

De heer G.J.M. Meuwese
Berliozstraat 6
1817 GR ALKMAAR

| | | |
|-----------------------|-------------------|----------------|
| Datum | Uw kenmerk | Contactpersoon |
| 11 april 2016 | | M.J. Brabander |
| Onderwerp | Registratienummer | Doorkiesnummer |
| Personeelsbenoemingen | 16.0052512 | 072-582 7066 |

Geachte heer Meuwese,

U stelde het college van dijkgraaf en hoogheemraden de volgende vraag gesteld. In deze brief beantwoorden wij uw vraag, deze was als volgt.

*De recente publicatie in het personeelsblad De Waterwerkers inzake de invulling van vacatures in het management roept bij mij een aantal vragen op.
Alvorens een inhoudelijk oordeel te vellen over dit beleid wil ik u vragen mij in het bezit te stellen van de relevante stukken waaruit dit beleid blijkt.*

Op deze vraag kunnen wij als volgt antwoorden. Bij het ontstaan van een vacature is het vaststaand beleid dat onderzocht wordt óf en op welke wijze deze zo goed en passend mogelijk kan worden ingevuld. Daarbij is het de opdracht in eerste instantie de potentie van interne kandidaten in ogenschouw te nemen. Door de efficiencyopdracht die de organisatie nastreeft is het uitgangspunt meer werk met minder mensen te verrichten, als het werk kan worden opgevangen door het werk anders te organiseren kan worden afgezien van werving. Externe werving is pas aan de orde als is vastgesteld dat intern geen geschikte kandidaten aanwezig zijn. Mobiliteit en flexibiliteit staan daarmee hoog op de agenda.

Met de Ondernemingsraad zijn op dit punt afspraken gemaakt: de eerste stap is het strategisch matchen van medewerkers aan een ontstane vacature. Matchingscriteria zijn enerzijds de eisen, opdracht en belangen van de organisatie, anderzijds de aanwezige capaciteiten van de kandidaat. Om deze reden schouwen en bespreken wij periodiek al onze medewerkers op capaciteiten en ambities. De uiteindelijke afweging vindt altijd plaats in samenwerking met een P&O-adviseur, om objectiviteit en zorgvuldigheid te waarborgen. De directie ziet bij dit onderwerp in het bijzonder een voorbeeldrol voor het management weggelegd, zowel in de begeleiding van medewerkers als in hun eigen loopbaan en ontwikkeling.

Toen een vacature op afdelingshoofd niveau ontstond, was dankzij deze werkwijze de meest geschikte kandidaat intern bekend en beschikbaar. Deze verschuiving leidde op gelijksoortige wijze

| | | |
|--|----------------|------------------------|
| Hoogheemraadschap | T 072-582 8282 | NL66 NWAB 0636 7537 78 |
| Hollands Noorderkwartier | F 072-582 7010 | KvK 37161516 |
| Postbus 250, 1700 AG Heerhugowaard | post@hhnk.nl | |
| Bevelandseweg 1, 1703 AZ Heerhugowaard | www.hhnk.nl | |

Datum
11 april 2016

tot een serie van jobrotation-mogelijkheden, kansen om de organisatie en haar werkwijze te vernieuwen en groei- en ontwikkelmogelijkheden te geven. Naarst deze 'carrousel' op managementniveau wordt bij iedere vrijkomende functie op alle niveaus deze matchingswerkwijze toegepast, in bijna alle gevallen succesvol. Het uiteindelijke effect van de carrousel wordt door het overgrote deel van de medewerkers als positief ervaren. Leidt de strategische matching niet tot een succesvolle plaatsing dan wordt de vacature intern opengesteld. Dit beleid past bij maatschappelijke ontwikkelingen op dit gebied. Ook binnen de sector waterschappen is eigen verantwoordelijkheid en regie op de loopbaan onderdeel van de huidige cao. De interne mobiliteit binnen HHNK, instrument voor vernieuwing, is de afgelopen jaren door de nieuwe werkwijze significant gestegen.

Hoogachtend,

het college van dijkgraaf en hoogheemraden,

de secretaris,

de dijkgraaf,

M.J. Kuipers

drs. L.H.M. Kohsiek