

Congo's protocol bestuursvorming



## **Inhoud**

Voorwoord	3
Afkortingen lijst	4
Aanstelling MotivaCie	5
Aanstelling nieuw bestuur	6
Conclusie/Discussie	8

In 2009 is er bij Congo een nieuwe bestuursvorm ingevoerd om een efficiëntieslag binnen het bestuur te garanderen en professioneler en eerlijker te werk te gaan in het aanstellen van dit bestuur. Voor deze bestuurlijke hervorming had Congo een bestuur van 10 leden, waarbij 4 leden het dagelijks bestuur vormden en voltijds aangesteld waren, en 6 andere leden in deeltijd hun bestuursfunctie deden. De voorzitters van de belangrijkste commissies vervulden in deze opzet de taak van deeltijds-bestuurslid. Deze opzet zorgde ervoor dat de ALV mocht stemmen over wie er voorzitter werd van een commissie, en je ook alleen voorzitter kon worden van een grote commissie als je ook het bestuur in wilde. Daarnaast was er geen enkele voorlichting voor potentiële bestuursleden, met als gevolg dat geïnteresseerden vaak geen idee hadden wat een bestuursjaar inhield. Ook kende de ALV de kandidaten vaak niet, en daarom werd de kandidaat die de meeste mensen kende vaak verkozen. Dit werd als een onwenselijke situatie gezien, en de bestuurlijke vernieuwing werd aangegrepen om ook de vorming van een nieuw bestuur te verbeteren.

Helaas is deze procedure de afgelopen jaren altijd een punt van discussie geweest. Daarom werd er door de ALV besloten een werkgroep op te stellen die dit nogmaals goed ging bekijken. Iedereen van Congo die geïnteresseerd was om naar de MotivaCie procedure te kijken had de mogelijkheid om hierin deel te nemen.

Om een nieuwe procedure te ontwikkelen, moest er eerst goed gekeken worden wat er precies de afgelopen jaren is gebeurd, daarom zijn alle procedures naast elkaar gelegd van de afgelopen 4 jaar. Met dit in het achterhoofd houdend, zijn we gaan kijken naar de verschillende belanghebbende van deze procedure, waarbij wij onderscheid hebben gemaakt tussen: algemeen (de vereniging, dus wat goed is voor de vereniging op lange termijn), het (huidige) bestuur, de kandidaten, de MotivaCie & de leden (ALV).

Daarna is er uitgebreide analyse gemaakt van alle belangen die deze partijen hebben in het verkiezingsproces en hebben we gekeken welke hiervan als belangrijke uitgangspunten dienen om mee te wegen in de procedure.

Hierbij zijn de volgende uitgangspunten geselecteerd:

- Algemeen (de vereniging): wil een bestuur met een **breed draagvlak** onder de leden.
- De kandidaten: willen **goed geïnformeerd** worden tijdens de procedure over alle aspecten van hun (eventueel) aankomend bestuursjaar.
- De kandidaten: willen **eerlijk functiespecifiek advies**, m.b.t. hun competenties.
- De MotivaCie: moet ook z'n **bependingen** kunnen voelen. Voor de MotivaCie is het zeer moeilijk om een keuze te moeten maken tussen kandidaten die volgens de MotivaCie ongeveer even geschikt zijn. Die keuze kan de MotivaCie niet maken.
- De leden (ALV): willen **advies** over op welk bestuur / kandidaten ze het beste kunnen stemmen.
- De leden (ALV): willen **duidelijkheid over het proces** (zowel op de ALV, als voor de ALV)

Deze belangen hebben wij gebruikt als uitgangspunt om een nieuwe procedure op te stellen. Op basis hiervan is de volgende procedure uitgewerkt, elke stap die gezet worden in dit document is dus gerelateerd aan deze belangen en elke stap is nodig om deze belangen te verdedigen.

Hoogachtend,

MotivaCie werkgroep 2014,  
Sylvie Lesuis  
Floris van Rhijn  
Bart van der Meij  
Desirée Weijs  
Anneliek ter Horst  
Joeri Bordes

### **Afkortingen Lijst**

ALV: Algemene Leden Vergadering, zoals beschreven in hoofdstuk 4 van de statuten van Congo

MotivaCie: Motivatie Commissie, zoals beschreven in artikel 7.23 in het HHR.

## ***Aanstelling MotivaCie***

### Samenstelling

De MotivaCie bestaat uit minstens vier en maximaal 8 personen. In de MotivaCie mogen maximaal 2 bestuursleden uit het huidige bestuur plaatsnemen.

### Werving kandidaten

In de uitnodiging voor de eerste ALV na de wissel ALV wordt een oproep geplaatst voor kandidaten van de MotivaCie, zodat alle leden de mogelijkheid hebben zich kandidaat te stellen voor de MotivaCie. Het huidige bestuur benaderd los hiervan leden die zij geschikt achten.

### Aanstelling MotivaCie

Op de laatste ALV voor de zomervakantie, worden minstens vier, liefst zes kandidaten voorgedragen die deel zouden willen uitmaken van de MotivaCie.

### *Stemming*

Aan het begin van de ALV wordt gevraagd of er nog andere leden zijn die zich kandidaat willen stellen voor de MotivaCie. Indien dit niet zo is, zal er gevraagd worden aan de ALV of er iemand tegen is om voor de MotivaCie te stemmen per acclamatie. Als men niet per acclamatie wilt stemmen, zal er gestemd worden zoals beschreven is in de statuten, artikel 18.

Als er nog leden zich kandidaat willen stellen voor de MotivaCie, dan zal er eerst aan de huidige kandidaten gevraagd worden of ze dit ook willen. Als blijkt dat ze dit niet willen, kunnen ze er op dat moment nog uitstappen. Vervolgens zal er voor deze groep weer gevraagd worden om per acclamatie te stemmen.

Als er meer dan 8 personen in de MotivaCie willen, zal er individueel gestemd worden. De personen met een meerderheid zullen dan in de MotivaCie komen. Indien er meer dan 8 personen een meerderheid hebben behaald (bij het individueel stemmen), zullen de 8 kandidaten met de grootste meerderheid daadwerkelijk plaats mogen nemen in de MotivaCie.

### Functieomschrijving MotivaCie

De MotivaCie stelt voor elke functie en voor het gehele bestuur kenmerken/eigenschappen op, welke zij denken als leidraad te kunnen gebruiken voor de selectie van kandidaten. Deze functieprofielen zullen door de MotivaCie op de ALV na hun aanstelling gepresenteerd worden aan de leden van de vereniging. Tijdens de ALV worden de leden van harte uitgenodigd om hun visie op deze functieprofielen te geven. Hierdoor ontstaat er na afloop van de ALV een document met kenmerken en eigenschappen voor bestuurskandidaten waar zowel de MotivaCie als de ALV inspraak in heeft gehad. De MotivaCie zal deze eigenschappen gebruiken voor het maken van een voorstelbestuur. Dit zal bijdragen aan het draagvlak van de voorgestelde kandidaten.

### Wijze van advies uitbrengen door MotivaCie

Bij het opstellen van een advies bestuur streeft de MotivaCie ernaar om één iemand per functie te kiezen. Echter, de MotivaCie moet zijn beperking erkennen dat het geen onderscheid kan maken tussen mensen die ongeveer even geschikt zijn. Daarnaast kunnen kandidaten ook geschikt geacht worden voor meerdere functies. Daarom mag de MotivaCie ook een advies uitbrengen aan de ALV waarbij meerdere mensen op een functie staan, of één kandidaat verkiesbaar is voor meerdere functies. Hiermee geeft de MotivaCie dan aan dat er twee of meerdere kandidaten geschikt zijn op die positie, waarbij de voorkeur van de aanwezige leden op de ALV de doorslag moet geven voor een bepaalde kandidaat.

De MotivaCie moet er te allen tijde naar streven om het advies zo klein mogelijk te houden. Dit zodat het voor alle partijen op de ALV overzichtelijk blijft. De richtlijn voor het aantal besturen is niet meer dan 4, maar indien noodzakelijk mogen er ook meer besturen gevormd worden.

## ***Aanstelling nieuw bestuur***

### Informatieavond

Tijdens de informatieavond zal het huidige bestuur (mogelijke) kandidaten voor het nieuwe bestuur informeren over de bestuursfuncties en andere aspecten die bij een bestuursjaar komen kijken. Op de informatieavond kunnen kandidaten zich aanmelden voor een eerste gesprek met de MotivaCie. Daarnaast wordt voor de mensen die zich aanmelden voor het eerste gesprek, verdere informatie over de procedure van de MotivaCie en de daarbij behorende data beschikbaar gemaakt.

Elke kandidaat krijgt drie gesprekken met de MotivaCie. Deze gesprekken zijn niet bindend: de kandidaat mag zich op elk moment terugtrekken uit de procedure. Tijdens de drie gesprekken zullen er nog geen kandidaten afgewezen worden door de MotivaCie.

### Eerste gesprek (kandidaat met twee leden van de MotivaCie): Verkenning

Het doel van het eerste gesprek is zoveel mogelijk informatieuitwisseling tussen de kandidaat en het bestuur. De MotivaCie zal eventuele vragen van de kandidaat beantwoorden, en voor de MotivaCie is het een gelegenheid om de kandidaat beter te leren kennen.

### Tweede gesprek (kandidaat met twee leden van de MotivaCie): Verdieping

Het tweede gesprek is verdiepend voor de kandidaten. Er wordt gekeken naar ~~groepsinteracties~~, persoonlijkheid, verwachtingen, kwaliteiten en de compatibiliteit met de verschillende functies.

Mocht de MotivaCie het nuttig achten, dan kan een extra gespreksronde toegevoegd worden waarbij meerdere kandidaten tegelijkertijd werken aan opdrachten. Dit kan gebruikt worden om de groepsdynamiek van verschillende samenstellingen van kandidaten te beoordelen. Het is aan de MotivaCie om te beoordelen of dit onderdeel wenselijk is.

### Derde gesprek (kandidaat met twee leden van de MotivaCie): Concluderend

De MotivaCie geeft elke kandidaat een advies waaruit naar voren komt in welke functie de kandidaat het beste tot zijn/haar recht komt. Daarnaast zal de MotivaCie ook aangeven of de kandidaat in de ogen van de MotivaCie geschikt is voor het bestuur. Zo krijgt de kandidaat een zo eerlijk mogelijk advies mee over zijn/haar kansen binnen een bestuur.

Het advies van de MotivaCie hoeft niet per se overeen te komen met de top 3 die de kandidaat zelf heeft opgegeven. De kandidaat heeft de mogelijkheid om zich terug te trekken uit het advies bestuur als deze het er niet mee eens is (bijv. als de kandidaat per se een bepaalde functie niet wil uitvoeren).

Mocht de kandidaat ontevreden zijn over de wijze waarop de procedure wordt uitgevoerd, of als de kandidaat zich echt niet kan vinden in het advies van de MotivaCie, dan zal er een gesprek aangevraagd kunnen worden met een vertrouwenspersoon om te bekijken hoe de kandidaat hier het beste mee om kan gaan.

## Stemwijze voor verkiezing bestuur

### *Voorbeeld situatie voorstelbestuur:*

Het advies van de MotivaCie kan er als volgt uitzien:

Voorzitter: A  
Secretaris: B  
Penningmeester: E/C  
Onderwijs: E/D  
Activiteiten: F  
PR & acquisitie: G

### Verkiezings ALV

De besturen worden door de MotivaCie voorgesteld. Hierna stellen de kandidaten zich individueel voor en is er de gelegenheid voor de ALV om vragen te stellen aan de kandidaten (hierbij staan de slides met alle kandidaatsbesturen op de achtergrond, ter verduidelijking).

Hierna vindt stemming plaats.

Er wordt gestemd per bestuur volgens een rankingsmethode. Elke stemmer geeft een top X op (waarbij X het aantal besturen is). Stemmen waarbij geen volledige top X wordt opgegeven, worden gezien als blanco.

Om verkozen te worden, moet er een meerderheid gehaald worden. Als er geen meerderheid gehaald wordt in de eerste ronde, valt het bestuur wat het minst vaak op plek één staat af. De stemmen op het afgevallene bestuur, worden doorgeschoven naar de andere besturen in de volgende ronde. Hiervoor hoeft niet opnieuw gestemd te worden. In de tweede ronde valt er weer een bestuur af met het minste aantal stemmen voor plek één en dit gaat door totdat er een meerderheid behaald is. Bij een gelijkspel wordt er geloot.

Het is belangrijk dat de stemmers zich realiseren dat de volgorde waarin de andere besturen staan, bepalend is voor de uiteindelijke winnaar. Aangezien de stemmen worden doorgeschoven, moet er ook over de 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> etc. plek goed worden nagedacht, want een verandering in die volgorde zou de doorslag kunnen geven voor de winnaar.

Voorbeeld bij vier besturen en negen stemmers.

#### **Ronde 1**

Stemmer	Bestuur 1	Bestuur 2	Bestuur 3	Bestuur 4
1	1	2	3	4
2	2	1	3	4
3	1	2	4	3
4	2	3	1	4
5	1	3	2	4
6	3	2	1	4
7	1	4	2	3
8	2	1	4	3
9	4	2	3	1
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

In ronde 1 is nog geen meerderheid gehaald door een bestuur. Bestuur 4 heeft de minste stemmen, dus deze valt af. De stemmen op bestuur 4 worden doorgeschoven naar de andere besturen. Zo komt bestuur 3 nu op plek 1 van stemmer 9 in ronde 2.



### Ronde 2

Stemmer	Bestuur 1	Bestuur 2	Bestuur 3	Bestuur 4
1	1	2	3	X
2	2	1	3	X
3	1	2	3	X
4	2	3	1	X
5	1	3	2	X
6	3	2	1	X
7	1	3	2	X
8	2	1	3	X
9	3	1	2	X
<b>Totaal</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>X</b>

Bestuur 2 staat het minst vaak op plek één, dus valt af. De stemmen op bestuur 3 worden in ronde 3 verdeeld over bestuur 1 en 2.

### Ronde 3

Stemmer	Bestuur 1	Bestuur 2	Bestuur 3	Bestuur 4
1	1	2	X	X
2	2	1	X	X
3	1	2	X	X
4	1	2	X	X
5	1	2	X	X
6	2	1	X	X
7	1	2	X	X
8	2	1	X	X
9	2	1	X	X
<b>Totaal</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>X</b>	<b>X</b>

Bestuur 1 heeft een meerderheid gehaald, dus dit bestuur wordt verkozen als winnaar.

### Geheimhouding

- Alle informatie die wordt uitgewisseld tussen de kandidaten en de MotivaCie is vertrouwelijk.

### **Conclusie**

Met het nieuwe model voor het kiezen van een bestuur hopen we meer helderheid te creëren voor de kandidaten, de ALV en de MotivaCie. We hopen een procedure te hebben ontwikkeld, waarin voor elke mogelijke situatie een model is gecreëerd waar men tevreden over is.