

Agendapunt 5.2

Notitie afgevaardigden

Aan

Afgevaardigden

Van

John Appels, Bram Reudink

Onderwerp

Bespreken mogelijkheden vergroten aantal afgevaardigden

Te behandelen

18 november 2023

Status

Ter bespreking

Geachte afgevaardigden,

Aanleiding

Dit stuk is een vervolg op de 'notitie afgevaardigden' die is besproken tijdens de informele bijeenkomst op 14 oktober tijdens de Yonex Dutch Open. De volgende stap is om de suggesties om te zetten naar concrete acties. In dit lezen jullie ons voorstel. We herhalen eerst nog even de probleemschets.

Probleemschets

Er zijn een aantal issues die aanleiding zijn geweest om deze kwestie aan de orde te stellen. Ten eerste zijn er nog steeds vijf openstaande vacatures en het lukt niet om het totaal van 16 afgevaardigden te rekruteren. Ten tweede zit een viertal afgevaardigden in hun laatste termijn. Dat betekent dat er een forse uitstroom van kennis en ervaring op handen is. Dat houdt in dat er in 2024 nog 7 afgevaardigden zijn met relatief gezien minder ervaring. Dit zorgt voor een kwetsbare situatie in de democratie van onze bond.

Aanpak

Ons voorstel is om te beginnen met een aantal acties die (min of meer) direct opgepakt kunnen worden; dit zijn zogenaamde quickwins. Daarbij zijn er ook suggesties gedaan die meer uitzoekwerk of voorbereiding vergen. Wij stellen voor om deze suggesties op te pakken als blijkt dat de concrete acties niet tot het gewenste resultaat leiden.

Doelstelling

We stellen ons ten doel om de vertrekkende afgevaardigden te vervangen en daarbij nog 3 aanvullende afgevaardigden aan te trekken. Dat betekent dat de bondsvergadering in juni 2024 uit minimaal 14 afgevaardigden bestaat. Een tweede doel is dat elke regio vertegenwoordigd wordt.

Quickwins

1. Promotiecampagne voor de rol van afgevaardigde, zodat het werk een positiever imago krijgt.
 - a. Afgezwaaide afgevaardigden vragen of er redenen zijn waarom zij zijn gestopt waar de organisatie iets aan kan doen.
 - b. Interview met afgevaardigde en voorzitter houden en nieuwsbericht van maken. Deze delen via (social) media met daarbij contactpersoon en verwijzing naar de website.
 - c. Functieprofiel op een logische plek op de website neerzetten, zodat deze makkelijk te vinden is.
 - d. Call to action knop op de website plaatsen om eventuele interesse direct te kunnen aangeven. Mail direct laten binnenkomen bij contactpersoon.
 - e. Afgevaardigden, bestuursleden, medewerkers en andere vrijwilligers gaan actief mensen benaderen voor de rol van afgevaardigde. Ook actief delen via LinkedIn.
 - f. Buiten het eigen netwerk rekruteren door gebruik te maken van externe partijen/media. Hiervoor nieuwsbericht gebruiken dat reeds is opgesteld.
 - g. Document blijven bijhouden met potentiële kandidaten, zodat er actief geworven kan worden op het moment dat er vacatures zijn. Contactpersoon houdt actief stand van zaken bij.
 - h. Bureaumedewerkers signaalfunctie laten uitoefenen. Zij spreken een hoop vrijwilligers en kunnen mogelijke kandidaten herkennen.
 - i. Distributielijst blijven verstrekken aan afgevaardigden, zodat deze makkelijker contact kan opnemen met de achterban. Ook via deze weg worden verenigingen benaderd met de vraag of zij kandidaten willen doorgeven.
2. Stevig onboardingsproces organiseren om nieuwelingen een goede start te geven. Er is reeds een onboardingsdocument wat hierbij gebruikt kan worden.
 - a. Kandidaat afgevaardigden laten meelopen met bijeenkomsten al voordat ze daadwerkelijk gekozen zijn. Hierdoor is er sprake van een warme overdracht, waarbij deze nieuwe afgevaardigden ook al kennis hebben gemaakt met de werkwijze en organisatie. Ze krijgen uiteraard geen stemrecht bij formele vergaderingen.
 - b. Bij aanstelling een introductiesessie organiseren waarbij een bestuurslid, de directeur en een afgevaardigde de nieuwe afgevaardigden bijpraten over een aantal relevante onderwerpen. Bij voorkeur vindt deze sessie live plaats.
 - c. Buddy-systeem introduceren, zodat een nieuwe afgevaardigde actief door een collega wordt meegenomen. De nieuwe afgevaardigden worden gekoppeld aan een ervaren afgevaardigde voor de periode van een jaar.
3. Aandacht voor samenwerking en verhouding tussen afgevaardigden onderling als wel met bestuur en bureaumedewerkers.
 - a. We gaan door met het organiseren van informele soort sessies. Van belang is dat we actuele thema's bespreken, waarbij bestuursleden, afgevaardigden en bureaumedewerkers aanwezig zijn en liefst door elkaar zitten. Afgevaardigden actief betrekken bij beleidsdiscussies, zodat onderwerpen eerder en meer gaan leven.

- b. Vrijwilligersbijeenkomsten blijven organiseren, zodat er laagdrempelig contact is. Dit soort momenten leent zich bij uitstek om nieuwe vrijwilligers te vinden.
- c. Goed vrijwilligersbeleid continueren waarmee het enthousiasme om werkzaamheden voor de bond uit te voeren op peil blijft.

Suggesties (middel)lange termijn

Hieronder volgen suggesties die meer inspanning vraagt om te realiseren. Deze kunnen we oppakken, indien de bovenstaande quickwins niet tot het gewenste resultaat leiden.

1. Bij tussentijds vertrek, de nieuwe opvolger laten starten met een nieuwe termijn van 4 jaar. Hierdoor ontstaat een geleidelijke instroom en uitstroom van afgevaardigden. Dit voorkomt een grote uitstroom van kennis op één moment.
Beoordeling: Hiervoor moet eerst gekeken worden of en hoe dit reglementair veranderd kan worden. Daarbij moet ook beoordeeld worden wat de impact is op de regionale verdeling van het aantal afgevaardigden. Daarom is dit niet een optie die direct uitvoerbaar is.
2. Groepjes maken van aantal afgevaardigden die zich richten op specifiek onderwerp. Hierdoor wordt de werklast per afgevaardigde minder, terwijl de diepgang en binding toeneemt.
Beoordeling: Dit kan helpen om onderling meer verbinding te krijgen en tevens om aan te sluiten bij de expertise van de afgevaardigden. Dit leidt niet direct tot een aanwas van nieuwe afgevaardigden. Daarbij moet er nog nagedacht worden hoe dit precies ingevuld wordt. Daarom is dit geen quickwin.
3. Formele gedeelte van de bondsvergadering kort houden en tijd inruimen voor inhoudelijke gesprekken over de richting van de bond.
Beoordeling: Op zich leeft de wens breed, maar ook dit leidt niet tot de directe aanwas van nieuwe afgevaardigden. Dit vraagt daarbij ook wat van de voorbereiding van een bondsvergadering. Daarom is dit niet per direct toepasbaar.

Evaluatie

We stellen voor de acties te evalueren na de jaarvergadering van 2024. Hier zal de balans worden opgemaakt of de acties ook tot het gewenste resultaat hebben geleid. Als dat het geval is, zal het beleid gecontinueerd worden. Zo niet, dan zal er opnieuw gekeken worden naar de overige suggesties. Tegen die tijd zal er ook een nieuw visieplan zijn wat mogelijk ook bepalend kan zijn voor deze kwestie.

Gevolgd proces

Naast de opmerkingen die zijn gemaakt tijdens de informele sessie tijdens de jaarvergadering, is er ook nog middels een mailronde informatie opgehaald. Vervolgens hebben John en Bram de bevindingen verwerkt tot een eerste stuk. Dit stuk is vervolgens gedeeld met het bestuur tijdens de bestuursvergadering van 9 september. Het stuk is als praatstuk ingebracht tijdens een informele sessie op 14 oktober met de afgevaardigden. De feedback die is ontvangen is verwerkt en dit heeft geleid tot bijgaande voorstel.