

Datum:	16 september 2022
Onderwerp:	Besluit procedure werving en selectie RvT en CvB
Status:	Ter informatie.
Regelgeving:	Statuten SVOAZ, artikel 11.2

De werving en selectie van leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur vindt plaats aan de hand van een open en transparante procedure.

Via onderstaande procedure wordt aan die openheid vorm en inhoud gegeven. Deze procedure is opgesteld om te garanderen dat het aantrekken van leden van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur plaatsvindt volgens de beginselen van 'goed onderwijsbestuur'.

1. Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht bestaat uit een door de Raad van Toezicht te bepalen aantal leden van ten minste vijf en ten hoogste zeven natuurlijke personen. De samenstelling van de Raad van Toezicht c.q. de benoeming van leden van de Raad van Toezicht vindt plaats met inachtneming van het bepaalde in de van toepassing zijnde wettelijke bepalingen, statuten en reglementen.

2. Samenstelling College van Bestuur

Het College van Bestuur telt drie rectoren-bestuurders als leden. De Raad van Toezicht benoemt, schorst en ontslaat de leden van het College van Bestuur.

3. Samenstelling Benoemingsadviescommissie

De Raad van Toezicht stelt voor het wervings- en selectieproces van zowel een vacature lid Raad van Toezicht als een vacature lid College van Bestuur een benoemingsadviescommissie in. De benoemingsadviescommissie bestaat in ieder geval uit de volgende leden:

Vacature lid Raad van Toezicht	Vacature lid Rector-Bestuurder
1. Voorzitter RvT (voorzitter BAC). ¹	1. Lid RvT (voorzitter BAC)
2. Lid College van Bestuur (lid)	2. Lid College van Bestuur (lid)
3. Lid Raad van Toezicht (lid)	3. Plv. rector van de school (als vertegenwoordiging van MT, lid)
4. Lid GMR (lid)	4. Lid GMR (P-MR, betrokken school)
	5. Lid MR (ouder- of leerlinggeleding).
	6. Medewerker (niet verbonden aan de MR, vanuit medewerkersbestand).

¹ Indien de vacature de positie van voorzitter betreft: de plv. voorzitter.

Er is door de werkgeverscommissie gekeken naar een voldoende vertegenwoordiging tussen desbetreffende school en de stichting (gelet op draagvlak). De RvT kan gemotiveerd afwijken van bovenstaande samenstelling.

3a. Geheimhouding

Voorafgaand aan de start van de werkzaamheden van de benoemingsadviescommissie wordt door alle leden en betrokkenen (d.w.z. BAC-leden) een geheimhoudingsverklaring ondertekend.

4. Profielschets

De werkgeverscommissie krijgt allereerst de opdracht om een profielschets op te stellen. Deze profielschets wordt vastgesteld door de Raad van Toezicht maar doet dit niet eerder dan dat er:

Ten aanzien van de profielschets lid Raad van Toezicht:

- Vanuit de GMR positief advies (WMS 11, q - vaststelling van de competentieprofielen van de toezichthouders en het toezichthoudend orgaan alsmede van de leden van het bestuur) is ontvangen op de profielschets .
- Vanuit het CvB positief advies is ontvangen op de profielschets.

Ten aanzien van de profielschets lid College van Bestuur:

- Vanuit de GMR positief advies (WMS 11, q - vaststelling van de competentieprofielen van de toezichthouders en het toezichthoudend orgaan alsmede van de leden van het bestuur) is ontvangen op de profielschets .
- Vanuit het CvB positief advies is ontvangen op de profielschets.
- Vanuit het MT positief advies is ontvangen op de profielschets.

Nadat de Raad van Toezicht advies het hierboven genoemde advies heeft ontvangen stelt zij de profielschets vast. De Raad van Toezicht kan gemotiveerd afwijken van de ontvangen adviezen.

De werving- en selectietekst zoals extern wordt gecommuniceerd via dagbladen en social media kan redactioneel afwijken van de profielschets zoals vastgesteld. In de externe communicatie wordt verwezen naar de vastgestelde profielschets. Deze blijft leidend.

5. Ondersteuning door werving- en selectiebureau.

De Raad van Toezicht besluit tegelijkertijd met het benoemen van de benoemingsadviescommissie of de procedure zelf uitgevoerd wordt, of uitgevoerd zal worden door een extern wervingsbureau (met inachtneming van het inkoop- en aanbestedingsbeleid). Indien besloten wordt tot het inhuren van een werving- en selectiebureau wordt deze betrokken bij de start van het proces.

6. Inwinnen referenties.

De voorzitter van de benoemingsadviescommissie (of een daartoe andere aangewezen lid) wint referenties in over de voorgedragen kandidaat en koppelt de bevindingen terug naar de benoemingsadviescommissie.

7. Voordracht kandidaten.

7a. Voordracht kandidaat lid Raad van Toezicht.

- Indien het een vacature voor de Raad van Toezicht betreft, zendt de benoemingsadviescommissie een gemotiveerde voordracht naar de Raad van Toezicht.
- In de gemotiveerde voordracht vanuit de benoemingsadviescommissie wordt in ieder geval aangegeven waarom de voorgedragen kandidaat in aanmerking komt voor de functie.
- Indien er meerdere kandidaten zijn, wordt een voorkeursvolgorde aangegeven.
- Het curriculum vitae maakt onderdeel van de voordracht.
- De (G)MR heeft het recht een bindende voordracht te doen voor één toezichthouder. Er vindt een kennismakingsgesprek plaats met een delegatie van de GMR indien de vacature betrekking heeft op een bindende voordracht van de GMR.
- Uit de voordracht blijkt of er al dan niet overeenstemming in de benoemingsadviescommissie is bereikt. Als geen eensluitend oordeel is bereikt, moeten de verschillende standpunten vermeld worden. In dat geval neemt de Raad van Toezicht het besluit om tot benoeming over te gaan of de procedure opnieuw op te starten.

7b. Voordracht kandidaat lid College van Bestuur.

- Indien het een vacature voor het College van Bestuur betreft, zendt de benoemingsadviescommissie een gemotiveerde voordracht naar de Raad van Toezicht.
- In de gemotiveerde voordracht vanuit de benoemingsadviescommissie wordt in ieder geval aangegeven, waarom de voorgedragen kandidaat in aanmerking komt voor de functie.
- Indien er meerdere kandidaten zijn, wordt een voorkeursvolgorde aangegeven.
- Uit de voordracht blijkt of er al dan niet overeenstemming in de benoemingsadviescommissie is bereikt. Als geen eensluitend oordeel is bereikt, moeten de verschillende standpunten vermeld worden. In dat geval neemt de Raad van Toezicht het besluit om tot benoeming over te gaan of de procedure opnieuw op te starten.

7c. Geen voordracht.

- De benoemingsadviescommissie informeert de RvT onmiddellijk op het moment dat de werving- en selectieprocedure niet leidt tot een voordracht.

8a. Inwinnen advies GMR bij voorgenomen besluit benoemen rector-bestuurder.

WMS artikel 11 lid h1 bepaalt dat de RvT een voorgenomen besluit tot het benoemen van een rector-bestuurder voor advies neerlegt bij de GMR.

9. Decharge benoemingsadviescommissie.

De voorzitter van de BAC stelt een verslag van de gang van zaken op en zendt dit, na goedkeuring door de benoemingsadviescommissie, naar de Raad van Toezicht, op basis waarvan deze Raad de benoemingsadviescommissie decharge verleent. De benoemingsadviescommissie heeft daarmee officieel haar werkzaamheden afgerond.

10. Besluit Raad van Toezicht.

De Raad van Toezicht benoemt het voorgedragen lid Raad van Toezicht / Rector-Bestuurder conform de voordracht tenzij zwaarwegende redenen dit verhinderen. Mocht dit het geval zijn dan worden het CvB en de GMR onmiddellijk geïnformeerd.

11. Evaluatie.

Na elke procedure wordt de sollicitatieprocedure door de Raad van Toezicht geëvalueerd, hierbij wordt ook de benoemingsadviescommissie geraadpleegd.