

From: "5.1,2,e"
Sent: Mon, 13 May 2024 22:21:05 +0200
To: "5.1,2,e" <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Subject: FW: Uitkomsten gesprek 5.1,2,e + afspraken over proces benoemen van het nieuwe bestuur

Van: 5.1,2,e
Verzonden: dinsdag 6 september 2022 08:44
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@hotmail.com>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Uitkomsten gesprek 5.1,2,e + afspraken over proces benoemen van het nieuwe bestuur

Zeker goed nieuws

5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e@hotmail.com>
Verzonden: maandag 5 september 2022 20:55
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>; 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Onderwerp: RE: Uitkomsten gesprek 5.1,2,e + afspraken over proces benoemen van het nieuwe bestuur

Beste beiden,

Voor het komende nummer zijn alle advertentie pagina's verkocht, opbrengst 5.1,2,f !

Ook wel eens fijn om goed nieuws te delen!

Groet

5.1,2,e

Van: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
Verzonden: maandag 5 september 2022 16:53
Aan: 5.1,2,e <5.1,2,e@amsterdam.nl>
CC: 5.1,2,e <5.1,2,e@hotmail.com>
Onderwerp: Uitkomsten gesprek 5.1,2,e + afspraken over proces benoemen van het nieuwe bestuur

Beste 5.1,2,e

Nav ons gesprek met jou op 2/9/22 heb ik de volgende zaken op een rij gezet.

In principe wil de gemeente dat MUG blijft voortbestaan.

5.1,2,e heeft een rol bij de goedkeuring van de facturen 2022 van stichting BBU

Op de agenda van het bestuur 6/9

-Standpunt gemeente

-Proces benoemen nieuw bestuur

Zie hieronder

1. Het standpunt gemeente:

a. Gemeente wil 2 x 36 pag MUG op dun papier zonder omslag

b. Gemeente keurt de straks aan hen voorgestelde samenstelling van het nieuwe bestuur goed . Daarna volgt benoeming door het huidige bestuur (zonder inhoudelijke inmenging of veto)

c. Gemeente vindt dat het huidige bestuur te laat en onvoldoende geacteerd heeft om MUG goed en financieel te besturen. Het nieuwe bestuur zo snel mogelijk benoemen wat dus ook om een snel vertrek van het huidige bestuur vraagt. Nieuwe leden selecteren en voorstel samenstelling v/h nieuwe bestuur doen.

Proces van z.s.m. nieuw bestuur samenstellen .

1. 5.1.2.e spreekt potentiële kandidaten en schetst hen in grote lijnen de huidige situatie. En ze licht daarbij de daarmee samenhangende gevraagde competenties toe. CV's worden opgevraagd.
2. Er volg een bijeenkomst met alle kandidaten olv externe (5.1.2.e) benadert hem) en 5.1.2.e waarbij gezamenlijk een bestuur wordt samengesteld. (5.1.2.e en 5.1.2.e aanwezig)
3. Voorstel samenstelling nieuwe bestuur aan gemeente door 5.1.2.e en 5.1.2.e
4. Benoemen nieuwe bestuursleden door huidige bestuursleden
5. Start nieuwe bestuur (zsm, uiterlijk per 1/11/22)

2. Financien

N.a.v. de voorgelegde opties (en kosten) is gekozen voor 2 x MUG op dun papier (36p.) zonder omslag

Mocht aan het einde van het jaar er zoveel verlies zijn dat de salarissen niet kunnen worden betaald, dan kan opnieuw met de gemeente gesproken worden.

NB De gemeente vult het begrotingstekort aan het einde van het jaar in principe niet aan. Je kan als stichting afsluiten met een negatief saldo.

Ik snap het nog niet helemaal:

@ 5.1.2.e Is de niet goedgekeurde jaarrekening nu wel of niet een probleem? Mede ivm afsluiten aansprakelijkheidsverzekering? Er is ook geen samenstellingsverklaring door de gemeente afgegeven ?

@ 5.1.2.e herken je de 5.1.2.b die 5.1.2.e opvoert op prognose 2023?

3. Nieuw bestuur

Daarin hebben de huidige bestuursleden alleen een rol om de voorgestelde kandidaten benoemen. Geen inhoudelijke inmenging, geen veto

Selectieproces:

1. 5.1.2.e belt met de geïnteresseerde kandidaten en bespreekt de stand van zaken bij MUG. Ze komen niet in een gespreid bedje.
 - Financiële zaken (Meer inkomsten genereren/div. bronnen zoals advertenties, sponsors, fondsen , partnerships)
 - Adm.processen: Opstarten samenwerking nieuw accountants-/administratiekantoor (adm. Processen stroomlijnen)
 - HRM: Aansturing personeel vraagt extra aandacht.
Genoemd is een zogenaamde renumeratiecommissie , die het beoordelen van het functioneren van huidige personeelsleden kan doen (straks, door nieuw bestuur)
 - Crisis huidige bestuur is een mix van persoonlijke en inhoudelijke botsingen: onderlinge samenwerking en conflictoplossend vermogen (bespreekbaar maken van zaken) wordt van nieuwe bestuurders gevraagd

Het 'op orde willen brengen' is een opgave, die je leuk moet vinden en bij de verschillende inhoudelijke onderdelen worden daarmee samenhangende competenties gevraagd (er is een lijst van opgaves en competenties, zie bijlage)

2. Kandidaten die na het gesprek nog steeds geïnteresseerd zijn sturen een CV aan 5.1.2.e
Er komt een bijeenkomst o.l.v. een externe en 5.1.2.e waarin gezamenlijk een samenstelling wordt bepaald (5 – 7 leden) o.b.v. benodigde competenties en vaardigheden.

5.1.2.e en 5.1.2.e zijn aanwezig.

Ex directeur headhuntingbureau beoordeelt de cv's en doet nav bijeenkomst voorstel/advies samenstelling bestuur.

3. 5.1.2.e geeft wel/geen akkoord aan samenstelling bestuur

4. Nieuwe bestuursleden worden door oude benoemd

Basis op orde plan.

5.1.2.e wil graag een terugkoppeling hierover

Wat is er gelukt voor die 5.1.2.b en welke plannen zijn niet gerealiseerd

Wie gaat doen/opschrijven?

Tot zover,

Vul svp aan indien je nog iets mist

5.1.2.e

Met vriendelijke groet,

5.1.2.e

5.1.2.e

Gemeente Amsterdam

5.1.2.e [@amsterdam.nl](mailto:amsterdam@amsterdam.nl)

5.1.2.e

5.1.2.e

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.

De gemeente Amsterdam streeft naar optimale dienstverlening en zorgvuldige afhandeling van e-mailverkeer. Als deze e-mail niet voor u is bestemd, laat dit dan weten aan de afzender en verwijder de e-mail. Voor meer informatie: www.amsterdam.nl/proclaimer.