

## **Document de travail sur:**

### **ALAC - At-Large (AAL bénévolat Performance Management)**

#### **Introduction**

L'ICANN At-large structure hiérarchique est complexe et les responsabilités des volontaires, à différents niveaux ne sont pas bien compris. En conséquence, il ya eu un certain nombre de situations où des particuliers ont été mis en emplois pour lesquels ils ne sont pas bien adaptés, ou dans lequel ils ont peu d'intérêt. Le résultat est qu'ils n'ont pas effectué résultant de manière adéquate dans les parties de l'organisation qu'ils représentent sont pas bien servis, les cibles ne sont pas remplies, et d'autres parties de l'AAL ayant charge de travail accrue pour compenser.

Dans un premier temps à résoudre ce problème, une description de travail a été écrit couvrant membres de l'ALAC et ses liaisons aux autres groupes. Une description de poste devrait également être écrite pour les présidents RALO et les secrétariats.

Ces descriptions de poste doivent s'assurer que les personnes qui sont nommées ou élues à des postes AAD comprendre à l'avance ce qu'on attend d'eux.

Néanmoins, il est prévu que parfois, il y aura encore des problèmes de performances, et un processus est nécessaire pour aborder ces problèmes de manière équitable mais efficace.

#### **Contexte**

Pratiquement tous les membres de l'ALAC sont talentueux, avec succès, les personnes occupées. Les mauvaises performances dans l'ALAC semble être en grande partie un mauvais alignement des intérêts personnels et l'ALAC besoins. Autrement dit, le travail qui doit être fait dans l'ALAC est soit suffisamment intéressant pour la personne, ou pas suffisamment important (par rapport aux autres non - ALAC demandes) pour justifier l'attribution de temps.

En abordant les problèmes de performance, nous devons être sensibles aux questions culturelles. Certaines cultures (ou professions libérales) peuvent gérer la confrontation et de conflits bien. D'autres non. Nos procédures ne peuvent pas compter sur toutes les personnes étant en mesure de gérer les conflits personnels bien. En outre, de nombreux membres AAD besoin d'interagir avec d'autres membres AAD dehors de l'environnement de l'ICANN (peut-être de l'IGF, ou à des activités régionales), et ces relations mai sera très important - nous devons faire attention de ne pas les mettre en danger. Cela conduit à la conclusion que nous ne pouvons pas forcer tous les membres de l'ALAC ou AAD à affronter ouvertement les autres et à leur servir de juges dans tout organisme public ou semi-même voie publique. Et par conséquent, nous devons trouver une façon plus privée de discuter de leurs performances à celles qui semblent être sous-performants.

La combinaison des deux éléments précédents, s'il ya une telle disparité de performances et d'attentes, nous avons besoin pour y faire face, mais dans la mesure du possible, nous voulons éviter un embarras public des personnes impliquées.

## **Metrics**

Les paramètres peuvent être un moyen important de reconnaître les problèmes de performance. Néanmoins, les indicateurs, les paramètres ne sont pas définitifs de problèmes. Plus précisément, une métrique peut dire si une personne qui assiste aux réunions, mais quelqu'un peut assister à toutes les réunions et le moment soit de ne pas contribuer ou être très perturbateur. Le nombre de postes à une liste de diffusion ne correspond pas directement à la contribution versée. Mais dans les deux cas, les mesures de faible mai bien indiquer un problème.

Dans la mesure du possible et pratique, au personnel Large va tenir et publier paramètres pour les éléments suivants:

- Participation à diverses réunions et téléconférences (tant AAD et si possible l'objectif des réunions de liaison).
- Mailing list postings
- Résultats de vote (pour les membres de l'ALAC)
- Responsabilités prises et une mesure de leur réalisation.

De toute évidence la création et l'utilisation de ces indicateurs sera un «work-in-progress" et nous aurons besoin d'apprendre qui sont utiles et qui ne sont pas.

Il est important de comprendre et accepter que les paramètres ne sera pas le seul indicateur des problèmes de performance, ils ne seront pas l'indicateur principal. Le principal indicateur sera la perception des autres personnes impliquées dans AAD.

## **Assainissement**

Le résultat de l'assainissement est préférable d'avoir la personne de travailler selon les attentes de la communauté, tant la communauté qui les a mis là (si applicable) et le reste de l'AAD. Ce n'est pas une question de la peine. Mais finalement, si la personne ne peut ou ne veut pas exercer, conformément aux attentes raisonnables, certaines mesures doivent être prises.

Terminologie: Dans ce document:

- la personne qui est identifiée comme ayant un problème de performance sera dénommé le «sujet de la plainte", ou plus simplement le "Sujet";
- le relèvement du problème de performance sera désignée sous le nom de "plainte";
- la personne ou les personnes identifiées à intercéder pour tenter de résoudre le problème sera dénommé le «Focal Point».

Le point focal pour la réception des rapports de rendement insatisfaisant sera le président de l'ALAC et le président de la RALO applicable dans le cas des membres de l'ALAC. Si le sujet de la plainte ou le rapport est le président de l'ALAC, le point focal doit être un ou deux vice-présidents de l'ALAC. Si le sujet est une chaise RALO, le point focal doit être un ou plusieurs des RALO Secrétariat ou membres de l'ALAC pour la région. La position du point focal peut être déléguée si cela est jugé approprié.

Si le Point Focal jugent que la plainte n'est pas fondée, la plainte sera transmise au bureau de l'ALAC pour décider si elle est valable. Si cela est jugé valide, un autre point focal sera désigné.

Dans un premier temps, le Point Focal se réunira avec l'objet de la plainte (en personne ou par téléphone), d'identifier les problèmes de performances, et soit d'accord que la plainte n'est pas fondée, ou de mettre en place un plan pour corriger le problème. Cette étape peut exiger une ou plusieurs interactions.

Dans le cas où la plainte est soit contestée par le sujet, ou il n'y a pas de chemin vers une solution acceptable pour les deux points focaux de l'et le sujet, le sujet sera demandé de démissionner et pas donné plus d'un mois pour prendre une telle action.

Si la démission n'est pas obtenu, pour les personnes nommées ALAC Ralo, la direction RALO sera abordé pour lui demander de rappeler leur personne nommée dans un délai donné (à négocier).

Si le leadership RALO n'agit pas, ou dans le cas des personnes nommées par les comités de nomination, ou Liaisons ALAC, une réunion à huis clos extraordinaire de l'ALAC sera convoqué. Cette assemblée inclut explicitement la direction de l'RALO concernés, le cas échéant, un délégué Focal Point, si il en est un et qui n'est pas déjà incluse, et le sujet de la plainte. Il y aura au moins trois semaines de préavis d'une telle réunion. Cette réunion sera présidée par le président ALAC, à moins que le président a fait l'objet de la plainte, auquel cas l'ALAC choisira un président d'assemblée de rechange. ICANN At-Large personnel sera inclus en tant que conseillers et / ou des observateurs, mais peut être expressément exclus par la volonté du groupe. Tant la sélection d'un président suppléant et l'exclusion du personnel requièrent une majorité simple de l'ALAC.

Cette réunion présentera le cas de licenciement pour l'occasion l'objet de la plainte de présenter sa position. Un vote au scrutin secret de l'ALAC, à exclure l'objet de la plainte, s'il / elle est un membre de l'ALAC, seront prises sur la suppression du sujet de l'ALAC ou le poste de liaison. Un vote d'au moins 2 / 3 de la participation restante ALAC est requis pour la suppression.