

ROOSTER VAN AFTREDEN BESTUURDERS

I. Waarom

Nieuwe bestuurders brengen vaak nieuwe ideeën aan, ze zorgen voor een frisse wind in het bestuur, wat het indommelen van een bestuur vermijdt. Niettemin is continuïteit van besturen belangrijk: oude bestuurders hebben een pak ervaring, ze zijn goed ingewerkt, kennen de organisatie van binnen en van buiten, ze weten waarom destijds beslissingen wel of niet werden genomen. Kortom ze dragen een stukje organisatiegeschiedenis met zich mee.

Om niet op een punt te komen waarop alle bestuurders tegelijkertijd vervangen moeten worden, kan je werken met een gefaseerd rooster van aftreden.

II. Basisprincipe

De *Leidraad cultural governance* beveelt aan om bestuurstermijnen te beperken, bijvoorbeeld tot vier jaar. Het is wenselijk om bestuursmandaten maximaal 1 keer te verlengen. Een gefaseerd rooster van aftreden gaat ervan uit dat er per jaar slechts enkele bestuurders vervangen worden. Bestuurders met kernmandaten, zoals de voorzitter, secretaris of penningmeester treden ook best niet in hetzelfde jaar af.

III. Voorbeeld

In het voorbeeld gaan we uit van een organisatie met 8 bestuurders, een vastgelegde bestuurstermijn van 4 jaar en het mandaat is maximaal 1 keer verlengbaar.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Bestuurder 1 Voorzitter (sinds 2009)	Verlengen of niet?				Aftreden			
Bestuurder 2 (sinds 2010)		Verlengen of niet?				Aftreden		
Bestuurder 3 Penningmeester (sinds 2011)			Verlengen of niet?				Aftreden	
Bestuurder 4 (sinds 2012)				Verlengen of niet?				Aftreden
Bestuurder 5 (sinds 2005)	Aftreden				Opvolger: verlengen of niet?			
Bestuurder 6 (sinds 2006)		Aftreden				Opvolger: verlengen of niet?		
Bestuurder 7 (sinds 2007)			Aftreden				Opvolger: verlengen of niet?	
Bestuurder 8 Secretaris (sinds 2008)				Aftreden				Opvolger: verlengen of niet?