

SCOREN ALS BESTUURDER

Niet alleen in het bedrijfsleven, ook in de sport en de publieke sector heeft het performativiteitsdenken zijn plekje aan de bestuurstafel veroverd. Organisatoren en bestuurders van verenigingen moeten steeds vaker bewijzen dat ze resultaat halen en dat de inspanningen van de vereniging renderen. En die resultaten zijn dan weer de basis voor vergelijking met soortgelijke verenigingen én de optimaliseringsplannen die dáár dan weer uit voortkomen. Informatie verzamelen, meten en vergelijken, dus. En dat alles met een hoger doel: de kwaliteit verbeteren. Alleen, wat is effectiviteit? Efficiëntie zegt niets over de wenselijkheid en waarde van de activiteiten, enkel dat de beschikbare middelen rendabel worden gebruikt (Kelchtermans, 2004).



Performativiteitsdenken schort het maatschappelijk debat op. Harde gegevens zoals het aantal deelnemers bepalen wat goed is. Wat niet gemeten of vergeleken kan worden, wordt als irrelevant beschouwd. En dan hebben we het toch over effecten van de vereniging die wel degelijk maatschappelijke en individuele waarde hebben, zoals sociale cohesie, verbinding, vitaliteit, plezier en zingeving.



PRODUCENTEN EN CONSUMENTEN

Prestatiegericht meten verandert de relatie tussen het bestuur van de vereniging en de leden. Delen zij van oorsprong een gemeenschappelijke liefde en verantwoordelijkheid, nu worden verenigingen producenten en deelnemers consumenten. Dit heeft gevolgen voor hun verhouding, die daardoor instrumenteel en technisch wordt.

Begrijp me niet verkeerd. Natuurlijk wil je als verenigingsbestuurder dat er mooie resultaten worden geboekt. Wil je scoren en maximale resultaten halen met de vereniging waarvoor je verantwoordelijk bent. Professioneel besturen heeft echter ook een morele, politieke en emotionele dimensie. En die moeten we net als de technische dimensie meenemen in onze ontwikkeling als bestuurder.

WAAROM DOE JE WAT JE DOET?

We moeten dus leren reflecteren. We moeten nadenkend terugblikken op ons handelen, er vragen bij stellen en eventueel tot andere, nieuwe inzichten komen. Daarbij kun je niet voorbij de lokale context: de geschiedenis van de vereniging; de etnische of sociaaleconomische samenstelling van de vereniging; weersomstandigheden, de positie in het klassement en al die andere psychische en omgevingsfactoren die een rol spelen als je met je vereniging wilt scoren. Juist daarom zijn die reflectievaardigheden zo belangrijk. Het is hét middel om je intenties als bestuurder op een adequate wijze te verbinden met de concrete realiteit van de verengingssituatie. Waarom doe je wat je doet?

Gedeelde ethische principes kunnen helpen bij het besturen. Wanneer ben je een goed of een slecht bestuurder? Wanneer is een door het bestuur genomen besluit het juiste? Is quitte spelen voldoende of wil je reserves opbouwen voor toekomstige ontwikkelingen? Bemoei je je met problemen tussen leden? Het bespreken van dergelijke vragen, maakt je een betere bestuurder. Maar wanneer gunnen we ons daarvoor de tijd? Waarom spreken we niet over onze persoonlijke drijfveren, of over morele dilemma's?

SAMEN DE GOEDE DINGEN DOEN

Macht, controle en invloed vormen de politieke dimensie van het besturen. Het gaat dan om vragen als: wie wordt er beter van wat ik als bestuurder laat of doe? Wie bepaalt mijn handelen? Hoe ga ik om met adviezen van de bond? Hoe ga ik om met verschillende opvattingen binnen de vereniging? Willen we onze sport of het thema waar we voor staan promoten of willen we leden werven? Veel bestuurders voelen zich ongemakkelijk bij woorden als macht en belangen. Er rust misschien zelfs een taboe op. Juist daarom is het zinnig om je bewust te zijn van de politieke dimensie van het besturen. Macht en belangenbehartiging zijn wezenlijke onderdelen van het besturen. Belangrijk dus om er als bestuur open over te spreken, want je wilt samen de goede dingen doen voor je club.

JE VERANTWOORDELIJK VOELEN

Dat emoties een belangrijke rol spelen in het werk van bestuurders, wordt vaak ontkend. Toch zijn emoties geen kwestie van persoonlijkheid of de individuele bestuursstijl, zij zijn juist een fundamenteel aspect van het besturen. Angst, twijfel, enthousiasme, sympathie, genegenheid, afkeer, schuldgevoel staan altijd in relatie met anderen. Met de leden, met medebestuurders, kortom met mensen waarvoor je je als bestuurder verantwoordelijk voelt.

ENGAGEMENT EN MOED

Kennis en ervaring, gedeelde ethische principes, het besef dat je macht hebt, je emoties. Samen maken zij jou tot een goed bestuurder. Een bestuurder die weet 'wat werkt'. Die engagement én moed heeft. Die zijn eigen handelen onder de loep durft te nemen en die stáát voor de genomen beslissingen. Met zo'n bestuurder kun je als vereniging pas echt scoren.

