Doorstart procedure GS/AD Gemeente Amsterdam – *dinsdag 2 september, 14.30 – 15.30 uur*

Op dinsdag 2 september aanstaande van 14.30 tot 15.30 uur (locatie: kamer Burgemeester) bespreken we de doorstart van de procedure voor Gemeentesecretaris / Algemeen Secretaris.

Bespreekpunten

- Betekenis van het rapport Van Lieshout voor (de inkleuring van) het functieprofiel voor GS/AD.
- Observaties n.a.v. de eerste procedure voor GS/AD.
- Inventarisatie aanvullende kandidaten en zoekrichtingen.

Functieprofiel en het rapport Van Lieshout

Voorstel is om met het functieprofiel ongewijzigd opnieuw naar buiten gaan, maar wel te bespreken wat de impact van het rapport Van Lieshout. Zowel op de 'inkleuring' van het functieprofiel als wat dit vraagt van (potentiële) kandidaten en/of het organiseren van 'hulpstructuren' rondom de nieuwe GS/AD.

Argumentatie: de opdracht aan Van Lieshout was al bekend bij het opstellen van het profiel en heeft daarom een plek gekregen en de kern van de functie verandert niet. Praktisch: een ongewijzigd profiel betekent dat we snel naar buiten kunnen.

T.a.v. de 'inkleuring' is een belangrijk bespreekpunt in het licht van het Rapport Van Lieshout: ligt de focus op de scharnier-functie of op de ervaring om een grote, complexe en weerbarstige organisatie te sturen.

Observaties n.a.v. de eerste procedure voor GS/AD

Imago Gemeente Amsterdam en deze positie

- Het is een unieke functie met een grote verantwoordelijkheid en afbreukrisico.
- Serieuze en potentieel passende kandidaten maken een scherpe afweging. Beeld is niet dat de functie 'vreselijk' is, wel (zeer) uitdagend binnen een complexe en zeer zichtbare organisatie. Daarbij: kandidaten die (potentieel) passen bekleden nu ook interessante posities waar ze nog niet weg willen/kunnen.
- De arbeidsvoorwaarden nodigen niet per se uit, zeker niet in vergelijking met soortgelijke functies, waardoor voor sommige kandidaten de functie een (te) grote financiële teruggang vormt. Ter feitelijke illustratie:
    - Kandidaten op het hoogste rijksniveau (SG en DG) hebben weliswaar een vergelijkbaar salaris maar door salarisverhogingen vanwege uitstekend functioneren en standaard 5% extra loopt het verschil op.
    - GS/AD van Amsterdam is niet de best betaalde GS/AD van het land. De GS/AD van Rotterdam verdient 10% meer (want uitgangspunt 40-urige i.p.v. 36-urige werkweek) en het gebruik van een leaseauto. Deze regelingen gelden voor alle directeuren in R'dam.
    - Kandidaten die nu onder de WNT vallen (zoals ZBO's, zorg- en onderwijsorganisaties) verdienen (in 2026) maximaal € 262.000 bruto (inclusief pensioenvoorziening en eventuele leaseauto).

- Voor kandidaten die nu bestuurlijk eindverantwoordelijk zijn, is het de vraag of ze nog willen vallen onder politiek-bestuurlijke verantwoordelijkheid en daarmee minder eindverantwoordelijk zijn.

Aanpassingen in de procedure
Op basis van de evaluatie met onder andere OR de volgende suggesties voor een aantal (beperkte) aanpassingen van de procedure:

- De Selectiecommissie voert standaard twee gespreksrondes in plaats van één gespreksronde met kandidaten. De 1e ronde volgens de D&I-aanpak en de 2e ronde via een verdiepend gesprek met casuïstiek.
- Voor gesprekken wordt wat langer de tijd ingetrokken.
- Bij voorkeur en indien mogelijk wordt gekozen om meer kandidaten uit te nodigen, minder 'strenge' selectie aan de voorkant.

Vraag: *Dient er opnieuw betaald geadverteerd te worden in een landelijk dagblad? Zo ja dan is het voorstel om nu te kiezen voor De Volkskrant (vorige keer: NRC en Het Parool) om de doelgroep te 'spreiden'.*

Inventarisatie aanvullende kandidaten en zoekrichtingen
In hoofdlijnen lijken de volgende 'categorieën' kandidaten het meest logisch:

- Kandidaten met ruime ervaring met de 'scharnier'-functies bij grote overheidsorganisaties.
- 'Jonge' talenten met compensatieafspraken.
- Interne kandidaten 5.1, 2, e
- 'Oude rot' die voor een beperkte periode wordt aangesteld 5.1, 2, e

Is er overeenstemming over deze categorieën en zo ja leidt dit tot suggesties voor kandidaten?

Eerste inventarisatie van aanvullend te benaderen kandidaten:

5.1, 2, e

5.1, 2, e

Kandidaten die in de 1e ronde zijn benaderd maar niet beschikbaar waren, maar mogelijk de moeite waard om nogmaals te benaderen:

5.1, 2, e

Graag tot onze bespreking!

5.1, 2, e
Partner Chasse Executive Search

5.1, 2, e
5.1, 2, e @chassesearch.nl