

Plan van aanpak werving Selectiecommissie en Ledenraadsleden

De LR bestaat momenteel uit 23 leden en heeft sinds juni 2025 drie openstaande vacatures. Van de huidige leden vertegenwoordigen 13 hun eigen regio. Daarnaast zijn er 10 individuele leden.

Om de openstaande vacatures te kunnen invullen, moet een nieuwe Selectiecommissie worden aangesteld.

Stap 1. Werving nieuwe Selectiecommissie

Volgens de reglementen en statuten bestaat deze commissie uit drie leden.

Voor de werving van nieuwe commissieleden zijn we nu uitgegaan van de profielbeschrijvingen van de drie Selectiecommissieleden die in 2024 en 2025 actief waren.

De voorgestelde profielen kunnen dan als volgt worden geformuleerd:

1. Bestuurlijk en verenigingskundig profiel

Een commissielid die beschikt over ruime ervaring binnen de schaakwereld, evenals kennis van bestuurlijke verhoudingen, ledenstructuren en besluitvorming binnen verenigingen. Vanuit deze expertise kunnen de belangen van de achterban goed worden meegewogen en verbonden aan het selectieproces.

Opm. In de voorbereiding is reeds met oud selectiecommissie lid Ted Barendse (*SC commissie 2024*) overleg geweest. Hij heeft aangegeven beschikbaar te zijn.

2. Governance- en organisatieontwikkelingsprofiel

Een commissielid met aantoonbare expertise op het gebied van governance binnen (sport)organisaties, inclusief ervaring met inrichting of vernieuwing van medezeggenschaps- of ledenstructuren. Dit lid brengt onafhankelijke deskundigheid mee over goed bestuur, transparantie en inrichting van een nieuwe ledenraad.

Afgeleid van het profiel van Ineke Donkervoort (SC commissie 2024).

3. Werving-, selectie- en competentieprofiel

Een commissielid met professionele ervaring in het selecteren en beoordelen van kandidaten voor toezichthoudende of bestuurlijke functies. Dit lid beschikt over kennis van competentie management, teamopbouw en selectieprocedures, en kan bijdragen aan een evenwichtige samenstelling van de ledenraad.

Afgeleid van het profiel van Gerrit van Vegchel (SC commissie 2024).

Aan de ledenraad wordt gevraagd om akkoord te gaan met deze voorgestelde profielen, dan wel aan te geven wat er aangepast moet worden.

Na een akkoord kan via de KNSB-website, LinkedIn en overige methodieken de werving starten. Zodra er kandidaten zich aanmelden, worden middels interviews vastgesteld of zij voldoen aan de profielschetsen. Dit wordt dan gedaan door de nog in te stellen tijdelijke Beoordelingscommissie.

Stap 2. Instellen van een tijdelijke Beoordelingscommissie

Voor de beoordeling van de geschiktheid van kandidaten wordt een onafhankelijke Beoordelingscommissie samengesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de Ledenraad, het KNSB-bestuur en/of het bondsbureau.

De Beoordelingscommissie heeft tot taak om kandidaten voor de Selectiecommissie op zorgvuldige, objectieve en evenwichtige wijze te beoordelen. Daarbij wordt rekening gehouden met de gewenste deskundigheid en een evenwichtige samenstelling van de Selectiecommissie.

De werkzaamheden van de beoordelingscommissie omvatten onder meer:

- Het vaststellen en toepassen van beoordelingscriteria voor kandidaten
- Het toetsen van kandidaten aan het vastgestelde profiel en de gewenste competenties
- Het bewaken van een zorgvuldige en transparante selectieprocedure
- Het voeren van gesprekken met kandidaten indien gewenst
- Het opstellen van een gemotiveerd advies over de geschiktheid van kandidaten

De beoordelingscommissie opereert onafhankelijk, vertrouwelijk en met inachtneming van de geldende statuten, reglementen en Bonds- en Ledenraadsbelangen.

De bevindingen, eventueel met een advies, worden gerapporteerd aan de Ledenraad en het Bondsbestuur.

Bij de eerst mogelijke gelegenheid zal door de Ledenraad een besluit genomen moeten worden of en welke kandidaten gevraagd gaan worden om zitting te nemen in de Selectiecommissie.

Stap 3. Analyse van huidige competentiedekking in de Ledenraad

Als voorbereiding voor het omschrijven van de profielschetsen van de te werven Ledenraadsleden is een analyse gedaan van de competentiedekking van de huidige Ledenraad en het daarbij inschatten van mogelijke risico's door het ontbreken van enig competenties, en een voorschot op een gewenste aanvulling daarvan. (zie bijlage 1)

Stap 4. Vaststellen Profielschets nieuwe Ledenraadsleden

De Selectiecommissie voert haar taken uit volgens de criteria gegeven in de Statuten en het Algemeen reglement.

Statuten: De selectiecommissie voor de ledenraad draagt ervoor zorg dat de voordracht(en) bijdragen aan een goede samenstelling van de ledenraad, overeenkomstig de in het Algemeen Reglement gestelde criteria.

Algemeen reglement: Bij de werving en selectie van ledenraadsleden wordt gewerkt met een vooraf door het bestuur opgestelde en door de ledenraad vastgestelde profielschets, waarin de vereiste kwaliteiten van de leden worden beschreven.

Na het uitvoeren van de werkzaamheden stelt de SC een advies op aan de Ledenraad en het Bondsbestuur, waarna het besluitproces een aanvang neemt.

Stap 5. Aanstellen nieuwe ledenraadsleden.

Bijlage 1: Analyse van competentiedekking

Naam	Sinds	Lid van commissie	Financien	Competitie en rating	Evenementen	Reglementen	Jeugd schaken	Vrouwenschaak	Individuele leden	Onafhankelijke bonden	Topschaak	Schoolschaak	Breedteschaak	Talent ontwikkeling	Opleidingen	Online schaken	Communicatie	Governance (incl. Organisatie en HR)	Beleid	Internationaal	Algemeen en overig
Arthur Hendriks	juni '23		Financien										Breedteschaak								Juridisch
Carel de Vries	juni '25	CC sep '25	Financien															Governance	Beleidsplan Strategie		
Carl Hockstra	juni '25																Communicatie				
Daan Binnendijk	juni '25																			Politiek bestuurlijk	
Dirk Vroomhout	juni '25		Financien				Jeugdschaken														
Eric de Lange	juni '25	CC sep '25		Competitie	Evenementen		Jeugd schaken					Schoolschaak									
Erwin Talpe	sep '19																Communicatie		Politiek bestuurlijk		
Evert de Graaf	juni '25	F.A.C. sep '25	Financien																		Proces/Projectmanagement
Frank van Zutphen	juni '25	F.A.C. sep '25	Financien			Reglementen											Communicatie	Organisatie, HR		Internationaal	ICT/Automatisering, Juridisch
Gerard Milort	sep '22												Breedteschaak						Politiek bestuurlijk		
Herbert Eggenga	mei '17		Financien		Evenementen	Reglementen						Schoolschaak									
Jan Poland	juni '17		Financien																		Ondernemer
Jessica Derksen	juni '25							Vrouwenschaak			Topschaak (vrouw)										
Lucas van Foreest	juni '25										Topschaak										
Manuel Colten	juni '25	CC sep '25					Jeugd schaken					Schoolschaak									
Marinus Driessen	juni '25						Jeugd schaken					Schoolschaak									
Maria de Wit	juni '25		Financien					Vrouwenschaak									Communicatie				
Max Kanbier	juni '25	F.A.C. juni '22	Financien	Competitie	Evenementen		Jeugd schaken									Online schaken					
Miklos Hoffer	juni '25		Financien				Jeugd schaken														ICT
René Coenjaerts	juni '25	F.A.C. sep '25	Financien	Competitie	Evenementen																
Thijs Blaaser	juni '25															Online schaken	Communicatie				Juridisch
Wim Arts	juni '25				Evenementen														Beleidsplan		
Wim Passtoors	juni '25					Reglementen			Individuele leden									Organisatie, HR			Juridisch
Kandidaten profiel ??			11	3	5	3	6	2	1	0	2	4	2	0	0	2	5	3	5	1	

Overzicht van opgegeven competenties en ervaring van de huidige ledenraadsleden gebaseerd op de Voordracht nieuwe LR-leden van de voormalige en tijdelijke Selectiecommissie (zie bijlage 2) van mei 2025, aangevuld met opgegeven competenties tijdens de oktober 2025 bijeenkomst, en de latere aanvullingen van individuele LR leden. Dit overzicht kan nog steeds incompleet zijn, en de hiernavolgende analyse minder van toepassing laten zijn!!

Sterk vertegenwoordigde competenties

De volgende gebieden lijken ruim vertegenwoordigd te zijn:

Financiën

Evenementen

Reglementen

Governance/ Organisatie & HR

Competitie-schaak/ competitie & rating

Communicatie

Jeugd en School-schaken

Beleid (bestuurlijk)

Deze thema's komen meerdere keren terug in het overzicht en lijken daarmee voldoende aanwezig binnen de huidige samenstelling. Wel moet aandacht gegeven worden aan voldoende vertegenwoordiging per competentie om eventueel wegvallen van leden in de toekomst te kunnen opvangen.

Competentiegebieden zonder bezetting of beperkt aanwezig

1. Talentontwikkeling

Hoewel talentontwikkeling expliciet als belangrijk domein is benoemd, komt deze competentie niet zichtbaar terug in het competentieoverzicht.

Risico:

- Onvoldoende inhoudelijke/praktische kennis over doorstroom van jeugd naar topschaak
- Mogelijk beperkte strategische aandacht voor talentprogramma's
- Zwakkere aansluiting tussen topschaakbeleid en breedteschaak

Gewenste aanvulling:

- Ervaring met topsportontwikkeling
- Jeugd- en talentprogramma's zowel voor talenten als in de breedte.
- Coaching- en opleidingsstructuren

2. Opleidingen/ kadervorming

Het domein opleidingen is door geen van de LR leden aangegeven als competentie.

Risico:

- Onvoldoende focus op trainers, arbiters en vrijwilligersontwikkeling
- Weinig expertise op scholing en kennisborging binnen verenigingen
- Moeilijker om duurzame verenigingsontwikkeling vorm te geven

Gewenste aanvulling:

- Opleidingskunde
- Trainersontwikkeling
- Vrijwilligersbeleid
- Didactische ervaring

3. Onafhankelijke bonden.

Risico:

- Belangen van bijzondere of onafhankelijke schaakorganisaties onvoldoende vertegenwoordigd
- Minder draagvlak buiten de reguliere verenigingsstructuur

Gewenste aanvulling:

- Verbinding met alternatieve schaakorganisaties
- Ervaring met belangenbehartiging buiten traditionele verenigingen

4. Internationaal — beperkt aanwezig

Internationale expertise komt slechts één keer voor in het overzicht.

Risico:

- Minder kennis van internationale ontwikkelingen binnen de schaakwereld
- Beperkte aansluiting bij FIDE/ECU-ontwikkelingen
- Minder strategisch inzicht in internationale positionering

Gewenste aanvulling:

- Internationale netwerken
- Ervaring met internationale evenementen of bonden
- Kennis van internationale regelgeving

5. Individuele leden — beperkt aanwezig

De vertegenwoordiging van individuele leden is enkelvoudig aanwezig.

Risico:

- Minder aandacht voor de bijzondere leden en hun belangen.

Gewenste aanvulling:

- Meer LR-leden die hier hun focusgebied van willen maken.

6. Online schaken — nog kwetsbaar

Hoewel online schaken enkele keren voorkomt, blijft de bezetting beperkt gezien het strategische belang.

Risico:

- Achterblijvende digitale ontwikkeling
- Onvoldoende visie op hybride en online schaakvormen
- Gemiste kansen in bereik en innovatie

Gewenste aanvulling:

- Digitale platforms
- Online competitie concepten
- Community-management
- Technologische innovatie

7. Breedte schaak — beperkt aanwezig

Hoewel er twee leden opgegeven hebben focus te hebben op dit thema, zouden er meer leden hier aandacht voor kunnen ontwikkelen.

Risico:

- Onvoldoende aandacht voor aparte schaakvormen, organisatievormen.

Gewenste aanvulling:

- Meer LR-leden die hier hun focusgebied van willen maken.

Diversiteitstekorten

8. Vrouwenschaak/ genderbalans

Vrouwenschaak komt beperkt terug in het overzicht.

Mogelijke aandachtspunten:

- Beperkte vrouwelijke vertegenwoordiging
- Onvoldoende aandacht voor inclusie en participatie van meisjes/vrouwen

Gewenste aanvulling:

- Actieve vertegenwoordiging van vrouwenschaak
- Diversiteits- en inclusiekennis

Conclusie

De huidige analyse en matrix laat zien dat de ledenraad relatief sterk is in:

- Financiën,
- Competitie-organisatie,
- Communicatie,
- Governance, bestuurlijk
- en operationele schaakonderwerpen.

De belangrijkste tekorten bevinden zich echter op meer strategische en toekomstgerichte thema's:

Grootste competentie afwezigheid en daarom mogelijk hoge prioriteit bij het zoeken naar nieuwe LR leden.

1. Onafhankelijke bonden
2. Talentontwikkeling en Opleidingen/ kadervorming
3. Internationaal

Competentie te kort die meegenomen kan worden bij de het selecteren van nieuwe ledenraadsleden.

Diversiteit/ vrouwenschaak

Online schaken (strategisch niveau)

Bijlage 2:

Aan: de Bondsraad KNSB

Van: Selectiecommissie Ledenraad: Ted Barendse, Ineke Donkervoort, Gerrit van Veghel

Betreft: voordracht onafhankelijke leden van de ledenraad.

Datum: 17 mei 2025

1. De gewenste situatie

In de vergadering van de Bondsraad van de Schaakbond van 30 november is de Bondsraad akkoord gegaan met de instelling van een selectiecommissie voor de selectie van kandidaten voor het lidmaatschap van de nieuwe ledenraad buiten de 13 kandidaten voorgedragen door de regionale bonden. Het gaat om eveneens 13 leden die als volgt zijn verdeeld:

- 1 ledenraadslid voorgedragen door de gezamenlijke bijzondere bonden.
- 1 ledenraadslid voorgedragen door individuele leden.
- 2 leden op voordracht van de topschakers: 1 man, 1 vrouw
- 1 ledenraadslid uit het schoolschaak
- 1 ledenraadslid uit het jeugschaak
- 7 "onafhankelijke leden"

Deze 13 leden en de 13 vertegenwoordigers van de regionale bonden zouden tezamen kennis en ervaring moeten hebben op de volgende expertisevelden:

- a. Organisatie/HRM (prioriteit)
- b. Communicatie (prioriteit)
- c. Financiën (prioriteit)
- d. Juridisch (prioriteit)
- e. Sponsoring (prioriteit)
- f. Competitieschaak
- g. Opleidingen/kadervorming
- h. Schaakreglementen
- i. Automatisering
- j. Online schaken

Ook zou er aandacht moeten zijn voor diversiteit. Opties hiervoor zijn:

- k. Verdeling man/vrouw 70/30%
- l. Verdeling in leeftijdscategorieën, bijv. tot 30 jaar, 30-50 jaar, >50 jaar

Er zijn geen specifieke competenties vastgesteld. De commissie is uitgegaan van de algemeen gangbare competenties die van belang zijn voor een ledenraad:

1. Onafhankelijkheid, eigen oordeelsvorming
2. Integriteit en moreel besef
3. Samenwerkingsgericht: verschillende belangen kunnen afwegen en samen tot oordeelsvorming en besluitvorming komen
4. Omgevingssensitiviteit (goed kunnen luisteren naar kwesties die er spelen onder de leden en binnen de schaakbond als geheel. Maar ook inzicht hebben in de maatschappelijke positie van de schaakbond).

2. De werving en selectie

Vanaf januari zijn er meerdere oproepen gedaan aan KNSB-leden om zich kandidaat te stellen voor de ledenraad. Er hebben zich uiteindelijk 15 kandidaten voor 13 posities gemeld. Voor de onderscheiden categorieën individuele leden, topschakers mannen en vrouwen zijn kandidaten niet voorgedragen door de betreffende categorie, maar hebben kandidaten zich gemeld. Door de bijzondere bonden is geen kandidaat voorgedragen.

De commissie heeft niet gesproken met de door de regionale bonden voorgedragen kandidaten. Op basis van door deze kandidaten zelf geleverde informatie heeft de commissie geconstateerd dat de volgende van de gewenste expertises: communicatie, jeugdschaak en schoolschaak, juridisch, governance en financiën door deze kandidaten werden ingevuld (zie bijlage 1). Voor de overige kandidaten zou het daarom een pré zijn als zij zouden beschikken over ervaring op andere expertisevelden.

De selectiecommissie heeft met de 15 kandidaten die zich gemeld hadden gesproken op hetzij 15 maart, 12 april, 6 mei of 9 mei. Van de gesprekken hebben er negen fysiek en zes digitaal plaatsgevonden. De kandidaten hebben allen ter voorbereiding op het gesprek de notitie “kader voor het functioneren van de Ledenraad” ontvangen.

In de gesprekken heeft de commissie de kandidaten getoetst op de eerder genoemde competenties. Daarnaast is stil gestaan bij de kennis van de schakwereld, en het beeld dat de kandidaten hadden over het functioneren van een ledenraad en de expertise die de kandidaten meebrengen.

Van de 15 kandidaten heeft de commissie moeten vaststellen dat vier kandidaten onvoldoende blijken gegeven van geschiktheid en/of passendheid voor een rol in de nieuwe ledenraad. Een kandidaat heeft zich teruggetrokken.

3. Voordracht

De commissie draagt de volgende tien kandidaten met enthousiasme voor:

- Maria de Wit; communicatie en vrouwschaak
- Max Kanbier; financiën, wedstrijdleiding, online en jeugd
- Rene Coenjaarts; wedstrijdleiding, financiën
- Carel de Vries; governance, strategie en financiën
- Lucas van Foreest; topschaak mannen
- Jessica Derksen-Harmsen; topschaak vrouwen
- Marcus Driessen; jeugd- en schoolschaak
- Herbert Eppinga; schoolschaak (nu individuele leden)
- Erik de Lange; wedstrijdleiding, school- en jeugdschaak.
- Wim Passtoors; individuele leden

Er zijn met deze kandidaten en de kandidaten voorgedragen door de regionale bonden nog vijf plaatsen “open”. Het is niet gelukt om in combinatie met de vertegenwoordigers van de regionale bonden de prioritaire competenties HRM/organisatieontwikkeling en sponsoring in te vullen. Er zijn tot nu toe veel kandidaten met kennis en ervaring op het gebied van financiën, school- en jeugdschaak en wedstrijdleiding.

Wat betreft diversiteit kan de selectiecommissie slechts twee vrouwen voordragen. Inclusief de kandidaten van de regionale bonden zijn er drie kandidaten in de categorie tot 30 jaar, acht in de categorie 30-55 jaar en twaalf in de categorie boven de 55 jaar. Dat lijkt een redelijke verdeling.

4. Aanbevelingen

De commissie beveelt aan de bovengenoemde tien kandidaten te benoemen.

De commissie adviseert ook om actief te blijven zoeken naar een kandidaat die namens de bijzondere bonden lid kan worden. Deze kan door de ledenraad worden benoemd

Daarnaast adviseert de commissie om voor de overige plekken gericht te zoeken naar vrouwen, en kandidaten met expertise op het gebied van sponsoring en het gebied van HR. Het lijkt verstandig de invulling van de overige wenselijke expertisevelden te bezien als zich kandidaten melden.

Het is verder wenselijk dat de ledenraad een werving- en selectiecommissie inricht met ondersteuning van het bondsbureau om dit proces te ondersteunen.

Ten slotte vindt de commissie het belangrijk dat de nieuwe ledenraad begeleid wordt (in minimaal 2 dagdelen, en met enige tussenpozen) met aandacht voor: onderlinge kennismaking, het delen van opvattingen over het zo optimaal mogelijk functioneren van de ledenraad, het opstellen van een kader voor het functioneren, het aanwijzen van inhoudelijke commissies en een coördinatiecommissie. Die laatste commissie is bedoeld om contact te hebben met het bondsbureau en de bondsdirecteur, o.a. voor het voorbereiden van de agenda van de Ledenraadsvergaderingen, en als eerste aanspreekpunt voor het beantwoorden van de opkomende vragen.

Ted Barendse
Ineke Donkervoort
Gerrit van Vegchel.

Bijlage 1 Competenties van door regionale bonden voorgedragen kandidaten

Thys	Blaeser	FSB	Juridisch
Carl	Hoekstra	NOSBO	Communicatie
Wim	Ams	SBO	Bestuurlijk, toemooiorganisatie
Miklos	Hoffer	OSBO	Financiën
Evert	De Graaf	SGS	Financiën, Proces-/projectmanagement
Enrico	Vroombout	SGA	Financiën, jeugd
Jan	Poland	NHSB	Ondernemer, Financiën
Daan	Binnendijk	LeisB	Politiek-bestuurlijk
Gerard	Milort	HSB	Politiek-bestuurlijk
Frank	Van Zutphen	RSB	Financiën, juridisch
Manuel	Colsen	ZSB	Jeugd- en schoolschaak
Erwin	Talpe	NBSB	Politiek-bestuurlijk
Arthur	Hendrickx	LisB	Financiën, juridisch