

Naar een beter functionerende vereniging NSIJP

Commissie Functioneren NSIJP

oktober 2008



1 Aanleiding

De vereniging die in 1959 is opgericht, en in 1969 amper 150 leden had, is anno 2008 uitgegroeid tot zo'n 1600 leden. Bij oprichting was de vereniging vooral een vereniging van fokkers van een sobere pony tussen de andere in Nederland aanwezige ponyrassen, nu zijn wij een vereniging van sport- en recreatieruiters en fokkers van het IJslandse Paard en deel van een internationale gemeenschap van liefhebbers.

De groei, de ontwikkeling in het interessegebied van de leden en al dan niet vermeende belangenverstremming leidt in de loop der jaren herhaaldelijk tot bestuurlijke crisis. Al vaker traden functionarissen af of stelden zij zich niet herkiesbaar omdat zij zich onvoldoende gesteund voelden door de Algemene Vergadering. De meest fundamentele crisis vond plaats in de jaren 70. Dit leidde toen tot de instelling van de *Commissie ter bevordering van de fokkerij* en de *Commissie ter bevordering van de sport en recreatie*, als vaste adviescommissies van het bestuur. Met het instellen van deze beide adviescommissies waren de belangen van verschillende gebruikersgroepen lange tijd voldoende gewaarborgd. Ook in mei 2001 deed zich weer een bestuurlijke crisis voor met het aftreden van het gehele bestuur en de *Commissie ter bevordering van de fokkerij*. Voorstellen van een daarop aangehouden werkgroep van goede diensten worden niet overgenomen.

Op de Algemene Vergadering van 21 september 2007 was de vereniging opnieuw in crisis met het aftreden van het gehele bestuur. Vluchtige analyse laat zien dat er een kloof is ontstaan tussen bestuur en beleid en het draagvlak in de vereniging, waarbij het gebrek aan kader als actieve tussenlaag tussen leden en bestuur als belangrijk genmis wordt ervaren. De algemene vergadering wijst naast een tijdelijk bestuur een "*commissie functioneren NSIJP*" aan met de volgende opdracht (zie bijlage 1):

De *Commissie Functioneren NSIJP* doet onderzoek naar oorzaken van de verstoorde verhoudingen binnen de vereniging NSIJP en doet voorstellen die zouden moeten leiden tot een fundamentele versterking van:

- het democratisch en harmonieus functioneren van de vereniging en
- de bestuurlijke stabiliteit in de vereniging.

2 Onderzoek

2.1 probleemverkenning

De commissie maakt onderscheid tussen verschillende deelgebieden van het disfunctioneren van de vereniging. Een eerste probleemverkenning leidt tot de vooronderstelling dat de oorzaken op de volgende thema's liggen:

- verschillende interessegebieden van leden (sport, fokkerij, recreatie, maar ook amateurs en professionals),
- de cultuur van omgang met elkaar als leden van de vereniging (wel over elkaar maar niet met elkaar praten, weinig professioneel, ad hoc –achtig),
- functioneren van de ALV (de verhouding ALV-bestuur, de zeer wisselende opkomst, de geringe kennis van zaken).

De commissie toetste deze vooronderstelling door uit de leden een gerubriceerde steekproef te ondervragen.

Uit een 60-tal interviews (zie 'werkwijze', bijlage 1) komt het volgende beeld naar voren:

- *oorzaken algemeen*
 - te hoge ambitie (zowel m.b.t. NSIJP-zaken als m.b.t. persoonlijk functioneren) van bestuursleden
 - Relatief kleine kern die veel doet, vaak uit sport- of professionele kring, die veel weet of denkt te weten maar tegelijkertijd daardoor
 - op onderwerpen nogal eens vooringenomen en onvoldoende bestuurlijk. Daardoor verworden incidenten soms tot serieuze struikelblokken voor bestuur(ders).
 - belangenverstremming
 - korte termijn denken in plaats van lange termijn beleid maken en uitvoeren
 - niet professioneel / niet zakelijk optreden / je eigen 'ding' doen in plaats van het 'ding' van de vereniging
 - slechte communicatie bestuur – leden
 - vereniging complex in zijn doelstelling: van oorsprong een fokvereniging, nu ook gebruik in sport en recreatie in de formele doelstelling, maar velen noemen plezier in het IJslandse Paard als belangrijk verenigingsdoel
- *oorzaken functioneren ALV*
 - voorzitter bestuur is ook voorzitter van ALV

- ALV is “overvalbaar”: door lobby kan de samenstelling en dus de besluitvorming zeer eenzijdig worden beïnvloed
- discussie op ALV zelden zakelijk / inhoudelijk, maar meestal procedureel en emotioneel
- de min of meer toevallige opkomst op de ALV is geen afspiegeling van de leden

2.2 oplossingsrichtingen

In dezelfde interviewronde geven de geïnterviewden ook oplossingsrichtingen aan:

- *oplossingen algemeen*
 - doe meer aan voorlichting en communicatie op vele fronten
 - betrek leden meer bij werk van de vereniging, neem de leden serieus
 - benut internet (website ook voorzien van actuele informatie, maar mogelijk ook ledenpeilingen)
 - werk vanuit lange termijn plannen, sluit waar mogelijk aan bij FEIF-beleid, vind niet telkens zelf het wiel uit
 - zorg dat de verschillende thema's (fokkerij, sport, jeugd, educatie, communicatie enz.) professioneel besproken worden door de belanghebbende geïnteresseerden
 - straal uit dat het ons allemaal gaat om het plezier hebben in het IJslandse Paard
 - werk aan meer bestuurlijke ervaring in de vereniging
- *oplossingen functioneren ALV*
 - werk met een onafhankelijke voorzitter van de ALV
 - ontwikkel een vorm van getraptheid, vorm een soort tussenlaag tussen leden en bestuur
 - zorg voor continuïteit

De resultaten uit de interviewronde zijn samengevat en teruggekoppeld naar de geïnterviewden. Op het thema 'functioneren ALV' heeft de commissie op basis van desk research enkele alternatieve modellen geformuleerd en deze ook aan dezelfde leden voorgelegd.

Samenvattend

Uit de interviews, de desk research en de terugkoppeling komen beelden naar voren die voor een gedeelte verwijzen naar werkwijzen die in het verleden in onze vereniging al eens min of meer ontwikkeld, maar evenzeer weer uit het oog verloren zijn (beleidsplannen, ledenraadplegingen, functiebeschrijvingen voor werkgroepen en functionarissen). Daarnaast is er een sterke behoefte aan een meer professionele aanpak op alle gebieden (inhoud, communicatie en bestuur). Tenslotte kan een onafhankelijke voorzitter van de ALV op grote steun rekenen en wordt de gedachte van een ledenraad als ALV breed gedragen.

3 Naar beter functioneren

Verbeteringen in het functioneren van onze verenigingen zullen moeten liggen in de lijn van de goede dingen goed doen, continuïteit, kwaliteit en draagvlak in beleidsontwikkeling en optimalisering van de relatie tussen ALV en bestuur. Belangrijk aandachtspunt is de verscheidenheid aan interessegebieden van onze leden. De commissie doet hieronder een aantal aanbevelingen op verschillende terreinen van functioneren en organisatie. Aanbevelingen worden waar nodig gevolgd door wenselijke leefregels in de vorm van voorbeelden van “best practices”.

De commissie gaat daarbij uit van het principe KISS: keep it stupid simple. Dat houdt o.a. in dat de commissie heeft gezocht naar de mogelijkheden om het goede te behouden. Voor een deel betekent dit teruggrijpen op verbeteringen die begin 2000 al eerder werden vastgelegd maar in onbruik zijn geraakt.

• Duidelijke taken en rollen.

In 2000 is verschenen de bijlage bij het huishoudelijk reglement van het NSIJP (april 2000). Deze bevat functieomschrijvingen van het bestuur en taakomschrijvingen van de commissies, werkgroepen en overige verenigingsorganen. Het gebruik ervan is langzaam gestopt. De commissie denkt dat het van belang is die taak- en functieomschrijvingen weer actief te gaan gebruiken (en waar nodig bij te werken/aan te passen). Dat zorgt voor helderheid bij alle betrokkenen over rollen, fasen van besluitvorming en dergelijke en draagt daarmee bij aan de bestuurlijke volwassenheid van de besluitvorming in onze vereniging.

Aanbeveling 1: gebruik functie- en taakomschrijvingen

De vereniging hanteert deze functie- en taakomschrijvingen, actualiseert ze resp. vult ze zo nodig aan.

• core business en beleidsontwikkeling

Al in de jaren 70 werd onderkend dat onze vereniging niet slechts een fokvereniging meer was. Het NSIJP werd in 1959 opgericht als stamboekvereniging, met als belangrijkste taak de registratie van fokdieren en de bevordering van de fokkerij en de kwaliteit. In de jaren 70 kreeg de internationale uitwisseling vaste vorm en werd de IJslandse

wedstrijdsport een onlosmakelijk deel van de activiteit van de vereniging. Vanaf dat moment zijn sport en fokkerij de twee pijlers, de core business, van de vereniging. Interesse, beleidsontwikkeling en meningsvorming blijken zich ook grotendeels op deze thema's te richten. Daaronder blijken thema's als professionalisering (van jury, trainers en instructeurs) en jeugd van groot belang te worden geacht. En als bindend element in de vereniging gelden communicatie resp. het verenigingsblad IJslandse Paarden.

In de jaren 70 heeft het onderkennen van dit gegeven geleid tot het instellen van de bestuursadviescommissies ter bevordering van de fokkerij en ter bevordering van de sport en de recreatie. Deze twee commissies zijn in de huidige statuten vastgelegd. Uit de interviews komt naar voren dat de recreatieve doelstellingen van het NSIJP minder aandacht krijgen dan de beide andere elementen. De commissie raadt daarom aan voor "recreatie" een of meerdere aparte bestuursadviescommissies in te stellen.

Daarnaast zijn formeel aanwezig de redactie IJslandse Paarden, de fokkerijjury, de sportjury en de commissie educatie. Op de 24 november 2007 gehouden kaderdag zijn nog werkgroepen gevormd op de thema's jeugd en communicatie.

Op al deze thema's is behoefte aan beleidsontwikkeling en –uitvoering met enthousiasme en met kennis van zaken. In het huishoudelijk reglement is de werkwijze van commissies en werkgroepen afdoende beschreven. Zij adviseren het bestuur en onderhouden een directe relatie met een portefeuillehouder binnen het bestuur. De ervaring in de vereniging leert dat er voldoende animo is om commissies en werkgroepen te vullen. Commissies en werkgroepen vormen het kader van de vereniging. Zij functioneren als communicatiemiddel met de leden en vormen een kweekvijver voor toekomstige bestuurders.

Eén van de gesignaleerde problemen is het ad-hoc karakter van de beleidsvoering in de vereniging. De commissie stelt daarom voor om onderscheid te maken tussen meerjarige beleidsplannen en jaarlijkse uitvoeringsprogramma's. De vaststelling van de beleidsplannen is een taak van de ALV en dient te geschieden voorafgaand aan het vaststellen van uitvoeringsprogramma's. Na (door de ALV) vastgesteld beleid ziet de commissie het opstellen van uitvoeringsprogramma's als een bevoegdheid van het bestuur. De ALV heeft hier invloed op d.m.v. het vaststellen van de begroting en de jaarrekening (controle achteraf). De commissies en werkgroepen adviseren en ondersteunen het bestuur bij het opstellen resp. uitvoeren van de uitvoeringsprogramma's.

Aanbeveling 2: meerjarige beleidsplannen

De voorbereiding van beleidsontwikkeling vindt plaats in commissies of werkgroepen.

Een commissie of werkgroep adviseert het bestuur d.m.v. een driejarig beleidsplan. Het bestuur brengt (mede) op grond daarvan een 3-jarig beleidsplan ter besluitvorming in de ALV. Na vaststelling door ALV stelt het bestuur jaarlijkse een uitvoeringsprogramma op.

Daarbij zorgt het bestuur dat (best practices):

- er duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen beleidsontwikkeling en –uitvoering,
- beleidsuitvoering, onder zijn directe verantwoordelijkheid, altijd direct is terug te voeren op door de ALV vastgesteld beleid.

Aanbeveling 3: commissies en werkgroepen

De vereniging blijft met commissies en werkgroepen werken.

- Voor de taakomschrijvingen van commissies en werkgroepen verwijst de commissie naar de:

Bijlage bij het huishoudelijk reglement van het NSIJP van april 2000

De onderlinge afstemming of samenhang verdient nadere uitwerking.

Op dit moment werkt het NSIJP met commissies of werkgroepen op de volgende terreinen:

- fokkerij
- fokkerij-jury
- sport en recreatie. De commissie functioneren NSIJP raadt aan een aparte werkgroep/commissie recreatie in te stellen.
- sportjury
- redactie IJslandse Paarden
- communicatie
- educatie
- jeugd
- begrazingen

- **discussie en draagvlak**

Gebrek aan draagvlak voor beleid en uitvoering is een belangrijke oorzaak van wederkerende strubbeling in de vereniging. Periodiek leidt dit tot roerige ledenvergaderingen en bij tijd en wijle tot het aftreden van een geheel bestuur. De oorzaak is meestal te vinden in beleidsvoorstellen die bij een omvangrijke groep leden tot weerstand leiden. Dieperliggende oorzaak is dat beleidsvoorstellen zijn ontwikkeld zonder afdoende ruggespraak met de in dat thema geïnteresseerde leden. De ledenvergadering is dan het moment waarop de voorstellen in brede kring bespreking komen. De structuur en de cultuur van de ALV is er een waar informatie-uitwisseling, meningsvorming en het geven van standpunten door elkaar lopen. De mate waarin de sterk wisselende opkomst ter vergadering dit proces beïnvloedt bespreekt de commissie onder het thema *relatie leden – ALV – bestuur*.

Eind jaren 90 was deze problematiek ook reden tot bezinning op de wijze van besluitvorming in de vereniging. Dat leidde in het huishoudelijk reglement van april 2000 tot nadere regelgeving m.b.t. *besluitvorming door de vereniging (art. 8)*. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen besluiten te nemen door het bestuur en besluiten te nemen door de leden. Voor deze laatste categorie is een procedure van getrapte bespreking, inclusief een ledenraadpleging, beschreven. In de praktijk heeft deze regelgeving niet gebracht wat er van verwacht werd. Toch bevatte deze opzet een goede aanzet voor wat de commissie als onderdeel van de oplossing voor beter functioneren ziet.

De commissie acht het zinvol om duidelijk onderscheid te maken tussen informatie-uitwisseling en meningsvormende discussie enerzijds en besluitvorming anderzijds. Daarnaast acht de commissie het van groot belang dat de inhoudelijke thema's vooral besproken worden door de in die thema's geïnteresseerde leden. Dit kan leiden tot inhoudelijk professionelere discussies.

Aanbeveling 4: klankbordbijeenkomsten

Inhoudelijke beleidsvoorstellen worden door het bestuur, geadviseerd door een commissie of werkgroep, op een klankbordbijeenkomst aan de leden voorgelegd. De klankbordbijeenkomsten zijn thematisch georganiseerd (bijvoorbeeld een sportbijeenkomst) en beleidsvoorstellen op alle onderliggende onderwerpen kunnen besproken worden (bijv. klasse-indeling, maar ook opleiding juryleden). Alle leden hebben toegang, er wordt van uit gegaan dat vooral de in het thema (bijv. sport) geïnteresseerde leden zullen deelnemen. Tijdens de klankbordbijeenkomst vindt uitleg van het voorstel plaats, gevolgd door inhoudelijke discussie. De klankbordbijeenkomst is een raadpleging van de leden. Die discussie kan leiden tot aanpassing van het voorstel door het bestuur. Wanneer het bestuur een inhoudelijk beleidsvoorstel voorlegt aan de ALV wordt altijd aangegeven wat er uit de klankbordbijeenkomsten is gekomen en of/hoe het bestuur dat in haar voorstel heeft verwerkt.

Daarbij zorgt het bestuur dat (best practices):

- de opstellende commissie of werkgroep de voorstellen kan toelichten,
- een beleidsvoorstel niet op de ALV ter bespreking wordt geagendeerd zonder dat de reacties van de klankbordbijeenkomst wordt meegezonden,
- bij niet overgenomen meningen van de klankbordbijeenkomst daarvoor een onderbouwing wordt gegeven
- de klankbordbijeenkomst is een ledenbijeenkomst en kent een voorzitter, niet zijnde een bestuurslid. Gedacht kan worden aan een betrokken lid van de ledenraad (zie aanbeveling 7), of de voorzitter van de adviserende commissie

De vereniging NSIJP is in principe een vrijwilligersorganisatie. Alle formele en informele taken binnen de vereniging worden door vrijwilligers uitgevoerd. De enige uitzondering hierop is de administratie die tegen betaling is uitbesteed, maar wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Vrijwilligers zijn de smeerolie van de club, zij vormen de werkpaarden, de denktank, de ogen en de oren, de relatiemanagers en ook de criticasters van de vereniging. Hoewel we allen tot die vrijwilligers behoren, dreigen we dat wel eens uit het oog te verliezen. Het is van groot belang vrijwilligers te gebruiken en niet te misbruiken, ze serieus te nemen en te belonen voor hun inzet. De beloning bestaat uit het plezier dat ze er in hebben, de mate waarin ze betrokken worden en hun ei kwijt kunnen en het wij-gevoel.

Aanbeveling 5: vrijwilligersbeleid

Vrijwilligersbeleid wordt als taak aan de functie van één van de bestuursleden toegevoegd. Informeren, motiveren, raadplegen, samenbinden, werven van vrijwilligers horen tot dit taakgebied.

Daarbij zorgt het bestuur dat (best practices):

- jaarlijks een kaderdag o.i.d. wordt gehouden,
- vrijwilligers d.m.v. een interne adressenlijst in staat worden gesteld met elkaar te communiceren,
- er zorgvuldig wordt omgegaan met werving, selectie en (zo nodig) scholing van vrijwilligers,

- voorzitters van commissies en werkgroepen worden begeleid in hun functioneren, bijvoorbeeld door middel van (interne) opleidingen, coaching door meer ervaren leden etc.

- **relatie leden – ALV – bestuur**

De relatie tussen de ALV en het bestuur kan door de jaren heen getypeerd worden als een relatie die bij herhaling moeizaam is. De naar voren gebrachte redenen zijn divers, maar raken bijna alle aan de gedachte dat het voor het bestuur moeilijk is onderscheid te maken tussen het verdedigen van de eigen positie of de eigen voorstellen en het belang van open discussie in de ledenvergadering. Uit de interviews spreekt een groot draagvlak voor een onafhankelijke voorzitter van de ALV. Dit kan volgens velen eventuele belangenverstrengeling voorkomen. Gezien de behoefte aan ervaring en continuïteit lijkt het verstandig deze voorzitter uit de leden te kiezen voor een periode van enkele jaren. De commissie beveelt aan deze zittingsduur niet samen te laten vallen met de zittingstermijn van bestuursleden (3 jaren). Waar 2 jaar als kort wordt ervaren gaat de voorkeur uit naar 4 jaar.

Aanbeveling 6: onafhankelijke voorzitter ALV

De algemene ledenvergadering wijst uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter van de vergadering aan voor de duur van 4 jaar.

De functie van voorzitter van de ALV is niet verenigbaar met het lidmaatschap van het bestuur.

Daarbij zorgt de voorzitter dat (best practices):

- de discussie in de ALV vooral gaat over beleidsbepaling (de 'wat gaan we doen'-vraag) en niet zozeer over uitvoering (de 'hoe gaan we het doen'-vraag),
- de discussie zakelijk blijft in een sfeer waarin de deelnemers luisteren naar elkaar,
- dat de discussie bijdraagt aan een taakverdeling waarin de ALV beleid bepaalt en controleert en het bestuur beleid voorstelt en uitvoert.

Het functioneren van de ALV is voor een vereniging van ca 1600 leden kwalitatief onder de maat. Door zeer wisselende opkomst, zowel in aantal als in persoon, is er weinig continuïteit in beleidsvoering. Bovendien is het zeer de vraag in hoeverre de min of meer toevallige opkomst een afspiegeling is van de leden. Ordentelijke uitvoering van de belangrijkste functies van een ALV, beleidsbepaling en controle, (bijv. in de vorm van vaststelling van de begroting en beoordeling van de jaarrekening) staat daarmee onder druk. De discussie is eerder ad hoc en emotioneel dan zakelijk en strategisch.

De commissie acht een betere afspiegeling, een grotere continuïteit en een hogere kwaliteit van de ALV van groot belang voor het functioneren van de vereniging. De geïnterviewde leden geven in meerderheid aan dat een vorm van getrapte vertegenwoordiging op draagvlak kan rekenen.

Aanbeveling 7: ledenraad

De ALV van de vereniging wordt gevormd door een ledenraad, bestaande uit circa 40 leden/ afgevaardigden.

De ledenraad wordt uit en door de leden gekozen. Leden van de raad hebben een zittingsduur van 4 jaar.

Bestuursleden kunnen geen lid zijn van de ledenraad.

De ledenraad vervult alle functies die in de wet aan de algemene vergadering zijn toegekend.

Vergaderingen van de ledenraad zijn voor alle leden als toehoorder toegankelijk.

Aanbeveling 6 wordt nu: De ledenraad wijst uit haar midden een voorzitter en een vice-voorzitter aan voor de duur van 4 jaar.

De ledenraad functioneert zo dat (best practises):

- jaarlijks een kwart van de raad opnieuw wordt gekozen,
- zij vergadert met het bestuur,
- het bestuur kan deelnemen aan de beraadslagingen op de ledenraadsvergadering,
- leden als toehoorder aanwezig kunnen zijn.

De voordelen van een ledenraad zijn onder andere:

- bestuurlijke continuïteit: leden van de ledenraad hebben een langere zittingsduur en moeten in hun besluiten telkens meerdere onderwerpen en belangen tegen elkaar afwegen
- de ledenraad kent een vaste samenstelling en is derhalve niet 'overvalbaar'
- door jaarlijks slechts een deel te 'vervangen' is iedere ledenraad op iedere moment relatief ervaren
- wordt als het goed is van nature een goede vertegenwoordiger van de leden en tegelijkertijd sparringpartner van het bestuur
- is een goede kweekvijver voor toekomstige bestuurders
- stimuleert bestuurlijk volwassen besluitvorming en gedrag

Als belangrijkste nadeel kan genoemd worden dat de leden iets meer op afstand komen te staan. Dat wordt opgevangen door:

- de leden kiezen rechtstreeks hun vertegenwoordigers
- leden van de ledenraad houden contact met "hun" achterban en zijn daarop aanspreekbaar
- ieder beleidsvoorstel moet worden voorafgegaan door een voor alle leden toegankelijke klankbordbijeenkomst. De uitkomsten daarvan moeten worden weergegeven bij het uiteindelijke bestuursvoorstel zoals dat in de ALV=ledenraad wordt gebracht.
- De vergaderingen van de ledenraad zijn in principe voor alle leden als toehoorder toegankelijk

De afvaardiging naar de ledenraad kan op verschillende wijzen geregeld worden. De commissie functioneren NSIJP zal wanneer het principe-besluit tot het instellen van een ledenraad wordt genomen dit verder uitwerken en ter nadere besluitvorming aan bestuur en ALV voorleggen. Uiteraard heeft de commissie voor ze tot het voorstel tot het instellen van een ledenraad besloot wel enige verkenningen gedaan naar hoe die zou kunnen zijn samengesteld en zou kunnen functioneren. Daarbij is ook gekeken naar hoe andere organisaties een vergelijkbare constructie (succesvol) hebben vorm gegeven.

De commissie heeft een aantal mogelijkheden overwogen. Zo kan getracht worden de leden onder te verdelen in kieskringen. Elk lid zou dan in een kieskring ingedeeld zijn en vanuit deze kieskringen kunnen dan leden afgevaardigd worden. Mogelijkheden zouden dan kunnen zijn:

- thematische groeperingen (fokkerij, sport, recreatie),
- regionale groepen (postcodegebieden, regionale verenigingen).

De bestaande overlappingen tussen verschillende van deze groeperingen maken het moeilijk om tot een correcte regeling van het passieve stemrecht (het kunnen stemmen op kandidaten voor de ledenraad) te kunnen komen. Daarnaast speelt een rol dat onder de regionale verenigingen enige reserve heerst m.b.t. het vervullen van een formele rol in de verenigingsstructuur van het NSIJP. De commissie beveelt een systeem aan waarbij alle leden op elke kandidaat kunnen stemmen. Onderzocht is ook indicatief hoe dat stemmen zou kunnen. Gebruik van (o.a.) internet lijkt daarbij zeer voor de hand liggend en is inmiddels elders succesvol toegepast. Het is mogelijk om voor de ledenraad een soort onderverdeling naar bovenstaande thema's te maken en specifiek kandidaten te kiezen met interesse voor fokkerij, sport, recreatie, of regionale activiteiten.

Om een beeld te hebben van hoe zo'n ledenraad er uit zou kunnen zien dient onderstaande gedachte. Deze is nadrukkelijk **geen onderdeel van de huidige besluitvorming**. De commissie functioneren NSIJP zal dit nader uitwerken en ter besluitvorming voorleggen **na** het overnemen van het principebesluit tot het instellen van een ledenraad.

Fokkerij	4
Sport/wedstrijden	4
Recreatie	4
Jeugd	4
Regionale activiteiten	4
Kader/vrijwilligers	4
Ongebonden/vrije keuze	16
Totaal	40

Daarbij zorgt het bestuur dat (best practices):

- bij vacatures de leden worden uitgenodigd schriftelijk te solliciteren en daarbij aan te geven waarom zij zich geschikt achten voor een vacature op een bepaalde zetel,
- uit de kandidaten via een stemming door alle leden (bijv. via internet) wordt bepaald wie afgevaardigde naar de ledenraad wordt.

De zittingsduur van de leden van de ledenraad worden zodanig gekozen dat deze geleidelijk vernieuwd wordt, waardoor ervaring en (interne) opleiding van en in de ledenraad van nature verlopen en een bestuur altijd een relatief ervaren en volwassen ledenraad als sparringpartner heeft. In bovenstaand voorbeeld kan gedacht worden aan het jaarlijks aftreden en kiezen van 10 leden van de ledenraad.

• het vervolgproces

Na akkoord van de ALV met de aanbevelingen zal de commissie in samenspraak met het bestuur de uitwerking verzorgen in statuten, reglementen, etc.

Tevens zal aan de ALV een voorstel worden gedaan tot de wijze van kiezen van de ledenraad, al dan niet opgedeeld in "kieskringen".

Tot slot het volgende: de commissie is zich ervan bewust dat haar voorstellen veranderingen in de werkwijze van de vereniging inhouden. Voorgesteld wordt daarom dat vastgelegd wordt dat de nieuwe opzet na circa 3 jaar wordt geëvalueerd door een dan door de ALV in te stellen commissie "evaluatie werking aanbevelingen commissie functioneren NSIJP 2009".

NB: Dit is de versie van 18 januari 2009, waarin alle commentaren tot die datum inclusief de reactie van het bestuur zijn verwerkt. Desondanks kan het zijn dat naar aanleiding van besprekingen en/of overleggen (kleine) wijzigingen worden aangebracht in de finale versie zoals die naar de ALV zal gaan.

Commissie Functioneren NSIJP

opdracht, samenstelling en werkwijze

De opdracht

Op de ALV van 20 juli 2001 trad bij het NSIJP een interim bestuur aan. Bij die gelegenheid werd een werkgroep ingesteld met de opdracht voorstellen uit te werken die zouden moeten leiden tot een fundamentele versterking van:

- het democratisch functioneren binnen de vereniging en
- de bestuurlijke stabiliteit in de vereniging.

De voorstellen van deze werkgroep zijn nooit verder gekomen dan bespreking in het toenmalige bestuur.

Op de ALV van 1 juni 2007 staat opnieuw een voorstel tot het instellen van een onderzoekscommissie op de agenda. Belangrijk deel van de te verlenen opdracht is na te gaan hoe het proces van besturing, beleidsvorming en beleidsuitvoering het beste kan worden georganiseerd, welke structuur en welke cultuur dit van actieve en passieve leden vraagt en een profiel opstellen van de verschillende functionarissen in de vereniging. Op de vergadering van 1 juni 2007 is het instellen van deze commissie uitgesteld tot de volgende ALV.

Op de ALV van 21 september 2007 wordt de Commissie Functioneren NSIJP ingesteld met de volgende opdracht:

De commissie doet onderzoek naar oorzaken van de verstoorde verhoudingen binnen de vereniging NSIJP en doet voorstellen die zouden moeten leiden tot een fundamentele versterking van:

- het democratisch en harmonieus functioneren van de vereniging en
- de bestuurlijke stabiliteit in de vereniging.

samenstelling

De commissie zal bestaan uit de volgende 6 personen:

Karla Blom (Moest later vanwege beschikbaarheid afhaken)

Jaap Bakker

Rena Holthaus

Jan van Muyden

Josien Warris

Roel Wijmenga

Werkwijze

deskresearch

Zowel in 2001 (door de toenmalige werkgroep) als door de huidige commissie is enige deskresearch gedaan naar verschillende verenigingsvormen, zowel binnen als buiten de paardenhouderij, als ook binnen de FEIF. Er is gekeken naar goede principes voor goed bestuur, zoals die o.a. zijn ontwikkeld voor de organisaties voor goede doelen (Wijffels) en de NOC-NSF (Cie. Goed Sportbestuur). Tenslotte is er gekeken naar de wettelijke randvoorwaarden (Burgerlijk wetboek en de Gezondheids- en welzijnswet voor dieren).

60 interviews

In de periode november – half december 2007 heeft de commissie ongeveer 60 leden geïnterviewd. Daarnaast is op ook op icelandic-horses.com een blog geplaatst. De vraagstelling was enerzijds vrij open (“wat is naar jouw mening de oorzaak van de telkens terugkerende moeilijkheden in de vereniging” en “wat zou volgens jou een oplossing kunnen zijn”). Ook werd ingezoomd op de vraag wat mogelijke oorzaken zouden kunnen zijn van breuken tussen bestuur en leden / ALV. Tenslotte werd in de meeste gesprekken gepeild hoe de geïnterviewde dacht over een mogelijke oplossingsrichting, zoals die door de commissie werd gezien, nl een soort “tussenlaag” tussen bestuur en leden.

De resultaten uit deze informatieronde zijn samengevat en verwerkt tot een verslaglegging, gevolgd door enkele gedachten (modellen) die volgens de commissie tot een oplossing zouden kunnen leiden. Dit is teruggekoppeld aan de geïnterviewden, waarop hun reacties weer zijn ingewonnen. Tot slot is er een klankbord-sessie gehouden met open invitatie waaraan alle leden konden deelnemen en die zijn aangekondigd in het verenigingsblad IJslandse Paarden.