

## 2. Proces (her)benoemingen & afscheid Bestuur

### Inleiding

De werkgroep “optimaliseren governance” heeft gekeken naar het proces van (her)benoemen en afscheid nemen van Bondsraadsleden en Bestuursleden. Beide procedures hebben aanpassingen nodig door onder meer het wegvallen van de Regioraden. In deze notitie wordt voorgesteld hoe we het proces rondom de werving en selectie van bestuursleden voor ons zien, evenals hoe we om gaan met termijnen. NB. De positionering van de bestuursleden vanuit de regio is beschreven in een andere notitie.

### 1. Wervingsprocedure

Indien een bestuurslid aan het einde van zijn/haar termijn komt, het maximaal aantal termijn volbracht heeft of tussentijds stopt, ontstaat er een vacature. Wanneer er sprake is van het aflopen van een termijn, is denkbaar dat het betreffende bestuurslid zich kandidaat stelt voor een nieuwe termijn. In de werkgroep “optimaliseren governance” hebben we vrij lang gesproken of we in dergelijke gevallen een vacature uit willen zetten of dat het betreffende bestuurslid direct voordragen kan worden voor een nieuwe termijn. Daarbij zijn we erop uitgekomen dat wanneer een vacature ontstaat, een voorstel aan de Bondsraad voor te leggen ten aanzien van de te volgen werving- en selectieprocedure. In het geval van een mogelijke herbenoeming zal aan de Bondsraad gevraagd worden of zij een openbare vacaturestelling wenst, of dat dit achterwege gelaten kan worden. Indien het gaat om een bestuurslid met een regiopoortefeuille zal deze vraag aan de Bondsraadsleden uit de betreffende regio gesteld worden. Bij het vroegtijdig uittreden dan wel het bereiken van de maximale termijnen zal een voorstel aan de Bondsraad gedaan worden over de wijze waarop de werving en selectie vormgegeven zal worden.

In de meeste gevallen zal dit plaatsvinden circa 3 maanden voor het aflopen van de termijn. Alleen in geval van tussentijds stoppen, kan het voorkomen dat de Bondsraad last minute gevraagd wordt in te stemmen met de voorgestelde procedure om te voorkomen dat er te lang een positie vacant is.

Bij de werving van een nieuw bestuurslid zal gekozen worden voor een openbare vacaturestelling. Dit betekent dat de vacature kenbaar gemaakt wordt aan al onze verenigingen en tevens gedeeld zal worden via de diverse communicatiekanalen van de bond. Optioneel kan gekozen worden om een bureau in de arm te nemen om te helpen geschikte kandidaten te vinden.

Voor alle bestuursfuncties zal een profiel opgesteld worden die vastgesteld worden door het bestuur. Deze profielen vormen de basis voor de vacaturetekst; waarin taken, competenties en benodigde ervaring beschreven worden. Voor de vier bestuursleden afkomstig uit de regio zal bovendien gelden dat zij geworteld dienen te zijn en netwerk moeten hebben in de regio die zij vertegenwoordigen.

Geïnteresseerden kunnen hun interesse kenbaar maken bij de management-assistent van Nevobo en/of bij het bureau dat betrokken is bij de werving. Eén van de zittende bestuursleden zal optreden als contactpersoon voor geïnteresseerde kandidaten die meer informatie wensen over de functie. Gedurende de reactietermijn worden er uitsluitend aan de selectiecommissie mededelingen gedaan over het aantal kandidaten die zich beschikbaar hebben gesteld en wie dit zijn.

Indien zich geen kandidaten hebben gemeld voor de sluitingsdatum van de vacature, zal de vacature hernieuwd opgezet worden met een nieuwe einddatum. De positie blijft dan vacant tot dat er wel een kandidaat de selectieprocedure doorlopen heeft. In dat geval zullen de zittende bestuursleden de taken van de vacante positie waarnemen.

## **2. Selectieprocedure**

Voor elke vacature die in het bestuur ontstaat en waarvoor de werving gestart wordt, zal een selectieprocedure ter vaststelling aan de Bondsraad worden voorgelegd. In de procedure wordt bepaald hoe het selectieproces vorm krijgt (CV selectie en gespreksronde(n)), evenals hoe de samenstelling van de selectiecommissie eruit zal komen te zien.

De selectiecommissie zal altijd bestaan uit een afvaardiging van de Bondsraad, het bestuur en de directie. Afhankelijk van de vrijgekomen positie wordt de samenstelling bepaald. De selectiecommissie zal in ieder geval altijd bestaan uit twee Bondsraadsleden (uit de betreffende regio), één bestuurslid en één directielid. In het geval het een vacature betreft voor een bestuurslid afkomstig uit de regio is één van de bondsraadsleden de voorzitter van de selectiecommissie en is diens stem doorslaggevend als de stemmen staken. De twee bondsraadsleden in de selectiecommissie bepalen onderling wie de rol van voorzitter op zich neemt. Indien er geen/onvoldoende Bondsraadsleden uit de eigen regio beschikbaar zijn, moeten andere leden uit de Bondsraad benaderd worden om zitting te nemen in de selectiecommissie. Bij de zoektocht naar een nieuw algemeen bestuurslid (voorzitter, vice-voorzitter, penningmeester) is het bestuurslid dat deel uitmaakt van de selectiecommissie de voorzitter en is diens stem doorslaggevend. Kandidaten worden door de voorzitter van de selectiecommissie geïnformeerd of de keuze wel of niet op hen is gevallen.

Het proces zoals door de Bondsraad is vastgesteld, wordt gevolgd waarbij alleen kandidaten die dit proces doorlopen hebben voor een voordracht in aanmerking komen. De selectiecommissie doet vervolgens een voordracht aan de Bondsraad. De geselecteerde kandidaat wordt vervolgens door de Bondsraad benoemd.

## **3. Installatie & onboarding**

De door de selectiecommissie voorgedragen kandidaat zal tijdens de eerstvolgende Bondsraadsvergadering geïnstalleerd worden en is vanaf dan in functie. In aanloop naar de Bondsraadsvergadering zal met de stukken openbaar worden wie voorgedragen wordt als nieuw bestuurslid. Na afloop van de installatie zal middels een nieuwsbericht kenbaar worden gemaakt wie het bestuur is komen versterken.



In aanloop naar de installatie in de Bondsraadvergadering kan het kandidaat-bestuurslid vast meelopen met het bestuur en aanwezig zijn bij bestuursvergaderingen. Logischerwijs heeft de kandidaat daarbij nog geen stemrecht en kan hij/zij de bond ook nog niet vertegenwoordigen.

Het bestuur is zelf aan zet om een gedegen inwerkprogramma voor het nieuwe bestuurslid samen te stellen. Ook is het aan het bestuur om onderling te bepalen of er sprake is van aandachtsgebieden/ portefeuillevverdeling en zo ja hoe die eruitziet.

#### **4. Afscheid en termijnen**

Het bestuurslid dat afzwaait, zal in de eerstvolgende Bondsraadsvergadering afscheid nemen. Daarbij maakt het niet uit of iemand aan het einde van zijn/haar termijn is gekomen, tussentijds afscheid neemt of het maximaal aantal termijnen<sup>1</sup> (3x 4 jaar) bereikt heeft.

Indien een bestuurslid aftreedt voordat zijn/haar termijn afloopt, zal voor het intredende lid op deze positie in beginsel een nieuwe termijn van 4 jaar gelden tenzij dit de continuïteit van het bestuur in gevaar brengt. Als volgens het rooster van aftreden blijkt dat er te veel termijnen gelijktijdig aflopen, dan zal het nieuwe lid in de termijn van diens voorganger treden, wat bij de vacaturestelling al bekend wordt gemaakt.

#### **Tot slot**

Met de voorstellen in de notitie verwacht de werkgroep de inconsistenties en onduidelijkheden die momenteel bestaan rondom de (her)benoeringen van bestuursleden weg te nemen. Reglementair vergen deze voorstellen de volgende aanpassingen:

- Vastleggen dat de Bondsraad besluit over de W&S procedure
- Vastleggen van de samenstelling van de selectiecommissie
- Benoemen dat de installatie van het Bestuurslid plaatsvindt in de eerstvolgende Bondsraad

---

<sup>1</sup> De werkgroep heeft ervoor gekozen terug te vallen naar drie termijnen van 4 jaar ten behoeve van kennis, ervaring en continuïteit.