

33. Werving en selectie directeur

Bevoegdheid en taak directeur-bestuurder

Wanneer er een vacature voor directeur ontstaat, zal door de directeur-bestuurder een externe procedure worden gestart, waarbij ook interne kandidaten kunnen solliciteren. Overeenkomstig de statuten van de Onderwijsgroep Zuidwest-Drenthe, artikel 7, benoemt de directeur-bestuurder de directeur en is de directeur-bestuurder belast met de werving en selectie.

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) heeft adviesbevoegdheid op aanstelling van leden van de schoolleiding.

Begeleiding proces van werving en selectie

Het proces van werving en selectie kan worden begeleid en ondersteund door een daarin gespecialiseerd bureau.

Benoemingsadviescommissie

De directeur-bestuurder stelt een benoemingsadviescommissie (BAC) samen. De BAC kent naast de directeur-bestuurder de volgende samenstelling:

1. 2 leden vanuit de GMR
2. 2 leerlingen vanuit de GMR
3. 1 leidinggevende vanuit de deelschoolleiders/teamleiders
4. 1 leidinggevende vanuit het MT-BV
5. De interne coach
6. 2 medewerkers vanuit de teams/plg's

Taken van de BAC

1. advies aan de directeur-bestuurder bij opstellen profiel nieuwe directeur
2. mogelijkheid tot participeren met één lid bij eventuele verkennende gesprekken
3. advies aan de directeur-bestuurder geven welke kandidaten doorgaan naar gespreksronde met de volledige BAC
4. voeren van een sollicitatiegesprek op basis van het vooraf opgestelde profiel
5. adviseren aan de directeur-bestuurder of er een tweede en verdiepend sollicitatiegesprek nodig is
6. geven van een schriftelijk en gemotiveerd advies aan de directeur-bestuurder m.b.t. benoembaarheid van de voor gesprek aangedragen kandidaten

Voorwaarden voor leden van de selectiecommissie

1. de leden van de BAC hebben een geheimhoudingsplicht m.b.t. de informatie die zij als BAC-lid opdoen
2. elk lid van de BAC woont alle bijeenkomsten van de BAC bij (uitgezonderd onvoorziene dwingende omstandigheden)

Rol in uitvoering procedure en beslissingsbevoegdheid directeur-bestuurder

1. (laten) uitvoeren van het vigerende beleid van werving en selectie
2. (laten) uitvoeren van verdiepingsgesprekken met diverse geledingen
3. (laten) uitvoeren van voorgesprekken
4. beslissen welke kandidaten voor een sollicitatiegesprek met de BAC in aanmerking komen
5. (laten) uitvoeren van het sollicitatiegesprek met de BAC; de directeur-bestuurder neemt deel aan de sollicitatiegesprekken; de BAC komt na de gesprekken en zonder inmenging van de directeur-bestuurder tot een schriftelijk en beargumenteerd advies met betrekking tot de benoembaarheid van de kandidaten
6. beslissen of er een tweede (en verder verdiepend) sollicitatiegesprek wordt georganiseerd

7. beargumenteerde terugkoppeling van de voorgenomen keuze naar de BAC
8. voeren van een eind- en arbeidsvoorwaardengesprek met de beoogde kandidaat
9. al dan niet benoemen van een voorgedragen kandidaat (op basis van de beargumenteerde voordracht van de BAC, de uitslag van het assessment, de eigen bevinding en het arbeidsvoorwaardengesprek)

Tijdpad werving en selectie directeur

De doorlooptijd van een procedure werving en selectie voor de functie van directeur bedraagt ongeveer 3 maanden. Er wordt onderscheid gemaakt in vier fasen: de onderzoeksfase, de inrichtingsfase, de search- en wervingsfase en de selectiefase.