

# Tijdelijke procedure voor benoemingen topstructuur in 2019

OPENBAAR MINISTERIE

## 1 **Opstellen wervingsprofiel**

Het proces begint met het opstellen van een wervingsprofiel, welke is gebaseerd op het functieprofiel (dit zijn harde functie-eisen), aangevuld met een aantal specifieke eisen (voor het desbetreffende OM-onderdeel), zoals:

- eisen op het gebied van ervaring en diversiteit binnen de samenstelling van de parketleiding;
- ervaring die aansluit bij de de politiek-bestuurlijke, maatschappelijke context en aard / grootte van het OM-onderdeel;
- input van de OR van het desbetreffende OM-onderdeel.

## 2 **Openstelling**

De vacature wordt geplaatst als interne vacature. Geïnteresseerden kunnen hun belangstelling en motivatie voor de functie kenbaar maken door te reageren op de openstaande vacature. Waar mogelijk kiest het College voor externe werving, in samenwerking met de Algemene Bestuursdienst (ABD, BZK) en/of andere kanalen.

## 3 **Briefselectie**

Een commissie - welke bestaat uit een afvaardiging vanuit HRM- en (externe) MD-adviseurs - maakt een eerste briefselectie. Deze selectie wordt gedaan op basis van formele criteria. Geselecteerde kandidaten worden voorgedragen aan de selectieadviescommissie (SAC).

## 4 **Uitnodigen kandidaten**

### **Gesprek selectieadviescommissie (SAC)**

De SAC beoordeelt de kandidaten op basis van de objectieve criteria van het wervingsprofiel (zoals bijvoorbeeld opleiding en werkervaring) en draagt kandidaten voor aan de BAC. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers met de volgende achtergronden\*:

- een externe procesbegeleider;
- een bestuurder van een ander OM-onderdeel;
- een afgevaardigde vanuit HRM; en;
- indien gewenst een extra lid van het desbetreffende OM-onderdeel, of een externe bestuurder.

## 6 **Gesprek College**

Het College voert - optioneel - een verkennend gesprek met de kandidaten.

### **Gesprek benoemingsadviescommissie (BAC)**

De BAC beoordeelt de kandidaten op basis van de specifieke eisen uit het wervingsprofiel en brengt advies (over alle kandidaten) uit aan het College. Het advies van de SAC wordt meegenomen in de gesprekken. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers met de volgende achtergronden\*\*:

- een externe procesbegeleider;
- een medebestuurder van het desbetreffende OM-onderdeel;
- een andere medewerker van het desbetreffende OM-onderdeel;
- een bestuurder van een ander OM-onderdeel; en;
- een afgevaardigde vanuit HRM.

## 8 **Selectie kandidaat door het College**

Op basis van de adviezen van de SAC en de BAC, beslist het College over de benoeming. Het College motiveert zijn keuze aan de BAC en de kandidaten.

### **Gesprekken geselecteerde kandidaat met OM-onderdeel**

## 9

De geselecteerde kandidaat heeft een gesprek met (leden van) het dagelijks bestuur (DB), het managementteam (MT) en met de lokale OR. Bij een vacature voor hoofdofficier, landelijk HAG, directeur DVOM, directeur PaG of een PG wordt de voordracht schriftelijk gemotiveerd. De lokale OR heeft in dat geval adviesrecht.

## 10 **Benoeming**

Aanvraag veiligheidsonderzoek, voordracht en audiëntie bij J&V, besluit Ministerraad, aanvraag Koninklijk Besluit of Ministerieel Besluit\*\*\*

Na afloop van deze procedure communiceert het College welke kandidaat is gekozen, en waarom.

\* - bij een vacature voor een directeur bedrijfsvoering, neemt de PG Bedrijfsvoering deel aan de SAC.

\*\* - bij benoemingen van leden van het College, nemen - naast een PG en een HO - een externe bestuurder en een extra lid (bijvoorbeeld de directeur HRM) deel aan het BAC gesprek. De selectie vindt plaats door J&V. In plaats van de OR van een lokaal OM-onderdeel maakt de MROM deel uit van het onder 9 genoemde gesprek.

\*\*\* - indien van toepassing.

