

Zaaknr. : 18.ZK03227/18.B0178

Kenmerk : 18IT036613

Barcode : 

Naar een nieuwe secretaris-directeur: selectiecommissie en tijdpad.

Doel van de notitie: Besluitvorming door algemeen bestuur over de instelling van een selectiecommissie om tot een aanbeveling nieuwe secretaris-directeur te komen. Voorts kennisneming van het tijdpad.

Samenvatting: De huidige secretaris-directeur van het waterschap gaat met deeltijdpensioen en legt per 1 oktober 2018 zijn functie neer. De secretaris van het waterschap wordt door het algemeen bestuur benoemd. De in te stellen selectiecommissie heeft tot taak deze benoeming voor te bereiden.

Advies: Het algemeen bestuur:

1. stemt in met de benoeming van een selectiecommissie werving- en selectie secretaris-directeur en met de opdracht aan deze selectiecommissie, overeenkomstig bijgevoegd conceptbesluit.
2. neemt kennis van de procedure en het tijdpad om tot een aanbeveling voor een nieuwe secretaris-directeur te komen.

Bespreking in:	Vergaderdatum:
☐ Directieteam	
☐ Overlegvergadering	
☐ Dagelijks Bestuur	
☐ Georganiseerd Overleg	
☒ Besluitvormend AB	11 juli 2018

☒ Bijlage(n) bij het besluit AB-besluit benoeming selectiecommissie	18IT036663
-- Achtergronddocument(en)	

Aanleiding / context

De huidige secretaris-directeur ir. H.T.C. van Stokkom zal zijn functie neerleggen per 1 oktober 2018. Eén van de zaken die nu als eerste in gang moet worden gezet, is de procedure om te komen tot een aanbeveling voor de benoeming van een nieuwe secretaris-directeur voor Waterschap Brabantse Delta. In deze notitie zal het wettelijk kader worden geschetst en een voorstel worden gedaan voor de instelling van een selectiecommissie. Deze selectiecommissie krijgt als opdracht om na het doorlopen van een zorgvuldige wervings- en selectieprocedure aan het algemeen bestuur een concept-aanbeveling voor te leggen.

Beoogd effect

Met het voorliggende voorstel wordt beoogd om tot een aanbeveling voor een secretaris-directeur te komen die op zorgvuldige wijze tot stand is gekomen en waarbij een kandidaat wordt aanbevolen die voldoet aan de eisen van het algemeen bestuur zoals vastgelegd in de profielschets. Deze profielschets wordt op 22 augustus 2018 door het algemeen bestuur vastgesteld.

Argumenten

Artikel 53 van de Waterschapswet bepaalt het volgende. De secretaris van het waterschap wordt door het algemeen bestuur benoemd. Artikel 55 van de Waterschapswet bepaalt dat de secretaris het algemeen bestuur, het dagelijks bestuur en de voorzitter ter zijde staat 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 secretaris geeft leiding aan de organisatie wat tot uitdrukking komt in de naam "secretaris-directeur".

De procedure die leidt tot een aanbeveling is vormvrij met dien verstande dat het algemeen bestuur wel moet kunnen nagaan of er sprake is van een zorgvuldige open sollicitatieprocedure die heeft geleid tot een aanbeveling met een geschikte kandidaat.

Huidige praktijk in den lande

De thans bij de meeste waterschappen gevolgde procedure om tot een aanbeveling te komen, is de volgende.

Het algemeen bestuur benoemt een selectiecommissie die aan de hand van een profielschets, praat met kandidaten en uiteindelijk een conceptaanbeveling aan het algemeen bestuur opstelt. In hun werkzaamheden laten de meeste selectiecommissies zich bijstaan door een extern werving- en selectiebureau. Een vast element in de procedure is de consultatie door de selectiecommissie van het personeel in de vorm van een personeelsadviescommissie. De selectiecommissie legt vervolgens een conceptaanbeveling voor aan het algemeen bestuur dat hierover besluit.

Het algemeen bestuur wordt nu eerst gevraagd een selectiecommissie in te stellen en de opdracht voor deze commissie vast te leggen. De samenstelling van de selectiecommissie vereist een afspiegeling van zowel organisatie, dagelijks bestuur als algemeen bestuur.

Qua aantal personen is het voorstel deze niet te groot te maken, immers deze commissie voert de gesprekken met de kandidaten. Omdat het hier gaat over de functie van secretaris-directeur waarbij 3 rollen worden ingevuld, namelijk secretaris van het algemeen bestuur, secretaris van het dagelijks bestuur en directeur van de ambtelijke organisatie is het wenselijk deze drie rollen evenredig vertegenwoordigd te hebben in de commissie. Concreet betekent dat 2 leden van het algemeen bestuur, 2 leden vanuit het dagelijks bestuur en 2 leden vanuit het management van de organisatie, aangevuld met de dijkgraaf als voorzitter.

Het afdelingshoofd MIO treedt op als secretaris van de commissie. Zij is adviseur van de commissie, bewaakt de procedure, draagt zorg voor de ambtelijke ondersteuning en is intermediair met het bureau maar neemt geen deel aan de selectiegesprekken.

Vanuit het algemeen bestuur zijn op 13 juni 2018 middels een democratisch proces de volgende twee kandidaten voorgedragen: de heer J. van der Heijden en mevrouw K. van den Berg.

Het dagelijks bestuur draagt voor mevrouw C. Franssen en de heer Th. Schots.

Het directieteam draagt voor mevrouw M-J. van Overveld en de heer L. Nooteboom.

De selectiecommissie krijgt de volgende opdracht:

- in samenspraak met een wervings- en selectiebureau vorm geven aan het werving- en selectieproces;
- in samenspraak met het bestuur en de organisatie opstellen van een profielschets;
- selectiegesprekken voeren met kandidaten;
- betrekken van een afvaardiging van het personeel (adviescommissie) bij de selectie en zodoende hun advies inwinnen;
- schriftelijk en vertrouwelijk verslag uitbrengen aan het algemeen bestuur. Dit verslag wordt voorzien van een concept-aanbeveling die één naam bevat.

Samenstelling personeelsadviescommissie

De personeelsadviescommissie is een diverse vertegenwoordiging van de organisatie. In ieder geval een afvaardiging van het management, personeel, ondernemingsraad en de werknemersdelegatie van het georganiseerd overleg. Het directieteam stelt de personeelsadviescommissie samen en regelt de rolverdeling. De personeelsadviescommissie spreekt ca. 3 kandidaten die door zijn naar de tweede ronde. De personeelsadviescommissie brengt vervolgens advies uit aan de selectiecommissie. Voorzitter van de personeelsadviescommissie is het afdelingshoofd MIO. Omdat zij ook de secretaris is van de selectiecommissie, is zij daarmee de linking- pin tussen beide commissies.

Tijdspad

Het proces, waarbij alle belanghebbenden hun rol zorgvuldig kunnen inkleden, en bijbehorend tijdspad om te komen tot een conceptaanbeveling aan het algemeen bestuur ziet er als volgt uit.

- AB 11 juli 2018:
 - formele benoeming selectiecommissie en opdracht;
 - vaststellen procedure en tijdspad.
 - AB 22 augustus 2018 (onder voorbehoud):
 - formele vaststelling profielschets en daarmee start van de werving.
- In de profielschets moeten zowel bestuur, directie en management, de ambtelijke organisatie en de medezeggenschap zich kunnen herkennen. Kwaliteit en zorgvuldigheid gaan dan ook voor snelheid.
- September-oktober-november:
 - werving en selectie om tot een kandidaat te komen.
 - Uiterlijk in het AB van 28 november besluit tot aanstelling secretaris-directeur.

Kanttekeningen en risico's

Het hier beschreven tijdspad is strak. Bovendien moeten alle belanghebbenden hun rol zorgvuldig kunnen spelen. Indien het algemeen bestuur straks in november van oordeel is dat de op de aanbeveling geplaatste persoon ongeschikt is of dat de procedure niet juist gevolgd is, zal zij verzoeken om een nieuwe aanbeveling. Dit betekent tijdsverlies maar ook imago schade voor het waterschap (de selectiecommissie heeft haar huiswerk niet goed gedaan).

Deze risico's kunnen zo klein mogelijk worden gehouden door:

1. De profielschets zorgvuldig samenstellen zodat zowel de ambtelijke organisatie, de medezeggenschap, het management en directie als het bestuur zich er in kan vinden.
2. Veel aandacht te hebben voor het opstellen van een scherpe en eenduidige profielschets op 22 augustus 2018
3. Een zorgvuldige, transparante en vertrouwelijke procedure.
4. Zorgvuldige keuze van het werving- en selectiebureau dat het vertrouwen geniet aan bovenstaande randvoorwaarden invulling te geven.
5. Een diverse samenstelling van de selectiecommissie waarin directie, dagelijks bestuur en algemeen bestuur zich herkennen.
6. Serieuze rolinvulling van de personeelsadviescommissie waarbij zij in de gelegenheid zijn meerdere kandidaten te spreken en hun advies kunnen inbrengen bij de selectiecommissie.

Ten behoeve van de keuze van een het werving- en selectiebureau is een offerteaanvraag opgesteld en verzonden naar drie bureaus die gespecialiseerd zijn in dergelijke procedures. De bureaus hebben zich gepresenteerd en de beoogde selectiecommissie heeft gekozen voor bureau Leeuwendaal.

Financiële dekking

Er zijn geen extra financiële consequenties.

Uitvoering

De zomermaanden worden nu benut om de profielschets op te stellen. Basis hiervoor is het functieprofiel Manager A zoals dat is vastgelegd in het functieboek van het waterschap. De selectiecommissie gaat hiermee aan de slag daarbij ondersteund door het wervings- en selectiebureau. Inmiddels aan de AB-leden en aan het personeel input gevraagd voor de profielschets. Ook aan de OR is om input gevraagd. De secretaris-directeur is ook de WOR-bestuurder en op grond van artikel 30 heeft de OR ook formeel adviesrecht.

Communicatie

Niet aan de orde.

Relatie met beleidsvelden**- Winnend Samenwerken in Brabant**

Niet aan de orde.

- Bijdrage aan doelen voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Niet aan de orde.