

Werving en selectieprocedure en benoemingsvereisten Raad van Bestuur

Inhoud

Artikel 1	Samenstelling.....	3
Artikel 2	Ontstaan vacature en selectiecommissie.....	3
Artikel 3	Opstellen profielschets en vacature.....	3
Artikel 4	Werving en selectie.....	4
Artikel 5	Cliëntenraad en ondernemingsraad	5
Artikel 6	Onverenigbaarheden.....	5
Artikel 7	Benoeming.....	5
Artikel 8	Einde lidmaatschap.....	6

De raad van toezicht is eindverantwoordelijk voor de werving, selectie en benoeming van de leden van de raad van toezicht. De leden van de raad van toezicht worden via een transparante, openbare procedure geworven. Ook is de raad van toezicht bevoegd tot het ontslaan en schorsen van leden van de raad van toezicht. Hieronder wordt hierop ingegaan.

ARTIKEL 1

Samenstelling

- 1.1 De raad van bestuur bestaat uit een door de raad van toezicht te bepalen aantal van ten minste 1 persoon. Momenteel bestaat de raad van bestuur uit 3 personen.
- 1.2 De voorzitter van de raad van bestuur wordt door de raad van toezicht in functie benoemd. Overige taken binnen de raad van bestuur zijn die van bestuurder met verantwoordelijkheid voor kwaliteit van zorg en die van bestuurder met verantwoordelijkheid voor financieel beleid en ICT.

ARTIKEL 2

Ontstaan vacature en selectiecommissie

- 2.1 Zodra de raad van bestuur bekend is met het (naderende) ontstaan van een vacature binnen de raad van bestuur, licht de raad van bestuur de raad van toezicht hierover in. Zodra de raad van toezicht bekend is met het (naderende) ontstaan van een vacature in de raad van bestuur, stelt de raad van toezicht vast dat er een vacature is, ofwel vermindert de raad van toezicht, indien en voorzover gewenst en mogelijk, het aantal van de raad van bestuur. Dit geschiedt altijd in overleg met de raad van bestuur.
- 2.2 Uit de raad van toezicht wordt een selectiecommissie samengesteld van 2 personen.

ARTIKEL 3

Opstellen profielschets en vacature

- 3.1 De selectiecommissie zal aan de hand van de algemene profielschets van de raad van bestuur een specifieke profielschets opstellen voor de betreffende vacante zetel. Ook stelt de selectiecommissie een bijbehorende vacaturetekst op.
- 3.2 In de algemene profielschets is beschreven welke competenties binnen de raad van bestuur moeten zijn gewaarborgd. De specifieke profielschets geeft aan welke kwaliteiten en eigenschappen het te werven lid van de raad van bestuur dient te bezitten. Telkens bij het ontstaan van een vacature wordt bezien of de algemene profielschets nog actueel is. Aan de hand van de algemene profielschets en de vacante zetel, wordt de specifieke profielschets vastgesteld, mogelijk na voorafgaande aanpassing. Voor wat betreft het al of niet aanpassen van de algemene profielschets gaat de selectiecommissie te rade bij de raad van bestuur en de raad van toezicht.

- 3.3 De specifieke profielschets en de vacaturetekst worden door de selectiecommissie verzonden aan de (overige leden van de) raad van toezicht en de raad van bestuur met het verzoek hierover advies te geven.
- 3.4 Aan de cliëntenraad en de ondernemingsraad wordt schriftelijk de ontstane vacature gemeld. Het opgestelde profiel wordt meegezonden.

ARTIKEL 4

Werving en selectie

- 4.1 Voor de werving wordt gebruik gemaakt van een extern wervings- en selectiebureau.
- 4.2 Het wervings- en selectiebureau stelt een longlist op en legt deze voor aan de selectiecommissie. Deze longlist bevat per kandidaat een samenvatting van de achtergrond en ervaring, alsmede een korte beschrijving van de geschiktheid van de kandidaat voor de betreffende positie. Bij het opstellen van de longlist wordt er zorg voor gedragen dat het wervings- en selectiebureau rekening houdt met de onverenigbaarheden zoals hierna omschreven. Een afschrift van de longlist wordt aan de leden van de raad van toezicht en de raad van bestuur gezonden. Leden van de raad van toezicht en raad van bestuur kunnen namen aandragen bij de selectiecommissie die een en ander verder afstemt met het wervings- en selectiebureau.
- 4.3 De selectiecommissie bespreekt de longlist van kandidaten. De selectiecommissie kiest uit de longlist een aantal kandidaten dat wordt uitgenodigd voor een eerste selectiegesprek. De selectiecommissie geeft over de bespreking een terugkoppeling aan de leden van de raad van toezicht en de leden van de raad van bestuur over de overwegingen en gemaakte keuzes.
- 4.4 De selectiecommissie voert het eerste selectiegesprek met geselecteerde kandidaten (maximaal drie à vier kandidaten). Het streven is uit deze eerste selectiegesprekken twee kandidaten te selecteren. De selectiecommissie geeft een terugkoppeling aan de leden van de raad van toezicht en de leden van de raad van bestuur over de overwegingen en gemaakte keuzes.
- 4.5 De selectiecommissie stelt de raad van toezicht en de raad van bestuur in de mogelijkheid zich te vergewissen van het werkverleden van een kandidaat, dienst integriteit, kwaliteit en geschiktheid voor de functie en of er belangentegenstellingen of nevenfuncties zijn die de bestuurder in het uitoefenen van zijn functie kunnen belemmeren.
- 4.6 Deze kandidaten spreken daarna met de overige leden van de raad van toezicht en de leden van de raad van bestuur.
- 4.7 Deze gesprekken worden door de raad van toezicht en raad van bestuur gezamenlijk geëvalueerd.
- 4.8 Uiteindelijk zal één kandidaat worden geselecteerd en voor benoeming worden voorgedragen.

ARTIKEL 5

Cliëntenraad en ondernemingsraad

- 5.1 Er wordt een kennismakingsgesprek gepland tussen de cliëntenraad, de ondernemingsraad en de geselecteerde kandidaat.
- 5.2 Zowel de cliëntenraad (op basis van de WMCZ) als de ondernemingsraad (op basis van de WOR) heeft een adviesrecht met betrekking tot de benoeming van ieder lid van de raad van bestuur. Zowel de cliëntenraad als de ondernemingsraad wordt tijdig door de raad van bestuur uitgenodigd om aan de raad van toezicht advies uit te brengen met betrekking tot de geselecteerde kandidaat.

ARTIKEL 6

Onverenigbaarheden

- 6.1 In de voorbereiding naar de formele benoeming wordt door de selectiecommissie gecontroleerd of zich met betrekking tot de eindkandidaat niet een onverenigbaarheid voordoet.
- 6.2 Tot lid van de raad van bestuur kunnen niet worden benoemd ofwel lid van de raad van bestuur kunnen niet zijn personen die lid zijn van de raad van toezicht van de stichting, dan wel personen die in de drie voorafgaande jaren lid van de raad van toezicht van de stichting zijn geweest.
- 6.3. Ten minste twee/derde van het aantal leden van de raad van bestuur mag geen bloed- en/of aanverwanten tot en met de vierde graad van elkaar en in relatie tot een lid van de raad van toezicht zijn. Evenmin mag tenminste twee/derde van het aantal leden van de raad van bestuur met elkaar worden aangemerkt als 'Partner' in de zin van artikel 1a van de Successiewet 1956.
- 6.4 Leden van de raad van bestuur mogen geen enkel rechtstreeks of zijdelings persoonlijk voordeel genieten uit leveringen aan of overeenkomsten met de stichting en mogen niet (on)middellijk betrokken zijn bij leveringen, aannemingen of diensten ten behoeve van de stichting, behoudens in geval van voorafgaande goedkeuring van de raad van toezicht.

ARTIKEL 7

Benoeming

- 7.1 Indien de kennismakingsgesprekken met de raad van toezicht en de raad van bestuur naar wederzijdse tevredenheid zijn verlopen, neemt de raad van toezicht in de eerstvolgende vergadering het besluit om de betreffende persoon te benoemen, rekening houdend met het adviesrecht van de cliëntenraad en de ondernemingsraad en bespreekt dit voorgenomen besluit met de raad van bestuur.

- 7.2 Na het besluit tot benoeming deelt de voorzitter dan wel vicevoorzitter van raad van toezicht dit schriftelijk mee aan de benoemde persoon. Deze bevestigt het aanvaarden van het lidmaatschap van de raad van bestuur door de ondertekening van een brief, waarin de aanvaarding staat vermeld, evenals de instemming met de statuten en reglementen. Overige arbeidsrechtelijke zaken worden met ondersteuning van het secretariaat van de raad van toezicht verder vormgegeven.
- 7.3 De raad van toezicht stelt de maatschappelijk passende beloning, de contractduur, de rechtspositie en de andere arbeidsvoorwaarden van individuele leden van de raad van bestuur vast. De raad van toezicht volgt voor het vaststellen van een maatschappelijke passende beloning hetgeen hierover is bepaald in de Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT) dan wel de hieromtrent van tijd tot tijd geldende wet- en regelgeving.
- 7.4 Ingeval van een herbenoeming wordt de reguliere benoemingsprocedure gevolgd. Omdat bij een voorgenomen herbenoeming in de regel geen sprake is van een vacature, vindt in beginsel niet een openbare werving plaats. Dit is anders indien een lid van de raad van bestuur wenst te solliciteren op een andere functie binnen de raad van bestuur. In dat geval wordt de reguliere benoemingsprocedure gevolgd voorafgegaan door een openbare werving en selectieprocedure.

ARTIKEL 8

Einde lidmaatschap

- 8.1 Een lid van de raad van bestuur defungeert in geval van de omstandigheden zoals verwoord in de statuten aanwezig zijn.
- 8.2 Indien de raad van toezicht van oordeel is dat een van de redenen als hiervoor genoemd aanwezig is en het betreffende lid van de raad van bestuur niet eigener beweging aftreedt neemt de raad van toezicht een daartoe strekkend besluit overeenkomstig het bepaalde in de statuten.
- 8.3 Indien een lid van de raad van bestuur defungeert door ontslag door de raad van toezicht, zal de raad van toezicht, alvorens hij het besluit neemt om een lid van de raad van bestuur te schorsen of te ontslaan, het betreffende lid tevoren in de gelegenheid stellen kennis te nemen van de voornemens van de raad van toezicht en zijn zienswijze te dien aanzien kenbaar te maken.
- 8.4 Over een eventueel naar buiten treden over de schorsing of het ontslag zullen van tevoren door de raad van toezicht, het betreffende lid van de raad van bestuur en de raad van bestuur een gedragslijn worden overeengekomen.

Deze regeling is gezamenlijk door de raad van bestuur en raad van toezicht vastgesteld.

Philadelphia

Het beste uit jezelf