

Twee hardnekkige fabels over het vinden van jonge bestuurders voor u ontkracht

Het vinden van jonge bestuurders lijkt een onmogelijke klus. Maar laat u niet afschrikken door de volgende twee fabels.

Jonge mensen zijn niet maatschappelijk betrokken en willen dus niet in een bestuur

Het klopt dat mensen jonger dan 50 jaar vandaag de dag lastiger te porren zijn voor een lidmaatschap van 'oude' organisaties zoals een vakbond of een politieke partijen. Maar dat wil niet zegen dat ze niet betrokken zijn. Zij willen hun maatschappelijke ei echter liever kwijt in kleine clubjes en projecten waarbij ze persoonlijk betrokken zijn. Verder denkt generatie X (geboren tussen 1960 en 1980)- en zeker generatie Y (geboren na 1980)- in kansen, nieuwe verbindingen en open netwerken, van onderaf. De oudere generatie gelooft juist in bescherming en zekerheid van bovenaf. Het probleem zit dus niet in het feit dat jonge mensen niet betrokken zijn, maar in hun afkeer tegen top-down-organisatiestructuren, waarvan een bestuursorgaan een typisch voorbeeld is. Het kan daarom helpen om over nieuwe vormen van participatie na te denken, zowel op uitvoerend als op bestuurlijk vlak.

Jonge mensen zijn druk met werk en gezin hebben geen tijd voor bestuursfuncties

Het klopt dat veel jonge mensen moeite moeten doen om al hun zakelijke en persoonlijke bezigheden zo goed mogelijk te combineren. Maar door online mogelijkheden kunnen ze juist slimmer, efficiënter en effectiever werken. Daarnaast biedt Het Nieuwe Werken (flexibele werktijden, meer verantwoordelijkheid en meer overlaten aan de eigen creativiteit en oplossingsgerichtheid) jonge, potentiële bestuurders de ruimte om werk en zorg beter te combineren. De bestuurders van de toekomst zijn deze flexibiliteit in hun dagelijks werk inmiddels gewend. Het kan zijn dat u de manier waarop uw bestuur is ingericht daarop moet aanpassen.

BRON: Bestuursrendement, november 2014