

**Wervings- en selectieprocedure
en benoemingsvereisten voor
leden van de raad van toezicht**

Stichting KIO

Inhoud

Artikel 1 Samenstelling selectiecommissie.....	3
Artikel 2 Ontstaan vacature en selectiecommissie.....	3
Artikel 3 Opstellen profielschets en vacature.....	3
Artikel 4 Werving en selectie.....	3
Artikel 5 Cliëntenraad en ondernemingsraad	4
Artikel 6 Onverenigbaarheden.....	5
Artikel 7 Benoeming.....	5
Artikel 8 Einde lidmaatschap.....	6
Artikel 9 Aftreden, schorsing en ontslag.....	6

ARTIKEL 1

Samenstelling wervings- en selectiecommissie

Uit de raad van toezicht (hierna “RvT”) wordt een wervings- en selectiecommissie (hierna “de commissie”) samengesteld van twee leden.

ARTIKEL 2

Ontstaan vacature

- 2.1 Zodra de RvT bekend is met het (naderende) ontstaan van een vacature in de RvT, stelt de RvT vast dat er een vacature is, ofwel vermindert de RvT, indien en voor zover gewenst en mogelijk, het aantal leden van de RvT.
- 2.2 De ontstane vacature wordt gemeld aan de cliëntenraad en de ondernemingsraad.

ARTIKEL 3

Opstellen profielschets en vacature

- 3.1 De werving van leden van de RvT vindt op openbare wijze plaats.
- 3.2 De RvT stelt een algemene profielschets op voor alle leden van de RvT en een specifieke profielschets voor de individuele leden. In de algemene profielschets staat welke competenties alle leden van de RvT moeten hebben. De specifieke profielschets geeft aan welke competenties het te werven lid van de RvT dient te bezitten. Telkens bij het ontstaan van een vacature beziet de RvT of de algemene profielschets nog actueel is. Aan de hand van de, al dan niet geactualiseerde, algemene profielschets en de vacante zetel, stelt de RvT de specifieke profielschets vast. Het opgestelde specifieke profiel wordt aan de cliëntenraad en de ondernemingsraad toegezonden.
- 3.3 Voor elke vacature stelt de commissie een tijdschema vast.
- 3.4 De commissie stelt aan de hand van de algemene en specifieke profielschets een advertentie op. De advertentietekst bevat ten minste de volgende onderdelen:
 - een korte beschrijving van de organisatie;
 - een onderdeel “wij vragen”;
 - een korte beschrijving van de procedure;
 - een informatiepunt;
 - de sluitingstermijn voor het indienen van sollicitaties;
 - indien mogelijk een datum waarop de gesprekken zijn gepland.De advertentie dient zo duidelijk en concreet mogelijk te zijn en moet de sollicitant uitdagen om te reageren.
- 3.5 De commissie bepaalt waar en op welke wijze deze advertentie wordt geplaatst. De advertentie wordt in ieder geval geplaatst op de website van KIO (www.stichtingkio.nl)

ARTIKEL 4

Werving en selectie

- 4.1 De RvT besluit om de werving in eigen beheer te doen of uit te besteden aan een extern wervings- en selectiebureau.

- 4.2 Als er gekozen wordt voor uitbesteden dan stelt het wervings- en selectiebureau een longlist op en legt deze voor aan de commissie. Deze longlist bevat per kandidaat een samenvatting van de achtergrond en ervaring, alsmede een korte beschrijving van de geschiktheid van de kandidaat voor het vervullen van de vacature. Bij het opstellen van de longlist houdt het wervings- en selectiebureau rekening met onverenigbaarheden zoals hierna omschreven. Een afschrift van de longlist wordt aan de leden van de RvT gezonden.
- 4.3 De commissie bespreekt de longlist van kandidaten en kiest daaruit de kandidaten die worden uitgenodigd voor een selectiegesprek. Het streven is uit deze selectiegesprekken tenminste één kandidaat te selecteren. Het selectieproces vindt plaats aan de hand van de opgestelde algemene en specifieke profielschets. De commissie geeft over de bespreking een terugkoppeling aan de leden van de RvT over de overwegingen en gemaakte keuzes. Als er meerdere geschikte kandidaten in aanmerking komt voor de functie, geeft de commissie een voorkeursvolgorde aan. Het curriculum vitae kan, na toestemming van de kandidaat, onderdeel uitmaken van de voordracht.
- 4.4 De geselecteerde kandidaat of kandidaten spreekt/spreken daarna met de overige leden van de RvT en de bestuurder.
- 4.5 Deze gesprekken worden door de RvT en de bestuurder gezamenlijk geëvalueerd.
- 4.6 Als de geselecteerde kandidaat aan de eisen voldoet en de gesprekken naar wens zijn verlopen, wordt hij/zij voorgedragen voor benoeming. De kandidaat waarop de keuze is gevallen, wordt zo spoedig mogelijk door de voorzitter geïnformeerd. De verdere procedure wordt aan de sollicitant meegedeeld.
- 4.7 Als een sollicitant te kennen geeft de sollicitatie in te trekken, wordt de door die sollicitant verstrekte informatie vernietigd.
- 4.8 De sollicitanten die niet in aanmerking komen voor de functie ontvangen zo spoedig mogelijk een gemotiveerde afwijzing.
- 4.9 De gegevens die de sollicitanten verstrekken zijn vertrouwelijk. De verspreiding wordt dan ook beperkt tot de leden van de commissie.
- 4.10 Na afloop van de procedure worden de gegevens, met uitzondering van de gegevens van de benoemde kandidaat, door de leden van de commissie vernietigd.
- 4.11 De gegevens van de benoemde kandidaat worden in het vertrouwelijke archief van KIO bewaard. De gegevens van de benoemde kandidaat kunnen alleen in een bredere kring worden verspreid, als de kandidaat daar zelf uitdrukkelijk toestemming voor geeft.

ARTIKEL 5

Cliëntenraad en ondernemingsraad

- 5.1 Er wordt een kennismakingsgesprek gepland tussen de cliëntenraad, de ondernemingsraad en de geselecteerde kandidaat.
- 5.2 De cliëntenraad wordt, conform de Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen, in de gelegenheid gesteld om een bindende voordracht te doen voor één zetel binnen de RvT.
- 5.3 De cliëntenraad wordt in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over de voorgenomen benoeming van een lid van de RvT, met uitzondering van de zetel waartoe de cliëntenraad het recht heeft om een bindende voordracht te doen.
- 5.4 Als het een vacature op bindende voordracht van de cliëntenraad betreft, zendt de cliëntenraad zijn gemotiveerde voordracht naar de RvT. Als de RvT de voordracht niet onderschrijft treedt de RvT in overleg met de cliëntenraad om een voor alle partijen bevredigende oplossing te vinden.

- 5.5 De ondernemingsraad wordt, in lijn met het bepaalde in de CAO Gehandicaptenzorg, in de gelegenheid gesteld om advies uit te brengen over de voorgenomen benoeming van een lid van de RvT.
- 5.6 Noch door de cliëntenraad noch door de ondernemingsraad wordt aan de betreffende persoon tevoren geen enkele verwachting gewekt ten aanzien van een eventuele benoeming.

ARTIKEL 6 Onverenigbaarheden

- 6.1 In de voorbereiding naar de formele benoeming wordt door de commissie gecontroleerd of zich met betrekking tot de geselecteerde kandidaat een onverenigbaarheid voordoet.
- 6.2 Het is niet toegestaan dat een lid van de RvT dan wel zijn/haar echtgeno(o)t(e), geregistreerde partner of een andere levensgezel, pleegkind of bloed- of aanverwant tot in de tweede graad:
- in een periode van drie jaren voorafgaande aan de benoeming dan wel gedurende de periode van lidmaatschap van de RvT werknemer of bestuurder van de instelling is geweest, dan wel op basis van een toelatingscontract in de instelling werkzaam is geweest;
 - een persoonlijke financiële vergoeding van de instelling ontvangt, anders dan een vergoeding die voor de als lid van de RvT verrichte werkzaamheden wordt ontvangen;
 - in de drie jaar voorafgaande aan de benoeming van het betreffende lid van de raad van toezicht dan wel gedurende de periode van lidmaatschap van de RvT het betreffende lid van de RvT een belangrijke zakelijke relatie met de stichting heeft of heeft gehad;
 - bestuurslid is van een rechtspersoon waarin de bestuurder van de stichting lid van het toezichthoudend orgaan is;
 - gedurende de voorgaande twaalf maanden tijdelijk heeft voorzien in het bestuur van de stichting bij belet of ontstentenis van de bestuurder;
 - bestuurders en personen die in dienst zijn van een organisatie die betrokken is bij de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden.
- Het is niet toegestaan dat een lid van de RvT dan wel zijn/haar echtgeno(o)t(e), geregistreerde partner of een andere levensgezel, pleegkind of bloed- of aanverwant:
- een zodanige andere functie bekleedt dat het lidmaatschap van de RvT kan leiden tot onverenigbaarheid dan wel strijdigheid van deze functie met het belang van de stichting;
 - zitting heeft in de cliëntenraad of ondernemingsraad verbonden van de stichting.
- 6.3 Leden van de RvT 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 RvT.

ARTIKEL 7 Benoeming

- 7.1 Als de kennismakingsgesprekken met de RvT en de bestuurder naar wederzijdse tevredenheid zijn verlopen, neemt de RvT in de eerstvolgende vergadering het besluit om de betreffende persoon te benoemen, rekening houdend met het adviesrecht van de ondernemingsraad en de cliëntenraad en bespreekt dit voorgenomen besluit met de bestuurder.
- 7.2 Na benoeming krijgt het nieuwe lid toegang tot relevante reglementen. Het lid dient in te stemmen met de naleving van die reglementen.
- 7.3 Ingeval van een herbenoeming is er geen sprake van een vacature en vindt er geen werving en selectie plaats.

ARTIKEL 8

Einde lidmaatschappen rooster van aftreden

- 8.1 De RvT stelt een zodanig rooster van aftreden vast, dat een lid van de raad van toezicht na benoeming ingevolge de statuten zitting heeft voor een periode van vier jaar met de mogelijkheid van één herbenoeming. Herbenoeming vindt niet automatisch plaats. Het rooster van aftreden is openbaar.
- 8.2 Het rooster van aftreden wordt zodanig ingericht dat de continuïteit in de samenstelling van de RvT gewaarborgd is.

ARTIKEL 9

Aftreden, schorsing en ontslag

- 9.1 Een lid van de RvT treedt af als de redenen van ontslag zoals verwoord in de statuten aanwezig zijn.
- 9.2 Als de RvT van oordeel is dat een van de redenen van ontslag aanwezig is en het betreffende lid van de RvT niet uit eigen beweging aftreedt neemt de RvT een daartoe strekkend besluit overeenkomstig het bepaalde in de statuten.
- 9.3 Alvorens de RvT het besluit neemt om een lid van de RvT te schorsen of te ontslaan, zal het betreffende lid tevoren in de gelegenheid worden gesteld kennis te nemen van de voornemens van de RvT en zijn zienswijze daarover kenbaar te maken.
- 9.4 Over een eventueel naar buiten treden over de schorsing of het ontslag zal vooraf door de raad van toezicht, het betreffende lid van de RvT en de bestuurder een gedragslijn worden overeengekomen.

Vastgesteld door de raad van toezicht van Stichting KIO op 19 mei 2021.