

Procesvoorstel werving SAD

Hoogheemraadschap Rijnland

1. Inleiding

De secretaris- algemeen directeur (SAD) Aart Haitjema gaat naar verwachting per **1 augustus** 2016 met pensioen. De nieuwe SAD wordt door de VV benoemd. Deze notitie schetst het proces voor de werving van de nieuwe SAD. Het voorstel is opgesteld onder regie van een voorbereidingsgroep, bestaande uit dijkgraaf Gerard Doornbos; hoogheemraad Marco Kastelein; VV-leden Adriaan van Geest, Thea Fierens en Rutger van der Meer; en directeur André Bol. Deze voorbereidingsgroep heeft een tijdelijk karakter (zie paragraaf 4).

2. Kaders

Op de werving van de SAD zijn een aantal kaders van toepassing, die randvoorwaarde zijn voor het te volgen proces. Deze kaders zijn:

- De secretaris van het waterschap wordt door het algemeen bestuur benoemd (Waterschapswet, art. 53).
- De taak van de secretaris is beschreven in art. 55 Waterschapswet: *"De secretaris staat het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter ter zijde bij de uitoefening van hun taak. Hij is aanwezig in de vergadering van het algemeen bestuur en van het dagelijks bestuur. Hij ondertekent de stukken die van het algemeen bestuur en het dagelijks bestuur uitgaan, mede."*
- De Ondernemingsraad heeft een Adviesrecht bij de benoeming (of ontslag) van een bestuurder van de onderneming (Art. 30 Wet Ondernemingsraden)
- Het functieboek van Rijnland bevat een functiebeschrijving Manager S17. Deze is het formele kader voor de profielschets

3. Schets van het proces

In de figuur op de volgende pagina is geschetst hoe het proces er uit zal zien. Het proces is gebaseerd op de VNG handleiding voor het werven van een gemeentesecretaris¹; op de processen van waterschappen De Dommel en HDSR die recent een SAD hebben aangenomen, en op de ervaringen van de adviseurs van afdeling Mens & Organisatie van Rijnland.

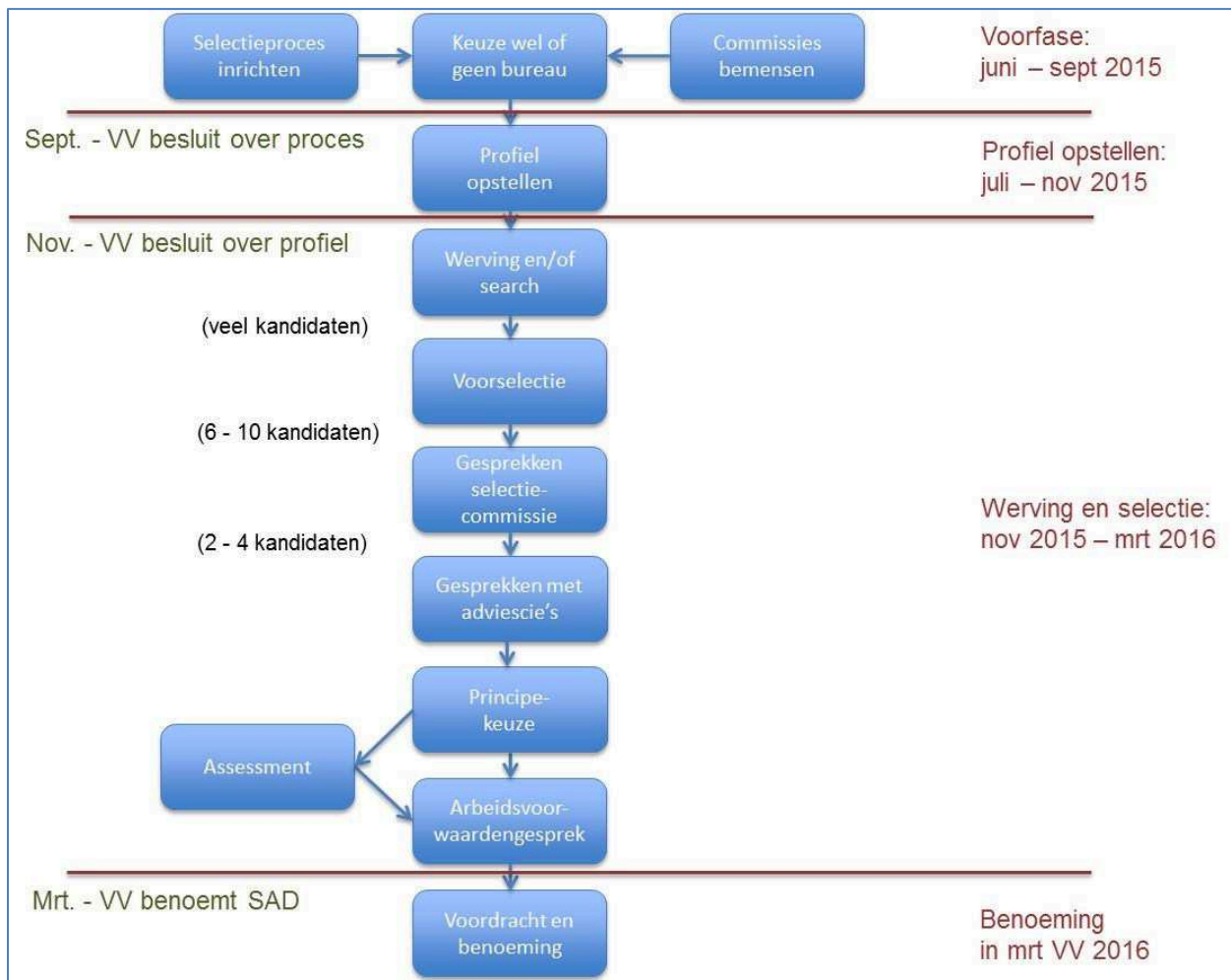
Als de nieuwe SAD medio juli 2016 in dienst moet komen, dan zou het benoemingsbesluit door de VV medio maart 2016 genomen moeten worden (i.v.m. opzeggen contract). Daar is de planning op gebaseerd.

1

http://www.gemeentesecretaris.nl/files/gemeentesecretaris_nl/Handreiking%20Werving%20en%20Selectie%20gemeentesecretaris.pdf

In de planning zijn drie besluiten door de VV voorzien:

1. Een besluit over het te volgen proces (september 2015)
2. Een besluit over het profiel (november 2015)
3. Een besluit over de voorgedragen kandidaat (benoemingsbesluit, maart 2016)



Ondersteuning door werving- & selectiebureau

Het voorstel van de voorbereidingsgroep is om het proces te laten ondersteunen door een gespecialiseerd bureau. Het bureau kan ondersteunen bij:

- Het opstellen van een contourprofiel, door een aantal stakeholders (b.v. VV leden) te interviewen;
- Het aanleveren van geschikte kandidaten uit eigen netwerk;
- Het voorselecteren van kandidaten voor gesprekken;
- Algemeen: vanuit eigen ervaring adviseren over het wervings- en selectieproces;
- De administratie en communicatie.

De kosten worden voorlopig geschat op ca. € 50.000 – € 80.000.

Op basis van eigen ervaringen (team Mens & Organisatie), recente wervingsprocedures bij andere waterschappen, en het netwerk van de voorbereidingsgroep en het DT is een shortlist opgesteld van 11 geschikte bureaus. Daaruit zijn vier bureaus geselecteerd om nader mee kennis te maken. Deze bureaus (Diemen & Van Gestel, DeGalan Groep, Leeuwendaal en Rieken & Oomen) hebben een korte presentatie gehouden voor de voorbereidingsgroep. Op basis daarvan wordt voorgesteld om XXXXXX

Opstellen profiel

Het opstellen van een profiel is een cruciale stap in het proces. Het voorstel is dat het bureau een aantal stakeholders uit het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de ambtelijke organisatie interviewt, en op basis daarvan een profiel opstelt.

De voorbereidingsgroep denkt hierbij aan een profiel op hoofdlijnen (contourschets): een schets van de kern van de functie van SAD, en de (gewenste) persoon die hierbij hoort, zonder in een lange lijst van wensen te vervallen. Op de achtergrond kan steeds de beschrijving 'Manager S17' uit het functie- en takenboek gebruikt worden, waarin taken en competenties in meer detail zijn uitgeschreven.

De contourschets van het profiel wordt in de VV van november 2015 vastgesteld, waarna de daadwerkelijke werving kan gaan beginnen.

4. Betrokkenen, rollen en draagvlak

Het is belangrijk om tijdens het proces zoveel mogelijk draagvlak op te bouwen, én de rollen voor eenieder helder te houden. Daarom wordt de volgende structuur voorgesteld. Deze structuur zal na de VV van september 2015 in werking treden. De voorbereidingsgroep heeft dan haar werk gedaan en houdt op te bestaan.



VV

De VV besluit over:

- Het te volgen proces (september 2015)
- De contourschets profiel SAD (november 2015)
- De benoeming van de voorgedragen kandidaat (maart 2016)

De VV is ook vertegenwoordigd in de selectiecommissie. Een aantal VV leden wordt door het bureau geïnterviewd over de contourschets profiel. Eventueel heeft een aantal VV leden ook nog een gesprek met de kandidaten, in de vorm van een adviescommissie.

Selectiecommissie

De selectiecommissie heeft de volgende taken:

- besluit over de contourschets profiel die aan de VV wordt voorgelegd
- besluit (op advies van bureau) welke kandidaten voor een gesprek worden uitgenodigd
- doet eerste selectie van de uitgenodigde kandidaten
- besluit welke kandidaat aan de VV wordt voorgedragen.

Voorstel van de voorbereidingsgroep is om de selectiecommissie beperkt van omvang te houden. De selectiecommissie zou kunnen bestaan uit de dijkgraaf, een D&H lid (Marco Kastelein i.v.m. portefeuille P&O), één of twee VV leden, en een directielid.

OR

De OR heeft een bijzondere rol, omdat ze formeel adviesrecht heeft. De SAD is ook WOR-bestuurder. De OR heeft te kennen gegeven graag in het traject betrokken te willen zijn

in een adviesrol (niet: selectiecommissie), bijvoorbeeld bij het opstellen van het profiel en bij de selectie van kandidaten. De OR verwacht een formeel advies te geven over het profiel en over de kandida(a)t(en). Door de betrokkenheid in het voortraject kan dit een goed onderbouwd advies zijn. Het geven van een formeel advies draagt bij aan de transparantie van de procedure.

D&H

Uitzoekvraag: adviseert de selectiecommissie rechtstreeks aan de VV, of doet D&H de voordracht aan de VV op advies van de selectiecommissie?

Overige stakeholders

Het proces biedt veel ruimte om stakeholders te betrekken. Logische momenten zijn bij het opstellen van de contourschets profiel, en op het moment dat met kandidaten gesproken kan worden. Belangrijke stakeholders zijn bijvoorbeeld, naast de al genoemde:

- Directieteam, i.v.m. onderlinge complementariteit
- MT, i.v.m. het aansturen van de ambtelijke organisatie
- Personeel

De wijze van betrokkenheid wordt later i.s.m. het bureau uitgewerkt.