Hervorming van de verenigingsstructuur van de NVVK

nvvk
veiligheidskunde

In 2018 werd door het zittende bestuur geconstateerd dat het steeds moeilijker werd om een vereniging met een omvang en met een hoeveelheid activiteiten en disciplines als de NVVK te leiden met enkel de inzet van vrijwilligers. Het beroep dat op onze bestuurders wordt gedaan, wordt immers als gevolg van veranderende wet- en regelgeving en toegenomen professionaliseringsbehoefte binnen de vereniging steeds intenser en valt niet meer te rijmen met een vaak volledige dagtaak in het veiligheidskundige werkveld.

Tegelijk werd geconstateerd dat de huidige verenigingsstructuur en bestuursmodel van een hoofdbestuur met een Algemene Vergadering (AV) de slagvaardigheid van de vereniging niet ten goede kwam, te meer daar de opkomst bij de AV – die normaal gesproken twee keer per jaar wordt gehouden – in de regel als laag tot zeer laag werd gezien. Dit komt de democratische legitimiteit van de besluitvorming binnen de vereniging niet ten goede. Daarbij werd ook geconcludeerd dat het bestaande regelstelsel van statuten, huishoudelijke en andere reglementen onduidelijkheden en discrepanties e.d. kent en nodig gemoderniseerd moest worden.

In 2019 startte daarom de door het Hoofdbestuur ingestelde Werkgroep "Herziening statuten en huishoudelijk reglement" onder leiding van Rob van Houten. De werkgroep heeft leden afkomstig uit het Hoofdbestuur, de vakgroepen, de regio's, de commissies en twee externe leden, t.w. een notaris en een jurist gespecialiseerd in verenigingsrecht.

Bij aanvang van de werkzaamheden bleek dat – alvorens statuten en reglementen aan te passen – eerst naar de organisatie gekeken moest worden. Het hoofdbestuur heeft daarom aan de werkgroep gevraagd om zich eerst te buigen over de vraag:

"Hoe kan de NVVK bestuurlijk hervormd worden met het oog op de toekomst?"

De werkgroep heeft hierop geadviseerd te bezien hoe de professionele ondersteuning van het Hoofdbestuur kan worden versterkt, het huidige bestuursmodel aangepast kan worden en de legitimiteit van de besluitvorming vergroot kan worden door de leden hierbij meer te betrekken. De werkgroep benadrukte de haalbaarheid te onderzoeken van het aanstellen van een professionele verenigingsmanager en het instellen van een Ledenraad (een gekozen ledenparlement, dat aan begroting, jaarplan en jaarverslag/-jaarrekening goedkeuring moet geven. Het betreft de controlerende activiteiten zoals die normaliter via de A(L)V gestalte krijgen). Deze adviezen van de werkgroep zijn op hoofdlijnen tijdens AV van november 2019 gepresenteerd en met instemming begroet door de leden.

Inmiddels is de werkgroep gekomen tot een concreet advies voor de hervorming van de verenigingsstructuur. De belangrijkste wijzigingen worden hier toegelicht.

De Algemene Vergadering heeft in de toekomst geen besluitvorming op het gebied van beleidsbesluiten. In plaats daarvan is er een Ledenraad.

Het karakter van de huidige Algemene Vergadering [AV] verandert van een bijeenkomst van leden waarin de beleidsvoorstellen van het hoofdbestuur [HB] worden geaccordeerd, in een bijeenkomst waar het elkaar ontmoeten en kennisoverdracht centraal staan.

De werkgroep adviseert:

- De AV blijft bestaan maar de beleidsbepalende positie van de AV verdwijnt.
- De AV wordt een jaarlijkse sociale en vakinhoudelijke bijeenkomst met als doel informatie uit te wisselen tussen de leden, Ledenraad en Hoofdbestuur
- Er komt een Ledenraad als (democratische) vervanging van de AV.
- De besluitvorming door de AV op het reguliere beleidsbepalende gebied – goedkeuring van de begroting, het beleidsplan en jaarrekening, decharge bestuur - is er niet meer en die bevoegdheid komt te liggen bij de Ledenraad
- Aan de Ledenraad de bevoegdheid te geven om inzake ontbinding en fusie een verplicht referendum onder de leden te houden. De wijze waarop dit verplichte referendum vorm krijgt wordt nog nader uitgewerkt in overleg met de notaris. De mogelijkheid van een vrijwillig referendum zal nader worden onderzocht.

Er wordt een Ledenraad (LR) ingesteld. De leden hiervan worden gekozen door en uit de NVVK leden. De LR heeft tot taak de check and balances uit te voeren op het Hoofdbestuur (HB). Het Hoofdbestuur stelt een beleidsplan op hoofdlijnen op dat goedkeuring behoeft van de LR. Tevens legt het HB rekening en verantwoording af aan de LR over het gevoerde (financiële) beleid. De LR kiest en benoemt de leden van het HB via een gezamenlijke procedure met het HB.

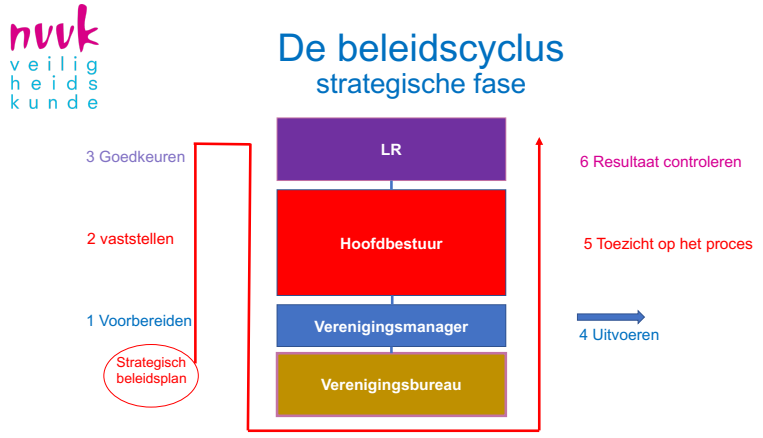
De werkgroep adviseert:

- Een LR van vijftien leden. Een optionele uitbreiding van de ledenraad tot zeventien leden met twee geoormerkte leden is mogelijk. De geoormerkte leden zijn één lid vanuit de leden die risicoprofessional zijn en één lid van Young NVVK;
- Uitgangspunt van de LR is dat deze een evenredige landelijke vertegenwoordiging is van de leden van de NVVK;
- De LR wordt gekozen uit en benoemd door de leden van de (5) kiesdistricten – per kiesdistrict zijn er 3 zetels - waarin hun woonplaats is gevestigd. Deze

districten zijn op basis van postcode vastgesteld waardoor er een evenredige landelijke vertegenwoordiging van de leden ontstaat. Ieder lid van de NVVK heeft één stem.

- De voorzitter van het Hoofdbestuur is de technisch voorzitter van de Ledenraad en van het overleg tussen het Hoofdbestuur en de LR
- De LR vergadert met het hoofdbestuur en de verenigingsmanager of alleen als LR en eventueel met aangezochte deskundigen over een specifiek onderwerp
- De LR benoemt hoofdbestuursleden op voordracht van het Hoofdbestuur.
- De LR geeft goedkeuring aan het strategisch beleidsplan (1-3 jaar), een jaarplan op hoofdlijnen en de begroting en de jaarrekening /- verslaglegging over het gevoerde bestuursjaar. De LR verleent het HB decharge over het gevoerde beleid. Verder kan het HB om allerlei redenen besluiten bepaalde onderwerpen ter goedkeuring aan de LR voor te leggen.

In onderstaande figuur wordt de procedure van de besluitvorming weergegeven op strategisch beleidsplan niveau, waar de LR uiteindelijk de goedkeuring aan geeft.



Er komt een HB dat bestaat uit 5 leden, professioneel ondersteund door een verenigingsmanager.

Dankzij de ondersteuning van een verenigingsmanager (VM), die de dagelijkse leiding over de NVVK heeft, besluiten voorbereid en de door het HB goedgekeurde besluiten uitvoert, kan het bestuur zich richten op strategische ontwikkelingen en contacten met het werkveld van de veiligheidskundige en risicodeskundige. De vijf HB leden kiezen zelf hun voorzitter. De overige taken zijn verdeeld onder een penningsmeester, een vicevoorzitter, secretaris en een algemeen lid.

De werkgroep adviseert:

Over de benoeming van HB-leden:

- De bestuursleden worden benoemd door de LR op voordracht van het HB.
- De LR stelt in overleg met het HB per functie een profiel vast om zo de geschiktheid van de kandidaat beter te kunnen beoordelen.
- Kandidaten voor de functie van HB-lid melden zich binnen een door de LR nader te bepalen deadline bij de voorzitter van het HB.
- De LR stelt uit haar midden een benoemingscommissie van max. 3 personen in, die samen met het Hoofdbestuur de kandidaten spreekt en beoordeelt.
- Het HB en benoemingscommissie LR spreekt alle kandidaten op basis van door de LR vastgestelde profielen.
- Het HB neemt deze beoordelingen mee in zijn besluitvorming ten aanzien van de uiteindelijke voordracht aan de Ledenraad.

Over het te hanteren beleidsvoerend bestuursmodel:

- Beleidsvoering geschiedt door middel van een samenstel van doelen en middelen welke het kader vormen waarbinnen de uitvoeringshandelingen door de VM plaatsvinden. Beleid geeft richting en samenhang aan de diverse concrete handelingen. Dit is de bevoegdheid van het HB.
- Het HB ontwikkelt de strategie welke de hoofdlijnen en prioriteiten van het verenigingsbeleid bevat en stelt deze vast. De LR keurt goed. Het HB doet dat vanuit een meerjarig perspectief (bv 3 jaar). Ieder jaar wordt een beleidsplan opgesteld. Binnen de door het HB vastgestelde kaders voert de verenigingsmanager (VM) en het ondersteunende bureau zijn taken uit. Beleidsvoorstellen worden aan het HB ter goedkeuring voorgelegd en al dan niet goedgekeurd waarna de VM deze uitvoert. Op die manier houdt het HB proactief toezicht.
- De professionalisering van het financiële beleid met een verslaglegging en toetsing door een accountant biedt op dit specifieke terrein een extra zekerheid.

De verenigingsmanager

De VM is een professional die wordt ingehuurd (niet in dienst). Hij of zij heeft de dagelijkse leiding over de NVVK en bereidt samen met het verenigingsbureau van de NVVK beleid voor en voert dit na goedkeuring door het HB uit. De VM bereidt HB- en LR-vergaderingen voor, treedt op als coördinator van alle lopende projecten, coördineert de diverse bestuurscommissies en vertegenwoordigt de vereniging waar nodig extern. De VM rapporteert direct aan het HB.

De werkgroep adviseert:

- De functie van een VM in de NVVK in te passen. Wellicht dat het bestuursreglement met afbakening van de wederzijdse taken (HB en VM) een rol kan gaan spelen. Belangrijk is de overeenkomst die de NVVK met de VM aangaat. Deze zal geen arbeidsovereenkomst in vaste dienst mogen zijn. De NVVK wil en heeft geen werknemers.

De kennisintensieve organisatie van de NVVK

De regio- en vakgroepen en alle andere NVVK organisatieonderdelen zijn met elkaar de motor van het in de missie beoogde expertise centrum. Om deze verschillende onderdelen zo goed mogelijk met elkaar te laten samenwerken wordt de NVVK als een kennisintensieve organisatie ingericht. Deze bestaat uit een matrixorganisatie waarin alle expertise in projecten gebundeld bij elkaar gebracht wordt. Hierdoor wordt de kennis zo gemanaged dat er gebruik gemaakt wordt van alle expertise en er een kruisbestuiving van verschillende deskundigheden ontstaat.

Centrale figuur en coördinator in deze projectorganisatie is de VM.

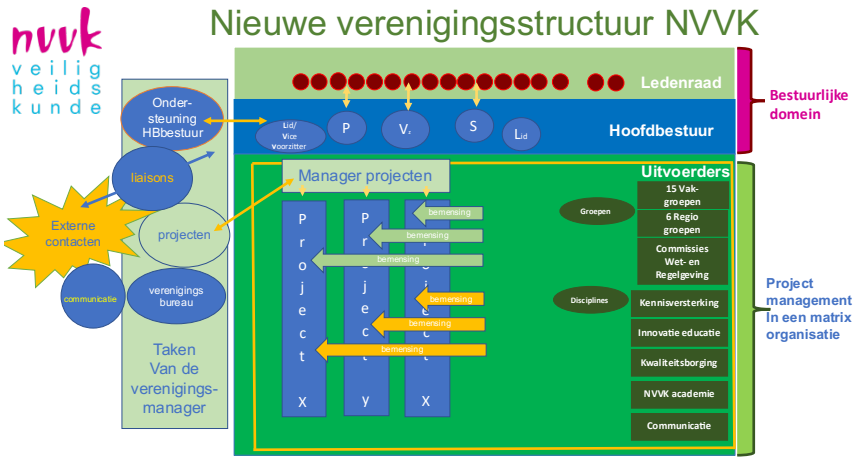
De werkgroep adviseert:

- Een organisatiemodel waarin een matrixorganisatie gecombineerd wordt met een systeem voor kennismanagement. De NVVK moet een kennisintensieve vereniging worden waarbinnen de expertise van de verschillende vakgroepen met elkaar gecombineerd wordt. Hiervoor is de matrixorganisatie gekozen waardoor in een project met een vraag of thema de verschillende vakgroepen hun kennis met elkaar moeten delen. De NVVK als de autoriteit op het gebied van veiligheidskunde zal antwoorden moeten geven op thema's en vragen uit het praktijkveld en van stakeholders. Door met verschillende vakgroepleden aan een vraag of thema in een project samen te werken wordt er van elkaar geleerd waardoor het antwoord op de vraag of de reactie op het thema kwalitatief beter. Om de verschillende expertise in een project bij elkaar te kunnen brengen moet er een systeem voor kennismanagement komen dat door de VM gebruikt wordt om de expertise te kunnen combineren. Het resultaat van een project wordt door of namens de VM naar het praktijkveld en de stakeholders gecommuniceerd.
- De liaisons van de NVVK bij de stakeholders in kaart te brengen en te laten coördineren door de VM. De rol voor het organiseren van de externe communicatie is -waar nodig- eveneens een taak van de VM.

Het Hoofdbestuur heeft inmiddels ingestemd met de voorstellen van de werkgroep en legt deze in de AV van november 2021 voor aan de leden. Tot dat moment zullen de leden actief geïnformeerd worden over de beoogde hervorming en intensief en bij herhaling gevraagd worden om gezamenlijk na te denken en te discussiëren over de voorstellen.

Dit alles om in november een besluit te kunnen nemen dat breed draagvlak geniet onder de leden van de NVVK. Samen de toekomst in met een sterke en toekomstbestendige organisatie is immers onze gezamenlijke missie!

Hierna is de nieuwe verenigingsstructuur nog eens schematisch in beeld gebracht.



De NVVK wil de ontwikkeling van de veiligheidskunde bevorderen en een bijdrage leveren aan de vakkennis en vakbekwaamheid van haar leden, om zodoende samen met haar leden het expertisecentrum te vormen voor veiligheidsvraagstukken van alle in Nederland bij veiligheid betrokken stakeholders