

## WERVING- EN SELECTIEPLAN SECRETARIS DIRECTEUR versie 15 februari 2023

Inhoud:

1. Inleiding en aanleiding
2. Vertrekpunten ten aanzien van de bestuurlijke route
3. Ondersteuning door extern bureau
4. Profiel
5. Rol, samenstelling en spelregels selectie- en adviescommissie
6. Rol OR
7. Tijdlijn: werving en benoeming SD

### 1. Inleiding en aanleiding

De secretaris directeur (SD) heeft tijdens de nieuwjaarsbijeenkomst aangekondigd dat zij

1 september/ na de zomer afscheid neemt van het Waterschap. Een beslissing die impact heeft op zowel de bestuurlijke als de ambtelijke organisatie. In dit plan wordt beschreven wat er nodig is om tot de benoeming van een nieuwe SD te komen.

### 2. Vertrekpunten ten aanzien van de bestuurlijke route

Inhoudelijk

1. De secretaris is zowel secretaris van het dagelijks bestuur als het algemeen bestuur (Waterschapswet)
2. De secretaris is tevens directeur van de ambtelijke organisatie (Instructie secretaris WDODelta) en WOR bestuurder

Procedureel

1. De secretaris wordt benoemd door het AB (Waterschapswet)
2. De secretaris wordt benoemd op voordracht van het DB (provinciaal reglement WDODelta)
3. De OR heeft adviesrecht ten aanzien van de benoeming van de SD over de procedure en het profiel (Wet op de OR) (dit is voor de bestuurlijke route minder relevant maar voor het totaalbeeld wordt het hier toch genoemd)

Conclusie:

1. Het DB is verantwoordelijk voor een voordracht en (daarmee) voor inrichting van een zorgvuldig proces. Het AB benoemt. En de OR heeft adviesrecht. Verder zijn er geen formele eisen aan het proces.
2. Er zijn drie belanghebbende partijen: AB, DB en organisatie. De uitdaging is het proces zo in te richten dat die alle goed bediend worden.

## Bestuurlijke keuzes over het proces

Belangrijke stappen die voorafgaan aan de benoeming van de SD zijn

- Keuze extern bureau dat het wervingsproces ondersteunt
- Vaststellen profielschets voor de SD
- Beslissen over samenstelling selectie- en adviescommissie
- Selectie kandidaten/voeren van gesprekken
- Bepalen van de voordracht

## **Consequenties verkiezingen**

Op 29 maart treedt een nieuw bestuur aan. In de maanden daarna zal ook een nieuw DB aantreden. Formeel is dat geen probleem: er is altijd een bestuur dat zijn rol in het proces uit kan oefenen. Als het tijdsplan wordt gevolgd dat verderop in deze notitie is geschetst, zijn er twee praktische aandachtspunten:

- het algemeen bestuur zal in zijn huidige samenstelling een beslissing over het proces moeten nemen. De inhoudelijke keuze t.a.v. de aan te stellen SD (vaststellen profielschets, selectie, aanstelling) zal het AB in de nieuwe samenstelling nemen.
- mogelijk moeten er al DB leden in de selectiecommissie worden benoemd op het moment dat er nog geen nieuw DB is. Als zich dat voordoet, zou de randvoorwaarde moeten gelden dat alleen DB leden toetreden die zijn herbenoemd in het AB. Als gedurende het wervingsproces een nieuw DB wordt benoemd, worden zo nodig nieuwe DB leden in de selectiecommissie benoemd.

## 3. Ondersteuning door extern bureau

In deze procedure is het wenselijk om ons te laten ondersteunen door een bureau. Het externe bureau zal samen met ons een selectieprocedure (planning) opstellen, een profielschets maken, de advertentie plaatsen, gesprekken voeren en indien gewenst een assessment afnemen zodat na een positieve uitkomst de benoeming van de nieuwe SD kan plaatsvinden.

Het dagelijks bestuur stelt voor om hiervoor opdracht te geven aan het bureau Beljon Westerterp.

Dit bureau, waarmee we positieve ervaringen hebben, heeft kennis van onze organisatie doordat het ons recent ondersteund heeft bij de werving van de dijkgraaf en een aantal afdelingshoofden. Bij de werving van de dijkgraaf is het algemeen bestuur betrokken geweest bij de selectie die toen heeft geleid tot dit bureau.

Door de opdracht rechtstreeks aan dit bureau te gunnen kan op korte termijn gestart worden met de wervingsprocedure. Als een selectieprocedure met meerdere bureaus zou worden gestart, kost dit 6 tot 8 weken extra tijd, waardoor de nieuwe secretaris directeur niet op het boogde tijdstip kan starten.

Bovenstaande argumenten zijn voor het dagelijks bestuur aanleiding om te adviseren om rechtmatig af te wijken van het inkoopbeleid en de opdracht te gunnen aan Beljon Westerterp. Tevens heeft een externe toets plaatsgevonden op een marktconforme aanbieding.

Op 31 januari is het fractievoorzittersoverleg op hoofdlijnen geïnformeerd over het beoogd proces, inclusief het voornemen om de externe ondersteuning door Beljon Westerterp te laten doen. Vanuit het overleg worden de volgende aandachtspunten meegegeven:

- Bij de keuze van een extern bureau is de persoon die de opdracht uit gaat voeren van doorslaggevende betekenis.
- Een extern bureau dient zowel zelf kandidaten voor te dragen als een open sollicitatieprocedure te organiseren.

#### 4. Profiel

Om tot een goed profiel te komen is het verstandig om meerdere mensen uit de organisatie door het bureau te laten interviewen. Voorstel:

- o De Fractievoorzitters (collectief) op 9 maart (zie tijdlijn)
- o 1 DB lid (nader te bepalen wie)
- o De dijkgraaf
- o Directieleden (apart van elkaar)
- o 2 a 3 afdelingshoofden (nader te bepalen wie, gesprekken individueel)
- o 1 a 2 teamleiders die veel met de SD samenwerken (1 gesprek, nader te bepalen wie)
- o Leden van de OR (nader te bepalen wie), 1 gesprek met OR als geheel of afvaardiging.
- o Directiesecretaris en bestuurssecretaris DB (1 gesprek)

In deze procedure houden we rekening met de kabinetsmaatregelen rondom vrouwen in leidinggevende posities. We streven naar diversiteit binnen ons personeelsbestand.

Tevens is het noodzakelijk om een formele adviesprocedure met de OR in gang te zetten als het gaat over het conceptprofiel. Het AB kan dus een besluit nemen over het definitieve profiel nadat de OR haar advies heeft gegeven (zie hoofdstuk 6, rol van de OR).

#### 5. Rol, samenstelling en spelregels selectie- en adviescommissie en OR

Het voorstel is om bij de werving van de nieuwe SD gebruik te maken van een selectie- en adviescommissie.

Selectiecommissie (bestuurlijke organisatie) -> taak: voordracht kandidaat via DB aan AB

- Voorzitter: Dirk Siert Schoonman. Bij staken van stemmen doorslaggevende stem.
- 3 AB-leden waarvan 1 DB-lid: Nader te bepalen. Indien er in mei nog geen nieuw DB is, dan is formeel het oude DB nog in charge (waarbij als randvoorwaarde gesteld wordt dat alleen DB leden die herkozen zijn in het AB lid kunnen zijn van de selectiecommissie).
- Adviseur (plaatsvervangend SD): directielid (zonder stemrecht).
- Extern bureau: werving en ondersteuning (secretaris).

Rol:

- o Bepalen voorselectie aan de hand van de voordracht van het bureau.
- o Voeren eerste gesprekken met geselecteerde kandidaten.
- o Selecteren kandidaten voor de 2<sup>e</sup> ronde.

- o Voordragen kandidaat al dan niet na assessment.
- o Uiteindelijk een voordracht doen aan het DB t.a.v. een kandidaat.

Adviescommissie (ambtelijke organisatie) -> taak beoordelen of de kandidaat benoembaar of niet benoembaar is, komt in actie in de 2<sup>e</sup> ronde

- Voorzitter: directielid
- 2 afdelingshoofden: Nader te bepalen wie.
- Teamleider HRM.
- Bureau: ondersteuning (secretaris).

Rol:

Advisering selectiecommissie (2<sup>e</sup> gespreksronde), dit advies is niet bindend. De selectiecommissie maakt de definitieve keuze.

Gesprek OR met de laatste 2 kandidaten

Een afvaardiging van de OR zal een gesprek voeren met de laatste 2 overgebleven kandidaten. Op deze manier wordt de OR voldoende in de gelegenheid gesteld om een advies uit te brengen over de meest geschikte kandidaat.

## 6. Rol van de OR

Conform artikel 30 van de WOR heeft de OR adviesrecht ten aanzien van de benoeming van een SD.

Het is dus belangrijk om de OR in een vroegtijdig stadium te betrekken bij deze procedure. De OR heeft op 3 momenten een belangrijke rol:

Profiel

- De OR wordt geïnterviewd om input te leveren voor het conceptprofiel.
- Nadat alle partijen zijn geïnterviewd is het noodzakelijk om een formele adviesprocedure met de OR in gang te zetten als het gaat om het conceptprofiel. Het AB kan een besluit nemen over het definitieve profiel nadat de OR haar advies heeft gegeven.

Gesprekken met 2 overgebleven kandidaten

- Een afvaardiging van de OR voert een gesprek met de 2 overgebleven kandidaten en kan hierdoor haar rol rondom het adviesrecht (zie volgend punt) goed uitoefenen.

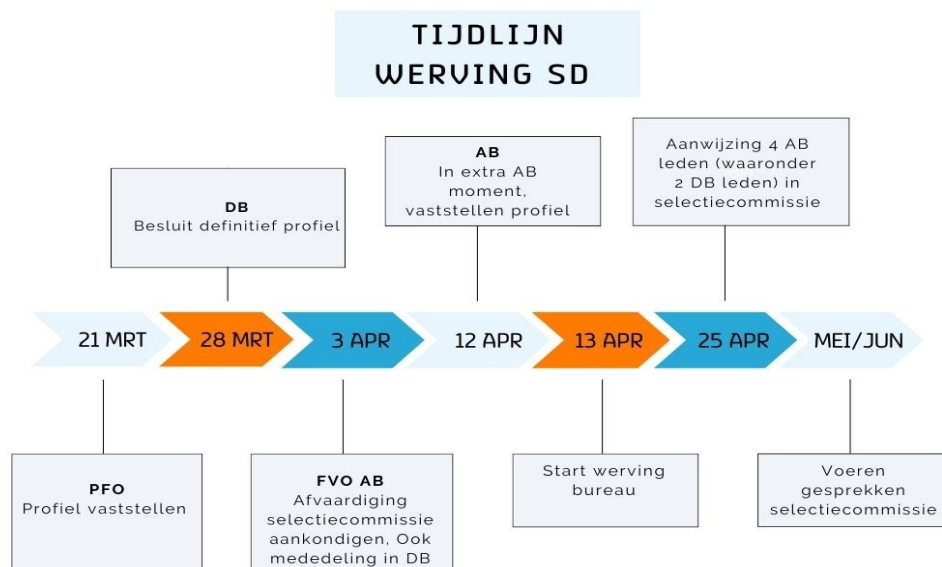
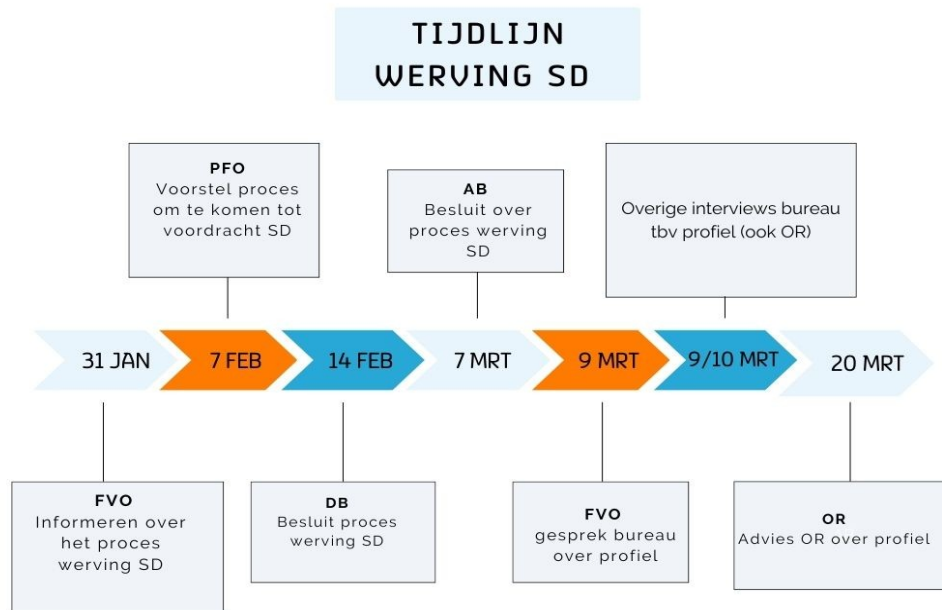
Voorgenomen besluit selectiecommissie

- De OR mag advies uitbrengen ten aanzien van de te benoemen kandidaat (voordat de geselecteerde kandidaat aangesteld wordt). Dit kan een korte procedure zijn, waarbij een schriftelijk advies wordt gegeven.

Nadat het OR-advies is ontvangen kan overgegaan worden tot het formeel benoemen van de nieuwe SD. Op het moment dat er een voorgenomen besluit is over welke kandidaat als nieuwe SD wordt aangesteld, dan dient de OR hier schriftelijk van op de hoogte te worden gebracht.



## 7. Tijdlijn werving en benoeming nieuwe SD



## TIJDLIJN WERVING SD

