



### 3.3. Als een bestuurslid niet (meer) functioneert

**Het bestuurswerk wordt een stuk minder leuk als er mensen in het bestuur zitten die hun werk niet (meer) goed doen.**

Misschien kunnen ze het gewoon niet aan, hebben ze te weinig tijd, misschien zitten ze er al te lang en hebben ze achterhaalde ideeën en werkwijzen of sluit hun zienswijze over besturen of de vereniging niet aan bij de rest van het bestuur.

Wat ook de reden is, het wordt dan tijd om uit elkaar te gaan.



#### Wie neemt het besluit?

De eerste vraag is natuurlijk wie een dergelijk besluit neemt. Hoe zeg je bijvoorbeeld tegen een voorzitter dat hij/zij weg moet?

Je bent als bestuur gezamenlijk verantwoordelijk voor je functioneren dus ook voor het omgaan met niet-functionerende bestuurders. Iemand de wacht aanzeggen is daarom altijd een bestuursbesluit en nooit een eenpersoonsactie.

#### Evaluatie

Als iemand echt niet functioneert, is dat als het goed is al eerder duidelijk geworden en onderling besproken. Het helpt als elke bestuurder een maatje heeft: iemand die feedback geeft op het functioneren van jou als bestuurslid. Zelf doet je dat ook bij die ander.

Ook is het handig om als bestuur minstens één keer per jaar het eigen functioneren aan de orde te stellen. Daarbij hoort ook een evaluatie van het functioneren van elk bestuurslid.

Natuurlijk is het cruciaal dat je een dergelijke evaluatie respectvol uitvoert en dat je ervan leert. Als iemand dan niet meer functioneert, kan dit niet als een verrassing komen.

#### Vastgeroeste bestuurders

De volgende vraag is of een bestuurslid dat niet (meer) functioneert, accepteert dat het beter is dat hij/zij weggaat. Als ze dat niet doen, heeft dat vaak te maken met hun motivatie en het type vrijwilliger dat ze zijn.

Bij veel vastgeroeste bestuurders is in ieder geval een van hun motivaties dat het bestuurswerk hen van alles oplevert: een vaste plek en reguliere werkzaamheden, een groep bekenden of vrienden, status en aanzien, een zinvolle dagbesteding. Bestuurder zijn biedt hen zekerheid en geborgenheid.

Ook vereenzelvigen veel vastgeroeste bestuurders zich met de organisatie: ze kunnen zich niet voorstellen dat de organisatie zonder hen verder kan, juist omdat ze al zo lang met hart en ziel verbonden zijn en altijd zo nuttig zijn geweest. Dat ze niet weg willen is geen onwil, maar onvermogen.





Vastgeroeste bestuurders willen dus niet weg omdat ze veel te verliezen hebben en bang zijn voor het onbekende. Daar kun je rekening mee houden:

- Bedenk van te voren hoe je de persoon betrokken kunt houden bij de organisatie: kijk of er ander vrijwilligerswerk is dat wel geschikt is, creëer erebaantjes, maak mensen buitengewoon of eeuwig lid, stel mentorschappen in.
- Bespreek met de bestuurder wat hij/zij nog meer zou kunnen betekenen voor de organisatie: welke kwaliteiten kan hij/zij inzetten, waarbij is hij/zij betrokken?
- Erken en waardeer de grote bijdrage, zo mogelijk publiekelijk.
- Stuur niet aan op het afscheid van de persoon in de organisatie, maar wees wel duidelijk dat deze voor het bestuurswerk niet langer geschikt is.

## Afscheidsangst

Veel vrijwilligersorganisaties hebben te maken met het fenomeen 'afscheidsangst'. Eigenlijk vindt iedereen wel dat een bepaalde bestuurder weg moet, maar je bent bang dat er dan nooit meer een vervanger gevonden zal worden. Dat zie je vooral bij cruciale functies zoals voorzitter en penningmeester.

Vaak komt dat omdat de bestuurder die het werk doet zoveel naar zich toe heeft getrokken dat het lijkt alsof hij/zij onmisbaar is geworden. En dus laat je alles maar bij het oude, met alle gevolgen van dien...

Een goed advies: neem tóch afscheid! Bedank en waardeer de bestuurder, benut zijn/haar opgebouwde expertise en stel de vacante functie beschikbaar, al dan niet opgeknipt. En laat je verrassen – er zijn vaak veel meer betrokken leden dan je denkt!

