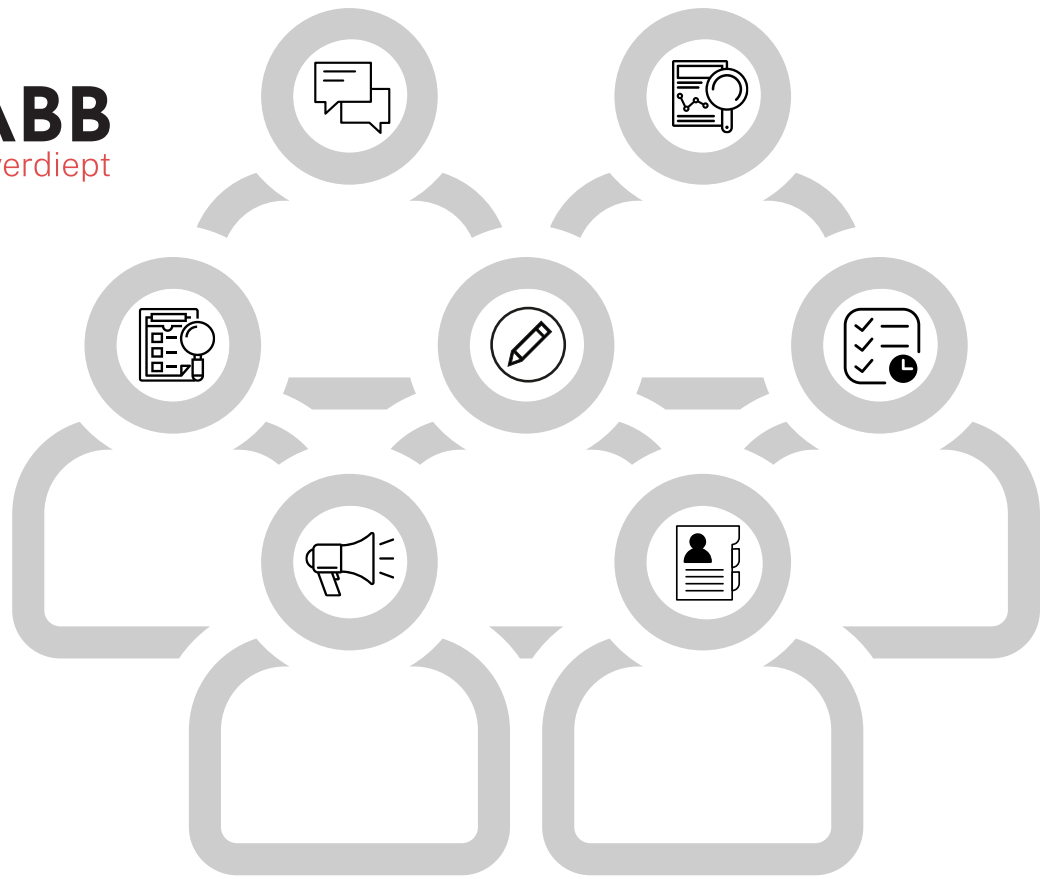




VOS ABB
versterkt en verdiept



Voor een raad van toezicht (RvT) zijn opvolgingsvraagstukken en werving en selectie van nieuwe leden een bijzondere uitdaging. U krijgt hier niet dagelijks mee te maken. In de Code Goed Onderwijsbestuur staat dat intern toezicht professioneel, integer, verantwoordelijk en open moet zijn. Dat geldt natuurlijk ook voor het proces van werving en selectie. Daarom biedt VOS/ABB u graag inzicht in de verschillende fasen van dit proces. Wij leveren maatwerk. U kiest bij welke fase(n) wij kunnen adviseren of ondersteunen.

Werving en selectie

Leden raad van toezicht (RvT)

1

Intake



Op zoek naar een nieuw lid of leden voor uw RvT. Doet u de werving en selectie zelf of vraagt u ondersteuning van een externe deskundige?

Deskundigheid en ervaring. VOS/ABB is een gewaardeerde partner voor onderwijsbestuurders. Ons zicht op de markt en de eisen aan toezichthouders is optimaal. Wij weten hoe een gedegen en efficiënt wervings- en selectieproces loopt. Tijdens een intakegesprek vertellen wij u graag meer.

2

Vooronderzoek



Wat is de behoefte binnen de RvT en de organisatie? Zijn uw governance-documenten in orde? In welke fase van ontwikkeling bevindt de organisatie zich? Welke specifieke uitdagingen zijn er voor de komende periode?

VOS/ABB zorgt voor een heldere context. Uw organisatie brengen wij in kaart. Daarbij verkennen wij met u de opdracht voor het nieuwe lid of leden van de RvT. Onze ervaring is dat dit vooronderzoek een goed vertrekpunt biedt voor een gedegen profielschets.

3

Profielschets



Profielschets als basis voor succes. Alle betrokkenen brengen hun wensen in ten aanzien van het profiel.

Grondig advies met input van betrokkenen. Op een eenduidige manier spreken we alle betrokkenen om te komen tot de belangrijkste elementen in de profielschets. Daarbij is aandacht voor de identiteit van uw organisatie. Wij leggen het resultaat aan u, het college van bestuur en de GMR voor.

4

Planning



Afstemming is essentieel. Werving en selectie vereisen een strakke planning. Bijstelling van het traject vraagt om flexibiliteit van alle betrokkenen.

Planning en monitoring in handen van VOS/ABB. Een van onze adviseurs leidt en monitort het proces en koppelt bevindingen uiteraard tijdig aan u terug. VOS/ABB is het aanspreekpunt voor alle afspraken en andere praktische zaken.

5

Ondersteuning benoemingsadviescommissie



Rol- en taakverdeling in benoemingsadviescommissie (BAC). Vanuit welke rol zit iemand in de BAC? Is dat nieuw voor diegene? Welke taak heeft de BAC?

Een goede BAC bereidt zich voor. Samen met u zorgen wij voor een duidelijke rolverdeling, agenda en selectievragen voor een prettig gesprek. Zo maken we het mogelijk dat u kandidaten goed met elkaar kunt vergelijken.

6

Werving



Welke wervingskanalen passen bij de vacature? Natuurlijk moet u de juiste kandidaten bereiken. Kiest u voor online en/of offline media?

Korting en deskundige ondersteuning. Met het juiste advies (beeld, tekst, middel) van onze communicatieadviseur en een optimale inzet van het beschikbare budget bereiken wij voor u de meest geschikte kandidaten. Via VOS/ABB is adverteren fors goedkoper!

7

Selectie



Selectiecriteria en optimaal gesprek. De BAC-leden kunnen een training volgen via VOS/ABB. Ze leren de juiste vragen te stellen en die goed met elkaar af te stemmen.

Brieveselectie en gespreksrondes. Wij kunnen helpen bij het samenstellen van een informatiepakket voor kandidaten. Ook kan VOS/ABB de brievenselectie verzorgen, samen met u en de BAC bepalen wie er worden uitgenodigd en wie er doorgaan naar de tweede ronde.

8

Eindgesprek



Laatste vragen. In een goed eindgesprek kunnen vragen aan bod komen die niet thuishoren in de bredere context van de BAC.

Wij adviseren u over een goed eindgesprek, waarin de breedte van de functieopdracht aan bod komt. Op basis van dit gesprek kunt u samen met de kandidaat weloverwogen en realistische keuzes maken.

9

Benoeming



Gefeliciteerd! Voor u en de kandidaat is het prettig om een intensief traject af te ronden met een positief resultaat.

Afspraken, overeenkomst en voordracht. Als de afspraken in een overeenkomst zijn vastgelegd, moet u de kandidaat soms nog voordragen aan de gemeenteraad of -raden. VOS/ABB weet hoe dat moet. Als de kandidaat is benoemd, heffen we het glas op een succesvolle toekomst!

10

Communicatie



Zorgvuldige communicatie op het juiste tijdstip. Wie moet u informeren over de benoeming, op welk moment en in welke volgorde?

Goede introductie en eerste indruk. Onze communicatieadviseur ondersteunt u bij het opstellen en verspreiden van de juiste boodschap voor een goede start. Een nieuw RvT-lid krijgt immers maar één kans voor een goede eerste indruk.

11

Warm welkom. Bij de start van het RvT-lid regelt u alle praktische zaken, zodat het nieuwe lid zich welkom voelt.

Kennismakings- traject



RvT-lid maakt kennis met organisatie. Een zorgvuldig kennismakingstraject vanuit het perspectief van het RvT-lid draagt bij aan diens tevredenheid (employee journey!). Wij weten hoe een goed kennismakingstraject eruitziet en kunnen u hierbij adviseren.

12

Hoe verliep het wervings- en selectieproces? VOS/ABB vindt het buitengewoon belangrijk dat u en de kandidaat tevreden zijn. Van feedback leren wij!

Evaluatie van het proces



Meerwaarde van een evaluatie. Om er zeker van te zijn dat de samenwerking heeft geleid tot meerwaarde, evalueren wij graag het proces. De uitkomsten nemen we mee voor het verbeteren van volgende wervings- en selectieprocessen. VOS/ABB is een lerende organisatie!



Interesse in begeleiding op maat?

Vraag vrijblijvend een offerte of intakegesprek aan via welkom@vosabb.nl. Geef aan voor welke fasen u ondersteuning zou willen. De offerte bieden wij op maat aan op basis van uw specifieke behoeften.

Meer informatie?

Neem contact op met VOS/ABB via welkom@vosabb.nl of bel 0348 - 405200

www.vosabb.nl

Volg ons ook op:

