

Congo's protocol bestuursvorming



Inhoud

Voorwoord	3
Afkortingenlijst	4
Aanstelling MotivaCie	4
Aanstelling nieuw bestuur	5
Vertrouwenspersoon	7
Conclusie/Discussie	9

In 2009 is er bij Congo een nieuwe bestuursvorm ingevoerd om ervoor te zorgen dat het bestuur efficiënter te werk zal gaan 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 deeltijd-bestuurslid. Deze opzet zorgde ervoor dat de ALV moest 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 in 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. Vervolgens 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 **beperkingen** kunnen erkennen. 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, alle stappen die genomen worden in dit document zijn dus gerelateerd aan deze belangen.

Hoogachtend,

MotivaCie werkgroep 2019 en het 99e bestuur van Congo

Afkortingenlijst

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 acht personen. In de MotivaCie mogen maximaal twee bestuursleden uit het huidige bestuur plaatsnemen.

Werving kandidaten

In de uitnodiging voor de laatste ALV voor de zomervakantie 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 benadert los hiervan leden die zij geschikt achten.

Aanstelling MotivaCie

Op de laatste ALV voor de zomervakantie, worden minstens vier, liefst acht 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 afzonderlijk gevraagd worden of ze dit ook willen. Als blijkt dat ze dit niet willen, kunnen ze op dat moment nog de voorgedragen MotivaCiewerkgroep 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 acht personen een meerderheid hebben behaald (bij het individueel stemmen), zullen de acht 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 samenstellen van een voorstelbestuur. Dit zal bijdragen aan het draagvlak onder de leden van de voorgestelde kandidaten.

Wijze van advies uitbrengen door MotivaCie

Bij het opstellen van advies bestu(u)r(en) streeft de MotivaCie ernaar zo goed mogelijk aan te geven wat het beste is voor de vereniging en alle, naar de zo objectief mogelijke mening van de MotivaCie, gelijkwaardige besturen aan de ALV voor te leggen. Echter, de MotivaCie moet zijn beperking erkennen dat het geen onderscheid kan maken tussen mensen of besturen 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 ten allen tijde naar streven om het advies zo klein mogelijk te houden. Dit zodat het voor alle partijen op de ALV zo goed mogelijk wordt aangegeven welk(e) bestu(u)ren het meest geschikt geacht worden.

Aanstelling nieuw bestuur

Indien de plichten van het huidige bestuur in geding komen is de MotivaCie verplicht het huidige bestuur hier zo spoedig mogelijk van in te lichten. Een waarschijnlijk voorbeeld is het niet kunnen aandragen van voldoende kandidaten, wat een bestuurlijke plicht is volgens artikel 10 lid 4 van de statuten.

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 de MotivaCie. De MotivaCie zal eventuele vragen van de kandidaat beantwoorden. Voor de MotivaCie is het een gelegenheid om de kandidaat beter te leren kennen.

Daarnaast is het ook van belang dat de MotivaCie ook naar de procedure rondom het vormen van een alternatief bestuur verwijst in het eerste gesprek, zodat deze mogelijkheid ook voor de kandidaten duidelijk wordt.

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.

Groepsopdracht

Om de groepsdynamiek van verschillende samenstellingen van kandidaten te beoordelen, wordt een dagdeel ingebouwd na de twee gesprekken waarbij meerdere kandidaten samen opdrachten moeten uitvoeren, bij voorkeur in wisselende samenstellingen. De MotivaCie kan op deze dag zien hoe de kandidaten in een bestuurlijke simulatie op elkaar reageren en hoe de onderlinge samenwerking hierbij is. Deze bevindingen worden samen met de informatie uit de gesprekjes gebruikt om tot de voorstelbesturen en persoonlijke adviezen te komen.

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 en toelichting geven aan de kandidaat over de keuzes betreffende de toebedeelde functies. 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 de voorstelbesturen als deze het er niet mee eens is (bijvoorbeeld 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.

Tijdsplanning

Naar aanleiding van de ervaring van de MotivaCiewerkgroepen 2017 is de volgende globale planning opgesteld. Dit is het aantal weken dat met de procedure in zijn huidige vorm als **minimaal** benodigde tijd wordt gezien, dus tussen de twee ALV's in zou moeten zitten. De precieze indeling is aan de MotivaCie zelf om te bepalen. Er dient hierbij rekening te worden gehouden met in ieder geval de volgende vergadermomenten: vóór de eerste ALV, tussen (deadline vervolg procedure na) het eerste gesprekje en het tweede gesprekje, tussen (deadline vervolg procedure na) het tweede gesprekje en de groepsopdracht en tussen de groepsopdracht en de bekendmaking aan de kandidaten.

Wanneer af	Wat	Wie organiseert?
week -8	Bestuursinfoavond	Bestuur
week -7	ALV met bekendmaking functieprofielen en deadline aanmelding	MotivaCie/bestuur
week -6	Eerste gesprekken	MotivaCie
week -5	Eerste en tweede gesprekken	MotivaCie
week -4	Eerste en tweede gesprekken	MotivaCie
week -3	Tweede gesprekken, groepsopdracht en besluitvorming	MotivaCie
week -2	Bekendmaking voorstelbesturen aan kandidaten en derde gesprek	MotivaCie
week -1	Derde gesprek en bekendmaking voorstelbesturen aan leden	MotivaCie/bestuur
week 0	VerkiezingsALV met presentatie MotivaCie-advies en praatjes kandidaten	MotivaCie/bestuur/kandidaten

Vertrouwenspersoon

Op dezelfde ALV waarop de MotivaCie de functieprofielen definieert, dient ook de vertrouwenspersoon aangedragen worden door het bestuur en goedgekeurd te worden door de ALV.

De vertrouwenspersoon (in het HHR gedefinieerd als de Persoon Onafhankelijk) heeft een specifieke rol binnen de bestuursvormingsprocedure. De rol van de vertrouwenspersoon is, driedig:

- 1) De vertrouwenspersoon is voor **alle** betrokkenen een aanspreekpunt binnen de procedure voor alle zaken gerelateerd aan de bestuursvorming. Dit geldt dus voor alle belanghebbenden, zoals gedefinieerd in de bullet point onder het voorwoord van deze tekst.
- 2) Daarnaast is de vertrouwenspersoon ook een onafhankelijk waarnemer en mediator tussen de partijen. Dit houdt in dat kandidaten naar de vertrouwenspersoon kunnen stappen in het geval dat zij het gevoel hebben dat MotivaCie hen onjuist behandeld of fouten maakt in hun inschattingen. Indien dit het geval is, mag de vertrouwenspersoon informatie opvragen bij de MotivaCie om onafhankelijk in te kunnen schatten of de procedure naar behoren verlopen is of de rechten van de kandidaten geschonden zijn. Deze onafhankelijke conclusie kan dan aan de kandidaat, MotivaCie en in het ergste geval, als het conflict intern niet kan worden opgelost, met toestemming van de kandidaat, aan de ALV openbaar worden. De vertrouwenspersoon is echter wel verplicht zich bij deze handeling aan de geheimhoudingsplicht te houden.
- 3) In het verlengde van lid 1 is de vertrouwenspersoon ook een aanspreekpunt wanneer de kandidaten de noodzaak voelen een alternatief bestuur te willen vormen. In dit geval kan de vertrouwenspersoon ondersteunende taken voor deze kandidaten vervullen.

Stemwijze voor verkiezing bestuur

Voorbeeld situatie voorstelbestuur:

Het advies van de MotivaCie kan er als volgt uitzien:

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

VerkiezingsALV

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 voorstelbesturen is). Stemmen waarbij geen volledige top X wordt opgegeven, worden gezien als blanco (onthouding volgens de statuten van Congo).

Om verkozen te worden, moet er een absolute meerderheid gehaald worden. Als er geen absolute meerderheid gehaald wordt in de eerste ronde, valt het bestuur wat het minst vaak op plek één staat af. De stemmen op het afgevalen 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^e, 3^e, 4^e 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
Totaal	4	2	2	1

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 2 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
Totaal	4	3	2	X

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
Totaal	5	4	X	X

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

Geheimhouding

Alle informatie die wordt uitgewisseld vanuit de kandidaten naar de MotivaCie is vertrouwelijk. De geheimhoudingsplicht van de MotivaCie mag echter in drie unieke gevallen geschonden worden:

- 1) Indien de statutaire plichten van het bestuur in het geding komen, dient de MotivaCie het bestuur hier zo snel mogelijk van op de hoogte te stellen. Een waarschijnlijk voorbeeld hiervan is het niet aandragen van voldoende kandidaten voor de procedure, wat een bestuurlijke plicht is volgens artikel 10 lid 4 van de statuten.
- 2) Indien de vertrouwenspersoon beroep doet op zijn//haar informatierecht om zo goed mogelijk advies te kunnen uitbrengen aan een partij in de procedure betreffende de wijze waarop de MotivaCie de kandidaat behandeld heeft, ook zonder toestemming van alle betrokkenen. De vertrouwenspersoon wordt vanaf het moment van ontvangen van de informatie uiteraard ook onderhevig aan de geheimhoudingsplicht.
- 3) De geheimhoudingsplicht mag geschonden worden als **alle** partijen die de informatie betreft (bijvoorbeeld MotivaCie en kandidaat in het geval van een persoonlijk advies) daartoe toestemming geven.

Conclusie

Met het herziene 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 aangepast dat voor elke mogelijke situatie vervolgstappen zijn bedacht, er eerlijkheid en consistentie gewaarborgd kan worden.