

Zaaknr. 1036260
Kenmerk 1036369

PROCES BENOEMING SECRETARIS-DIRECTEUR

Met dit memo wordt het proces geschetst om te komen tot een nieuwe secretaris-directeur per 1 maart 2027. Er wordt achtereenvolgens ingegaan op het (1) juridisch kader, (2) inzet en betrokkenheid van bestuur en organisatie, (3) tijdspad.

1. Juridisch kader

In de Waterschapswet is in artikel 53 geregeld dat de secretaris van het bestuur wordt benoemd door het algemeen bestuur. Het provinciaal reglement voor waterschap Brabantse Delta stelt geen nadere regels hieromtrent. Naast de rol van secretaris omvat de functie ook de rol als algemeen directeur van de ambtelijke organisatie. Gelet op artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden heeft de ondernemingsraad een adviesrecht op een voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van de secretaris-directeur.

In het voorliggende procesvoorstel wordt, naast het bovenstaande wettelijk kader, ook rekening gehouden met het interne aannamebeleid en met de gangbare uitgangspunten voor een zorgvuldige en integere selectie. Daarmee borgt het waterschap een eerlijk en objectief proces.

2. Inzet en betrokkenheid bestuur en organisatie

De scharnierfunctie van de secretaris-directeur tussen bestuur en organisatie vraagt om betrokkenheid van zowel bestuurders als medewerkers bij de selectie van de secretaris-directeur. Het waterschap werkt daarom met een selectiecommissie en een personele adviescommissie. De selectiecommissie hoort de adviescommissie en selecteert vervolgens de kandidaat. Op basis daarvan doet zij een aanbeveling aan het bestuur.

A. Selectiecommissie

Opdracht aan de selectiecommissie

Een nog te benoemen selectiecommissie wordt belast met de uitvoering van het werving- en selectieproces en krijgt de volgende opdracht:

- selecteren van een werving- en selectiebureau, op voordracht van de organisatie;
- in samenspraak met het wervings- en selectiebureau vorm geven aan het werving- en selectieproces, inclusief de voorbereiding van het wervingsprofiel waarvoor input wordt opgehaald vanuit het bestuur en de organisatie;
- selecteren kandidaten voor gesprekken, al dan niet op voordracht van het werving- en selectiebureau;
- selectiegesprekken voeren met kandidaten;
- beoordelen van de kandidaten aan de hand van het door het algemeen bestuur vastgestelde wervingsprofiel, indien gewenst met de inzet van aanvullende selectiemiddelen;
- 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 gemotiveerde concept-aanbeveling die één naam bevat.

Samenstelling selectiecommissie

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 vergadering van het algemeen bestuur van 8 juli 2026 wordt de selectiecommissie formeel ingesteld en worden de (voorgedragen) kandidaten benoemd:

- Twee leden namens het algemeen bestuur, democratisch te selecteren op 8 juli.
- Twee leden namens het dagelijks bestuur, voor te dragen uit het eigen midden.
- Eén programmadirecteur, voor te dragen door de plaatsvervangend secretaris-directeur.
- Eén lid van het managementteam, eveneens voor te dragen door de plaatsvervangend secretaris-directeur.
- De dijkgraaf treedt op als voorzitter van de commissie.

Het is hierbij wenselijk commissieleden te hebben die ervaring hebben in soortgelijke trajecten.

De bestuursadviseur algemeen bestuur 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. Ze heeft geen stemrecht in deze commissie.

De secretaris wordt bijgestaan door een aangewezen beleidsadviseur HR.

B. Adviescommissie

Opdracht aan de adviescommissie

De adviescommissie wordt opgedragen om vanuit het perspectief van medewerkers en medezeggenschap de kandidaten te beoordelen op geschiktheid voor het intern leiderschap van de organisatie, en hierover een advies uit te brengen aan de selectiecommissie. De adviescommissie voert gesprekken met circa drie kandidaten die, na een of meerdere gesprekken met de selectiecommissie, door zijn naar de tweede ronde.

Samenstelling adviescommissie

Wat betreft de samenstelling van de adviescommissie wordt gestreefd naar een brede vertegenwoordiging van de organisatie (watergerelateerde processen en bedrijfsvoeringsprocessen, uitvoerend en beleidsmatig). Voorgesteld wordt de adviescommissie te laten bestaan:

- 2 teammanagers;
- 2 medewerkers;
- 2 afgevaardigden uit de ondernemingsraad.

De secretaris van de selectiecommissie is ook secretaris van de adviescommissie. Zij heeft geen stemrecht in deze commissie.

C. Inzet werving- en selectiebureau

In voorbereiding op de door de selectiecommissie te maken keuze voor een werving- en selectiebureau wordt ambtelijk contact gelegd met diverse bureaus om een aanbieding te doen. Daarbij wordt gekeken naar bureaus die recent voor dergelijke procedures hebben geworven voor andere waterschappen. De selectiecommissie maakt vervolgens de keuze voor een bureau aan de hand van pitches die door een selectie van bureaus worden verzorgd.

Met de inzet van een extern wervings- en selectiebureau in te schakelen wordt geborgd dat er een kwalitatief sterk en divers kandidatenbereik is door actieve benadering van potentiële kandidaten die mogelijk niet actief op vacatures reageren. Daarnaast waarborgt een extern bureau een zorgvuldig, objectief en transparant selectieproces en verzorgt het over profielstelling, selectiecriteria en beoordelingsmethodiek. Verder brengt het bureau specifieke expertise in op het gebied van executive search, competentiegerichte selectie en (eventueel) assessments, waardoor de kans op een duurzame en passende match wordt vergroot.



3. Tijdpad

Het wervings- en selectietraject kent een aantal stappen die volgordelijk worden uitgevoerd. Hierbij is ook gekeken naar de procedure zoals die gevolgd is bij de werving van de dijkgraaf. Dit was een goed verlopen en snel proces. De werving van een secretaris-directeur vereist op een aantal punten echter een andere aanpak zoals een grotere betrokkenheid van de organisatie bij het opstellen van het wervingsprofiel en het daadwerkelijke selectieproces.

Om te komen tot de benoeming van een nieuwe secretaris-directeur per 1 maart 2027, wordt het volgende tijdpad voorgesteld.

		24	8	10					9							16	
	juni		juli		augustus		september		oktober		november		december				
24-06- 2026	Afstemming voorgesteld proces met fractievoorzitters																
08-07-2026	AB benoemt selectiecommissie en stelt opdracht vast.																
10-07-206	Selectiecommissie selecteert werving- en selectiebureau.																
09-09-2026	AB stelt wervingsprofiel vast. Dit is de feitelijke start van werving.																
02-09-2026 tot 19-11 2026	W&S-bureau, selectiesommissie en adviescommissie: wervingsacties en selectiegesprekken om een geschikte kandidaat te vinden.																
16-12-2026	AB benoemt nieuwe secretaris-directeur																