

ALV 1 BRES 22 April 20:00

1. Opening – 20:12

Aanwezigen: Hein, Thijs, Casper, Ashe, Duco, Tobias, Daniël, Marnix, Ruurd, Paul, Lou, Pim VW, Pim L, Sander, Joris, Mirko

2. Vaststellen agenda

- Speerpunten + beleidsplan
- Hospiteerbeleid

3. In- en uithameren bestuursleden

Eerst vindt de uithamering plaats. Joris gaat als lid extern stoppen na 1,5 jaar, hij zal per 1 juni stoppen. Joris is uitgehamerd. Hein en Daniël zijn uitgehamerd. Het afscheid is al geweest.

We stemmen een nieuw bestuurslid PR in. Mare wordt ingehamerd. Zij zal zich bezig houden met het informeren van de leden. Mare is unaniem ingestemd.

Joris zal per 1 juni worden uit gestemd en Mare wordt per 1 mei ingehamerd.

4. RvA reglement

de RvA zal dienen als een raadgevend orgaan die het bestuur van advies kan voorzien. Enkele weken geleden hebben de RvA en het BRES bestuurs samen gezeten. Er zullen formele eisen zijn aan de RvA.

Er komt een vraag over artikel 3, daarin staat dat zij het bestuur minimaal een keer van advies moeten voorzien. We kunnen ze op de ALV ontslaan van hun diensten, als zij geen advies willen geven. We willen praktisch vier keer per jaar met elkaar aan tafel zitten. Twee maanden later volgt nog een ALV, wellicht dat er nog enkele zaken zullen worden aangepast in het RvA document. De RvA-leden zijn unaniem ingestemd en zijn daarmee aangenomen.

5. RvA instemmen

Daniël, Thijs, Hein, Ruurd en Walter worden ingestemd. De RvA-leden zijn unaniem ingestemd en zijn daarmee aangenomen.

6. Huishoudelijk reglement: Sollicitatieprocedure

We wilden dit meer institutionaliseren en professionaliseren. Op deze manier hebben we hier meer handvatten voor. Daniël heeft een kritische opmerking. Hij vindt dat er te veel macht ligt bij deze drie individuen die in de sollicitatiecommissie zitten. Er ontbreekt volgens hem een clause dat deze drie leden geen voorkennis hebben van de kandidaten.

In het verleden ging het als volgt: Bestuurslid 1 heeft een gesprek met persoon A en bestuurslid 2 heeft een gesprek met persoon B.

In de huidige wijze zal de sollicitatiecommissie een kaderschets meekrijgen vanuit het bestuur. Het zijn dezelfde mensen die de gesprekken voeren. Wij dragen deze kandidaat aan. Het hele bestuur kan op deze mensen stemmen, de macht ligt op deze manier niet bij de drie maar bij het hele bestuur. Als we tot de conclusie komen dat de overige bestuursleden er het niet mee eens zijn, dan zal er een andere keuze worden gemaakt.

De rest van het bestuur is afhankelijk van de sollicitatiecommissie. Hiervoor is transparantie en openheid gevraagd. De sollicitatiecommissie mag geen mensen voortrekken in de sollicitatieprocedure. Op welke manier ken je iemand? Daniël zou graag willen zien dat er een clause wordt toegevoegd, waarin transparantie gevraagd van de sollicitatiecommissie omtrent het kennen van de sollicitanten. Wellicht is het zaak om de sollicitatiecommissie pas te vormen nadat het proces is gestart. Er wordt tegenwoordig veel gesproken over integriteit, in deze is het zaak om het punt 'transparantie' toe te voegen. Het is wel belangrijk om dit punt op te nemen in de sollicitatieprocedure. Leden van de sollicitatiecommissie worden verantwoordelijk gehouden voor connecties met sollicitanten, 'trust with verify'. We schuiven het instemmen van de sollicitatieprocedure door naar de volgende ALV.

7. Kasco

Voor elke ALV gaat de kascommissie met elkaar om de tafel. Elke ALV wordt er gekeken naar de boekhouding, dat is deze keer ook weer gedaan. De financiën kloppen, er zijn bepaalde dingen die duurder zijn, zoals de kosten voor de enquêtes. Er zijn nieuwe regels afgesproken omtrent de kosten van eten en drinken. We hebben hier strakkere regels overgemaakt, de kosten zijn nu strakker geregisseerd.

Het kascommissie verslag is schriftelijk aangeleverd. De realisatie van 2024 is door de kascommissie goedgekeurd en daarmee de begroting, deze wordt vervolgens voorgelegd bij DUWO.

8. Hospiteerbeleid

Deze is vanuit de leden op de agenda gekomen. Er wordt gespeculeerd over nieuw beleid voor het hospiteren. Op dit moment hebben we nog geen concrete signalen gekregen vanuit DUWO over hospiteerbeleid. Er wordt alvast om de tafel gezeten omdat wij verwachten dat er in de toekomst iets gaat gebeuren.

DUWO wil dat het hospiteerbeleid transparanter wordt, die stellen dat er een eerlijker systeem moet komen. Door middel van onderhandelingen en gesprekken weten wij al BRES wat er gaat komen. Onze mening is gebaseerd op de achterban. Het grootste deel van de achterban wil graag behouden wat we nu hebben. We moeten er wel voor zorgen dat het hospiteerbeleid transparanter en eerlijker wordt. Dit verhaal hebben we ook aan de PKvV en Minerva verteld en we gaan kijken wat er gaat gebeuren. Op dit moment zitten we in een stadium dat er nog niks gaat gebeuren.

Een vraag vanuit de leden is op welke termijn dit wel gaat gebeuren. Dit zal over jaren gaan, pak en breed een schatting van vijf jaar voordat er echt een verandering gaat komen.

In de nieuwste DUWO panden willen ze gaan experimenteren met nieuwe systemen. De huidige panden komen voorlopig niet aanbod. De nieuwe wetgeving is al geldig, deze wetgeving vraagt transparantie. Vanuit ons perspectief is er makkelijk aan deze transparantie te voldoen.

De Coöptatie wordt geregeld vanuit DUWO, zij kunnen het schrappen wanneer ze willen. Op dit moment komen veel mensen door het huidige systeem niet aan een woning. We moeten er wel over nadenken, toch streven we naar wat onze achterban wil. 76% in de enquête woonde onzelfstandig en 21% woont in een studio.

Elke stad heeft een eigen huurdersorganisatie. Delft, den Haag en Leiden hebben een ander soort populatie. DUWO ziet in dat waar er coöptatie is, dat er ook meer cohesie bestaat. DUWO is wel bang voor deze nieuwe wetgeving en ze zien het spanningsveld. Een website waar alle DUWO advertenties van woningen op komen te staan zorgt al voor meer transparantie. In oktober was er veel onrust omtrent dit thema, toentertijd hebben wij een aanvraag gedaan omtrent hospiteren. DUWO blijft het intern goed bespreken, DUWO wil het niet zomaar veranderen.

9. WTTK

Ons voornemen is om dit voortaan op de website te zetten. Er zijn wat dingen blijven liggen, het beleidsplan en speerpuntenplan is blijven liggen. Ook het jaarplan komt er nog aan. In juni zal de volgende ALV zijn.

10. Sluiting

20:52

Actiepunten:

- Huishoudelijk reglement: Transparantie en verbeteren
- Punt 16 kan volledig geschrapt worden in de sollicitatieprocedure.
- Mededelingen: - Stukken week van tevoren.
- De stukken van de Kasco worden volgende keer aangeleverd bij de stukken



BRES

Document: Raad van Advies Huurdersvereniging BRES. Versie 6: April 2025

1. Doel van de Raad van Advies

- De Raad van Advies (RvA) heeft als doel het waarborgen van continuïteit en kennisoverdracht binnen de huurdersvereniging. De RvA biedt advies en ondersteuning aan het bestuur, met name door haar ervaringen met het behartigen van huurdersbelangen en inzichten van oud-bestuursleden en (oud-)leden in te brengen.
1. Het RvA bestuur geeft louter advies aan het bestuur; het bestuur draagt de verantwoordelijkheid voor haar besluiten en brengt verantwoording af aan haar leden op de ALV.
 2. De RvA doet dit zonder bezoldiging en nemen op persoonlijke titel zitting in de RvA.

Artikel 2: Samenstelling van de RvA

1. De RvA bestaat uit een minimum van twee en een maximum van zeven leden.
2. Leden van de RvA worden voorgedragen door het bestuur en ter goedkeuring voorgelegd aan de ALV.
3. De benoeming geldt voor een periode van een jaar, met de mogelijkheid tot herbenoeming.
4. Leden van de RvA dienen onafhankelijk en zonder eigen belang te handelen ten opzichte van het huidige bestuur.
5. De ALV houdt de mogelijkheid om bij zwaarwegende redenen een RvA-lid uit haar functie zetten.

Artikel 3: Taken en Bevoegdheden van de RvA

1. De RvA heeft een adviserende functie en kan gevraagd en ongevraagd advies geven aan het bestuur.
2. De adviezen van de RvA zijn gericht aan het bestuur en zijn vertrouwelijk.
3. De RvA heeft het recht om minimaal één keer per jaar een vergadering het voltallige bestuur bijeen te roepen. Behoudens bijzondere omstandigheden kunnen een of meer bestuursleden afwezig zijn. Deze vergadering dient binnen twee maanden na het verzoek plaats te vinden.
4. Adviezen van de RvA zijn niet bindend, maar het bestuur is verplicht de gegeven adviezen serieus in overweging te nemen en gemotiveerd te reageren.
5. De RvA kan haar bevindingen schriftelijk, dan wel mondeling kenbaar maken op de ALV als zij dat nodig acht.
6. De RvA hoeft geen verantwoording af te leggen over haar adviezen aan het bestuur of de ALV.

Artikel 4: Vergaderingen

1. De RvA en het bestuur komt ten minste één keer per jaar bijeen. Bijeenkomsten kunnen fysiek of digitaal plaatsvinden.
2. De agenda van de vergadering wordt opgesteld in samenspraak met de voorzitter van het bestuur en de RvA.
3. Van elke vergadering wordt een verslag gemaakt dat wordt gedeeld met het bestuur en de leden van de RvA.

Artikel 5: Communicatie

De RvA onderhoudt regelmatig contact met het bestuur om de voortgang van lopende zaken te bespreken en advies te verlenen waar nodig.

Artikel 6: Geheimhouding

Leden van de RvA zijn verplicht tot geheimhouding van vertrouwelijke informatie die hen in hun hoedanigheid als adviseur ter kennis komt, tenzij het bestuur toestemming heeft gegeven om deze informatie te delen.

Artikel 7: Wijzigingen in het Reglement

Wijzigingen in dit reglement kunnen plaatsvinden op voorstel van het bestuur, de RvA en de ALV. Deze dient ter goedkeuring te worden voorgelegd aan de ALV.

Sollicitatieprocedure

Sollicitatiecommissie

De ALV / wordt bepaald wie er in deze commissie komen, de secretaris neemt altijd deel in de commissie.

De secretaris krijgt in de sollicitatieprocedure een leidende rol. Deze krijgt alle mails van sollicitanten binnen en hij/zij onderhoudt het contact met de sollicitanten.

1. Bestuurslid 1, deze zit bij alle sollicitaties.
2. Bestuurslid 2, deze zit bij alle sollicitaties.
3. Bestuurslid 3, deze zit bij alle sollicitaties.
4. Deze sollicitatiecommissie bestaat uit drie mensen, zodat deze commissie altijd in de minderheid is ten opzichte van de rest van het bestuur waardoor haar macht wordt beperkt.

Stappenplan - Aanmeldperiode

1. Er gaat een bestuurslid weg.
2. De sollicitatieprocedure wordt opengezet
3. De sollicitatiecommissie wordt gevormd, het bestuur geeft deze commissie een profielschets mee voor de nieuwe kandidaat. Deze commissie maakt een ruwe schets van de tijdslijn waarin alles gebeurd dient te zijn.
4. Door middel van de mail en sociale media en eventueel ander promotiemateriaal (flyers en posters) worden onze leden bereikt.
5. Aanmeldperiode sollicitaties staan voor circa 3 weken open.
6. Sluiting aanmeldperiode sollicitaties.

Stappenplan - Inkaderen sollicitaties

1. De secretaris verstuurt alle sollicitaties en zet deze in een apart mapje in Google Drive. Motivatiebrief + CV.
2. Elk bestuurslid leest de sollicitaties binnen 3 dagen na de sluiting van de aanmeldperiode.
3. Elk bestuurslid stemt in het excelbestand die de secretaris prepareert.
4. De 7 mensen met de meeste stemmen worden uitgenodigd voor een gesprek.



5. Na 7 dagen niet reageren op een sollicitant wordt de volgende in de rangorde uitgekozen.
6. Indien er geen duidelijke top 7 uitkomt, omdat sollicitanten hetzelfde aantal stemmen hebben, wordt er in het bestuur bepaald op welk aantal het afgerond wordt.
7. **Stappenplan - Sollicitatiegesprekken**
8. De sollicitatiecommissie voert de gesprekken, indien er één iemand niet aanwezig kan zijn, dan wordt het gesprek met de overige 2 bestuursleden gevoerd.
9. De commissie komt bij elkaar om te bepalen wie zij als beste achten.
10. De commissie draagt de beste kandidaat (in hun ogen) tijdens de BV en dan bepaalt het bestuur definitief wie het nieuwe bestuurslid wordt.
11. Het bestuur stemt over wie het nieuwe bestuurslid wordt (op alle 7 sollicitanten kan gestemd worden)
12. Indien er geen meerderheid voor één kandidaat ontstaat zal een tweede ronde gehouden worden tussen de top twee kandidaten. Het bestuur kiest wie deze sollicitatie afneemt. Dit zijn max drie personen waarvan één persoon in de sollicitatiecommissie heeft deelgenomen.

Keuzefactoren

1. Expertise

2. Representativiteit

3. Als ledenvereniging streven wij naar representatief bestuur.

4. Communicatievermogen

5. Sollicitatiegesprek

19. Attitude tijdens het gesprek, inclusief hoe gemotiveerd iemand overkomt.

20. Motivatiebrief & CV

21. Belangrijk ivm dat wij veel digitaal communiceren dus een adequaat vermogen om te schrijven is gewenst.

