

Potentieel of trackrecord: wanneer kies je wat?

Over ervaring, groeivermogen en contextfit op senior niveau



Moore
& Partners

Introductie

Ervaring geeft vertrouwen.
Een bewezen trackrecord voelt veilig.

Zeker op senior niveau is de reflex begrijpelijk:
"We zoeken iemand die dit al eerder heeft gedaan."

Maar juist daar schuilt een valkuil.

Want wat succesvol was in de ene context,
kan beperkend zijn in een andere.

Deze download is bedoeld voor commerciële leiders die voor een
wezenlijke keuze staan:

kies je voor bewezen ervaring of voor groeipotentieel?

En belangrijker nog: *wanneer* is welke keuze verstandig?

Waarom trackrecord zo verleidelijk is

Een sterk cv vertelt een helder verhaal.
Resultaten, titels, herkenbare organisaties.

Het biedt houvast in besluitvorming:

- Minder onzekerheid
- Minder uitleg richting stakeholders
- Minder risico, zo lijkt het

Maar een trackrecord vertelt vooral wat iemand heeft gedaan.
Niet altijd hoe, waarom en onder welke omstandigheden.

En juist daar begint het echte verschil.

Ervaring is context-gebonden

Elke commerciële prestatie is ontstaan binnen een specifieke omgeving:

- Marktpositie
- Organisatiestructuur
- Leiderschap boven en naast de rol
- Cultuur en besluitvorming

Wat in de ene context werkte,
kan in een andere omgeving wrijving veroorzaken.

Niet omdat iemand tekortschiet,
maar omdat de spelregels zijn veranderd.

Een senior professional die excelleerde in stabiliteit,
kan worstelen in een fase van herijking.
Iemand die floreerde in groei,
kan ongeduldig worden in consolidatie.

Wat we vaak 'potentieel' noemen en wat het écht is

Potentieel wordt regelmatig verward met ambitie of energie.
Maar op senior niveau gaat potentieel over iets anders.

Het gaat over:

- Leervermogen
- Zelfreflectie
- Het vermogen om patronen te herkennen en los te laten
- Nieuw gedrag durven ontwikkelen, ook als dat ongemakkelijk is

Potentieel betekent niet “nog niet af”.

Het betekent in staat om mee te bewegen met context en fase.

Juist dat maakt het onderscheidend in complexe leiderschapsrollen.

Wanneer trackrecord wél doorslaggevend is

Er zijn situaties waarin ervaring zwaar weegt.

Bijvoorbeeld wanneer:

- Stabiliteit cruciaal is
- Er weinig ruimte is voor experiment
- De organisatie vooral continuïteit vraagt
- De rol sterk uitvoerend en voorspelbaar is

In deze contexten biedt een bewezen aanpak rust.

Mits de context voldoende lijkt op die waarin het succes eerder is behaald.

Trackrecord is dan geen garantie,
maar wel een logisch uitgangspunt.

Wanneer potentieel het verschil maakt

Potentieel wordt doorslaggevend wanneer:

- De organisatie in transitie is
- Rollen opnieuw worden vormgegeven
- Er spanning zit tussen heden en toekomst
- Leiderschap meer vraagt dan herhalen wat al werkte

In deze situaties is het vermogen om te leren, bij te sturen en te reflecteren belangrijker dan het exacte pad dat iemand eerder liep.

Niet de vraag *“heb je dit al gedaan?”* is dan leidend, maar:

“Kun je dit leren en durf je dat ook?”

De rol van contextfit op senior niveau

Misschien wel de meest onderschatte factor is contextfit.

Contextfit gaat over:

- Hoe iemand omgaat met macht en besluitvorming
- Hoe comfort wordt gevonden in ambiguïteit
- Hoe snel iemand leest wat er niet wordt uitgesproken
- Hoe leiderschap wordt afgestemd op de omgeving

Dit is zelden zichtbaar in een cv.

En nauwelijks te toetsen in een klassiek gesprek.

Toch bepaalt juist dit of iemand duurzaam succesvol wordt.

Kiezen is geen óf-óf

De scherpste keuzes ontstaan niet door te kiezen tussen potentieel of trackrecord, maar door te begrijpen wat deze fase vraagt.

- Welke beweging moet de organisatie maken?
- Welke patronen moeten worden doorbroken?
- Wat mag blijven en wat juist niet?

Pas daarna wordt duidelijk welk profiel past.

Een sterk trackrecord zonder leervermogen kan beperkend zijn. Hoog potentieel zonder basis kan te vroeg komen.

De kunst zit in het afstemmen van mens, rol en context.

Werving als strategisch leiderschapsvraagstuk

Bij Moore & Partners zien we deze afweging daarom niet als een recruitmentvraag, maar als een leiderschapsvraagstuk.

Het vraagt van leiders om verder te kijken dan zekerheid alleen.
En om eerlijk te zijn over wat de organisatie nu werkelijk nodig heeft.

Niet de beste kandidaat op papier,
maar de juiste versterking voor deze fase.

Slot

Ervaring geeft vertrouwen.
Potentieel geeft beweging.

De vraag is niet wat objectief beter is,
maar wat nu het meeste bijdraagt aan duurzame groei.

Wie dat durft te onderzoeken,
maakt keuzes die verder reiken dan de eerstvolgende target.

Niet vanuit zekerheid alleen.
Maar vanuit richting.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl