

Gemeente Amsterdam

T.a.v. de ^{5.1.2,e}

Per mail: ^{5.1.2,e}@amsterdam.nl

Datum 9 december 2022

Betreft Advies Bestuur MUG

Geachte ^{5.1.2,e} beste ^{5.1.2,e}

Stichting BBU is op zoek naar een voltallig nieuw bestuur. Deze stichting geeft het Maandblad voor Uitkering Gerechtigden (MUG) uit. Het huidige bestuur heeft ingestemd met de voorwaarden voor een eenmalige aanvullende subsidie door de gemeente Amsterdam. Een van de voorwaarden is dat er een nieuw bestuur komt, bestaande uit 5 tot 7 leden. De gemeente faciliteert dit proces en heeft mij gevraagd om een advies te formuleren over de samenstelling van het nieuwe bestuur. Dit advies ontvangt u hierbij.

Context van het advies

Om tot het advies te komen, baseer ik mij op:

- Het profiel (ervaring) van de kandidaat bestuursleden
- Het gemeenschappelijke gesprek met (een deel van) de kandidaat bestuursleden op 6 december 2022
- De schriftelijke informatie die alle kandidaten hebben aangeleverd over hun persoonlijkheid en voorkeur voor de positie in het bestuur.

Voor dit advies zijn verder relevant:

- Het profiel voor bestuursleden van Stichting BBU (november 2022), waarin ook de diverse portefeuilles en rollen worden geschetst. Dit document is niet door mij opgesteld. Ik heb hierover ook geen nadere gesprekken gevoerd. Met betrekking tot verschillende rollen heb ik, als onderdeel van mijn, advies wel een aantal suggesties. Deze komen later terug.
- De search naar kandidaat bestuursleden. Door verschillende betrokken bij MUG zijn kandidaten benaderd. Ik heb zelf geen kandidaten benaderd. Dat heeft een kandidatenlijst opgeleverd van 11 kandidaten die in eerste instantie geïnteresseerd waren, waarvan 1 kandidaat zich na de eerste benadering heeft teruggetrokken. De andere 10 kandidaten zijn uitgenodigd voor de bijeenkomst op 6 december, 5 zijn aanwezig geweest. Uiteindelijk hebben zich nog 2 kandidaten teruggetrokken.
- Het doel van de bijeenkomst van 6 december was enerzijds de kandidaten te informeren over de situatie van MUG, zodat zij op de hoogte zijn waar zij (potentieel) instappen. Anderzijds konden kandidaten zich presenteren en kennis nemen van de andere kandidaten en de dynamiek onderling. Op basis hiervan konden zij een afgewogen

besluit nemen of zij zich definitief kandidaat wilden stellen. Inmiddels hebben 8 kandidaten expliciet laten weten dat zij zich kandidaat willen stellen.

- Er hebben – in overleg met u – geen individuele interviews met kandidaten plaatsgevonden.

Overwegingen

Mijn overwegingen bij het advies zijn:

- De situatie bij de stichting vraagt om een professioneel bestuur dat tegelijkertijd afstand houdt én hands on meewerkt aan het realiseren van een toekomstbestendige stichting. Dat kan enigszins op gespannen voet met elkaar staan. Voor mijn advies heb ik vooral gekeken naar de professionaliteit om als bestuur te kunnen functioneren en de organisatie de ‘ruimte’ te geven en de noodzakelijke afstand te kunnen houden. In de eerste fase van het bestuur zal meer hands on betrokkenheid worden gevraagd, maar uitgaande van een bestuur dat voor langere tijd aanblijft, zal dit in een latere fase minder nodig zijn.
- Het bestuur kan bestaan uit 5 tot 7 leden. Ten behoeve van de slagvaardigheid zou mijn advies zijn om voor de (middel)lange termijn uit te gaan van een bestuur van 5 leden, mogelijk ondersteund door 1 of 2 adviseurs. Het staat het bestuur uiteraard vrij om de adviseurs als (algemeen) bestuurslid aan te stellen, indien nodig, wellicht in de eerste jaren.
- Als ik het goed heb begrepen, is statutair opgenomen dat het bestuur bestaat uit een voorzitter, penningmeester en algemene leden. In het profiel wordt ook gesproken over een secretaris. Voor deze positie heeft geen kandidaat geopteerd. Mijn advies is, mede vanwege de flexibiliteit in de invulling, ervoor te kiezen om deze positie niet specifiek te vervullen, maar in het bestuur te bespreken wie welke taken op zich neemt. Gezien de opgave voor de voorzitter om ‘de boel bij elkaar te brengen’ adviseer ik wel een vice-voorzitter aan te stellen.
- Belangrijk is dat een evenwichtig bestuur wordt aangesteld; in expertise (‘portefeuilles’), ervaring en persoonlijkheden. Voor de persoonlijkheden heb ik mij gebaseerd op de ingevulde vragenlijst die we hebben gevraagd aan kandidaten. Het profiel voorziet wel in verdeling op basis van expertise (zoals financieel, journalistiek, HR, etc), maar niet in een (uitgebreide) uitwerking van de ervaring (zoals politiek/bestuurlijk, media, ondernemerschap, etc.) en persoonlijkheden. Ik heb dit, voor zover dit kan, wel getracht bij de samenstelling van het bestuur te betrekken. Daarnaast heb ik gekeken naar diversiteit (waaronder man-vrouw-verhouding, leeftijd, achtergronden). Als basisvoorwaarde voor alle leden geldt dat zij bevlogen moeten zijn voor de doelgroep en het doel van MUG. Dat heb ik ontmoet bij alle kandidaten.

- Concreet betekent dit dat ik voor een evenwichtige verdeling heb gekeken naar:
 - Rollen:
 - Voorzitter
 - Penningmeester
 - Algemene leden
 - Eventueel adviseur(s)
 - Ervaring:
 - Politiek/bestuurlijk
 - Sociaal domein
 - Media
 - Ondernemerschap
 - Bedrijfsvoering
 - Expertise:
 - Financieel
 - Journalistiek
 - HR
 - Acquisitie
 - Digitalisering
 - Fondsenwerving
 - Persoonlijkheden: verschillende competenties, om zo verschillende perspectieven in het team te hebben
 - Diversiteit
- Tot slot, tijdens de bijeenkomst op 6 december is aangegeven dat een aanpassing nodig is in de statuten (rol van het bestuur) en het redactiestatuut (onafhankelijkheid van de redactie). Daarnaast is een aansprakelijkheidsverzekering nodig voor het bestuur. Dit is wat mij betreft een belangrijke randvoorwaarde voor de start van het nieuwe bestuur, maar zal ook deels door hen moeten worden geregeld.

Advies samenstelling bestuur

Op basis van bovenstaande overwegingen kom ik tot het volgende advies over de samenstelling van het bestuur:

- 5.1.2.e (voorzitter – hij denkt nog na over deze positie): ruime ervaring in media, journalistiek, runnen van een (media)organisatie, netwerk, bekend met MUG, bekend met de omgeving, ervaring met HR en verandering. Stevig, verbindend, kan verbreden, visie, ervaring in verandering.
- 5.1.2.e (vice-voorzitter en penningmeester): sociaal domein, ervaring met organiseren, snapt bedrijfsvoering, ondernemerschap. Analytisch, positief-kritisch, trouw aan relaties.
- 5.1.2.e (algemeen lid): politiek/bestuurlijk, kent de gemeente, sociaal domein. Creëert draagvlak, koersvast, empathisch.
- 5.1.2.e (algemeen lid): ruime ervaring in media, journalistiek, digitalisering, runnen van een (media)organisatie, bedrijfsvoering, fondsenwerving, acquisitie, visie.

Verbindend in het team, faciliterend (wel een aandachtspunt omdat hij in eerdere rollen op de voorgrond moest staan), afspraak is afspraak.

- **5.1.2,e** (algemeen lid): bedrijfsvoering, HR, begrijpt een stichting als BBU. Pragmatisch, realistisch, verbindend. Kan de stap 'terug' zetten om geheel te overzien.

Voor 2 kandidaten kunt u overwegen hen als adviseur te betrekken. Doordat zij niet aanwezig waren bij de bijeenkomst heb ik echter minder beeld van hen dan de andere kandidaten. Hun ervaring voegt zeker toe, maar wat minder dan de bovenstaande kandidaten. Zij hebben een minder scherp profiel en minder ervaring dan bovenstaande kandidaten. Uiteraard staat het het bestuur vrij hen (tijdelijk) als algemeen bestuurslid aan te stellen als de situatie hierom vraagt. Het gaat om:

- **5.1.2,e** bedrijfsvoering, juridisch. All round, verbonden, mensgericht.
- **5.1.2,e** marketing, gemeentelijk domein, bedrijfsvoering. Gestructureerd, mensgericht, luisteren, sturen en richting geven.

Over een van de kandidaten adviseer ik hem niet aan te stellen als bestuurslid. **5.1.2,e**

5.1.2,e is een zeer bevoegen, onafhankelijk denkend journalist, met ervaring in het opzetten van nieuwe bladen of platforms. Ik vind hem onvoldoende bestuurlijk. Hij zou zeker veel als adviseur van de redactie (niet van de stichting) of als vrijwilliger op de redactie kunnen toevoegen, maar dat is een besluit van de hoofdredacteur.

Tot slot, ten behoeve van een duidelijke verantwoordelijkheid is mijn advies om het nieuwe bestuur te benoemen met ingang van het nieuwe kalender jaar (dus per 1 januari 2023), zodat het oude bestuur de verantwoordelijk blijft dragen over het hele jaar 2022.

Dit advies stuur ik aan u als opdrachtgever. Formeel moet het huidige bestuur van de stichting besluiten tot aanstelling van het nieuwe bestuur. Na uw reactie zal ik dit advies aan het bestuur richten.

Mochten er vragen zijn, dan hoor ik het graag.

Met vriendelijke groet,
Ebbinge Amsterdam

5.1.2,e

Partner