Versie 20250412

Richtlijnen hoe om te gaan met ongewenst gedrag van een eleuleider.

Algemeen uitgangspunt is om zo concreet en praktisch mogelijk te beginnen het ter sprake te brengen bij direct betrokkenen, zo laag mogelijk in de 'hiërarchie' van de eleu-organisatie. Pas als dat onvoldoende oplossing brengt: opschalen naar iemand met een (gekozen, hiërarchische) verantwoordelijkheid binnen de eleu-organisatie.

1. Beperk het spreken OVER een persoon, maar spreek vooral ook die persoon zelf aan daar waar we denken dat gedrag aangepast of de relatie verbeterd zou moeten worden. Een richtlijn is om met niet meer dan twee personen te spreken over je (blijvende) probleem met iemand, voordat je met die persoon zelf erover praat. Hiermee wordt negatieve beeldvorming (stemmingmakerij) beperkt.
2. Zodra er een probleem lijkt te zijn, bespreekt de persoon die dat probleem met de leider heeft of het probleem signaleert, het met die betreffende leider.
3. Eleugesprekken helpen om helderder en vrijer stappen te zetten
4. Als eerste gesprekken met die leider het probleem niet oplossen kan je een andere persoon advies vragen. Denk aan een eleuleider die de situatie kent, maar enige afstand van de betrokken leider kan houden. Of iemand met afstand tot de organisatie maar wel de organisatie ken. Bijvoorbeeld Margreet Regtvoort. Deze mensen kunnen, naar eigen inzicht, informatie en advies vragen aan anderen binnen en buiten Eleu.
5. Bij een volgend gesprek met de betreffende leider kan een derde persoon gevraagd worden aanwezig te zijn. Aan te raden is om vooraf de rol van deze derde persoon af te spreken.
6. In een traject van bespreking en oplossing van problemen en knelpunten is het van belang om
    a. Concreet uit te leggen wat (terugkerend) als probleem ervaren wordt en welke effecten het heeft voor de activiteiten en relaties binnen Eleu.
    b. Ondersteuning aanbieden op 'zwakkere' onderdelen of op problematische kanten
    c. Duidelijk aangeven waar, in komende situaties, grenzen van gedrag liggen
    d. Tijd en kans geven voor verbeterpunten en tussentijdse evaluatiegesprek(ken), met verslaggeving daarvan
7. Maak schriftelijke verslagen van gesprekken met de betreffende persoon. Overweeg een derde persoon te vragen het verslag te maken waar alle partijen hun opmerking bij kunnen plaatsen.
8. Als dat onvoldoende oplossing brengt, kan iemand het probleem melden naar een bestuurslid of een klacht indienen bij het bestuur.
9. Het bestuur verzamelt breed informatie, en gaat een gesprek aan met de leider en eventuele anderen die het betreft, waarin o.a. de signalen en klachten, de ondernomen acties, de verwachtingen, de eventuele verbeterpunten worden besproken en de beslissingen worden toegelicht.
10. Het bestuur kan de taken (en leiderschap brevet) op een aantal aspecten intrekken, en ze in stand houden op die elementen waar geen problemen zijn.
11. In het geval de problemen zeer zwaarwegend zijn en (bijvoorbeeld) mogelijke juridische consequenties voor de vereniging spelen, kan bovenstaande procedure verkort worden en kan het bestuur besluiten direct in actie te komen.