

## **Voorstel werving- en selectieprocedure voor 2 RvT leden voor Stopoz 2021**

### **Inleiding**

In 2021 zullen twee leden van de RvT aftreden. Te weten Patricia Huisman-Spuijbroek, aftredend per 30 april aanstaande en Bert Groenewoud, aftredend einde schooljaar 2020/2021. Hierdoor ontstaan er twee vacatures. In dit kader is deze werving- en selectieprocedure opgesteld en worden twee RvT profielen opgesteld. De GMR geeft advies over dit 'Voorstel werving- en selectieprocedure voor 2 RvT leden' en de RvT stelt daarna de procedure vast. Ook de profielen van beide RvT functies worden voorgelegd aan de GMR en vastgesteld door de RvT.

De vacature die vrijkomt na het vertrek van Patricia Huisman is een vacature waarvan de RvT de voordracht van een nieuwe kandidaat aan de gemeenteraden, in de gemeente waar Stopoz scholen heeft, kan doen. Bij de functie die Bert Groenewoud achterlaat is het de GMR die de voordracht aan de gemeenteraden kan doen. De gemeenteraden benoemen de voorgedragen kandidaten.

Het voorstel van de RvT is om ( zoals ook gebeurd is in 2018 bij de werving en selectie van twee RvT leden, een op voordracht RvT en een op voordracht GMR ) de werving en selectie van deze twee vacatures samen met een gemandateerde delegatie van RvT en GMR te doen: de commissieleden van de GMR en RvT hebben dan het mandaat van resp. de gehele GMR en voltallige RvT zodat een bindende voordracht kan worden gedaan.

Nadat de werving- en selectieprocedure is doorlopen en ervan uitgaande dat we 2 passende kandidaten hebben geselecteerd, draagt de Bac na overeenstemming over de kandidaten, de te benoemen kandidaten aan de gemeenteraden ter goedkeuring voor. De uiteindelijke voordracht aan de vier gemeenten wordt formeel door de bestuurder gedaan.

### **Aanpak werving en selectie twee RvT leden.**

De werving en selectie van de twee RvT leden wordt in gezamenlijkheid door een delegatie van de RvT en GMR uitgevoerd in eigen beheer. Dit noemen we de benoemingsadviescommissie (bac). We zullen hier geen werving en selectiebureau bij inhuren. John Speelman, Bestuursadviseur is procesbegeleider in deze procedure. Maarten Stuifbergen, bestuurder, is adviseur.

De benoemingsadviescommissie bestaat in dat geval uit:

- twee leden van de GMR
- twee leden van de RvT ( Karina Schilte en Marjolein Jetten )
- Maarten Stuifbergen, bestuurder, als adviseur
- John Speelman, bestuursadviseur, als procesbegeleider.

De benoemingsadviescommissie maakt afspraken rondom geheimhouding, taakverdeling en planning en inhoudelijke focus en aanpak in de sollicitatiegesprekken.

De voorzitter van de RvT, Karina Schilte, zal de rol van voorzitter van deze commissie op zich nemen.

### **Werving**

Op basis van de vastgestelde profielen worden advertentieteksten opgesteld.

De vacatures worden uitgezet in een regionaal dagblad (Haarlems Dagblad), op de website van Stopoz, nieuwsbrieven van de scholen, LinkedIn en VTOI etc..

Informatie wordt verstrekt aan potentiële kandidaten voor een van de functies. De binnengekomen sollicitaties worden geregistreerd en de kandidaten krijgen een bevestigingsmail. John Speelman zal – in samenspraak met de benoemingsadviescommissie – dit onderdeel voor zijn rekening nemen.

Tijdpad voor de voorbereiding en uitvoering werving loopt van 19 april tot 10 mei.

### **Selectie**

Na de sluitingsdatum komt de bac (of een vertegenwoordiging van de bac) bijeen en bespreekt de binnengekomen reacties. Er wordt een short-list opgesteld van potentiële kandidaten die zij voor een gesprek wil uitnodigen. Maximaal 6 kandidaten per functie. De benoemingsadviescommissie kan afspreken of zij gezamenlijk deze short-list opstellen of dat overlaten aan enkele leden van de commissie.

Bij de selectie wordt in ieder geval gelet op:

- a. mate van voldoen aan het gestelde profiel;
- b. of de kandidaten, gelet op het bepaalde in de statuten, wet en/of code goed bestuur PO, wel benoembaar zijn.

Indien kandidaten onverhoopt niet (volledig) aan het gewenste profiel of aan de zaken genoemd in b. voldoen zullen de RvT leden uit de benoemingscommissie ruggenspraak houden en nagaan of met een andere portefeuilleverdeling tussen de zittende leden toch tot een goede bezetting gekomen kan worden. Lukt dat niet, dan zal de werving opnieuw moeten plaatsvinden.

Na de eerste CV- en briefselectie ontvangen de geselecteerde kandidaten een uitnodiging voor een eerste gesprek (John Speelman).

Vervolgens starten de selectiegesprekken met de kandidaten voor de functies.

De procedure ziet er als volgt uit:

- De eerste ronde is een kennismakingsronde. Deze ronde is digitaal en duurt maximaal een half uur per kandidaat. CV-check, motivatie, ervaring, wat voor een persoonlijkheid etc.;
- Nabespreken van de eerste ronde en kandidaten selecteren voor de tweede ronde;
- Kandidaten worden door John Speelman per email uitgenodigd voor de tweede ronde;
- Het voeren van een tweede ronde met de kandidaten die positief zijn beoordeeld in de eerste ronde en daarmee in aanmerking komen voor de tweede ronde. Deze ronde is – gegeven de Coronamaatregelen – eveneens digitaal en duurt ruim een uur. Er wordt dieper ingegaan op competenties, visie op toezichthouden en er wordt casuïstiek voorgelegd;
- Nabespreken tweede ronde en bij gebleken geschiktheid voor iedere functie een kandidaat definitief selecteren;
- Met deze kandidaten wordt persoonlijke contact opgenomen door de voorzitter van de bac met de vraag of hij/zij wil worden voorgedragen voor de functie.

De besluiten worden in principe genomen op basis van consensus. Indien consensus niet haalbaar is kan de benoemingsadviescommissie met meerderheid van stemmen de voordracht uitbrengen. Tenminste drie van de vier leden van de commissie moeten dan instemmen met de voordracht van de betreffende kandidaat.

De kandidaten die in de eerste of tweede ronde worden afgewezen worden door John Speelman schriftelijk geïnformeerd. Van de kandidaten welke geselecteerd zijn, wordt een

referentiecheck gedaan. Na een positieve uitkomst van de referenties, die gedeeld wordt in de bac, worden vervolgens de beoogde kandidaten door de voorzitter van de benoemingsadviescommissie telefonisch op de hoogte gesteld met de vraag of ze akkoord gaan met de voordracht.

De bac maakt vervolgens een verslag voor de RvT en de gemeenteraad waarin zij verantwoording aflegt over de wijze waarop zij haar taak heeft vervuld. Hierin wordt o.a. opgenomen: werkwijze bac, aantal kandidaten dat heeft gesolliciteerd, gevoerde gesprekken, reden voor afwijzing, mate waarin de voorgedragen kandidaten voldoen aan het profiel, geanonimiseerd CV en korte profielschets van de te benoemen RvT leden, RvT profielen, welke kandidaat op bindende voordracht van GMR/RvT wordt voorgedragen en of er sprake is van een unanieme beslissing van de bac.

De bestuurder draagt namens de RvT de te benoemen kandidaten voor benoeming voor aan de gemeenteraden van Bloemendaal, Haarlemmermeer, Heemstede en Zandvoort op basis van het bac verslag en aangeleverde stukken die worden meegestuurd.

Tijdpad voor de selectie loopt van medio mei tot medio juni.

### **Benoeming**

De gemeenteraden nemen het besluit tot benoemen van de RvT leden en stellen hiervan de RvT en bestuurder op de hoogte.