



HIS: Governance

HBO-ICT: team AppHive

Student

Naam: Emmanuela Odoi

Studentnummer: 500873254

Datum: **16-Dec-24**

Versie: 1.0

Inhoudsopgave

Cultuur en sub gemeenschappen	3
1.1 Eerste gedachten	3
1.2 Verfijning.....	3
1.3 Reflectie	4
1.4 Conclusie	4
Referentielijst	5

Cultuur en sub gemeenschappen

In dit verslag bespreek ik de belangrijkste principes van governance-structuren en gemeenschapsbestuur binnen gedecentraliseerde autonome organisaties (DAOs). DAOs kunnen helpen om collectieve acties te organiseren, vooral bij het beheren van digitale commons. In dit verslag focus ik op de principes die relevant zijn voor ons teamproject en hoe we deze kunnen toepassen om beter samen te werken en beslissingen te nemen binnen een DAO.

Ik heb gekozen voor de principes die zich richten op cultuur en het verdelen van gemeenschappen. Deze principes zijn belangrijk omdat een sterke, gedeelde cultuur en duidelijke structuur essentieel zijn voor het goed functioneren van een DAO. Daarnaast helpen ze om iedereen gelijke kansen te geven en om samenwerking binnen kleinere groepen efficiënter te maken.

1.1 Eerste gedachten

C.1.1: Koester een cultuur die geschikt is voor gedecentraliseerd bestuur

Een cultuur koesteren betekent dat je de juiste bevoegdheden toekent en zorgt voor een korte screening van geschiktheid. Dit helpt om een gesloten, veilige omgeving te creëren waar iedereen zijn rol begrijpt. Voor een gedecentraliseerd bestuur is het belangrijk om samen de betekenis van het bestuur te achterhalen en te bepalen welke eisen hierbij horen.

C.1.2: Zorg voor gelijke deelnamekansen

Het is belangrijk dat alle leden gelijke kansen krijgen om deel te nemen. Dit kan door regels en voorwaarden op te stellen en een goede screening uit te voeren. Er mag alleen onderscheid zijn in functie, niet in kansen of mogelijkheden.

C.3.1: Creëer grenzen die de gemeenschap verdelen in sub gemeenschappen

Door grenzen te creëren binnen de gemeenschap kun je efficiënter werken in kleinere groepen. Dit kan door een gesloten omgeving te maken en rollen en functies duidelijk te verdelen. Het opdelen in sub gemeenschappen helpt om overzicht en structuur te behouden binnen het grotere geheel.

1.2 Verfining

In dit deel licht ik de eerder besproken principes verder toe, met praktische en theoretische inzichten.

C.1.1: Koester een cultuur die geschikt is voor gedecentraliseerd bestuur

Een sterke cultuur vormt de basis voor samenwerking zonder centrale autoriteit. Dit omvat transparantie, vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid. Leden moeten actief bijdragen en zich betrokken voelen. Ostrom (1990) benadrukt dat een geschikte culturele setting essentieel is voor samenwerking bij gedeelde middelen. Mechanismen zoals reputation-based governance en consensus-gedreven besluitvorming versterken deze cultuur. Open communicatie en het stimuleren van deelname zijn daarbij cruciaal (Mohorko, 2024b/d).

C.1.2: Zorg voor gelijke deelnamekansen

Eerlijke deelname is noodzakelijk om te voorkomen dat enkele leden te veel macht krijgen. In DAOs kan dit door systemen zoals token-based of reputation-based stemmen. Deze benaderingen zorgen ervoor dat invloed niet alleen wordt bepaald door financiële bijdragen, maar ook door actieve inzet. Om concentratie van macht tegen te gaan, kunnen mechanismen worden ingevoerd die stemmen van kleinere bijdragers meer waarde geven (The Harvard Law School Forum on Corporate Governance, 2022; BitBarrister, 2023).

C.3.1: Creëer grenzen die de gemeenschap verdelen in sub gemeenschappen

Het opdelen van een gemeenschap in kleinere groepen maakt efficiënter werken mogelijk. Sub gemeenschappen kunnen specifieke doelen nastreven, zoals technische ontwikkeling of onderzoek. Dit versterkt de samenwerking en betrokkenheid, terwijl transparantie en gedeelde verantwoordelijkheid behouden blijven. Duidelijke grenzen tussen subgroepen zorgen voor structuur en overzicht binnen een grotere gemeenschap (Mohorko, 2024c/d).

C.3.4: Zorg ervoor dat lokale knooppunten voldoen aan lokale wetgeving

Bij het splitsen in sub gemeenschappen moeten lokale knooppunten zich houden aan de wetgeving van hun regio. Dit voorkomt juridische problemen en waarborgt naleving van regels (The Harvard Law School Forum on Corporate Governance, 2022; BitBarrister, 2023).

Lokaal knooppunten moeten:

- Lokale wetten volgen, zoals belastingregels en privacywetgeving.
- Specifieke regels respecteren die op hun activiteiten van toepassing zijn.
- Juridische risico's beperken door samenwerking met experts.

1.3 Reflectie

Door de bovengenoemde principes te onderzoeken, ben ik me meer bewust geworden van het belang van cultuur en structuur binnen een DAO. Vooral het creëren van een cultuur van gedeeld eigenaarschap en transparantie, evenals het opdelen van de gemeenschap in kleinere groepen, is essentieel voor effectief bestuur. Het waarborgen van gelijke deelnamekansen helpt niet alleen om concentraties van macht te voorkomen, maar zorgt er ook voor dat de gemeenschap eerlijk en gelijkwaardig blijft.

Wat ik verder heb geleerd is dat hoewel DAOs veel voordelen bieden, zoals grotere decentralisatie en participatie, er ook uitdagingen zijn, zoals complexe besluitvormingsprocessen en ongelijke toegang tot middelen. Dit onderzoek heeft mijn begrip van de balans tussen decentralisatie en efficiëntie verder verdiept.

1.4 Conclusie

De principes die ik heb besproken kunnen helpen om een effectief en eerlijk governance-systeem binnen ons teamproject op te zetten. Door te focussen op cultuur, gelijke deelnamekansen en sub gemeenschappen, kunnen we het besluitvormingsproces verbeteren en samenwerking bevorderen. In ons teamproject kunnen deze principes ons helpen om duidelijke verantwoordelijkheden en rollen te creëren, terwijl we tegelijkertijd de samenwerking en democratische besluitvorming ondersteunen.

Referentielijst

1. BitBarrister. (2023, 23 maart). A Comprehensive Guide to DAO Governance: Key Principles and Best Practices. Prokopiev Law Group.
<https://www.prokopievlaw.com/post/a-comprehensive-guide-to-dao-governance-key-principles-and-best-practices>
2. Mohorko, M. (2024b, juli 25). *Foundation of DAO Design*. Colony Blog.
<https://blog.colony.io/mastering-dao-design-crafting-effective-decentralized-organizations/>
3. Mohorko, M. (2024c, juli 25). *Foundation of DAO Design*. Colony Blog.
<https://blog.colony.io/mastering-dao-design-crafting-effective-decentralized-organizations/>
4. Mohorko, M. (2024d, juli 25). *Ostrom's Principles in DAO Governance: A Path to Sustainability*. Colony Blog. <https://blog.colony.io/applying-ostroms-principles-to-dao-governance/>
5. The Harvard Law School Forum on Corporate Governance. (2022, september 17). *A Primer on DAOs*. The Harvard Law School Forum On Corporate Governance.
<https://corpgov.law.harvard.edu/2022/09/17/a-primer-on-daos/>