

1 november 1976

Aan het bestuur van LENS.

Geacht Bestuur,

Tot onze grote spijt moeten wij u mededelen, dat wij er niet in zijn geslaagd de opdracht, die wij onszelf hebben gegeven, te volbrengen. Wij hebben - met uw medeweten en goedvinden - de voorbije weken een serieuze poging ondernomen te komen tot een formatie van een nieuw bestuur.

Een bestuur dat in staat zou zijn de vereniging te leiden, dat voldoende samenhangend zou zijn om het langer dan slechts één zittingsperiode vol te houden; een bestuur ook, dat zou steunen op een groot vertrouwen en een goede herkenbaarheid in de vereniging.

We meenden dat LENS na enkele moeizame jaren niet alleen recht had op een dergelijk bestuur, maar zo 'n bestuur ook ontbeerde.

De uitkomst echter van de vele gesprekken, die wij hebben gevoerd, is tenslotte negatief, hoewel - het zij met nadruk gezegd - wij soms lichtpunten meenden te kunnen ontwaren in de bereidheid van in elk geval sommigen zich in te zetten.

De balans, die wij hebben opgemaakt, is doorgeslagen naar de minzijde. We beseffen ondertussen wel dat de ernst van de situatie vele leden niet duidelijk is, maar uit die grote groep leden kunnen we, alleen al op grond daarvan, geen hoop voor de toekomst putten.

Ons rest slechts u te adviseren een buitengewone algemene ledenvergadering bijeen te roepen teneinde deze van onze bevindingen op de hoogte te stellen en de ontstane situatie te bespreken. LENS nadert het stadium, waarin gedachten aan het ontbinden van de vereniging niet meer weggedrongen kunnen worden.

Mocht u opzien tegen het houden van een dergelijke vergadering dan zijn wij bereid zelf het initiatief te nemen tot het houden van een "hoorzitting" met hetzelfde doel.

Guido Halleen  
Cor Nieuwenhuizen

### **bevindingen formateurs**

1. het beleid dat tot dusver door achtereenvolgende besturen is gevoerd, levert nauwelijks problemen op. Men ziet het streven naar prestaties als een gezonde zaak; dat hoort gewoon bij het beoefenen van (voetbal)sport. Voorts heerst algemeen de mening dat bij LENS de niet-prestatievoetballers helemaal niet worden achtergesteld, zoals soms wordt beweerd. De hang naar het verleden bij "oudere" LENSers valt reuze mee; men is wel zo reëel te erkennen dat wat vroeger was niet meer teruggehaald kan worden. Wel ziet men het veranderde LENS in zoverre als een probleem, dat de sfeer minder intiem is geworden. Men herkent zich niet meer volledig in bijvoorbeeld het eerste elftal waarin ook "buitenstaanders" spelen; men beschouwt dat als een rem op het enthousiasme; aan de andere kant erkent men volledig dat het toenemen van het aantal overschrijvingen van en naar LENS een tijdsverschijnsel is, dat algemeen voorkomt en dat niet zonder meer voorkomen kan worden. In dat verband is dikwijls de opmerking gehoord, dat LENS met het oog hierop niet wervend zou moeten opereren. Duidelijk werd wel, dat men behoefte had aan een meer pregnante presentatie van het beleid door het bestuur. Men acht het bestuur te passief. Men herkent zich niet in het bestuur. Op een enkele uitzondering na, beschouwt men de bestuursleden als vreemden. Het vertrouwen in het huidige bestuur ontbreekt.
2. Voor wat betreft de bestuursformatie, is er duidelijk een hunkering te bespeuren naar bestuursleden, die men als LENSer herkent, vertrouwt en waardeert. Kandidaten, die door de formateurs geschikt werden geacht voor een bestuursfunctie stonden er zeer huiverig tot negatief tegenover positief te beslissen omtrent het aanvaarden van een kandidatuur, omdat men samenwerking met de meeste van de thans zittende bestuursleden niet zag zitten.
3. De formateurs zagen hun persoonlijke mening bevestigd, dat - althans voor het dagelijks bestuur - slechts weinigen in aanmerking komen. Om uiteenlopende redenen bleken die weinigen niet beschikbaar. De tijdsfactor bleek doorgaans hierbij niet van doorslaggevende betekenis. Men stelde zijn kandidatuur (uiteraard nimmer in directe bewoordingen) afhankelijk van de beschikbaarheid van één of meer van de anderen uit de kleine groep van gekwalificeerden.

Onze conclusie is, dat wanneer slechts één gegadigde bereid zou zijn de ontstane cirkeltoestand te doorbreken de formatie van een goed en krachtig dagelijks bestuur mogelijk zou zijn. De formateurs hebben geen kans gezien zo'n doorbraak te forceren. Zij achten het derhalve zinloos hun formatiewerk langer voort te zetten.

4. De gedachten van de formateurs zijn steeds uitgegaan naar de formatie van een bestuur van tenminste 7 en mogelijk 9 personen. In zo'n bestuur zou een duidelijk beleidsbepalende rol zijn weggelegd voor de leden van het dagelijks bestuur. De helft van de formatiecommissie ziet de volgende personen als zeer geschikt voor het lidmaatschap van het dagelijks bestuur: J.M. v.d. Kleij, S.A.P. de Bruyn, C.P.Nieuwenhuizen, G. v.d. Steen. De andere helft van de commissie ziet hetzelfde rijtje personen als geschikt en beschikbaar met uitzondering van C.P. Nieuwenhuizen. Kandidaten voor de overige bestuursfuncties kunnen zijn: J.Hop, W. v.d. Wilk, J. Bertens, C.Peeters, F.Straathof.

5. De kandidaten genoemd als geschikt voor overige bestuursfuncties worden door de formateurs ongeschikt geacht voor het lidmaatschap van het dagelijks bestuur.
6. Voor wat betreft de samenstelling van het dagelijks bestuur dient in het oog te worden gehouden, dat dit drietal intensief met elkaar zal moeten (kunnen) samenwerken. Bij voorbaat dient men zeker te zijn van een goede onderlinge relatie. Dit drietal zal het over de grove beleidsuitgangspunten bij voorbaat eens moeten zijn.

Met sombere gevoelens,  
C.Nieuwenhuizen,  
G.Halleen.

## **beleidsschets**

### **I. INLEIDING**

een goeddeels nieuw bestuur heeft zich tevoren te beraden over het op korte en langere termijn te voeren beleid. Op de eerste plaats om zich er onderling van te vergewissen of de verschillende bestuursleden omtrent het te voeren beleid in voldoende mate overeenstemmen, zodat zij zich als eenheid aan de vereniging kunnen presenteren; die eenheid waarborgt in zekere zin een goede onderlinge werkrelatie.

Op de tweede plaats is overeenstemming over het te voeren beleid van belang om de leden(vergadering) duidelijk te maken waarmee en met wie men in zee gaat.

### **II. UITGANGSPUNTEN.**

#### **a. het goede behouden:**

- er is de afgelopen jaren een leefbare en nuttige akkommodatie geschapen; de financiële situatie van de vereniging laat niet toe op korte termijn tot verdere investeringen over te gaan; verdere investeringen zouden immers de jaarlijkse rentelasten en aflossingslasten nog hoger opvoeren; het beleid zal erop gericht zijn de verworven akkommodatie in goede stand te houden. Slechts kleine en incidentele verbeteringen zullen mogelijk blijken.
- de vereniging heeft door de jaren heen talloze leden bereid gevonden zich op enigerlei wijze voor de vereniging in te zetten. Hoewel dit aantal steeds voor uitbreiding vatbaar is gebleken en ook dit bestuur in deze attent blijft, komt meer nadruk te liggen op het verbeteren van de werksfeer en de werkqualiteit van het huidige kader. Eén van de bestuursleden wordt speciaal met deze taak belast; het inschakelen van externe deskundigen hierbij wordt overwogen.

In dit verband ziet het bestuur het ook als haar taak een verenigingsklimaat te scheppen, waarin de bereidheid om taken voor de vereniging te verrichten al op jonge leeftijd wordt gestimuleerd. Dit beleidsonderdeel beschouwt het bestuur als een basisvoorwaarde voor een gezond voortbestaan van de vereniging.

- de vereniging heeft zich qua voetbalprestaties opgewerkt tot eerste klas vereniging. Het bestuur beschouwt het als een beleidsopgave handhaving van dit prestatieniveau na te streven. De vereniging zal zich offers moeten blijven getroosten voor een goede training en begeleiding van de selectiegroepen in alle leeftijdscategorieën. Het behoort echter evenzeer tot het beleid van het bestuur de daarvoor in aanmerking komende leden bewust te maken van het feit dat dit de vereniging als geheel offers vraagt.

#### **b. het slechte weren:**

- het bestuur beschouwt het als onontkoombaar dat jaarlijks nieuwe leden toestromen in de sektor senioren en oudere junioren. De hieraan verbonden nadelen onderkent het bestuur zeer wel. Van het bestuur kan echter niet worden gevraagd een dusdanig ballotagebeleid te ontwikkelen, dat de nadelen van deze toestroming kunnen worden voorkomen.

In dit verband heeft het bestuur de verschillende mogelijke normen bestudeerd en is tot de conclusie gekomen, dat elke norm een zekere discriminatie inhoudt.

Overigens zal het bestuur geen maatregelen treffen teneinde de toestroming in de gemelde leeftijdsgroepen te stimuleren; er zal dus allesbehalve wervend worden opgetreden.

- het bestuur ziet wel positieve effecten op het verenigingsklimaat door straf op te treden tegenover leden, die het minder nauw nemen met hun lidmaatschap (niet-opkomers, wanbetalers, wangedragers in en buiten het veld).
- het bestuur meent dat LENS een vereniging is, waarin eenieder -binnen de algemene regels - op zijn wijze de voetbalsport moet kunnen beleven. Het bestuur zal hierbij echter waken voor groepsvorming op een dusdanige wijze, dat bewust tegenstellingen worden aangescherpt.

---

---

## **Eventuele publicatie in LENSrevue**

Gedurende de afgelopen maanden hebben wij onderzocht, of het mogelijk is een bestuursformatie aan de vereniging voor te dragen, die

- a. de vereniging goed kan leiden en als zodanig ook herkenbaar is;
- b. een redelijke continuïteit in de samenstelling in zich heeft;
- c. als team goed kan samenwerken

In deze poging zijn wij niet geslaagd.

Wij zijn tot de overtuiging gekomen, dat LenS niet bestuurbaar meer is.

Wij geven de leden van de vereniging in overweging een uitweg te zoeken in de vorm van fusie met een andere vereniging, dan wel tot ontbinding van de vereniging over te gaan.

Guido Halleen  
Cor Nieuwenhuizen