From 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Subject **RE: VERTROUWELIJK adviesgesprek OR**
To 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Cc 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, "Stuurman, Duco" < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>, 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Date November 11, 2025, 9:37:34 AM CET

Hoi 5.1, 2, e

Dank voor het versturen van de aangepaste procedure voor directeuren.

Ik zie in deze procedure geen onderscheid in het selecteren van interne en externe kandidaten. Wat het PGA wel kent voor de overige vacatures.
Betekent dat voor een directeursfunctie interne en externe kandidaten in een en hetzelfde proces beoordeeld worden. Zoals nu in de 2e ronde voor een GS.
Wil je dat aan ons bevestigingen omdat de OR veel waarde hecht aan het juist toepassen van de procedure.
Ik zie bij punt 14 dat er een kandidaat wordt voorgedragen, kan je nog nader specificeren waarom er n 5.1, 2, e kandidaten worden voorgedragen.

Deze procedure is al enigszins gedateerd nl 23 november 2021.
Is de notitie nog steeds in overeenstemming met andere HR instrumenten?
Ik denk dan aan IBWS en het artikel over het adviesrecht (art.30 WOR) van de OR over een benoeming en ontslag van een gemeentesecretaris.

Groet, 5.1, 2, e

Van: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 november 2025 17:01
Aan: 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
CC: 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; Stuurman, 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: VERTROUWELIJK adviesgesprek OR

Hi 5.1, 2, e

Het protocol werving en selectie directeuren gemeente Amsterdam heb ik ook al op 3 juni jl. aan je toegestuurd.
Ten overvloede hierbij nog een keer.

Groet, 5.1, 2, e

5.1, 2, e
5.1, 2, e anagement Development
Directie Personeel & Organisatie
Gemeente Amsterdam
T 5.1, 2, e
5.1, 2, e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam

Van: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 november 2025 15:09
Aan: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
CC: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; Stuurman, 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: VERTROUWELIJK adviesgesprek OR

Hoi 5.1, 2, e

Dank voor je reactie.
Voor de toezegging zal ik contact opnemen me 5.1, 2, e .
Heb je voor ons de aparte procedure voor de werving en selectie van een gemeentesecretaris?

Met dank.

Groet, 5.1, 2, e

Van: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 november 2025 14:19
Aan: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
CC: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; Stuurman, 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: VERTROUWELIJK adviesgesprek OR

Beste 5.1, 2, e

Op grond van de WOR artikel 30 wordt de OR advies gevraagd op de door de selectiecommissie voorgedragen kandidaten. Verder is op de procedure PGA artikel 2.2.1 lid 3 van toepassing.
De adviezen van de adviescommissie en van de OR worden door de selectiecommissie betrokken in haar besluitvorming.

Ten behoeve van de voorbereiding stuur ik je bijgaand de raadsinformatiebrief over de organisatie ontwikkeling die ook naar de kandidaten is verstuurd. Voor wat betreft de in je mail van afgelopen vrijdag aangehaalde toezegging door Thea over de ruwe versie van het plan van aanpak verwijs ik je naar 5.1, 2, e omdat die toezegging los staat van de procedure.

Wat betreft de volgorde van de gesprekken: 5.1, 2, e

Vriendelijke groet,
5.1, 2, e

Van: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 10 november 2025 09:04
Aan: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
CC: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: VERTROUWELIJK adviesgesprek OR
Urgentie: Hoog

Hoi 5.1, 2, e

We hebben 5.1, 2, e kandidaat.
Het PGA stelt dat 5.1, 2, e bij het selecteren.
Hoe moet ik dit begrijpen?

En als we 5.1, 2, e andidaten krijgen te zien, welke krijgen we dan eerst?

Groet, 5.1, 2, e

Van: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Verzonden: donderdag 6 november 2025 20:58
Aan: 5.1, 2, e 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>; 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
CC: 5.1, 2, e < 5.1, 2, e @amsterdam.nl>
Onderwerp: VERTROUWELIJK adviesgesprek OR

Beste 5.1, 2, e en 5.1, 2, e

Voor de adviesgesprekken met de kandidaten GS/AD zend ik jullie hierbij vertrouwelijk de volgende stukken:
- De cv's en motivatiebrieven van de kandidaten
- Het functieprofiel
- Scoringsmatrix

De selectiegesprekken hebben geleid tot een unaniem besluit van de selectiecommissie om 5.1, 2, e andidaten als benoembaar aan te merken. 5.1, 2, e kandidaten worden voorgedragen voor een gesprek met zowel de adviescommissie als de OR. De Selectiecommissie zal – mede op basis van de uitkomsten van de adviescommissie en de OR – tot een besluit komen.
De OR wordt conform artikel 30 van de Wet op de Ondernemingsraden gevraagd advies over de voorgedragen kandidaten uit te brengen aan de selectiecommissie.
De selectiecommissie vraagt de OR:
- Per kandidaat sterke en zwakke punten op basis van de competenties te formuleren.
- Aan te geven of de kandidaten benoembaar zijn en of er eventuele aandachtspunten zijn.

Interviewschema:
5.1, 2, e

Scoringsmatrix
Op basis van het profiel zijn de volgende competenties leidend voor de beoordeling van de kandidaat:
- Visie en richting geven
- Verandering stimuleren
- Samenwerken en verbinden
- Inclusief denken en handelen
- Invulling 'scharnier'-functie

Op de 'scoringsmatrix' worden de kandidaten individueel gescoord.

Gesprekstechniek / STARR-methodiek
Sociaal wenselijke antwoorden zijn altijd makkelijk te geven door kandidaten. Hetzelfde geldt voor het uitspreken van ambities. Uiteindelijk blijven resultaten uit het verleden de beste 'garantie' voor resultaten in de toekomst c.q. de wijze waarop kandidaten zich in een nieuwe positie zullen manifesteren. Om dat inzicht te krijgen, is het van belang altijd te vragen naar voorbeelden uit het verleden die aangeven hoe een kandidaat met een bepaalde situatie omgaat en welke relevante ervaring hij/zij heeft gelet op de gevraagd invulling van de positie en de opgave die daar ligt.

Bij de adviesgesprekken met de kandidaten zal ik – net als de vorige keer - vanuit MD aanwezig zijn.

Vriendelijke groet,
5.1, 2, e

5.1, 2, e
5.1, 2, e anagement Development
Directie Personeel & Organisatie
Gemeente Amsterdam
T 5.1, 2, e
5.1, 2, e @amsterdam.nl
Amstel 1, 1011 PN Amsterdam