



Notitie statutenwijziging KVLO

In de ALV van 20 mei 2022 heeft de vereniging ervoor gekozen om zich door te ontwikkelen. Deze notitie is een begeleidend schrijven bij de conceptstatuten, die een uitwerking zijn van die besluiten. De conceptstatuten staan ter besluitvorming geagendeerd voor de ALV van 10 december 2022. Deze notitie schetst de context van het tot stand komen van de conceptstatuten ter ondersteuning van de besluitvorming hierover op de ALV van 10 december 2022.

1. Inleiding

Het is van alle tijden dat een bestuur reflecteert over de wijze waarop zichzelf en de vereniging functioneert en is georganiseerd. Zo ook het hoofdbestuur van de KVLO, hieronder een paar voorbeelden.

- In 1995 ervoeren de hoofdbestuurders de uitvoerende delen van hun takenpakket als zeer belastend.
- In 2005 werd geconstateerd dat de rollen van hoofdbestuurder en stafmedewerker door elkaar heen liepen bij de uitvoering van taken door hoofdbestuurders.
- In 2009 werd gesignaleerd dat de dubbelrol van afdelingsbestuurder en afgevaardigde in de Algemene Leden Vergadering (ALV) problematisch is (kader-tweedaagse 20-3-2009) en dat een doorontwikkeling van de vereniging noodzakelijk was. Het hoofdbestuur gaf de volgende opdracht:
 - 1 Professionalisering van de vereniging door:
 - ontvlechten van taken van hoofdbestuur en bureau
 - ontvlechten van dagelijks bestuur en hoofdbestuur
 - 2 Vergroten ledenbetrokkenheid en verbeteren strategische besluitvorming door:
 - aanpassing functie afdelingen
 - aanpassing functie Algemene Leden Vergadering
 Alleen punt één is opgepakt en geïmplementeerd.

WBTR en code Goed Bestuur

De nieuwe Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR), de voorwaarden die worden gesteld aan Goed Bestuur en de bestaande onduidelijkheid in de rolverdeling tussen ALV, hoofdbestuur, directie/bureau en afdelingsbesturen hebben een verdere doorontwikkeling van de KVLO weer actueel gemaakt. Geconstateerd is dat de dubbelrol van afdelingsbestuurder en afgevaardigde in de ALV nog steeds actueel en problematisch is. Deze weeffout in de structuur heeft negatieve effecten op de samenwerking in de vereniging en is daarmee belemmerend voor de uitvoering van de koers. Een belangrijk onderdeel van de WBTR is de persoonlijke, hoofdelijke aansprakelijkheid van bestuursleden. De wet is op dit onderdeel strenger geworden. Als er zaken misgaan binnen de vereniging, kunnen de hoofdbestuurders persoonlijk aansprakelijk worden gesteld. Ook voor daden van medebestuurders. Bij b.v. financiële transacties kan dat grote persoonlijke gevolgen hebben, ook als de hoofdbestuurders hun werk onbetaald verrichten. Het is mede om die reden dat het hoofdbestuur goed toegerust moet zijn om de gestelde koersdoelen te kunnen bereiken

en om de bestuurstaken naar behoren te kunnen vervullen. Daarvoor is een ledenraad nodig die de kaders en voorwaarden voor goed bestuur mogelijk maakt.

Voor het hoofdbestuur was dit aanleiding voor hernieuwde aandacht voor structuur en Goed Bestuur. Het hoofdbestuur heeft daarom in 2021 het traject over Structuur & Cultuur geïnitieerd, met als doel de KVLO toekomstbestendig te maken en flexibel te kunnen inspelen op ontwikkelingen rondom het vak en het beroep.

Een Code Goed Bestuur kent een aantal principes en uitgangspunten, welke voortkomen uit de volgende vier kernwaarden:

1. verantwoordelijkheid
2. professionaliteit
3. integriteit
4. openheid/transparantie.

Ad 1. Verantwoordelijkheid

Hierbij horen uitgangspunten ten aanzien van de professionaliteit en professionele ruimte van allen die in en voor de KVLO werken, de 'menselijke maat' binnen de organisatie en het (gesprek over) integer handelen.

- Hoofdbestuursleden en ledenraadsleden kennen en nemen hun verantwoordelijkheid en lopen hier niet voor weg.
- Hoofdbestuursleden en ledenraadsleden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het proces.
- Hoofdbestuursleden en ledenraadsleden zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het onderhouden van onderlinge contacten en spreken elkaar hierop aan.

Ad 2. Professionaliteit

Onder professionaliteit herkennen we de volgende aandachtsgebieden:

- Helderheid over de diverse rollen en taken van ledenraadsleden en hoofdbestuursleden binnen de organisatie.
- Expertise en houding. Hoofdbestuurs- en ledenraadsleden beschikken over de juiste expertise en kwaliteiten.
- Toezicht houden. De ledenraad houdt toezicht op het hoofdbestuur en draagt bij aan de ontwikkeling van de KVLO als lerende organisatie. Hoofdbestuurdersleden zorgen voor uitwisseling en reflectie op relevante informatie voor het bereiken van een zo hoog mogelijke kwaliteit van besluitvorming. Hoofdbestuur en ledenraad houden nauw en tijdig onderling contact.

Ad 3. Integriteit

Integer handelen omvat het 'juiste doen en het niet juiste nalaten' en 'naar eer en geweten en naar beste kunnen en vermogen handelen' (ook als niemand het ziet). Om de integriteit te duiden o.a. het volgende:

- De ledenraad en het hoofdbestuur stellen bij het nemen en uitdragen van besluiten het gezamenlijke belang van de KVLO voorop. Het hoofdbestuur is alert op belangenverstrengelingen en benoemt deze tijdig.
- De ledenraad en het hoofdbestuur zijn eerlijk en zuiver in keuzes, belangen en mogelijkheden en geven duidelijk aan wat wel en niet kan.

De ledenraad en het hoofdbestuur geven inzicht in de keuzes en beslissingen en maken deze op een zorgvuldige manier kenbaar.

Ad 4. Openheid en transparantie

Openheid en transparantie zijn in alle facetten van de code terug te vinden en laten zich omschrijven in o.a. de volgende punten.

- Het hoofdbestuur handelt vanuit het algemeen belang van de KVLO en zorgt dat dit in de communicatie naar buiten altijd voorop staat.
- Het hoofdbestuur legt keuzes over standpunten uit en is daarover transparant.
- Hoofdbestuursleden en ledenraadsleden zijn zich bewust van (soms strikt) vertrouwelijke informatie en handelen daarnaar.

2. Nadere uitwerking

Rolverdeling tussen de verschillende gremia in de vereniging

In een geprofessionaliseerde vereniging als de KVLO ziet de rolverdeling tussen ledenraad, hoofdbestuur en directeur er als volgt uit.

Ledenraad

Elke vereniging kent vanuit de wet een ALV. De KVLO heeft een uit afgevaardigden bestaande ALV. Dat noemen we een 'ledenraad'. De ledenraad is verantwoordelijk voor:

- het goedkeuren van de koers, strategische uitgangspunten jaarplan en begroting (de kaders waarbinnen het hoofdbestuur beleid voert)
- het jaarlijks goedkeuren van de jaarrekening en het jaarverslag en/of bestuursverslag en decharge verlenen voor het gevoerde beleid aan het hoofdbestuur
- het benoemen, schorsen en ontslaan van de hoofdbestuursleden
- het vaststellen van de statuten en huishoudelijk reglement
- een jaarlijkse zelfevaluatie.

De ledenraad keurt de koers goed waarbinnen het hoofdbestuur beleid voert. Het tot stand komen van de koers kent een zorgvuldig proces tussen hoofdbestuur en ledenraad. De koers wordt vertaald in strategische uitgangspunten per jaar.

De ledenraad kijkt jaarlijks terug op het gevoerde beleid van het hoofdbestuur, aan de hand van het door het hoofdbestuur voorgelegde jaarverslag en/of bestuursverslag en de jaarrekening. Na goedkeuring verleent de ledenraad het hoofdbestuur decharge.

De ledenraad voert zelf geen beleid en houdt dus tijdens het jaar geen toezicht op de beleidsvoering van het hoofdbestuur. De ledenraad is geen raad van toezicht. Als het hoofdbestuur tussentijdse bijstelling van de strategische uitgangspunten van het jaarplan wenselijk acht, bijvoorbeeld vanwege onverwachte, ingrijpende gebeurtenissen, legt het hoofdbestuur hierover achteraf verantwoording af aan de ledenraad. Bijstelling van de koers vereist vooraf instemming van de ledenraad.

Bovenstaand proces wordt vormgegeven door twee ALV's met besluitvorming door de ledenraad en twee themadagen waar het hoofdbestuur strategische uitgangspunten met de ledenraad bespreekt.

Hoofdbestuur

Het hoofdbestuur is (eind)verantwoordelijk voor:

- het besturen van de vereniging
- de beleidsvoering
- het werkgeverschap van de directeur
- de vertegenwoordiging van de KVLO op landelijke bestuurlijk relevante tafels
- een jaarlijkse zelfevaluatie.

Het hoofdbestuur is wettelijk eindverantwoordelijk voor de beleidsvoering, binnen de door de ledenraad goedgekeurde kaders. Het hoofdbestuur ontwikkelt missie, visie, stelt doelen, bepaalt uitgangspunten en randvoorwaarden, bewaakt ledenbetrokkenheid en houdt een vinger aan de pols ten aanzien van de voortgang.

Het hoofdbestuur gaat met de ledenraad in gesprek over de koers. In de voorstellen zijn de inzichten verwerkt die zijn opgehaald bij leden, medewerkers en externen.

Als de koers is goedgekeurd, overlegt het hoofdbestuur met de directeur over de uitvoering. Het hoofdbestuur stelt de te behalen resultaten en vereisten vast, maar laat het 'hoe' aan de directeur over. Het hoofdbestuur is de werkgever van de directeur en houdt jaarlijks een functioneringsgesprek en/of beoordelingsgesprek; ze houdt toezicht op de uitvoering en resultaten via kwartaalrapportages van de directeur.

Directeur

De directeur is verantwoordelijk voor:

- het (gedelegeerd) leidinggeven aan medewerkers van het bureau
- de dagelijkse gang van zaken, inclusief het contact met de afdelingen (de werkorganisatie)
- het uitvoering geven aan beleid
- het ondersteunen en adviseren van het hoofdbestuur
- het vertegenwoordigen van de KVLO op landelijke strategische tafels.

De directeur geeft leiding aan medewerkers van het bureau en is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken. De directeur handelt binnen de bestuurlijke kaders en is verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de beleidsuitvoering. Hij rapporteert elk kwartaal aan het hoofdbestuur over de voortgang.

De directeur coördineert en ondersteunt de werkzaamheden van leden in commissies, werkgroepen, klankbordgroepen etc. De directeur zorgt voor laagdrempelig contact tussen leden en bureaumedewerkers. Hij houdt voeling met wat er in de sector en de beroepsgroep speelt, onder meer via panels en onderzoek.

Afdelingsbesturen

De afdelingsbesturen zijn het eerste aanspreekpunt voor de leden in hun afdeling (zie ook paragraaf 3 ad b). Zij vormen de verbinding tussen de leden en het bureau en het hoofdbestuur. Afdelingsbesturen weten wat er leeft en speelt in het werkveld, hebben kennis over het vak en zorgen voor onderlinge verbinding, uitwisseling en scholing voor de leden van hun afdeling. Tijdens kaderbijeenkomsten voeden de afdelingsbestuurders het bureau en het hoofdbestuur met hun kennis en de informatie die zij hebben opgehaald bij hun leden. Daarnaast ontvangen de afdelingsbestuurders tijdens kaderbijeenkomsten vanuit het bureau informatie en scholing over belangrijke actuele ontwikkelingen in het vak en kunnen zij onderlinge informatie uitwisselen. Afdelingsbestuurders kunnen naast het geven van input tijdens kaderdagen een belangrijke rol hebben in de diverse werkgroepen en netwerken van de KVLO.

De input vanuit afdelingsbestuurders is belangrijk voor de beeldvorming van de vereniging.

3. Hoofdlijnen van de verandering

De structuurverandering die voor verdere professionalisering van de KVLO nodig is, is het scheiden van twee heel verschillende, belangrijke functies die nu beide bij afdelingsbestuurders liggen:

- a) als ledenraadslid meedenken en besluiten over de kaders van de KVLO, vanuit een overkoepelend landelijk verenigingsperspectief, en
- b) besturen van een afdeling van en voor leden in een regionaal gebied.

Ad a) De functie van ledenraadslid (relatie tot het hoofdbestuur)

Het hoofdbestuur heeft vanuit haar bestuurlijke verantwoordelijkheid behoefte aan een ledenraad die strategisch kan meedenken over de koers en de continuïteit van de vereniging. Het hoofdbestuur streeft naar een divers samengestelde en gelijkwaardige ledenraad vanuit een ordening van vier regionale kieskringen en drie kwaliteitszetels. Op deze wijze wordt de ledenraad goed in positie gebracht om vanuit haar eigen rol en bevoegdheid, het hoofdbestuur te kunnen adviseren en te kunnen besluiten over de kaders van de KVLO.

Om de KVLO optimaal te kunnen laten functioneren stelt het hoofdbestuur de volgende veranderingen voor:

1. De ledenraad bestaat uit 19 leden (16 leden uit vier regionale kieskringen en drie kwaliteitszetels uit de sportsector, de sector wetenschap en opleidingen en de gezondheidssector.
De omvang van de ledenraad is daarmee zodanig dat
 - (a) een goede strategische discussie mogelijk is, terwijl
 - (b) voldoende diversiteit aanwezig is, met het oog op een voor de achterban representatieve samenstelling.
2. Elk ledenraadslid heeft één stem.
Stemmen per volmacht is mogelijk, met één volmacht per ledenraadslid.
3. De ledenraadsleden laten zich door gemeenschappelijke belangen leiden.
Zij functioneren dus zonder last en ruggespraak. Zonder last wil zeggen: in vrijheid, zonder gebonden te zijn aan het standpunt van andere personen of organisatieonderdelen. Zonder ruggespraak wil zeggen: zonder procedurele verplichtingen tot voorgaand overleg met andere personen of organisatieonderdelen. Maar wel vanuit het belang voor de gehele KVLO met inachtneming van wetgeving.
4. Er zijn vier regionale kieskringen. Elk stemgerechtigd lid kan één stem uitbrengen op één van de kandidaten binnen zijn/haar kieskring. De kiescommissie monitort de kandidaatstelling en spoort leden uit ondervertegenwoordigde onderwijssectoren aan zich alsnog te kandideren. Hiermee krijgt de ledenraad een sterk democratische grondslag. De 16 ledenraadsleden die zijn gekozen uit de kieskringen kiezen de vertegenwoordigers van de drie kwaliteitszetels.
5. Er komen twee besluitvormende vergaderingen en twee themadagen met de ledenraad.
Tijdens de themadagen bespreekt het hoofdbestuur de koers en strategische uitgangspunten met de ledenraad.

Ad b) De functie van afdelingsbestuurder (relatie tot de directeur en het bureau)

De kracht van de vereniging zit in de leden; een sterke binding en coördinatie met leden versterkt deze kracht en de positie van de KVLO op lokale, regionale en landelijke tafels. Afdelingsbesturen en bureaumedewerkers werken intensief samen. Op deze wijze kunnen landelijke ontwikkelingen snel gedeeld worden met afdelingen maar ook ontwikkelingen binnen de uitoefening van het vak geadresseerd worden aan relevante landelijke tafels.

Samenwerking kan plaatsvinden in de vorm van:

1. kaderdagen
2. contacten met overheid en andere externe organisaties (belangenbehartiging)
3. onderlinge uitwisseling van goede voorbeelden tussen afdelingen
4. uitwisseling over inhoud, vak en arbeidsvoorwaarden
5. afstemming van de jaarkalender
6. gebruik van opiniepanels en klankbordgroepen

Afdelingen zijn cruciaal voor de vereniging. Zonder leden geen vereniging. De afdelingen kunnen als geen ander onze leden binden en boeien en moeten hiervoor worden gesteund door het bureau. Afdelingen en het bureau werken samen aan het uitvoering geven van de koers. Het bureau ondersteunt de afdelingsbesturen waar nodig in het uitoefenen van hun taak.

4. Verschillen in profielen

Als de twee functies van ledenraadslid en afdelingsbestuurder worden gescheiden, ontstaan eenduidiger profielen. Bovendien neemt de tijdsbelasting af. Dit alles vergroot de kans op enthousiaste kandidaten. Zowel ledenraadsleden als afdelingsbestuurders zijn lid van de KVLO, betrokken bij het vak, communicatief en integer. Maar tussen de profielen van ledenraadslid en afdelingsbestuurder bestaan ook wezenlijke verschillen.

Voor afdelingsbestuurders is belangrijk dat zij:

- kunnen organiseren en structureren
- netwerkers zijn die kunnen verbinden
- initiatiefrijk en creatief zijn.

Voor ledenraadsleden is belangrijk dat zij:

- bijzondere belangstelling hebben voor de ontwikkeling van het beroep en de sector
- een 'helicopterview' hebben en in grote lijnen kunnen denken
- het overkoepelende belang centraal kunnen stellen.

5. Onverenigbaarheid van functies

Naast de hierboven beschreven inhoudelijke redenen voor het scheiden van de functies van ledenraadslid en afdelingsbestuurder, is er ook een principiële reden om de dubbelfunctie te beëindigen. Principes van Goed Bestuur brengen namelijk met zich mee dat bepaalde functies niet te verenigen zijn om belangenverstremming te voorkomen. Dit betekent dat leden van één van de organen ledenraad, hoofdbestuur, afdelingsbestuur en bureau géén lid kunnen zijn van een ander orgaan, behoudens in de overgangsfase.

6. De route naar de conceptstatuten

Het hoofdbestuur heeft het traject Structuur & Cultuur KVLO in 2021 en 2022 laten begeleiden door een externe deskundige, de heer F. Huizenga. De heer Huizenga is verenigingsdeskundige. Er zijn sessies geweest met het hoofdbestuur onderling (1 juli en 7 september 2021) en sessies met het hoofdbestuur, kader- en ereleden (17 september 2021, 8 februari, 15 maart en 22 & 23 april 2022). Ook in de ALV van 28 mei 2021, de extra ALV op 5 november 2021 en de ALV van 10 december 2021, is hiervan melding gemaakt.

Tijdens de ALV van 20 mei 2022 zijn de volgende beslispunten met een meerderheid van stemmen aangenomen.

1. Kunt u instemmen met een ledenraad bestaande uit 18 personen zonder ordeningsprincipe, die een gelijkwaardige stem hebben en besluiten zonder last- en ruggespraak.
2. Kunt u instemmen met de onverenigbaarheid van functies waardoor leden van één van de organen (ledenraad, hoofdbestuur, afdelingsbestuur en bureau) géén lid kunnen zijn van een ander orgaan.
3. Kunt u instemmen met de opdracht aan het hoofdbestuur bovenstaande in statuten en huishoudelijk reglement verder uit te werken.
4. Kunt u instemmen met de opdracht aan het hoofdbestuur om de afdelingen en ereleden hierbij te betrekken.
5. Kunt u instemmen met de wijziging in de statuten en huishoudelijk reglement en deze ter besluitvorming voor te leggen aan de ALV van 10 december 2022.

Om recht te doen aan de twijfels en vragen vanuit de ALV van 20 mei 2022 en waar nodig zaken toe te lichten, heeft het hoofdbestuur op 4 en 12 juli 2022 regiogesprekken met de afdelingen gehouden, voornamelijk over de twee gesprekspunten:

- de onverenigbaarheid van de functies 'afdelingsbestuurder' en 'ledenraadslid'
- de omvang en representativiteit van de ledenraad.

Het hoofdbestuur heeft op 9 september 2022 tijdens een kaderbijeenkomst de conceptstatuten met de afdelingen besproken. Hierbij was de notaris voor juridische toelichting aanwezig. De hoofdpunten waren:

- onverenigbaarheid van de functies 'afdelingsbestuurder' en 'ledenraadslid'
- het belang van de afdelingen en de contacten tussen afdelingen en het hoofdbestuur
- de overgangsregeling zoals omschreven in de conceptstatuten, inclusief de procedure voor de vorming van een tijdelijke ledenraad
- omvang en representativiteit van de ledenraad en de kwaliteitszetels.

Zowel de besluitvorming en de opmerkingen vanuit de ALV in mei, als de opbrengst van de regiogesprekken in juli en de kaderbijeenkomst van 9 september, zijn door het hoofdbestuur gehoord en hebben geleid tot een aantal aanpassingen in de voorliggende conceptstatuten ten opzichte van de eerdere conceptstatuten.

Ten eerste heeft het hoofdbestuur, gesteund door advies van de notaris, besloten het traject gefaseerd/stapsgewijs in te voeren met een overgangsregeling (artikel 30, overgangsbepaling). Dit betekent dat:

- het huishoudelijk reglement in een later stadium door de definitieve ledenraad zal worden aangepast, nadat de statutenwijziging door de ALV is aangenomen
- de installatie van een tijdelijke ledenraad die de verkiezing van een definitieve ledenraad organiseert.

Daarnaast heeft het hoofdbestuur n.a.v. de gesprekken ook besloten:

- de omvang van de ledenraad vast te stellen op 19 personen (oneven aantal)
- de ledenraad te segmenteren in vier regio's en drie kwaliteitszetels
- de KVLO bestaat uit afdelingen zonder rechtspersoonlijkheid.

Door bovenstaand proces en aanpassingen zijn we gekomen tot de conceptstatuten die onderdeel zijn van de stukken voor de ALV van 10 december 2022. Tijdens deze ALV worden deze conceptstatuten in stemming gebracht en hoopt het bestuur op steun voor de uitwerking van de doorontwikkeling van onze KVLO waar we in de ALV van mei 2022 met elkaar voor hebben gekozen.

Het hoofdbestuur dankt alle leden die de afgelopen maanden met ons in gesprek zijn gegaan voor hun tijd, inzet en inbreng want daardoor zijn de statuten beter geworden.

Hoofdbestuur KVLO / 16 september 2022