

# 17

Scouten van bestuurstalent is een ambitie waar in de praktijk vaak nog weinig inhoud aan gegeven wordt.

tekst *Marcel Gasseling en Nienke de Rooy*

Een sneak preview van het Nationaal Voorzittersonderzoek 2015 over de voorzitter en het bestuursteam en de eerste tips.

# BESTUURSTALENT SCOUTEN

In het Nationaal Voorzittersonderzoek 2015 - uitgevoerd door VM uitgevers en GasselingSearch - deelden de afgelopen maanden ruim honderd voorzitters van belangenverenigingen hun ideeën met ons over het creëren van een succesvol bestuursteam. Een van de vragen in het onderzoek ging over de instrumenten die de voorzitters momenteel gebruiken om tot een succesvol team te komen. En welke instrumenten ze meer in zouden willen zetten. We zoomen daar alvast op in.

*Het scouten van bestuurstalent blijkt een vooralsnog weinig gerealiseerde ambitie van vele voorzitters. Slechts 22% van de voorzitters doet momenteel actief aan scouting en 37% van de deelnemers zou dat meer willen doen.*

Tijd dus om hier eens aandacht aan te besteden. Hoe scout je bestuurstalent? Hoe maak je nieuwe bestuurders enthousiast? Welke tools zet je in? Tijdens het voorzitterscongres van aankomende 13 oktober concretiseren we de resultaten van het onderzoek aan de hand van praktijkvoorbeelden nader. Maar op voorhand hebben we al wat tips die we kunnen delen.



# KIJK TIJDENS DE SELECTIE VAN BESTUURSTALENT VOORAL NAAR ONTWIKKELBAARHEID, DRIJVEREN EN SKILLS

## 👁 Creëer draagvlak voor nieuw talent

Zorg ervoor dat je bestuursteam en je leden het belang inzien van diversiteit binnen het bestuur. Denk samen na over de verschillende segmenten die het bestuur moet vertegenwoordigen en bepaal aan welk basisprofiel een bestuurder moet voldoen.

## 👁 Behandel scouting als een vaste activiteit

Breng actief potentieel talent in kaart en nodig dat talent uit om mee te kijken aan de bestuurstafel. Bestuurders moeten zich tevens ambassadeur van het bestuur voelen. Praat met potentieel talent over de bestuursfunctie en begin ruim op tijd met het peilen van eventuele interesse voor toekomstige vacatures. Laat talenten die zelf (nog) niet geïnteresseerd zijn meedenken over ander potentieel talent. Zorg ervoor dat scouting een voortdurend proces wordt en evalueer dit proces.

## 👁 Leid nieuw talent op

Bied talenten een bestuursopleiding aan. Dit kan het vertrouwen geven om daadwerkelijk de stap naar een bestuursfunctie te zetten. Een opleiding maakt toekomstige bestuurders bekend met de complexiteit van de besturing van organisaties en met de uitdagingen waar bestuurders in de sector mee te maken hebben. Nog belangrijker: draag je passie voor het besturen over aan je potentiële opvolgers. Zorg dat de lol en meerwaarde van het vak van branchebestuurder een thema wordt voor de vereniging. Een niet te onderschatten thema.

## 👁 Kijk kritisch naar de vacatureteksten

Formuleer een uitdagende opdracht in de vacaturetekst in plaats van enkel taken en verantwoordelijkheden. Bijvoorbeeld: 'Wij willen een nieuw segment leden bereiken'. Formuleer het profiel volgens het SMART-principe:

- Specifiek – is de doelstelling eenduidig?
- Meetbaar – onder welke (meetbare) voorwaarden of vorm is het doel bereikt?
- Acceptabel – is deze acceptabel voor de doelgroep en/of het management?
- Realistisch – is het doel haalbaar?
- Tijdgebonden – wanneer moet het doel bereikt zijn?

## 👁 Sterker nog, kijk kritisch naar het hele wervings- en selectieproces

Zet talenten in bij het zoekproces. Betrek hen bij het opstellen van het functieprofiel en zorg ervoor dat de verschillende segmenten uit het ledenbestand zich in het profiel herkennen. Laat jong talent meedenken over potentiële kandidaten en geef hen een plek binnen de selectiecommissie.

Kijk tijdens de selectie meer naar ontwikkelbaarheid, drijfveren en skills dan naar het cv. Realiseer je dat het selectiegesprek ook wervend moet zijn. Het gesprek is een beoordeling aan twee kanten: de kandidaat moet het ook leuk vinden en enthousiast gemaakt worden.

## 👁 Denk niet in ouderwetse termijnen

Is een projectlidmaatschap denkbaar? Is het mogelijk om talent op elk moment in te laten stromen en bijvoorbeeld naast een actief bestuurslid mee te laten draaien?

## 👁 Monitor en evalueer de individuele leden

Bouw vaste evaluatiemomenten in voor het bestuur, maar ook voor de individuele leden. Besteed extra aandacht aan de jonge bestuurders. Geef hen eventueel een vaste mentor. Wees je bewust van generatieverschillen en van diversiteit. De enige jongere tussen ouderen kan zich misschien wel handhaven, maar mist sparring met iemand van de eigen generatie. ←

*Ga tijdens het VM-voorzitterscongres van aankomende 13 oktober in het BOVAGhuis te Bunnik aan de slag met dit thema aan de hand van concrete cases en voorbeelden.*