

Geachte ALV, lieve ACD'ers,

Op de halfjaarlijkse ALV is er besloten om de huidige sollicitatieprocedure te herzien. Toendertijd werd geoordeeld dat sinds het invoeren van deze procedure een dusdanige hoeveelheid discussie zich herhaalde en dat het dus tijd was voor een evaluatie. Hiervoor zijn wij, de Sollicitatie Procedure Evaluatie Commissie in leven geroepen, kortweg SPEC. De afgelopen maanden hebben wij contact opgenomen met verschillende studieverenigingen door het hele land om nieuwe inzichten te verkrijgen over sollicitatieprocedures. Daarnaast is er om input van leden gevraagd door middel van een input avond en een google form. Hieruit kwamen verschillende nieuwe inzichten. Kortweg ontstonden drie aspecten waarin de huidige sollicitatieprocedure veranderd kan worden. Dit hebben wij opgedeeld in 'de kiesprocedure', 'het tijdsfad' en 'overige zaken'. Tijdens deze ALV is het de bedoeling om te beslissen welke wijzigingen in de procedure gedaan dienen te worden. Vervolgens zal de SPEC aan de gang gaan om deze formeel op papier te zetten. Op de Wissel-ALV 2020 zullen vervolgens deze eventuele HR-wijzigingen ingestemd worden, dit is dan nog enkel formaliteit gezien de ideeën dan al ingestemd zijn.

Het tijdsfad

De laatste jaren is soms gebleken dat het tijdsfad wat de SoCo aanhoudt niet altijd even ideaal is. Zo is er vaak erg weinig tijd tussen de sollicitatiedeadline en de verkiezings-ALV. Tijdens de rondvraag bij andere verenigingen bleek dat ons tijdsfad vaak een stuk korter is dan die van de meeste. Hiervoor hebben wij een aantal suggesties gevonden voor het aanpassen van het tijdsfad. Op optie 4 na zijn alle opties te combineren.

1. SoCo eerder kiezen; dit betekent dat de SoCo eerder verkozen zal zijn, dit kan al zijn op de wissel-ALV (**1A**) of op een mini-ALV tussen de halfjaarlijkse en wissel ALV in (**1B**). Het fijne hiervan is dat de SoCo eerder kan beginnen met de procedure. Anderzijds gaat het wel meer tijd kosten om hier een moment voor te vinden.

2. Vervroegde sollicitatiedeadline (voor de BEC); op dit moment wordt de deadline vaak gezet vlak na de BEC. Dit zorgt enerzijds voor een krappe periode richting de verkiezings-ALV. Tevens wordt nu de BEC vaak gezien als het moment waar potentiële bestuursleden naar elkaar toetrekken. Dit zorgt voor oneerlijkheid naar leden die niet mee kunnen op deze reis ook kan dit leiden tot een penibele situatie als dit moment wegvalt. Hierom lijkt het een reële optie om de deadline voor de BEC te plaatsen

3. Beleidsplan op wissel-ALV; het verplaatsen van het moment waarop het beleidsplan gemaakt moet worden zorgt voor een aantal voordelen. Allereerst geeft dit meer tijd voor de sollicitaties gezien geen rekening meer gehouden hoeft te worden dat een voorgesteld bestuur voldoende tijd heeft om te schrijven. Ten tweede zorgt het ervoor dat de kandidaten al ingewerkt worden en er een realistischer beleidsplan geschreven kan worden met nieuw verkregen inzichten. Als laatste zorgt dit ervoor dat een tegenbestuur meer kans maakt omdat het voorgestelde bestuur niet al uitgebreid samen hebben gewerkt en na elkaar toe zijn getrokken.

4. Tijdsfad behouden; wanneer hiervoor gekozen wordt zal er in de planning niets aangepast worden en kunnen optie 1 tot 3 niet ingestemd worden.

Kiesprocedure

De afgelopen jaren is er meermaals opgekomen dat de huidige kiesprocedure te weinig ruimte geeft voor het vormen van tegenbesturen. Het idee van een democratische vereniging kwam volgens sommigen niet altijd even goed naar voren. Voor het kiezen van een kandidaatsbestuur zijn de volgende realistische opties op gevonden:

1. Multiple choice; dit betekent dat de SoCo niet 1 bestuur voordraagt aan de ALV, maar meerdere opties. Dezelfde personen kunnen in verschillende besturen op andere functies zitten. Dit zorgt ervoor dat wanneer iemand op meerdere functies solliciteert, de ALV dit te zien krijgt. Bij het kiezen voor deze optie zal meer keuze bij de ALV voor de samenstelling van het kandidaatsbestuur gegeven worden, dus de SoCo zal een meer adviserende rol krijgen. Dit betekent niet dat iedereen die heeft gesolliciteerd ook een plek krijgt in deze opties voor kandidaatsbesturen. Hiermee zou eventueel het probleem van tegenbesturen opgelost worden doordat deze bij de ALV door de SoCo als optie worden gegeven. Bij het kiezen voor dit plan is het niet mogelijk dat een voorgesteld bestuur al op de verkiezings-ALV een beleidsplan heeft. dit betekent dat wanneer deze optie wordt ingestemd iets in het tijdspad aangepast moet worden. De bedoeling is dan dat kandidaten meer hun individuele ideeën pitchten, zodat er niet te veel op persoon wordt gekozen.

2. Individueel stemmen: dit betekent dat er bij de verkiezings-ALV per functie op individueel niveau gekozen gaat worden. **(2A)** Dit kan dan zijn met advies van de SoCo na sollicitaties, of **(2B)** dat er geen SoCo is en dat je praktisch gezien op de ALV solliciteert. Dit laatste kan echter voor vervelende situaties zorgen omdat een grote groep mensen op het individu stemt en het meer een populariteitswedstrijd is. Optie 2B is de oude procedure van voor de SoCo tijd nu 5 jaar geleden. Deze raden wij niet aan. Wanneer 2A wordt ingestemd kan dit binnen de huidige procedure en wordt geformaliseerd dat een bestuur niet meer als geheel ingestemd hoeft te worden. Deze procedure kan ook bij de multiple choice. Deze optie sluit zowel optie 1 en 3 niet uit.

3. Huidige situatie: er verandert niks in de kiesprocedure op de ALV (tenzij optie 2 wordt ingestemd), de SoCo stelt een kandidaatsbestuur voor aan de ALV, die deze vervolgens instemt of niet. Tegenbesturen kunnen bij de ALV zichzelf presenteren. Wanneer deze optie wordt ingestemd erkennen we dat de huidige procedure goed genoeg is en er geen passende alternatieven zijn (gevonden) die passen bij het ACD.

Overige zaken

Als Sollicitatieprocedure evaluatie commissie hebben wij ook nog een aantal ideeën voor de ALV om misschien toe te voegen aan de sollicitatieprocedure. Deze ideeën sluiten elkaar allemaal niet uit en kunnen allemaal over gestemd worden of als idee meegegeven worden aan toekomstige SoCo's

1. Assessmentdag; Deze Assessmentdag zou als toevoeging kunnen dienen van de huidige bestuur informatieavond, zodat deze avond niet volledig een presentatie is, maar ook echt een hands on aan besturen of worden toegevoegd als extra sollicitatieronde voor sollicitanten. Het idee van deze Assessmentdag is dat er een (aantal) casus/casussen worden behandeld die betrekking hebben op situaties die je tegen kan komen in je bestuursjaar.

1A Als deze dag zich als vervanger van de bestuur informatieavond aandient, dan is dit voor de aanwezige een goede test om te kijken of een bestuursjaar wat voor deze aanwezige zou zijn.

1B Als deze Assessmentdag als extra activiteit voor sollicitanten wordt ingelast kan er goed worden gezien hoe de verschillende sollicitanten kunnen samenwerken en of er ook een bepaalde hiërarchie

optreed tussen verschillende personen. Dit kan weer aangeven wie er geschikt is voor bepaalde functies aan de SoCo.

Een nadeel voor beide scenario's van deze Assessmentdag is wel dat het veel werk is om te organiseren en het soms de vraag is of er veel uitgehaald kan worden door de SoCo of de sollicitanten zelf.

2. Extern lid; Hiernaast lijkt het ons ook een goed idee om een lid in de SoCo te hebben, die geen bestuurservaring in het ACD (**2A**), dit is al vaak van toepassing, en zal een kleine addendum geven op het HR. Het voordeel van iemand zonder bestuurservaring is dat deze vanuit een ander perspectief kijkt naar sollicitanten. Een andere variant op extern lid is een bestuurslid is van een andere vereniging (**2B**). Een persoon die buiten de vereniging staat heeft een misschien een hele andere en waardevolle kijk op wat de juiste keuze is voor een sollicitatiecommissie. Ook raakt deze persoon moeilijker verstrengeld in de vriendjespolitiek die wellicht onvermijdelijk is bij een kleine vereniging als het ACD. Wanneer een extern lid van een vereniging aangesteld wordt ligt de verantwoordelijkheid bij het bestuur om deze te vinden voor de SoCo verkiezing. Wanneer dit een goed idee lijkt adviseren wij dat hier een (paar) jaar mee geëxperimenteerd wordt en wanneer het meer lasten dan baten blijkt te hebben in ieder geval optie 2A aangehouden wordt.

3. Geheimhouding; Het derde punt van advies betreft de geheimhoudingsplicht van de SoCo over de sollicitanten bij onze sollicitatieprocedure. Zo kwam in een gesprek van een zusjesvereniging naar voren dat bij hun sollicitatiegesprekken ook de namen werden verteld van andere sollicitanten, waardoor ook enige voorkeuren of juist aversies voor andere sollicitanten konden worden besproken. Om toch de sollicitanten te beschermen, is bij deze vereniging de afspraak dat alles wat bij een sollicitatiegesprek verteld wordt onder de geheimhoudingsplicht valt. Oftewel, zowel de SoCo als de sollicitanten vallen onder deze geheimhoudingsplicht. Losstaand van het punt of wij bij onze sollicitaties ook de namen van andere sollicitanten willen prijsgeven, lijkt het ons een goed idee om de geheimhoudingsplicht ook door te trekken naar de sollicitanten. Dit houdt in dat alles wat tijdens een sollicitatie gebeurd geheim is.

Hopende jullie hiermee voldoende geïnformeerd te hebben. Voor vragen kunnen jullie ons altijd contacten.

Vriendelijke groet de SPEC,

Siza Kuin

Martijn ten Brink

Nadav Joosten

Maarten van Dorp

Lars Overwater