

Amendement Werving en selectie *GEWIJZIGDE VERSIE*

Aan de Verenigde Vergadering van waterschap Hollandse Delta in vergadering bijeen op woensdag 2 juni 2021

Agendapunt: 3: VV voorstel tbv het benoemen van een interim college

Indiener: J.A. Fröling-Kok, fractie ChristenUnie

Constaterende dat:

- De procedure voor werving en selectie begint met het schrijven van een sollicitatiebrief met uitgebreide motivatie. Het niet logisch is dat wanneer een kandidaat besluit, na het doorlopen van de beide assessments, zijn sollicitatie door te laten gaan, deze nogmaals een sollicitatiebrief met motivatie zou moeten schrijven.
- Beslispunt 4.8 de indruk wekt dat alle externe sollicitanten een assessment en onderzoek naar teamkwaliteiten moeten ondergaan en niet duidelijk is hoe dit zich verhoudt tot het opstellen van een shortlist.
- Er op enkele onderdelen een wat minder logische volgorde in de beslispunten is ontstaan.

Overwegende dat:

- Het van groot belang is dat de procedure helder en eenduidig uitlegbaar is.

Ondergetekenden stellen voor het voorgestelde besluit ten aanzien van de werving en selectie, als volgt aan te passen:

- 4.1. Het college wordt gevraagd de VV voor de besluitvormende vergadering van 9 juni een voorstel voor te leggen voor 2 à 3 werving en selectiebureau 's die de voordracht kunnen doen ten aanzien van interne en, zo nodig, de externe kandidaten.
Onderdeel van de opdracht is het uitvoeren van de beoogde assessments en het onderzoek naar de teamkwaliteiten.
- 4.2. Voorwaarde is dat het bureau bekendheid heeft met Waterschappen, i.c. eerder betrokken geweest is bij de invulling van bestuurlijke functies binnen waterschappen, maar de afgelopen 6 jaar niet betrokken geweest is bij de invulling van bestuurlijke of managementfuncties bij WSHD.
- 4.3. Interne kandidaten worden gevraagd vóór maandag 14 juni een sollicitatiebrief te schrijven voorzien van een (uitgebreide) motivatie.
- 4.4. Alle interne kandidaten maken voorafgaande aan het gesprek met het selectiebureau een selectieassessment en een test die inzicht geeft in de teamkwaliteiten waarover men beschikt.
- 4.5. Op basis van de uitkomsten kunnen de kandidaten zelf bepalen of men de kandidatuur voortzet. In dat geval staat het hen vrij de eerdere sollicitatie en motivatie, nader te onderbouwen.
- 4.6. In het geval de gesprekken resulteren in voldoende benoembare interne kandidaten en een kwalitatief goed team, komt het selectiebureau tot een voordracht van benoembare kandidaten al dan niet voorzien van een advies ten aanzien van het meest ideale team van heemraden.
- 4.7. Wanneer er intern onvoldoende kandidaten benoembaar geacht worden, bouwt het selectiebureau een tussenstap in en gaat op zoek naar externe kandidaten.
- 4.8. Ten aanzien van mogelijke externe sollicitanten stelt het selectiebureau op basis van een eerste verkennend gesprek een shortlist vast van maximaal het aantal nog in te vullen posities plus twee. Deze kandidaten ondergaan hetzelfde assessments/test als de interne kandidaten. De resultaten hiervan worden meegenomen in een tweede gesprek met de externe kandidaten.
- 4.9. Op basis van alle gesprekken doet het bureau een aanbeveling aan de VV op het niveau van benoembare heemraden en het in haar ogen meest optimale team.
- 4.10. Bij voorkeur voor een mix van interne en externe kandidaten kan er gelijktijdig in- en extern worden geworven worden.
- 4.11. Beoogd wordt de procedure zodanig voortvarend plaats te laten vinden dat voor het zomerreces overgegaan kan worden tot het benoemen van de heemraden. Hierbij geldt dat kwaliteit boven snelheid gaat.

Ondertekening indiener

Naam	Fractie	Handtekening
J.A. Fröling-Kok	ChristenUnie	akkoord

Ondertekening ter ondersteuning

Naam	Fractie	Handtekening
Wim de Jong	SGP	Akkoord
Frank van Oorschot	VVD	Akkoord
Kees Trouw	Ongebouwd	Akkoord
Harry Wagemakers	GWK	akkoord