgen met het DB van de OR.

- Situatie THOR:
  - Uitwerking praktijk n.a.v. aanpak OR: de dossiers pakken we informeel verder op met inzet van adviseurs Medezeggenschap en Sjoukje, formele momenten in OV.
    Vraag aan OR: hoe staat het met de formele afmelding van de OC-leden? Dat blijft nog altijd onduidelijk.

- Bespreken onderzoeksvoorstel: zie bijlage. Kan de OR en bestuurder zich hier in vinden.
  Concrete vragen:
  1. Eens met de inhoud? Wat vraagt aanscherping?
  2. Kunnen we de afspraak maken dat dit verder wordt uitgewerkt tussen adviseur MZ en vertegenwoordiging OR?
  3. Wie doet het onderzoek? Kunnen we iemand benaderen van BIA / PMB of is er behoefte aan een externe.
- Urgente dossiers:
  - 4.1,4
  -
  -

- **Stand van zaken verkiezingen:**
  - OR vragen naar de stand van zaken
  - **Voorstellen om gezamenlijk welkom te organiseren:** de OR is bezig met de voorbereidingen voor introductie nieuwe MZ-leden. Het lijkt een goed idee om daar ook ruimte voor te maken voor een welkom namens de bestuurder en met het doel het belang van medezeggenschap vanuit de werkgever te onderstrepen. Hoe staan we daar tegenover?
  - Publicatie communiqué 5.1 2 e OR en Peter.

- 4.1,4
-

- 

Hartelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1.2.e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

Gemeente Amsterdam

Agenda

Aan	Ondernemingsraad gemeente Amsterdam Gemeentesecretaris
Vergadering Locatie	Donderdag 17 september 2020 13:00 – 14:00 uur MS Teams
5.1,2,e	5.1,2,e (OR)
Onderwerp	Agenda overlegvergadering

---

1. Opening 13:00 uur

1.1. Vaststellen agenda
1.2. Mededelingen OR
1.3. Mededelingen bestuurder
- 4.1,4
- actualiteiten corona
- THOR

1.4. Vaststellen notulen OV 24 juni 2020

---

2. Adviesaanvragen, Instemmingsverzoeken, Divers 13:20 uur

2.1. 4.1,4
2.2.
01-
2.3.
2.4.
2.5.
2.6.
2.7.
2.8.
2.9.
2.10. THOR
- 4.1,4
- OC
- 4.1,4

---

3. Afronding 13:50 uur

3.1. Rondvraag

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 19:28:22 +0200
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: Korte terugkoppeling IO DB OR en GS

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 10 september 2020 14:00
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: Korte terugkoppeling IO DB OR en GS

ter info (weet trouwens niet hoe jij wordt teruggekoppeld uit de OR maar goed om onderstaande te weten)

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 10 september 2020 om 13:03:41 CEST
> **Aan:** "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.5" <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: Korte terugkoppeling IO DB OR en GS**
>
> Hi,
> Hieronder een korte terugkoppeling uit het overleg van vanmorgen.
>
> - 11 leden van de TOC hebben officieel richting OR deelname in TOC opgezegd. Van 4 leden officieel nog niks vernomen. 5.1.2.e zat ook bij het overleg vandaag en hij gaf aan zijn zetel niet terug te geven omdat hij niet achter het besluit van de TOC staat. De andere 3 leden hebben mogelijk nog niet gereageerd omdat zij nu met vakantie zijn. Zodra het beeld compleet is, zal de OR dat met ons delen.
> - OR ontvangt signalen vanuit medewerkers dat er nog niet helder is gecommuniceerd hoe nu de medezeggenschap voor THOR verder verloopt. Peter heeft uitgesproken dat hij het belangrijk vindt om een gezamenlijke boodschap te geven richting medewerkers. DB OR is het daarmee eens, maar mogelijk niet wenselijk vanuit voltallige OR. OR bespreekt dit vanmiddag in de eigen vergadering en koppelt dan direct terug.
> - Verder heeft Peter de urgente dossiers genoemd en verder de inhoudelijk afstemming gedelegeerd naar mij en de aangewezen OR-leden. 4.1.4 4.1.4 DB OR kan zich hierin vinden, maar moet dit toch nog in OR-vergadering bespreken. Vandaag koppelt 5.1.2.e terug hoe OR hierin staat.
> - Tevens is er met het DB afgesproken dat we samen een opdrachtformulering maken voor het onderzoek naar de ontstane situatie. Ook dit heeft Peter verder aan mij gedelegeerd om morgen op te pakken met de OR.
>
> Wat mij weer verbaasde is dat niemand helder heeft waarop de instemmingsvraag 4.1.4 blijft hangen. Ook verrassend dat 5.1.2.e aangaf dat ze wachten op een protocol, terwijl dit juist nu voorligt en de essentie is van de instemmingsvraag. Ook dit neem ik morgen mee in het overleg met OR en hoop hier nu duidelijkheid in te krijgen.
>
> Tot zover.
> @ Esmeralda, als je nog mondelinge toelichting wil, weet je me te vinden ☺
>
> Groet, 5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Arbeidsvoorwaarden & Werkgeverschap
Directie P&O/Team Werkgeverschap
Gemeente Amsterdam
5.1,2,e
https://www.amsterdam.nl/pga/

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 19:35:06 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Urgente dossiers voor THOR irt medezeggenschap*

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 26 september 2020 9:59
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Urgente dossiers voor THOR irt medezeggenschap

Goedemorgen Sjoukje en 5.1.2.e

Ivm mijn verlof onderstaande ook voor jullie tkn.

Gd wknd,
Esmeralda

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 26 september 2020 09:46
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.5 <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Urgente dossiers voor THOR irt medezeggenschap

Beste OR leden, beste 5.1.2.e **en** 5.1.2.e

Ik kreeg van 5.1.2.e het verzoek om vanuit de directie THOR te bevestigen welke dossiers van THOR op dit moment de meest urgente dossiers zijn in relatie tot de medezeggenschap.
Hieronder staan wat mij betreft de 5 meest urgente dossiers.
De urgentie en tijdsdruk heeft te maken met het feit dat dit dossiers zijn die van belang zijn voor veiligheid van medewerkers (op straat). Met name de eerste vier dossiers.



Bedankt in ieder geval dat jullie je hiervoor willen inzetten zodat er doorgang zit op deze, voor de medewerkers en organisatie, belangrijke dossiers!

Met vriendelijke groet,

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:23:36 +0200*
To: *"5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 september 2020 16:02
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB

Ha 5.1.2.e

Dank.

Ik Heb vooral even gekeken naar de onderzoeksopzet. Ik mis in de onderzoeksopzet nog een planning. Lijkt me ook echt goed dat we er een termijn aan koppelen. Wat is realistisch? Ik zou echt wensen/hopen dat we er bijvoorbeeld maximaal 6 weken voor nemen. Vanuit de oC stadsbeheer kwam de wens om de onderzoeker ook bindend advies uit te laten brengen. Kortom: moeten we de status van de bevindingen vooraf beter duiden? (Vrijblijvend, dwingend). De voorgestelde vragen begrijp ik maar vind ik ook een beetje vaag. Zou een volgende indeling kunnen helpen:
1. Uitspraak over de inhoud (de 60 dossiers beoordelen op wel of niet afgerond)
2. Uitspraak over proces (kaders, afspraken, kritische momenten)
3. Uitspraak over samenwerkingscultuur (tussen bestuur-medezeggenschap, binnen bestuur, binnen medezeggenschap)
4. Advies/aanbevelingen over vervolg

Verder nog een wat kleiner dingetje er wordt in de notitie soms over Ex/voormalige TOC gesproken en soms over TOC. Misschien goed om 1 keuze te maken. Dat is ook relevant voor het de aanpak: wordt de hele (voormalige) tOC gehoord, wordt gekozen voor 1-op-1 interviews en daarna wederhoor. Kortom hoe ziet het onderzoeksproces er op hoofdlijnen uit.

Parallel heb ik het Mt geadviseerd om veel de werkvloer op te gaan om vragen te stellen: hoe gaat het met je en gevraagd wat zij nodig hebben om niet met een grote boog om voormalige TOC-leden heen te bewegen (wat nu ook aan de orde is).

Op wapenstok doen we bestuurlijk het een en ander en voor thor is het belangrijk dat op de bodycam een onvoorwaardelijke ja of nee volgt zodat er 14 september (maandag dus) wel of niet mee gewerkt kan gaan worden.

Hopelijk helpt dit.

Groet,

Sjoukjw

Op 9 sep. 2020 om 13:45 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Ter info m.b.t. THOR-gerelateerde onderwerpen.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
E 5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

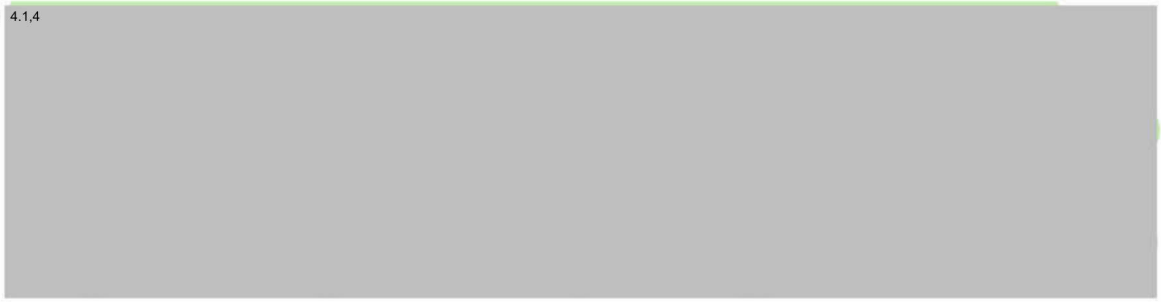
---

Van: 5.1,2,e
Verzonden: woensdag 9 september 2020 13:44
Aan: Teesink, Peter <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: DirectiePO.Medezeggenschap <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Secretariaat GS <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Annotatie + bijlagen informeel overleg IO DB

Hi Peter,

Onderstaand de voorbereiding voor morgen met het DB van de OR.

- Situatie THOR:
  - Uitwerking praktijk n.a.v. aanpak OR: de dossiers pakken we informeel verder op met inzet van adviseurs Medezeggenschap en Sjoukje, formele momenten in OV.
    Vraag aan OR: hoe staat het met de formele afmelding van de OC-leden? Dat blijft nog altijd onduidelijk.
  - Bespreken onderzoeksvoorstel: zie bijlage. Kan de OR en bestuurder zich hier in vinden.
    Concrete vragen:
    1. Eens met de inhoud? Wat vraagt aanscherping?
    2. Kunnen we de afspraak maken dat dit verder wordt uitgewerkt tussen adviseur MZ en vertegenwoordiging OR?
    3. Wie doet het onderzoek? Kunnen we iemand benaderen van BIA / PMB of is er behoefte aan een externe.
  - Urgente dossiers:
    - 4.1,4



4.1,4

- **Stand van zaken verkiezingen:**
  - OR vragen naar de stand van zaken
  - **Voorstellen om gezamenlijk welkom te organiseren:** de OR is bezig met de voorbereidingen voor introductie nieuwe MZ-leden. Het lijkt een goed idee om daar ook ruimte voor te maken voor een welkom namens de bestuurder en met het doel het belang van medezeggenschap vanuit de werkgever te onderstrepen. Hoe staan we daar tegenover?
  - Publicatie communiqué 5.1 2 e OR en Peter.

- 4.1,4
-

- 4.1,4 [redacted]

Hartelijke groet,

5.1,2,e [redacted]
5.1,2,e [redacted] Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e [redacted] Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e [redacted]
E 5.1,2,e [redacted] @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e [redacted] /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

<200901 concept Agenda OV vergadering.docx>
<200909 Situatie THOR_AS.docx>
<Mail aan het DB inzake bodycams_AS.docx>

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:38:15 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *FWOBAT5W: Stand van zaken*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: dinsdag 22 december 2020 12:08
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.5 <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Stand van zaken

Voor de volledigheid ook nog even naar jullie. Ik merk dat ik het mailadres dat aangemaakt is, ook verwarrend vind, dus ik doe het nu even zo.

Peter reageert op het verzoek afspraken tussen directie, directeur THOR en voormalige TOC THOR te respecteren om een nietigverklaring te kunnen voorkomen. We zijn die afspraak nu aan het zoeken en zorgen voor een adequate reactie.

Dan is er nog een verzoek van de OR om het rapport Zuidema nu niet zo publiek te maken. Ons voorstel zal zijn:

1. We bewegen nu mee en verwijderen de link naar het rapport, met de opmerking dat het rapport onderwerp van gesprek is tussen zeggenschap en medezeggenschap en dat het onze bedoeling is om het rapport met de te kiezen vervolgstappen die zeggenschap en medezeggenschap gaan formuleren, daarna wel echt voor intern gebruik toegankelijk te maken.
2. We adresseren dat het rapport niet voor intern gebruik gehouden is, aangezien het is verzonden aan de BOA-bond. Dat is in elk geval niet conform de afspraken die we met elkaar hebben gemaakt.

Ik hoop 5.1.2.e straks te spreken over de voorbereiding van de kick off bijeenkomst.

Groet,

Sjoukje

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: dinsdag 22 december 2020 12:00
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Stand van zaken

5.1.2.e

Je hebt mij, als 5.1.2.e OC THOR, op 11 december jongstleden gevraagd om een besluit van de directie THOR over 4.1.4 nietig te verklaren. Op 16 december heb je me een ultimatum gesteld en gemeld dat ik voor 13.00 uur de volgende dag zou moeten reageren. Op 17 december heb ik, in een gepland overleg met het DB van de OC THOR, aangegeven dat ik voor een zorgvuldige reactie meer tijd nodig heb en hebben we afgesproken dat dit niet de toekomstige manier van werken zou moeten zijn. We hebben allebei meer kleuring, achtergrond, besef van urgentie en inzicht in elkaars handelen nodig om constructief met elkaar te kunnen werken.

Op 17 december heeft het DB van de OC THOR bovendien aangegeven dat de nietigverklaring door de OC THOR parallel ook bij een vergadering van de OR op 18 december voorlag. Ik heb laten weten te zullen proberen tijdig, ook naar de OR, te reageren zodat de OR ook kennis zou kunnen nemen van het standpunt van mij. Zoals je hebt gemerkt, is dat niet gelukt omdat ik nog niet alle, wat mij betreft noodzakelijke informatie, tot mijn beschikking heb om zorgvuldig te kunnen reageren.

De OR heeft jullie voorstel op 18 december besproken en heeft de gemeentesecretaris op 21 december gevraagd om een afspraak tussen directie, directeur en voormalige TOC THOR over het van kracht blijven van bestaande regelingen omtrent 4.1.4 4.1.4 na te komen totdat hiervoor nieuwe regelingen aangeboden worden.

Omdat de OR de vraag van de OC heeft gereframed, reageer ik nu niet inhoudelijk maar zal ik met de gemeentesecretaris een reactie aan de OR voorbereiden. Het is immers nu een zaak van de OR-GS geworden en dan past het ons een pas op de plaats te maken. Ik zal wel zorgen dat jij de reactie van de GS ook ontvangt spoedig nadat de GS de OR heeft geantwoord.

In ons overleg op 17 december jongstleden maakten we de volgende afspraken:

1. Opnieuw aandacht geven aan mondkapjes: Op vrijdag 18 december is een bericht op intranet geplaatst, op maandag 21 december is dit het openingsbericht geweest van de digitale THOR-nieuwsbrief en de lijnmanagers en teamleiders zijn gevraagd hier ook actief aandacht aan te besteden in briefings en werkoverleggen. Ik hoop en verwacht dat dat bijdraagt aan een veiligere werkbeleving.

2. De teamleiders van de net gekozen OC-leden zijn gebriefd over de aanvragen van de nieuw gekozen OC-leden om hen te voorzien van Ipads en/of mobiele telefoons. De uitgifte zou goed moeten lopen. Ik ga er overigens wel vanuit dat OC-leden die nog beschikken over recent uitgekeerde I-pads/mobiele telefoons niet opnieuw een aanvraag indienen.

3. Er is een concept-verslag van de bijeenkomst op 17 december gedeeld, dat door beide partijen is aangescherpt waarna ik nog een laatste redactieslag heb gemaakt (ik voeg het definitieve verslag hieronder bij).

4. We hebben verkend of we de kick-off bijeenkomst op 13 januari kunnen vervroegen. Dat kan wat ons betreft naar de week van 4 januari worden vervroegd. Eerder zijn een aantal van ons toch niet in de gelegenheid deze kick-off goed in de agenda's te krijgen.

5. Jij hebt me geinformeerd over het initiatief van de teamleider in Centrum rond de 360 graden feedback. Dank daarvoor.

6. Wij hebben vandaag nog contact over hoe gisteravond de bespreking van de OC over het rapport van Zuidema is verlopen en wat dat betekent voor de voorbereiding van de kick-off bijeenkomst. En wanneer we die voorbereidingsbijeenkomst kunnen inplannen.

Voor nu groet,

Sjoukje

Verslag 17 december 2020
DB OC THOR met Sjoukje Alta en 5.1.2.e

Opening
Na een korte kennismaking en de vaststelling dat we in een unieke samenstelling en situatie om tafel zitten, is de agenda als volgt vastgesteld:

1. Voorbereiding kick-off 13 januari
2. Rapport Zuidema
3. Inventarisatie lopende zaken

Voorbereiding kick-off 13 januari

- Doel van de kick-off is om versneld de relatie tussen zeggenschap en medezeggenschap zo snel mogelijk te normaliseren. Dit door in een zo veilig mogelijke setting scherp uit te spreken wat de ervaringen uit het verleden zijn geweest, waar de frustraties zitten en wat oplossingsrichtingen zouden kunnen zijn. Gestreefd wordt naar een schone lei en heldere afspraken. Dat is ook belangrijk voor de nieuwe OC-leden.
- Het rapport Zuidema biedt handvatten maar roept ook vragen en zorgen op.

- Het DB van de OC heeft het rapport besproken.
- Komende maandag wordt het rapport met de hele OC besproken. Omdat het nog niet besproken is, wordt afgesproken een nieuw moment in te passen waarin de agenda voor de kick-off samen opgesteld kan worden.
- DB OC geeft aan dat de OC ook hun standpunt met de OR zal bespreken; waarbij interim DB OR heeft aangegeven dat dit vooral een aangelegenheid is tussen OC en directeur en in ieders belang is de relatie zo snel mogelijk te normaliseren. Dat is ook het standpunt van de OC.
- DB OC vraagt of het mogelijk is de kick-off eerder dan 13 januari in te plannen. Wat de DB OC betreft het liefst zo snel mogelijk na de bespreking van het rapport in de OC na 21 december. Beide partijen nemen deze vraag mee.

Rapport Zuidema

- Op de vraag waarom het rapport gedeeld is met de medewerkers van de directie THOR is geantwoord dat de gemeentesecretaris naar maximale transparantie streeft en het rapport heeft gedeeld als een onafhankelijke weergave van het geschil waar medewerkers van THOR eerder over zijn geïnformeerd. DB OC geeft aan dat hen is toegezegd door bureau zuidema dat alleen de belanghebbenden het rapport zouden krijgen. In de zorgvuldigheid en openheid / transparantie is het rapport eerst gedeeld met de geïnterviewden / betrokkenen, daarna met de OR en vervolgens met de medewerkers. Daarin is benadrukt dat het vooral zaak is dat de zeggenschap en medezeggenschap met elkaar conclusies trekken en vervolgstappen te zetten.
- De DB OC spreekt zijn zorg uit over het rapport en hoe de TOC THOR is neergezet. Sjoukje geeft aan dat er in het proces ook vergaande stappen zijn gezet door de OC, bijvoorbeeld door in de media het vertrouwen in de directeur op te zeggen. Sjoukje geeft aan dat dat ook voor de werkgever kan gelden en dat een onderzoek *an sich* nooit een oplossing is, maar dat de oplossing vooral zit in hoe we de uitkomsten als handvat pakken om uit deze impasse te komen en daar samen de juiste stappen in gaan zetten. Op basis daarvan kunnen we, samen en los van elkaar, ook richting de organisatie communiceren dat we THOR sterk willen maken en willen verbeteren en welke stappen we daarin nemen. Het belang van de directie THOR voor de organisatie en de stad is daarin belangrijk om te benadrukken. Door houding en gedrag aan te passen, kunnen medewerkers dan ook het verschil ervaren. Dat kan niemand anders doen, dat moeten we zelf doen.

Inventarisatie lopende zaken

- 4.1,4
-
-
-
- **Aandacht voor de mondkapjes op de werkvloer bij THOR =>** Sjoukje geeft duidelijk aan dat de handhavers de mondkapjes gedurende de dienst kunnen en mogen ophouden. We kunnen en zullen dit niet verplichten. De OC geeft aan het verstandig te vinden hier in een nieuwsbrief een actief bericht aan te wijden.
- 4.1,4
- **Pilot 360 graden feedback i.r.t. beoordelen van de aanvoerder.** De afspraak is gemaakt dat de OC de informatie doorstuurt aan Sjoukje, zodat daar een reactie op kan komen. Waarbij de OC oproept dat teamleiders en managers niet zo maar beslissingen nemen die impact kunnen hebben op de medewerkers en teams en misschien uiteindelijk ook groter bereik kennen dan het team waar het start. DB OC vraagt Sjoukje de directie Thor mee te geven tot minimaal 13 januari 2020 terughoudend te zijn met het nemen van besluiten. Sjoukje geeft aan dat teamleiders wel bewegingsruimte moeten kunnen houden om, met medewerkers en medezeggenschap, oplossingen te vinden voor bestaande knelpunten. In dat grijze gebied hebben we elkaar nog beter te vinden.

- Dit zijn de meest urgente lopende zaken voor nu. De rest volgt later. Belangrijk is wel om goed te blijven monitoren welke zaken zijn behandeld / afgehandeld en dat goed vast te leggen tussen OC en directie.

Afgesproken is:

- dat de OC het rapport eerst nog bespreekt op maandag 21 december om een standpunt te vormen over het rapport.
- dat Sjoukje in ieder geval het aanspreekpunt blijft tot de kick-off die nu nog gepland staat op 13 januari. In die kick-off wordt bepaald of, en binnen welke afspraken, de medezeggenschap weer met de directeur THOR aan tafel kan
- dat er na maandag (21 december) contact is tussen 5.1.2.e en Sjoukje over het momentum van de bijeenkomst en of dat – indien gewenst en haalbaar door beide partijen – naar voren kan worden geschoven
- dat Sjoukje een nieuw moment plant waarop de agenda van de kick-off opnieuw samen kan worden voorbereid.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 18 december 2020 19:12
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Concept-verslagje van onze bijeenkomst zojuist

Goedenavond

Akkoord na beide aanpassingen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Op 18 dec. 2020 om 17:23 heeft 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Goedendag Sjoukje / 5.1.2.e

Met de aanpassingen (die van mij in het paars) hebben we een reëel beeld wat we gezamenlijk hebben afgesproken ter overbrugging van aankomende periode tot mimimaal 13 jan. 2021.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2.e
5.1.2.e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Schepenbergweg 39
1105 AS Amsterdam
Postbus 12491

Werkdagen: variabel.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 14:45
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Concept-verslagje van onze bijeenkomst zojuist

Dag allen,

Mijn aanpassingen in het rood

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 17 december 2020 14:02
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Concept-verslagje van onze bijeenkomst zojuist

5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand ons verslagje van de bijeenkomst van net. Goed als we even checken of we allemaal hetzelfde beeld hebben.

5.1.2.e en ik hebben na maandag in elk geval contact over de te zetten vervolgstappen en ik heb mijn actiepunten alvast uitgezet. Jullie horen dus zsm even hoe jullie de ondersteuningsaanvraag 4.1.4 kunnen indienen en ik verwacht zsm ook een nieuwsbericht over het stimuleren van gebruik van mondkapjes. Als het me vandaag lukt om nog richting OR te reageren op het verzoek over 4.1.4 dan zien julie dat ook.

Voor nu groet,

Sjoukje (en 5.1.2.e)

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:39:54 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: wijzigingen in rusttijden etc. THOR*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 7:47
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: Teesink, Peter <5.1.2.e@amsterdam.nl>; DirectiePO.Medezeggenschap 5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: wijzigingen in rusttijden etc. THOR

Ha allen,

Ik mis nog even de verwijzing naar concrete afspraak waar naar verwezen wordt. Klopt het dat wij ons niet herkennen in die afspraak? Ik wil dat nu graag goed snappen.

Wel een vraag: stuur jij 5.1.2.e of doet Peter dat toch. Mijn voorstel zou het laatste zijn.

Hieronder mijn aanscherpingen.

Groet,

Sjoukje

> Op 22 dec. 2020 om 21:08 heeft 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Dag Peter en Sjoukje,
>
> Bij deze een conceptreactie. Lezen jullie mee?
>
> Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2.e
>
> IK ZOU DUS PETEr DIT LATEN ZEGGEN.Namens de gemeentesecretaris stuur ik u onderstaande mail toe waarin de gemeentesecretaris ingaat op uw mail dd. 21 december inzake de door u gesuggereerde wijzigingen in pauzes en rusttijden bij de directie THOR.

Ik constateer dat U mij in het reces een inhoudelijke casus vraagt te behandelen, daar wij toch met elkaar hebben afgesproken om de recessen te respecteren en tijdens het reces geen zaken te behandelen die geen dringend karakter kennen. We plannen in de recessen ook geen reguliere overleggen en houden in de behandeltermijn van advies- of instemmingsaanvragen ook rekening met deze periodes. Zeker na een turbulent jaar als deze, acht ik het verstandig dat we elkaar de rust gunnen om bij te komen en met frisse energie het nieuwe jaar in te gaan.

Ik constateer ook dat er op dit moment over diverse onderwerpen wordt gecorrespondeerd, die ik normaal gesproken met u in onze reguliere overleggen bespreek. Een overlegstructuur / vergaderschema van onze overleggen ontbreekt vooralsnog. Ik verzoek u dan ook om zo snel mogelijk na het kerstreces onze vaste overlegmomenten in te plannen, zodat wij de zaken goed gestructureerd kunnen bespreken. Ik zie uw uitnodiging voor onze vergadermomenten graag tegemoet. Voor de afstemming over de data kunt u contact opnemen met mijn secretariaat.

Daarnaast hecht ik er aan dat we zoals u weet bezig zijn om mede op basis van het onderzoek van Zuidema de samenwerking tussen de directie THOR en de OC THOR te normaliseren. Daarvoor is 13 januari 2021 een startbijeenkomst gepland en worden in de tussentijd, ook deels in het reces, in samenwerking met het DB van de OC THOR en de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer zaken voorbereid.

4.1,4

Ook hier voel ik mij genoodzaakt een opmerking te maken over het gevolgde proces. De OC THOR heeft de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer op 11 december benaderd met onderstaand verzoek. Het feit dat het onderwerp 6 dagen later geagendeerd staat op de OR vergadering, verbaast mij in die zin dat ik van mening ben dat de stedelijk directeur onvoldoende tijd wordt gegeven om op een degelijke wijze het verzoek van de OC THOR te behandelen en van een reactie te voorzien. Dat er zaken parallel tussen de OC THOR en de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer én de OR en de Wor-bestuurder acht ik onwenselijk. Ik reken er op dat u dezelfde mening bent toebedeeld.

Ik ga er van uit dat u met bovenstaande reactie geen nietigheid kunt uitroepen op een regeling die niet is gewijzigd. We zorgen juist voor en eenduidige uitvoering van vastgesteld beleid. Mocht u daar toch een andere mening over hebben, hoor ik dat uiteraard graag.

Daarnaast kijk ik uit naar onze reguliere overleggen en lijkt het mij verstandig om uitgebreid stil te staan bij onze samenwerking voor de komende tijd.

Tenslotte meld ik nog graag dat de afspraken die eerder gemaakt zijn met de TOC THOR en met de OR werkgroep THOR worden, naar verwachting spoedig, na het overleg van 13 januari 2021 weer verder opgepakt kunnen worden. Ik zal er met de stedelijk directeur gebiedsgericht werken en stadsbeheer op toe zien dat er tot die tijd geen wijzigingen worden gedaan, waarbij sprake is van een formele advies- of instemmingsrol voor de medezeggenschap conform de Wor.

Ik ga er vanuit dat ik u voor dit moment voldoende heb geïnformeerd en wens u prettige dagen toe.

Hartelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e Algemeen Advies – Bureau Personeel en Organisatieadvies
5.1,2,e Directie Personeel en Organisatie

Cluster Interne Dienstverlening
Bestuur en Organisatie

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
E 5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e /

Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
intranet.amsterdam.nl

Werkdagen: ma t/m vr. ochtend

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing: amsterdam.nl/proclaimer

---

Van: Teesink, Peter <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 22 december 2020 14:01
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: wijzigingen in rusttijden etc. THOR

Dank. Ik wacht even jullie reactie af. Daarna zo nodig even contact.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / algemeen directeur gemeente Amsterdam

> Op 22 dec. 2020 om 11:48 heeft Alta, Sjoukje <5.1.2.e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:
>
> Peter,
>
> Ik reageer zo op hoofdlijn naar de 5.1.2.e OC THOR en blijf even af van de 4.1.4 4.1.4 aangezien dat nu naar de OR is opgetild en de OR jou daar vragen over heeft gesteld. We zoeken nu uit naar welke gemaakte afspraak de OR verwijst en op basis van die afspraak stellen we een reactie op.
>
> Later vandaag spreek ik 5.1.2.e en onderzoek ik een mogelijke vervroeging van de afspraak. Zeker niet in het reces. Mogelijk in het tweede deel van de eerste werkweek januari (7 januari).
>
> Ik laat je weten wat ik 5.1.2.e heb laten weten.
>
> Groet,
>
> Sjoukje
>
> Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 21 dec. 2020 om 16:30 heeft Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Zie mail. Even afstemmen hoe ik reageer. Ik kan een dergelijk verzoek zonder enige onderbouwing of toelichting natuurlijk niet serieus nemen. Daarnaast wordt er een karikatuur gemaakt van hetgeen jij hebt aangegeven en dacht ik ook afgesproken met het de van oC thor. Dus ook daar wil ik iets van zeggen. Tot slot de vraag of 14 januari naar voren wordt gehaald?

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris / algemeen directeur gemeente Amsterdam

Begin doorgestuurd bericht:

Van: OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Datum: 21 december 2020 om 16:18:06 CET
Aan: "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Kopie: "DirectiePO.Medezeggenschap"
5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e "
<5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e "
<5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e "
<5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e "
<5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: wijzigingen in rusttijden etc. THOR

Geachte heer Teesink,

Namens de 5.1.2,e van de ondernemingsraad stuur ik u onderstaande mail.

Van de OC THOR kregen wij de melding dat er veranderingen 4.1,4
4.1,4 /
4.1,4
De OC THOR heeft op 11 december 2020 een mail gestuurd naar mevrouw Sjoukje Alta, clusterdirecteur, met het verzoek dit eerst ter instemming voor te leggen aan de medezeggenschap.
5.1.2,e heeft hierop te kennen gegeven niet in de gelegenheid te zijn geweest een tijdig antwoord te formuleren of een reactie te geven.

Derhalve verzoeken wij u gestalte te geven aan de gemaakte afspraak tussen directie, directeur en voormalige TOC THOR dat alle bestaande
4.1,4 van kracht blijven totdat hiervoor nieuwe regelingen aangeboden worden d.m.v. het indienen van een instemmingsaanvraag conform WOR artikel 27 lid 1b .
Hierover hebben al wel meerdere mailwisselingen plaatsgevonden tussen de vorige (T)OC THOR en de directie, directeur.

Namens de OC THOR verzoekt de OR u de wijzigingen 4.1,4 4.1,4 terug te draaien en te rectificeren naar alle belanghebbenden.
Mocht u de 4.1,4 niet willen intrekken zal de OR moeten overwegen over het proces nietigheid (WOR artikel 27 lid 4, 5 en 6) in te roepen.

Wij zien uw reactie graag zo spoedig mogelijk tegemoet, maar in ieder geval voor 3 januari 2021.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e

5.1,2,e ondernemingsraad
Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/
Tel.: 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Sent: 7-7-2022 20:40:35
To: "5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC:
Subject: WOBAT5FW: Zoals besproken
Attachments:

-----Oorspronkelijk bericht-----
Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 23 december 2020 11:56
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: Zoals besproken

Ha 5.1.2.e

Even snel en kort door de bocht:
1. Maandag heeft de OC het rapport uitgebreid besproken. Een reactie van de OC THOR richting de OR is in concept gereed en ligt nu bij de leden van de OC THOR voor. Kern is breken met standpunt van voormalige TOC THOR en constructief verder met de directie. Op onderdelen zal de OC THOR afstand nemen en een aantal van de aanbevelingen bieden in de ogen van de OC perspectief.
2. Een afschrift van de reactie van de OC THOR wordt aan 5.1.2.e en mij gestuurd zodat we die in de voorbereiding op de kick-off goed kunnen gebruiken 3. We plannen de kick-off na 4 januari. Dan bespreekt de OC THOR het rapport opnieuw en kunnen we de laatste inzichten van de OC goed meenemen.
4. We houden vast aan de oorspronkelijke datum van 13 januari. Verdere versnelling geeft de OC onvoldoende gelegenheid om de kick-off goed voor te bereiden.

Ik zorg dat de voorbereiding op de kick-off goed in de agenda's komt.

5.1.2.e

Voor nu groet, fijne dagen en een gezonde start van 2021.

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:40:45 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Reactie op OR mail van 21 december inzake rusttijden en studieverlof.*

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 13:37
Aan: Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Reactie op OR mail van 21 december inzake 4.1,4

Duidelijk. We krijgen aanvullend een nadere duiding van de afspraak waar de OR naar verwijst. Die hebben we nodig in het vervolg.

Ik heb vanmorgen met 5.1.2,e geschakeld. 13 januari blijft staan. Tweede deel eerste werkweek plannen we een voorbereidingsbijeenkomst. Insteek nieuwe OR is breken met het standpunt van de voormalige TOC THOR en zoeken naar constructieve samenwerking.

Fijne dagen. Groet, Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Op 23 dec. 2020 om 13:25 heeft Teesink, Peter <5.1.2,e @amsterdam.nl> het volgende geschreven:

Bijgaand mijn reactie op de mail van de OR. Kunnen jullie nog een keer goed lezen en dan verzenden.

Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2,e

Langs deze weg reageer ik op uw mail dd. 21 december inzake 4.1,4 bij de directie THOR.

Voordat ik inhoudelijk reageer op uw mail vraag ik uw aandacht voor het volgende. Ik constateer dat er op dit moment over diverse onderwerpen wordt gecorrespondeerd, die ik normaal gesproken met u in onze reguliere overleggen bespreek. Een overlegstructuur / vergaderschema van onze overleggen ontbreekt vooralsnog. Ik verzoek u dan ook om zo snel mogelijk na het kerstreces onze vaste overlegmomenten in te plannen, zodat wij de zaken goed gestructureerd kunnen bespreken. Ik zie uw uitnodiging voor onze vergadermomenten graag tegemoet. Voor de afstemming over de data kunt u contact opnemen met mijn secretariaat.

Daarnaast zijn we zoals u weet bezig om mede op basis van het onderzoek van Zuidema de samenwerking tussen de directie THOR en de OC THOR te normaliseren. Daarvoor is 13 januari 2021 een startbijeenkomst gepland en worden in de tussentijd in samenwerking met het DB van de OC THOR en de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer zaken voorbereid. U zult begrijpen dat de bedrijfsvoering en de normale reguliere werkzaamheden binnen de directie THOR gewoon doorlopen. De afspraken die eerder gemaakt zijn met de TOC THOR en met de OR werkgroep THOR worden na het overleg van 13 januari 2021 weer verder opgepakt. Er worden tot die tijd ook geen wijzigingen doorgevoerd, waarbij er sprake is van een formele advies- of instemmingsrol voor de medezeggenschap conform de Wor.

Over het aangehaalde onderwerp in uw mail wil ik het volgende opmerken.

Als eerste het proces. De OC THOR heeft de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer op 11 december benaderd met onderstaand verzoek. Zij heeft aangegeven dit uit te willen zoeken. Het feit dat het onderwerp nog geen week later geagendeerd staat op de OR vergadering, verbaast mij in die zin dat ik van mening ben dat de stedelijk directeur onvoldoende tijd wordt gegeven om op een degelijke wijze het verzoek van de OC THOR te behandelen en van een reactie te voorzien. Dat deze zaak nu gelijktijdig op twee tafels (OC THOR en de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer én de OR en de Wor-bestuurder) wordt behandeld acht ik onwenselijk. Ik ga er van uit dat u dezelfde mening bent toebedeeld en maak daar voor zover nodig in onze overleggen graag nadere afspraken over om herhaling te voorkomen.



Ik ga er dan ook op grond van bovenstaande reactie van uit dat er geen sprake is van het uitroepen van nietigheid op een regeling die niet is gewijzigd. We zorgen juist voor en eenduidige uitvoering van eerder vastgesteld beleid. Mocht u daar toch een andere mening over hebben, hoor ik dat uiteraard graag.

Daarnaast kijk ik uit naar onze reguliere overleggen en lijkt het mij verstandig om uitgebreid stil te staan bij onze samenwerking voor de komende tijd. Ik ga er vanuit dat ik u voor dit moment voldoende heb geïnformeerd en wens u prettige dagen toe.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:41:48 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: wijzigingen in rusttijden etc. THOR

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 23 december 2020 17:02
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: wijzigingen in 4.1.4

Dag 5.1.2,e

En zoals aangekondigd en verwacht de reactie van GS richting de OR.

Groet, goede veilige dienst en tot spoedig in het nieuwe jaar.

Groet,

Sjoukje

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "Teesink, Peter" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 23 december 2020 om 15:51:49 CET
> **Aan:** OR Info <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** 5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "DirectiePO.Medezeggenschap"
> <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e >, "Teesink, Peter"
> <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: RE: wijzigingen in** 4.1.4
>
> Geachte leden van de Ondernemingsraad, Beste 5.1.2,e
>
> Langs deze weg reageer ik op uw mail dd. 21 december inzake de door u gesuggereerde wijzigingen 4.1.4 bij de directie THOR.
>
> Voordat ik inhoudelijk reageer op uw mail vraag ik uw aandacht voor het volgende. Ik constateer dat er op dit moment over diverse onderwerpen wordt gecorrespondeerd, die ik normaal gesproken met u in onze reguliere overleggen bespreek. Een overlegstructuur / vergaderschema van onze overleggen ontbreekt vooralsnog. Ik verzoek u dan ook om zo snel mogelijk na het kerstreces onze vaste overlegmomenten in te plannen, zodat wij de zaken goed gestructureerd kunnen bespreken. Ik zie uw uitnodiging voor onze vergadermomenten graag tegemoet. Voor de afstemming over de data kunt u contact opnemen met mijn secretariaat.
>
> Daarnaast zijn we zoals u weet bezig om mede op basis van het onderzoek van Zuidema de samenwerking tussen de directie THOR en de OC THOR te normaliseren. Daarvoor is 13 januari 2021 een startbijeenkomst gepland en worden in de tussentijd in samenwerking met het DB van de OC THOR en de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer zaken voorbereid. U zult begrijpen dat de bedrijfsvoering en de normale reguliere werkzaamheden binnen de directie THOR gewoon doorlopen. De afspraken die eerder gemaakt zijn met de TOC THOR en met de OR werkgroep THOR worden na het overleg van 13 januari 2021 weer verder opgepakt. Er worden tot die tijd ook geen wijzigingen doorgevoerd, waarbij er sprake is van een formele advies- of instemmingsrol voor de medezeggenschap conform de Wor.

Over het aangehaalde onderwerp in uw mail wil ik het volgende opmerken.

Als eerste het proces. De OC THOR heeft de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer op 11 december benaderd met onderstaand verzoek. Zij heeft aangegeven dit uit te willen zoeken. Het feit dat het onderwerp nog geen week later geagendeerd staat op de OR vergadering, verbaast mij in die zin dat ik van mening ben dat de stedelijk directeur onvoldoende tijd wordt gegeven om op een degelijke wijze het verzoek van de OC THOR te behandelen en van een reactie te voorzien. Dat deze zaak nu gelijktijdig op twee tafels (OC THOR en de stedelijk directeur GGW en Stadsbeheer én de OR en de Wor-bestuurder) wordt behandeld acht ik onwenselijk. Ik ga er van uit dat u dezelfde mening bent toebedeeld en maak daar voor zover nodig in onze overleggen graag nadere afspraken over om herhaling te voorkomen.

4.1,4

Ik ga er dan ook op grond van bovenstaande reactie van uit dat er geen sprake is van het uitroepen van nietigheid op een regeling die niet is gewijzigd. We zorgen juist voor een eenduidige uitvoering van eerder vastgesteld beleid. Mocht u daar toch een andere mening over hebben, hoor ik dat uiteraard graag.

Daarnaast kijk ik uit naar onze reguliere overleggen en lijkt het mij verstandig om uitgebreid stil te staan bij onze samenwerking voor de komende tijd. Ik ga er vanuit dat ik u voor dit moment voldoende heb geïnformeerd en wens u prettige dagen toe.

Met vriendelijke groet,

Peter Teesink
Gemeentesecretaris Amsterdam

Van: OR Info <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Datum: 21 december 2020 om 16:18:06 CET
Aan: "Teesink, Peter" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Kopie: "DirectiePO.Medezeggenschap" 5.1521e2,e >, "5.1,2,e " 5.1,2,e >, "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>, "5.1,2,e 5.1,2,e " <5.1,2,e >, "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: wijzigingen in rusttijden etc. THOR

Geachte heer Teesink,

Namens de 5.1,2,e **van de ondernemingsraad stuur ik u onderstaande mail.**

Van de OC THOR kregen wij de melding dat er veranderingen in de **pauze-/rusttijden en studietijd voorbereiding examentijd etc. bij THOR zuid / Directie THOR wordt ingevoerd.**
De OC THOR heeft op 11 december 2020 een mail gestuurd naar mevrouw Sjoukje Alta, clusterdirecteur, met het verzoek dit eerst ter instemming voor te leggen aan de medezeggenschap.
5.1,2,e heeft hierop te kennen gegeven niet in de gelegenheid te zijn geweest een tijdig antwoord te formuleren of een reactie te geven.

Derhalve verzoeken wij u gestalte te geven aan de gemaakte afspraak tussen directie, directeur en voormalige TOC THOR dat alle bestaande regelingen omtrent pauze-/rusttijden en studieverlof etc. van kracht blijven
totdat hiervoor nieuwe regelingen aangeboden worden d.m.v. het indienen van een instemmingsaanvraag conform WOR artikel 27 lid 1b .
Hierover hebben al wel meerdere mailwisselingen plaatsgevonden tussen de vorige (T)OC THOR en de directie, directeur.

Namens de OC THOR verzoekt de OR u de wijzigingen in de **pauze-/rusttijden en studietijd voorbereiding examentijd etc.** terug te draaien en te rectificeren naar alle belanghebbenden.
Mocht u de genoemde regeling/wijziging in pauze-/rusttijden etc. niet willen intrekken zal de OR moeten overwegen over het proces nietigheid (WOR artikel 27 lid 4, 5 en 6) in te roepen.

Wij zien uw reactie graag zo spoedig mogelijk tegemoet, maar in ieder geval voor 3 januari 2021.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e

5.1,2,e ondernemingsraad
Gemeente Amsterdam
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

https://intranet.amsterdam.nl/medezeggenschap/ondernemingsraad-algemeen/
Tel.: 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:45:17 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie*
Attachments: *20210125 OR gaat avondklok handhaven vanaf dinsdag_def.pdf, 20200125 Nieuwsbrief handhaving avondklok NBB en BOA ACP 23012021.pdf, 20210125 THOR Flyer RTGB Wapenstok.pdf, 20210125 RV Lesplan wapenstok en korte RTGB.pdf*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: maandag 25 januari 2021 20:39
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteiten, stand van zaken en de weg naar normalisatie

Dag 5.1.2.e

Een lange mail met actualiteitswaarde en een poging om overzicht te bewaken en stappen te kunnen zetten.

Technisch 5.1.2.e ten behoeve van opstart normalisatie
Vorige week vroeg ik je per mail om me te laten weten wat de OC THOR heeft besproken over de afspraken die in de kennismakingsbijeenkomst met onder andere de gemeentesecretaris op 13 januari zijn gemaakt. In de kern verwacht ik een concrete reactie op het voorstel van de GS om de gesprekken tussen directie en medezeggenschap weer op te kunnen starten onder leiding van een onafhankelijk technisch 5.1.2.e In dat kader mailde ik je 17 januari vier potentiele door ons geschikt geachte kandidaten. Kun je uiterlijk 1 februari 2021 aangeven of er één of meerdere kandidaten zijn die jullie mogelijk geschikt achten? Het lijkt me echt belangrijk daarmee te starten.





Beoordelingen Centrum

Jullie hebben mij nog gevraagd om uit te zoeken of de beoordelingen die het team Centrum toepast, afwijken van bestaand beleid. Ik begin even bij het begin. De gemeente Amsterdam heeft in 2012 een methode van beoordeling, genaamd PVB cyclus, ingevoerd, met instemming van de OR. Informatie kun je hierover terugvinden op het intranet. Die kan ik je ook actief nasturen als dat helpt. Mijn analyse is dat wat het team Centrum doet, past binnen de in 2012 vastgestelde manier van de PVB-cyclus. Er is, volgens mij, dan ook geen sprake van een nieuwe praktijk of een nieuw kader of wellicht van toestemming van de medezeggenschap om de mogelijkheden van de PVB-cyclus daadwerkelijk toe te mogen passen. Ik heb navraag gedaan en daaruit blijkt dat voor het beoordelen van de handhavers bij THOR en ook daarvoor bij de stadsdelen werd al gebruik gemaakt van deze manier van werken. Leidinggevenden krijgen en kregen informatie van aanvoerders, voorheen coördinatoren, voor het beoordelen van handhavers. Bij het team Centrum is in overleg en ook op verzoek van handhavers zelf gekeken of het zinvol is om ook van handhavers informatie te vragen bij het beoordelen van de aanvoerders. De manier waarop dit in gang is gezet bij team Centrum, is daarmee in mijn beleving conform bestaand beleid en binnen bestaande kaders.

Andere actuele onderwerpen

1. 4.1,4
2.
3.
4.
5. rapport Zuidema (ik begrijp van je dat de OC THOR de OR om een standpunt heeft gevraagd; het standpunt van de OC THOR heb ik nog niet vernomen)

Mogelijk hebben jullie ook andere actuele onderwerpen. Die hoor ik dan graag.

Vervolg

Ik hoor graag zo snel mogelijk en uiterlijk voor 1 februari met welke kandidaat (of kandidaten) voor de rol van technisch 5.1,2,e we contact kunnen zoeken om de normalisatie tot stand te brengen. Dan kan inderdaad OV-overleg worden georganiseerd en ingepland. Het lijkt me wenselijk ook die volgorde toe te passen.

Daarnaast lijkt het me goed dat we wekelijks een overleg plannen waarin we snel schakelen op onderwerpen in de actualiteit. Ik zal het initiatief nemen om daarvoor elke week 30 minuten in onze agenda's te vinden.

Voor nu groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:47:18 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Actualiteitenoverleg 5 februari*
Attachments: *20210205 herinneringsmunt.docx, 20210205 faciliteitenregeling gemiddeld aantal uren per week beschikbaar.docx, 20210205 Januari 2019 urenfaciliteitenregeling.pdf, 20210205 Tussenevaluatie BOA-traineepool 2.0.docx*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 februari 2021 18:38
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Actualiteitenoverleg 5 februari

Dag 5.1.2,e

We hebben elkaar vandaag uitgebreid gesproken en in **algemene zin** de volgende afspraken gemaakt:

1. Er staat nu wekelijks een actualiteitenoverleg in onze agenda's op de best denkbare passende momenten;
2. De afgelopen weken hebben we elkaar niet automatisch gevonden. We spreken af, vaker contact te hebben als dat nodig is, zodat we elkaar niet verrassen. We herbevestigen dat de stedelijk directeur, en niet directeur THOR, voor de 5.1.2,e OC THOR eerste aanspreekpunt is.
3. De OC THOR heeft waarschijnlijk een geschikte 5.1.2,e De 5.1.2,e OC THOR neemt contact met de kandidaat op en bespreekt ook of zij verslaglegger van dit actualiteitenoverleg kan worden.
4. Mijn mail van 4 februari 20.58 uur is aangekomen en heb je op hoofdlijn gescand.

We hebben met elkaar de volgende onderwerpen besproken en afgesproken.

Wel of geen OV-overleg en procedure om te komen tot een technisch 5.1.2,e

1. Over het wel of niet plannen van een OV-overleg hebben we verschillende beelden. De OC THOR vindt dat de OV-overleggen met de directeur THOR gepland kunnen worden omdat over en weer vertrouwen is uitgesproken. De OC THOR betreurt het dat die nog niet zijn ingepland. De OC THOR vindt ook niet dat een technisch 5.1.2,e nodig is. De werkgever vindt dat op 13 januari is afgesproken langs drie lijnen te werken, die in tijdvolgorde belangrijk zijn: eerst gezamenlijk een technisch 5.1.2,e kiezen, dan samen en onder leiding van de technisch 5.1.2,e samenwerkingsafspraken opstellen en dan wordt het reguliere werk via OV-overleggen opgestart. In de tussentijd bespreken 5.1.2,e OC THOR en stedelijk directeur actuele onderwerpen zo goed mogelijk met elkaar.
2. Ten aanzien van de technisch 5.1.2,e is er bij de OC THOR onduidelijkheid over de opdracht voor de technisch 5.1.2,e Als de werkgever er aan hecht toch te werken met een technisch 5.1.2,e dan is de OC THOR daartoe bereid. Het is voor de OC THOR okay als de opdracht en de keuze voor de 5.1.2,e gezamenlijk opgesteld worden.
3. We spreken af een opdrachtformulering voor de technisch voorzitter te maken. De kandidaten van 5.1.2,e en 5.1.2,e advocaten uit te nodigen voor een gesprek met 5.1.2,e OC en stedelijk directeur om te bekijken of er een gezamenlijke voorkeurskandidaat gevonden kan worden. Als dat het geval is dan hebben OC THOR en zeggenschap THOR los van elkaar een gesprek met deze kandidaat om te beoordelen of er voldoende vertrouwen in de expertise en het vakmanschap van de kandidaat is om de rol van technisch voorzitter te kunnen vervullen. Als beide akkoord zijn, start de kandidaat. Als één van de twee niet akkoord is, wordt de zoektocht opnieuw opgestart. De stedelijk directeur neemt initiatief voor beide acties (eerste opzet voor een opdrachtformulering en uitnodigen van de twee kandidaten voor een eerste intake).

Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema

Een afvaardiging van de OC THOR heeft met het DB van de OR gesproken over het rapport Zuidema. Er is formeel nog geen standpunt van de OR op het rapport. De 5.1.2,e van de OC geeft aan dat hij verwacht dat de OR kennisneemt van het rapport en er geen standpunt over inneemt. De 5.1.2,e van de OC heeft gevraagd een overleg te plannen met de leden van het voormalige DB van de TOC THOR, met een aantal OR-leden, met tenminste 1 lid van de werkgroep THOR en met een vertegenwoordiging vanuit de werkgever. We spreken af dit overleg te plannen nadat er ook formeel een standpunt van de OR over dit rapport is.

4.1,4

4.1,4

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

Mondkapjesverplichting

Als gevolg van de mutatie van het COVID-virus naar steeds besmettelijkere varianten is besloten het dragen van een mondkapje verplicht te stellen in bedrijfswagen en op werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden. De gemeentesecretaris dient een verzoek bij de OR in. Goed dat de OC THOR er van weet. Ook wordt volgende week besproken of er een medisch mondkapje verplicht gesteld zou moeten worden. Hierover wordt de werkgever nu geadviseerd door de experts.

4.1,4

Alle aanscherpingen uiteraard welkom.

Voor nu groet, fijne avond en goed weekend,

Sjoukje

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: donderdag 4 februari 2021 20:58
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Dag 5.1.2,e

Dank voor je late reactie. We hebben morgen een overleg waarin we elkaar eindelijk weer even kunnen spreken. Dat overleg hebben we voorlopig wekelijks en mijn beeld van onze afspraak is dat we dit overleg gebruiken om actualiteiten in te kunnen agenderen en bespreken.

Ik reageer graag alvast op een aantal onderwerpen die je in onderstaande mail aanstipt.

Allereerst fijn dat jullie toch hebben kunnen spreken over de vier door ons voorgedragen kandidaten die als technisch voorzitter zouden kunnen functioneren. Ik begrijp niet dat jullie de door ons voorgedragen kandidaten als niet onafhankelijk neerzetten en ik begrijp ook niet dat jullie als voorwaarde benoemen dat enkel jullie iets te zeggen over de te kiezen technisch voorzitter. Die kiezen we samen. Beide partijen, OC THOR en directie THOR, moeten ervan overtuigd zijn dat de technisch voorzitter geschikt is om een bijdrage te kunnen leveren aan het normaliseren van de relatie medezeggenschap en directie THOR.

Normaliseren kan pas starten als er een technisch voorzitter is en als er samenwerkingsafspraken zijn gemaakt. Ook dan pas plannen we OV-overleggen in. Tot die tijd moeten we het beste maken van de huidige situatie en blijft het beperkt tot het overleg zoals dat nu in jouw en mijn agenda is ingepast.

Wat mij betreft staan de gemaakte afspraken op 13 januari, waar jij in je mail ook aan refereert, los van het rapport Zuidema dat we in de breedte ook samen zullen bespreken. Ook voor ons geldt dat na de verkiezingen een nieuwe situatie is ontstaan. Om niet snel terug te vallen in de crisissituatie van voor de verkiezingen hebben we op 13 januari de afspraken gemaakt zoals we die hebben gemaakt. Die zullen we moeten nakomen en dat vraagt (extra) inspanning van ons allemaal.

Ter voorbereiding op het gesprek heb ik de volgende onderwerpen voor de agenda geinventariseerd:

1. Vervolg gezamenlijk kiezen van een technisch voorzitter
2. Voorstel OC THOR over wanneer en in welk gezelschap bespreken van het rapport Zuidema
3. 4.1,4
4.
5.
6.
7.
8. Mondkapjesverplichting (bedrijfswagen/werkplekken waar 1,5 meter niet gegarandeerd kan worden)
9. 4.1,4
10.
11.
12.

Het zijn, nog los van de onderwerpen die jullie vast ook willen agenderen, veel onderwerpen en dat komt ook omdat we elkaar de afgelopen weken niet hebben weten te vinden. Dat is opgelost nu we wekelijks 30 minuten overleg hebben staan.

Ik kijk uit naar de bespreking en zie je morgen.

Hartelijke groet,

Sjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 19:02
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>

CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; OnderdeelCommissie THOR <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie THOR - OC THOR

Goedendag Sjoukje,

Excuus voor de verlate reactie. Om zorgvuldigheid te betrachten zal ik onderbouwen waarom.

Op 13 jan. JL 2021 hebben we een goede start gemaakt om nader tot elkaar te komen.
In deze kick- off heeft de OC THOR haar vertrouwen uitgesproken in de samenwerking met de directie THOR.
De GS heeft drie zaken benoemt die mogelijk kunnen bijdragen om weer in gesprek met elkaar te komen.
Dit zijn de volgende punten: `

1. Kiezen van een onafhankelijk voorzitter
2. Gezamenlijk samenwerkingsafspraken opstellen
3. Uitwerken hoe we samen invulling kunnen geven aan lopende dossiers

De OC THOR ziet de verkiezingsuitslag als startpunt en niet het rapport Zuidema. De OC THOR heeft in de vergadering
18 jan 2021, het eerste voorstel m.b.t. een mogelijk technisch Vz. besproken. In aanleg is de OC THOR niet afwijzend op het voorstel,
echter vind de OC THOR het jammer en een gemiste kans om niet direct te kunnen starten met een overleg tussen de OC THOR & de directie THOR.

De OC THOR heeft navraag gedaan of één van deze vier kandidaten het goed zou kunnen vervullen. Gelet op de achtergrond achten wij dit zeer klein.
De OC THOR heeft liever een technisch voorzitter die geen belang heeft en onafhankelijk is.

Gezien de historie en de complexiteit van het geheel en in het belang van de gemeente Amsterdam gaat de OC THOR akkoord met een technisch voorzitter onder voorwaarde
Dat wij de kandidaat aanwijzen. De OC THOR stelt een andere kandidaat voor die dit kan vervullen. Dit betreft 5.1.2,e
5.1.2,e 5.1.2,e

Nogmaals het blijft een wens van de OC THOR om constructief met de directie THOR in overleg te treden.

Door navraag te doen na de vier mogelijk kandidaten en zelf kandidaten te polsen, hebben wij dit pas kunnen besluiten in de vergadering
van 25 jan. 2021. Tevens speelt mee dat de OC THOR ook de OR om een reactie heeft gevraagd omtrent het rapport Zuidema. Dit stond geagendeerd op
donderdag 28 jan. 2021. Gelet op bovenstaande onderbouwing kon ik niet eerder reageren. Op jou eerdere voorstellen.

M.b.t. de lopende zaken, heeft de OC THOR aangegeven dat we een formele Overlegvergadering met jou willen plannen
met voorafgaand een agendaoverleg. Omtrent dit voorstel waren we het beide eens. Echter heb ik tot heden
nog geen vergaderverzoek voorbij zien komen. Hopelijk draagt onze bila bij aan het versnellen van het proces.

Graag horen wij of jullie akkoord gaan met ons voorstel & wat mogelijk de opdracht wordt van de technisch voorzitter.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e Onderdeelcommissie THOR

5.1.2,e
5.1.2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2,e

5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein 176
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst

Van: Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 2 februari 2021 11:12
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Normalisatie directie-OC THOR

5.1,2,e

Op 13 januari jongstleden hebben we in de kick-off bijeenkomst afspraken gemaakt over hoe we de relatie directie en OC THOR zouden normaliseren. De voorstellen zouden 18 januari besproken worden in de OC thor en ik zou spoedig over de uitkomsten worden geïnformeerd.

Het spijt me te moeten constateren dat ik tot op de dag van vandaag geen enkele inhoudelijke reactie heb mogen ontvangen. Dit ondanks herhaalde verzoeken op onder andere 21 en 25 januari. Mijn concrete vraag aan jullie op 17 januari over vier kandidaten die de rol van technisch voorzitter zouden kunnen vervullen, is ook niet beantwoord. Het gevolg is dat er geen enkele voortgang geboekt wordt in het normaliseren van de relatie tussen directie en OC THOR.

De GS zal met de OR bespreken hoe er voortgang gemaakt kan worden. Hij zal ook met de OR bespreken hoe verder te gaan met het rapport Zuidema.

Groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:51:47 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Afspraken actualiteitenoverleg 5 maart*
Attachments: *memo tbv wapenstok 2021.b.doc, memo tbv zomerverlof 2021.030321_.doc, 20210305 Voorstel opdrachtformulering technisch voorzitter.docx*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 5 maart 2021 13:17
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Afspraken actualiteitenoverleg 5 maart

Ha 5.1.2.e en 5.1.2.e

Bijgaand ontvangen jullie:

1. 4.1.4
2.
3. De aangescherpte versie van de voorstel voor de opdrachtformulering voor de technisch voorzitter

Over de technisch voorzitter het volgende. We hebben de afgelopen dagen twee potentieel geschikt geachte kandidaten gesproken voor de positie van de technisch voorzitter. Zowel de selectie van de kandidaten, de voorbereiding op de gesprekken als de gesprekken hebben we zorgvuldig en transparant uitgevoerd. Daardoor hebben we de twee kandidaten ook goed kunnen vergelijken. Opvallend was dat de ene kandidaat zich nadrukkelijk goed profileerde op interventies op proces en de andere kandidaat nadrukkelijk sterk uit de verf kwam als het over het verder brengen van de inhoud gaat. In mijn beleving zoeken we een kandidaat die zowel op proces als op inhoud THOR verder kan brengen. In die zin toonden beide kandidaten zich te smal voor de opdracht zoals ik die bij THOR voor ogen heb. Beide of één van hen doorzetten naar OC en/of directie lijkt me niet zinvol en een verlies van tijd en energie. Ik vind het erg jammer dat deze ronde niet tot een geschikte kandidaat heeft geleid maar ik hecht er aan in deze fase prioriteit te geven aan het vinden van een kandidaat die vaardigheden op proces en inhoud kan combineren omdat ik denk dat THOR daar het beste en uiteindelijk ook het snelst mee gediend is. Daarom stel ik voor om op zoek te gaan naar nieuwe kandidaten.

Mijn voorstel zou daarbij zijn om:

1. Als beide partijen nieuwe kandidaten te selecteren
2. Dat jij en ik op basis van de C.V.'s van de kandidaten, bij voorkeur volgende week, een keuze maken wie we willen spreken (en ons niet op voorhand vastleggen op het aantal te spreken kandidaten maar echt kiezen voor de kandidaten waar we het meest nieuwsgierig naar zijn)
3. Dat we ons voorstel voor de te spreken kandidaten ook delen met OC en directie zodat ook zij ons van de nodige feedback kunnen voorzien
4. De opdrachtformulering mee te sturen in de voorbereiding van de nieuw te spreken kandidaten
5. De kandida(a)t(en) nodigen we dan in dezelfde samenstelling uit en we gebruiken dezelfde voorbereide vragen

Ik denk dat we met het volgen van deze stappen opnieuw maximaal zorgvuldig zijn, niet teveel tijd verliezen en koers en zicht houden op de snelst denkbare normalisatie.

Verder heb je mij de volgende vragen gesteld:

1. Is er een overzicht van Corona-zieken, in quarantaine medewerkers beschikbaar en zien we een trend?
2. 4.1.4
3.
4.

5. 4.1,4 [redacted]

Van jou ontvang ik nog een overzicht van de bezoeken van de OC aan de verschillende teams/briefings zodat met de teamleiders de goede afspraken kunnen worden gemaakt over hun rol en aanwezigheid.

4.1,4 [redacted]

Hartelijke groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:52:24 +0200*
To: *"5.1.2.e" <5.1.2.e@amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: Twee potentieel geschikte nieuwe kandidaten en twee actualiteiten*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: woensdag 10 maart 2021 19:24
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e@amsterdam.nl>
Onderwerp: Twee potentieel geschikte nieuwe kandidaten en twee actualiteiten

Dag 5.1.2.e

Mijn zoektocht naar potentiele nieuwe technisch voorzitters levert twee nieuwe kandidaten op. 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e heeft ook meegedacht. Ik heb hieronder een link naar hun organisaties en profiel geplakt. Helpt vast om later deze week samen te kunnen beslissen wie we willen uitnodigen. Is de opdrachtformulering afgelopen maandag besproken?

5.1.2.e

1. https://www.dvdk.nl/personen 5.1.2.e
2.

Uit een analyse van de mediationpool binnen de gemeente komen niet direct collega's naar boven die een profiel hebben dat goed genoeg aansluit bij de opdracht.

In het verlengde heb ik per mail alvast twee actualiteiten:

1. 4.1.4
2. Er is een verzoek ingediend om medewerkers van stadsbeheer voorrang te geven in het vaccinatieproces. Dit verzoek is niet ingewilligd. Belangrijkste reden is dat het Rijk in de vaccinatiestrategie prioriteit geeft aan de vitale beroepen in de zorgsector. Vanwege schaarste aan vaccins is er (voorlopig) geen ruimte om uit te breiden naar andere vitale beroepen. We houden vinger aan de pols.

Ten aanzien van de mondkapjesplicht alvast de checkvraag of je de reactie van de OR al hebt gezien. Voorlopig is er nog geen instemming.

We spreken elkaar vrijdag.

Groet,

Sjoukje

From: "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thu, 7 Jul 2022 20:52:49 +0200
To: "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: WOBAT5FW: agenda punten en reactie op mail.10-03

Van: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 13:12
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1,5 de <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Fwd: agenda punten en reactie op mail.10-03

Ha mensen,

Zojuist met 5.1.2,e gesproken. Ik had onze andere actualiteiten even niet paraat, maar we hadden ook niet meer tijd dan zijn mail door te lopen.

Ten aanzien van de technisch voorzitter stel ik voor dat ik op schrift aan de OC meldt dat:
1. Ik kennis neem van hun standpunt
2. Dat die wat mij betreft afwijkt van de afspraak op 13 januari om gezamenlijk een technisch voorzitter te vinden die partijen weer bij elkaar brengt
3. Dat ik het ook jammer vindt dat de eerste ronde geen geschikte kandidaat heeft opgeleverd
4. Dat ik met de grootst mogelijke prioriteit 5.1.2,e en 5.1.2,e uitnodig en er alle vertrouwen in heb dat een van beide de rol van technisch voorzitter zal kunnen vervullen

In de app meldde ik al dat ik 5.1.2,e toestemming heb gegeven met 5.1.2,e contact op te nemen om de aandachtspunten vanuit de oC te bespreken zodat we elkaar niet overvallen en verrassen en zo mogelijk parallel dingen kunnen organiseren, Indien nodig graag 5.1.2,e hierover zsm informeren.

Graag de gevraagde antwoorden voorbereiden.

Dank en groet,

Sjoukje

Verstuurd vanaf mijn iPad

Begin doorgestuurd bericht:

> **Van:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Datum:** 12 maart 2021 om 00:30:56 CET
> **Aan:** "Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Kopie:** "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>, "5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>
> **Onderwerp: agenda punten en reactie op mail.10-03**
>
> Goedendag Sjoukje,
>
> De opdracht is zijdelings besproken. Ik zal zorgen dat hij snel optioneel klaar ligt. Afgelopen maandag is er veel tijd en energie in twee zaken gaan zitten.

4.1,4

En de terugkoppeling technisch vz aan de hand van onze bila.

Het komt er op neer dat de oc vast wil blijven houden aan 5.1,2,e Ondanks dat ik aangegeven heb dat beide te smal zijn voor de opdracht en heb jou stuk voorgelezen wat keurig verwoord was.

De oc gaf het volgende te kennen.

De oc is democratisch gekozen doormiddel van verkiezingen.
De oc wil primair geen technisch voorzitter
Als zeggenschap technisch voorzitter wil dan gunnen ze ons onze kandidaat.

Omdat ik geen mandaat had moest ik je het zo terugkoppelen. Ik wilde je al informeel benaderen om ruggespraak te houden echter doordat ik in quarantaine moest werd hem dat niet.

Daarbij blijf ik van mening dat we gezamelijk beide kandidaten te smal vonden. En op zoek moeten naar een derde.

Ik stel voor dat ik bovengenoemde met jou welbevinden scherp separaat jou mail zodat je het af kan wijzen. Zodat we parallel wel verder kunnen.

Ik stel voor om morgen te bespreken.

oc besluit tbv tc en jou opvatting hierin

Parallel
de kandidaten te bespreken wil en 5.1,2,e en onze kandidaat 5.1,2,e

5.1,2,e 5.1,2,e

het proces een of twee klik gesprekken

#mondkapjesplicht, waren reeds op de hoogte aangezien tot item is en was bij vorige TOC THOR.
4.1,4
#t
#
#
signaal dat klachten niet afgerond worden. Vb. 5.1,2,e 5.1,2,e is onterecht naar huis gestuurd vraagt om onderbouwing 5.1,2,e is op de hoogte duurt al meer dan een jaar. Vandaag ook de vraag vorige keer mbt interne en externe klachtprocedures.

Terugkoppeling gewenst.
4.1,4
mt DT verslagen. Inzien. Ivm besluitvorming
4.1,4
wvttk.

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,

OC THOR 5.1,2,e onderdeelcommissie

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte

Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Alta, Sjoukje" <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Datum: 10-03-21 19:23 (GMT+01:00)
Aan: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>, "5.1.2.e " <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Twee potentieel geschikte nieuwe kandidaten en twee actualiteiten

Dag 5.1.2.e
Mijn zoektocht naar potentiele nieuwe technisch voorzitters levert twee nieuwe kandidaten op. 5.1.2.e 5.1.2.e en 5.1.2.e 5.1.2.e heeft ook meegedacht. Ik heb hieronder een link naar hun organisaties en profiel geplakt. Helpt vast om later deze week samen te kunnen beslissen wie we willen uitnodigen. Is de opdrachtformulering afgelopen maandag besproken?

5.1.2.e

1. 5.1.2.e
2. Uit een analyse van de mediationpool binnen de gemeente komen niet direct collega's naar boven die een profiel hebben dat goed genoeg aansluit bij de opdracht.

   In het verlengde heb ik per mail alvast twee actualiteiten:

1. 4.1.4 [redacted]
2. Er is een verzoek ingediend om medewerkers van stadsbeheer voorrang te geven in het vaccinatieproces. Dit verzoek is niet ingewilligd. Belangrijkste reden is dat het Rijk in de vaccinatiestrategie prioriteit geeft aan de vitale beroepen in de zorgsector. Vanwege schaarste aan vaccins is er (voorlopig) geen ruimte om uit te breiden naar andere vitale beroepen. We houden vinger aan de pols.

Ten aanzien van de mondkapjesplicht alvast de checkvraag of je de reactie van de OR al hebt gezien. Voorlopig is er nog geen instemming.

We spreken elkaar vrijdag.

Groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 20:53:14 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: (Ibabs) agenda punten en reactie op mail.10-03*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 20:18
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: (Ibabs) agenda punten en reactie op mail.10-03

Dag 5.1.2,e

Bijgaand alvast het resultaat van mijn nadenksessie over hoe te reageren naar de OC over de technisch 5.1.2,e en antwoord op tenminste twee vragen.

In ons overleg waren we aan het brainstormen over een eventuele bespreking van de reactie van de OC THOR op de technisch 5.1.2,e Na ons overleg kies ik liever voor een korte inhoudelijke reactie op schrift. Die reactie zou wat mij betreft zijn:

1. Ik heb kennis genomen van het standpunt van de OC ten aanzien van de technisch 5.1.2,e en ik stel vast dat die afwijken van de gemaakte afspraken op 13 januari. Die gemaakte afspraak is voor mij leidend.

2. Kern van die afspraak was dat we gezamenlijk een technisch 5.1.2,e zoeken die partijen weer bij elkaar kan brengen. De opdracht van deze technisch 5.1.2,e is de relatie tussen directie en medezeggenschap te normaliseren.

3. Ik herhaal dat ik het ook jammer vindt dat de eerste ronde geen geschikte kandidaat heeft opgeleverd. Dat lag niet aan de voorbereiding, de uitvoering en de selectiecommissie. Kandidaten waren beide niet goed genoeg. Daar valt niets aan te veranderen.

4. Ik heb er vertrouwen in dat gesprekken met de twee nieuwe door beide partijen aangedragen kandidaten wel tot resultaat zullen leiden.

5. Met prioriteit zullen we deze gesprekken de komende dagen in onze agenda plaatsen. Over de resultaten worden jullie zo snel als mogelijk geinformeerd.

4.1,4

Corona
Ik kan op hoofdlijnen melden dat er geen sprake is van stijging of daling van het aantal Corona-besmettingen binnen THOR. Ook niet van het aantal medewerkers dat in quarantaine zit.

Voor nu groet en goed weekend (hopelijk zijn we na dit weekend allemaal weer beter),

Sjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 12 maart 2021 0:31
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: (Ibabs) agenda punten en reactie op mail.10-03

Goedendag Sjoukje,

De opdracht is zijdelings besproken. Ik zal zorgen dat hij snel optioneel klaar ligt. Afgelopen maandag is er veel tijd en energie in twee zaken gaan zitten.

4.1,4

En de terugkoppeling technisch vz aan de hand van onze bila.

Het komt er op neer dat de oc vast wil blijven houden aan 5.1,2,e Ondanks dat ik aangegeven heb dat beide te smal zijn voor de opdracht en heb jou stuk voorgelezen wat keurig verwoord was.

De oc gaf het volgende te kennen.

De oc is democratisch gekozen doormiddel van verkiezingen.
De oc wil primair geen technisch 5.1,2,e
Als zeggenschap technisch 5.1,2,e wil dan gunnen ze ons onze kandidaat.

Omdat ik geen mandaat had moest ik je het zo terugkoppelen. Ik wilde je al informeel benaderen om ruggespraak te houden echter doordat ik in quarantaine moest werd hem dat niet.

Daarbij blijf ik van mening dat we gezamelijk beide kandidaten te smal vonden. En op zoek moeten naar een derde.

Ik stel voor dat ik bovengenoemde met jou welbevinden scherp separaat jou mail zodat je het af kan wijzen. Zodat we parallel wel verder kunnen.

Ik stel voor om morgen te bespreken.

oc besluit tbv tc en jou opvatting hierin

Parallel
de kandidaten te bespreken wil en 5.1,2,e en onze kandidaat 5.1,2,e

5.1,2,e 5.1,2,e

het proces een of twee klik gesprekken

#mondkapjesplicht, waren reeds op de hoogte aangezien tot item is en was bij vorige TOC THOR.
4.1,4
#t
#
#
signaal dat klachten niet afgerond worden. Vb. 5.1,2,e 5.1,2,e is onterecht naar huis gestuurd vraagt om onderbouwing 5.1,2,e is op de hoogte duurt al meer dan een jaar. Vandaag ook de vraag vorige keer mbt interne en externe klachtprocedures.

Terugkoppeling gewenst.
4.1,4
mt DT verslagen. Inzien. Ivm besluitvorming
4.1,4
wvttk.

Verzonden vanaf mijn Samsung Galaxy-smartphone.

Met vriendelijke groet,

OC THOR 5.1,2,e onderdeelcommissie

5.1,2,e
5.1,2,e openbare ruimte
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer

Gemeente Amsterdam

T. 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl

Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam

Werkdagen: Roosterdienst.

-------- Oorspronkelijk bericht --------
Van: "Alta, Sjoukje" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Datum: 10-03-21 19:23 (GMT+01:00)
Aan: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>, "5.1,2,e " <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Twee potentieel geschikte nieuwe kandidaten en twee actualiteiten

Dag 5.1,2,e
Mijn zoektocht naar potentiele nieuwe technisch voorzitters levert twee nieuwe kandidaten op. 5.1,2,e en 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e heeft ook meegedacht. Ik heb hieronder een link naar hun organisaties en profiel geplakt. Helpt vast om later deze week samen te kunnen beslissen wie we willen uitnodigen. Is de opdrachtformulering afgelopen maandag besproken?

5.1,5

1. 5.1,5
2.

Uit een analyse van de mediationpool binnen de gemeente komen niet direct collega's naar boven die een profiel hebben dat goed genoeg aansluit bij de opdracht.

In het verlengde heb ik per mail alvast twee actualiteiten:

1. 4.1,4

2. Er is een verzoek ingediend om medewerkers van stadsbeheer voorrang te geven in het vaccinatieproces. Dit verzoek is niet ingewilligd. Belangrijkste reden is dat het Rijk in de vaccinatiestrategie prioriteit geeft aan de vitale beroepen in de zorgsector. Vanwege schaarste aan vaccins is er (voorlopig) geen ruimte om uit te breiden naar andere vitale beroepen. We houden vinger aan de pols.

Ten aanzien van de mondkapjesplicht alvast de checkvraag of je de reactie van de OR al hebt gezien. Voorlopig is er nog geen instemming.

We spreken elkaar vrijdag.

Groet,

Sjoukje

From: *"Alta, Sjoukje" <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Sent: *Thu, 7 Jul 2022 21:01:45 +0200*
To: *"5.1.2,e " <5.1.2,e @amsterdam.nl>*
Subject: *WOBAT5FW: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK*

Van: Alta, Sjoukje
Verzonden: vrijdag 18 juni 2021 21:00
Aan: '5.1.2,e ' <5.1.2,e @dvdk.nl>
CC: '5.1.2,e @dvdk.nl' <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: RE: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Dag 5.1.2,e en 5.1.2,e

Dank voor jullie bericht. Graag koppel ik jullie verzoek aan de resultaten van de samenwerkingsafspraken OC/directie (heeft de OC inmiddels al goed gekeurd?) en de werkgroep van de OR die aan de slag is met de aanbevelingen uit het rapport over het gemeentebrede deel van de inrichting van de medezeggenschap. Ik inventariseer nu wie we kunnen uitnodigen en wanneer de reacties beschikbaar zijn. Dan plannen we daarna zo goed en snel mogelijk.

Goed om te weten dat de spanningen best oplopen op dit moment. Er is een zwartboek (opgesteld door medewerkers die zorgen hebben over de (slechte) manier waarop de directie met klachten omgaat) gelekt naar AT5. Het is redelijk geanonimiseerd maar de namen van leidinggevenden staan er prominent in. De directie overweegt aangifte te doen. Ik heb met 5.1.2,e afgesproken dat hij inventariseert wie het zwartboek allemaal hebben en bespreek volgende week met hem of we deze groep medewerkers willen uitnodigen voor een gesprek over hoe niet normaal dit is, wat dit doet en hoe we dit voorkomen.



En last but not least. 5.1.2,e heeft zich vandaag ziek gemeld. Ter voorkoming van erger. Ik heb contact met Esmeralda over wat nu te doen.

Zijn jullie even snel op de hoogte.

Voor nu groet en goed weekend,

Sjoukje

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Verzonden: donderdag 17 juni 2021 12:47
Aan: Alta, Sjoukje <5.1.2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2,e <5.1.2,e @dvdk.nl>
Onderwerp: procesbegeleiding THOR - VERTROUWELIJK
Gevoeligheid: Vertrouwelijk

Beste Sjoukje,
Zoals bekend, werken wij met de OC THOR en directie THOR aan een normaliseringsproces. Het traject bestaat uit twee fasen, waarbij de eerste fase is gericht op het normaliseren van de verhouding tussen OC en directie. In de tweede fase gaat het overleg tussen OC en directie weer van start op basis van nog verder uit te werken afspraken.

Zoals afgesproken op 2 juni komt er, in de eerste fase, een apart gesprek waarin het rapport Zuidema wordt besproken. Wij hebben begrepen dat het rapport ook onderwerp van gesprek is geweest van de overlegvergadering OR van 4 februari 2021 en de bestuurder daarin de wens heeft uitgesproken nader met de OR te bespreken hoe de OR tegen het rapport aankijkt, met de aantekening dat dit gesprek niet zozeer over het rapport zelf gaat, maar juist over de geleerde lessen over de samenwerking tussen OC THOR en management in het algemeen. In reactie daarop heeft de OR, begrepen wij, nog geen standpunt ingenomen. De OC THOR en directie THOR hechten eraan dat, ten behoeve van het normaliseringsproces, in dat kader een overleg kan plaatsvinden in de samenstelling TOC THOR, directie THOR, GS en OR, in het bijzijn van ons als gespreksleiders. Graag verzoeken we je dat overleg in te (laten) plannen.
Met vriendelijke groet,
5.1.2,e en 5.1.2,e
procesbegeleiders

DINGEMANSVANDERKIND

Advocaten
Mediators
Sarphatistraat 9
1017 WS Amsterdam
T 5.1.2,e (direct) F 5.1.2,e
M 5.1.2,e
www.dvdk.nl



Op de aan DingemansVanderKind verstrekte opdrachten zijn bij uitsluiting haar algemene voorwaarden van toepassing. Deze algemene voorwaarden zijn gedeponeerd ter griffie van de Rechtbank Amsterdam onder nummer 61/2011, in te zien op www.dvdk.nl/algemene-voorwaarden/, en worden op verzoek kosteloos toegezonden. Zij bevatten een beperking van aansprakelijkheid. KvK: 34329210.

From: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Sent: Wed, 5 Aug 2020 06:46:13 +0200
To: "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "OnderdeelCommissie THOR" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Cc: "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.5" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>; "5.1.2,e" <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Subject: reactie op vragen mbt inhoudelijke onderwerpen OC
Attachments: 200403 Verlofaanvraag regeling THOR en centraal_AS.pdf, In reactie op onderstaande mail \, Informatie en afstemming met OC THOR over vernieuwd piket voor leidinggevenden THOR, RE: Stand van zaken RI&E in algemeen en locatie Daniel Goedkoopstraat in het bijzonder., Protocol bij verzuim en re-integratie, 20200623 poster protocol klimaat_def2.pdf, verzuimpatroon_THOR tm juni .pdf, vMijn_verzuim per afdeling tm juni.pdf, INTRANET ventilatiesystemen DB.docx

Beste 5.1.2,e 5.1.2,e **TOC THOR,**

4.1,4

-

Reactie per onderwerp

-

1. RI&E

In de brief met kenmerk THOR20200514-1 is een reactie gegeven op het verzoek van TOC THOR met betrekking tot de RI&E's. Hierbij nogmaals als bijlage toegevoegd. Daarnaast is op 6/5/2020 de OC geïnformeerd door de ARBO adviseur inzake de stand van zaken. Deze mail is bijgevoegd. Wat hiermee samenhangt is het stedelijke klimaatprotocol. Dit is te vinden op intranet: https://intranet.amsterdam.nl/praktisch/veilig-gezond-werken/arbo/protocol-klimaat/

4.1,4

4.1,4

[redacted]

6. Verzuimgesprekken en overzichten

De OC is hierover geïnformeerd in de mail van 27/6. Het voeren van verzuimgesprekken met medewerkers die 3 keer of meer keer verzuimen in 12 maanden is "staand' beleid binnen de gemeente en geldt dus ook voor THOR.
Zoals bekend ontvangt de OC maandelijks een overzicht m.b.t verzuim bij THOR. Het meest recente overzicht is hierbij ook toegevoegd.

7. Mondkapjes

Gemeentebrede richtlijnen zijn opgesteld door het GMT en Werkgeverstafel. Mede met dank aan TOC THOR zijn daar uitzonderingen op gemaakt voor boa's, toezichthouders, fietsenknippers en gastheren/gastvrouwen. Deze gemeentebrede richtlijnen en de uitzonderingen daarop zijn gedeeld met de OC. Dit betekent in het kort:

1. **Wanneer draag je een mondkapje tijdens het werk?**
   Als:
   -Je je onveilig voelt én
   -1,5 meter afstand houden tijdelijk niet mogelijk is én
   -je deze situatie niet kunt voorkomen door om te lopen of weg te gaan.

2. **Je draagt het niet standaard**
   Als je aan bovenstaande criteria voldoet, mag je tijdelijk een mondkapje opzetten, totdat de situatie voorbij is. Je loopt dus niet standaard met een mondkapje op.
   De volledige tekst is te vinden op **https://intranet.amsterdam.nl/nieuwsmedia/concernnieuws/juli-2020/mondkapjes/**

Veiligheid in ons werk heeft de hoogste prioriteit van de directie THOR. Waar nodig zal ik daar binnen de gemeente op escaleren. Overigens gelden vanaf 5 augustus nieuwe maatregelen in de stad voor burgers. In bepaalde gebieden wordt het mondkapje verplicht gesteld voor iedereen. Deze verplichting geldt ook voor handhavers die in die gebieden werkzaam zijn. Mocht het landelijke of gemeentelijk beleid veranderen, dan verandert THOR mee.

4.1,4

[redacted]

10. Ventilatie irt veilig werken

Door het Facilitair Bureau zijn alle ventilatiesystemen van alle gemeentelijke gebouwen gecontroleerd. Voor de locatie Daniel Goedkoop is daarvoor het volgende bericht op intranet gecommuniceerd op intranet op 13 juli. (Zie bijlage). Overigens is mbt ventilatie eerder vanuit de directie THOR navraag gedaan bij het Facilitair Bureau (mede nav vragen van de TOC THOR), en ook heeft de ARBO adviseur hier informatie over verstrekt (zie onder kopje RI&E).

https://intranet.amsterdam.nl/toezicht-handhaving/home-nieuws/nieuwsartikelen/juli-2020/daniel-goedkoopstraat-ingericht-1-5/



-

13. Veiligheidsmaatregelen RTGB

Over de maatregelen die precies genomen zijn bij het hervatten van de opleiding RTGB worden jullie nader geïnformeerd. Uiteraard is ook bij het doen van trainingen de veiligheid en voorkomen van besmettingen een belangrijke vereiste.



le



Met vriendelijke groet,

Esmeralda

Gemeente Amsterdam

Bezoekadres
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Postbus 202
1000 AE Amsterdam
Telefoon 14 020
amsterdam.nl

Gemeente Amsterdam
t.a.v. de heer P. Teesink, gemeentesecretaris
Amstel 1
1011 PN Amsterdam

Datum	9 juli 2020
Ons kenmerk	OR/2020/OC THOR
Uw kenmerk	
Behandeld door	Ondernemingsraad
Kopie aan	Dir. PO/MZ
Bijlage	
Onderwerp	Melding aan inspectie SZW

Geachte heer Teesink, beste Peter,

Op 25 juni 2020 kwam de ondernemingsraad (OR) in vergadering bijeen en heeft besloten om het overlijden van een THOR-collega (aan de gevolgen van een covid-19-besmetting) te melden bij de inspectie van SZW.

We vinden het belangrijk om uiteen te zetten welke redenen hieraan ten grondslag liggen.
Het overlijden van onze collega zien wij niet als een bedrijfsongeval omdat niet kan worden aangetoond dat de besmetting tijdens het werk heeft plaatsgevonden. Er is geen spuugincident geweest of een worsteling. Toch valt ook niet uit te sluiten dat de besmetting op het werk is opgelopen. Juist daarom en omdat collega's nog steeds risico lopen op een besmetting hechten wij eraan dat de inspectie wordt geïnformeerd.

Het coronavirus is voorlopig nog niet weg. Veel collega's zullen in de openbare ruimte risico blijven lopen. Wij zien het als onze plicht en ook als taak van de werkgever om zorg te dragen voor veiligheid, gezondheid en welzijn van alle medewerkers.
Door te leren van deze casus kunnen wellicht extra maatregelen worden genomen om medewerkers nog beter te beschermen om besmettingen tijdens het werk te voorkomen. Of leren we medewerkers beter te informeren en eventueel te begeleiden. Wij trekken graag samen op om dit tot stand te brengen.

De overwegingen en het besluit om tot melding bij SZW over te gaan, heeft veel van onze aandacht en tijd gekregen.

Dit coronatijdperk is uniek en vraagt om speciale aandacht, vooral omdat het nog voortduurt en ongrijpbaar is.
Nogmaals, we vragen u samen met ons naar verbeteringen te zoeken.

Met vriendelijke groet,
namens de ondernemingsraad van de gemeente Amsterdam,

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Veiligheid en Handhaving, stadsdeel Oost
t.a.v. 5.1.2.e en
De 5.1.2.e teamleiders
Veemarkt 77
1019 DA AMSTERDAM

Inspectie SZW

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon
Medewerker afd.
Inspectieondersteuning

T 5.1.2.e

Onze referentie
2011492/01

Datum 15 juli 2020
Betreft Corona maatregelen

Geachte 5.1.2.e

Bij de Inspectie SZW is een klacht over uw organisatie binnen gekomen. Deze klacht had betrekking tot het nemen van onvoldoende maatregelen door uw organisatie in de aanpak tegen het coronavirus (COVID-19) virus, zoals voorgeschreven door het RIVM.

Op woensdag 15 juli 2020 heb ik, naam inspecteur, arbeidsinspecteur bij de Inspectie SZW, telefonisch nadere informatie ingewonnen. Tijdens dit contact heb ik gesproken met u, 5.1.2.e

Ik heb op basis van de verkregen informatie vastgesteld dat uw organisatie, voor zover ik dit met de beperkte middelen die op dit moment tot mijn beschikking staan, maatregelen neemt in de aanpak tegen het coronavirus. U gaf het volgende aan:

- Alle noodzakelijke maatregelen zijn genomen, zoals afstand tussen werkplekken gecreëerd, zieken naar huis gestuurd, geen buitenstaanders binnen gelaten, een half uur tussen de wisseling van diensten, looprichtingen aangegeven, beschermende middelen beschikbaar gesteld.

Als gevolg van Corona is op 4 mei een naaste collega overleden, hetgeen veel impact heeft gehad op de collega's. Hoewel nazorg acties zijn ondernomen voor de verwerking van dit overlijden, direct na het overlijden, is de angst voor Corona besmetting bij de collega's gebleven.
Afgesproken is dat u een nazorg traject voor het gehele team zult organiseren, onder leiding van een deskundige coach of psycholoog, zoals in uw organisatie gebruikelijk is bij trauma's.

Desondanks wil ik u erop wijzen dat iedereen in Nederland verplicht is om de maatregelen zoals voorgeschreven door het RIVM strikt op te volgen. Deze maatregelen kunt u vinden op de site https://www.rivm.nl/coronavirus/covid-19

Daarnaast wijs ik u op de verplichtingen die uw organisatie worden opgelegd vanuit de arbeidsomstandighedenwetgeving inzake de zorg voor een veilige en gezonde werkomgeving. Bij het niet naleven van deze wettelijke verplichtingen kan de Inspectie SZW handhavend optreden. Informatie hierover kunt u vinden op de website https://www.arboportaal.nl, onderwerp biologische agentia.

Inspectie SZW

Datum
15 juli 2020

Onze referentie
2011492/01

Hoogachtend,

5.1.2.e

5.1.2.e
Arbeidsinspecteur Inspectie SZW

Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Dienst Stadstoezicht
t.a.v. de directie
Postbus 551
1000 AN AMSTERDAM

Inspectie SZW

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon
Medewerker afd.
Inspectieondersteuning

T 5.1.2.e

Onze referentie
2016633/02

Datum 25 september 2020
Betreft Telefonisch contact inzake COVID-19

Geachte heer/mevrouw,

Bij de Inspectie SZW is een melding over uw organisatie binnen gekomen. Deze melding had betrekking op het overlijden van een werknemer van uw organisatie als gevolg van een besmetting met het coronavirus (COVID-19) en het mogelijk onterecht niet melden hiervan aan de Inspectie SZW.

Op 24 september 2020 heb ik, 5.1.2.e arbeidsinspecteur bij de Inspectie SZW, telefonisch met 5.1.2.e P&O adviseur, over de melding gesproken. Aangegeven werd dat er inderdaad een werknemer van de Dienst Stadstoezicht aan de gevolgen van een besmetting met het coronavirus is overleden, maar dat niet kan worden aangetoond dat de werknemer de besmetting tijdens het werk heeft plaatsgevonden. De betreffende werknemer is in de periode vooraf aan de besmetting tijdens de werkzaamheden niet betrokken geweest bij een incident, zoals bijvoorbeeld een vechtpartij of spuugincident.

Omdat een besmetting met het coronavirus zowel binnen als buiten de werksituatie kan plaatsvinden en de overleden werknemer bovendien niet betrokken is geweest bij een incident, is hier geen sprake van een arbeidsongeval en kan er derhalve ook geen sprake zijn van een meldingsplichtig arbeidsongeval, zoals bedoeld in artikel 9, eerste lid van de Arbeidsomstandighedenwet. De Inspectie SZW zal daarom geen nader onderzoek doen naar het overlijden van de betreffende werknemer van uw organisatie.

Eerder, op 17 juni 2020, is er naar aanleiding van een melding, over het nemen van onvoldoende maatregelen ter bescherming van de werknemers tegen het coronavirus, reeds contact geweest met uw organisatie en is mij de nodige informatie verstrekt. Destijds heb ik op basis van de verkregen informatie vastgesteld dat uw organisatie passende maatregelen neemt in de aanpak tegen het coronavirus. Hierover bent u per brief (kenmerk 2010171/01 d.d. 25 juni 2020) geïnformeerd.

Hierbij sluit ik het onderzoek naar de melding af.

Ik vertrouw er op dat u uw werknemers informeert over de beheersmaatregelen die u getroffen heeft en toeziet op de naleving hiervan.

Indien u schriftelijk wilt reageren, wordt u verzocht het kenmerk en de datum van deze brief te vermelden. U kunt ook bellen met bovengenoemde contactpersoon.

Hoogachtend,

5.1,2,e

5.1,2,e

Arbeidsinspecteur Inspectie SZW

Inspectie SZW

Datum
25 september 2020

Onze referentie
2016633/02



Maandagmail THOR door directeur Esmeralda Wallast Groenewoud
19 juli 2021

Goedemiddag collega's,

Deze maandag een kortere maandagmail dan gebruikelijk. Het is jullie vast niet ontgaan dat er afgelopen weekend een artikel verscheen op AT5. Hierin noemen collega's het werkklimaat binnen onze organisatie onveilig en onplezierig. Directie en management hebben hier gisteren een reactie op gegeven op Intranet THOR. Lees dus vooral onze reactie als je dat nog niet gedaan hebt.

Collega's uiten in het artikel zorgen over onze organisatie. Die zorgen willen we niet zomaar naast ons neerleggen. De komende weken bezoeken we de teams om in alle rust met jullie ons werkklimaat in de breedte te bespreken en te analyseren. Op die manier willen we goed nagaan in hoeverre de signalen die onze collega's in het artikel geven, binnen onze organisatie leven. Dan kunnen we samen bepalen op welke manier ons werk (nog) beter, veiliger en leuker ingericht kan worden.

We kijken uit naar al jullie reacties en de verdiepende gesprekken die we deze zomer met jullie gaan voeren.

Fijne werkweek!

Mede namens 5.1.2.e K, 5.1.2.e W, 5.1.2.e en 5.1.2.e

Esmeralda

Heb jij dit bericht van een collega doorgestuurd gekregen en niet zelf via de mail ontvangen? Geef dit dan door via 5.1.2.e *@amsterdam.nl*

Inspectie SZW
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Ingekomen
Amsterdam
29 JUNI 2020
Registratie
Stadsdelen

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Dienst Stadstoezicht
t.a.v. de directie
Postbus 551
1000 AN AMSTERDAM

Inspectie SZW

Parnassusplein 5
2511 VX Den Haag
Postbus 90801
2509 LV Den Haag
www.inspectieszw.nl

Contactpersoon
Medewerker afd.
Inspectieondersteuning

T 5.1,2,e

Onze referentie
2010171/01

Datum 25 juni 2020
Betreft Telefonisch contact inzake COVID-19

Geachte heer/mevrouw,

Bij de Inspectie SZW is een klacht over uw organisatie binnen gekomen. Deze klacht had betrekking op het nemen van onvoldoende maatregelen ter bescherming van de werknemers tegen het coronavirus (COVID-19), zoals voorgeschreven door het RIVM.

Op woensdag 17 juni 2020 heb ik, 5.1,2,e arbeidsinspecteur bij de Inspectie SZW, telefonisch nadere informatie ingewonnen. Tijdens dit contact heb ik gesproken met de 5.1,2,e Later, op dinsdag 23 juni 2020, zijn mij door 5.1,2,e ter bewijsvoering enkele documenten en filmpjes toegezonden.

Uit alle aan mij verstrekte informatie kwamen onder andere de volgende maatregelen naar voren:

- In het pand aan de Daniel Goedkoopstraat 7-9 zijn onder andere de volgende maatregelen getroffen:
  - bij de toegangspoortjes tot het pand is een desinfectiezuil geplaatst en in het pand zijn op verschillende plaatsen pompjes met desinfectiemiddel en doosjes met desinfectiedoekjes aanwezig;
  - de trap bij de vooringang is éénrichtingsverkeer naar boven;
  - de achteringang naar 1e verdieping mag in beide richtingen gebruikt worden, houdt 1,5 meter afstand van elkaar;
  - de lift kan zowel naar boven als beneden door maximaal 1 persoon gebruikt worden;
  - bij de toiletten mogen maximaal 3 personen tegelijk naar binnen en de blowers en sommige toiletten zijn afgeplakt;
  - in de gang, waar mensen stil gaan staan, zijn op de vloer markeringen aangebracht en zijn schermen geplaatst;
  - tussen de bureaus zijn schermen geplaatst;
  - op diverse plaatsen, op muren, vloeren en deuren, zijn posters en stickers aangebracht om werknemers op de 1,5 meter afstand en de looprichting te attenderen;
  - toegangsdeuren binnen worden zo veel mogelijk open gehouden met wiggen;
  - in de kantine zijn minder stoelen beschikbaar om de 1,5 meter afstand tot elkaar te kunnen respecteren.

- Alle handhavers zijn middels een PowerPoint presentatie geïnstrueerd over het gebruik van een mondkapje en een veiligheidsbril;
- Er is een protocol opgesteld over het werken in vaste ploegen i.v.m. het coronavirus. Dit protocol beschrijft onder andere maatregelen ten aanzien van overlappende roostergroepen, pauzes, briefings, omkleden, uitgifte en inname van materialen, vervoer en verplaatsing van handhavers.

Inspectie SZW

Datum
25 juni 2020

Onze referentie
2010171/01

Ik heb op basis van de verkregen informatie vastgesteld dat uw organisatie passende maatregelen neemt in de aanpak tegen het coronavirus en sluit hiermee het onderzoek naar de klacht af.

Hoogachtend,

5.1.2,e

5.1.2,e

Arbeidsinspecteur Inspectie SZW

Ingekomen
Amsterdam
29 JUNI 2020
Registratie
Stadsdelen

PostNL
Port betaald
Port Payé
Pays-Bas

[redacted]

RD4CC #X8DDXDX#DD#DDDD#



Een overzicht over de afgelopen 12 maanden van de aantallen casussen op het gebied van Integriteit van medewerkers THOR. Door vertraagde invoer kunnen de cijfers later nog worden gewijzigd.

Kwartaalrapportage Integriteit

2e kwartaal 2021

TOEZICHT EN HANDHAVING OPENBARE RUIMTE

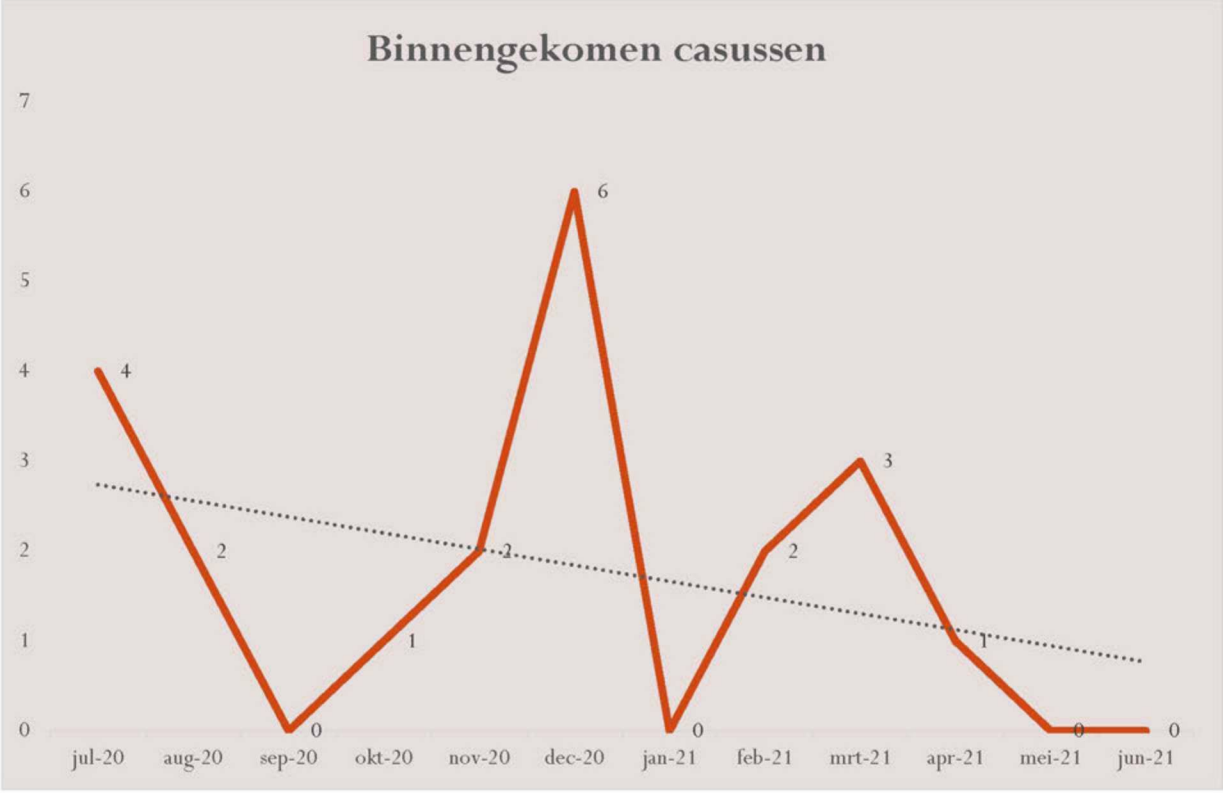
July 1, 2021

Opgesteld door: 5.1,2,e

5.1,2,e Klachten en Integriteit / Agressie en Geweld

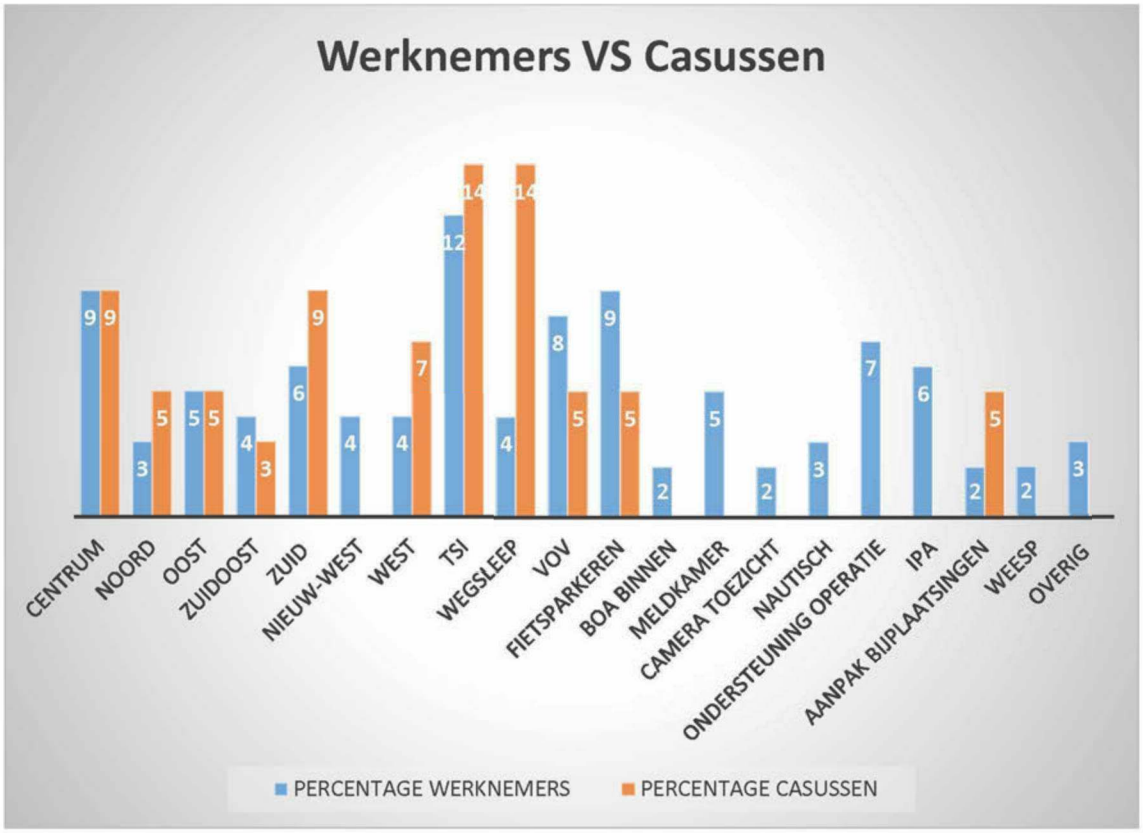
Binnengekomen casussen

Wanneer een signaal van een vermoeden van een integriteitsschending wordt opgepakt door een Integraal Team (stap 2 van het Werkproces Integriteit), dan wordt deze opgenomen in het overzicht Integriteit THOR.
In deze grafiek staan per maand het aantal binnengekomen casussen van (vermoedelijke) integriteitschendingen van de afgelopen 12 maanden. De stippellijn is de trendlijn en geeft het gemiddelde aan.
Dit kwartaal is er 1 casus binnengekomen.

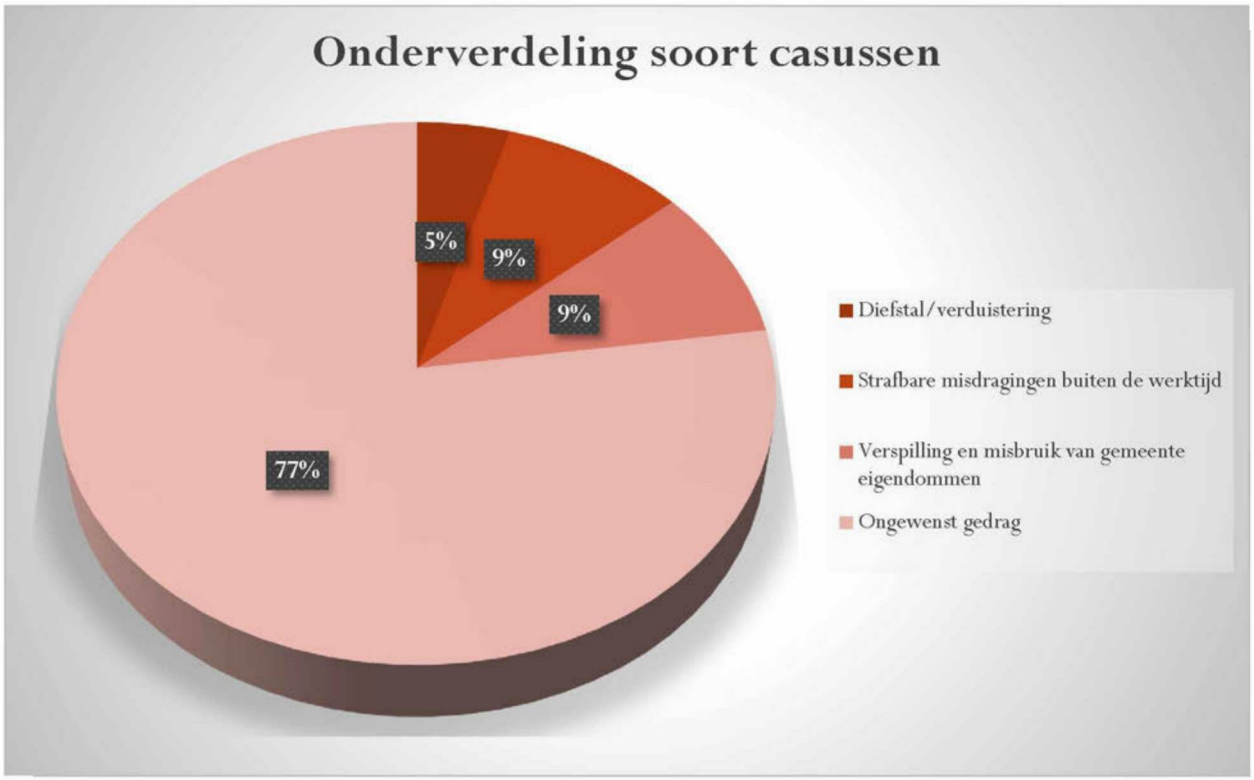


In onderstaande tabel maken we de verspreiding van de casussen inzichtelijk. Per afdeling geven we de verhoudingen weer tussen het aantal werknemers (in percentage t.o.v. THOR) en het aantal casussen in deze afdeling (in percentage t.o.v. het geheel). De cijfers zijn berekend over alle nieuwe casussen van de afgelopen 12 maanden.

Dit overzicht laat alleen de cijfers zien (over de afgelopen 12 maanden) van de integriteitschendingen die opgepakt zijn. De cijfers kunnen dus NIET 1 op 1 vertaald worden naar de werkelijke hoogte van integriteitsschendingen. Het wel of niet signaleren en melden van een vermoeden van een integriteitsschending hangt sterk samen met het vertrouwen in de aanpak van schendingen en de bereidheid deze te melden. Om een concrete duiding te geven over integriteit binnen een afdeling moet eerst onderzocht worden wat de oorzaak is van hoge en lage cijfers voordat een conclusie getrokken kan worden.



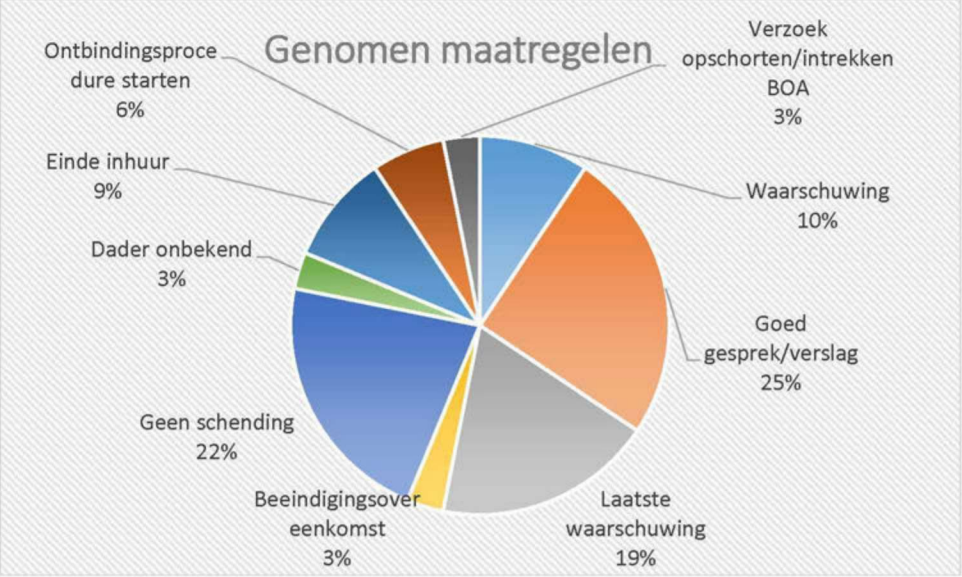
De casussen kunnen we onderverdelen in de categorieën die Bureau Integriteit ook gebruikt. Onderstaande cirkeldiagram laat de verdeling over de verschillende categorieën zien. De percentages zijn gebaseerd op alle casussen die de afgelopen 12 maanden binnengekomen zijn.



N.B. Ongewenst gedrag = seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, verbaal en fysiek geweld.

Resultaten werkproces Integriteitsschendingen

Aan het eind van het Werkproces Integriteitschending THOR, wordt een casus afgerond/afgehandeld met een maatregel. Afhankelijk van de ernst van de schending bepaalt het Integraal Team welke maatregel passend is. Dit overzicht laat in percentage zien op welke wijze de casussen in de afgelopen 12 maanden zijn afgehandeld.



Duiding

Dit zijn de cijfers van de laatste 12 maanden. Hierin is dit laatste kwartaal dus ook verwerkt. Het aantal is (5.2,1) niet hoog. Daarom is het lastig om een duiding hieraan te geven. Ook een vergelijk met voorgaande jaren is door de start van THOR moeilijk te maken. Dat zal nu in de toekomst zeker beter gaan worden zodat we lering uit de cijfers kunnen halen en het plan van aanpak daar mede op afstemmen.

In zijn algemeenheid kan geconcludeerd worden dat de meeste schendingen te maken hebben met ongewenst gedrag. En dat de meeste schendingen voorkomen in de functiegroep handhaver. 5.2,1

5.2,1

Voortgang Plan van Aanpak

DONE
De sessies voor de teamleiders zijn nu bijna allemaal gedaan, met als thema "problematiek rond sociale veiligheid en houding en gedrag". Dit thema is gekozen omdat de meeste integriteitsschendingen binnen THOR te maken hebben met ongewenst gedrag (seksuele intimidatie, discriminatie, verbaal en fysiek geweld, pesten). Het thema sluit ook goed aan op de ingebrachte vragen van teamleiders en de onderwerpen die in de eerste bijeenkomst aan de orde zijn geweest.

In samenwerking met communicatie is het werkproces gegoten in het format van de gemeente Amsterdam. Naar aanleiding van een aantal vragen vanuit communicatie is begonnen om het document verder te verbeteren.

In samenwerking met Bureau Integriteit is nagedacht over de activiteiten die aansluiten bij de ontwikkeling van Integriteit binnen THOR. Er is een eerste opzet gemaakt voor een Plan van Aanpak Integriteit THOR.

TO DO
De laatste punten moeten nog worden aangepast en dan kunnen we het Plan van Aanpak Integriteit THOR vaststellen en starten we met de eerste onderdelen.

De laatste sessies met de teamleiders moeten nog gedaan worden. Daarna zal er aan de hand van de bijeenkomsten een voorstel worden gemaakt welke de teamleiders kunnen gebruiken om sessies te houden met hun medewerkers.

Er komt een communicatie voorstel om Integriteit onder de aandacht te brengen. Onder andere door communicatiemomenten rondom de acties uit het Plan van Aanpak Integriteit THOR en het Werkproces Integriteitsschendingen THOR.

Voortgang Fraude- en risicoscan

De jaarscan die afgelopen jaar voor het cluster Stadsbeheer is gemaakt werd niet goed beoordeeld. Behalve het onderdeel van THOR was het niet goed. De werkgroep is al bezig in kaart te brengen wat de problemen waren om de volgende goed te kunnen presenteren.

De onderwerpen die voor THOR van belang waren zijn goed in kaart gebracht. Er word op verschillende vlakken al gewekt aan deze punten. Dit zijn ook de zaken die in het onderdeel Voortgang Beleid besproken worden.

Er wordt nu al een opzet gemaakt voor de scan van THOR voor komend jaar. Daar zullen ook nieuwe aandachtspunten in staan.

Invulling van zinvolle medezeggenschap

onderzoeksverslag samenwerking zeggenschap en medezeggenschap rondom THOR

Gemeente Amsterdam

Aan	Gemeentesecretaris gemeente Amsterdam
Van	5.1,2,e senior adviseur en Ir. 5.1,2,e 5.1,2,e en senior consultant, Zuidema Personeelsmanagement & Medezeggenschap
Onderwerp	onderzoeksverslag samenwerking zeggenschap en medezeggenschap THOR gemeente Amsterdam
Datum	14 december 2020

Disclaimer
De onderzoekers hebben zo nauwkeurig mogelijk de commentaren op de voorlopige versie van het rapport verwerkt, om de feitelijke informatie zo zuiver mogelijk te weer te geven. Reacties van geïnterviewden zijn niet op persoonsniveau geciteerd.

Inhoudsopgave

Pagina

Inleiding 4
Onderzoeksopdracht 5
Context 5
Doel van het onderzoek 5
Onderzoeksmethode en werkwijze 6
Uitkomsten van interviews 7
Analyse van uitkomsten, voornaamste knelpunten 9
1. Omgaan met verschil van inzicht 10
2. Opvattingen over (formele) medezeggenschap in de voorfase van besluitvorming 10
3. Complexiteit rondom harmonisatie van regelingen bij vorming THOR 12
4. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid 13
5. Vertrouwen en veiligheid 14
6. Medezeggenschapsstructuur 16
7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC 17
8. Kennis van de WOR 17
9. Wijze van communiceren 17
10. Vermenging medezeggenschap en belangenbehartiging 18
11. Hulp vragen en hulp bieden 18
12. Positief verlopen pilot 19
Oplossingsrichtingen: aanbevelingen 20
1. Omgaan met verschil van inzicht - uitspraken over toepassing van medezeggenschap. 20
2. Omgaan met onrust en weerstand 20
3. Harmonisatie regelingen THOR 21
4. Gezamenlijke verantwoordelijkheid eigenaarschap directie en OR 21
5. Vertrouwen en veiligheid 21
6. Medezeggenschapsstructuur 22
7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC 22
8. Kennis van de WOR 22
9. Wijze van communiceren 23
10. Onderscheid medezeggenschap en belangenbehartiging 23

11. Hulp vragen en hulp bieden 23
Overige oplossingsrichtingen en aanbevelingen 23
13. Verwachtingsmanagement en termijnagenda 23
14. Onafhankelijke voorzitter overlegvergadering 24
15. Advies-/beroepsorgaan meningsverschillen medezeggenschap 24
16. Voortgang dossiers 24
17. Gedragsprotocollen 24
18. Escalatieprotocol 24
19. MTO 24
20. Handleiding medezeggenschap bij reorganisaties 25
Aanbeveling voor nader onderzoek 25
Hoe verder – adviezen voor implementatie 26
Overzicht geïnterviewde personen 28
Overzicht geraadpleegde bronnen 29
Onderzoeksopdracht voor geschil directie THOR – TOC THOR 30

Inleiding

Dit onderzoeksverslag richt zich op de samenwerking tussen de zeggenschap en medezeggenschap bij de Dienst Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR) van de gemeente Amsterdam. Deze samenwerking is in de afgelopen periode moeizaam geweest. Het meest in het oog springt het opzeggen van het vertrouwen in de directie van THOR door de tijdelijke onderdeelcommissie (TOC THOR). Ogenschijnlijk is dit het grootste probleem; in feite is het een uitbarsting van een opgebouwde spanning, als een vulkaan die al langere tijd op springen stond.

In dit onderzoeksrapport geven wij weer wat de opdracht was voor dit onderzoek, hoe wij te werk zijn gegaan, de belangrijkste uitkomsten van de diverse interviews die we hebben gevoerd met betrokkenen in diverse lagen van zowel zeggenschaps- als medezeggenschapszijde; tevens een overzicht van de uitkomsten van brononderzoek; vervolgens een analyse van die uitkomsten en een weergave van de voornaamste voorliggende knelpunten; daarna een opsomming van mogelijke oplossingsrichtingen, met inbegrepen enkele adviezen van onze kant. Tot slot scenario's hoe verder te gaan om te werken aan oplossingen.
Aan het eind van dit verslag staat een overzicht van geïnterviewde personen en geraadpleegde bronnen.

De kans is groot dat er meerdere oplossingen en acties naast elkaar noodzakelijk zijn. Het is onze insteek én onze wens dat dit onderzoek en de uitkomsten en adviezen resp. oplossingsrichtingen bijdragen aan de totstandkoming van zinvolle medezeggenschap. Medezeggenschap die recht doet aan de belangen van zowel de organisatie en de medewerkers, en namens deze de directie(s) en de medezeggenschap.

NB door het uitvallen van 5.1.2,e *zijn enkele onderdelen van dit onderzoeksverslag minder uitgebreid beschreven dan de bedoeling was. Dat geldt voor de hoofdstukken Onderzoeksmethode en werkwijze, Uitkomsten van brononderzoek.*

Leusden, 14 december 2020

5.1.2,e

5.1.2,e

Onderzoeksopdracht

De gemeentesecretaris heeft een onderzoeksopdracht verstrekt in verband met een geschil tussen de directie van de Dienst Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR) en de tijdelijke onderdeelcommissie (TOC THOR).
De achtergronden en de kaders van deze vraag zijn weergegeven in de onderzoeksopdracht THOR – 30092020 (zie bijlage aan het einde van dit verslag). In het kort: de TOC THOR heeft op 1 september jl. haar rol en daarmee de medezeggenschap teruggelegd bij de OR. Er is publiciteit geweest over deze kwestie.

Context

Al lange tijd, al voor de oprichting van THOR, verloopt de samenwerking tussen de TOC en de (interim en definitieve) directie THOR moeizaam. Op bijna alle dossiers / onderwerpen is uiteindelijk ook de centrale medezeggenschap (OR) en zeggenschap (werkgeverschap) nauw betrokken geweest met het doel er samen uit te komen. Dit is uiteindelijk niet gelukt. Dit heeft er vermoedelijk aan bijgedragen dat de TOC het vertrouwen in de directie van THOR heeft opgezegd.

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is deze situatie nader te onderzoeken, te analyseren wat er mis is gegaan, en zo mogelijk in de eerste week van november lessons learned te formuleren, evenals adviezen en aanbevelingen voor verbetering en voorkomen van een dergelijke situatie in de toekomst.

Onderzoeksmethode en werkwijze

Beschrijving van wat achtereenvolgens en tegelijkertijd onderzocht is en hoe er gewerkt is - details volgen.
Na gunning van de opdracht is een start gemaakt met het plannen van interviews. Wij hebben aangegeven met welke functionarissen wij in gesprek zouden willen gaan; daarbovenop zijn suggesties gedaan voor extra interviews met relevante personen, zoals enkele contactpersonen OR-TOC.
De interviews zijn telkens online via MS Teams gevoerd. De interviewers hebben hun eigen aantekeningen gemaakt – er is geen woordelijk verslag gemaakt, noch zijn er opnames gemaakt door de interviewers. De groepsinterviews met het voormalige DB TOC en het DB OR zijn door twee interviewers afgenomen, met als doel zo goed mogelijk te kunnen reflecteren op hetgeen gezegd is.

Daarnaast zijn er diverse documenten vertrekt – zie het overzicht. Enerzijds met als doel organisatorische achtergrondinformatie te geven, anderzijds om een beeld te geven van de gang van zaken bij de diverse discussies die speelden.

Na overleg hebben wij nog geen uitgebreide aandacht gegeven aan het doen van 'uitspraken over de inhoudelijke THOR dossiers, beoordelen op wel of niet afgerond'; dit in verband met de voortgang van het onderzoek en het tijdig doen van eerste adviezen.
Het uitvallen van 5.1.2,e heeft de voortgang van het onderzoek en het opleveren van het onderzoeksverslag enigszins vertraagd. 5.1.2,e heeft de coördinatie van het onderzoek en het contact met de opdrachtgever overgenomen.

Op 13 november hebben wij een eerste voorlopige versie van het onderzoeksverslag gestuurd; na het checken op eventuele onjuistheden of wenselijke aanvullingen ligt nu de definitieve versie voor.

Uitkomsten van interviews

Wij hebben gesproken met een groot aantal vertegenwoordigers van directie, management, OR en voormalige OC. Er rijst een gemengd beeld, dat enerzijds te maken heeft met 1. opvattingen over toepassing van medezeggenschap, en anderzijds met 2. omgangsvormen en 3. leiderschap. In dit stadium van ons onderzoek kunnen wij geen uitspraak doen over de rechtmatigheid van de toepassing van medezeggenschap. In onze aanbevelingen voor het vervolg komt dit wel terug.

Twee soorten observaties

In grote lijnen zijn er twee soorten conclusies te trekken uit de interviews.
Aan de ene kant is er het beeld, dat directie en management van THOR voortdurend in gesprek zijn geweest met de TOC, maar dat de TOC dit ontoereikend vond: men wilde concrete adviesaanvragen en instemmingsverzoeken ontvangen, waar dat voor directie en management in een te vroeg stadium was of dat er reeds in voorzien was in bestaande gemeentelijke regelingen. De TOC nam hier geen genoegen mee en heeft op meerdere dossiers via de OR nietigheid ingeroepen. De OR heeft de dossiers echter, na de nodige discussie, *niet* nietig verklaard.
Al met al levert dit het beeld op dat de TOC bij voortduring zwaar formeel geschut ingezet heeft, waar dat naar de mening van anderen niet terecht of noodzakelijk was. Een voorbeeld hiervan is de gang van zaken rond maatregelen om het personeel te beschermen tegen Covid 19. De directeur THOR heeft in dit kader binnen de gemeente aangedrongen op maatregelen en onder andere aangedrongen op het dragen van mondkapjes. De draagplicht, waar de THOR op aandrong, bleek volgens geraadpleegde juristen niet mogelijk. Nadat directeur THOR de TOC hierover schriftelijk informeerde werd het vertrouwen door de TOC opgezegd.

Aan de andere kant rijst het beeld, dat er veel onderwerpen speelden waar wél formele medezeggenschap in gang gezet diende te worden. Deels is dat logisch, gezien de samenvoeging van de vele onderdelen waaruit THOR is opgebouwd. Deze opvatting leefde in het grootste deel van de TOC, en tevens in een deel van de OR. Dit gold voor enkele leden van de OR, die als contactpersoon / toegevoegd lid fungeerden voor de OC, voor anderen weer niet. Binnen de OR zijn er stevige discussies gevoerd over de rechtmatigheid van de opvattingen van de TOC. Uiteindelijk heeft de OR, ook formeel via een brief aan de gemeentesecretaris, ervoor gekozen om binnen de THOR tot een oplossing te komen door middel van overleg tussen directie en TOC.

Multiprobleem

De meeste geïnterviewden spreken - in andere bewoordingen, maar vergelijkbaar - van een onontwarbare kluwen van factoren die de controverse hebben veroorzaakt en in stand hielden en houden. Genoemd zijn onder andere

- Veelheid aan veranderonderwerpen bij vorming THOR;
- Aantasten van kennelijk verworven rechten;
- Niet ontvangen van diverse toegezegde stukken dan wel niet tevreden zijn met verstrekte stukken;
- Nadrukkelijk formalistische benadering van onderwerpen door TOC;
- Beperkt vermogen van de TOC om met minder dan 100% overnemen van wensen of eisen genoegen te nemen;

- Onvoldoende effectief signaleren van geruime tijd oplopende onvrede door directie en OR
- Beperkte slagkracht van (DB van) de OR door een veelheid aan te behandelen onderwerpen en door onderlinge discussies;
- De directeur THOR is enerzijds volgens sommigen onvoldoende geattendeerd op bestaande of dreigende conflicten, en daar beperkt in gesteund; anderzijds lijkt de directeur THOR onvoldoende of te laat hulp te hebben ingeschakeld bij het oplopende conflict;
- Niet aanspreken op disfunctioneel gedrag, noch door de OR, noch door directie, werkgeverschap en gemeentesecretaris
- 'Dagkoersen' in de OC, dat wil zeggen de ene dag een afspraak of overeenkomst, de volgende dag er op teruggekomen;
- Op papier duidelijke procedures, die in de praktijk niet begrepen dan wel nageleefd werden;
- Maatschappelijke druk op de groep handhavers;
- De COVID-crisis, waardoor overleg minder effectief heeft plaatsgevonden;
- Het overlijdensgeval als gevolg van COVID-19, wat tot extra emoties heeft geleid;
- Stevige beïnvloeding door buitenstaanders, zoals vakbonden.

Al met al zijn discussies door elkaar gaan lopen en is het geheel een doolhof zonder kennelijke uitgang geworden.

Op de DB-leden van de voormalige TOC na, reflecteerden de geïnterviewden allen ook op de eigen rol, en waren zij in staat de dynamiek van meerdere kanten te belichten. De zes TOC-DB-leden benadrukten vooral het eigen gelijk en het ongelijk van de directeur THOR resp. het niet leveren van (WOR)-vereiste documenten etc.

Uitkomsten van interviews nader belicht
Wij zijn er van uitgegaan de geïnterviewden niet persoonlijk aan te halen, maar het totaalbeeld weer te geven. In het hoofdstuk 'Analyse van uitkomsten, voornaamste knelpunten' werken wij dit nader uit.

Analyse van uitkomsten, voornaamste knelpunten

In dit hoofdstuk rubriceren we de thema's, zoals die naar voren komen uit de diverse interviews en bronnen. Opmerking: er is vanzelfsprekend samenhang of overlap tussen thema's, maar voor de te kiezen oplossingen helpt het om onderscheid te maken resp. afzonderlijk te belichten.

Dit zijn de thema's, zoals die ons opvielen, niet per se in volgorde van belangrijkheid:

1. Omgaan met verschil van inzicht
2. Opvattingen in OR én OC over MZ en de rol van de MZ (OR resp. OC) in de voorfase van besluitvorming; inhoudelijk in gesprek versus formele medezeggenschapsprocessen
3. Complexiteit rondom harmonisatie van regelingen bij vorming THOR
4. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid
5. Vertrouwen en veiligheid
6. Medezeggenschapsstructuur
7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC
8. Kennis van de WOR
9. Wijze van communiceren
10. Vermenging medezeggenschap en belangenbehartiging
11. Hulp vragen en hulp bieden

Per thema gaan wij hier nader op in.

1. Omgaan met verschil van inzicht

Op basis van onze observaties hebben wij de indruk dat verschillen van inzicht voornamelijk inhoudelijk worden bediscussieerd. Daarbij kan het er stevig aan toe gaan. Dit geldt voor de TOC onderling, de TOC richting directie/management THOR, maar ook onderling binnen de OR als het gaat om hoe om te gaan met de situatie bij THOR. Wij hebben niet de indruk dat er ruimte is geweest om op meta-niveau de situatie te bespreken; veel meer is er discussie geweest over inhoudelijke opvattingen wie al dan niet gelijk heeft en in zijn/haar recht staat.

Opvallend in dit kader is de beleving van mediation bij de TOC. Tijdens het interview werd dit verwoord als 'werken aan de relatie', waar de TOC op enig moment geen vertrouwen meer in had. Begin 2020 heeft de directeur THOR voorgesteld tijdens overlegvergaderingen gebruik te maken van onafhankelijk voorzitterschap en procesbegeleiding. De TOC heeft hier niet mee ingestemd. De TOC heeft eveneens een voorstel van het DB van de OR voor een convenant afgewezen.
Wij hebben de indruk dat geen van betrokken partijen heeft aangestuurd op een vorm van mediation, dan wel arbitrage, om de verschillen van inzicht *inhoudelijk* te beslechten. De TOC heeft enkele dossiers 'nietig' verklaard en dat formeel aan de OR voorgelegd. De OR heeft die nietig verklaring doorgespeeld naar de gemeentesecretaris als formele WOR-bestuurder, met de aantekening dat partijen weer met elkaar 'in gesprek' waren; zolang dit aan de orde was heeft de OR geen formele rol meer gespeeld.

Conclusie
Alles bij elkaar opgesteld hebben wij de indruk dat er – met verschillende percepties van tevredenheid – gepoogd is in gesprek te gaan, zonder dat het onderliggende verschil van inzicht opgepakt is.

2. Opvattingen over (formele) medezeggenschap in de voorfase van besluitvorming

Een bekend discussiepunt in de medezeggenschap betreft opvattingen over de soort betrokkenheid en rol van de medezeggenschap in de voorfase van besluitvorming. Hierbij spelen meerdere aspecten:

- In welk stadium van besluitvorming moet de OR/OC formeel betrokken worden;
- Wanneer is er sprake van 'reeds uitvoering geven aan' besluitvorming resp. wanneer is er nog sprake van voorbereidingshandelingen om tot besluitvorming te komen;
- Kan of wil het betrokken medezeggenschapsorgaan meedenken en input leveren bij de voorfase van besluitvorming, resp. reageert het betrokken medezeggenschapsorgaan voornamelijk op formeel (ter advies of instemming) voorgelegde documenten;
- Worden besluiten-in-voorbereiding aangekondigd in een formele artikel-24 vergadering.

Ook met betrekking tot de ontwikkelingen bij THOR, zowel op het niveau van de OR als van de TOC, spelen discussies over deze aspecten. Hierbij speelt ook dat er verschil in opvattingen is tussen diverse OR-contactpersonen van de TOC THOR.

De opstelling van de TOC, blijkens mailwisselingen en interviews, kenmerkt zich door in een vroegtijdig stadium formele stukken op te vragen: adviesaanvragen dan wel instemmingsverzoeken en informatienota's. bij het niet verkrijgen daarvan is in een 9-tal gevallen nietigheid ingeroepen, omdat de TOC van mening was dat daarin op grond van de

WOR in voorzien diende te worden. De directie van THOR geeft meermaals aan inhoudelijk in gesprek te willen zijn en blijven over ontwikkelingen. Tijdens overlegvergaderingen worden deze gesprekken ook gevoerd, doch de TOC heeft meermaals daarna via mails duidelijk gemaakt toch eerst formele stukken in het kader van artikel 27 of 25 (resp. 24) WOR te willen ontvangen.

Procedurevoorschriften volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en medezeggenschap in de voorfase van besluitvorming
De WOR biedt duidelijke voorschriften wanneer partijen het eens zijn dat een onderwerp advies- of instemmingsplichtig is. In dit rapport gaan wij niet in op de vraag of een onderwerp al dan niet advies- of instemmingsplichtig is; wanneer daar veel discussie over is gaan wij daar op jullie verzoek nader op in.

> *Opmerking:* het adviesrecht volgens art. 25.1 WOR biedt ruimte voor discussie en interpretatie of een onderwerp wel of niet 'belangrijk' is. Uitgebreide jurisprudentie biedt in dit kader houvast. Dit geldt ook voor discussies of bij op zich instemmingsplichtige regelingen bepaalde aanpassingen ook instemming vergen. Evenzeer is dit van toepassing bij pilots en dergelijke.

Wanneer het advies- resp. instemmingsrecht van toepassing is, dan dient hier tijdig melding van worden gemaakt. Uitgangspunt is dat bij het halfjaarlijkse artikel-24 overleg aankondigingen worden gedaan en tevens afspraken over de rol van de OR bij de (voorfase van de) besluitvorming. Wanneer – incidenteel – de termijnen te kort blijken om een half jaar van tevoren een en ander aan te kondigen, is er de verplichting bij de bestuurder om tijdig aankondigingen te doen. Dat betekent dus dat het toezenden van een adviesaanvraag of een instemmingsverzoek niet het eerste signaal in kwestie kan zijn.
Het is aan de medezeggenschap zelf om aan te geven of en hoe men een bijdrage wil leveren aan de besluitvorming, voorafgaande aan het formuleren van het voorgenomen besluit. Hier zijn geen wettelijke voorschriften voor. Een OC kan hier andere opvattingen over hebben dan de OR.

In het algemeen hebben wij de indruk dat de TOC wel om een formeel artikel-24 overleg gevraagd heeft, doch dat dit niet heeft plaatsgevonden. Dit is overigens mede door toedoen van de TOC zelf gebeurd. Begin 2020 is een artikel 24 overleg gepland. Twee dagen voor het geplande overleg, na bespreking van de agenda met de 5.1.2,e van de TOC, is dit door de TOC uitgesteld. Medio maart 2020 is gemeente-breed in verband met Covid bepaald dat het overleg tussen alle directies en alle OC's werd opgeschort. Uit de stukken blijkt dat er door de directie THOR diverse pogingen zijn gedaan om inhoudelijk met de TOC in gesprek te komen. Dit is meerdere malen door de TOC afgehouden: soms tijdens het overleg soms juist achteraf via mail. De TOC vroeg dan steevast om uitgebreide informatie of al een adviesaanvraag; de argumentatie was dan ofwel zich te beroepen op het informatierecht, ofwel dat er reeds uitvoering gegeven zou worden aan de besluiten en dus een adviesaanvraag of een instemmingsverzoek voorgelegd diende te worden.

> *Opmerking:* in dit rapport gaan wij (nog) niet in op de vraag of sommige voorbereidingshandelingen in de besluitvorming al dan niet gekenmerkt kunnen worden als handelingen die moeten worden gezien als uitvoering van een kennelijk reeds genomen besluit.

In principe heeft een OR of OC de keuze uit de volgende mogelijke rollen in de voorfase van besluitvorming:

a) Vroeg betrokken worden/zijn en dan input leveren, of PvE o.i.d.

b) Vroeg op de hoogte gesteld worden, maar geen rol willen vervullen bij de besluitvorming.

NB het kan ook zijn dat een OR of OC in het geheel niet vroeg betrokken wordt, en louter kan reageren op eventuele adviesaanvragen of instemmingsverzoeken. In dit verslag beperken we ons tot het bespreken van wat de TOC gedaan heeft in de voorfase van besluitvorming.

Afgaande op de signalen van zowel de TOC als het THOR-management, heeft de TOC de toelichtingen op lopende of nieuwe ontwikkelingen (bij vroegtijdige bespreking van besluiten-in-voorbereiding), zoals die in overlegvergaderingen door de THOR-directie werden gegeven, aangehoord en al dan niet inhoudelijk of procedureel heeft gereageerd; na onderling beraad in de TOC (of een deel daarvan) daarna, is door de TOC steevast gedetailleerd om informatie gevraagd of gevraagd om een adviesaanvraag resp. instemmingsverzoek.
Als reactie heeft de THOR-directeur juist inhoudelijk zaken willen toelichten en het overleg gezocht. Hier lijkt sprake te zijn geweest van een (toenemende) misfit tussen de wensen en mogelijk ook de belangen van directie enerzijds en TOC anderzijds. Een uiting van de ontevredenheid van de TOC hierbij is het meer dan eens laten blijken het vertrouwen in de THOR-directie te verliezen. De eerste keer dat dit schriftelijk kenbaar werd gemaakt door de TOC is het op 5 november 2019 opschorten van alle overleg, nadat werkgeverschap aan de TOC had medegedeeld niet akkoord te gaan met een overnachting tijdens een geplande tweedaagse heisessie van de TOC. De tweede maal is op 17 augustus 2020 schriftelijk door de TOC het vertrouwen in de directie THOR opgezegd.

Opmerking
Het is goed mogelijk dat de reacties van de OR en de TOC op vroegtijdige bespreking van besluiten-in-voorbereiding verschilt. De WOR schrijft niets voor in dit kader, anders dan dat de bestuurder bij de in de WOR genoemde onderwerpen tijdig een adviesaanvraag dan wel instemmingsverzoek aan de OR moet voorleggen. Het is aan de OR en de TOC (en andere OC's) om zelf invulling te geven aan de wijze waarop de medezeggenschap een rol vervult bij besluiten-in-voorbereiding. De OR kan dat niet aan de OC opleggen.
In convenanten kan daaromtrent wel een en ander worden vastgelegd, met zowel elementen van intenties en wederzijdse verwachtingen tussen directie en MZ-orgaan, als elementen van wat daar dan wederzijds voor nodig is om te leveren.
In de ons ter beschikking gestelde documenten (20191114_or_reglement, 20191017 Instellingsbesluit TOC THOR, Januari 2019 urenfaciliteitenregeling) hebben wij geen bepalingen of opmerkingen in dit kader aangetroffen.

Conclusie
Enigszins vergelijkbaar met punt 1 hebben wij de indruk dat directie en management van THOR telkens energie gestoken heeft om inhoudelijk in gesprek te gaan, terwijl de TOC feitelijk alleen wenste te reageren op formele stukken. Dit oplopende verschil van inzicht is onvoldoende opgepakt. Op uitingen van de TOC het vertrouwen in de THOR-directie te verliezen lijken niet de juiste interventies te zijn gepleegd – zie ook punt 4.

3. Complexiteit rondom harmonisatie van regelingen bij vorming THOR

De reorganisatie en het tot stand komen van THOR is complex gebleken. Vanuit de optiek van logisch en doelmatig organiseren van samenhangende activiteiten, namelijk handhaving, is het bijeen brengen van handhavende onderdelen goed te begrijpen. In de praktijk bleken de complicaties, met name door een diversiteit aan regelingen , bovenop de algemeen vastgestelde Amsterdamse personeelsregelingen. Hierbij speelde ook een diversiteit aan verworven rechten. Het harmoniseren hiervan is geen sinecure gebleken. Alleen het

aanhouden van de beste regelingen en die voor iedereen van toepassing verklaren had gedoe kunnen voorkomen, maar dat is niet realistisch. Er kwam – vanzelfsprekend – verzet, waarbij diverse gremia zich roerden. Veel issues stammen vanuit de tijd vóór de feitelijke oprichting van THOR in november 2019. Een deel van de issues (met name roosters, kleding en verlof) speelden op clusterniveau (Stadsbeheer). De langjarige discussies over de belangrijke dossiers leverden toenemend 'ruis' op binnen het overleg tussen de directie THOR en de TOC.
Voor de feitelijke oprichting van de THOR in november 2019 waren deze issues dus nog niet opgelost. Er was een aparte werkgroep voor ingericht; door voor ons onduidelijke redenen is dit niet verder van de grond gekomen.
Discussies gingen behalve over roosters, kleding en verlof ook over ongelijkheid in rechten, bijvoorbeeld op het gebied van vervoer, compensatieregelingen e.d. een ander voorbeeld is het uitvoering geven aan staand beleid, zoals het voeren van verzuimgesprekken na 3 ziekmeldingen. Ook dit leverde discussie op waarbij de TOC zich formeel opstelde en ook nietigheid heeft uitgeroepen over deze kennelijke verandering van bestaande praktijken. Vanuit de directie THOR is dit benaderd als uitvoering geven aan staand gemeentelijk beleid, overeengekomen tussen OR en gemeentesecretaris. De TOC gaf (ten onrechte) aan instemmingsgerechtigd te zijn, stelde zich formeel op en riep de nietigheid uit. Ons is niet bekend wat de huidige status van dit onderwerp is en of er nog discussies zijn of claims liggen. Juist harmonisaties van regelingen, zoals bij reorganisaties aan de orde kan zijn, leveren in het algemeen weerstand of op zijn minst stevige discussies op. Medewerkers hebben al gauw het gevoel dat rechten 'afgepakt' worden. Partijen, waaronder bonden, kunnen zich gaan roeren evenals de medezeggenschap.
Dit is wat in sterke mate binnen THOR gebeurde. Het patroon dat toen ontstond, was dat dat bij elke – al dan niet schijnbare – verandering, de TOC om een formele adviesaanvraag resp. instemmingsverzoek dan wel om uitgebreide schriftelijke informatie vroeg.
Enkele contactpersonen vanuit de OR, die vergaderingen van de TOC bijwoonden dan wel de TOC adviseerden, ondersteunden deze aanpak, terwijl juist andere contactpersonen deze juist niet ondersteunden. Ook binnen de OR leverde dit discussie op, zeker wanneer de TOC zich tot de OR moest wenden bij nietigheidsverklaringen.

Conclusie
Rondom al dan niet veranderende regelingen is een conflictueuze sfeer ontstaan, die stamden vóór 1 november 2019. Uit onze informatie is niet eenduidig helder geworden of en waar er steken zijn gevallen. Het is wel duidelijk dat het een complex en taai geheel is gebleken, dat een extra inspanning vergt vanuit stedelijk dan wel clustermanagement.

4. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Achteraf kan vastgesteld worden dat op meerdere niveaus niet is ingegrepen, zowel van de kant van de medezeggenschap als van de kant van directie THOR, werkgeverschap en gemeentesecretaris. Er is meermaals vastgesteld dat conflicten tussen TOC en directie binnen THOR hoog opliepen; het is voor ons echter de vraag of en op welke wijze verantwoordelijkheid is genomen voor de situatie.
In het algemeen zijn er - soms hoogoplopende - discussies gevoerd en heeft men elkaar willen overtuigen; veel minder heeft men elkaar 'tot de orde' geroepen of aangesproken op gedrag. Binnen de OR bleek dat lastig door grote meningsverschillen en door verschil in opvatting tussen verschillende contactpersonen TOC-OR; aan de kant van directie en management heeft men ongetwijfeld opvattingen gehad over de gang van zaken, maar is het niet of nauwelijks tot aanspreken op gedrag en omgangsvormen gekomen, noch door de OR, noch door directie

THOR, werkgeverschap en gemeentesecretaris. Dat is ook niet gemakkelijk bij medezeggenschappers die zich stevig, de confrontatie zoekend of zelfs militant opstellen. Toch is het opvallend dat de TOC, met medewerkers die zich in de handhaving dikwijls geconfronteerd zien met burgers die de discussie aangaan, intern zelf ook de discussie blijft voeren, ook als er beslissingen zijn genomen door directie of OR.
Het gevolg van dit alles is, dat met het verstrijken van de tijd het conflict zich is gaan verdiepen, waardoor oplossingen lastiger blijken.

Opmerking
Het lijkt dat bij het opzeggen van het vertrouwen van de TOC in de THOR-directie de aandacht vooral is gegaan naar de positie van de directeur THOR. Toch heeft de TOC impliciet laten blijken ook geen vertrouwen te hebben in de OR: de OR heeft namelijk niet volmondig de procedure van het nietig verklaren van diverse onderwerpen doorgezet, maar juist aangedrongen op overleg. Wij hebben niet de indruk dat de TOC op dit aspect door de OR is aangesproken.

Conclusie
Wij hebben de indruk dat inhoudelijke discussies de overhand hebben gehad bij de meningsverschillen, met deels (onuitgesproken) opvattingen over wie gelijk heeft. Ons is niet duidelijk geworden of er eigenaarschap is getoond in het verantwoordelijkheid nemen in de ontstane situatie, noch van de kant van directie en management, noch van de kant van de OR. Vanuit de interviews bleken eerder opvattingen dat 'de ander' iets zou moeten doen, bijvoorbeeld door besluiten te nemen en te communiceren en door aan te spreken op gedrag en omgangsvormen. Zowel aan directie- en werkgeverszijde als aan de kant van de OR zijn hierbij kansen gemist.

5. Vertrouwen en veiligheid

In de communicatie van de TOC is het gegaan over vertrouwen in de directeur THOR als gesprekspartner en bestuurder, tegelijk is er ook vertrouwen beschadigd door de wijze van communiceren. Er zijn aspecten die leiden tot een onveilige werksituatie.

Vertrouwen in de directeur THOR
Eenmaal is het overleg opgeschort en eenmaal is het vertrouwen in de directie THOR opgezegd door de TOC. Dat is het goed recht van een OC of OR. Wij doen geen uitspraken over de effectiviteit daarvan. Enerzijds heeft de TOC een formeel te billijken weg gekozen, namelijk dat schriftelijk te melden aan zowel directeur THOR als aan de OR. De TOC heeft echter ook een grens overschreden door communicatie hierover veel breder te delen, niet alleen binnen het gemeentelijke apparaat, maar ook via de publiciteit.
Daarnaast werd begin 2020 de directeur THOR door haar adjunct directeur gemeld dat binnen het DB TOC was uitgesproken/afgesproken dat men zou wachten tot de directeur THOR een fout zou maken om ervoor te zorgen dat ze moest vertrekken. De directeur THOR heeft dit laten vastleggen in een proces verbaal en dit gedeeld met de vertrouwenspersoon omdat ze zich onveilig voelde.
Voorts bevatte latere communicatie in een via intranet gedeeld interview een aantal tendentieuze en grievende uitspraken. Bijvoorbeeld dat de directeur THOR mensen tegen hun wil blootstelt aan COVID besmettingsgevaar of uit is op het kapotmaken van gezinnen van handhavers.

Het effect van dit alles is dat de directeur THOR in een onmogelijke positie is gebracht. Wat de aanleiding ook geweest is, de juiste weg was geweest dit aan de OR voor te leggen, net zoals de nietigheidskwesties aan de OR voorgelegd zijn.

Vertrouwen in de 5.1,2,e
In juni 2020 is de samenwerking met resp. het vertrouwen in de 5.1,2,e door de TOC opgezegd. De grond daarvoor en de wijze waarop dit gebeurd is heeft veel stof op doen waaien. Met name de abrupte beslissing van de TOC en het via mail breed ventileren in de organisatie heeft de betrokken functionaris schade berokkend. Haar teammanager en de directeur THOR hebben de TOC en de 5.1,2,e schriftelijk aangesproken op de manier van doen en bezwaar gemaakt, waarbij gesproken is van een onveilige werkomgeving. De teammanager heeft daarbij eisen gesteld voordat er een nieuwe AS ter beschikking gesteld zou worden. De actuele stand van zaken is ons niet bekend.

Vertrouwen in de OR
Zoals hiervoor bij 4 aangegeven, heeft de TOC bij het opzeggen van het vertrouwen in de THOR-directie impliciet ook laten blijken geen vertrouwen te hebben in de OR. Of het voor leden van de OR hierdoor onveilig geworden is niet meteen aannemelijk, wel is aangegeven dat de discussies binnen de OR over hoe te handelen ten aanzien van THOR en de TOC hoog zijn opgelopen. Het hard en op de persoon spelen van conflicten door de TOC heeft in ieder geval veel druk gelegd op de OR en het DB van de OR.

Vertrouwen in het onderzoek resp. de onderzoekers
Op maandag 14 oktober jl. heeft via MS Teams een interview plaatsgevonden met het voormalige DB van de opgestapte TOC. Het interview is afgenomen door 5.1,2,e in aanwezigheid van collega 5.1,2,e Daarbij vroeg voormalig 5.1,2,e 5.1,2,e 5.1,2,e of een opname van het interview mocht worden gemaakt. 5.1,2,e gaf hiervoor toestemming, met de aantekening dat het dan voor intern gebruik (van de deelnemers) moest zijn. Op 21 oktober bleek de opname van het interview openbaar gedeeld te zijn op een voor alle ambtenaren van de gemeente Amsterdam toegankelijk platform. Onduidelijk is hoe de publicatie tot stand is gekomen. Na reclamering hierover zijn de opnamen weer verwijderd. Toch zijn mogelijk hierdoor belangen van personen, genoemd in het onderzoek geschaad; ook voor de vertrouwelijkheid van het onderzoek en de positie van de onderzoekers was dit negatief.
Vanwege het delen van de opname lichten wij één passage van het interview uit: de eis van de voormalige TOC dat de directeur TOC zou moeten opstappen. Men wil hierover een enquête onder alle medewerkers van THOR (laten) houden. De DB-leden van de voormalige TOC gaven blijk van geen enkele reserve hierover; kennelijk leeft de overtuiging dat de TOC gerechtigd zou zijn om zulks te eisen. Zie ook wat de directeur THOR eerder aangaf, namelijk dat de TOC wachtte tot zij een fout zou maken om ervoor te zorgen dat ze moest vertrekken.

Conclusie
De DB-leden van de voormalige TOC gaven geen blijk van reflectie op de effecten van eigen handelen en communicatie. Het kiezen van de confrontatie is zo vanzelfsprekend, dat dit steevast bij een verschil van mening tentoongespreid wordt en hard op de persoon gespeeld wordt. Vooralsnog heeft dit voor betrokken TOC-(DB-)leden geen consequenties gehad. Het gedrag is niet begrensd; zonder nadere maatregelen is het te verwachten dat, bij herverkiezing van een groot aantal TOC-leden, dit gedrag niet zal veranderen.

6. Medezeggenschapsstructuur

De huidige medezeggenstructuur is ons inziens mede debet aan de impasse. Het werken met één (centrale) OR, waarbij de formele (advies- en instemmings-)bevoegdheden van ruim 50 onderdeelcommissies bij de OR zijn neergelegd, geeft een grote projectmanagement- en regierol bij de OR. De OR heeft de medezeggenschap weliswaar georganiseerd met een uitgebreid netwerk van contactpersonen en commissies, ook op andere niveaus dan de OC's, uiteindelijk moet de OR formele beslissingen nemen.
Het kan niet anders dan dat niet alle onderwerpen voldoende aandacht van de gehele OR kunnen krijgen. In ieder geval bij de controverse in THOR is gebleken dat ondanks veel overleg bij diverse gremia van en namens de OR, er toch niet daadwerkelijk is ingegrepen.

Urenfaciliteitenregeling
Er is in 2019 een faciliteitenregeling vastgesteld voor OR- en commissieleden. Of de urenfaciliteitenregeling toereikend is voor OR-leden kunnen wij (nog) niet beoordelen. Wel is het duidelijk, dat de leden van TOC THOR ruim meer uren besteedden dan het volgens de regeling beschikbare aantal. Hierbij schrijft men uren voor MZ als overwerk en laat deze als zodanig bijschrijven en uitbetalen. Directie THOR heeft hier vragen over gesteld aan de TOC en het teveel declareren van uren gemeld aan de clusterdirecteur en gemeentesecretaris. Besloten is om in verband met de explosieve situatie en de aanstaande medezeggenschapsverkiezingen de nieuw te kiezen OC te wijzen op het nakomen van de afspraken die hierover tussen de OR en gemeentesecretaris zijn gemaakt.

Herinrichting medezeggenschapsstructuur 2015
Een deel van de problemen waar de OR zich voor gesteld ziet, stamt uit de tijd voor de herinrichting van de organisatie- en medezeggenschapsstructuur in 2015. In de toenmalige onderdelen, waar nu OC's voor zijn ingesteld, waren ondernemingsraden ingesteld. Met de nieuwe structuur hebben de OC's enkele bevoegdheden 'ingeleverd': de formele juridische rechten zijn overgegaan naar de OR. Voor niet alle OC's, in ieder geval niet de TOC THOR, was het overdragen van die bevoegdheden en het zich opstellen als een commissie van de OR even vanzelfsprekend. De gedachte, dat het werken met één OR bevordert dat er uniformiteit in de medezeggenschap ontstaat, is meer gestoeld op wensdenken dan op realiteit.
Daarnaast zijn er op clusterniveau medezeggenschap clustercommissies ingesteld. Hier worden zaken besproken die OC-overstijgend zijn binnen het cluster. Deze clustercommissies lijken formeel niet ingesteld, maar deze functioneren wanneer daar aanleiding voor is.

Veelheid van betrokkenen vanuit de OR bij TOC THOR
Wij hebben vast kunnen stellen dat vanuit de OR veel leden afgevaardigd dan wel aangewezen waren om als contactpersoon te fungeren voor de TOC THOR. Deels heeft dat te maken gehad met het OR-lidmaatschap van leden die bij de onderdelen werkzaam waren waar in 2019 THOR uit gevormd is. Qualitate qua werden zij contactpersoon. Deze leden hadden verschillende opvattingen over hoe medezeggenschap ingevuld zou dienen te worden, en hadden navenant verschillende opvattingen over de (on)rechtmatigheid van handelen van directeur resp. TOC THOR. Enkele van deze OR-leden, evenals DB-leden van de OR hebben zich ingespannen om de impasse bij de controverse tussen directeur en TOC te doorbreken, met beperkt succes.

Conclusie
Wij vragen ons af of het organiseren van alle medezeggenschap onder regie van één OR doelmatig is. Het stelt zeer hoge eisen aan professionaliteit en slagkracht van de OR.

7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC

De leden van de TOC van THOR waren allen werkzaam als handhaver. De overige groepen waren niet vertegenwoordigd, terwijl zij volgens onze informatie ongeveer 1/3 deel van het aantal medewerkers uitmaken. Er wordt niet gewerkt met kiesgroepen om de vertegenwoordiging van bepaalde groepen personeel te borgen.
In de praktijk heeft de TOC zich voornamelijk gericht op de belangen van de groep handhavers. Voor de directeur THOR was dit extra complicerend, omdat de vorming van THOR veel meer uitdagingen met zich mee bracht en brengt dan alleen de belangen van handhavers.
Wij melden hier nog dat ten tijde van het openbaar opzeggen door de TOC van het vertrouwen in de directeur van THOR, er diverse steunbetuigingen zijn geweest voor de directeur, in weerwil van de uitspraken van de TOC.

Conclusie
De onevenwichtige samenstelling van de THOR heeft mede geleid tot een scheefgroei in de belangenbehartiging door de TOC.

8. Kennis van de WOR

Door enkele respondenten is aangegeven dat zij twijfels hebben over de kennis van de leden van de TOC met betrekking tot de Wet op de ondernemingsraden (WOR). Mogelijk hangt dit samen met het vormen van een Tijdelijke Onderdeelcommissie per 1 november 2019, waarbij geen basiscursus voor nieuwe leden heeft plaatsgevonden. De regelmatig terugkerende discussies of elke ontwikkeling van een mogelijk advies- of instemmingsplichtig besluit als 'kennelijk genomen besluit' dient te worden gekenschetst kan hier een illustratie van zijn. Het meermaals ter discussie stellen van toelichtingen van directie, gemeentesecretaris en OR door de TOC, en het vervolgens opeisen van adviesaanvragen, instemmingsverzoeken of uitgebreide schriftelijke informatie of het nietig verklaren van kennelijke besluiten kan mogelijk in het licht gezien worden van onvoldoende adequate kennis van de leden van de TOC. Hierdoor is mogelijk besluitvorming in de TOC onevenwichtig geworden.

Conclusie
Wij trekken voorzichtig de conclusie dat er mogelijk onvoldoende kennis van de WOR en andere kaders was bij de leden van de TOC.

9. Wijze van communiceren

Wij hebben kunnen constateren dat de directeur THOR en de leden van de TOC behoorlijk verschillende wijzen van communiceren hanteren. Waar aan de ene kant de directeur THOR uitgebreid zaken toelicht, graag inhoudelijk overlegt en daar veel tijd voor neemt, beperkte de TOC zich als groep tot formele en procedurele reacties. Overigens kwamen dergelijke reacties vaak in een later stadium, na soms een constructief inhoudelijk overleg. Het patroon dat zich ontrolde was een formele schriftelijke reactie van de TOC, vaak kritisch of afwijzend van aard. Aangegeven is dat een van de (DB)-leden van de TOC hier een nadrukkelijke rol in had. Toch is het steeds de TOC als geheel geweest die zich opstelde zoals geschetst. Ons zijn geen gegevens bekend dat er andere besluiten genomen zijn in de TOC dan zoals gecommuniceerd. Overigens hebben 2 leden van de TOC zich gedistantieerd van de gang van zaken en hebben hun zetel deze zomer niet opgegeven.

Complicerend in het verschil in communiceren is ook de neiging van de TOC om te focussen op (het behoud van) bepaalde zaken, die als verworven rechten of bestaande regelingen werden

gekenschetst, terwijl aan de andere kant de directeur THOR de hoofdlijnen en het proces van samenvoegen en samenwerken lijkt te hebben benadrukt.

Tot slot nog de opmerking dat het ons opviel dat de TOC de mail van de organisatie heeft gebruikt om op te roepen tot acties (bijv. de oproep van 5.1,2.e om 30 oktober op de Daniel Goedkoopstraat actie te voeren voor een vast 9 uursrooster).

Conclusie
Toenemend is er onbegrip en irritatie ontstaan in de relatie tussen directeur THOR en de TOC, met name aan de zijde van de TOC. De directeur THOR heeft aangegeven steeds te hebben geïnvesteerd in de samenwerkingsrelatie met de TOC en verrast te zijn door het geuite wantrouwen; bij de TOC is er een stapeling van irritatie ontstaan, die zich meerdere keren heeft geuit in het opschorten van overleg tot en met het publiekelijk opzeggen van het vertrouwen in de directeur THOR.

10. Vermenging medezeggenschap en belangenbehartiging

De rol van OR en OC is om in het kader van besluiten die er toe doen advies te geven aan de bestuurder of instemming te verlenen bij de onderwerpen opgesomd in artikel 27 van de WOR. De directeur heeft bij voortduring de OC laten meekijken welke opgaven er op de dienst afkwamen en waar zij het goede voor de dienst qua werkbaarheid en veiligheid voor de medewerkers kon bewerkstelligen. De directeur en de OC konden elkaar niet begrijpen, voor wat betreft de behoeften van de OC voor zeggenschap in de faciliteiten en hulpmiddelen en op arbeidsvoorwaardelijke zaken zoals de 9- of 8-uurs roosters. Waar op gemeentelijk niveau een beleidskader is vastgesteld dat een 8-urig rooster benodigd is, heeft de directeur daarmee een uitvoerende taak en is het besluit niet meer ter discussie. De OC heeft op een dergelijk onderwerp het venster van de medezeggenschap gehad toen de OR hierover medezeggenschap heeft uitgeoefend.
Er is rolonduidelijkheid wat betreft die van de medezeggenschap en die van de vakbond: de rol van de medezeggenschap zou zich meer moeten richten op het maken van belangenafwegingen en daarnaast zich in te zetten voor overgangsregelingen voor hen die er op achteruitgaan ten opzichte van eerdere regelingen. Het vrijwel uitsluitend focussen op de belangen van een selecte groep, in casu handhavers, is een rol die meer bij vakbonden past, zoals de categorale BOA-vakbonden.

11. Hulp vragen en hulp bieden

Volgens sommigen is de directeur THOR bij aanvang van haar indiensttreding, al tijdens haar rol als kwartiermaker voorafgaand aan de formele vorming van THOR, onvoldoende door haar management geattendeerd op en gesteund bij bestaande of dreigende conflicten. Het nieuw zijn in de rol van de clusterdirecteur heeft daar mogelijk ook aan bijgedragen. De directeur THOR geeft aan de situatie en de spanning en onbehouwen wijze van communicatie door de TOC vroegtijdig, al in november 2019, gemeld te hebben aan zowel interim clusterdirecteur 5.1,2.e als aan huidige clusterdirecteur Sjoukje Alta, de gemeentesecretaris en OR. Daarnaast heeft de directeur THOR begin 2020 de hulp ingeroepen van de OR, die heeft geholpen om tot werkafspraken en een convenant te komen. Het voorstel hiertoe werd door de directie THOR aanvaard maar door de TOC afgewezen.

Toch lijken op basis van de interviews de clusterdirecteur en de directeur THOR de gesprekken die zij over de situatie hebben gevoerd een verschillende betekenis toe te kennen. We hebben er nog geen duidelijk beeld van, maar het lijkt zinvol om nader te reflecteren hierop.

12. Positief verlopen pilot

Van de kant van het management wordt aangegeven dat de pilot rond het invoeren van het uitrusten van de handhavers met een wapenstok positief is verlopen. Hierbij is de TOC vroegtijdig betrokken geweest, en zijn suggesties of eisen van de TOC meegenomen in de uiteindelijke besluiten. Wij hebben nog niet kunnen verifiëren of de medezeggenschap (TOC en OR) het verloop van de besluitvorming ook als positief hebben ervaren.

Oplossingsrichtingen: aanbevelingen

Op basis van de geschetste kluwen van knelpunten is het duidelijk dat niet slechts één oplossingsrichting voor de hand ligt. Wat ons wel duidelijk is geworden is dat er verantwoordelijkheid genomen moet worden. Ook al ligt er verantwoordelijkheid op diverse bordjes, zowel bij zeggenschap, werkgeverszaken als medezeggenschap. Primair moet ons inziens de zeggenschap lijnen uitzetten, waarbinnen de medezeggenschap kan en moet plaatsvinden. Concreet bedoelen wij dat onder de verantwoordelijkheid van de gemeentesecretaris de lijnen uitgezet moeten worden om te komen tot een vruchtbaar klimaat op weg naar zinvolle medezeggenschap.

Wij sommen hieronder de meest voor de hand liggende op, in volgorde van belang resp. urgentie. Overigens is deze volgorde arbitrair en kan deze in overleg aangepast worden. Het is zeer goed mogelijk dat, zonder dat wij daarvan op de hoogte zijn, enkele aanbevelingen reeds toegepast zijn of worden. Zie onze aanbevelingen dan als bevestiging daarvan.

1. Omgaan met verschil van inzicht - uitspraken over toepassing van medezeggenschap

Het verdient aanbeveling om inhoudelijk helderheid te (laten) verschaffen over het al dan niet noodzakelijk zijn van formele medezeggenschap inzake diverse dossiers. Dat kan volgens meerdere lijnen.

1. De eerste lijn is een inhoudelijk oordeel van onze kant. Wij hebben ons nog niet zodanig inhoudelijk verdiept dat wij hier in dit stadium uitspraken over kunnen doen.
2. De tweede lijn is het inschakelen van een jurist. Van belang is dat deze door partijen, zowel ter zijde van de zeggenschap als de medezeggenschap, wordt geaccepteerd. Aan deze externe deskundige wordt een inhoudelijk expertiseoordeel gevraagd.
3. De derde lijn is het verzoeken om arbitrage. Hierbij wordt aan een deskundige om een (bindende) uitspraak gevraagd. Dat kan gedaan worden bij diverse medezeggenschapsadvocaten, evenals bij de Bedrijfscommissie voor de overheid.
4. De vierde en laatste lijn is in gezamenlijkheid het geschil voorleggen aan de bevoegde rechter (Ondernemingskamer resp. Kantonrechter) en deze om een (bindende) uitspraak te vragen.

Het beoogde doel en resultaat hiervan is het geven van procedurele kaders, waardoor er helder wordt wanneer er wel en niet sprake dient te zijn van formele medezeggenschap. Concreter: het zou duidelijk moeten worden gemaakt of en wanneer er sprake is van staand gemeentelijk beleid, of dat er een adviesaanvraag of instemmingsverzoek moet worden voorgelegd. En dit met name op het niveau van de OC/dienst THOR, aangezien het op OR/gemeentelijke niveau minder verschil van inzicht lijkt te hebben.

2. Omgaan met onrust en weerstand

Het zou goed zijn dat er binnen de diverse lagen van de directie een zeker 'fingerspitzengefühl' ofwel organisatiesensitiviteit ontwikkeld wordt voor situaties die dreigen te ontsporen. De directie van THOR, maar ook degenen om haar heen, hebben (te) lang hun best gedaan om inhoudelijk in gesprek te blijven. De signalen van de veenbrand zijn onvoldoende opgepakt. Het ligt voor de hand dat na de medezeggenschapsverkiezingen nog steeds een voedingsbodem hiervoor blijft bestaan. Onze aanbeveling is hier sterk bewust van te zijn. Dat vergt soms het vragen van uitspraken over de toepassing van medezeggenschap (zie punt 1 hierboven), dan weer leiderschap en het aanspreken op gedrag, maar ook om tijdig hulp inroepen binnen het cluster of op stedelijk niveau.

Om dit realistisch handen en voeten te geven kan dit niet aan de directeur THOR alleen overgelaten worden: ons inziens is dit gezien de aard en complexiteit van de controverse een gezamenlijk belang van directie THOR, clusterdirecteur en gemeentesecretaris. Dit vergt ons inziens een multidisciplinair plan van aanpak.

3. Harmonisatie regelingen THOR

Er zijn nog diverse regelingen waarvan het de bedoeling is dat die met het vormen van de THOR geharmoniseerd moeten worden. Gezien de ontwikkelingen in het afgelopen jaar en de complexiteit van de materie is het onze aanbeveling om hier een specifiek project van te maken. Ons advies is de werkgroep, die eerder is hiertoe ingericht, met een nieuwe opdracht weer aan het werk te zetten. Te denken valt aan een taskforce, waarvan de leiding en het projectmanagement niet per se bij de directie van THOR hoeft te liggen. Een bijdrage vanuit de gemeentelijke organisatie resp. op clusterniveau ligt voor de hand. Vastgesteld dient te worden welk MZ-orgaan bevoegd zal zijn om de medezeggenschap hierbij vorm en inhoud te geven. Te overwegen valt om dat op clusterniveau te doen (clustercommissie) of op stedelijk niveau (OR).

3a. Verandermanagement

Wij hebben de indruk dat er meer issues kunnen liggen dan alleen de harmonisatie van diverse regelingen binnen THOR. Mogelijk zijn er nog andere zaken, die met de vorming van THOR aandacht behoeven. Vanuit organisatie- en veranderkundige literatuur is voldoende bekend over de uitdagingen om na een structuurwijziging tot samenwerking en een nieuwe gewenste cultuur te komen. Wij hebben niet diepgaand gefocust op dit thema, maar wel signalen opgevangen van zowel bestuur en management als medezeggenschap dat hier werk te doen is.

4. Gezamenlijke verantwoordelijkheid eigenaarschap directie en OR

Het conflict tussen de TOC en de directie THOR is inmiddels een gezamenlijke verantwoordelijkheid van directie en OR, dus op cluster- en stedelijk niveau. Oplossingen moeten daarom ook gezocht worden in het gezamenlijk oppakken hiervan, met een gezamenlijk plan van aanpak, overigens met ruimte voor afzonderlijke accenten. Het plan van aanpak bestaat uit onder andere onderdelen van door ons voorgestelde oplossingsrichtingen.

5. Vertrouwen en veiligheid

Zonder nadere maatregelen is het te verwachten dat, bij herverkiezing van een groot aantal TOC-leden, een onveilige sfeer rondom de nieuw samen te stellen OC zal blijven bestaan. Dit vergt proactief ingrijpen. Ook al is de OC in principe een commissie van de OR, staan de OR geen middelen ter hand om in te kunnen grijpen. Het is de vraag of van een na verkiezingen opnieuw samengestelde OR dit überhaupt al gevraagd kan worden.
Daarom is ons advies om op hoger directieniveau (clusterdirectie resp. gemeentesecretaris) een plan van aanpak te ontwikkelen om preventief en corrigerend op te treden. Daarbij gaat het niet om het bestrijden van opvattingen (los van mediation of arbitrage - zie punt 1), maar om ingrijpen bij ongewenst gedrag. Een gedragscode opstellen valt te overwegen. Mogelijk wordt die niet erkend of onderschreven door de nieuwe OC; dat neemt niet weg dat die gedragscode wel vastgesteld kan worden, liefst in samenspraak met de OR.
Bij het op te stellen plan van aanpak moet ook vastgesteld wie in welke situatie dient te handelen. Hierdoor wordt voorkomen dat er geen handelingsperspectief is in diverse mogelijke resp. te verwachten scenario's.

6. Medezeggenschapsstructuur

Omdat wij ons afvragen af of het organiseren van alle medezeggenschap onder regie van één OR doelmatig is, adviseren wij dit te evalueren. Dit is een complex vraagstuk, waar op korte termijn geen antwoorden op te geven zijn. Ook gezien de komende OR-verkiezingen op basis van de huidige structuur is dit niet zinvol. Wel zinvol is het om tijdig gedurende de huidige zittingsperiode hier voldoende aandacht aan te geven. Aspecten die hierbij onder andere meegenomen dienen te worden zijn ons inziens professionaliteit en slagkracht van de OR, projectmatig werken en de regierol van de OR en formele structuren op clusterniveau.

7. Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC

Het valt te overwegen of het wenselijk is om te gaan werken met kiesgroepen met als doel de vertegenwoordiging van bepaalde groepen personeel te borgen. Of dat alleen binnen THOR moet plaatsvinden of breder onderwerp van discussie moet zijn valt te bezien. Primair is dit een verantwoordelijkheid van de OR; tegelijk heeft ook de bestuurder een stem in het 'bevorderen van een juiste toepassing van de WOR', en kan resp. moet hier ook een stem in hebben.

De onevenwichtige samenstelling van de THOR heeft mede geleid tot een scheefgroei in de belangenbehartiging door de TOC.

8. Kennis van de WOR

Op basis van onze voorzichtige conclusie dat er mogelijk onvoldoende kennis van de WOR en andere kaders was bij de leden van de TOC, adviseren wij hier bij de start van de OC na de komende verkiezingen voldoende expliciete aandacht aan te besteden. Het is mogelijk dat aangegeven wordt door de nieuwe OC dat daar geen behoefte aan bestaat, of dat daarin voorzien wordt door een of meerdere bonden. Daarom adviseren wij om zelf regie te nemen op deze scholing. Heb daarbij aandacht wie deze regie op zich moet nemen: directie of OR.

8a. Toepassen van de WOR

Juist voor directie en management is het van belang om in te spelen op een specifiek aandachtspunt bij onderwerpen waarbij medezeggenschap een rol speelt. Hierbij doelen wij op niet zozeer helder aan te geven wat de voorgenomen besluiten zijn, maar wat de impact daarvan kan zijn en hoe daarmee omgegaan kan worden. Dit vergt een andere wijze van aanbieden van stukken dan alleen inzoomen op de inhoudelijke kant van de zaak. Dit vergt ook aandacht voor de feitelijkheid én de beleving van de gevolgen.

8b. Toepassen van de WOR: wat is 'belangrijk'

Het begrip 'belangrijk', zoals in de WOR genoemd bij artikel 25.1 b, c, d, e, h, i, j, k en l, roept dikwijls discussie op. Waar het in een eenvoudige organisatie met één OR al tot discussies kan leiden, is de kans zeer groot bij een grote en gelaagde organisatie als de gemeente Amsterdam. Wat op stedelijk niveau niet belangrijk genoeg kan zijn of lijken, is dat voor een onderdeel wel. Ook verschillen perspectieven van directie en management versus medezeggenschappers. Ons advies is daarom een document op te stellen dat voorziet in het definiëren van het begrip belangrijk, voor in ieder geval de drie niveaulagen van stedelijk, cluster en onderdeel. Let daarbij op dat het geen, weliswaar juridisch kloppend, moeilijk leesbaar document wordt. Eenvoudige taal en schema's zijn behulpzaam hierbij.

9. Wijze van communiceren

Met betrekking tot de wijze communicatie verwijzen wij in eerste instantie naar aanbevelingen 1, 2 en 4 (1. omgaan met verschil van inzicht, 2. omgaan met verschillende opvattingen over de rol van de OC in de voorfase van besluitvorming en 4. eigenaarschap en verantwoordelijkheid). Specifiek voor diegenen die ontwikkeldoelstellingen hebben op het gebied van effectief aanspreken bevelen wij aan om zich te bekwamen in 'Invloed volgens Zuidema': effectief en duidelijk communiceren met behoud van de relatie. Dit lichten wij bij voorkeur mondeling toe. Tevens verdient het aanbeveling om regels af te spreken over het gebruik van werkmail voor acties en vakbondsactiviteiten.

10. Onderscheid medezeggenschap en belangenbehartiging

Maak duidelijk wie zich richt op welk onderdeel in belangenbehartiging: wat is voor de medezeggenschap, wat is voor de vakbonden resp. het Georganiseerd Overleg (GO). Mogelijk behoeft dit herijking naar aanleiding van de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra).

11. Hulp vragen en hulp bieden

Plan bij voorbaat meerdere overlegmomenten om de voortgang in de controverse projectmatig te bespreken. Bespreek wie daarbij aanwezig dienen te zijn. Wij stellen voor in ieder geval de clusterdirecteur en de directeur THOR. Wij stellen tevens voor dat de clusterdirecteur en de directeur THOR naar aanleiding van dit verslag nader reflecteren op de aard van de coaching en ondersteuning, los van de inhoudelijke benadering van vraagstukken.

12. Positief verlopen pilot

Breng nader in kaart welke elementen in het proces van besluitvorming hebben geleid tot een positieve waardering daarvan, zowel bij zeggenschap als medezeggenschap. Wanneer dit ook door de medezeggenschap wordt onderschreven, kan dit handvatten bieden voor toekomstige samenwerking.

Overige oplossingsrichtingen en aanbevelingen

13. Verwachtingsmanagement en termijnagenda

Maak een heldere agenda voor een langere periode en kom tot verwachtingsmanagement. Vergelijk met artikel-24-overleg. Ook indien de OC geen afspraken wil maken over de rol van de OC bij de besluitvorming, adviseren wij sterk om periodiek dit overleg te blijven voeren.

13a. Afspraken bij volle termijnagenda

Maak aanvullende afspraken voor het geval een periode (te) veel onderwerpen door de OC verwerkt moeten worden. Kies of dat tot meer uren voor de OC moet leiden of voor een andere oplossing. In 'rustige' tijden zal dit niet nodig blijken, doch het vormen van THOR en het 'onderhanden werk' dat er nog ligt (harmonisatie regelingen) geeft de verwachting dat er de komende periode genoeg werk te verzetten valt.

14. Onafhankelijke voorzitter overlegvergadering

Stel een onafhankelijke voorzitter van de overlegvergadering van THOR aan, voor zolang als nodig blijkt. Dit in plaats van beurtelings voorzitter OC en directeur THOR. Een alternatief is het aanstellen van een procesbegeleider, die de procedures en de communicatie bewaakt. Ons advies is dit een stevige persoon te laten zijn, eventueel extern, en niet een 5.1,2,e 5.1,2,e gezien eerdere ervaringen.

15. Advies-/beroepsorgaan meningsverschillen medezeggenschap

Overweeg het instellen van een advies-/beroepsorgaan voor verschillen van mening in / rondom de medezeggenschap.

16. Voortgang dossiers

Aan punt 4 van de opbrengsten van het onderzoek, zoals verwoord in de onderzoeksopdracht (Onderzoeksopdracht THOR - 30092020): 'Uitspraak over de inhoudelijke THOR dossiers, beoordelen op wel of niet afgerond', zijn wij in overleg voorbij gegaan. Als hier alsnog behoefte aan blijkt te zijn, kunnen wij dat verzorgen.
Los hiervan hebben wij een algemeen advies: zorg voor voortgang in de dossiers die kennelijk nog niet afgerond zijn - zie 'Lijst te bespreken punten met OR versie 1.1' d.d. 10 september 2020. Ons viel op dat de lijst een zakelijke opsomming is van de diverse punten, terwijl een deel van de discussies draait om onderliggende emoties en onvrede. De impasse blijft mogelijk voortduren bij teveel focussen op de inhoudelijke kant van de zaken. Ons viel op dat enkele zaken als 'urgent' geduid zijn, maar dat er geen zicht is op voortgang.

16a. Wijze van presenteren pilots

Presenteer pilots (zoals die in 'Lijst te bespreken punten met OR versie 1.1' zijn weergegeven) op een andere wijze aan de OC (in ieder geval OC THOR): de uitwerking en invulling van het huidige aanbiedingsformulier is ambtelijk van aard en richt zich meer op projectleiders en -deelnemers. De essentie voor medezeggenschappers ('Wat verandert er nu precies en wat zijn de gevolgen voor medewerkers?') wordt niet geraakt en roept mogelijk juist weerstand op.

17. Gedragsprotocollen

Stel de gedragsprotocollen vast zoals die afgelopen voorjaar besproken en opgesteld, maar (nog) niet door de (T)OC geaccordeerd zijn. Liefst samen met de OC; desnoods zonder, maar dan bij voorkeur samen met de OR.

18. Escalatieprotocol

Beschrijf spelregels hoe om te gaan met mogelijke escalatie van conflicten in en met de medezeggenschap. Laat dit niet alleen over aan de OR, maar doe dit in coproductie.

19. MTO

Houd een medewerker tevredenheidsonderzoek (MTO). Een MTO kan zicht geven op aandachtspunten én een tegenwicht bieden aan mogelijk minder representatieve geluiden vanuit de (T)OC of individuen. Heb bij de vorm en voorbereiding hiervan aandacht voor mogelijke beïnvloeding. Wees vooraf duidelijk wat de status van een dergelijk MTO is. Zorg voor een goede follow-up, in overleg met OC en OR.

20. Handleiding medezeggenschap bij reorganisaties

Overweeg het opstellen van een handleiding voor het omgaan met medezeggenschap bij reorganisaties. Een dergelijke handleiding biedt zich op mijlpalen voor de medezeggenschap en rollen voor zowel OR als OC.

Voorts is er nog een aantal onderwerpen die wij niet genoemd hebben in de analyse, maar om nadere analyse of actie vragen. Dat gaat onder andere om:

- Met de 5.1,2,e van de OR hebben wij geen interviews kunnen afnemen. Dat heeft mede te maken met de gevoeligheid van dossiers en voorzichtigheid om hun positie in de waagschaal te leggen. Voor de vervolgstappen van dit onderzoek vergt dit bespreking hoe hiermee om te gaan.
- Onderzoek of de OR conform het eigen reglement heeft gehandeld bij het afhandelen van de nietigheidsverklaringen door de TOC. Volgens artikel 17.2 van dit reglement zou hierover gestemd moeten worden; of dit is geschied is de vraag.
- Volgens artikel 15.3 van het reglement van de OR hebben de OC's geen mandaat om besluiten te nemen. Gezien diverse mails en brieven heeft de TOC dat wel gedaan. Wij hebben geen informatie over het wijzen hierop resp. de formele reactie van de OR in dit kader.
- De rol van de BOA-vakbonden.
- Het opstellen van een reglement voor na de a.s. verkiezingen: wij hebben alleen het (overgangs-) reglement voor de TOC ontvangen.

Aanbeveling voor nader onderzoek

De langjarige discussies over de belangrijke dossiers leverden toenemend 'ruis' op binnen het overleg tussen de directie THOR en de TOC.
Voor de feitelijke oprichting van de THOR in november 2019 waren deze issues dus nog niet opgelost. Er was een aparte werkgroep voor ingericht; door voor ons onduidelijke redenen is dit niet verder van de grond gekomen. In onze adviezen voor implementatie hieronder gaan wij hier nader op in.

De brondocumenten van agendering, toelichting en besluiten zijn bestudeerd aan de hand van de email communicatie die gevoerd is en waar die als bijlagen zijn meegestuurd. Het kan zinvol zijn nog te bestuderen wat de concrete aanleidingen zijn, van de handelswijze van de TOC. In de mondelinge toelichting werd steeds aan de TOC uitgelegd wat er speelde en wat er 'aan kwam', dus welke zaken in fase van besluitvoorbereiding waren. Maar de reactie was alsof dat niet tot een gelijke gedachtenvorming bij de gesprekspartners leidde, zodat de TOC steeds naderhand terugkwam op uitspraken in de overleggen.

Hoe verder – adviezen voor implementatie

Het voorlopige rapport is door 5.1,2,e met de gemeentesecretaris Peter Teesink, 5.1,2,e 5.1,2,e en 5.1,2,e van werkgeverszaken en een OR delegatie besproken op maandag 30 november. Aan de onderzoekers is gevraagd om de aanbevelingen te operationaliseren, zodat te implementatie spoedig ter hand kan worden genomen. Dit is verwerkt in dit rapport.

Resumé van de hoofdlijnen van onze conclusies
Wij benadrukken nogmaals dat er in onze ogen sprake is van een multiprobleem: meerdere oorzaken, factoren die in elkaar grijpen, meerdere actoren die aan zet zijn. Sommige lezers hebben wellicht de indruk dat zij te veel belicht of als 'schuldige' aangewezen worden, maar dat is niet onze bedoeling. Wel is het zo, dat met een minder confronterende en af en toe agressieve aanpak van de TOC deze situatie niet uit de hand had hoeven lopen. Daarom geven wij in onze implementatievoorstellen primair adviezen voor de nieuw gekozen OC en het omgaan met de OC.

Adviezen voor implementatie
Gezien het aanzienlijke aantal door ons geformuleerde aanbevelingen beperken wij ons tot de ons inziens meest urgente en voor de hand liggende implementatieadviezen. De urgentie van de situatie, nu de OR en de OC's opnieuw gekozen zijn, spleet hierbij ook een rol.

1. Startbijeenkomst OC THOR
Beleg op zo spoedig mogelijke termijn een startbijeenkomst met de OC. Deelnemers naast leden OC: gemeentesecretaris (GS), werkgeverszaken, clusterdirecteur, directeur THOR plus eventueel overige directieleden THOR, delegatie resp. DB van OR en -na overleg- een aan te stellen onafhankelijk voorzitter van de OC THOR. Leiding bij voorkeur door GS, begeleiding door een onafhankelijke ingevoerde begeleider, zoals Zuidema Personeelsmanagement & Medezeggenschap.
Doel: helder neerzetten van de situatie en spelregels. Zowel inhoudelijk/juridisch als wat betreft gedrag, communicatie en omgangsvormen. Zie ook hoofdstuk 'Oplossingsrichtingen: aanbevelingen', aanbeveling nr. 5 (pag. 22), nr. 9, 10 (pag. 23), 14, 17, 18 (pag. 24).
NB deze dag vergt voldoende tijd: minimaal een dag, eventueel te verdelen over twee afzonderlijke dagen met maximaal enkele weken tussenperiode.

2. Kennis van de WOR
Op korte termijn te plannen: een studiedag gericht op de hoofdlijnen van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), gecombineerd met aandacht voor de verdeling van de (mede)zeggenschap binnen de gemeente Amsterdam. Bij voorkeur te verzorgen door een externe deskundige samen met een insider van de gemeente Amsterdam.

3. Spreek af hoe om te gaan met verschil van inzicht m.b.t. toepassing van medezeggenschap
Zie hiervoor hoofdstuk 'Oplossingsrichtingen: aanbevelingen', pag. 21, aanbeveling nr. 1.
Indien draagvlak van de OC THOR gewenst is, betrek de OC bij de keuze met welke lijn te beginnen. Indien de GS als opdrachtgever zelf hierin de leiding in wil nemen

4. Directie en OR stand-by
Wees voorbereid op mogelijke herhaling van gedrag en communicatie door OC THOR. zorg voor voldoende snel ingrijpen: maak bij voorbaat al een communicatieplan. Maak duidelijk wie als eerste optreedt en op welke manier. Borg een gezamenlijke aanpak van directie en OR, op basis van een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Heb daarbij aandacht voor elkaars rollen en (on)mogelijkheden bij het ingrijpen.

5. Harmonisatie regelingen THOR
Stel op korte termijn de eerder ingerichte werkgroep weer in. Beleg de leiding minimaal op het niveau van de clusterdirecteur. Leg vast dat medezeggenschap bij (op)nieuw vast te stellen regelingen op het niveau van de OR komt te liggen, waarbij de OC geraadpleegd wordt.
De werkgroep overlegt niet met (louter) de OC, maar primair met (een delegatie van) de OR, aangevuld met een delegatie van de OC.
Zie ook aanbeveling 16, pag. 25, **'Voortgang dossiers'**.

6. Coaching directeur THOR
Organiseer coaching en ondersteuning voor directeur THOR. Wij stellen voor dat de clusterdirecteur en de directeur THOR hiervoor in gesprek gaan.
Onderscheid inhoudelijke gesprekken om de voortgang in de situatie te bespreken en meer intervisiegerichte gesprekken. Mogelijk worden op verzoek van betrokkenen deze intervisiegerichte gesprekken met anderen gevoerd.

Zonder nadere toelichting: regel op korte termijn:
- Onafhankelijke voorzitter overlegvergadering (zie aanbeveling 14)
- Verwachtingsmanagement en termijnagenda (zie aanbeveling 13)
- Gedragsprotocollen (zie aanbeveling 17)
- Escalatieprotocol (zie aanbeveling 18)

Op termijn op te pakken
Hieronder formuleren wij op iets langere termijn op te pakken zaken. De volgorde hiervan is iets willekeuriger. Wij adviseren zelf een selectie te maken en te prioriteren.

- **Medezeggenschapsstructuur**
  Heb aandacht voor slagkracht van de OR, projectmatig werken en de regierol van de OR en formele structuren op clusterniveau. Zie aanbeveling nr. 6, pag. 23.
- **Onevenredige vertegenwoordiging van groepen medewerkers in de TOC**
  Overweeg of het wenselijk is om te gaan werken met kiesgroepen met als doel de vertegenwoordiging van bepaalde groepen personeel te borgen. Naar keuze alleen binnen THOR of gemeente-breed. Zie ook aanbeveling nr. 7, pag. 23.
- **Advies-/beroepsorgaan meningsverschillen medezeggenschap** - zie aanbeveling nr. 15, pag. 25
- **MTO** - zie aanbeveling nr. 19, pag. 25
- **Handleiding medezeggenschap bij reorganisaties** - zie aanbeveling nr. 20, pag. 26

Overzicht geïnterviewde personen

Peter Teesink	Gemeentesecretaris
Esmeralda Wallast Groenewoud	Directeur THOR
Sjoukje Alta	Directeur Stadsbeheer ('Stedelijk directeur cluster [redacted] en Stadsbeheer')
OR-werkgroep THOR	[redacted] (tevens [redacted] OR) [redacted]
	[redacted]
[redacted]	(OR-lid)
[redacted]	(OR-lid)
DB OR	[redacted]
	[redacted] [redacted]
	[redacted] [redacted]
	[redacted] [redacted]
	[redacted]
	[redacted]
	NB [redacted] afwezig
2e gesprek DB OR	Met name met [redacted]
[redacted]	P&O; onderzoek planning, voortgang en bemiddeling
[redacted] en [redacted]	
TOC THOR	Alleen gesproken met DB+:
	[redacted] [redacted]
	[redacted] [redacted] ij;
	[redacted]
	[redacted] la;
	[redacted] ;
	[redacted]
[redacted]	[redacted] van TOC THOR
[redacted]	manager bij THOR
[redacted]	[redacted] THOR
[redacted]	OR-lid
[redacted]	OR-lid
[redacted]	Adviseur THOR
[redacted] en [redacted]	Adviseur HR en P&O
[redacted]	Teamleider
[redacted]	[redacted] THOR, interne zaken
[redacted]	Teamleider en TOC lid; tevens kandidaat nieuwe OC
[redacted]	[redacted] Processen & Informatie, bureau P&O

Niet gesproken met:

[redacted] OR	[redacted] en [redacted]

Overzicht geraadpleegde bronnen

- Geanonimiseerde mailwisseling van TOC THOR met 5.1.2,e ondersteuning medezeggenschap d.d. 9-6-2020 m.b.t. opzeggen samenwerking/vertrouwen in 5.1.2,e
- 01 Oplegger voor OR - opzeggen vertrouwen in directie THOR door TOC d.d. 25-8-2020
- 20191114_or_reglement
- 20191017 Instellingsbesluit TOC THOR
- Januari 2019 urenfaciliteitenregeling
- 20191122 verslag overleg onderhandeling TOC THORv2
- Mailwisselingen TOC 4 november 2019 'Opschorten overlegstructuur' n.a.v. niet toekennen overnachting tijdens heidagen
- Mail van 5.1.2,e d.d. 30 oktober 2020 - oproep actie voeren voor een vast 9 uursrooster
- Lijst te bespreken punten met OR versie 1.1 d.d. 10 september 2020

Gemeente Amsterdam

Onderzoeksopdracht voor geschil directie THOR – TOC THOR

VERTROUWELIJK!

Kaders en aanpak

1. Opdrachtgever is gemeentesecretaris
2. De uitkomst van het onderzoek wordt ter info naar OR gestuurd en gedeeld met de betrokken partijen.
3. Adviseur MZ en vertegenwoordiging OR zijn gemandateerd om dit proces verder uit te werken en in gang te zetten. De OR werkgroep heeft bij het opzetten en uitzetten van het onderzoek geen rol. Wel kunnen ze geïnterviewd worden als onderdeel van het onderzoek
4. De concept onderzoeksopdracht is tot stand gekomen met input van clusterdirecteur Stadsbeheer, adviseur MZ en OR werkgroep THOR.
5. Het onderzoek wordt door een externe partij uitgevoerd en de uitkomsten worden uiterlijk in de eerste week november opgeleverd.
6. Alle betrokkenen zullen in het onderzoek betrokken worden. Dit zijn OC leden, directie THOR, betrokken adviseurs en (ambtelijk) secretarissen.

Huidige situatie THOR en oplossingen voor de toekomst

De TOC THOR heeft op 1 september jl. de medezeggenschap teruggelegd bij de OR. De OR zal tot aan de verkiezingen de rol van de TOC overnemen en ook de focus leggen op de meest urgente dossiers die op dit moment binnen THOR lopen.

Sinds de oprichting van THOR verloopt de samenwerking tussen de TOC en het management moeizaam. Op bijna alle dossiers / onderwerpen is uiteindelijk ook de centrale medezeggenschap (OR) en zeggenschap (werkgeverschap) nauw betrokken geweest met het doel er samen uit te komen. Dit is uiteindelijk niet gelukt. Dit heeft geresulteerd dat de TOC het vertrouwen in de directie van THOR heeft opgezegd. Een onderzoek naar hoe dit heeft kunnen gebeuren is nodig, mede om te kunnen bepalen wat er nodig is om de huidige situatie op te lossen én om een dergelijke situatie waar mogelijk in de toekomst te voorkomen.

Onderzoeksvraag:

N.a.v. de situatie die is ontstaan bij THOR stelt de GS voor deze situatie nader te laten onderzoeken met het doel om te achterhalen wat er mis is gegaan, wat we hiervan kunnen leren en wat er nodig is vanuit zowel de zeggenschap als de medezeggenschap om een dergelijk voorval in de toekomst te voorkomen.

De opbrengst van het onderzoek:

1. Uitspraak over samenwerkingscultuur (tussen bestuur-medezeggenschap, binnen bestuur, binnen medezeggenschap) met daarbij oog voor groepsdynamiek en machtsverhoudingen.
    a. Hoe heeft het kunnen ontstaan dat de belevingswerelden zover uiteen zijn komen te staan? Inzichtelijk maken van gedachtengoed en wederzijdse belangen.
    b. In kaart brengen van de wederzijdse communicatie en zichtbaar maken waar de knelpunten zijn ontstaan. Inzichtelijk maken hoe er is gecommuniceerd zowel intern als extern en wie daarin vertegenwoordigd zijn.
    c. Lessons Learned voor toekomstige situaties, waar mogelijk niet alleen binnen THOR, maar gemeentebreed
2. Wat is nu feitelijk de rol van een OC (t.o.v. de OR) en tot welke taken leidt dit, maar ook waar ligt de grens. Idem voor de zeggenschap. Deze basis vormt de fundering van een constructieve (mede)zeggenschapstaak en dito samenwerking tussen directies en medezeggenschap. En zijn deze rollen voor een ieder helder geweest binnen THOR?
3. Inzichtelijk maken hoe de totstandkoming van de problematiek is verlopen, bijv. door middel van een tijdlijn, schematische weergave o.i.;
4. Uitspraak over de inhoudelijke THOR dossiers, beoordelen op wel of niet afgerond.
5. Uitspraak over proces (kaders, afspraken, kritische momenten)
6. Advies/aanbevelingen over vervolg voor de samenwerking tussen zeggenschap en medezeggenschap, voor THOR specifiek en voor OR / WOR bestuurder
7. Nagaan in hoeverre de adviezen/aanbevelingen ook kunnen worden toegepast bij andere directies en OC's.

Toekomstgericht

Eind november zal er een nieuw gekozen OC van start gaan. Bij de start van het gesprek tussen directeur en OC is het zeer van belang dat er vertrouwen komt en samengewerkt kan worden aan het neerzetten van een stevige organisatie met een goed samenspel tussen zeggenschap en medezeggenschap. Uitkomsten van het voorgestelde onderzoek moeten bijdragen aan het uiteindelijk goed functioneren van het overleg tussen de medezeggenschap en de zeggenschap.

Welkom

- We blikken gezamenlijk terug
- Wat heeft er plaatsgevonden voor en na overlijden van medewerker THOR, in chronologische volgorde
- Vragen
- Wat kunnen we hiervan leren

Wat heeft er plaatsgevonden rondom het overlijden van medewerker THOR in chronologische volgorde

- **28/2**
  - Briefing alle medewerkers: Afstand 1,5 meter, handen wassen, hoesten en niesen in ellenboog en afwenden. Bij vragen: neem contact op met aanvoerder of kijk op www.rivm.nl/corona
- **2/3**
  - Medewerkers Q&A van 2/3 is met medewerkers in briefing gedeeld door aanvoerders
- **9/3**
  - Nieuwe handelingsperspectief verzuim is met medewerkers gedeeld door aanvoerders
  - Nogmaals afstand 1,5 meter, handen wassen, afwenden bij hoesten
- **12/3**
  - Wat moet je doen bij klachten flyer van de Rijksoverheid, is via aanvoerders met het team gedeeld.

Vervolg 1

- **13/3**
  - Maatregelen "werken vaste ploegen" document wordt met het gehele team gedeeld.
  - Gescheiden briefen, geen overlap dag en avonddienst, gescheiden pauze en lunch, etc.
  - Zo veel mogelijk te voet of met de fiets. Auto's alleen bij noodzaak.
- **14/3**
  - Mw. (medewerker) vraagt TL (teamleider) per mail hoe om te gaan met Corona. TL adviseert MW naar huisarts te gaan.
- **18/3**
  - 1e Algemene mail aan team Oost over Corona en dat men thuisblijft met milde klachten. (RIVM hanteert overigens voor de cruciale beroepen milde klachten met koorts)
  - Een van de TL's valt volgens specialist in risicogroep en werkt in overleg thuis.
  - Mail over kinderopvang aan team gedeeld.

Vervolg 2

- **18/3**
  - MW's krijgen mail dat voor vragen contact opgenomen kan worden met TL's . Op deze mail reageert niemand.
  - Reinigingsflesjes en handschoenen komen op Veemarkt binnen. TL en aanvoerders sturen voortdurend op afstand en handenwassen.
- **19/3**
  - Nogmaals briefing update aangaande de omgangsregels.
  - Afstand 1,5 meter, handen wassen, afwenden bij hoesten
- **20/3**
  - TL heeft mail gestuurd aan P&O met vraag: *Wat kunnen we van risicogroep verlangen en wie zitten er in?*
  - Antwoord: Handelen volgens RIVM richtlijnen. Er is geen eenduidig antwoord, is maatwerk. RIVM geeft richtlijnen aan wie risicogroep is. Huisarts en bedrijfsarts adviseren hierin.
  - In MT centrum/noord/oost is hier over gesproken. **Conclusie**: Zelf verantwoordelijk en bij twijfel stem je af met TL. TL's gaan niet op stoel van de arts zitten. Risicogroep pleegt overleg met arts/specialist en overlegt met leiding. Zo nodig wordt bedrijfsarts om advies gevraagd.

Vervolg 3

- **22/3**
  - TL is in het weekend op de Veemarkt geweest en spreekt met collega's.
  - Een van de MW heeft zorgen om zijn/haar gezondheid. TL bespreekt met MW dat als specialist zegt dat hij/zij in risicogroep zit (volgens RIVM), hij/zij thuis moet blijven.
- **23/3**
  - TL is aanwezig bij briefing
  - TL geeft aan dat collega's zelf verantwoordelijk zijn om hun specialist/arts te raadplegen. Daarna wordt in overleg met TL uitvoering gegeven aan het advies van specialist/arts. TL's benadrukken dat zij geen arts zijn en beslissen niet of iemand wel of niet moet werken. TL's geven meerdere malen aan dat niemand wordt gedwongen te komen werken. Adviezen van medici worden gevolgd.

Vervolg 4

- **31/3**
  - Vanwege terugkerende vragen in de debriefingsformulieren besluit TL in overleg met aanvoerders zelf vragen van MW te beantwoorden. De aanvoerders zijn uiteraard op de hoogte van gemeentebeleid.
- **31/3**
  - In deze week spreekt TL, 5.1,2,e telefonisch omdat hij hoort dat 5.1,2,e een mondkapje draagt tijdens de dienst. In dit telefonisch contact bespreekt TL met 5.1,2,e
    - *dat het gemeentelijk en landelijk beleid is om geen mondkapjes te dragen.*
    - *Vraagt TL of 5.1,2,e weet hoe hij een mondkapje moet gebruiken en wijst hem op de risico's die door RIVM benoemd worden.*
    - 5.1,2,e *geeft aan dat hij dat weet en hoe hij hier mee moet omgaan.*
    - *TL vraagt 5.1,2,e of hij al bij zijn huisarts is geweest.* 5.1,2,e *zegt dat hij die telefonisch heeft gesproken.*

Vervolg 5

- *TL geeft aan dat ondanks dat het door RIVM niet geadviseerd wordt en het geen gemeentelijk beleid is hij de wens van M.I. begrijpt en staat het dragen van mondkapje toe. (Hier zijn we soepeler geweest richting* 5.1.2,e *dan dat het gemeentebeleid voorschreef). TL benadrukt wel om kapje op voorgeschreven manier te gebruiken.* 5.1.2,e *lijkt akkoord en geeft verder niets aan over zijn omstandigheden of situatie.*

- **07/4**
  - 5.1.2,e en J.W. melden zich met milde klachten af. Ze hadden op 03/04 samen gewerkt.
- **08/4**
  - 5.1.2,e belt TL rond 06:45 met video whatsapp vanaf de IC.
  - TL's hebben dezelfde dag het gehele team geïnformeerd.
  - ADM (afdelingsmanager)neemt contact op met GGD en handelt volgens hun advies en de richtlijnen van de Q&A.

Vervolg 6

- **08/4**
  - ADM stuurt een mail aan alle medewerkers van Veemarkt om hen te informeren met daarbij in de bijlage een brief van de GGD. In deze brief worden collega's op de hoogte gesteld dat ze in contact zijn geweest met iemand die besmet is met het Coronavirus. Verder staan er richtlijnen over wat collega's kunnen doen en waar ze informatie kunnen opvragen.
  - Relevante tekst uit de mail:
    Zit je zelf met vragen of maak je je zorgen om jezelf of naasten?
    Je kunt je zorgen of vragen natuurlijk altijd delen met 5.1.2,e 5.1.2,e of mij (J.M). Je kunt ook contact opnemen met het informatienummer van de GGD dat specifiek voor corona openstaat: 020 5555 202. Dit nummer is tussen 9.00 en 21.00 uur bereikbaar. Ook kan je contact opnemen met de bedrijfsarts.
  - TL deelt de GGD brief met alle ketenpartners welke contact met de Veemarkt hebben gehad.

Vervolg 7

- **Week van 08/4**
  - Deze week is er direct contact gezocht met de familie van 5.1.2.e In de eerste week van de opname van 5.1.2.e is er een bosbloemen namens het team, op het huisadres van 5.1.2.e afgeleverd.
  - De week er op is er een grote Beterschapskaart gekocht en door het team getekend en verzonden.
  - TL heeft meerdere malen getracht telefonisch contact met de familie te krijgen. Hier werd in eerste instantie niet op gereageerd.
  - TL is in de week na de ziekenhuisopname van 5.1.2.e meerdere malen per dienst naar de woning van 5.1.2.e geweest. Hierbij is ook gebruik gemaakt van Arabisch sprekende collega's, om beter in staat te zijn om contact te leggen. Uiteindelijk is er contact tot stand gekomen tussen TL en de zwager van 5.1.2.e

Vervolg 8

- **22/4**
  - Op verzoek TL worden eenrichtingsverkeer en gepersonaliseerde werk en zitplaatsen op de Veemarkt gecreëerd.
  - Filmpjes eenrichtingsverkeer en gepersonaliseerde werkplekken gemaakt door 2 MW's worden THOR breed gedeeld.
  - Contact met familie 5.1,2,e vangt daadwerkelijk aan op 22 april en vindt nog steeds plaats. In dit contact werd de toestand van 5.1,2,e alsmede de wensen van de familie, voortdurend afgestemd. Er zijn diverse soorten hulp en ondersteuning aangeboden. Zowel tijdens de opname van 5.1,2,e op de IC, als na zijn overlijden.
  - De familie stelde dit wel op prijs, maar wenste geen gebruik te maken van de geboden hulp/zorg.

Vervolg 9

- **04/5**
  - Zwager van 5.1.2,e meldt dat 5.1.2,e begin van de middag is overleden.
  - De teamleden van 5.1.2,e worden aanvang van de middag dienst in de briefing persoonlijk in kennis gesteld van zijn overleden.
  - Direct na deze briefing wordt gestart met telefonisch informeren van alle overige teamleden.
  - Na het overlijden van 5.1.2,e heeft TL, direct 2 herdenkingsplaatsen laten inrichten. Dit is geheel in overleg met de collega's van 5.1.2,e gebeurd. Hierbij is rekening gehouden, met zowel persoonlijke wensen van collega's als de religieuze achtergrond van 5.1.2,e
  - Na 3 weken zijn deze herdenkingsplekken ontbonden. TL heeft de kaarten en condoleance registers verzameld. Het online register heeft hij door communicatie laten inbinden tot een net boekje. Het register en nog enkele persoonlijke bescheiden, zullen aan de familie worden aangeboden. TL, heeft bij TSI (de voormalige werkplek van 5.1.2,e) gevraagd, wie er mee wil om dit te doen.

Vervolg 10

- Daarnaast is i.s.m. P&O het rechtspositionele aspect in gang gezet.

- **5/5, 6/5 en 7/5**
  - Ook de dagen erna is er tijdens de briefing aandacht voor het overlijden van 5.1.2,e Daarbij zijn altijd de TL, ADM of directie aanwezig.
- **08/5**
  - TL mailt het team met de laatste informatie aangaande de uitvaart van 5.1.2,e
  - Hierin wordt aangegeven dat 5.1.2,e in Egypte wordt begraven en dat wij vanuit de THOR beperkt een bijdrage kunnen leveren. Iedereen met wensen of ideeën is welkom bij de leiding. Vanuit MW's is geen aanvullende reactie.

Vervolg 11

- **10/6**
  - Een collega uit het team van 5.1.2.e komt naar LG toe. De collega vertelt, dat 5.1.2.e eerder een doktersbrief toonde waarin huisarts aangeeft dat hij tot een risicogroep behoort. De collega vroeg 5.1.2.e waarom hij dan op het werk was. 5.1.2.e reageerde dat het wel ok was zo.
  - 5.1.2.e heeft de teamleiding van Oost, nooit op de hoogte gesteld van deze brief. Tevens heeft hij nooit aangegeven dat hij niet op de Veemarkt wilde zijn.

Vragen?

Wat kunnen we hiervan leren

Het bestaan van een zwartboek centrum is bij de directie bekend. Begin dit jaar is aan de directie een document met die naam gepresenteerd. Het management is met de opstellers daarvan in gesprek gegaan. Het betreffende document bevat een aantal feitelijke onjuistheden en in enkele gevallen worden bestaande onvolkomenheden groter gemaakt dan ze in werkelijkheid zijn. Toch hebben we de zorgen serieus genomen. Gesignaleerde problemen zijn nader onderzocht en de communicatie met de medewerkers is laagdrempeliger gemaakt en geïntensiveerd.

De vragen die nu aan ons worden voorgelegd roeren echter kwesties aan die in het geheel niet in het ons bekende zwartboek voorkomen. Wat wel in de voorgelegde vragen herkenbaar is, zijn al langer levende grieven van enkele OC-leden van THOR. Deze grieven zijn eerder met hen besproken. Er is met de OC afgesproken dat we rechtstreeks met elkaar communiceren, en niet via de media. Het bevreemdt ons daarom dat de betreffende OC-leden blijkbaar toch naar de pers zijn gestapt zonder eerst de kwesties aan ons voor te leggen.

THOR is formeel op 1 november 2019 opgericht als een samenvoeging van 11 gemeentelijke organisaties. Door deze samenvoeging wil het gemeentebestuur de groeiende uitdagingen op het gebied van leefbaarheid in de openbare ruimte beter het hoofd bieden. THOR is een organisatie in ontwikkeling, maar we liggen op koers, al zijn er natuurlijk altijd leermomenten en zaken die beter kunnen. Uit een medewerkerstevredenheidsonderzoek uit 2019 blijkt dat medewerkers tevredener zijn met hun nieuwe werkomgeving dan met hun oude. We hechten veel belang aan zaken als inclusiviteit en integriteit. Klachten op dat gebied nemen we altijd serieus. Veiligheid op de werkplek en op straat beschouwen we eveneens van essentieel belang. We werken daarom aan de verdere professionalisering van de organisatie, zowel waar het de ondersteuning van onze mensen betreft, als waar het om hun training en uitrusting gaat. Zo zijn onze handhavers in 2021 uitgerust met nieuwe portofoons en bodycams, is de Centrale Meldkamer gemoderniseerd en loopt momenteel een pilot korte wapenstok. THOR is van de leefbaarheid en niet van de openbare orde, maar de scheidslijn tussen die twee is soms dun, zoals ook tijdens de coronaperiode bleek. We delen de zorgen van onze mensen over het eventueel vervagen van die scheidslijn maar zullen hun nooit blootstellen aan gevaar waarvoor ze niet uitgerust en getraind zijn. De strikte instructie is bij risicovolle situaties waar de openbare orde in het geding is, de politie in te schakelen.

THOR telt momenteel, inclusieve ondersteunende diensten, 670 fte. Onlangs heeft het gemeentebestuur budget vrijgemaakt voor 90 fte extra. Daarmee wil het gemeentebestuur tegemoet komen aan de groeiende vraag van de stad om handhaving. Er is bij THOR geen sprake van een structurele onderbezetting of geweigerde verloven, op een enkel incidenteel geval na. Wel vissen we in een arbeidsmarkt met relatief veel vraag en weinig aanbod. Dat maakt het niet makkelijk mensen aan te trekken en te behouden. Daarom is een speciale Taskforce Werving opgezet, die goede resultaten boekt.

THOR is een organisatie die midden in de maatschappij staat. En als die maatschappij zich ontwikkelt, zal THOR zich moeten meeontwikkelen. Die dynamiek zal altijd blijven bestaan. Die vergt wat van onze mensen. We geloven echter dat we door verder te werken aan de professionalisering we een goede geoliede organisatie zullen neerzetten die de flexibele kracht heeft om adequaat te reageren op de behoeften van de maatschappij.

1. Klopt het dat er bij THOR Centrum een 'zwartboek' is geschreven? Wat is er met de inhoud van dit document gedaan? Welke andere stappen zijn er in relatie tot dit document nog meer genomen?
   Begin dit jaar is aan de directie een document met die naam gepresenteerd. Het management is met de opstellers daarvan in gesprek gegaan. Het betreffende document bevat een aantal feitelijke onjuistheden en in enkele gevallen worden bestaande onvolkomenheden groter gemaakt dan ze in werkelijkheid zijn. Toch hebben we de zorgen serieus genomen. Gesignaleerde problemen zijn nader onderzocht en de communicatie met de medewerkers is laagdrempeliger gemaakt en geïntensiveerd.

2. Is het zwartboek op de tafel gekomen van burgemeester Femke Halsema? Zo ja, wat heeft zij met dit document gedaan? Zo nee, waarom niet?
   Nee. De bedrijfsvoering van THOR valt niet onder de verantwoordelijkheid van de burgemeester.

3. Hoe beoordeelt burgemeester Femke Halsema de werkcultuur bij de THOR?
   De bedrijfsvoering van THOR valt niet onder de verantwoordelijkheid van de burgemeester.

4. Is er onderzoek gedaan naar de werkcultuur bij THOR? Zo ja, wat is daaruit gekomen? Zo nee, waarom niet?
   In 2019 is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek geweest. Daaruit kwam naar voren dat de medewerkers het werkklimaat en werkplezier hoger waardeerden dan daarvoor. Te zijner tijd zal een nieuw onderzoek worden gedaan..

5. Hoe hoog is het verloop van medewerkers bij THOR? Hoe kwalificeren jullie het verloop?
   Het verloop is normaal. THOR heeft te maken met het feit dat veel partijen vissen uit dezelfde vijver. Bijvoorbeeld andere handhavingsdiensten, Defensie en politie zijn op zoek naar dezelfde mensen als THOR. Het aanbod is kwantitatief laag, de vraag groot. THOR heeft een Taskforce Werving in het leven geroepen die op een innovatieve manier en met succes nieuwe medewerkers rekruteert.

6. Kunt u in cijfers vertellen hoe het verloop van personeel bij het Team Snelle Interventies is en deze aantallen duiden?
   Nog uit te zoeken.

7. Klopt het dat verlof van handhavers momenteel structureel wordt geweigerd? Waarom gebeurt dat?
   Nee, dat klopt niet. Alle handhavers hebben gewoon het verlof gekregen dat ze hebben aangevraagd, op een enkel geval na.

8. Klopt het dat er regelmatig sprake is van onderbezetting? Kunt u hierover cijfers voorleggen.
   Nee, er is niet regelmatig sprake van onderbezetting dus we hebben hier ook geen cijfers over. Wel is ten tijde van de coronacrisis ook bij THOR het ziekteverzuim

relatief hoog geweest. Dat leidde soms tot een krappe bezetting op straat. Gelukkig vingen onze mensen dat in die gevallen flexibel op. Wel is de vraag naar handhaving in de openbare ruimte vanuit de stad groeiende, wat ook een groei van de organisatie noodzakelijk maakt. Dat gebeurt dan ook. Het gemeentebestuur heeft extra geld uitgetrokken voor het uitbreiden van de formatie met 90 fte, van 670 naar 760 fte.

9. Kunt u de verzuimcijfers van de THOR delen van 2019, 2020 en 2021 en dan per maand uitgesplitst. Kunt u deze cijfers duiden.
   Nog uit te zoeken.

10. Klopt het dat er in mei 2020 een boa in Oost is overleden aan corona? Klopt het dat deze boa aan zijn leidinggevenden heeft gevraagd om vervangend werk vanwege zijn onderliggende gezondheidsproblemen? Zo ja, hoe is hierop gereageerd door de leidinggevenden van deze boa? Hoe beoordeelt u dit werkgeverschap?
    In mei 2020 is inderdaad een boa in Oost overleden aan corona. Het is pertinent niet waar dat deze boa aan zijn leidinggevenden om overplaatsing heeft gevraagd. Wij gaan zorgvuldig om met onze mensen en streven naar een gezond en veilig werkklimaat, zowel op de werkvloer als op straat.

11. Hoeveel meldingen van seksuele intimidatie zijn er gedaan bij THOR in 2019, 2020 en 2021? Hoe zijn deze meldingen opgepakt?
    Nog uit te zoeken.

12. Bent u bekend met verhalen van boa's die geen meldingen durven te maken van ongewenst gedrag vanwege machtsmisbruik door leidinggevenden?
    Ja, want dat kwam naar voren in het zwartboek. Ook kregen we meldingen van de vertrouwenspersoon dat mensen in Centrum zich niet gehoord voelden. Voor ons is dat reden geweest om de meldingen in het zwartboek gedetailleerd te onderzoeken. Er zijn gesprekken geweest met leidinggevenden en leidinggevenden hebben cursussen gevolgd om hun communicatieve vaardigheden te verbeteren. Die cursussen waren overigens ook zonder deze klachten gegeven.

13. Klopt het dat er steeds meer mensen vanuit de politie binnen de top van THOR plaatsnemen?
    Nee, dat klopt niet. De directie van THOR bestaat uit 3 personen. Van hen zijn weliswaar twee afkomstig van de politie, maar zij werken al bij THOR sinds 2018. Het management van THOR bestaat uit 5 personen. Geen van hen heeft voorheen bij de politie gewerkt.

14. Zijn boa's er voor de openbare orde of voor de leefbaarheid in de stad?
    Voor de leefbaarheid.

15. Bent u bekend met het feit dat veel boa's ongerust zijn dat zij steeds meer openbare orde-zaken moeten oppakken en dat dit taken zijn die bij de politie horen?
    Ja, daarmee zijn we bekend. Boa's zijn van de leefbaarheid, politie van de openbare orde. De scheidslijn tussen die twee is soms dun. Dat bleek vooral tijdens de coronacrisis. Ook het feit dat de politie minder menskracht heeft voor sommige taken

maakt dat die scheidslijn soms dreigt te vervagen Wij weten dat sommige boa's zich daar zorgen over maken en wij delen hun zorgen. We blijven op het standpunt dat THOR van de leefbaarheid is.

16. Bent u bekend met het feit dat boa's jongeren moeten insluiten in de stad, waarvan bekend is dat ze mogelijk wapens dragen? Hoe beoordeelt u zulke opdrachten vanuit leidinggevenden?
    Dit is pertinent niet waar. Deze opdrachten worden nooit gegeven. Bij potentieel dreigende situaties, bijvoorbeeld met groepen jongeren, hebben onze boa's nadrukkelijk de instructie zich terug te trekken en de politie op te roepen om deze zaak af te handelen. Van mogelijk gewapende jongeren insluiten is al helemaal geen sprake.

17. Hoe beoordeelt u het feit dat boa's vorig jaar zomer zijn ingezet bij het ontruimen van Somerlust?
    Antwoord opstellen

18. Klopt het dat boa's in hun beoordelingsgesprekken worden afgerekend op het aantal geschreven bonnen? Zo ja, hoe beoordeelt u dat? Waarom gebeurt dat?
    Dat klopt niet. Antwoord uitbreiden.

19. Welk bedrag wordt er in de begroting van de THOR meegenomen voor de 'opbrengst' uit geschreven bonnen?
    Antwoord opstellen.

20. Hoe beoordeelt de directie van THOR de relatie met de medezeggenschap?
    De relatie met de medezeggenschap (OC: Onderdeel Commissie) was een tijdlang onder de maat. Een onafhankelijk bureau heeft onderzoek gedaan naar oorzaken en verbeterpunten. De aanbeveling om een onafhankelijk voorzitter aan te wijzen is door directie en medezeggenschap omarmd. Onder haar leiding zijn de gesprekken in een goede sfeer hervat. Een van de afspraken was om rechtstreeks met elkaar te communiceren, en niet via de pers.

21. Klopt het dat tientallen dossiers op de plank blijven liggen door de slechte werkrelatie tussen de directie van de THOR en de medezeggenschap?
    Nee, dat klopt pertinent niet. Wel is het zo dat enkele dossiers vertraging hebben opgelopen. De oorzaak hiervan was dat enkele leden van de OC niet goed op de hoogte waren van procedures en bevoegdheden. Ook liepen dossiers vertraging op doordat OC-leden afspraken over lezing en behandeling van de dossiers niet nakwamen.

Reactie op Zwartboek

Het document is opgesteld door twee medewerkers van District Centrum. Bij directie en management van THOR is het bekend. Met de twee opstellers, waarvan een inmiddels de dienst heeft verlaten, zijn gesprekken gevoerd. Directie en Management constateren dat het document een flink aantal feitelijke onjuistheden bevat. Daarnaast maken de opstellers een aantal bestaande onvolkomenheden binnen de organisatie veel groter dan ze in werkelijkheid zijn. Toch is het document voor directie en management aanleiding geweest om nog eens extra goed na te gaan wat binnen de organisatie speelt en leeft. Er zijn extra bijeenkomsten in kleine teams georganiseerd, waarbij ernaar gestreefd is een veilige sfeer te creëren waarin mensen zich open konden uitspreken. De 5.1.2,e van District Centrum houdt een terugkerend informeel koffie-uur waar medewerkers met hem van gedachten kunnen wisselen. Wat de bestaande onvolkomenheden betreft, uiteraard wordt hieraan gewerkt, maar dit was ook zonder het bewuste document gebeurd. THOR is een lerende organisatie die ernaar streeft de kwaliteit van het werk maar ook die van de werksfeer verder te optimaliseren. Directie en management blijven investeren in een goede werksfeer en open communicatie.

Stukje voor intranet

Intensiveren van de dialoog

Het is inmiddels vier dagen na de publicatie van het AT5-artikel. Velen van jullie zullen zich afvragen: wat nu?

Veiligheid in de eigen werkomgeving en op straat is binnen THOR topprioriteit. Directie en management willen daar nog meer aandacht aan besteden. Hoe gaan we dat doen?

We spreken al met elkaar over zaken als veiligheid en werksfeer. Die gesprekken gaan we intensiveren. Daarnaast bekijken we welke onderwerpen extra aandacht moeten krijgen. Hoe we die gesprekken gaan voeren, en over welke onderwerpen, dat moeten we nog uitzoeken. Daar gaan we dan ook een plan voor opstellen, liefst samen met jullie en samen met de medezeggenschap. Uiterlijk in september gaan we concreet aan de slag. Zo'n plan opstellen kost even tijd, want we vinden het belangrijk dit goed en zorgvuldig aan te pakken. Ondertussen gaan de gesprekken in de teams en de geplande werkbezoeken van onder andere Esmeralda gewoon door.

Informatie voor teamleiders

Veiligheid in de eigen werkomgeving en op straat is binnen THOR topprioriteit. Uit de eerste gesprekken die binnen onze organisatie zijn gevoerd sinds de publicatie op AT5, blijk dat binnen THOR over het algemeen dat mensen tevreden zijn met hun werkomgeving. Toch is op sommige plekken wel degelijk onvrede of onveiligheid te bespeuren. We gaan de gesprekken die binnen THOR over deze onderwerpen worden gevoerd, intensiveren. Signalen willen we beter duiden, onderzoeken en oppakken. Daarnaast willen we uitzoeken welke onderwerpen extra aandacht behoeven. Hoe we die gesprekken gaan voeren, en over welke onderwerpen, dat gaan we nader uitzoeken. Hier willen we zoveel mogelijk de organisatie en ook de medezeggenschap bij betrekken. Er wordt daarom in gezamenlijkheid een plan van aanpak opgesteld, waar we uiterlijk vanaf september mee aan de slag gaan. Zo'n plan opstellen kost even tijd, maar we willen dit goed en zorgvuldig doen. Ondertussen gaan de werkbezoeken van Esmeralda gewoon door. Die zijn al een tijd geleden gepland, lang voor de publicatie in AT5. Het zou een verkeerde indruk wekken als we die plotseling gingen afzeggen.

Reactie op post 5.1.2,e

Directie en management vinden veiligheid in de eigen werkomgeving en op straat uiterst belangrijk. We gaan daar de komende tijd nog meer aandacht aan besteden. Er komt een plan van aanpak, dat we liefst met samen met jullie en samen met de medezeggenschap opstellen. Wat jou specifieke geval betreft, daar komen we deze week rechtstreeks bij jou op terug. En dank voor je reactie!

Beste ...,

Naar aanleiding van het artikel bij AT5 over de werksfeer bij THOR, krijgen we vragen van onze partners en relaties. Wat speelt er bij THOR? Wat is er nu wel waar van wat in het artikel staat, wat niet?

We betreuren het uiteraard dat THOR negatief in het nieuws is gekomen. Op alle details ingaan, vinden we niet zinvol. In z'n algemeenheid willen we stellen dat onze organisatie door de corona-crisis extra onder druk heeft gestaan. Natuurlijk heeft dat ook invloed gehad op het gevoel van veiligheid op de werkvloer en op straat, en op de werksfeer. Onze mensen voelen zich gelukkig over het algemeen nog steeds binnen onze organisatie goed op hun plaats. Maar het kan altijd beter. Veiligheid en werksfeer zijn binnen THOR topprioriteit. Directie en management gaan daar de komende maanden nog meer aandacht aan besteden.

Ik hoop dat jullie hiermee voldoende geïnformeerd zijn.

Groet,

1. ***Klopt het dat de THOR zich aan de WPG (Wet Politiegegevens) moet houden?***

Ten dele. THOR heeft boa's in dienst die zich voor een klein deel van hun werk bezighouden met opsporing. Voor dat deel van hun werk moeten boa's zich aan de WPG houden. De bestuurlijke boetes en wet Mulder vallen onder de AVG.

2. ***Waarom is de THOR onder de WPG gaan vallen?***

Niet THOR maar het werk van alle boa's in Nederland voor zover dat opsporing betreft, valt sinds maart 2019 onder de WPG. Dit is het gevolg van een wetswijziging die het Rijk heeft doorgevoerd.

3. ***Klopt het dat gegevens van verdachten en onderzoeken in niet bewaakte omgevingen worden opgeslagen en dat hiervan meldingen zijn gedaan bij de leiding/ directie?***

In het algemeen besteedt de gemeente veel aandacht aan de beveiliging van gegevens en THOR dus ook. Zo heeft in Amsterdam elke cluster een privacy officer die aan directies gevraagd en ongevraagd adviezen geeft over hoe zorgvuldig om te gaan met persoonsgegevens. Op de opslag van gegevens van verdachten en onderzoeken is wet- en regelgeving van toepassing. De gegevens worden verwerkt via het systeem CityControl en daarbinnen opgeslagen in bestandsmappen. CityControl en ook de bestandsmappen bevinden zich in een bewaakte omgeving. Bij directie, management en teamleiders zijn geen meldingen bekend dat dit soort gegevens van verdachten en onderzoeken in niet-bewaakte omgevingen zouden worden opgeslagen

4. ***Klopt het dat niet geautoriseerde medewerkers toegang hebben tot de gegevens?***

Een autorisatiematrix bepaalt wie op welk niveau geautoriseerd is om toegang te hebben tot welke gegevens om werkzaamheden te kunnen uitvoeren. Daarnaast leggen alle ambtenaren een ambtseed af waarin ze onder meer zweren of beloven integer om te gaan met informatie. Daarnaast leggen boa's ook nog een extra ambtseed/belofte af.

5. ***Klopt het dat onbeëdigde ambtenaren persoonsgegevens zoals proces-verbalen kunnen inzien?***

Wie welke gegevens kan inzien, wordt bepaald aan de hand van de autorisatiematrix. Persoonsgegevens zoals processen verbaal worden in een beveiligde omgeving opgeslagen. Hiermee wordt voorkomen dat ongeautoriseerde ambtenaren deze kunnen inzien. Alle ambtenaren hebben een ambtseed of -gelofte afgelegd.

6. ***Klopt het dat het systeem CityControl geen handelingen van derden logt? Klopt het dat dit in strijd is met de WPG?***

Het inzien van gegevens in CityControl en het doorvoeren van wijzigingen worden gelogd. Hierin loopt THOR vooruit op de WPG, waar de loggingsverplichting nog niet van kracht is.

7. ***Klopt het dat medewerkers van THOR processen-verbalen opslaan op schijven die ook door andere medewerkers - van bijvoorbeeld de ict - in te zien zijn?***

ICT-medewerkers kunnen in specifieke gevallen vanwege hun werkzaamheden bij bestandsmappen waarin processen verbaal zijn opgeslagen. Het openen van de informatie op die mappen is uitsluitend toegestaan als dat strikt noodzakelijk is voor het goed laten

functioneren van het systeem. Voor de omgang met informatie zijn ook zij gebonden aan interne richtlijnen en hun ambtseed.

8. ***Klopt het dat gegevens niet conform wetgeving worden verwijderd na de wettelijke duur (van bijvoorbeeld 5 jaar)?***

THOR bestaat sinds 1 november 2019 en werkt sinds 4 jaar met CityControl. De wettelijke bewaartermijnen worden dus niet overschreden.

9. ***Wat doet de directie met meldingen over al het bovenstaande van medewerkers? Klopt het deze zaken al tijden in verschillende gelederen kenbaar worden gemaakt?***

Bij directie, managers en teamleiders zijn op dit moment geen meldingen bekend over het onzorgvuldig omgaan met de WPG.

10. ***Kunt u een overzicht aanleveren van alle meldingen rondom het overtreden van de WPG?***

Omdat deze meldingen niet bij ons bekend zijn, kunnen wij u hiervan geen overzicht geven.

Nieuwsbericht Intranet THOR
15 juli 2021

Klachten of kritiek? Meld of bespreek het met je leidinggevende!



Meer dan een half jaar geleden hebben enkele collega's binnen THOR een logboek opgesteld met een aantal klachten. Daarover zijn vervolgens met het management gesprekken gevoerd. Mede naar aanleiding daarvan zijn THOR-breed maatregelen getroffen. Het is mogelijk dat AT5 er eind deze week ~~op AT5~~ een nieuwsitem over ~~volgt~~uitzendt.

We vinden het erg jammer dat enkele collega's anoniem naar de pers zijn gestapt. Ze hebben ~~met~~ daar klachten geuit ~~of meldingen~~ die binnen THOR ~~de organisatie~~ al eerder zijn onderzocht, besproken en aangepakt. Ook zaten er onwaarheden tussen.

Met opmerkingen [\[illegible]'1]: Dat is zo, dus ik vind dat je dat best zo recht voor z'n raap- mag zeggen.

Anoniem naar de pers stappen, is schadelijk. Het kan het werk van ons allemaal bemoeilijken. AT5 heeft ons op basis van de verhalen van de anonieme collega's vragen gestuurd. Die hebben ~~, die~~ we uitgebreid en eerlijk ~~hebben~~ beantwoord. Maar je kunt ~~zaken~~ nog zo duidelijk ~~en volledig uitleggen aan de pers~~zijn, de kans is altijd aanwezig dat er een negatief verhaal volgt.

In het afgelopen jaar is veel van jullie gevraagd. ~~En w~~We begrijpen ~~het~~ volkomen dat medewerkers zich tijdens de coronacrisis zorgen ~~hebben gemaakt~~maakten over hun gezondheid en~~,~~ zich soms onveilig ~~hebben gevoeld~~voelden. Dit heeft ~~en dat dit een~~ extra druk op ~~medewerkers~~ jullie ~~heeft~~ gelegd~~,~~ -waar de ene persoon ~~medewerker~~ meer last van heeft dan de andere.

Ben je ergens ontevreden over of heb je suggesties die onze organisatie, je werk of je veiligheidsgevoel kunnen verbeteren? Bespreek dit dan met je leidinggevende. We ~~weten~~

begrijpen dat niet iedereen het makkelijk vindt om naar een leidinggevende te stappen en te zeggen dat je het ergens niet mee eens bent. Toch vragen we je dit wel te doen. Het inschakelen van een onafhankelijke vertrouwenspersoon kan hierbij ~~behulpzaam zijn~~helpen. Krijg je echt geen gehoor bij je leidinggevende, dan kun je een interne klacht indienen via dit formulier..

We willen een veilige en lerende organisatie zijn. ~~w~~Daarbinnen moeten medewerkers de kans hebben invloed uit te oefenen.~~hebben, b~~ Bijvoorbeeld door ~~datgene~~ te benoemen waar ze het niet mee eens zijn of waar ze zich niet fijn bij voelen. Die veiligheid had al onze aandacht en blijft onze aandacht houden. Wat voor elke organisatie geldt, geldt ook voor THOR: niet alles gaat perfect, er zijn altijd zaken die beter kunnen.

Kernboodschappen

Extern
THOR is formeel opgericht op 1 november 2019. Daarmee is het een relatief jonge gemeentelijke directie. Binnen onze organisatie moeten zaken nog verder worden gestroomlijnd, maar we bieden onze mensen een professionele werkomgeving. Dat wordt door de meesten ook zo ervaren, zo blijkt uit een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Wel hebben de boa's van THOR een zwaar jaar achter de rug, omdat ze door corona onder moeilijke omstandigheden hun werk moesten doen. En wat voor elke organisatie geldt, geldt ook voor THOR: niet alles gaat perfect, er zijn altijd zaken die beter kunnen. Directie en management werken continu aan een sfeer waarbinnen medewerkers zich veilig voelen, ook om verbeterpunten onder de aandacht te brengen van de leiding. We begrijpen dat niet iedereen het makkelijk vindt om naar een leidinggevende toe te stappen, maar roepen onze medewerkers daartoe wel steeds op.

Intern
Enkele medewerkers van THOR zijn naar AT5 gestapt met klachten en zorgen over het reilen en zeilen binnen de organisatie. Naar aanleiding daarvan heeft AT5 een item uitgezonden op...

THOR is formeel opgericht op 1 november 2019. Daarmee is het een relatief jonge gemeentelijke directie. Binnen de organisatie moeten zaken nog verder worden gestroomlijnd, maar de medewerkers wordt een professionele werkomgeving geboden. Dat wordt door de meesten ook zo ervaren, zo blijkt uit een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Wel hebben de boa's van THOR een zwaar jaar achter de rug, omdat ze door corona onder moeilijke omstandigheden hun werk moesten doen. En wat voor elke organisatie geldt, geldt ook voor THOR: niet alles gaat perfect, er zijn altijd zaken die beter kunnen. Directie en management werken continu aan een sfeer waarbinnen medewerkers zich veilig voelen, ook om verbeterpunten onder de aandacht te brengen van de leiding. Het is begrijpelijk dat niet iedereen het makkelijk vindt om naar een leidinggevende toe te stappen, maar de medewerkers worden daartoe wel steeds opgeroepen.

Amsterdam is trots op z'n boa's. Ze leveren een onmisbare bijdrage aan het leefbaar houden van de stad en een onmisbare bijdrage aan de handhaving van de coronamaatregelen. De coronacrisis legde het afgelopen jaar extra druk op onze organisatie. Omdat een veilige, gezonde en prettige werksfeer topprioriteit is binnen THOR, was dit een reden om juist nu extra goed naar de medewerkers te luisteren. Op basis van hun feedback zijn verbeteringen doorgevoerd. Zo hebben we dit jaar de interne communicatie geïntensiveerd en laagdrempeliger gemaakt en leiderschapscursussen voor middel management geïntroduceerd. Maar wat voor elke organisatie geldt, geldt ook voor THOR: niet alles gaat perfect. We zijn een relatief jonge, lerende organisatie. Samen met al onze mensen, op straat en achter de schermen, werken we aan een professionele en efficiënte organisatie, die klaarstaat voor de Amsterdammer.

We zijn trots op onze boa's. Ze leveren een onmisbare bijdrage aan het leefbaar houden van de stad en sinds de coronacrisis ook aan de handhaving van de coronamaatregelen. De coronacrisis legde de afgelopen 16 maanden extra druk op onze organisatie. Omdat een veilige, gezonde en prettige werksfeer prioriteit heeft binnen THOR, hebben we ons ingezet om extra goed naar onze medewerkers te luisteren. We hebben onder meer nog meer aandacht gehad voor de interne communicatie en ervoor gezorgd dat het contact tussen management en medewerkers nog laagdrempeliger is geworden. We hebben leiderschapscursussen aangeboden aan alle teamleiders en aanvullende maatregelen genomen zodat onze handhavers tijdens de coronacrisis nog veiliger hun werk konden doen. Om de werkdruk te verlagen en om aan de toegenomen handhavingsvraag van onze stad te voldoen, wordt THOR uitgebreid met meer medewerkers: van het huidige 670 fte naar 760 fte. Dit is een toename van 90 fte. Maar zoals voor elke verandering geldt, is er tijd nodig en zal niet alles in één keer goed gaan. We zijn een relatief jonge en lerende organisatie. Ons uitgangspunt is dat onze medewerkers hun werk op een veilige manier en in een prettige omgeving kunnen doen. En daarvoor zetten we ons gezamenlijk in. Samen met al onze collega's, op straat en achter de schermen, werken we aan professionele en efficiënte dienstverlening aan de stad en voor de Amsterdammer.

Beste collega,

Afgelopen zaterdag is geconstateerd dat een THOR-collega in het centrum corona heeft. Hij heeft de besmetting op een verjaardagsfeestje opgelopen. Daar was ook een collega van TSI aanwezig. Ook deze bleek besmet, zo werd vandaag, maandag, bekend. In deze mail vertel ik je hier meer over, ook wat dit voor jou betekent.

Wat hebben we voor maatregelen genomen?
Naar aanleiding van de melding zaterdag hebben we meteen uitgebreid overleg gehad met de GGD. Volgens de GGD was er op zaterdag geen reden om mensen naar huis te sturen en ze te verzoeken in quarantaine te gaan. Er waren echter vijf mensen die veel contact hadden met de besmette collega. Wij vonden het verstandig ze te laten testen. Ze wachten thuis de uitslagen af. De uitslagen zijn maandag of dinsdag bekend. Alle andere collega's mochten ook naar huis. Ze kunnen zich ook laten testen. Ze hebben een instructiebrief van de GGD gekregen. Hierin staat hoe je moet handelen en wanneer je je moet laten testen. De brief is bij deze mail gevoegd. In principe gaat iedereen woensdag weer aan het werk.

De collega van TSI heeft intensief contact gehad met drie collega's. Deze zijn op de hoogte gesteld. Ze zijn uit voorzorg met verlof gestuurd met het verzoek twee weken quarantaine aan te houden en zich te laten testen.

Wat betekent dit voor jullie?
Als er ergens een besmetting is, doet de GGD contactonderzoek. Er wordt nagegaan of de besmette persoon contact heeft gehad met anderen en hoe groot de kans is dat hij of zij anderen heeft besmet. Wij helpen de GGD hierbij uiteraard zo goed mogelijk, om verspreiding van het virus binnen THOR zoveel mogelijk te voorkomen. Als jij contact hebt gehad met een besmette collega, dan krijg je dat te horen van de GGD en eventueel ook van ons. Je krijgt dan ook te horen wat je het beste kunt doen. Lang niet altijd is het nodig om in quarantaine te gaan. Laat je bij klachten in ieder geval testen!

Wat kun je zelf doen?
Je kunt ook zelf maatregelen nemen om niet besmet te worden:

- Houd zoveel mogelijk anderhalve meter afstand. Zeker binnen!
- Was regelmatig je handen met water en zeep.
- Nies en hoest in de binnenkant van je elleboog.
- Gebruik papieren zakdoekjes en gooi die na gebruik meteen weg.
- En doe dit niet alleen op je werk, maar ook zoveel mogelijk in je privé situatie.

Verder: stel je leidinggevende meteen op de hoogte als je symptomen hebt die bij corona passen. En uiteraard als je positief getest bent!

Super bedankt voor jullie inzet!
Het is een heel druk weekeinde geweest. Het was snikheet, de stad was vol, mensen zaten boven op elkaar. We hebben ons stinkende best gedaan de mondkapjesplicht in het centrum en op de markten te handhaven. Ook op en langs het water, met name bij Park Somerlust, was het een drukte van jewelste. En toen kwamen daar zaterdag de coronabesmettingen bij, waardoor de bezetting in het centrum omlaag ging. Collega's van andere afdelingen en andere gebieden zijn in het weekeinde ingesprongen. Ik dank jullie voor deze enorme flexibiliteit. Met z'n allen leveren we een belangrijke bijdrage aan het tegengaan van de verspreiding van het virus.

Vriendelijke groet,
Esmeralda Wallast Groenewoud

Algemeen

WE DELEN DE ZORGEN VAN MEDEWERKERS DAT EEN GOEDE WERKSFEER EN WERKOMSTANDIGHEIDEN CENTRAAL MOETEN STAAN

GEVEN WE OOK PERMANET AANDACHT DOOR HET MANAGEMENT

WE VINDEN HET NIET FIJN, WE DOEN ER VAN ALLES AAN

NIET IN DE VERDEDIGING

5.1,2,e 5.1,2,e GRAAG HIER DE GOEDE WOORDEN VOOR VINDEN: EMPATHIE

THOR, ontstaan op 1 november 2019, is de jongste directie van de gemeente Amsterdam. Het college van B&W had eerder besloten om op die datum de verschillende handhavingsorganisaties van de stadsdelen, de resultaatverantwoordelijke eenheid toezicht en handhaving en later het handhavingspotentieel van waternet samen te voegen tot één directie Toezicht en Handhaving in de openbare ruimte.

Aan het reorganisatie en organisatieplan dat aan deze samenvoeging ten grondslag ligt is twee jaar gewerkt en daarover is overleg gevoerd met de werknemersvertegenwoordiging, die met de plannen en het reorganisatieplan heeft ingestemd.

Geen ontslagen, iedereen werd geplaatst, geen onzekerheid

Het samenvoegen van een dergelijke hoeveelheid verschillende handhavingsorganisaties tot één organisatie is geen sinecure. Verschillende werkprocessen moesten worden geharmoniseerd, maar ook de uniformering,

Rechtsgelijkheid; in Amsterdam iedereen op dezelfde wijze behandeld

middelen, verbindingen en aansturing. Personeelsleden en leidinggevende moesten worden herplaatst binnen de nieuwe organisatie.

Verschillende werkprocessen moesten worden geharmoniseerd, bv voor alle teams dezelfde begin en eindtijden.

Over de harmonisatie daarvan tot één rechtspositie

vinden structureel gesprekken plaats met medewerkers en hun vertegenwoordigers.

Zo ontstaat er geleidelijk een geharmoniseerd geheel. Verleden week werd er bijvoorbeeld overeenstemming bereikt met de vakorganisaties over een eenduidige toepassing van studieverlof en rusttijden binnen geheel THOR.

De periode vanaf het ontstaan van THOR tot de Coronacrisis werd gekenmerkt door een toename van het aantal inwoners, werkenden en toeristen in Amsterdam, waarbij de politie (die te maken heeft met onderbezetting) zich steeds meer richtte op ernstige criminaliteit en noodhulp.

Vraag naar handhaving steeds groter → gemeenteraad extra middelen om handhavingstekort te verkleinen → extra 90 fte

Uit een onderzoek van O&S van de gemeente bleek dan ook dat handhavers nog meer dan de politie te maken kregen met agressie vanuit het publiek.

Voor de veiligheid van de medewerkers zijn we daarom extra maatregelen gaan treffen en zijn daarbij samen opgetrokken met

medewerkers en vakorganisaties die eveneens aandrongen op maatregelen en verdedigingsmaatregelen.

Ook bestuurlijk werd dit gedeeld en zijn in deze periode op zijn alle handhavers voorzien van een bodycam en is er een proef gestart met het voorzien van een wapenstok als verdedigingsmiddel (om het tijdsgat tussen het alarmeren van backup en de agressie te overbruggen).

Een half jaar na de start van de organsiatie kwam nederland in de Coronacrisis . De periode vanaf de ze crisis is gekenmerkt door het steeds flexibel inspelen op de handhavingsbehoefte al naar gelang de maatregelen die door de centrale of lokale overheid werden genomen. Daar waar anderen werden opgeroepen om thuis te werken, moesten handhavers zich juist op straat manifesteren.

Om ook op straat veilig te kunnen werken voor de handhavers zijn er -steeds de richtlijnen van het RIVM en GGD volgend- tijdig veel maatregelen genomen.

Probleem

werving nieuw personeel moeilijk vanwege Krapte arbeidsmarkt en de hoge huisvestingskosten in en reiskosten naar Amsterdam

Samen werken aan werksfeer en veiligheid

Het is inmiddels vier dagen na de publicatie van het AT5-artikel. Velen van jullie zullen zich afvragen: wat nu?

Veiligheid in de eigen werkomgeving en op straat heeft binnen THOR topprioriteit. Directie en management willen daar nog meer aandacht aan besteden. Hoe gaan we dat doen?

We spreken elkaar al regelmatig over zaken als veiligheid en werksfeer. Die gesprekken gaan we intensiveren. Daarnaast bekijken we welke onderwerpen extra aandacht moeten krijgen. Hoe we die gesprekken gaan voeren, en over welke onderwerpen, dat moeten we nog uitzoeken. Daar gaan we dan ook een plan voor opstellen, liefst samen met jullie en samen met de medezeggenschap.

Zo'n plan opstellen kost even tijd, want we vinden het belangrijk dit zorgvuldig aan te pakken. In september willen we concreet aan de slag gaan. Ondertussen gaan de gesprekken in de teams en de geplande werkbezoeken van onder andere Esmeralda gewoon door. We houden je op de hoogte van de voortgang.

Aan TOC THOR

Datum	19 juni 2020
Kenmerk	
Uw kenmerk	
Behandeld door	5.1.2.e P&O adviseur
Kopie aan	
Bijlage	Presentatie inzake overlijden medewerker THOR
Onderwerp	Begeleidende brief bij ppt presentatie inzake overlijden medewerker THOR

Aan de 5.1.2.e van de cie ARBO van de OR en de 5.1.2.e TOC THOR
(Beste 5.1.2.e en 5.1.2.e),

Geachte collega's,

Op donderdag 18 juni jl. hebben de directie THOR, TOC THOR en 2 leden van de commissie ARBO overleg gevoerd over de gebeurtenissen voor en na het overlijden van een medewerker van THOR. Het overlijden van hem heeft velen binnen THOR geraakt.

De directie THOR presenteerde tijdens dit overleg een powerpoint die, naar aanleiding van vragen en opmerkingen tijdens het overleg, naderhand is aangevuld. Deze aangevulde presentatie is als bijlage bij deze brief gevoegd. Onder andere de volgende informatie werd aan de oorspronkelijke presentatie toegevoegd:

- Waarom aanvoerders informatie hebben verstrekt.
- Het feit dat de OC vragen heeft gesteld.
- Wat er is gedaan volgens het protocol 'overlijden medewerkers gemeente Amsterdam' en met name dat er advies is ingewonnen bij een verzuimspecialist en VGA m.b.t. de classificatie van de situatie (noodzaak tot nader onderzoek of niet alsmede de vraag bedrijfsongeval of niet).

Algemene maatregelen bij THOR

In een vroegtijdig stadium na de aanvang van de Corona crisis is er alles aan gedaan om de handhavers bescherming te bieden. Zo zijn handschoenen en handgel ter beschikking gekomen en is een toolkit, incl. mondkapje en bril, beschikbaar gesteld, alsmede de bijbehorende protocollen en handelingsperspectieven.

Voor THOR is gezorgd voor een eigen beleid voor mondkapjes, verdergaand dan de rest van de gemeentelijke organisatie. Ook is het vanaf eind april – in samenwerking met de GGD – mogelijk gemaakt om handhavers te testen, indien er een spuugincident plaats had gevonden.

Nadere toelichting rondom ziekmelden en overlijden medewerker

De betreffende medewerker heeft, voorafgaand aan zijn ziekmelding, niet aangegeven niet naar het werk te willen komen, dan wel tot de "kwetsbare" groep te behoren.
Wel heeft de medewerker aangegeven zich zorgen te maken. Om die reden is hem uit coulance toegestaan om tijdens de dienst een mondkapje te dragen, dit terwijl het RIVM aangeeft dat het dragen van een mondkapje geen extra bescherming biedt.
Tijdens het overleg heeft de TOC THOR aangegeven te beschikken over app teksten die dit zouden weerleggen. Directeur THOR heeft gevraagd deze app teksten beschikbaar te stellen. Tot op heden heeft de TOC THOR aan dit verzoek geen invulling gegeven.

Na het overlijden is in overleg met VGA en P&O/Verzuim bekeken of er aanleiding was om in deze situatie een onderzoek in te stellen. Uit de analyse van P&O/Verzuim bleek dat er geen sprake is geweest van een incident op de werkvloer (bijvoorbeeld een spuugincident) dat in verband kan worden gebracht met de besmetting van de betreffende medewerker. P&O/Verzuim heeft bij deze beoordeling niet meegewogen dat een directe collega zich op dezelfde dag (ziekmeldingsdag) ook ziek heeft gemeld, mede omdat er 4 weken tussen de ziekmeldingen (7/4) en de overlijdensdatum (4/5) zat, de andere collega toen al hersteld was en deze onderzoeksvraag eerst werd gesteld na het overlijden.

Conform de richtlijnen zijn alle collega's op het team na constatering mondeling en telefonisch geïnformeerd. Tevens hebben zij informatie ontvangen in de vorm van een brief van de GGD. In die periode kon niet iedereen worden getest.

Verzoek medezeggenschap

De medezeggenschap heeft verzocht of onderzocht kan worden waar de betreffende medewerker deze besmetting heeft opgelopen. Na het aanvankelijke antwoord heb ik deze vraag opnieuw voorgelegd aan de ARBO adviseur in verband met het feit dat de inzichten en kennis van COVID19 na het overlijden zijn toegenomen en de ziekmelding van de collega uit het zelfde team op dezelfde dag.

De ARBO adviseur heeft als antwoord opnieuw aangegeven naar alle waarschijnlijkheid niet vast te stellen is waar en wanneer de besmetting heeft plaatsgevonden. Eveneens heeft de adviseur

aangegeven dat bij een dergelijk onderzoek het privéleven van deze medewerker betrokken zal moeten worden, wat alleen kan na toestemming en met medewerking van de familie en nabestaanden. Een dergelijk onderzoek is belastend voor de nabestaanden terwijl de kans dat een dergelijk belastend onderzoek uitsluitsel geeft over waar en wanneer de besmetting heeft plaatsgevonden gering is.

Beslissing werkgever op dit verzoek

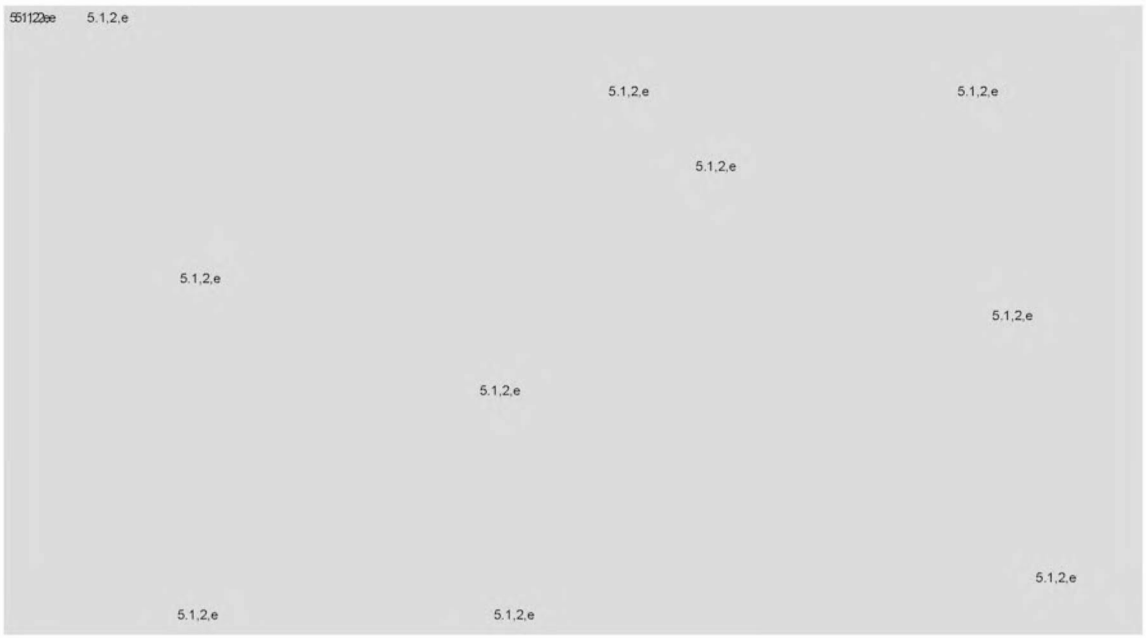
Werkgever heeft, conform het advies van de ARBO adviseur, besloten om een dergelijk onderzoek niet uit te (laten) voeren. Dit overigens in lijn met de gemeentelijke richtlijnen voor het inschakelen van de arbeidsinspectie en het instellen van een onderzoek.

Indien er concrete nieuwe of aanvullende informatie (over een incident tijdens het werk) beschikbaar komt is werkgever bereid om haar besluit te heroverwegen in afstemming met het werkgeversteam en P&O.

Voor alle helderheid wil ik nogmaals benadrukken dat de informatie in deze brief en de bijgevoegde presentatie, weliswaar geanonimiseerd, vertrouwelijke informatie is. Ik ga er vanuit dat hiermee conform de voorschriften, zorgvuldig mee omgegaan wordt.

Met vriendelijke groet,

Esmeralda Wallast Groenewoud
Directeur THOR


55112ee
5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e

Informatie voor teamleiders

Veiligheid in de eigen werkomgeving en op straat zijn binnen THOR topprioriteit. Uit de eerste gesprekken die binnen onze organisatie zijn gevoerd sinds de publicatie op AT5, blijkt dat binnen THOR over het algemeen mensen tevreden zijn met hun werkomgeving. Toch is op sommige plekken wel degelijk onvrede of onveiligheid te bespeuren. We gaan de gesprekken die binnen THOR over deze onderwerpen worden gevoerd, intensiveren. Signalen willen we beter duiden, onderzoeken en oppakken. Daarnaast willen we uitzoeken welke onderwerpen extra aandacht behoeven. Hoe we die gesprekken gaan voeren, en over welke onderwerpen, dat gaan we nader uitzoeken. Hier willen we zoveel mogelijk de organisatie en ook de medezeggenschap bij betrekken. Er wordt daarom in gezamenlijkheid een plan van aanpak opgesteld, waar we uiterlijk vanaf september mee aan de slag gaan. Zo'n plan opstellen kost even tijd, maar we willen dit goed en zorgvuldig doen. Ondertussen gaan de werkbezoeken van Esmeralda gewoon door. Die zijn al een tijd geleden gepland, lang voor de publicatie in AT5. Het zou een verkeerde indruk wekken als we die plotseling gingen afzeggen.

Beste collega's,

Het is inmiddels een paar weken geleden dat AT5 berichtte over onze organisatie. Daarbij ging het deels ook specifiek over Centrum en het zogenaamde 'zwartboek'. Ik stuur jullie deze mail om hier een toelichting op te geven.

De inhoud van het zwartboek
Het zwartboek is opgesteld door twee collega's die anoniem wensen te blijven. Ze hebben het begin van dit jaar aan mij en de directie overhandigd. Het zwartboek is in feite een soort logboek met verschillende voorbeelden van de bedrijfsvoering waarvan ze vinden dat het beter moet. Er zitten ook verbetervoorstellen in. Ik heb hierover met hen gesproken. Daarbij was de afspraak dat we dit vertrouwelijk zouden doen. Doel was samen te werken aan verbeteringen op de werkvloer.

Acties tot nu toe
Een aantal voorbeelden die ze noemden herkende ik. Ik heb daarop actie ondernomen. Op andere kwesties liepen al acties. We hebben sommige onderwerpen op de werkoverleggen laten terugkomen. Bijvoorbeeld de toegankelijkheid van leidinggevenden, de werksfeer of de redenen van vertrek van sommige collega's. Daarnaast is er doorlopend aandacht voor het leiderschap op de werkvloer, in alle lagen. Over sommige zaken verschilden we van mening. Weer andere kwesties berustten op verkeerde aannames. Daarom zijn we pro-actiever gaan communiceren om misverstanden uit de weg te ruimten en ervoor te zorgen dat iedereen dezelfde informatie heeft.

-

Hoe nu verder?
Na de berichtgeving op AT5 is er rondom briefings gevraagd naar reacties. Ook hebben sommige collega's zich hier individueel over geuit tegen teamleiders of tegen mij. Velen herkennen zich niet in de berichtgeving. Sommigen herkennen bepaalde elementen wel, voor een kleine groep collega's klopte het geschetste beeld. Natuurlijk zijn er ook collega's die zich hier niet echt over geuit hebben. Alles bij elkaar is dit voor de leiding van THOR wel reden genoeg om de signalen serieus te nemen. De directie gaat binnen onze hele organisatie op bezoek bij alle teams, om in gesprek te gaan over o.a. deze onderwerpen. Jullie krijgen daar binnenkort nog meer informatie over.

Wie helpt er mee?
Ik wil daarnaast ook specifiek in Centrum verder onderzoeken wat er nodig is om voor iedereen een prettig werkklimaat te realiseren, een werkklimaat waarin je met plezier naar je werk gaat. Want dat laatste is de norm bij THOR. Daar gaan we ook hulp bij organiseren, want ondanks dat we hier het afgelopen jaar vaker bij hebben stilgestaan, is dit nog steeds een thema dat leeft. Hiervoor zoek ik hulp van een aantal collega's om mede te bepalen wat nou echt de belangrijkste thema's zijn die op de werkvloer spelen en waar volgens jullie verbetering in nodig is. Dat lukt niet met 70 collega's tegelijkertijd. We zoeken daarom collega's uit alle lagen die zich hiervoor willen inzetten, en hier op constructieve wijze in willen meedenken en –doen. Als je twijfelt wat er van je verwacht wordt, kan je ook even met de teamleiders of mij overleggen. Graag een bericht aan mij voor 17 aug. Lees je deze mail pas na 17 aug vanwege een vakantie, dan kan je je ook nadien nog aanmelden.

Met groet, mede namens de directie en teamleiders,

5.1,2,e
5.1,2,e district Centrum en district Noord / Oost

Met opmerkingen [5.1,2,e]: Wie is hier 'we'? Kwam vaker voor.

Met opmerkingen [5.1,2,e]: Wat5 bedoel je hier precies mee? Wanneer of waar is dat?

Met opmerkingen [5.1,2,e]: Aan wie?

Met opmerkingen [5.1,2,e]: Zou ik weg laten, klinkt wel erg therapeutisch.

Met opmerkingen [5.1,2,e]: Kunnen we dit iets concreter maken?

Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Beste teamleiders,

Meer dan een half jaar geleden hebben enkele collega's binnen THOR een logboek opgesteld met een aantal klachten. Daarover zijn vervolgens met het management gesprekken gevoerd. Mede naar aanleiding daarvan zijn THOR-breed maatregelen getroffen. Het is mogelijk dat AT5 er eind deze week een nieuwsitem over uitzendt, waarvan de toon en precieze insteek vooralsnog onduidelijk is. We informeren jullie hier uit voorzorg over, zodat jullie er niet door overvallen worden en voorbereid zijn op vragen van handhavers of anderen.

Eind vorige week ontvingen we van een journalist van AT5 een lijst met persvragen. De vragen zijn gebaseerd op gesprekken met enkele medewerkers, we weten niet wie. We hebben deze vragen uitgebreid beantwoord. Maar je kunt zaken nog zo duidelijk en volledig uitleggen aan de pers, de kans is altijd aanwezig dat er een negatief verhaal volgt.

Bijgevoegd mail ik jullie:

- Het Intranetartikel dat we hier morgenochtend om 09:30 uur over publiceren.
- De volledige beantwoording zoals deze naar AT5 is gestuurd, zodat je een compleet beeld hebt waar het over gaat of kan gaan. Ga hier vertrouwelijk mee om zodat het geen eigen leven gaat leiden. We beraden ons er nog over of en hoe we dit stuk bij een publicatie breder gaan delen

Verder bereiden we aanvullende communicatie voor in het geval er een reportage of artikel verschijnt. Als dat gebeurt, delen we dit met jullie. Biedt op dat moment vooral ook ruimte om hier binnen je team over te praten, tijdens briefings, werkoverleggen of op momenten waarop jou dat goed lijkt.

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 11:23
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Inspectierapport SZW
Bijlagen: inspectie SZW.pdf

Hoi 5.1.2.e

Net afgesproken dat 5.1.2.e met 5.1.2.e en 5.1.2.e schakelt over het bericht...

5.1.2.e - 5.1.2.e

5.1.2.e Ondersteuning Operatie
THOR

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

NB. cc mail wordt slechts periodiek gelezen

Daniël Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
Amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 11:18
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Ha 5.1.2.e

Lijkt me goed om 5.1.2.e hierbij te betrekken. @ 5.1.2.e ik neem je gelijk even mee.
En dan in de nieuwsbrief een kort stukje.

- Over dat er anonieme meldingen zijn gedaan bij de inspectie.
- Dat naar aanleiding daarvan contact is geweest met de inspectie.
- Dat de inspectie op de volgende zaken ..... (wat in de brief staat) heeft gecheckt.
- Dat de bevindingen van de inspectie is dat er voldoende gedaan is om te zorgen voor de veiligheid. (of iets dergelijk, tekst uit de brief van de inspectie hiervan overnemen)

Zoiets?
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 10:54

Aan: 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e

Esmeralda wil dat we dit nu gaan communiceren. Hoe zou je dat willen? Ik heb zo even overleg met 5.1.2.e over de nieuwe zaak ...

5.1.2.e - 5.1.2.e

5.1.2.e Ondersteuning Operatie
THOR

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl

NB. cc mail wordt slechts periodiek gelezen

Daniël Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam

Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
Amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 10:28
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Ha 5.1.2.e
Ik vind dit wel belangrijk nieuws en heel goed nieuws ook! Zou dit zeker communiceren, zoals al eerder besproken.
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 9:24
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e

Ik stuurde deze net al naar 5.1.2.e maar wellicht ook handig voor jou.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
THOR

Gemeente Amsterdam

M. 5.1.2.e

E. 5.1.2.e @amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096BD
amsterdam.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 09:04
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Inspectierapport SZW

Goedemorgen,
In een van mijn lopende klachtendossiers kwam ik een inspectierapport tegen..
Kunnen jullie ervoor zorgen dat dit rapport op de juiste plek(ken) terechtkomt.
Met dank.

Met groet,

5.1.2.e
Project en advies
Mob:06 5.1.2.e
Email: klachten.THOR@amsterdam.nl
Werkdagen: ma, di, do en vr
Gemeente Amsterdam
Amsterdam.nl > Toezicht en Handhaving

Mocht u niet tevreden zijn over de behandeling van uw klacht, dan kunt u zich vervoegen bij de Ombudsman Metropool Amsterdam.

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 14:15
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Ok.
Aan te spreken; zou ik iets anders benoemen. Is geen verantwoordingsgesprek. ;-)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 11:50
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Hai,
Net met 5.1.2.e hierover gesproken. We hebben afgesproken dat we de brief van de inspectie over Oost afwachten die volgende week binnenkomt. De insteek van het stukje zal zijn:

- De inspectie heeft onderzocht of in onze panden coronaproof gewerkt kan worden. Dat blijkt zo te zijn.
- Als je zorgen hebt of ideeën voor verbetering van de veiligheid: we nodigen je van harte uit je leidinggevende aan te spreken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 11:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e
Net afgesproken dat 5.1.2.e met 5.1.2.e en 5.1.2.e schakelt over het bericht...

5.1.2.e - 5.1.2.e
5.1.2.e Ondersteuning Operatie
THOR
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
5.1.1.c
Daniël Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
Amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 11:18
Aan: 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Ha 5.1.2.e

Lijkt me goed om 5.1.2.e hierbij te betrekken. @5.1.2.e ik neem je gelijk even mee.
En dan in de nieuwsbrief een kort stukje.

- Over dat er anonieme meldingen zijn gedaan bij de inspectie.
- Dat naar aanleiding daarvan contact is geweest met de inspectie.
- Dat de inspectie op de volgende zaken ..... (wat in de brief staat) heeft gecheckt.
- Dat de bevindingen van de inspectie is dat er voldoende gedaan is om te zorgen voor de veiligheid. (of iets dergelijk, tekst uit de brief van de inspectie hiervan overnemen)

Zoiets?
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 10:54
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e
Esmeralda wil dat we dit nu gaan communiceren. Hoe zou je dat willen? Ik heb zo even overleg met juriaan over de nieuwe zaak ...

5.1.2.e - 5.1.2.e
5.1.2.e Ondersteuning Operatie
THOR
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
5.1.1.c
Daniël Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
Amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 10:28
Aan: 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Ha 5.1.2.e
Ik vind dit wel belangrijk nieuws en heel goed nieuws ook! Zou dit zeker communiceren, zoals al eerder besproken.
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 9:24
Aan: 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e
Ik stuurde deze net al naar 5.1.2.e maar wellicht ook handig voor jou.
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
THOR
Gemeente Amsterdam
M. 06 5.1.2.e
E. 5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096BD
amsterdam.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 09:04
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Inspectierapport SZW

Goedemorgen,

In een van mijn lopende klachtendossiers kwam ik een inspectierapport tegen..
Kunnen jullie ervoor zorgen dat dit rapport op de juiste plek(ken) terechtkomt.
Met dank.
Met groet,

5.1.2.e
Project en advies
Mob:06 5.1.2.e
Email: klachten.THOR@amsterdam.nl
Werkdagen: ma, di, do en vr
Gemeente Amsterdam
Amsterdam.nl > Toezicht en Handhaving
Mocht u niet tevreden zijn over de behandeling van uw klacht, dan kunt u zich vervoegen bij de Ombudsman Metropool Amsterdam.

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 14:15
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Ok.
Aan te spreken; zou ik iets anders benoemen. Is geen verantwoordingsgesprek. ;-)

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 11:50
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Hai,
Net met 5.1.2.e hierover gesproken. We hebben afgesproken dat we de brief van de inspectie over Oost afwachten die volgende week binnenkomt. De insteek van het stukje zal zijn:

- De inspectie heeft onderzocht of in onze panden coronaproof gewerkt kan worden. Dat blijkt zo te zijn.
- Als je zorgen hebt of ideeën voor verbetering van de veiligheid: we nodigen je van harte uit je leidinggevende aan te spreken.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 11:23
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e
Net afgesproken dat 5.1.2.e met 5.1.2.e en 5.1.2.e schakelt over het bericht...

5.1.2.e - 5.1.2.e
5.1.2.e Ondersteuning Operatie
THOR
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
5.1.1.c
Daniël Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
Amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 11:18
Aan: 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Ha 5.1.2.e

Lijkt me goed om 5.1.2.e hierbij te betrekken. @ 5.1.2.e ik neem je gelijk even mee.
En dan in de nieuwsbrief een kort stukje.

- Over dat er anonieme meldingen zijn gedaan bij de inspectie.
- Dat naar aanleiding daarvan contact is geweest met de inspectie.
- Dat de inspectie op de volgende zaken ..... (wat in de brief staat) heeft gecheckt.
- Dat de bevindingen van de inspectie is dat er voldoende gedaan is om te zorgen voor de veiligheid. (of iets dergelijk, tekst uit de brief van de inspectie hiervan overnemen)

Zoiets?
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 16 juli 2020 10:54
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e
Esmeralda wil dat we dit nu gaan communiceren. Hoe zou je dat willen? Ik heb zo even overleg met 5.1.2.e over de nieuwe zaak ...

5.1.2.e - 5.1.2.e
5.1.2.e Ondersteuning Operatie
THOR
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
5.1.1.c
Daniël Goedkoopstraat 7-9
1096 BD Amsterdam
Op dit bericht is een proclaimer van toepassing:
Amsterdam.nl/proclaimer

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 10:28
Aan: 5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Inspectierapport SZW

Ha 5.1.2.e
Ik vind dit wel belangrijk nieuws en heel goed nieuws ook! Zou dit zeker communiceren, zoals al eerder besproken.
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 9:24
Aan: 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: Inspectierapport SZW

Hoi 5.1.2.e
Ik stuurde deze net al naar 5.1.2.e maar wellicht ook handig voor jou.
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
THOR
Gemeente Amsterdam
M. 06 5.1.2.e
E. 5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7-9, 1096BD
amsterdam.nl

Van: 5.1.2.e
Verzonden: donderdag 2 juli 2020 09:04
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: Inspectierapport SZW

Goedemorgen,

In een van mijn lopende klachtendossiers kwam ik een inspectierapport tegen..
Kunnen jullie ervoor zorgen dat dit rapport op de juiste plek(ken) terechtkomt.
Met dank.
Met groet,

5.1.2.e
Project en advies
Mob:06 5.1.2.e
Email: klachten.THOR@amsterdam.nl
Werkdagen: ma, di, do en vr
Gemeente Amsterdam
Amsterdam.nl > Toezicht en Handhaving
Mocht u niet tevreden zijn over de behandeling van uw klacht, dan kunt u zich vervoegen bij de Ombudsman Metropool Amsterdam.

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: woensdag 7 juli 2021 10:11
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda
CC: 5.1,2,e
Onderwerp: RE: communicatieboodschap zwartboek
Bijlagen: Reactie Zwartboek v2.docx

Hierbij!

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 6 juli 2021 14:29
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: communicatieboodschap zwartboek

Hoi 5.1,2,e

Kan jij de meest actuele communicatieboodschap die we hebben voorbereid over het 'zwartboek' delen met Esmeralda?

Dank!

Groet,

5.1,2,e
5.1,2,e district Centrum en district Noord / Oost
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

management assistent: 5.1,2,e (5.1,2,e @amsterdam.nl)

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 15:46
Aan: 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda
CC: 5.1,2,e
Onderwerp: RE: Vragen AT5 zwartboek

Hai,

Ik ben even door de vragen heengeschoten. Schokkend. Er lijkt geen verband tussen deze vragen en het Zwartboek Centrum. De vragen lijken me inderdaad uit een deel van de OC-hoek te komen. Neem alleen al vraag 20 en 21. Sowieso zijn de vragen erg suggestief en gesloten. Lijkt me goed om hier morgen inderdaad over te praten. Ik ga met Esmeralda en 5.1,2,e Kijken jullie verder maar of jullie 5.1,2,e en mij of 1 van ons 2en erbij wilt hebben. Ik heb tijd.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 15:25
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Vragen AT5 zwartboek

Hoi Esmeralda, 5.1,2,e

Ik neem jullie gelijk maar mee in deze mail. Er zijn vragen bij AT5 binnengekomen over een vermeend zwartboek. Als ik de vragen zo lees, heeft het helemaal geen relatie tot het zwartboek van Centrum waarvan we eigenlijk dachten dat het om dat document zou gaan. Zelfde titel, andere inhoud, zo lijkt het.

Het is een hele verzameling aan vragen. Een aantal specifiek uit de hoek Oost, aantal TSI, onderbezetting, openbare orde vs leefbaarheid, verlof. Nou, ongeveer de agenda van de OC het afgelopen jaar zo lijkt het.

De boodschap die 5.1,2,e en ik hebben voorbereid heeft hier dus ook geen betrekking op. Ik laat de regie hierop even bij jullie.

Groet, 5.1,2,e

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 8 juli 2021 15:13
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen AT5 zwartboek

Hi 5.1.2,e en 5.1.2,e

Er zijn net vanuit AT5 binnen gekomen bij 5.1.2,e over een vermeend zwartboek. We hebben destijds al een reactie geformuleerd toen we hoorden dat AT5 hierover aan het vissen is. 5.1.2,e moet uiterlijk maandag einde dag een reactie sturen. Dacht neem toch meteen jou even mee 5.1.2,e aangezien dit jouw laatste dag is voor je vakantie. Ik ben zelf nu aan het inpakken en stap zo de metro in naar huis. Kunnen jullie hier alvast even naar kijken? Kom ik straks weer op de lijn.
5.1.2,e 5.2.1

Groet 5.1.2,e
Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Thursday, July 8, 2021 1:58:11 PM
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Vragen zwartboek

5.1.2,e
5.1.2,e

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: zaterdag 10 juli 2021 14:56
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1,2,e
CC: 5.1,2,e ; 5.1,2,e
Onderwerp: Algemeen stuk
Bijlagen: Reactie op zwartboek uitgebreid.docx

Hierbij mijn vrije bewerking van jullie algemeen stuk. Mijn advies is het strikt te houden bij een beantwoording van de vragen. Hiermee bied je de journalist een maximum aan duidelijkheid en hoeft hij niet zelf te gaan interpreteren: onze antwoorden laten immers niets te raden over. Met algemene informatie krijgt de journalist die duidelijkheid niet en zal hij zijn eigen verhaal moeten gaan maken.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: zaterdag 10 juli 2021 11:43
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1,2,e
CC: 5.1,2,e
Onderwerp: Antwoorden op de vragen
Bijlagen: Vragen THOR met antwoorden.docx

Hierbij de antwoorden!

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zaterdag 10 juli 2021 12:16
Aan: 5.1.2.e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda
CC: 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Antwoorden op de vragen
Bijlagen: Reactie vanuit DTMT.docx

Hierbij. Ik neem aan dat je dit stuk bedoelt.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 10 juli 2021 12:03
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Antwoorden op de vragen

5.1.2.e voor dit stuk!! We in mooi op weg.

Ik hoop wel dat je hier de laatste versie van da antwoorden die 5.1.2.e heeft verzameld hebt gebruikt?
Ik zie dat dit voor de laatste 4 vragen in elk geval niet het geval is, die heb ik beantwoord en deze zijn nog niet verwerkt.
Ik zal zo dadelijk die antwoorden doorsturen (zitten in mail 5.1.2.e) met het verzoek een check te doen en mijn antwoorden van de laatste 4 vragen in te voegen en dan nog een keer naar ons te mailen ; dan kan Esmeralda die antwoorden aanvullen.

Dan nog het verzoek 'ons verhaal' naar ons te mailen, dan kijken we ook daar naar.

Ongetwijfeld tot later, groet 5.1.2.e

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Saturday, July 10, 2021 11:42:34 AM
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Antwoorden op de vragen

Hierbij de antwoorden!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: zaterdag 10 juli 2021 12:14
Aan: 5.1,2,e ; 5.1,2,e
Onderwerp: RE: Check
Bijlagen: Vragen THOR met antwoorden.docx

De mail van antwoorden. De antwoorden van 5.1,2,e heb ik niet. Er zat geen bijlage bij jouw mail.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: zaterdag 10 juli 2021 12:10
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Check

5.1,2,e
Wil je jouw mail met antwoorden aub ook met 5.1,2,e delen?
Ik krijg deze zelf niet doorgestuurd.
Hopelijk voorkomen we zo dubbel werk.
Groet 5.1,2,e

Outlook voor iOS downloaden

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: maandag 12 juli 2021 13:59
Aan: 5.1,2,e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda
CC: 5.1,2,e
Onderwerp: Aantekeningen bij vragen
Bijlagen: 20210711 AT5 voor SA opm vw.docx

Urgentie: Hoog

Hierbij de vragenlijst retour met bij enkele vragen (niet alle) korte alternatieven, vaak met een toelichting. Als jullie je kunnen vinden in deze aanpak, loop ik de hele vragenlijst door, maar voordat ik er die tijd in steek, wil ik weten of ik op het juiste spoor zit.

Graag snel een reactie! Dan ga ik eventueel verder. 5.1,2,e moeten we eind van de middag wat aanleveren.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 21:53
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1,2,e
Onderwerp: Mail aan managers
Bijlagen: Antwoorden op vragen AT5 aan THOR, datum 13 juli 2021.pdf; Bespreek zorgen of verbeterpunten met je leidinggevende v7.docx

Hi 5.1,2,e en Esmeralda,

Hierbij de tekst – nav jullie laatste punten – die ik zo naar de managers wil sturen om voor 09.30 uur morgenochtend naar de teamleiders uit te zetten. Van het nieuwsartikel maak ik een pdf om mee te sturen, na jullie akkoord

Beste teamleiders,

Meer dan een half jaar geleden hebben enkele collega's binnen THOR een logboek opgesteld met een aantal klachten. Daarover zijn vervolgens met het management gesprekken gevoerd. Mede naar aanleiding daarvan zijn THOR-breed maatregelen getroffen. Het is mogelijk dat AT5 er eind deze week een nieuwsitem over uitzendt, waarvan de toon en precieze insteek vooralsnog onduidelijk is. Ik informeer jullie hier uit voorzorg over, zodat jullie er niet door overvallen worden en voorbereid zijn op vragen van handhavers of anderen.

Eind vorige week ontvingen we van een journalist van AT5 een lijst met persvragen. De vragen zijn gebaseerd op gesprekken met enkele medewerkers, we weten niet wie. We hebben deze vragen uitgebreid beantwoord. Maar je kunt zaken nog zo duidelijk en volledig uitleggen aan de pers, de kans is altijd aanwezig dat er een negatief verhaal volgt.

Bijgevoegd mail ik jullie:

- Het Intranetartikel dat we hier morgenochtend om 09:30 uur over publiceren.
- De volledige beantwoording zoals deze naar AT5 is gestuurd, zodat je een compleet beeld hebt waar het over gaat of kan gaan. Ga hier vertrouwelijk mee om zodat het geen eigen leven gaat leiden. We beraden ons er nog over of en hoe we dit stuk bij een publicatie breder gaan delen

Verder bereiden we aanvullende communicatie voor in het geval er een reportage of artikel verschijnt. Als dat gebeurt, delen we dit met jullie. Biedt op dat moment vooral ook ruimte om hier binnen je team over te praten, tijdens briefings, werkoverleggen of op momenten waarop jou dat goed lijkt.

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e)amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e
www.amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Werkdagen:
Maandag t/m donderdag

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 18:11
Aan: 5.1,2,e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1,2,e ;
5.1,2,e
Onderwerp: RE: Akkoord met laatste versie nav input van 5.1,2,e?
Bijlagen: Kritiek of klachten Meld of bespreek het met je leidinggevende v2 opm VW.docx

Met 1 inhoudelijke suggestie. Verder heb alleen geprobeerd het taalgebruik iets eenvoudiger te maken en lange zinnen in te korten.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 17:25
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e
<5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e
<5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Akkoord met laatste versie nav input van 5.1,2,e?

Bijgevoegd een nieuwe versie. Vanwege het empathische stukje en omdat er anders toch herhaalt wordt 'neem contact op met je leidinggevende' heb ik het wat omgegooid.

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1,2,e
www.amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Werkdagen:
Maandag t/m donderdag

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 16:06
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>;

5.1.2e <5.1.2e @amsterdam.nl>; 5.1.2e <5.1.2e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Akkoord met laatste versie nav input van 5.1.2e?

Eens

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2e <5.1.2e @amsterdam.nl>
Verzonden: Wednesday, July 14, 2021 4:04:57 PM
Aan: 5.1.2e <5.1.2e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2e @amsterdam.nl>; 5.1.2e <5.1.2e @amsterdam.nl>; 5.1.2e de <5.1.2e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Akkoord met laatste versie nav input van 5.1.2e?

Hoi

Ik heb 5.1.2e om reactie gevraagd.
Deze is als volgt:

- Het is een afweging om voor de publiciteit uit te gaan, die snapt ze maar heeft ook risico in zich
- In tekst staat een keer "ga ermee naar je aanvoerder en leidinggevende" ; laat hier aanvoerder weg
- In tekst staat: 'naar een baas stappen'. Hier baas weglaten (we willen geen baas zijn) en vervangen door leidinggevende
- In tekst staat: " Anoniem naar de pers stappen, met verhalen die lang niet allemaal kloppen"' laatste deel van de zin vervangen door "met klachten of meldingen die binnen de organisatie al eerder zijn onderzocht en besproken"

En tenslotte wijst ze op de framing : die is nu alleen over klachten, en mist empathie. In ons verhaal naartAT 5 zit heel erg het deel mensen staan onder druk, de situatie kan onveilig zijn, covid zorgde voor druk op gezondheid. Maw : mensen zijn ook terecht bezorgd en bang. Dit zou in een paar zinnen toegevoegd moeten worden.

5.1.2e wordt nu ook direct door 5.1.2e aangehaakt op de communicatie naar teamleiders (de andere mail van 5.1.2e). Deze moet goed afgestemd met bericht een het personeel algemeen.
Daar hoort bij dat we de antwoorden ook breder binnen THOR zouden moeten verspreiden als er publiciteit komt

Ik ben nu tot 17 uur in overleg.

Grt 5.1.2e

Van: 5.1.2e <5.1.2e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 15:34
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2e @amsterdam.nl>; 5.1.2e <5.1.2e @amsterdam.nl>; 5.1.2e <5.1.2e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Akkoord met laatste versie nav input van 5.1.2e?

5.1.2e
5.1.2e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam

M 5.1.2e
5.1.2e amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2e
www.amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Werkdagen:
Maandag t/m donderdag

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 18:02
Aan: 5.1,2,e
Onderwerp: RE: Voorstel mailing van managers aan teamleiders

Is dit nog ter beoordeling?

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 17:57
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Voorstel mailing van managers aan teamleiders

Beste teamleiders,

De kans is groot dat komend weekend een kritisch nieuwsitem over de werksfeer en veiligheid binnen onze organisatie verschijnt op AT5. Ik informeer jullie hier uit voorzorg over, zodat jullie er niet door overvallen worden en voorbereid zijn op vragen van handhavers of anderen.

Eind vorige week ontvingen we van een journalist van AT5 een lijst met persvragen. De vragen zijn gebaseerd op anonieme bronnen. We hebben deze vragen uitgebreid en eerlijk beantwoord. Maar je kunt zaken nog zo duidelijk en volledig uitleggen aan de pers, de kans is altijd aanwezig dat er een negatief verhaal volgt. Maar of nu gebeurt of niet: anonieme medewerkers zijn met klachten naar de media gestapt in plaats van naar jullie of naar ons. Hier zijn we teleurgesteld over.

Bijgevoegd mail ik jullie het Intranetartikel dat we hier morgenochtend over publiceren. Verder bereiden we aanvullende communicatie voor in het geval er een reportage of artikel verschijnt. Als dat gebeurt, delen we dit met jullie. Biedt op dat moment vooral ook ruimte om hier binnen je team over te praten, tijdens briefings, werkoverleggen of op momenten waarop jou dat goed lijkt.

<Eventueel>
De volledige beantwoording zoals deze naar AT5 is gestuurd, zodat je een compleet beeld hebt waar het over gaat of kan gaan. Ga hier vertrouwelijk mee om zodat het geen eigen leven gaat leiden. We beraden ons er nog over of en hoe we dit stuk bij een publicatie breder gaan delen.

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e
www.amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Werkdagen:
Maandag t/m donderdag

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 16:33
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Voorstel mailing van managers aan teamleiders

Ik kom hier zo met een andere tekst voor. Esmeralda wees mij er terecht op dat dit een oude tekst betrof. Heb ik tijdens een telefoon gesprek gekipt en geplakt, niet goed opgelet en de tekst die ik wilde sturen niet opgeslagen. Moet het dus even opnieuw uittypen ☹ Komt er zo aan, excuus.

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/5.1.2.e
www.amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Werkdagen:
Maandag t/m donderdag

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 14 juli 2021 15:54
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Voorstel mailing van managers aan teamleiders

Beste teamleiders,

De kans is groot dat komend weekend een kritisch nieuwsitem over de werksfeer en veiligheid binnen onze organisatie verschijnt op AT5. Ik informeer jullie hier uit voorzorg over, zodat jullie er niet door overvallen worden en voorbereid zijn op vragen van handhavers of anderen.

Eind vorige week ontvingen we van een journalist van AT5 een lijst met persvragen. De vragen zijn gebaseerd op anonieme bronnen. Een deel van de vragen ging over een intern logboek cq zwartboek van twee medewerkers van Team Centrum. Begin dit jaar is dit document aan het management vooorgelegd. Mede naar aanleiding daarvan hebben we verschillende acties ondernomen. Daarnaast bevat de vragenlijst van AT5 een grote hoeveelheid vragen die eerder met de voormalige OC zijn besproken.

Alle persvragen hebben wij op dinsdag 13 juli richting AT5 beantwoord. We hebben een aantal onterechte beschuldigingen beargumenteerd ontkracht en met feiten weerlegd. Daarnaast hebben we cijfermatige en algemene informatie aangeleverd. Dat hebben we eerlijk en transparant gedaan. Evengoed bestaat de kans dat hier een verhaal uit voortkomt dat niet geheel strookt met de werkelijkheid . Vanzelfsprekend hopen we van niet, maar feiten leggen het in de media vaak af tegen anonieme bronnen.

In vele opzichten is deze situatie vervelend. THOR is volop in beweging en de implementatie van de reorganisatie is in volle gang. Daarbij investeren we volop in de veiligheid en de gezondheid van onze mensen. We maken stappen voorwaarts, waarbij we voor iedereen openstaan voor kritiek en verbetervoorstellen. Het zou buitengewoon vervelend zijn als er een onjuist beeld in de media wordt geschetst. Dat dit schadelijk is voor het werk van ons allemaal behoeft geen verdere uitleg. En of er nu een nieuwsitem verschijnt of niet: anonieme medewerkers zijn met klachten naar de media gestapt in plaats van naar jullie of naar ons. Hier zijn we teleurgesteld over.

Op dit moment bereiden we een kernverhaal voor de medewerkers voor. De inhoud daarvan hangt vanzelfsprekend ook af van de inhoud van het eventuele nieuwsitem, in welke mate dit kritisch is en op welke onderdelen het zich eventueel toespitst. Indien er een reportage of artikel verschijnt, delen we deze zo snel mogelijk met jullie en de medewerkers. Biedt op dat moment vooral ook ruimte om hier binnen je team over te praten, tijdens briefings, werkoverleggen of op momenten waarop jou dat goed lijkt.

Bijgevoegd mail ik jullie:

- Het Intranetartikel dat we morgenochtend (donderdag) op Intranet plaatsen.

<Eventueel>

- De volledige beantwoording zoals deze naar AT5 is gestuurd, zodat je een compleet beeld hebt waar het over gaat of kan gaan. Ga hier vertrouwelijk mee om zodat het geen eigen leven gaat leiden. We beraden ons er nog over of we dit stuk bij een publicatie breder gaan delen.

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
www.linkedin.com/in/ 5.1.2.e
www.amsterdam.nl

Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Werkdagen:
Maandag t/m donderdag

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: donderdag 15 juli 2021 20:51
Aan: 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e
Onderwerp: RE: Versie 2!

Eens, die voorbeelden vind ik beter, ik neem ze nog op.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 15 juli 2021 16:44
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Versie 2!

Hi,

Ik vind 'm goed qua opzet.
Qua voorbeelden vraag ik me nog even af of interne communicatie en leiderschapstrainingen de 2 sterkste voorbeelden zijn (misschien de toerusting, bodycams, corona beschermingsmiddelen aansprekender?) en of we medezeggenschap nog moeten benoemen.
En als evt. toevoeging de investeringen in THOR; het aantal handhavers dat wordt uitgebreid omdat de groei en aantrekkelijkheid van de stad maakt dat het steeds drukker wordt in de schaarse openbare ruimte.

Verder straks natuurlijk goed kijken wat de insteek is van het item en daar ook op ingaan, anders wordt het te algemeen. Maar dit is volgens mij de '30%' die we voor nu kunnen voorbereiden als kernboodschap.

Ben heel benieuwd wat AT5 ervan maakt en ben de komende dagen beschikbaar mocht het nodig zijn.

Groet, 5.1,2,e

From: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Sent: Thursday, July 15, 2021 4:26:56 PM
To: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Subject: Versie 2!

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 16 juli 2021 13:36
Aan: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Kernboodschap

Helemaal mee eens.
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 16 juli 2021 13:19
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
<5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Kernboodschap

Ha 5.1.2.e collega's,
Als enige punt kan ik me nog voorstellen het woord 'directie' te wijzigen in 'organisatie' (tweede zin en laatste alinea). Voor buitenstaanders kan het nl. ook lezen als 'het management, de directie'. Dat kan verwarrend zijn. We bedoelen natuurlijk breder, de hele organisatie THOR.
Groet, 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e >
Verstuurd: vrijdag 16 juli 2021 13:08
Aan: 5.1.2.e
Cc: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: Kernboodschap

Allen,
Hierbij versie 4 zoals ik die aan mijn directie heb voorgelegd. Met dank aan alleen voor de input.
Met vriendelijke groet,
5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 16 juli 2021 11:04
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
<5.1.2.e <@amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e

<5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kernboodschap

5.1.2.e

Dank voor de kernboodschap. Ik heb er goed naar gekeken en op basis van jouw input aanpassingen gedaan.
Voor de interne berichtgeving heb ik nog een slag gemaakt zodat het nog iets concreter verduidelijkt waar het om gaat en het een ronder verhaal wordt.
Zoals ik ook al aangaf aan 5.1.2.e en 5.1.2.e denk ik dat de berichtgeving vooralsnog gericht moet zijn op interne communicatie bij THOR.
Afhankelijk van de berichtgeving van AT5 zaterdag kunnen we afwegen of het breder intern gecommuniceerd moet worden. En dan zou dat maandagochtend gepubliceerd kunnen worden op intranet en tamtam.
Ik ben zaterdag bereikbaar voor vragen. Ik zie dan graag t.z.t. jullie definitieve nieuwsbericht tegemoet.
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
Senior adviseur Corporate Communicatie & Werkgeversteam (interne crisiscommunicatie)
Directie Communicatie, Bestuur en Organisatie
Lid OC Directie Communicatie
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam
Postbus 202, 1000 AE Amsterdam
Amsterdam.nl
Werkdagen: ma t/m do

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 16 juli 2021 8:34
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Kernboodschap

Goedemorgen 5.1.2.e
Hierbij de door 5.1.2.e beloofde kernboodschap, anticiperend op het nieuwsitem van AT5 dat voor zover we nu weten zaterdagmorgen op de website wordt geplaatst.
De kernboodschap kunnen we deels of geheel gebruiken in de in- en externe communicatie, voor zover nodig. Hij maakt hooguit 30% van onze reactie uit, want alles hangt af van de insteek van het bericht van AT5, en zal dus nog eventueel moeten worden aangevuld tot een verhaal dat in ieder geval op de THOR- en clusterwebsite komt en eventueel op het gemeentebrede intranet.
De tekst is afgestemd met 5.1.2.e en 5.1.2.e Nadat ik jouw commentaar heb verwerkt, leg ik hem voor aan Esmeralda en 5.1.2.e Je kunt me vandaag de hele dag bereiken. 5.1.2.e is op vrijdag vrij en is bezet 5.1.2.e en neemt het zaterdag en zondag weer van me over.
Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)
Gemeente Amsterdam
M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: woensdag 21 juli 2021 14:05
Aan: 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda
CC: 5.1,2,e
Onderwerp: Vervolgcommunicatie
Bijlagen: Kernboodschap vervolgcommunicatie.docx

Hai allen,

Vanuit een boodschap heb ik vier teksten gemaakt:

1. Voor intranet, de eigen mensen
2. 5.1,2,e op TamTam
3. Voor een mailtje naar de teamleiders
4. Voor extern, omdat onze ketenpartners onze teamleiders op de berichtgeving aanspreken.

Hierbij stuitte ik op het volgende probleem. We hadden het over de rijdende trein en gesprekken intensiveren en prioriteren. Maar over welke gesprekken hebben het dan? Gesprekken over veiligheid? Daarnaast: uit het AT5-artikel en de eerste rondgang door de organisatie, blijkt ook dat er (soms hardnekkige) misverstanden zijn en gebrekkige communicatie. Dus: benoemen we alleen het onderwerp veilige werksfeer in deze boodschap en vervolgcommunicatie? Of trekken we het gelijk breder?

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 9:22
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1,2,e ; 5.1,2,e
Onderwerp: Kernboodschap versie 2
Bijlagen: Interne kernboodschap voor dit moment v2.docx

Urgentie: Hoog

Dit verhaal kan als vertrekpunt dienen voor:

- Een intranetartikel
- Een boodschap voor de teamleiders
- Een externe boodschap
- Een reactie voor 5.1,2,e

Die stel ik op meteen nadat ik van jullie ene reactie heb gekregen en we de tekst definitief hebben.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 14:16
Aan: 5.1,2,e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1,2,e
Onderwerp: Leidraad voor mondelinge, externe communicatie

Beste teamleiders, aanvoerders en senioren,

Het kan zijn dat onzer ketenpartners jullie nog vragen naar of aanspreken op het bericht dat op AT5 verscheen over THOR. Je kunt voor je reactie daarop gebruik maken van hoe we als directie en management in deze kwestie staan.

We vinden het jammer dat THOR op deze manier in het nieuws komt. De leiding vindt veiligheid, op het werk en op straat, en een goede werksfeer zeer belangrijk. We nemen daarom alle signalen die daarover gaan serieus. De dialoog met de organisatie over deze onderwerpen, een dialoog die al gaande was, wordt geïntensiveerd. Daar wordt de komende tijd extra werk van gemaakt.

Dit is een leidraad voor een verbale tekst, niet voor mailtjes of zo!

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 14:03
Aan: 5.1,2,e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda
CC: 5.1,2,e
Onderwerp: RE: Kernboodschap versie 2
Bijlagen: Interne kernboodschap voor dit moment v5.docx

Urgentie: Hoog

Hierbij de aangepaste versie. Esmeralda heeft nog niet op 5.1,2,e gereageerd. Zodra zij dat gedaan heeft kun je hem rechtstreeks benaderen en plaats ik het artikel.

Een richtlijn voor teamleiders in het mondelinge contact met ketenpartners, stuur iki zo meteen op.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 13:25
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kernboodschap versie 2

En pas je het aan of is het al verspreid? Dan kan ik ook 5.1,2,e gaan benaderen.

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 12:46
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kernboodschap versie 2

Dacht idd dat we dat hadden bedacht. Volgende week de eerste bijeenkomst richting plan. (Wordt ik ook nog uitgenodigd?) En gelukkig is 29 september ook nog september.

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 12:44
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e
<5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Kernboodschap versie 2

Ja goede vraag.

Mijn beeld: We gaan de komende weken aan de slag en verwachten begin september met de uitvoering te kunnen starten.

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: Thursday, July 22, 2021 12:39:19 PM
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda
<5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kernboodschap versie 2

Bj nader inzien toch nog een vraag: zie rode markering. We gaan met het pva aan de slag in september. Gaan we starten dan met het opstellen of met het uitvoeren? Er staat achter dat het wel even tijd kost, maar het is zo september.

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 12:25
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kernboodschap versie 2

De mail voor ketenpartners is voor een mondelinge toelichting, niet voor een mail. Maar ik zal 'm aanpassen. Tekst voor 5.1.2.e (met aanpassingen) is door jou te plaatsen, liefst z.s.m. Andere opmerkingen kan ik overnemen.
5.1.2.e en 5.1.2.e jullie nog opmerkingen?

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 12:09
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kernboodschap versie 2

In het geel mijn opm.

Stukje voor intranet

Intensiveren van de dialoog

Het is inmiddels vier dagen na de publicatie van het AT5-artikel. Velen van jullie zullen zich afvragen: wat nu?

Veiligheid in de eigen werkomgeving en op straat is binnen THOR topprioriteit. Directie en management willen daar nog meer aandacht aan besteden. Hoe gaan we dat doen?

We spreken al met elkaar over zaken als veiligheid en werksfeer. Die gesprekken gaan we intensiveren. Daarnaast bekijken we welke onderwerpen extra aandacht moeten krijgen. Hoe we die gesprekken gaan voeren, en over welke onderwerpen, dat moeten we nog uitzoeken. Daar gaan we dan ook een plan voor opstellen, liefst samen met jullie en samen met de medezeggenschap. Uiterlijk in september gaan we concreet aan de slag. Zo'n plan opstellen kost even tijd, want we vinden het belangrijk dit goed en zorgvuldig aan te pakken. Ondertussen gaan GESPREKKEN OP TEAMS EN de geplande werkbezoeken BIJV van Esmeralda gewoon door.

HIER NOG IETS ZEGGEN OVER HOE WE VERDER HIEROVER COMMUNICEREN? DUS VOLGENDE WEEK OF VIA TEAMLEIDERS OF ANDERZINS?

Informatie voor teamleiders

Veiligheid in de eigen werkomgeving en op straat is binnen THOR topprioriteit. Uit de eerste gesprekken die binnen onze organisatie zijn gevoerd sinds de publicatie op AT5, blijk dat binnen THOR over het algemeen dat mensen tevreden zijn met hun werkomgeving. Toch is op sommige plekken wel degelijk onvrede of onveiligheid te bespeuren. We gaan de gesprekken die binnen THOR over deze onderwerpen worden gevoerd, intensiveren. Hier toevoegen dat we de signalen beter willen duiden en onderzoeken en oppakken? en daarnaast willen we uitzoeken welke onderwerpen extra aandacht behoeven. Hoe we die gesprekken gaan voeren, en over welke onderwerpen, dat gaan we nader uitzoeken. Hier willen we zoveel mogelijk de organisatie en ook de medezeggenschap bij betrekken. Er wordt daarom in gezamenlijkheid een Plan van Aanpak opgesteld, waar we uiterlijk vanaf september mee aan de slag gaan. Zo'n plan opstellen kost even tijd, maar we willen dit goed en zorgvuldig doen. Ondertussen gaan de werkbezoeken van Esmeralda gewoon door. Die zijn al een tijd geleden gepland, lang voor de publicatie in AT5. Het zou een verkeerde indruk wekken als we die plotseling gingen afzeggen.

5.1.2.e

Directie en management vinden veiligheid in de eigen werkomgeving en op straat uiterst belangrijk. We gaan daar de komende tijd nog meer aandacht aan besteden. Er komt een Plan van Aanpak kleine letters anders wekt het de indruk van een enorm groot dik plan, dat we liefst met samen met jullie en samen met de medezeggenschap opstellen. Wat jou specifieke geval betreft, daar komen we deze week rechtstreeks bij jou op terug. En dank voor je reactie!

Ketenpartners
Veiligheid, op het werk en op straat, en werksfeer waren de belangrijkste onderwerpen in het artikel van AT5. In het artikel staan veel hele en halve onwaarheden. Toch nemen directie en management alle signalen serieus. De dialoog met de organisatie over deze onderwerpen, een dialoog die al gaande was, wordt geïntensiveerd.

Ik begrijp niet goed voor wie dit is. ik wil iig niet actief communiceren via mail over de situatie. Dat dekt de lading niet. Volgens mij moet je de berichtgeving aanhouden zoals het eerste bericht op intranet.
Dus voor mensen die worden bevraagd een tekst maken die ze kunnen delen en dat is nmm de tekst van intranet van zondag.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 11:30
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kernboodschap versie 2

Versie 4, na een telefoongesprek met Esmeralda. Ik heb nu direct de vier versies opgesteld. Let op de reactie voor ketenpartners, dat is toch even andere koek! Laten we in ieder geval proberen een klap te geven op intranetverhaal, reactie op post 5.1.2,e en briefing voor teamleiders.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e
5.1.2,e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2,e
5.1.2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 10:24
Aan: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Kernboodschap versie 2

Goed verhaal naar mijn mening.

Van: 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 22 juli 2021 9:22
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2,e d@amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>; 5.1.2,e <5.1.2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Kernboodschap versie 2
Urgentie: Hoog

Dit verhaal kan als vertrekpunt dienen voor:

- Een intranetartikel
- Een boodschap voor de teamleiders
- Een externe boodschap
- Een reactie voor 5.1.2,e

Die stel ik op meteen nadat ik van jullie ene reactie heb gekregen en we de tekst definitief hebben.

Met vriendelijke groet,

5.1.2,e

5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: dinsdag 27 juli 2021 10:40
Aan: 5.1,2,e
Onderwerp: RE: Mail voor externen

4.1,4 5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

5.1,2,e

Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: dinsdag 27 juli 2021 10:15
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Re: Mail voor externen

Hoi 5.1,2,e

Deze vragen dekken de lading. Soortgelijke vragen doen de ronde; is THOR een organisatie op drift? Wordt er echt geschreeuwd door leidinggevenden op de werkvloer? Hebben ze de boel nog onder controle?…met name vanuit politie en stadsdelen.

Grt 5.1,2,e

Outlook voor iOS downloaden

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: Tuesday, July 27, 2021 9:34:33 AM
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
CC: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Mail voor externen

Hai allen,

Dit schiet niet echt op. 5.1.2.e 's voorstel is niet echt verkeerd, maar wat hij voorstelt is wat anders dan de interne lijn. Of we de interne lijn moeten aanhouden, betwijfel ik zeer. Daar staan zaken in die voor externe partijen niet relevant zijn. Onze organisatie heeft een andere informatiebehoefte dan onze ketenpartners binnen en buiten de gemeente. We moeten ons concentreren op die externe informatiebehoefte. Welke uitgesproken en onuitgesproken vragen krijgen jullie? Dat wil ik graag z.s.m. weten.

Wat ik me kan voorstellen, is dat partners willen weten:

- is het allemaal waar wat AT5 schreef?
- Is het echt zo'n puinhoop bij THOR jullie?
- Kunnen jullie nog wel je werk goed doen?
- Zijn jullie nog wel een betrouwbare partner?
- Hoe is jullie organisatie eraan toe, na deze publicatie?
- Wat gaan jullie ermee doen

De externe boodschap moet direct of indirect antwoord geven op deze (?) en andere vragen, en tevens laten zien dat veiligheid en werksfeer voorheen en in de toekomst onze aandacht hadden en houden.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 26 juli 2021 15:43
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Mail voor externen

Hoi,
We kunnen in lijn met de interne communicatie extern communiceren.
Die is vorige week op intranet en mail gezet, dat kan iets aangepast naar collega's voor partners.

Grt 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 26 juli 2021 15:39
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Mail voor externen

Hoi allen,

Dank voor de voorzet 5.1.2.e

Ik vind het bericht nog iets te veel meegaan in de teneur van AT5. Ik zou zelf graag nog iets meer duiding geven, dat er los van Corona ook veel veranderd is op de teams bijvoorbeeld. Dat we aandacht geven aan daar waar er zorgen over de veiligheid van het werkklimaat zijn, maar dat het gros van de collega's zich prettig voelt. Iets in die trant. Ik snap dat het nauw luistert maar heb wel behoefte om het beeld in AT5 meer recht te zetten dan dat dit voorstel doet. Kan t nog een tandje scherper? Ik kom uit een informatieachterstand van 2 weken dus wellicht hebben jullie t hier al lang en breed over gehad.

Grt 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 26 juli 2021 15:15
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Mail voor externen
Urgentie: Hoog

Allen,

Jullie gaven al meermalen aan behoefte te hebben aan een tekst die we ketenpartners kunnen voorleggen in reactie op vragen over het AT5 artikel. Zie hiervoor bijgaande voorzet. Het luister nogal nauw. Papier en ook mail zijn geduldig. Wat we aan onze ketenpartners laten weken, moet ook in lijn zijn met de antwoorden op de raadsvragen. Vandaar dat ik 5.1.2.e in de cc zet.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 29 november 2021 9:32
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Embargo
Bijlagen: 19086 Pilot bodycams II - eindrapportage BIJLAGE.pdf; ATT00001.htm; 19086 Pilot bodycams II - eindrapportage DEF.pdf; ATT00002.htm; 19086 Pilot bodycams II - factsheet DEF (2).pdf; ATT00003.htm

---

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zondag 28 november 2021 23:24
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: Embargo

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 7 februari 2020 15:12
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: Embargo

Beste 5.1.2.e **en** 5.1.2.e

Hierbij voor jullie twee, onder embargo, ter informatie de eindevaluatie pilot bodycams. De stukken kunnen nog niet gedeeld worden met de OC of met anderen, maar ik vind het van belang dat jullie ze alvast wel hebben en de inhoud daarvan kennen. Ik blij met de inhoud van de stukken omdat het laat zien dat de bodycam bijdraagt aan veilig werken.
Zoals ik aan jullie heb verteld gisteren in het agendaoverleg, kan deze evaluatie pas in de organisatie worden gedeeld als de Raad hierover beschikt. Dat zijn gemeentelijke regels. Zodra de stukken naar de raad gaan (wij weten nog niet wanneer want dat hangt nog af van de burgemeester) dan zullen wij de medewerkers op de teams via de leidinggevenden informeren over de uitkomsten. ik verwacht dat dit op korte termijn zal zijn en zal jullie zo mogelijk daarover informeren.
Tot nader order dus onder embargo en als jullie vragen hebben, dan graag even bij mij op de lijn.

groet
Esmeralda

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 29 november 2021 9:32
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: KWC meeting

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zondag 28 november 2021 23:25
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: KWC meeting

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: vrijdag 7 februari 2020 16:21
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: KWC meeting

Geachte 5.1.2.e **Beste** 5.1.2.e

In het agenda overleg van 06.02 hebben we geconstateerd dat de beantwoording van jullie vragen mbt KWC (mail 5.1.2.e) toch nog tot vragen bij jullie leidt.
We hebben met elkaar afgesproken dat we daarover met elkaar in gesprek gaan en dat daartoe een bijeenkomst wordt gepland. Ik heb 5.1.2.e en de afdelingsmanager 5.1.2.e gevraagd om met jullie een afspraak hiervoor in te plannen.
Mocht het overleg niet leiden tot verheldering of een eenduidig standpunt van directie en thoc dan stel ik voor het onderwerp indien nodig te agenderen in ons periodieke overleg.

Groet
Esmeralda

5.1,2,e 5.1,2,e

Van: 5.1,2,e
Verzonden: maandag 29 november 2021 9:28
Aan: 5.1,2,e
Onderwerp: FW: Mail 14 augustus inzake mondkapjes en 1,5 meter

---

Van: 5.1,2,e
Verzonden: maandag 29 november 2021 00:01
Aan: 5.1,2,e
Onderwerp: FW: Mail 14 augustus inzake mondkapjes en 1,5 meter

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 4 maart 2021 15:26
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW:

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: vrijdag 14 augustus 2020 10:08
Aan: 5.1,2,e ; Alta, Sjoukje ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e Info ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e
CC: 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e ; 5.1,2,e 5.1,2,e
Onderwerp: RE:

Beste 5.1,2,e **OC THOR, beste** 5.1,2,e

Allereerst delen wij jullie zorg voor alle medewerkers van THOR. Daarom benadrukken we ook het belang van de 1,5 meter en zijn er richtlijnen opgesteld voor het dragen van mondkapjes. Medewerkers kunnen deze dragen in alle situaties waarin de 1,5 meter niet gehanteerd kan worden. Conform de richtlijnen van het RIVM gaat de gemeente Amsterdam niet over tot het verplichten van het dragen van mondkapjes. Hierin volgt de gemeente dus het landelijke beleid.
De gemeente Amsterdam is van mening dat met de bestaande richtlijnen de veiligheid van medewerkers voldoende is gewaarborgd, mits iedereen zich aan deze regels houdt. Dat iedereen zich houdt aan deze richtlijnen is op het werk en in privé situaties een verantwoordelijkheid van ons allemaal. Aangezien de huidige besmettingen met name in de thuis situatie lijken te zijn ontstaan en medewerkers elkaar ook in privé ontmoeten, is het belangrijk om de 1,5 meter ook daar na te leven. Dat is buiten het gezichtsveld van de werkgever en daarmee een verantwoordelijkheid van mensen zelf.
Vanuit de leiding zal er nogmaals en nog nadrukkelijker een ieder op het hart gedrukt worden om je aan de richtlijnen te houden. Houd 1,5 meter afstand, kan dat niet draag een mondkapje inclusief alle hygiëne maatregelen en bij klachten blijf je thuis en laat je je testen.
Gemeentebreed worden er pilots gehouden met het werken op 1,5 meter en wordt gekeken welke technieken hierbij kunnen worden ingezet.
Ook organiseren we de komende periode bijeenkomsten samen met de GGD, waarin nogmaals uitgelegd wordt hoe je besmettingen voorkomt. Medewerkers kunnen tijdens deze bijeenkomst vragen stellen aan de deskundige van de GGD. Hoe en wanneer deze bijeenkomsten plaatsvinden, horen jullie komende week.
Daarnaast doen we als werkgever een beroep op medewerkers en de medezeggenschap: spreek elkaar er op een constructieve manier op aan als iemand zich niet aan de regels houdt, zodat we met elkaar veilig en gezond kunnen blijven werken. Ik denk dat we dan een betere situatie met elkaar creëeren dan als we elkaar verwijten maken, beschuldigingen uiten of elkaar verplichtingen opleggen.
Laten we dit dus vooral met elkaar doen en elkaar op een positieve manier stimuleren.

Vriendelijke groet,
Esmeralda

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 augustus 2020 23:29
Aan: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1,2,e @amsterdam.nl>; Alta, Sjoukje <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>

CC: 5.1,2,e <5.1,2,e j@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>

Onderwerp:

Geachte directeur THOR, directeur Cluster, GS, commissie cluster en OR

TOC THOR heeft helaas weer moeten vernemen dat meerdere collegae / handhavers Corona heeft opgelopen.
TOC THOR heeft directeur THOR tevergeefs voor de zoveelste keer erop gewezen dat handhavers met hun werk in contact onderling en met burgers de RIVM richtlijn van 1,5 meter afstand niet kunnen naleven en hiermee de gezondheid en welzijn van de handhavers al enige tijd ernstig in gevaar is en het dragen van mondkapjes tijdens gehele dienst, binnen op het werk en buiten op straat verplicht moet worden.
TOC THOR eist gelet op voornoemde dat in kader van goed werkgeverschap onmiddellijk uitvoering hieraan wordt gegeven.
Hopelijk heb ik u hiermee voldoende

Met vriendelijke groet,

5.1,2,e
5.1,2,e
5.1,2,e
Toezicht handhaving openbare ruimte
Cluster stadsbeheer
Gemeente Amsterdam
5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Bos en lommerplein
1105 EK Amsterdam
Werkdagen: Roosterdienst.
5.1,2,e

Van: "Wallast Groenewoud, Esmeralda" <5.1,2,e>
Datum: 10-08-20 19:13 (GMT+01:00)
Aan: "5.1,2,e" <5.1,2,e>
Cc: "5.1,2,e" <5.1,2,e>, "5.1,2,e" <5.1,2,e>, 5.1,2,e <5.1,2,e @amsterdam.nl>, "5.1,2,e" <5.1,2,e>, "5.1,2,e 5.1,2,e" <5.1,2,e>, "5.1,2,e" <5.1,2,e>, "5.1,2,e" <5.1,2,e @amsterdam.nl>
Onderwerp: mail directeur aan teams mbt Covid-besmetting

Hoi 5.1,2,e 5.1,2,e

Zoals aangekondigd in ons telefonisch contact van vandaag, bij deze de mail zoals die vanmiddag is verstuurd naar de teams iz de Covid-besmetting op team Centrum .
Mochten er vragen zijn, dan hoor ik die graag.
vr. groet
Esmeralda
Verstuurd vanaf mijn iPad

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 29 november 2021 9:31
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: ppt
Bijlagen: overlijden medewerker THOR.pptx; ATT00001.htm

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zondag 28 november 2021 23:23
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: ppt

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 18 juni 2020 12:52
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: ppt

5.1.2.e
hierbij de slides met de feiten zoals die bij ons bekend zijn en zojuist met jullie gedeeld.
grt
Esm.

Groet, 5.1.2.e

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: maandag 29 november 2021 9:28
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: uitkomsten aanvraag juridisch advies inzake de mogelijkheid om mondkapjes te verplichten

---

Van: 5.1.2.e
Verzonden: zondag 28 november 2021 23:59
Aan: 5.1.2.e
Onderwerp: FW: uitkomsten aanvraag juridisch advies inzake de mogelijkheid om mondkapjes te verplichten

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 9 september 2020 16:18
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
CC: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Onderwerp: FW: uitkomsten aanvraag juridisch advies inzake de mogelijkheid om mondkapjes te verplichten
Hoi 5.1.2.e
Hier had ik het net over.
Deze info kun je du opnemen in het overzicht met dossiers van de mzs.

Van: Wallast Groenewoud, Esmeralda
Verzonden: donderdag 20 augustus 2020 11:19
Aan: 5.1.2.e
CC: Alta, Sjoukje ; 5.1.2.e
Onderwerp: uitkomsten aanvraag juridisch advies inzake de mogelijkheid om mondkapjes te verplichten
Beste Peter,
Tegelijkertijd met onze reactie die wij naar de OC hebben gestuurd op hun aanvraag voor het verplicht stellen van het dragen van mondkapjes, heb ik via de Werkgeverstafel gevraagd of er door de OC gevraagde verplichting uberhaupt juridisch mogelijk is.
Mij is bericht door P&O dat een dergelijke verplichting juridisch niet mogelijk is.
Ik onthoud mij momenteel natuurlijk van alle activiteiten in de richting van de TOC maar het lijkt me van belang dat je op de hoogte bent van dit juridische standpunt van de gemeente.

Het gevraagde is daarmee niet alleen onwenselijk in het kader van de adviezen van de GGD, RIVM en landelijk beleid maar ook juridisch niet mogelijk.
met vriendelijke groet,
Esmeralda
Verstuurd vanaf mijn iPad

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.



Privacy gemeente Amsterdam - Gemeente Amsterdam

www.amsterdam.nl

De Algemene verordening gegevensbescherming (Avg) en het verwerken van persoonsgegevens. Hoe gaan we om met uw gegevens en welke rechten hebt u.

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 7 oktober 2020 14:14
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: brief inspectie na melding OR
Bijlagen: brief Inspectie SZW nav melding OR.pdf

Beste collega's,

Naar aanleiding van het overlijden van 5.1.2.e is door de OR een melding gedaan bij de arbeidsinspectie. De centrale vraag daarbij was of het overlijden van 5.1.2.e het gevolg zou zijn geweest van een arbeidsongeval? De OR heeft deze melding gedaan nadat er in juni een bijeenkomst is geweest met onze directie, P&O, de OC en twee OR leden, waarbij gezamenlijk de situatie rondom het overlijden is besproken. De OR heeft daarna besloten een melding te doen zodat ook een derde onafhankelijke partij, de arbeidsinspectie, naar deze situatie zou kijken.

In de bijlage vinden jullie de reactie van de arbeidsinspecteur, die oordeelt dat geen sprake was van een arbeidsongeval. Ook meldt de inspecteur dat we passende maatregelen hebben genomen rondom COVID. De inspecteur verwijst daarbij ook naar de andere meldingen die eerder zijn gedaan en waarover op intranet al eerder is gecommuniceerd.

Hoewel ik vertrouwen heb gehad in de manier waarop we binnen Oost, samen met 5.1.2.e en alle collega's, de richtlijnen van de overheid goed hebben toegepast, ben ik toch wel blij om dit bevestigd te zien door een derde partij. Het is altijd vreemd om op een wat zakelijke manier naar zo'n trieste gebeurtenis te kijken. Maar het helpt ons om te bezien waar we dingen eventueel anders of beter kunnen doen. Daarbij kan een melding bij en de beoordeling van de arbeidsinspectie ons dus helpen.

Tot zover,

Met groet,

5.1.2.e

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: vrijdag 8 mei 2020 9:03
Aan: 5.1.2.e; 5.1.2.e; 5.1.2.e;

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: woensdag 8 april 2020 13:48
Aan: 5.1.2.e
CC: 5.1.2.e ; 5.1.2.e
Onderwerp: RE: 5.1.2.e

Mooie mail 5.1.2.e en 5.1.2.e e!!!!

Van: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>
Verzonden: woensdag 8 april 2020 13:44
Aan: 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>; 5.1.2.e <5.1.2.e @amsterdam.nl>;

Pand Veemarkt
Het pand wordt regelmatig schoongemaakt. Ik heb zojuist contact gehad met de GGD hierover en gevraagd of er aanvullende maatregelen nodig zijn m.b.t. het reinigen van het pand. Wanneer het pand normaal wordt schoongemaakt, is dit niet nodig. Het besmettingsrisico is bijna nul na 24 uur nadat het virus er mogelijk is geweest. Veruit de meest effectieve maatregelen om besmetting te voorkomen, blijven de al geldende persoonlijke hygiënevoorschriften. We volgen hierin de richtlijnen van de GG&GD- en RIVM.



Contact met familie en steun
5.1,2,e is als leidinggevende contactpersoon voor 5.1,2,e

We willen graag een mooie kaart namens het team naar 5.1,2,e sturen. Als jullie zelf ideeën hebben om 5.1,2,e en zijn familie anderszins te steunen, dan is daar alle ruimte voor. Stem even af met 5.1,2,e en 5.1,2,e

Zit je zelf met vragen of maak je je zorgen om jezelf of naasten?
Je kunt je zorgen of vragen natuurlijk altijd delen met 5.1,2,e of mij. Je kunt ook contact opnemen met het informatienummer van de GGD dat specifiek voor corona openstaat: 5.1,2,e 5.1,2,e Dit nummer is tussen 9.00 en 21.00 uur bereikbaar. Ook kan je contact opnemen met de bedrijfsarts.

Als het je even allemaal te veel wordt en je behoefte hebt om ergens je hart te luchten, is daar in deze bijzondere periode een speciaal nummer voor beschikbaar. Dit is de bedrijfsmaatschappelijk werker 5.1,2,e Ze is bereikbaar op telefoonnummer 5.1,2,e 5.1,2,e Je kunt ook mailen 5.1,2,e 5.1,2,e @amsterdam.nl.

De komende briefings zullen we ook stilstaan bij de situatie.

Ik hoop ontzettend dat het weer snel goed zal gaan met 5.1,2,e Ik wens hem, ik denk namens ons allen, alle kracht toe.

Dit even voor nu. Als je vragen, opmerkingen of suggesties hebt, aarzel niet om dit te delen.

Groet, mede namens 5.1,2,e en 5.1,2,e

5.1,2,e
5.1,2,e district Centrum en district Noord / Oost
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1,2,e
5.1,2,e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

management assistent: 5.1,2,e (5.1,2,e @amsterdam.nl)

5.1.2.e 5.1.2.e

Van: 5.1.2.e
Verzonden: 5.1.2.e vrijdag 9 juli 2021 15:55
Aan: 5.1.2.e ; Wallast Groenewoud, Esmeralda; 5.1.2.e
Onderwerp: Reactie op vragen AT5
Bijlagen: Vragen THOR met antwoorden.docx

Beste allemaal,

Hierbij mijn reactie op de vragen.

Ik heb er nog eens goed over nagedacht. We moeten ons denk ik twee dingen realiseren: de journalist is niet per definitie tegen ons, hij/zij wil een kloppend verhaal. En ten tweede: we moeten het de journalist zo makkelijk mogelijk maken.

Als we een reactie in algemene zin geven (die ik eerst had opgesteld en waarvoor jullie een aanzet hadden gegeven), wordt het te moeilijk voor de journalist. Hij moet dan zijn verhaal daaruit distilleren. Er staan veel algemeenheden in en geen of nauwelijks antwoorden op zijn vragen. Dan raken we de greep kwijt. Die vragen gaat hij dan zelf invullen. Voor empathie moet je oppassen, dan geef je een paar dwarsliggers te veel krediet. De meest mensen bij THOR zijn tevreden met hun werk, ze hebben het helemaal niet moeilijk. De paar dwarsliggers wel, maar dat lijkt terug te voeren op persoonlijke omstandigheden en voorkeuren. Daarmee hoeven we geen empathie te hebben. En we moeten ze zeker geen podium geven. Door in algemene zin te antwoorden lijkt het alsof hun onrust leeft bij de meerderheid van THOR, en dat is niet zo. Vermijden die indruk!

Ik lees in jullie aantekeningen: samenvoeging is geen sinecure, je moet mensen herplaatsen, handhavers hebben veel te maken met agressie, coronacrisis, enz. Dit klopt deels wel, maar het is een negatieve boodschap. Je wekt hiermee de indruk dat je de zaak niet onder controle hebt en dat het inderdaad organisatiebreed rommelt. Dit is echter niet waar. De meeste mensen zijn tevreden en werken onder corona vergt van iedere beroepsgroep wat extra's (en van de boa's nog iets meer). Maar de journalist vraagt hier niet naar. Je moet je niet tegen iets gaan verdedigen waarvan je niet wordt beticht. Dit geldt ook voor jullie passage over corona-proof werken op straat: hier wordt niet naar gevraagd.

Mijn advies is dus: laten we ons strikt bij de beantwoording van de vragen houden. Dan gaat de journalist niet zijn eigen verhaal maken op basis van onze algemeenheden, maar moet hij zich houden aan onze duidelijke, gerichte antwoorden. We hebben niets te verbergen. In de beantwoording van de vragen moeten we niet defensief zijn maar het initiatief nemen. Dat heb ik geprobeerd. Mijn voorstel is ook Peter Teesink en Sjoukje te laten meelezen. En maandag uiteraard woordvoering.

Tot zover.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e
5.1.2.e
Toezicht en Handhaving Openbare Ruimte (THOR)

Gemeente Amsterdam

M 5.1.2.e
5.1.2.e @amsterdam.nl
Daniel Goedkoopstraat 7, 1096 BD Amsterdam
Postbus 551 - 1000 AN Amsterdam