

5. Selectieprocedure en selectiegesprek

Een goede selectieprocedure is zo vormgegeven dat in de gesprekken met kandidaten vergelijkbare informatie gegenereerd wordt. Op die manier worden kandidaten vergeleken met de profielschets en met elkaar. Een dergelijke selectieprocedure vraagt de nodige voorbereiding, zowel in vormgeving als in gespreksvaardigheden. Bovendien moet de vertrouwenscommissie zorgen voor de randvoorwaarden van de uitvoering, waarbij vooral de vertrouwelijkheid van de procedure gewaarborgd moet zijn.

Een selectieprocedure organiseert de selectie van kandidaten voor de burgemeestersfunctie. De procedure is zo ingericht dat op gestructureerde wijze inzicht ontstaat in de ervaring en kwaliteiten van kandidaten in relatie tot het profiel dat is opgesteld voor de functie. Doel van een goed ingerichte selectieprocedure is om de gesprekken zo te structureren dat onderlinge vergelijking tussen kandidaten mogelijk is. Om dit te bereiken zijn afspraken nodig over de te volgen procedure, de inrichting van het gesprek, de wijze waarop kwaliteiten en ervaring van kandidaten in kaart worden gebracht, de oordeelsvorming, het keuzeprocés en het assessment dat eventueel onderdeel uitmaakt van de procedure.

5.1 *Maken van afspraken over de selectieprocedure*

Om te komen tot een goede selectieprocedure worden afspraken gemaakt over een aantal onderwerpen, zoals:

- taak- en rolverdeling;
- de vraag of tijdens de selectieprocedure adviseur(s) (bijvoorbeeld wethouder(s)) aanwezig zijn en wat de betrokkenheid, rol en bevoegdheden van deze adviseur(s) zijn;
- de vraag hoe ambtelijke ondersteuning geregeld wordt;
- planning;
- het waarborgen van vertrouwelijkheid;
- gespreksregie en –vastlegging indrukken;
- de vraag hoe om te gaan met informatie over kandidaten die tijdens de procedure wordt verkregen.

Indien een assessment onderdeel uitmaakt van de procedure, maak dan aan de hand van de leidraad assessments hierover afspraken.

5.2 *Maken van afspraken over de inrichting van het selectiegesprek*

Een selectiegesprek vraagt een setting waarin kandidaten zich op hun gemak voelen en waarin ze de kans krijgen om tot hun recht te komen.

Daarnaast is het belangrijk dat de vertrouwenscommissie de gespreksregie goed heeft afgesproken en dat de leden van de vertrouwenscommissie daarin op elkaar ingespeeld zijn. Op die manier komt de gekozen focus in het gesprek het best aan de orde.

Het voordeel van het voeren van een selectiegesprek door een vertrouwenscommissie, is dat rollen verdeeld kunnen worden. Als iemand vragen stelt, kunnen anderen observeren. Ook die rolverdeling moet helder zijn, zodat verkregen informatie maximaal wordt benut.

Het selectiegesprek bestaat globaal uit de volgende fasen:

- opening en introductie commissie;
- introductie werkwijze;
- professionele achtergrond kandidaat;
- beeldvorming bestuurscompetenties;
- vragen van de kandidaat;
- informatie over vervolg.

5.3 *Valkuilen*

De selectieprocedure voor een burgemeester wijkt af van normale selectieprocedures, waardoor ook bijzondere risico's bestaan.

Competenties zoeken

In een selectiegesprek wil je toch vooral de kandidaat als persoon zien. Wat is het eigenlijk voor iemand? Competenties zijn stukjes van die persoon. Als de focus te sterk komt te liggen op het achterhalen van competenties, dan verdwijnt het zicht op de persoon als geheel. Je bent dan te veel gefocust op de delen. Dus neem ook tijd om de persoon als zodanig te leren kennen.

Het verhoor

De tijd is kort en je wilt veel weten. Als de nadruk te sterk komt te liggen op het beantwoord krijgen van de eigen vragen, ontstaat geen gesprek maar een 'verhoor'. Dat is vervelend voor de kandidaat, maar bovendien komt de kandidaat hierdoor niet tot zijn recht en krijgt de vertrouwenscommissie geen totaalbeeld van de persoon (zie ook paragraaf 4.13 van de werkvorm IV).

De ledenposities

Gebruikelijk is dat de samenstelling van de vertrouwenscommissie een afspiegeling vormt van de (zetel- en politieke) verhoudingen in de raad. Dat hoeft echter niet te betekenen dat de rolverdeling binnen de vertrouwenscommissie (bijvoorbeeld vragenstellers en observatoren) daarmee parallel loopt. Geef elkaar de ruimte om de beste kwaliteiten in te zetten; de een is bijvoorbeeld immers beter in het vragen stellen dan de ander.

Andere informatie

In de selectieprocedure voor een burgemeester kan de vertrouwenscommissie gebruik maken van vele informatiebronnen. Weliswaar is het alleen de Commissaris van de Koningin die nadere informatie kan opvragen over kandidaten, maar verschillende informatiebronnen zijn publiek toegankelijk (zoals internet en andere (politieke) informatiekanalen). De grootste valkuil is om als vertrouwenscommissie deze informatie te negeren. Het is daarom van belang om hierbij stil te staan met de vraag op welke wijze deze informatie een rol speelt, of deze informatie binnen de commissie wordt gedeeld en hoe deze (gefragmenteerde) informatie in de vertrouwenscommissie wordt beoordeeld.

5.4 *Selectietraining*

Het voeren van selectiegesprekken is een vak. Een vak dat leden van een vertrouwenscommissie vaak niet in de praktijk hebben geleerd. Om hen goed voor te bereiden en om te zorgen dat maximaal rendement gehaald wordt uit de gesprekken, is training noodzakelijk. In werkvorm IV is materiaal opgenomen voor een selectietraining voor vertrouwenscommissies. Dit materiaal bevat een korte leidraad voor het inrichten van de selectieprocedure en het selectiegesprek, en trainingsmateriaal voor het oefenen van gespreksvaardigheden.

Het materiaal bevat veel nuttige tips voor het voeren van de gesprekken. Het is verleidelijk om het te gebruiken als een boekje, het te lezen en er vervolgens van uit te gaan dat de gesprekken dan ook wel zullen lopen. Bedenk dan één ding: fietsen leer je niet uit een boekje en hetzelfde geldt voor het voeren van een goed selectiegesprek. Natuurlijk bevat het materiaal kennis en handige tips die u van pas zullen komen in een selectiegesprek, maar om u echt voor te bereiden op de selectiegesprekken is oefening (met het materiaal) noodzakelijk.