

# TRAININGSUREN

**Ontwikkelen doe je vooral door zaken die je hebt meegemaakt! Wat in de toekomst gebeurt, kun je voorspellen, maar komt bijna nooit uit. Door meemaken, ondergaan, oefenen kun je je wel goed voorbereiden op toekomstig handelen. Je hebt zo'n 11.000 trainingsuren nodig om op een hoog niveau te kunnen acteren, is weleens onderzocht .**

Daar moest ik aan denken toen ik door mijn favoriete voetbalclub FC Twente werd gevraagd om een nieuwe algemeen directeur te zoeken. De eerste vraag die bij je opkomt: "Heb ik genoeg bagage om deze opdracht te kunnen uitvoeren? Is er binnen Beljon + Westerterp iemand die dat (ook) heeft?" Immers, wij doen opdrachten altijd met twee personen. Kan ik mijn supportershouding omzetten in professioneel gedrag? En last but not least.....kan ik de druk aan die erop gelegd gaat worden door de omgeving, zoals supporters en media? Het voordeel van die trainingsuren is dat je weet wát je kunt en dat geeft zekerheid dát je het kunt.

Natuurlijk, de eerder genoemde buitenwacht had nogal wat scepsis. Gezien de voorgeschiedenis bij FC Twente kon ik me dat ook voorstellen. Wat moet een bureau nou met zo'n opdracht en wat moet een club nou met zo'n bureau? Maar ondanks dat zijn we in gesprek gegaan met de geledingen binnen de club, van supporters tot leden van het stichtingsbestuur. Met als doelstelling: Het in kaart brengen van wat voor directeur er geworven zou moeten worden.

En wat bleek? Er was hier eigenlijk grote eensgezindheid over. Iedereen had behoefte aan rust in de organisatie. Rust die ervoor kan zorgen dat er door de teams optimaal gepresteerd kon worden. Daarnaast was er behoefte aan een verbinder met sterke communicatieve vaardigheden, zowel intern als extern. En bij dit alles was het een vereiste om iemand te plaatsen die ervaring in het metier heeft en ook ervaring (trainingsuren!) met de problematiek heeft.

Toen we het functieprofiel klaar hadden, mocht iedereen er nog een keer op schieten, maar ook toen bleek dat de richting voor iedereen eenduidig was. Iets wat mensen van tevoren wellicht

niet hadden verwacht. Dat dat zo gebeurde, zegt iets over onze aanpak en gesprekstechnieken, maar vooral over de betrokkenheid en verbondenheid van onze gesprekspartners bij FC Twente!

Vervolgens konden we na een wervingsperiode een longlist van maar liefst 80 personen laten zien en zijn mijn collega en ik in gesprek gegaan met 16 kandidaten. Daar kwamen drie potentiële kandidaten uit die de club konden gaan leiden. Na gesprekken met vertegenwoordigers uit verschillende geledingen binnen de club hebben we binnen onze tijdsplanning een meer dan geschikte kandidaat gevonden.

Natuurlijk de proof of the pudding is in the eating, maar ook deze man kent de klappen van de zweep en weet wat hij kan verwachten. Vaak zie je in dit soort gevallen dat men vooral voor talent kiest, immers de rest kan hij/zij leren. Maar in bepaalde gevallen heb je gewoon kennis en ervaring, talent en volhardendheid nodig. Zaken die je leert door veel te trainen, waardoor je weet hoe je in bepaalde situaties moet handelen. Inslijpen heet dat! Topsport en bedrijfsleven kunnen inderdaad veel van elkaar leren! Door op deze opdracht terug te kijken, weet ik dat ik weer extra bagage heb voor een volgende opdracht!

**mr. Willem Hein, algemeen directeur  
Beljon + Westerterp B.V.  
06-51817154**

