

Reglement werving en selectie leden van de raad van toezicht

Vastgesteld door de raad van toezicht op 18 december 2024.

Artikel 1. Reikwijdte van het reglement

Dit reglement geeft, in aanvulling op de wettelijke en statutaire bepalingen, regels met betrekking tot de werving en selectie van leden van de raad van toezicht. Het reglement regelt ook de samenstelling en werkwijze van de selectiecommissie. In afwijking van het bepaalde in dit reglement, kan de medezeggenschapsraad voor zover het een vacature op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad betreft, een eigen procedure vaststellen om te komen tot een bindende voordracht.

Artikel 2. Opstellen vacature raad van toezicht, competentieprofielen

1. Overeenkomstig artikel 5 van de statuten bestaat de raad van toezicht uit ten minste vijf (5) en ten hoogste zeven (7) personen. Bij een vacature op grond van het rooster van aftreden stelt de raad uiterlijk 4 maanden voor het verstrijken van de zittingstermijn de vacature open. Bij een tussentijdse vacature wordt de vacature zo spoedig mogelijk opengesteld.
2. De raad van toezicht stelt een algemeen competentieprofiel op dat van toepassing is bij alle vacatures voor de raad van toezicht. In het algemeen competentieprofiel staan de competenties, vaardigheden en kennis genoemd die elk lid van de raad van toezicht wordt geacht te hebben.
3. De raad van toezicht stelt een specifiek competentieprofiel op die van toepassing is bij een specifieke vacature voor de raad van toezicht. Voor elke vacature wordt een specifiek competentieprofiel opgesteld. In het specifiek competentieprofiel staan de competenties, vaardigheden en kennis genoemd die het specifieke lid van de raad van toezicht wordt geacht te hebben.
4. Het algemene competentieprofiel en de specifieke competentieprofielen worden op de website van de Purmerendse Scholengroep getoond gezamenlijk met andere informatie over de raad van toezicht.

Artikel 3. Selectiecommissie

1. De selectiecommissie bestaat uit ten minste drie leden. De medezeggenschapsraad benoemt één lid. De raad van toezicht benoemt twee leden, waarvan één ook benoemd wordt als voorzitter van de selectiecommissie. Bij de benoeming van één van de leden van de raad wordt ook het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Purmerend verzocht een lid af te dragen voor de selectiecommissie. Wanneer de gemeente geen lid afdraagt, blijft de verdere samenstelling ongewijzigd. Alle leden hebben één stem.
2. Als het een vacature op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad betreft, bestaat de selectiecommissie uit ten minste vijf leden. De medezeggenschapsraad

benoemt drie leden: een lid uit en namens de personeelsgeleding, een lid uit en namens de oudergeleding en een lid uit en namens de leerlinggeleding. De raad van toezicht benoemt twee leden. De selectiecommissie kiest uit zijn midden de voorzitter.

3. Als de selectiecommissie dit wenst kan vanuit de stichting een medewerker gevraagd worden de werving- en selectieprocedure te begeleiden. Deze persoon is geen lid van de selectiecommissie.
4. De raad van toezicht kan op verzoek van de selectiecommissie een tot twee adviseurs aan de selectiecommissie toevoegen. Deze adviseurs hebben geen stemrecht.
5. De raad van toezicht stelt de commissie die voorzieningen beschikbaar die de commissie voor de vervulling van haar taak redelijkerwijs nodig heeft.

Artikel 4. Selectieprocedure

Plaatsing selectie

1. De selectiecommissie stelt een tijdschema vast, waarbinnen zij haar werkzaamheden zal afronden.
2. De selectiecommissie stelt aan de hand van de competentieprofielen een advertentie op. De advertentie dient zo duidelijk en concreet mogelijk te zijn en moet kandidaten uitnodigen om te reageren.
3. De selectiecommissie bepaalt waar en op welke wijze deze advertentie wordt geplaatst. De advertentie wordt in ieder geval geplaatst in een plaatselijk of regionaal dagblad en op de website van de Purmerendse Scholengroep.
4. De advertentietekst bevat ten minste de volgende onderdelen:
 - a. een beschrijving van de organisatie en de besturingsfilosofie;
 - b. een onderdeel waaruit duidelijk wordt wat er van de kandidaat gevraagd wordt;
 - c. een onderdeel waaruit duidelijk wordt wat de kandidaat geboden wordt;
 - d. een korte beschrijving van de procedure;
 - e. een contactpersoon voor meer informatie;
 - f. de wijze waarop gereageerd kan worden op de vacature;
 - g. de sluitingsdatum voor het reageren op de vacature;
 - h. indien al bekend een of meerdere data waarop de gesprekken worden ingepland;
 - i. (een hyperlink naar) het algemene competentieprofiel;
 - j. (een hyperlink naar) het specifieke competentieprofiel.
5. In het geval de vacature de functie van voorzitter betreft, wordt hiervan bij de werving melding gemaakt.

Selectie

6. Het selectieproces vindt plaats aan de hand van het algemeen competentieprofiel en het voor de vacature opgestelde specifiek competentieprofiel.

7. Kandidaten dienen een curriculum vitae en motivatiebrief ter beschikking te stellen aan de selectiecommissie.
8. De selectiecommissie beoordeelt na de sluitingsdatum de sollicitanten, maakt een selectie uit de kandidaten en nodigt deze uit voor een gesprek. De selectiecommissie nodigt per vacature ten hoogste drie kandidaten uit voor een gesprek.
9. De selectiecommissie bereidt gezamenlijk het selectiegesprek voor en verdeelt de taken tijdens het selectiegesprek.

Selectiegesprek

10. Uitsluitend de voor de functie en functieervulling relevante informatie vormt het onderwerp van het selectiegesprek. Tijdens het selectiegesprek krijgen beide partijen voldoende gelegenheid voor het uitwisselen van de benodigde informatie. Als tijdens het eerste selectiegesprek onvoldoende informatie is uitgewisseld, kan worden besloten om een tweede selectiegesprek te houden.
11. Met de kandidaat worden afspraken gemaakt over het mogelijk inwinnen van referenties. De kandidaat zal een 'verklaring omtrent gedrag' worden gevraagd.
12. De kandidaat waarop de keuze is gevallen, wordt zo spoedig mogelijk door de voorzitter van de selectiecommissie geïnformeerd. De verdere procedure wordt aan de voor te dragen kandidaat meegedeeld.
13. De kandidaten die niet voor een gesprek in aanmerking komen of zij die, nadat met hen een gesprek is gevoerd, niet voor de functie in aanmerking komen, ontvangen zo spoedig mogelijk een (gemotiveerde) afwijzing.

Vaststellen voordracht

14. De selectiecommissie streeft naar een besluit bij unanimitieit over de voordracht van een kandidaat. Als er gestemd wordt, heeft ieder lid van de selectiecommissie één (1) stem. Besluiten van de selectiecommissie worden genomen bij een volstrekte meerderheid van de uitgebrachte stemmen. Ieder lid van de commissie dient een stem uit te brengen.
15. In de gemotiveerde voordracht aan de raad van toezicht wordt aangegeven, waarom de voorgedragen kandidaat in aanmerking komt voor de functie. Motivatiebrief en curriculum vitae maken, na toestemming van de kandidaat, deel uit van de voordracht.
16. De raad van toezicht kan afwijken van de voordracht. Een afwijking van de voordracht geschiedt met schriftelijke argumentatie van de selectiecommissie. Als het een vacature op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad betreft, kan de raad van toezicht hier alleen in uitzonderlijke gevallen van afwijken. Van een uitzonderlijk geval is sprake als de kandidaat volgens de raad niet voldoet aan de gestelde eisen in het algemene of specifieke competentieprofiel, of wanneer het belang van de organisatie in het geding is. De raad van toezicht stuurt zijn motivatie voor de afwijking naar de selectiecommissie. De selectiecommissie kan vervolgens een

nieuwe kandidaat voordragen. Mocht de raad van toezicht ook bij de nieuwe kandidaat afwijken van de voordracht, dan kan de raad van toezicht besluiten om een nieuwe selectiecommissie in te stellen.

Artikel 5. Vertrouwelijke behandeling gegevens

De selectiecommissie waarborgt de vertrouwelijkheid van de kandidaten en van de door de kandidaten verstrekte gegevens. De verspreiding van deze gegevens wordt beperkt tot de leden van de selectiecommissie. Na afloop van de procedure worden de gegevens, met uitzondering van de gegevens van de benoembare kandidaat, door de commissie teruggezonden aan de kandidaat of vernietigd.

Artikel 6. Beëindiging werkzaamheden

De selectiecommissie stelt een verslag van de gang van zaken op en zendt dit, na goedkeuring door de commissie, naar de raad van toezicht. De raad van toezicht verleent op basis van de beoordeling van dit verslag de selectiecommissie decharge. De selectiecommissie heeft daarmee officieel haar werkzaamheden afgerond.

Artikel 7. Vergoedingsregeling selectiecommissie

1. De leden van de selectiecommissie hebben recht op een vergoeding van reis- en onkosten in overeenstemming met de 'PSG-Vergoedingsregeling'.
2. In het jaarverslag worden de wervings- en selectiekosten bij algemene kosten raad van toezicht opgenomen.

Artikel 8. Besluitvorming

De raad van toezicht beslist binnen twee weken over de bindende voordracht voor de benoeming.

Artikel 9. Wijziging en publicatie reglement

1. Het reglement en elke wijziging daarin worden vastgesteld door de raad van toezicht. Als de wijziging van toepassing is op de bindende voordracht door de medezeggenschapsraad, dient de medezeggenschapsraad in te stemmen met de wijziging van dit reglement.
2. Het reglement is via de website van de Purmerendse Scholengroep voor alle betrokkenen te raadplegen.