

Checklist werving en selectie

Het werving- en selectieproces van een lid van het intern toezichtorgaan vraagt aandacht met betrekking tot voorbereiding en uitvoering.

Vorbereiding

- Is de gekozen vorm van intern toezicht voor alle relevante betrokkenen helder (gecommuniceerd)?
- Is er een profiel voor het intern toezichtorgaan opgesteld?
- Is het profiel van de individuele leden voldoende scherp (bediscussieerd)?
- Heeft bestuur en verantwoordingsorgaan een helder beeld van de taak van het intern toezicht?
- Hebben wij met ons allen onze netwerken kritisch en uitputtend nageplozen op zoek naar eventuele geschikte gegadigden? Is het niet verstandiger om het zoekproces en de eerste selectie uit te besteden aan een daartoe gespecialiseerd adviesbureau, zoals Nationaal Register?

Uitvoering

- Wie doet de (voor)selectie vanuit het verantwoordingsorgaan?
- Wie nodigt de kandidaten uit voor een gesprek?
- Welke documenten krijgen de kandidaten ter bestudering toegestuurd voor het gesprek?
- Rolverdeling tijdens interview: wie stelt welke thema's of vragen aan de orde?
- Bespreking van de selectie en voorlopige goedkeuring.
- Nadere selectie en/of kennismaking na eerste selectieronde?
- Afspraken over honorering, informatievoorziening, faciliteiten, geheimhouding, interne en externe communicatie, et cetera.
- Wie wint welke referenties in?
- Zijn de rollen bestuur- verantwoordingsorgaan- of belangenorgaan bij het selecteren en aanstellen van het intern toezicht helder en goed toegepast?
-
- Wat wordt er gecommuniceerd over het aanstellen van het intern toezichtorgaan naar de andere stakeholders?