

DWARS

GROENLINKSE JONGEREN

ZOMERCONGRES
15 & 16 JUNI 2019
MAASTRICHT

EVALUATIE BESTUURSSTRUCTUUR

EVALUATIE BESTUURSSTRUCTUUR 2019

INLEIDING

Naar aanleiding van het beleidsplan 2018 en de aanwijzingen van de Raad van Advies (RvA) 2018 is er gekozen om in begin 2019 een evaluatie van de bestuursstructuur te doen. De bestuursstructuur is de verdeling van taken binnen het landelijke bestuur van DWARS. Hierin staat vastgelegd welke taken bij welk bestuurslid horen en wie voor wat verantwoordelijk is. Dit is drie jaar na aanvang van de nieuwe structuur. Het is een moment om te kijken naar wat er allemaal goed is gegaan na deze verandering en waar nog verbeterpunten zitten.

Dit onderzoek is gedaan door met verschillende mensen (oud-bestuursleden, huidig bestuursleden en mensen uit de commissie van de verandering) te praten over wat de keuzes toen waren en waar zij nu nog verbeteringen in zien. Deze mensen zijn gekozen omdat zij een bepaalde functie hebben gehad in het bestuur van DWARS, inzicht hebben in het functioneren van het bestuur of mee hebben geschreven aan de verandering van de bestuursstructuur. Deze mensen zijn gebeld of zijn langs geweest op het landelijk pand om met hen in gesprek te gaan. Er zijn vrije gesprekken gevoerd met deze mensen om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van hun ervaringen met de bestuursstructuur. Dit gaat over zowel de huidige als de bestuursstructuur voor de verandering. Later in het proces bleek dat het gewenst was om nog meer mensen te spreken om het advies te onderbouwen. Er is toen gekozen om oud-besturen te vragen om nog extra feedback en om stukken nog aan te vullen.

Alle antwoorden zijn verwerkt in dit verslag, zie bijlage voor antwoorden. Hier hebben vervolgens het huidige bestuur en de RvA nog eens naar gekeken. Hieruit zijn bepaalde conclusies getrokken en wordt er een advies gegeven met punten die verbeterd zouden kunnen worden.

BEVINDINGEN

Er zijn in deze evaluatie veel punten genoemd. Hieronder worden punten weergegeven die door meerdere mensen zijn aangegeven in gesprekken. Over het algemeen zijn mensen tevreden over de structuur zoals die nu is. De functies worden als prettig ervaren. Ook is de verdeling van verantwoordelijkheid over alle functies heel duidelijk. Wel wordt er van sommige functies niet helemaal duidelijk wat er precies gedaan wordt. Ook zijn enkele functies meer overbelast dan andere functies. Er worden veel interessante punten genoemd. Hieronder worden de belangrijkste bevindingen samengevat:

- Scholing & Activiteiten (S&A) is als functie overbelast. Deze functie heeft de meeste vaste uren, taken en verantwoordelijkheid. Dit komt omdat S&A het overgrote deel van de activiteiten organiseert, de scholingstrajecten doet, en daarnaast ook de vaste bestuurstaken heeft.
- Er is behoefte aan meer externe ondersteuning. Er wordt genoemd dat het fijn zou zijn om een communicatiemedewerker aan te nemen die kan helpen met content maken en promotie te doen voor evenementen. Dit kan een verlichting zijn voor zowel bestuurslid campagne en communicatie als voor bestuurslid scholing en activiteiten. Dit komt doordat het maken van online content en promotie voor activiteiten veel werk is voor deze bestuursleden. Een communicatiemedewerker zou ook kunnen helpen met design van content en andere grafische vormgeving die gewenst kan zijn.
- Het huishoudelijk reglement (HR) moet worden verbeterd. Het HR heeft gaten en is soms op punten waar het nodig is niet genoeg concreet. In de bijlage staat een document met een niet uitputtende lijst met punten die verbeterd zouden kunnen worden. Het bestuur is hierdoor erg afhankelijk van eigen interpretatie en de interpretatie van de RvA. Dit kan anders zijn dan de bedoeling van de schrijvers. Het is belangrijk dat het niet de hele structuur van DWARS wordt omgegooid maar dat de regels die nu gehanteerd worden en de ongeschreven regels waaraan gehouden dient te worden, duidelijker worden opgenomen in het HR.
- Het is onduidelijk wanneer er wordt voorgedragen en er geen sollicitatieprocedure plaatsvindt. Er moet duidelijkheid komen over wanneer er sprake mag zijn van voordracht en welk orgaan deze voordracht mag doen. Momenteel is dat altijd het bestuur.
- Vicevoorzitter zou duidelijker mogen zijn qua taken. Vicevoorzitter is een erg vrije functie. Hoewel dit wel gewenst is, is er wel ruimte om dit iets meer te concretiseren.
- Algemeen bestuurslid zou duidelijker mogen qua taken en houding. Duidelijkere afspraken over hoe deze functie moet worden ingevuld, zou daarbij helpen.

- Er kan onderzocht worden of het haalbaar is om meer vacatiegeld te geven aan de bestuursleden. De huidige vergoeding plus het vacatiegeld staat niet in verhouding tot de tijd die wordt geïnvesteerd. Dit is een belemmering om een bestuursjaar te kunnen doen.

CONCLUSIE EN ADVIES

Niet voor alles wat genoemd is in dit onderzoek is een oplossing voor gevonden op dit moment. Het evalueren van een bestuursstructuur is nooit af. Het blijven nadenken en brainstormen over het nog beter maken van de functie en de manier waarop deze zijn ingericht blijft altijd gewenst en zal ook zeker moeten worden doorgezet. Dit kan binnen de kaders van een onderzoek maar is juist ook belangrijk te blijven doen daarbuiten.

Er zijn enkele punten waarvan wel het duidelijk gewenst is dat er mee verder aan de slag wordt gegaan. Dit is kijken naar mogelijkheden voor een communicatiemedewerker, een verandering van het HR en kijken naar mogelijkheden voor meer vacatiegeld.

ADVIES

Naar aanleiding van de opdracht van het beleidsplan 2018 en de RvA uit 2018 is er een evaluatie gedaan van de bestuursstructuur van DWARS. Hieruit is het volgende advies gekomen.

- Het bestuur onderzoekt in hoeverre het haalbaar is om een communicatiemedewerker aan te nemen die kan helpen met content maken en promotie te doen voor evenementen. Hierbij wordt er nagedacht over de kosten die hieraan zouden hangen. Er wordt opgelet of dit in het budget van DWARS zou passen. Ook wordt er gekeken wat precies het takenpakket zou zijn van deze medewerker en hoeveel uur in de week dit zou zijn.
- Het bestuur zoekt mensen voor een commissie om een nieuw HR te schrijven. Hierbij kijkt deze commissie naar de structuur van het HR en worden gaten die er nu zijn verbeterd. Ook kijkt deze commissie naar hoe alle organen van DWARS worden aangedragen en geven zij een advies hoe dit beter zou kunnen. Het is hierbij van belang dat de regels die nu gehanteerd worden en de ongeschreven regels waaraan gehouden dient te worden, duidelijker worden opgenomen in het HR. Bij het aanstellen van de commissie wordt er gelet op verschillende ervaringen en kennis. Er is voorkeur voor niet meer dan één of maximaal twee mensen uit eenzelfde bestuur.
- Het bestuur onderzoekt of het haalbaar is om meer vacatiegeld te geven aan de bestuursleden. Hierbij wordt er rekening gehouden met het budget van DWARS. Ook wordt er gelet op belastingregels.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1 - DATA UIT GESPREKKEN

In deze bijlage worden de resultaten van het onderzoek samengevat per functie en vervolgens algemeen. Dit is gedaan door de meningen van de mensen die zijn gesproken op te schrijven en in één stukje weer te geven. Wat er staat weergegeven kunnen meningen zijn van meerdere mensen of de mening van één persoon. Hier is geen onderscheid tussen gemaakt om een zo volledig mogelijk beeld te geven over de functies.

Voorzitter

Tijdsinvestering

Voor de voorzitter werd er aangegeven dat het moeilijker te zeggen is hoe de tijdsinvestering eruit ziet. Dit ligt voornamelijk aan hoe je het zelf invult. Sommigen kiezen er voor om meer zelf in te vullen en te doen. Anderen kiezen voor meer overzicht houden en te delegeren. Hierdoor kan de tijdsinvestering verschillen per voorzitter.

Duidelijkheid taken

Voorzitter is een erg vrije functie en dat wordt als goed ervaren.

Secretaris

Tijdsinvestering

Secretaris zijn is goed te doen qua tijdsinvestering. Het aantal uren dat er gewerkt wordt staat ongeveer gelijk aan het aantal uur dat er voor staat. Dit ligt ook vooral aan hoeveel en wat voor projecten je nog naast de standaard taken doet. Wel wordt het organiseren van steeds groter wordende congressen als lastig wordt ervaren om binnen een half jaar te regelen. Daarbij komt kijken dat de tijdsindicatie in rustige weken juist is, maar richting het congres is het wel meer. Ook bij grotere projecten is het aantal uur ook meer. Bijvoorbeeld het project rondom de AVG. Deze zorgde voor veel extra werk en nu deze is ingegaan is dit een blijvende extra taak voor de secretaris. Nu de basis voor het privacybeleid volgens de AVG er is, zal er wel minder tijd in privacy gaan zitten dan tijdens het project, maar er zal desondanks bijvoorbeeld altijd bekeken moeten worden wat er nog verbeterd kan worden en hoe dan.

Duidelijkheid taken

Het is een goede functie zoals die is. Het is duidelijk wat er van de secretaris verwacht wordt.

Overig

De functie draait makkelijker als de medewerker van DWARS goed draait. Het is de vraag of er taken kunnen worden afgestoten naar de medewerker of een ander bestuurslid. Taken als notuleren, nieuwsbrieven schrijven, congressen organiseren en archiveren horen nou eenmaal bij het secretaris zijn. Wel kan het helpen om een manier te vinden waarin de congrescommissie meer taken van de secretaris kan overnemen en de secretaris er dan nog met name is voor het behouden van het overzicht. Verder zou de commissie Privacy & Technologie de secretaris beter ondersteunen in het constant verbeteren van de privacy, bijvoorbeeld door te kijken naar alternatieven voor Slack en Kialo of hoe ervoor gezorgd kan worden dat ook de afdelingen en commissies zich netjes aan het privacybeleid gaan houden.

Penningmeester

Tijdsinvestering

Penningmeester zijn is goed te doen qua tijdsinvestering. Het aantal uren dat er gewerkt wordt staat ongeveer gelijk aan het aantal uur dat er voor staat. Dit ligt ook vooral aan hoeveel en wat voor projecten je nog naast de standaard taken doet.

Duidelijkheid taken

Het is een goede functie zoals die is. Het is duidelijk wat er van de penningmeester verwacht wordt.

Politiek Secretaris

Tijdsinvestering

Politiek Secretaris zijn is goed te doen qua tijdsinvestering. Het aantal uren dat er gewerkt wordt staat ongeveer gelijk aan het aantal uur dat er voor staat. Dit ligt ook vooral aan hoeveel en wat voor projecten je nog naast de standaard taken doet.

Duidelijkheid taken

Doordat deze functie eerst uit meerdere personen bestond is de invulling van de functie vrij breed. Ook is deze functie erg vrij om zelf in te vullen. Dat maakt het lastig om precies te weten wat je dagelijks moet doen. Ook weten mensen niet zo goed wat de politiek secretaris precies doet.

Overig

In de vorige structuur was het makkelijker om bij je commissies aan te sluiten omdat je er maar verantwoordelijk was voor drie. Op dit moment ben je als politiek secretaris verantwoordelijk voor allemaal, dat maakt het lastiger om bij allemaal langs te kunnen. Hierdoor is het politiek overleg wel erg goed om contact te houden met de commissies. Ook wordt het op deze manier goed geregistreerd wat er gedaan en besproken wordt. Het wordt wel als goed ervaren dat je niet meer verplicht ben als politiek secretaris om je aan te sluiten bij de commissies. Wel zou het goed zijn om nog verder na te denken over tastbaar resultaat van commissies met de commissies, bijvoorbeeld in de opstartfases bij nieuwe presidia. Het politiek programma is en hoeft niet het enige tastbare resultaat te zijn. Politiek secretaris is goed te doen qua werkdruk en tijdsinvestering.

Mocht er op zoek gegaan worden naar verandering werd genoemd dat politiek secretaris en internationaal secretaris nog samengevoegd konden worden. Dit wanneer het wenselijk is dat er minder bestuursleden zouden zijn.

Er wordt genoemd dat het raar is dat er voor politiek secretaris voornamelijk mannen solliciteren.

Internationaal Secretaris

Tijdsinvestering

Internationaal secretaris heeft een goede werkdruk. Het aantal uren dat er gewerkt wordt staat ongeveer gelijk aan het aantal uur dat er voor staat. Er is veel ruimte om extra taken en projecten op te zetten. Dat zorgt natuurlijk wel voor meer werkdruk maar dat is echt aan hoe het zelf wordt ingevuld.

Duidelijkheid taken

Het is een goede functie zoals die is. Het is duidelijk wat er van de Internationaal secretaris verwacht wordt.

Overig

Voor de verandering was het wel nog meer een inhoudelijke functie dan dat het nu is. Daar zou misschien nog verbetering in kunnen zitten. De reiscommissie zou ook zonder de internationaal secretaris moeten kunnen draaien. Het moet makkelijker worden voor de reiscommissie om dingen te regelen.

Scholing en Activiteiten

Tijdsinvestering

Scholing en Activiteiten is als functie heel erg groot. In vergelijking met andere zitten in deze functie meer uren en vaste taken. Dit komt doordat voor het overgrote deel van de activiteiten die georganiseerd worden de verantwoordelijkheid bij het bestuurslid Scholing en Activiteiten. Dit samen met de scholingstrajecten en de algemeen bestuurstaken is dit een grote hoeveelheid uren die je standaard aan DWARS moet besteden. Dit is een extreem overbelaste functie.

Duidelijkheid taken

Het is duidelijk wat er van het bestuurslid Scholing en Activiteiten verwacht wordt.

Overig

Er wordt genoemd dat eventueel het symposium helemaal kunnen worden overgenomen door de politiek secretaris. De Academy zou ook zonder bestuurslid S&A moeten draaien. Het moet makkelijker worden voor de Academy om dingen te regelen. De groei qua leden zorgt ook dat er meer en grotere activiteiten moeten worden georganiseerd. De scholingskant is meer constant en ook minder werk dan verwacht wordt. De ondersteunende commissies (Bijzondere Activiteiten Commissie en de Scholingscommissie) zijn fijn want dat zorgt voor creativiteit en ondersteuning, maar zorgen ook voor meer werk. Het scheelt al dat sommige taken, zoals DWARS 101 zijn overgedragen. Dat scheelt in dat je niet verantwoordelijk bent en scheelt in tijd. Er wordt genoemd

dat het werk zou schelen wanneer er promotionele taken worden overgedragen. Dit zorgt voor meer duidelijkheid en meer promotie. Hier zou eventueel iemand voor kunnen worden ingehuurd, zoals een communicatiemedewerker. Een ander voorstel zou kunnen zijn dat het S&A bestuurslid de eindverantwoordelijke is voor de 'activiteiten', maar dat aanwezigheid op activiteiten meer gedelegeerd en verdeeld zou kunnen worden.

Er wordt genoemd dat het raar is dat er voor S&A alleen vrouwen solliciteren.

Organisatie en Leden

Tijdsinvestering

De tijdsinvestering gaat met pieken en dalen. Het is op sommige momenten een overbelaste functie, voornamelijk het eerste halfjaar van de functie. Hierin vallen de zomertour, nieuwe ledenavonden, DWARS 101, en het afdelingenweekend. Naast de standaard algemeen bestuurstaken die gedaan worden.

Duidelijkheid taken

Er is best veel ruimte voor eigen invulling in deze functie. Dat is niet volledig goed vastgelegd in de Verandering van Organisatie Structuur.

Overig

Voor Organisatie en Leden is het top dat er nu een persoon is die over het beleid van de afdelingen gaat. Het buddysysteem voor de afdelingen werkt ook erg goed en is goed dat dat weer gebruikt wordt.

Campagne en Communicatie

Tijdsinvestering

Deze functie is qua tijdsinvestering erg afhankelijk van verkiezingen. Dit jaar is de functie daardoor erg overbelast maar dit kan anders zijn wanneer er geen verkiezingen zijn in een jaar.

Duidelijkheid taken

Top dat er nu een persoon is die over alle communicatie gaat.

Overig

Campagne en communicatie zou een minder uitvoerende post moeten zijn. Hier zou eventueel iemand voor kunnen worden ingehuurd, zoals een communicatie medewerker. Dat is afhankelijk van of je iemand hebt die content kan produceren. Het zou goed zijn als deze functie zich meer kan richten op strategie en op bijvoorbeeld contact met politieke jongerenorganisaties. Verder lijkt dit een vrij onaantrekkelijke functie te zijn. Afgelopen jaren blijkt het moeilijk te zijn om mensen hiervoor te vinden. Dit kan voornamelijk liggen aan het feit dat er gevraagd om ervaring met ontwerpen en design. Wanneer er een medewerker zou zijn die design kan dan zou dit de functie al verlichten.

Vicevoorzitter

Tijdsinvestering

Het aantal uren dat er gewerkt wordt staat gelijk aan het aantal uur dat er voor staat.

Duidelijkheid taken

Vicevoorzitter is een erg vrije functie. Er is wel ruimte om dit iets meer te concretiseren. Er wordt door meerdere mensen aangegeven dat het niet echt duidelijk is wat de vicevoorzitter precies doet

en wat de taken zouden moeten zijn. Ook wordt er aangegeven dat vicevoorzitter wel meer taken op zich kan nemen.

Overig

Het is goed dat er nu maar één vicevoorzitter is, in plaats van twee (één politiek en één organisatorisch). De vicevoorzitter zou ook meer een ondersteuning moeten en kunnen zijn van het bestuur in plaats van alleen de voorzitter.

Algemeen bestuurslid

Structuur

Over het algemeen wordt er positief gedacht over de verandering van vorige structuur van het bestuur naar de huidige structuur. De rollen zijn best wel goed verdeeld. Het valt op dat alle functies in kern organisatorisch zijn maar dat dat meestal niet zo wordt gezien. Er wordt genoemd dat de tijdsinvestering is niet echt veranderd voor de verandering en na de verandering, dit was niet het doel van de verandering.

Er wordt ook gemerkt dat het algemeen bestuurslid zijn, wat ieder bestuurslid is, niet duidelijk is voor mensen. Het is niet duidelijk wat hier precies de taken van zijn en wat er wordt verwacht. Ofwel duidelijkere taken ofwel een betere beschrijving van de houding die gewenst is kan beter worden beschreven. Ook lijkt het wel eens alsof er vergeten wordt dat wanneer je verkozen wordt dat het algemeen bestuurslid zijn een van de grootste taken is waar je voor verkozen wordt. Ieder bestuurslid krijgt hiermee namelijk mandaat om te spreken namens DWARS en DWARS te representeren. Ook krijg je als verkozen bestuurslid het mandaat om samen politieke keuzes te maken voor DWARS.

Aanstellingen en verkiezingen

Het bestuur stelt de kandidatencommissie in. Dat wordt als onduidelijk ervaren. Hierdoor kan het namelijk zijn dat wanneer er iemand voor een tweede jaar gaat, de eigen kandidatencommissie kiest, die hen gaat beoordelen. Echter wordt het ook als onduidelijk ervaren wanneer de RvA de aanstelling zou doen of als de Zoekcommissie dit zou doen. Eventueel kan je ook een kandidatencommissie voor twee jaar aanstellen. Hiermee wordt er een deel van de problemen opgevangen. Maar het brengt wel andere problemen met zich mee, zoals minder mensen die dit zouden willen doen. Ook werd er genoemd dat het onduidelijk is dat je direct vanuit de RvA het bestuur in kan of direct vanuit het bestuur de RvA in kan. Het zou goed zijn om een periode hiertussen te hebben zodat mensen niet met verkeerde intenties in de RvA zitten. Verder wordt de RvA soms gezien als geschillencommissie. Dit is niet de taak van de RvA. Bij serieuze problemen is een Commissie van Beroep (CvB) geschikt om in te zetten. Dit is erg heftig om in te zetten. Het wordt genoemd dat er soms behoefte is aan een tussenorgaan die kan optreden als geschillencommissie.

Er wordt door meerdere mensen aangegeven dat het huishoudelijk reglement niet uitputtend en niet concreet genoeg is op punten waar dat wel nodig zou moeten zijn.

Afdelingen en commissies

DWARS heeft een andere verhouding met afdelingen dan andere politieke jongerenorganisaties dat hebben met hun afdelingen. Wellicht kan er nog wat geleerd worden door in gesprek te gaan met deze politieke jongerenorganisaties (bijvoorbeeld Jonge Democraten en JOVD).

Wanneer commissies ook meer zelfstandig gaan draaien dan kan er ook meer geschoven worden in de taken van de bestuursleden om voor meer balans te zorgen.

De verhouding landelijk en afdelingen is qua activiteiten ook lastig. Het zou als landelijk moeten zijn dat je meer grote evenementen organiseert en dat themaborrels meer naar afdelingen gaan. Dat landelijk afdelingen alleen ondersteunt.

Vacatiegeld

Dat het volgende bestuur vacatiegeld gaat krijgen is goed. Maar het is nog niet erg veel. Het is nog een goede discussie om het vacatiegeld te verhogen en dan ook minder bestuursleden te hebben, zodat mensen meer werken (misschien wel full-time). Dan kan je het eventueel waarmaken dat je een bestuursjaar kan doen zonder te moeten bijlenen. Het soort mensen dat solliciteert wordt dan wel anders. Je krijgt dan een grotere groep mensen die op zoek zijn naar een baan en een kleinere groep mensen die nog bezig zijn met een studie of iets dergelijks. Wel is dit uitgeprobeerd bij andere jongerenorganisaties maar wordt het niet altijd als positief ervaren om een volledig full-time bestuur te hebben. Ook moet er goed gelet worden op de belastingregels. Je wil namelijk eigenlijk voorkomen dat bestuursleden belasting moeten betalen (vacatiegeld telt mee voor hoogte inkomen, zie ook de regels over vrijwilligersvergoedingen). Dit moet goed uitgezocht worden voordat het extra wordt opgehoogd.

Scholing

Er wordt nog genoemd dat de problemen die er zijn, niet het gevolg zijn van structuur maar van mensen en scholing. De urgentie om te veranderen was toen ook niet groot. Commissies kosten veel moeite, wanneer er betere scholing zou zijn voor de mensen in de commissies dan lopen deze beter en dat kost de bestuursleden ook minder werk.

Debat

Interessant om nog te kijken hoe het interne debat van DWARS verbeterd kan worden. Congressen zijn overvol en daardoor is er minder ruimte om het uitgebreid over onderwerpen te hebben. Misschien moet er gekeken worden naar meer discussieavonden voor bijvoorbeeld een visiestuk of een inputavond over organisatorische dingen.

Discussie binnen het bestuur over onderwerpen wordt ook soms misgelopen omdat deze beslissing bij de politieke driehoek ligt. Organisatorische functies moeten ook meer mogelijkheid hebben om invloed te hebben over de inhoud.

BIJLAGE 2 - LIJST MET GEBREKEN HUIDIG HR (NIET UITPUTTEND)

- Het schorsen van leden die geen bestuurslid zijn wordt niet beschreven.
- Het concept van een algemene motie komt niet voor.
- De voordracht van het congrespresidium staat niet beschreven.
- Er zijn veel verschillende termen door elkaar heen gebruikt voor het bepalen wie in een bepaalde functie komt: wijst aan, benoemt, stelt vast, verkiest, stelt aan, draagt voor, besluit over. Het blijft soms onduidelijk of leden van een orgaan moeten worden gevraagd en aangedragen (en door wie) of dat ze zich moeten kandideren en verkozen worden (en door wie). Ook blijft vaak onduidelijk of leden individueel moeten worden verkozen of niet.
- Hoe wordt de voorzitter van organen zoals de Kandidatencommissie, Zoekcommissie, Kascommissie en Commissie van Beroep vastgelegd? Dit staat nergens vastgelegd.
- Wie zoekt er naar of draagt kandidaten aan voor de Kandidatencommissie, Commissie van Beroep, Zoekcommissie, congrespresidium, afdelingsbesturen en afdelingskascommissies? Dit staat nergens vastgelegd.
- Wie mag ad interim leden aanstellen van de zoekcommissie, afdelingsbesturen, afdelingskascommissies en RvA? Dit staat nergens vastgelegd.
- De taakomschrijving van verschillende organen staat op verschillende plekken, waardoor het HR niet overzichtelijk is.