

# Opdrachtomschrijving voor tijdelijke Commissie 'Selectie en formatie nieuw Bestuur VC Spaarnestad'

## Aanleiding opdracht

Het huidige bestuur van VC Spaarnestad heeft naar aanleiding van de uitkomsten en aanbevelingen van het recente onderzoek naar Cultuur en Veiligheidsbeleving binnen de vereniging besloten om alle bestuursposities voor een nieuw te vormen bestuur vacant te stellen. Tevens heeft het huidige bestuur besloten om enerzijds een herijking te doen van het aantal bestuursposities dat nodig is om de vereniging optimaal te kunnen besturen (van 6 naar 9) en anderzijds de inhoud van de posities te herijken om tot een meer gebalanceerde en logische werkverdeling te komen. Ook dit is ingegeven door enkele aanbevelingen uit het genoemde onderzoek.

Om tot een zo objectief mogelijke selectie en formatie van het nieuwe bestuur te komen roept het huidige bestuur een tijdelijke commissie (artikel 16 Statuten VC Spaarnestad) in het leven om te adviseren in dit selectie- en formatieproces. De Commissie komt met een (niet-bindend) advies voor de invulling van 9 bestuursposities en biedt deze aan het bestuur aan. Het is vervolgens aan het bestuur een beslissing te nemen over al dan niet overnemen van het advies. Het bestuur zal daarna kandidaten ter benoeming aan de ALV voordragen. Uiteindelijk beslist de ALV over de benoeming van de bestuursleden.

Dit document beschrijft zeer beknopt de opdrachtomschrijving voor de tijdelijke Commissie 'Selectie en formatie nieuw Bestuur VC Spaarnestad' (hierna: tijdelijke commissie).

## Doel Commissie

De tijdelijke commissie heeft als doel om het bestuur te adviseren over door het bestuur voor te dragen kandidaten voor 9 bestuursposities in het bestuur van volleybalvereniging VC Spaarnestad.

## Samenstelling Commissie

De commissie zal uit 3 leden bestaan die voldoen aan de volgende kenmerken:

- Ze moeten de vereniging VC Spaarnestad goed kennen.
- Ze moeten bestuurlijke-/ HR- en/of management ervaring hebben.

- Ze moeten betrokken buitenstaanders zijn, buiten de inner-circle van mensen in het huidige bestuur en de afgelopen 12 maanden niet zelf actief in commissies of in het bestuur hebben gezeten.
- Er moet minimaal 1 man en 1 vrouw in de commissie zitten.

Leden van de commissie:

- Jelle Conner (trekker): ervaring in diverse HR rollen, nu werkzaam als Manager HR bij Stedin, 13 jaar spelend lid bij VC Spaarnestad geweest, coach team dochters
- Debby Weijers: werkzaam als directeur bij Stichting Proefdiervrij, speelt in Dames 4 VC Spaarnestad
- Armand van der Meer: jurist, ervaring met werving en selectie van personeel, ondernemer (Team JZ b.v.), sponsor van MB1 in seizoen 2023/2024, ouder van 2 jeugdleden VC Spaarnestad.

## Taken en Verantwoordelijkheden Commissie

### 1. Ontwikkeling en uitvoering van het Selectie- en Formatieproces

- Ontwikkel en communiceer een objectief en transparant selectie- en formatieproces.
- Voer vervolgens het selectieproces uit volgens de opgestelde richtlijnen.

### 2. Advies voor Samenstelling van het nieuwe Bestuur

- Maak een advies voor de invulling van 9 bestuursposities op basis van input uit alle gesprekken met de kandidaten.
- Houd rekening met de juiste persoon op de juiste positie, randvoorwaarden die kandidaten stellen en de samenstelling van de groep bestuurders als geheel.
- Zet eventueel meerdere scenario's uiteen voor de samenstelling van het bestuur.

### 3. Zorgvuldige Toelichting

- Zorg voor een zorgvuldige schriftelijke toelichting bij het advies over de samenstelling van het (nieuwe) bestuur aan het bestuur.
- Geef ook een zorgvuldige toelichting aan de kandidaten die niet geselecteerd worden. Deze wordt tevens schriftelijk gedeeld met het bestuur en niet daarbuiten. Reden hiervoor is de bescherming persoonsgegevens en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.

## Bevoegdheid

De tijdelijke commissie voert onder verantwoordelijkheid van het bestuur een taak van het bestuur uit.

Om deze taak uit te kunnen voeren is de tijdelijke commissie bevoegd om een procedure uit te werken en uit te voeren die leidt tot een afgewogen advies aan het bestuur voor de door het bestuur in een later te plannen bijzondere ALV voor te dragen kandidaten voor posities in het nieuwe bestuur. Het bestuur neemt in beginsel het advies over en wijkt alleen gemotiveerd af van het advies van de tijdelijke commissie.

## Werkprincipe en tijdslijnen opdracht

Het selectie- en formatieproces volgt het principe van **kwaliteit boven snelheid**. Daarnaast is het nog niet bekend hoeveel kandidaten zich zullen gaan melden met interesse in één of meerdere van de vacante bestuursposities.

Er kan derhalve geen exacte periode aan worden gegeven waarbinnen het proces is afgerond. De gesprekken met kandidaten zullen spoedig volgen nadat het selectie- en formatieproces is vastgesteld en gecommuniceerd is, en de eerste kandidaten zich hebben gemeld.

De tijdelijke commissie streeft ernaar om zo snel mogelijk met een advies te komen, uiterlijk in dit kalenderjaar (2024).

De leden van de tijdelijke commissie tekenen een geheimhoudingsverklaring omdat gewerkt wordt met persoonsgegevens en vertrouwelijke informatie.

Het advies van de tijdelijke commissie wordt alleen schriftelijk gecommuniceerd aan het bestuur om begrijpelijke redenen van privacy en vertrouwelijkheid. De kandidaten die niet geselecteerd worden, kunnen - naast de schriftelijke onderbouwing - ook een mondelinge dan wel schriftelijke toelichting krijgen van de commissie.