

Functioneringscommissie GroenLinks Gelderland

Aanleiding

Met de laatste statutenwijziging vereist GroenLinks Landelijk dat alle fracties (op gemeentelijk, provinciaal, landelijk en Europees niveau) een functioneringscommissie kennen. Deze ziet —zoals de naam doet vermoeden— toe op een goed functioneren van de betreffende fractie(leden). Het moet een commissie van de ledenvergadering worden, waarbij het bestuur een voorstel aan de leden doet. Wij juichen deze ontwikkeling van harte toe. We hebben daarom met de fractie goed nagedacht over de optimale inkleding van ‘onze’ functioneringscommissie voor de Statenfractie. In dit stuk vind je de uitkomsten daarvan. Het is al volgt opgebouwd:

- de paragraaf ‘Voorstel’ vormt precies dat voorstel.
- ter achtergrond vind je daaronder een paragraaf over hoe dit voorstel tot stand is gekomen.
- daar weer onder vind je achtergrondinformatie over de overwegingen die aan ons voorstel ten grondslag hebben gelegen.

We vragen de ledenvergadering met het voorstel (dus alles wat onder ‘Voorstel’ staat) in te stemmen, zodat de commissie aan de slag kan.

Voorstel

1. GroenLinks Gelderland kent een functioneringscommissie.
2. De functioneringscommissie opereert ten behoeve van een sterker GroenLinks in de Gelderse provinciale politiek, door een goed functionerende GroenLinks-fractie.
3. Om dat doel te bereiken:
 - I. verkrijgt de commissie door gesprekken en observatie zicht op het functioneren van individuele fractieleden en het team als geheel. Hiertoe behoren onderstaande activiteiten tot de mogelijkheden:
 - a. Groepsgesprek met fractieleden
 - b. Schrijven inzet
 - c. Ronde maken langs fractieleden
 - d. Gesprek met individuele fractieleden
 - e. Bijwonen één of meer fractievergaderingen
 - f. Opbouwen van een portfolio
 - g. Verdiepend gesprek met externen
 - h. Gesprek met individuele fractieleden, adviseren, en meedenken
 - II. denkt de commissie mee met (de) fractie(leden) over persoonlijke en collectieve ontwikkeling / leerpunten en afspraken, en adviseert

daarover. Hieronder staat een (niet-limitatieve) lijst van mogelijkheden daarvoor:

- a. Aandragen van mogelijke trainingen
- b. Coachen (van het fractielid of het hele team)
- c. Teambuildingsactiviteiten voorstellen
- d. Mediation inzetten (door iemand anders, zie eerste stuk over dit onderwerp)
- e. Een meester-gezel relatie voorstellen ('buddy'-systeem)
- f. Afspraken maken met een fractielid
- g. Een plan opstellen om een gewenst doel te bereiken
- h. Een feedback-activiteit voorstellen / organiseren
- i. Procesafspraken maken met de fractie

4. Belangrijke uitgangspunten die we daarbij willen hanteren, zijn:

I. De functioneringscommissie doet niet aan beoordeling, in de zin van dat er politieke consequenties verbonden zijn aan de uitkomsten van de commissie.

II. Alle activiteiten moeten gericht zijn op het beter functioneren van fractieleden en de fractie als team

III. De vertrouwelijkheid van wat er gezegd is, wordt gewaarborgd.

IV. Belangenverstremeling moet ten alle tijden voorkomen worden.

6. Het bestuur ziet toe op een werkwijze die past bij de uitgangspunten. Zij grijpt echter slechts in uitzonderlijke gevallen in.

Functioneringscommissie GroenLinks Gelderland: achtergrond

Totstandkoming

Dit is een onderwerp waarvan het slim is om er vooraf goed over na te denken: het is immers een belangrijke commissie, en eerder gemaakte keuzes draai je niet 1-2-3 terug. We vonden het ook belangrijk om gezamenlijk met de fractie tot een invulling te komen. Een functioneringscommissie die geen draagvlak geniet onder de fractie, staat met lege handen.

Dus in plaats van out of the blue met een voorstel naar iedereen te komen, zijn we stap voor stap tot een invulling van die commissie gekomen. Elke stap is daarbij met de fractie besproken. Daarbij betrof het niet alleen de resultaten, maar vooral ook de overwegingen die eraan te grondslag hebben gelegen.

Criteria

De functioneringscommissie heeft in potentie meer dan één verschillende rollen. Dat kunnen diverse rollen zijn. Van niet elke daarvan is het wijs om deze te beleggen bij de commissie. Voordat we gaan bedenken wát de mogelijke rollen zijn, noemen we eerst enkele criteria die te gebruiken zijn in de afweging om een rol wel aan de commissie toe te vertrouwen.

Alle vier de criteria moeten afgevinkt worden om daadwerkelijk als rol van de functioneringscommissie in aanmerking te komen:

1. De rol ondersteunt het [nog te bepalen] doel.
2. Is deze rol een minimale vereiste van de functioneringscommissie of is het een aanvullende rol, die mogelijk vervuld kan worden, als de fractie dat fijn vindt?
3. De rol is nog niet voldoende op een andere manier belegd.
4. Deze rol staat niet op gespannen voet met een andere rol.

Mocht 4 van toepassing zijn, moeten de gespannen rollen gewogen worden en een oplossing gezocht worden door de rollen bij verschillende personen binnen de commissie of buiten de commissie te beleggen.

Doel

Doel van de functioneringscommissie:

een sterker GroenLinks in de Gelderse provinciale politiek, door een goed functionerende GroenLinks-fractie.

‘Goed functioneren’ is zowel toepasbaar op het individuele niveau als op de fractie als team.

Aan de hand waarvan wordt nu beoordeeld of een teamlid of het team goed functioneert? Daar is namelijk geen universele maatstaf voor. In de praktijk hebben we verschillende mogelijke 'meetlatten' tot onze beschikking:

- De profielschets zoals gehanteerd bij de selectieprocedure (vooruitlopend, deze meetlat zou gehanteerd kunnen worden door een lid van de sollicitatiecommissie)
- De persoon zelf, bijvoorbeeld in de vorm van een inzet over diens ambities en gewenste ontwikkelingen en beeld bij wat een goed functionerend team is (vooruitlopend, deze meetlat zou gehanteerd kunnen worden door iemand met een achtergrond of buitengewone interesse in coaching o.i.d.)
- Het verkiezingsprogramma als weerslag van de GroenLinkse politiek (vooruitlopend, deze meetlat zou gehanteerd kunnen worden door een bestuurslid of een kritisch lid van de PLV)

Mogelijke aanknopingspunten om het functioneren op te beoordelen:

- Medefractie: wat zegt de medefractie over de aspecten samenwerken en het maken en naleven van afspraken?
- Wat vindt het fractielid zelf? Laat elke fractielid een inzet schrijven. Wat zijn je persoonlijke ambities, waar sta je, waar wil je naartoe en waar wil je op beoordeeld op worden? Deze inzet in combinatie met verslagjes van gesprekken functioneringscommissie kan dienen als een ontwikkelingsverslag (een mooie oplossing voor de spanning tussen beoordelen en dus informatie doorspelen aan de selectiecommissie en de vertrouwenspositie ligt in de mogelijke individuele keus om het verslag wel of niet openbaar te maken).
- Bestuur: Is datgene wat het fractielid zegt en doet in lijn met het verkiezingsprogramma?

Mogelijke rollen en toepassen criteria

De functioneringscommissie in potentie [dus voor het toepassen van de criteria!] in aanmerking voor verschillende rollen. Een redelijk complete lijst staat hieronder:

- A. Persoonlijke ontwikkeling
- B. Functioneren binnen de fractie
- C. Beoordelen van werkwijze (d.w.z. dat er consequenties aan verbonden zijn)
- D. Mediation (in geval van onenigheid)
- E. Vertrouwenspersoon
- F. Teambuilding (collectief)
- G. Coaching (persoonlijk)
- H. Het 'GL-geweten' (inhoudelijk)
- I. Klankbord, dan wel inhoudelijk, dan wel om even je hart te luchten.

J. Motiveren

K. ...

Wat als we de criteria zoals hierboven opgenoemd, toepassen op deze lijst? Rollen die afvallen omdat ze niet aan één of meer criteria voldoen, staan doorgestreept met daarachter het relevante criterium:

- A. Persoonlijke ontwikkeling
- B. Functioneren binnen de fractie
- C. ~~Beoordelen~~, criterium 4: beoordeling doet af aan de vereiste van vertrouwelijkheid: je kunt niet van een fractielid verlangen zich kwetsbaar op te stellen bij iemand die hem/haar ook moet beoordelen (zie eerder genoemde oplossing)
- D. ~~Mediation~~, criterium 4: een functioneringscommissie moet niet verzeild raken in eventuele conflicten, dat tast zijn draagvlak aan (mocht het echt mis gaan, dan is mediation misschien wel iets dat de functioneringscommissie als oplossing aan kan dragen).
- E. ~~Vertrouwenspersoon~~, criterium 3: deze functie vervult Renske al.
- F. (Teambuilding, criterium 2, kan worden ingezet als middel voor B, tevens criterium 3, in aanvulling op verantwoordelijkheid fractievoorzitter)
- G. (Coaching, criterium 2, kan worden ingezet als middel voor A, tevens criterium 3, in aanvulling op verantwoordelijkheid fractievoorzitter)
- H. ~~GL-geweten~~, criterium 3: al belegd bij bestuur
- I. ~~Klankbord~~, criterium 3, inhoudelijk zelf te organiseren mbov experts of een werkgroep, qua 'hart luchten' al belegd bij vertrouwenspersoon
- J. ~~Motiveren~~, criterium 3: binnen de fractie, en mogelijk de vertrouwenspersoon. Iemand kunnen motiveren vereist bovendien een zekere mate van kennis van de persoon in kwestie, wat nogal veel gevraagd is voor een functioneringscommissie.

Activiteiten van de commissie

De tekst in de conclusie van het eerste deel roept in elk geval twee belangrijke vragen op, voortbordurend op 3.I en 3.II:

1. Wat moet de commissie doen om over voldoende informatie te kunnen beschikken, dat benodigd is voor het genoemde inzicht?
2. Wat voor oplossingen kan de commissie bieden bij het meedenken en adviseren?

Alle mogelijke activiteiten van de commissie

Wat dat eerste betreft, zijn er tal van mogelijkheden waarop de commissie de benodigde informatie vergaren. Een aantal zulke activiteiten staan in de tabel

hieronder opgesomd, geordend naar wie de bron' van de informatie is, en of deze inzicht kan leveren in het functioneren van een individueel fractielid, of van het team als geheel.

Bron:	Fractielid	Hele fractie	Media	Functionerings- commissie	Anderen
Inzicht in fractielid	Inzet, gesprek, assessment	bijwonen fractie-vergadering, bijwonen staten-vergadering	portfolio / factsheet		gesprek (al dan niet icm bijv. enquête)
Inzicht in team		bijwonen fractie-vergadering		gesprek met fractie, team-assessment	

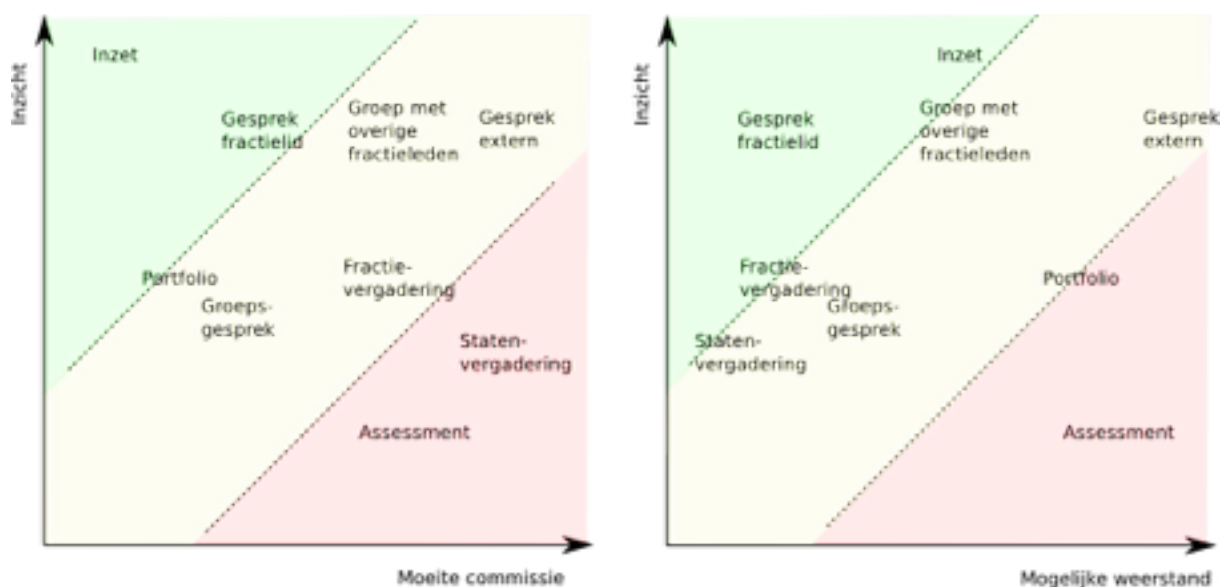
Dat zijn nogal wat mogelijkheden. Alles doen, is misschien wat teveel van het goede. We willen daarom graag een schifting maken. Daartoe bekijken we eerste hoe de activiteiten zich tot elkaar verhouden.

Positioneren van de activiteiten

We beoordelen alle activiteiten ten opzichte van elkaar op twee maal twee assen:

1. Hoeveel inzicht geeft de activiteit, en hoeveel moeite koste het de commissie om dit (goed) te doen?
2. Hoeveel inzicht geeft de activiteit, en hoeveel weerstand roept dit mogelijk op bij de fractieleden?

Het resultaat van die positionering is in onderstaande afbeelding te vinden.



Hierbij hebben dus de voorkeur: activiteiten die veel inzicht geven, en tegelijkertijd de commissie zo min mogelijk tijd kosten en bij de fractie zo min mogelijk

weerstand oproepen. (Dus: hoe verder in de linkerbovenhoek van de plaatjes, hoe beter.). Kijkend naar die plaatjes, zijn de activiteiten in drie categorieën in te delen:

Wenselijk	Persoonlijke inzet fractielid
	Gesprek fractielid
	Groepsgesprek met alle fractieleden
Mogelijk wenselijk	Portfolio
	Bijwonen fractievergadering
	Gesprek met externen
Overbodig	Bijwonen Statenvergadering
	(Individueel/groeps)assessment

Selecteren van de activiteiten

We willen nu precies zoveel activiteiten selecteren dat

- op basis ervan de commissie zich een goed/compleet beeld kan vormen
- het zo min mogelijk dubbele (dus overbodige) informatie oplevert

We missen in de categorie 'Wenselijk' in elk geval nog activiteiten die inzicht geven in de resultaten die een fractielid boekt en activiteiten die een goed beeld geven van hoe het team als geheel opereert. De activiteiten in de categorie 'mogelijk wenselijk' komen allen aan één van deze omissies tegemoet.

Ordenen van de activiteiten

Op basis van de geselecteerde activiteiten kunnen we een cyclus vormgeven waarin zij zo complementair mogelijk aan elkaar zijn. Het resultaat daarvan staat in onderstaande tabel.

Activiteiten cyclus	Benodigde voeding	Toelichting
1. Groepsgesprek met fractieleden	-	Kennismaking, uitspreken verwachtingen en werkwijze
2. Schrijven inzet	-	Persoonlijke ambities, kwaliteiten, leerpunten, etc.
3. Ronde langs fractieleden	-	Ophalen van ervaringen met de overige fractieleden.
4. Gesprek met individuele fractieleden	2. inzet en uitkomsten van 3. gesprekken met fractieleden	uitdiepen van wat in de inzet staat, mee aanscherpen van de inhoud, persoonlijke ervaringen opdoen met fractielid. (Opvolgende rondes: reflecteren op eerdere afspraken)

Activiteiten cyclus	Benodigde voeding	Toelichting
5. Bijwonen één of meer fractievergaderingen	4. gesprekken met individuele fractieleden	Ter toetsing van observaties die eerder gedaan zijn, inzicht krijgen in de teamdynamiek. (Opvolgende rondes: inzicht in ontwikkelingen)
5b. portfolio		Aanvullend / verdiepend ten opzichte van de
5c. Verdiepend: gesprek met externen		Bijvoorbeeld andere Statenleden of GroenLinkers over ervaringen
6. Gesprek met individuele fractieleden, adviseren, en meedenken	Uitkomsten van 4. Gesprek met individuele fractieleden, 5. bijwonen fractievergaderingen (en eventueel 5b. en 5c)	Afsluiting van de cyclus; meedenken over leerpunten, maken van afspraken

Oplossingen die de commissie te bieden heeft

We keren terug naar de tweede vraag die aan het begin van dit stuk genoemd stond: wat kan de commissie met het inzicht dat ze verkregen heeft, betekenen voor de fractie(leden)? We geven een lijst van mogelijkheden, die waarschijnlijk niet compleet is, maar althans een beeld geeft van wat de commissie te bieden kan hebben:

- Aandragen van mogelijke trainingen
- Coachen (van het fractielid of het hele team)
- Teambuildingsactiviteiten voorstellen
- Mediation inzetten (door iemand anders, zie eerste stuk over dit onderwerp)
- Een meester-gezel relatie voorstellen ('buddy'-systeem)
- Afspraken maken met een fractielid
- Een plan opstellen om een gewenst doel te bereiken
- Een feedback-activiteit voorstellen / organiseren
- Procesafspraken maken met de fractie

Het kan en mag dat je niets ziet in één of meer van bovenstaande oplossingen. Het gaat erom dat dit mogelijkheden zijn waaruit gekozen kan worden, op basis van de wensen en behoefte van de fractie(leden).

Praktische uitwerking commissie

Tot slot een meer praktische kant van de commissie: waar moeten we in de invulling rekening mee houden om de commissie een succes te maken?

Samenstelling commissie

Wie moeten er nu wel of niet in de commissie? Deze vraag is negatief en positief te beantwoorden:

- Wie moet er misschien niet in, omwille van diens functie?
- Wie moet er vooral wel in, omwille van diens kwaliteiten?

Hieronder staat een lijst van functies die GroenLinksers kunnen vervullen, waarbij een mogelijk spanningsveld bestaat met een functioneringscommissie.

Functie	Bezwaren?
Gewoon lid Gelderland, niet lokaal actief	Geen bezwaar
Lokaal actief lid	Geen politici (raadsleden, wethouders) i.v.m. mogelijke belangenverstremming, verder geen bezwaar.
Actief lid in Gelderland	Geen bezwaar
Kandidatencommissie	Wel bezwaar voor hele commissie; het kan voor hen wellicht moeilijk zijn om de fractieleden die ze zelf geselecteerd hebben, voldoende kritisch tegemoet te treden. Een enkel lid van de kandidatencommissie kan geen kwaad. Ook is het onwenselijk dat iemand in de functioneringscommissie plaatsneemt in de volgende kandidatencommissie: deze persoon beschikt over kennis die hij/zij niet in kan delen met de andere leden van de kandidatencommissie, maar onmogelijk niet mee kan nemen in diens oordeel.
(Ex-)fractielid in andere provincie	Geen principieel bezwaar, in de praktijk wel uitkijken. Ex-fractielid wenselijker dan fractielid
Fractielid Gelderland	Principieel bezwaar als het gaat om het beoordelen van de fractie als groep.
Ex-fractielid Gelderland	Geen principieel bezwaar, mits voldoende afstand tot de huidige fractie. In de praktijk wel uitkijken.
Vertrouwenspersoon	Principieel bezwaar; je vertrouwelijkheid komt in het geding als je ook kritisch moet kunnen zijn naar de fractieleden.
Fractiemedewerker	Principieel bezwaar, want het creëert een 'scheefheid'; de fractiemedewerker werkt in dienst van de fractie en zou deze dan tegelijkertijd moeten kunnen bekritisieren.
Bestuurslid Gelderland	Geen bezwaar, mits niet te direct betrokken, zelfs wenselijk t.b.v. goede invulling van de commissie.

GroenLinks-bobo	Geen principieel bezwaar, mss zelfs wenselijk i.v.m. het 'gezag' dat diegene heeft.
-----------------	---

Welke kwaliteiten wil je dat in een commissie aanwezig zijn?

- Leden moeten vertrouw-wekkend zijn (fractieleden moeten zich kwetsbaar op durven stellen)
- Zij moeten doortastend zijn ('niet alleen theedrinken')
- Zij moeten kennis van en ervaring met groepsprocessen hebben
- Zij moeten gevoel hebben voor onderlinge verhoudingen, fractieleden aan kunnen voelen
- Geen weerstand oproepen
- ...

Omvang

Een commissie moet niet te groot zijn, om het vertrouwelijke karakter te kunnen morgen, maar mag ook niet te klein zijn, om het te kunnen bolwerken. Een mooie omvang zou kunnen zijn: minimaal drie volwaardige leden, plus een procesmatig bestuurslid.

Werkwijze commissie

De uitgangspunten van de commissie worden in dit stuk verwoord. De precieze werkwijze van commissie moet je niet volledig vast willen leggen, zeker niet in een beginfase. We willen de commissie echter ook niet de volledige vrijheid geven: wanneer hun werkwijze tot een (in onze ogen) onwenselijke situatie leidt, moet er bijgestuurd kunnen worden. Hiertoe willen we de commissie vooraf vragen om na te denken over hun werkwijze. De uitkomst daarvan wordt vooraf met het bestuur besproken.

Het bestuurslid in de commissie kan vervolgens de rest van de commissie in concrete situaties wijzen op een werkwijze die niet in overeenstemming met (de geest van) het stuk is. Slechts in uitzonderlijke situaties zal het bestuur (op basis van signalen van het bestuurslid in de commissie, of van fractieleden) bijsturen.

Communicatie naar de PLV

De commissie moet de PLV het vertrouwen geven dat er serieus gewerkt wordt aan de ontwikkeling van de fractieleden, maar moet tegelijkertijd de vertrouwelijkheid van de functie waarborgen.

Daarom beperkt de communicatie van de commissie naar de PLV zich tot het proces en wat eruit volgde (bijvoorbeeld een training, mediation sessie, etc.) Dit laatste dient geanonimiseerd te zijn, en de fractie krijgt de mogelijkheid een reactie

erop te geven, alvorens het verstuurd wordt. Het bestuur doet vervolgens een toets op de vertrouwelijkheid van hetgeen de commissie wil versturen.

De frequentie van dit alles is eenmaal per jaar.

Borging van de vertrouwelijkheid

Om echt te werken aan je persoonlijke ontwikkeling, is nodig dat je je kwetsbaar op durft te stellen. Een voorwaarde hiervoor is een hoge mate van vertrouwelijkheid. Je wilt immers niet dat kritische zelfreflectie op straat komt te liggen. Hiertoe zouden we het volgende vast willen leggen:

- Je bent zelf eigenaar van de stukken die over jou gaan
- De regel is: alles wat je in de context van de functioneringscommissie ter ore komt, kun je alleen aanwenden in de context van de functioneringscommissie.

Selectie van de commissie(leden)

Hoe komen we tot een commissie, wie neemt daarbij het voortouw? Het is een commissie van de PLV, deze moet dus door het bestuur voorgedragen worden. Tegelijkertijd moet deze wel op goede voet staan met de fractie. We stellen het volgende voor.

- Het bestuur zoekt, selecteert, en doet een voorstel aan de PLV, gehoord hebbende de fractie over het voorstel.
- Vacatures in de commissie worden altijd openbaar gemaakt aan alle leden in GroenLinks Gelderland, om iedereen een kans te kunnen geven.
- Commissieleden worden aangesteld tot uiterlijk de eerstvolgende Statenverkiezingen.