



Cultuur in de schijnwerpers!

Werving en selectie van directeur-bestuurder naar een hoger plan.

PublicSpirit heeft een analyse gemaakt van succesvolle en minder succesvolle plaatsingen in de culturele sector. Onze conclusie is dat een betere analyse van de organisatie, de opgave en het profiel leidt tot de meest succesvolle plaatsingen. Een open deur?

In de praktijk blijkt dat het perspectief op de opgave niet altijd eenduidig is. De consultant is hierin van toegevoegde waarde door te reflecteren, confronteren, sparren om zo tot een helder en gedragen beeld te komen. Tijd nemen aan de voorkant van het traject is dus van groot belang om de noodzakelijke verdieping te maken op de gewenste koers en de daarmee samenhangende kennis, expertise en competenties. Om die reden hebben wij een instrument ontwikkeld om die verdieping op het profiel te maken. Samen met de opdrachtgever stellen wij de thema's vast, op de achterzijde hebben wij daar een voorbeeld van gemaakt. Na vaststelling van het profiel is het beeld duidelijk en is er een gedragen inzicht wie het verschil maakt. In de selectie kunnen we daar ook op terugvallen. En voor ons is het werving en selectietraject pas echt geslaagd als we een jaar na afronding een tevreden opdrachtgever en directeur-bestuurder hebben. Daar geven we dan ook graag en vol overtuiging onze garantie voor.

“

Het vertrek van een directeur of een lid van de Raad van Toezicht, betekent voor toezichthouders “werk aan de winkel”. Want u bent verantwoordelijk voor de vulling van zo'n vacature. In zo'n situatie even de tijd nemen, alvorens te werven is niet onverstandig. Een vacature biedt namelijk ook kansen. Kansen om bijvoorbeeld de strategische koers van uw culturele instelling toekomstbestendiger te maken. Met een juiste analyse krijgt u een scherpere blik op waar kandidaten voor de vacature aan moeten voldoen. Idealiter maakt een Raad van Toezicht zo'n analyse met regelmaat en ligt het plan van aanpak bij het ontstaan van een vacature “op de plank”.

De praktijk is helaas weerbarstiger. Toezichthouders zijn meestal niet voorbereid op het vertrek van collega's of hun directeur en als dat moment zich dan voordoet ontbreekt vaak voldoende tijd en mankracht om de juiste analyse te maken. Op zo'n moment een werving- en selectiebureau inschakelen vind ik van moed en professionaliteit getuigen. Een onafhankelijke blik van buiten, verruimt namelijk ook uw eigen kijk op de vacature. En die is nodig om juist in deze tijden de gewenste toekomstbestendige match met de voor uw Raad en culturele instelling gedroomde kandidaat te realiseren.

Hedwig Verhoeven

*Directeur Vereniging van Schouwburg-
en Concertgebouwdirecties*



En dat geldt niet alleen voor bestuurders en directieleden. Dat geldt evenzeer voor een vacature in uw Raad van Toezicht. Ook het teamprofiel van de Raad van Toezicht moet aansluiten bij de opgave voor de komende jaren. Het specifieke profiel voor het nieuw te werven lid is daar een afgeleide van. In de werving en selectie van toezichthouders speelt teamsamenstelling derhalve een prominente rol. In gesprek met u lichten wij onze werkwijze voor vacatures in uw RvT graag toe.



Jetske Goudsmit

Partner

Roel Wever

Directeur

PublicSpirit wil door het matchen van persoonlijke en organisatiedoelen een bijdrage leveren aan de bezieling van het publieke domein. Wij werken vanuit de kernwaarden professionaliteit, betrokkenheid en kwaliteit.

“

Ik heb PublicSpirit leren kennen als een deskundig bureau op het gebied van werving en selectie van directeur-bestuurders en toezichthouders. De zorgvuldigheid ten aanzien van het proces, de dienstverlening naar klant en kandidaat, de kwaliteit van de geselecteerde kandidaten en de toewijding waarmee de consultant zich inleeft in de opdracht en organisatie zijn van hoog niveau.

Walter Hamers

Voorzitter bestuur Vierdaagsefeesten en voormalig voorzitter RvT poppodium 013

Instrument om tot een betere match te komen tussen organisatieopgave en kandidaat

