



Notitie voor bondsraad ter bespreking

Betreft: Brief bondsraad aan bestuur

Van: Bondsbestuur

Aan: Bondsraad

d.d.: 12 mei 2022

Bijlage: 2.1.1 Brief bondsraad aan bestuur

Toelichting

Op 8 april 2022 heeft de bondsraad een brief (bijlage) aan het bestuur gestuurd inzake de zorgen van de bondsraad over de continuïteit van de processen op het bondsbureau n.a.v. het vertrek van Marieke. De brief is in overleg met de bondsraad als ingekomen stuk op de agenda van de bondsraad toegevoegd. Overal waar Marieke staat algemeen directeur schrijven. Het gaat natuurlijk om de persoon Marieke, maar vooral over de functie die zij heeft bekleed.

Met deze notitie beantwoordt het bestuur alvast de gestelde vragen van de bondsraad.

Beantwoording van vragen

- Deelt het bondsbestuur de zorg dat de continuïteiten doorzettingskracht binnen de uitvoeringsorganisatie gevaar loopt met het vertrek van de huidige directeur. Zo ja, wat gaat het bondsbestuur doen om de continuïteit en doorzettingskracht te waarborgen.

Het bestuur betreurt het vertrek van Marieke van der Plas natuurlijk. Haar daadkracht en visie op de toekomst zijn altijd erg waardevol (geweest). Echter, belangrijk om te weten is dat de directeur samenwerkt met een deskundig en professioneel team bestaande uit managers en adviseurs, die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het reilen en zeilen van de KNGU, En die werken weer samen met hun teams en vrijwilligers. Zij werken tezamen aan de (door)ontwikkeling en implementatie van beleid en (meerjaren)strategie, conform onze plan-do-check-act cyclus die naast de strategische cyclus loopt. Dit alles komt niet ineens stil te liggen door het vertrek van Marieke. Daar is juist met deze structuur in geborgd.

Het bestuur heeft erg veel vertrouwen in de medewerkers van de KNGU en in het managementteam. In samenwerking met het managementteam geeft het bestuur vervolg aan de werving van een nieuwe directeur passende bij de visie, strategie en het beleid van de KNGU. In de tussentijd is al een interim-directeur geworven die door Marieke is ingewerkt, en per 6 april is begonnen. Diverse resultaat-opdrachten van de directeur/Marieke zijn verdeeld over de interim-directeur en het managementteam. Zo is de continuïteit daarvan geborgd.

- Wat betekent het vertrek van de directeur in termen van risico voor het realiseren van de doelen in het jaarplan en de begroting?

Conform ons bestuursmodel, voert het bondsbureau, na goedkeuring van het jaarplan het beleid uit en draagt daarmee zorg voor het realiseren van doelen en resultaten in het jaarplan. De directeur is verantwoordelijk voor de totstandkoming en is 'aanvoerder', echter zorgen de managers en hun teams daadwerkelijk voor het resultaat en realisatie. Dat komt door het vertrek van Marieke eveneens niet ineens stil te liggen. In afstemming met het management zijn projecten waar Marieke opdrachtgever van was verdeeld onder het management of de nieuwe interim-directeur. En met komst van de nieuwe technische directeur is ook het deel van topsport uit het jaarplan geborgd in de voortgang.

- Wat wordt de primaire opdracht aan de interim-directeur, gezien bovenstaande vragen?

De primaire opdracht van de interim-directeur is naast het zijn van leidinggevende van het managementteam en adviseurs en sparringpartner van de HR-adviseur om i.s.m. de nieuwe directiesecretaris de strategische cyclus aan te sturen en te monitoren en daarbij nauw contact te onderhouden met bestuur en bondsraad. Daarnaast is de interim-directeur opdrachtgever van de opvolgingscommissie t.b.v. de uitvoering van de aanbevelingen in het Verinorm-rapport. Ook informeert de interim-directeur het bestuur over ISR-zaken en tuchtuitspraken (en uitvoering) (i.s.m. directiesecretaris). Hij is het gezicht naar buiten als het gaat om contact met stakeholders in het veld.

- Hoe ziet de wervingsprocedure voor de nieuwe directeur er uit en op welke termijn verwacht het bondsbestuur een nieuwe directeur aan te kunnen stellen.

De procedure voor het werven van een nieuwe directeur is inmiddels opgestart. Gasseling search gaat ons in deze procedure begeleiden. Medio april wordt het profiel opgesteld, vanaf mei start de werving. Gesprekken vinden plaats in juni. Benoeming vindt plaats in de zomer (juni/juli). Afhankelijk van opzegtermijnen van de kandidaat verwachten we dat de nieuwe directeur in het najaar (september/oktober) kan starten.

- De bondsraad verzoekt de profielschets voor de kandidaat te ontvangen voorafgaand aan de wervingsprocedure.

Conform het bestuursmodel is het niet voorbehouden aan de bondsraad om het profiel van de directeur voorafgaand aan de werving te ontvangen. Echter willen we de bondsraad tijdig informeren over de procedure en het uitzetten van de vacaturetekst, voorafgaand aan publicatie. Na selectie van benoembare kandida(a)t(en) wil het bestuur zogenaamde 'klikgesprekken' met een afvaardiging van de bondsraad organiseren, dit gesprek heeft geen selecterend karakter en worden tevens met medewerkers en OR-leden gepland.

Proces

Qua proces wil het bestuur de relatie met de bondsraad en het op een dergelijke wijze samenwerken (brief sturen) tussen bondsraad en bestuur begrijpen en bespreken. Het idee is om dit tijdens de sessie over governance en rollen (25 juni) te bespreken, en deze kwestie als casus in brengen.



Vraag aan bondsraad:

De bondsraad wordt gevraagd de notitie, antwoorden en het proces te bespreken met het bestuur.