

# Bestuursvoorstel

<b>Onderwerp:</b> Werving en selectie secretaris-directeur <b>Nummer:</b> 3958	Agendapunt: 4
---	---------------

<b>DB:</b> Ja 14-11-2023	<b>BPL:</b> Nee	<b>FAZ:</b> Ja 29-11-2023	<b>VVSW:</b> Nee	<b>AB:</b> Ja 13-12-2023
-----------------------------	-----------------	------------------------------	------------------	-----------------------------

<b>Opsteller:</b> Janet Hidding, (0598) 69 3879 Staffuncties & ondersteuning	<b>Opdrachtgever:</b> Harm Küpers	<b>Portefeuillehouder:</b> Geert-Jan ten Brink
--	--------------------------------------	---

<b>Ondersteuning van de afdeling:</b> <input type="checkbox"/> Technisch <input type="checkbox"/> Juridisch <input type="checkbox"/> Financieel <input type="checkbox"/> Staf <input type="checkbox"/> Communicatie <input type="checkbox"/> ICT / Beveiliging
---

<b>Externe betrokkenen:</b>	<b>Reden:</b>
-----------------------------	---------------

<b>Samenvatting:</b> Onze secretaris-directeur gaat per 17 juni 2024 met pensioen. Dit betekent dat er een nieuwe secretaris-directeur geworven en geselecteerd moet worden. Het streven is om een nieuwe secretaris-directeur te benoemen per 17 juni 2024. Het algemeen bestuur bepaalt overeenkomstig de Waterschapswet de gang van zaken rondom de werving en selectie.
---

<b>Duurzaamheidsparagraaf:</b> Nee
------------------------------------

<b>Begrotingsaspecten:</b> Nee
--------------------------------

<b>AB-voorstel:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Instemmen met het concept-functieprofiel secretaris-directeur waterschap Hunze en Aa's;</li><li>- Instemmen met de (vervolg) procedure werving en selectie secretaris-directeur waterschap Hunze en Aa's;</li><li>- De bestuurlijke selectiecommissie laten bestaan uit mevrouw Inge Eshuis en de heer Jakob Bartelds namens het dagelijks bestuur en de dames Gea Hoving en Hermien Plas en de heer Jasper Boter namens het algemeen bestuur.</li></ul>
--

<b>Bijlagen:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Concept-functieprofiel secretaris-directeur waterschap Hunze en Aa's</li><li>- Concept-procedure werving en selectie secretaris-directeur waterschap Hunze en Aa's in tijd.</li></ul>
--

<b>Besluit/opmerkingen bestuur:</b>
-------------------------------------

<b>Paraaf secretaris-directeur:</b>
-------------------------------------

## Inleiding

Onze secretaris-directeur gaat per 17 juni 2024 met pensioen. Dit betekent dat er gestart moet worden met de werving en selectie van een nieuwe secretaris-directeur.

Het streven is om een nieuwe secretaris-directeur te benoemen per 1 juni 2024.

Er is geen separate/(wettelijke) procedure vastgesteld die standaard wordt gebruikt bij de aanstelling en werving van een secretaris-directeur. Er zijn geen procedurele c.q. (vorm) voorschriften voor de wijze van invulling van de procedure. De procedure wordt door het algemeen bestuur zelf bepaald. Het staat het bestuur vrij om naar gelang de situatie en de eigen wensen hier nadere invulling aan te geven.

Met dit voorstel legt het dagelijks bestuur aan het algemeen bestuur de profielschets voor en de wijze waarop deze (vervolg) procedure kan worden gevoerd.

## Stappen op hoofdlijn ten behoeve van de werving en selectie

De stappen die ter voorbereiding op dit voorstel zijn gezet en de stappen die nog moeten worden gezet om uiteindelijk tot een benoeming te kunnen komen zijn hieronder op hoofdlijn weergegeven. De procedure in tijd weergegeven is als bijlage toegevoegd.

### *Stap 1a. Bespreking in het managementteam*

Wie?: Voorbereiding door Dijkgraaf en Hoofd Personeelszaken, Financiën & Bedrijfsvoering.

Resultaat: Bespreking kernaccenten voor het concept-functieprofiel en de planning op hoofdlijnen.

### *Stap 1b. Informele bespreking met de Ondernemingsraad*

Wie?: Voorbereiding door Dijkgraaf en Hoofd Personeelszaken, Financiën & Bedrijfsvoering.

Resultaat: twee gesprekken met de OR waarin de kernaccenten voor het concept-functieprofiel en de planning op hoofdlijnen zijn besproken.

### *Stap 2. Bespreking in dagelijks bestuur wijze van werving, bespreking concept-functieprofiel, de planning op hoofdlijnen en de commissiestructuur*

Wie?: Voorbereiding door Dijkgraaf, Hoofd Personeelszaken, Financiën & Bedrijfsvoering, Bestuurskundige.

Resultaat: Bespreking door het dagelijks bestuur van de vacature secretaris-directeur. Bespreking van het voorstel dat er drie commissies zijn, zijnde een bestuurlijke selectiecommissie bestaande uit de dijkgraaf, twee DB leden en drie AB leden. En daarnaast twee adviescommissies zijnde een MT-commissie en een OR commissie. Bespreking van de wijze van werven zijnde eerst intern en bij geen geschikte kandidaten extern. Bespreking van het voorstel betreffende het concept-functieprofiel, de stappen op hoofdlijnen en de planning.

### *Stap 3. Opmaken functieprofiel en procedure*

Wie? Door Dijkgraaf, Hoofd Personeelszaken, Financiën & Bedrijfsvoering, Bestuurskundige;

Resultaat: Met in acht name van de bespreking en aanvullingen in het dagelijks bestuur betreffende het concept-functieprofiel, het opmaken van het functieprofiel en de procedure, hetgeen dient ter bespreking met de fractievoorzitters van het algemeen bestuur en de Ondernemingsraad.

## *Stap 4. Betrokkenheid algemeen bestuur.*

Toelichting positie algemeen bestuur:

Het algemeen bestuur (AB) heeft, overeenkomstig de Waterschapswet, een formele positie als het gaat om de benoeming van de functie van secretaris. Voor de selectie betekent dit dat het AB in de bestuurlijke selectiecommissie is vertegenwoordigd en een accent legt en een oordeel geeft over de geschiktheid van een kandidaat betreffende de secretaris rol. Aangezien de functie van secretaris en directeur onlosmakelijk aan elkaar zijn verbonden (secretaris-directeur) wordt in de bestuurlijke selectiecommissie de geschiktheid van de kandidaat voor de functie van secretaris-directeur als totaal besproken.

Doorkijk besluitvormingstraject:

De bestuurlijke selectiecommissie presenteert aan het DB tot welke kandidaat is besloten als meest geschikte kandidaat. De MT en OR commissie adviseren separaat naar het DB. Het DB doet, met in acht name van de besluitvorming in de bestuurlijke selectiecommissie, en de advisering vanuit de MT-commissie en de ondernemingsraad, een formele voordracht naar het algemeen bestuur.

Betrokkenheid vormgeven algemeen bestuur:

Wie?: Met de fractievoorzitters wordt gesproken over het functieprofiel en de procedure. Het gesprek wordt gevoerd door Dijkgraaf, Hoofd Personeelszaken, Financiën & Bedrijfsvoering, Bestuurskundige. Resultaat: Aanbieden van het functieprofiel zoals besproken in het dagelijks bestuur met mogelijkheid tot aanvulling / verduidelijking. Bespreken te volgen (wervings) procedure alsmede bespreken hoe te komen tot drie AB leden die zitting nemen in de bestuurlijke selectiecommissie.

## *Stap 5. Bespreken functieprofiel ondernemingsraad (OR)*

Wie?: Het functieprofiel en de procedure aanbieden aan de ondernemingsraad middels een adviesaanvraag met toelichting door Dijkgraaf, Hoofd Personeelszaken, Financiën & Bedrijfsvoering. Resultaat: Ondernemingsraad krijgt toelichtend gesprek en zij geven advies voor wat betreft de procedure en het functieprofiel.

## *Stap 6. Het vaststellen van het functieprofiel door het DB en aanbieden aan het AB inclusief procedure.*

Wie? Het functieprofiel wordt in het DB besproken met in achtname van de bevindingen van de fractievoorzitters en de ondernemingsraad.

Resultaat: Een vastgesteld en beslissingsrijp functieprofiel dat door het Algemeen Bestuur kan worden vastgesteld. Formele vaststelling door het AB van het functieprofiel en de procedure.

## *Stap 7. Procedure werving*

Wie? Ten behoeve van de werving wordt het functieprofiel uitgezet onder verantwoordelijkheid van de dijkgraaf.

Resultaat: Het functieprofiel wordt via de afgesproken kanalen uitgezet.

## *Stap 8. Procedure selectie*

Wie? De bemensing van de selectie- en adviescommissies wordt opgemaakt. Het betreft drie commissies.

Resultaat: Drie commissies zijnde bestuurlijk (besluitvormend), management (adviserend), ondernemingsraad (adviserend).

## Wijze van selectie en commissies en verantwoordelijkheden

- *Voorselectie:*

Interne kandidaten worden altijd opgeroepen voor een gesprek met de drie commissies. Indien er extern wordt geworven wordt de voorselectie uitgevoerd door de Dijkgraaf, Hoofd Personeelszaken, Financiën & Bedrijfsvoering en Bestuurskundige. De bestuurlijke selectiecommissie ontvangt een overzicht van alle gemelde kandidaten en de uit de voorselectie voortkomende kandidaten.

- *Commissies en aandachtsvelden bij de selectie*

Iedere commissie heeft vanuit een eigen invalshoek een specifieke verantwoordelijkheid. Het uitgangspunt daarbij is dat er door afstemming van de diverse invalshoeken een complementair beeld ontstaat.

Suggesties voor de invalshoek per commissie:

De bestuurlijke selectiecommissie:

- Relatie ambtelijke en bestuurlijke organisatie;
- De rol naar het bestuur;
- Relatie dijkgraaf versus secretaris-directeur;
- Visie (op ontwikkelingen) op strategisch (bestuurlijk) terrein;
- Relatie waterschap ingelanden en externe belanghebbenden;
- Interne en externe gerichtheid van de secretaris-directeur;
- De koers van de kandidaat inzake de organisatieontwikkeling.

De MT-adviescommissie:

- Relatie MT versus de bestuurlijke organisatie;
- Hoe aansturing van de organisatie;
- Innovatiegedrag en besluitvaardigheid;
- Managementstijl en persoonlijke aansturingstijl;
- Interne versus externe oriëntatie;
- Strategische visie van de kandidaat.

De OR-adviescommissie:

- Hoe gestalte te geven aan samenwerking binnen de organisatie;
- Visie op medezeggenschap;
- Hoe organisatie aan te sturen;
- Verwachtingen van de kandidaat ten aanzien van de medewerkers;
- Hoe te overleggen met de OR en de vakorganisaties;
- Hoe de balans te hanteren tussen de diverse belangen (zowel ambtelijk als bestuurlijk).

*Selectie, advies en beoordeling:*

Iedere commissie heeft zoals genoemd een eigen invalshoek van beoordeling van de kandidaat. Gelet op de directe werkrelatie met de nieuw aan te stellen kandidaat zullen voor de bestuurlijke en de MT-commissie tevens meewegen de aard van de persoonlijke verhouding ("klikt het of klikt het niet"). Dit is/kan in de gesprekken een mede-beoordelende en doorslaggevende factor zijn.

# Bestuursvoorstel

Het is aannemelijk dat doorslaggevend voor de OR-commissie is of de te selecteren kandidaat voldoende draagvlak heeft c.q. kan opbouwen binnen de organisatie.

## Fractievoorzittersoverleg en bestuurlijke selectiecommissie

De concept-profielchets en de procedure werving en selectie is op 1 november in het fractievoorzittersoverleg besproken.

Zoals hiervoor aangegeven is er naast twee de adviescommissies (MT en OR) één bestuurlijke selectiecommissie. Door het dagelijks bestuur zijn mevrouw Inge Eshuis en de heer Jakob Bartelds gevraagd om deel uit te maken van de selectiecommissie. De fractievoorzitters hebben de dames mevrouw Gea Hoving en Hermien Plas en de heer Jasper Boter afgevaardigd.

## Communicatie

De medewerkers van het waterschap worden op 21 november (dag van plaatsing van de bestuursstukken op onze website) via intranet geïnformeerd over de profielchets en de procedure. Er wordt tevens, via de Sociale Media aandacht aan besteed.

## Voorstel

- Instemmen met het concept-functieprofiel secretaris-directeur;
- Instemmen met de (vervolg) procedure werving en selectie secretaris-directeur;
- De bestuurlijke selectiecommissie laten bestaan uit mevrouw Inge Eshuis en de heer Jakob Bartelds namens het dagelijks bestuur en de dames Gea Hoving en Hermien Plas en de heer Jasper Boter namens het algemeen bestuur.

namens het dagelijks bestuur,

Harm Küpers  
secretaris-directeur

Geert-Jan ten Brink  
dijkgraaf