



De marathonontwikkeling van publiek leiderschap: bestuurderskracht

Het huidige regeerakkoord bevat goed nieuws: voor het eerst in decennia staat er een passage in met aanbevelingen over de onmisbare spelers in het openbaar bestuur. Het is helaas wel een beperkte passage en hij is gericht op slechts een deel van de doelgroep. Uit door ons verricht landelijk onderzoek naar bestuurskracht blijkt namelijk dat niet schaalgrootte maar leiderschap bij de hoofdrolspelers in een publieke organisatie (in colleges van B en W, gemeenteraden en de ambtelijke top) bepalend zijn voor de mate van bestuurs- en ontwikkelkracht.

Eindbaas

Het is daarmee cruciaal om niet alleen leden van gemeenteraden en Provinciale Staten, maar ook collegeleden en topambtenaren beter voor te bereiden, op te leiden en toe te rusten met het oog op hun actuele, snel veranderende taken. Advertenties voor vacatures van topfuncties laten ons immers zien dat we steeds meer een schaaap met vijf poten verlangen of - zoals we vandaag de dag zeggen - een echte "eindbaas". Een moderne leider moet in ieder geval participierend, ondernemend zijn, horizontaal en verticaal denken en acteren, strategisch en proactief zijn: wel heel veel om van één persoon te verwachten. En dat in een tijd waarin de maatschappelijke en technologische dynamiek exponentieel toeneemt!

Binnenkant

Deels voorzien de beroepsgroepen als VNG, IPO, NGB, VGS en VvG in dergelijke opleidingen, maar vaak zijn deze gericht op het hier en nu, op informatie over werkwijzen, op vakspecifieke thema's en op nieuwe inhoudelijke ontwikkelingen.

Om nog beter toegerust te zijn gaat het veelal om het zogenoemde 'binnenkant'-leren: jezelf echt leren kennen, met je aanwezige kwaliteiten in jouw omgeving het verschil maken, verbinding weten te maken. Hierbij passen maatwerkoplossingen, waarbij er nu eens in individueel verband geacteerd wordt en dan weer in groepsverband. Qua methodieken en ondersteuningsmogelijkheden zien wij ontzettend grote kansen. Creëer daarom leergemeenschappen, waarin onderdelen als coaching, intervisie, spelsimulaties en trainingen centraal staan. En geef de medewerkers de aandacht en het onderhoud dat ze verdienen. Vanuit ieders eigen rol en persoonlijke vaardigheden en in de context van de organisatie.

Het valt mee en tegen

Recentelijk heb ik samen met mijn dochter voor het eerst de marathon gelopen. Een unieke ervaring. Die tocht lijkt op de zoektocht die ik in het werven van nieuwe leidinggevenden (bestuurders, toezichthouders, directeuren) in de publieke en semipublieke sector ervaar. Vooraf heb je een beeld van wat het gaat of moet worden en je start vanuit een gezonde dosis ambitie en realiteitszin (die eerste vaak net iets meer). In de praktijk valt het altijd tegen én mee. Het is soms afzien. En we vragen ontzettend veel van onszelf en onze omgeving.

“Redenen te over om leiderschapontwikkeling actief te stimuleren en te onderhouden.”



Roel Wever

directeur PublicSpirit

Roel Wever is directeur van PublicSpirit, het executive search label van BMC.

Roel werkt inmiddels veertien jaar bij BMC en heeft meerdere bestuurskrachtonderzoeken verricht, begeleidt colleges en raden, doet onderzoek naar governance en samenwerking en is executive consultant voor de werving en selectie van secretarissen, directieleden en griffiers.

Investeren ... en dan een kleine stap

Het lopen van de marathon is in de ene stad heel anders dan in de andere, en er staan altijd mensen langs de kant die soms juichen of het beter denken te weten. De parallel met het vinden van het juiste leiderschap in de context van een organisatie is dat in beide gevallen evenveel gerichte voorbereiding, maatwerk en onderhoud nodig is. Wanneer je als organisatie investeert in passend leiderschap, voor zowel nieuwe als bestaande leiders, is het een kleine stap naar bestuurderskracht. En misschien zelfs wel veel kleiner dan die 42,195 km.