

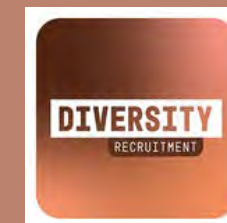


**Gemeente
Rotterdam**



VOORDRACHT CULTUURHAVEN ROTTERDAM

Rotterdam, mei 2026



**Uitgevoerd door
Diversity Recruitment**

CULTUURHAVEN ROTTERDAM

Opdrachtbeschrijving

3

Projectaanpak

4

Toelichting op de samenstelling

5

Presentatie Cultuurhaven

6

Evaluatie kandidaten

12

Processtappen

13

- Werving
- Selectie
- Groepscasus
- Uitnodiging
- Afwijzing

Over Diversity Recruitment

20



OPDRACHT WERVING CULTUURHAVEN

De Cultuurhaven vormt het hart van de transitie: een stedelijk platform waarin bewoners, wijkraden, community leaders, cultuurmakers, culturele ondernemers en adviesraden samen richting geven aan het culturele beleid van Rotterdam.

De Cultuurhaven wordt ingericht als nieuw adviesorgaan dat gevraagd en ongevraagd adviseert over cultuurbeleid en de culturele transitie in Rotterdam. Het adviseert zowel het college als de gemeenteraad. De gemeenteraad is kaderstellend, het college verantwoordelijk voor de uitwerking. Diversity Recruitment sluit aan op de procesinrichting van de opdrachtgever.

Voor een zorgvuldig en onafhankelijk traject is transparante en uitlegbare werving en selectie essentieel. Diversity Recruitment begeleidt dit proces extern en onafhankelijk op basis van een vaste, objectieve methodiek. Kandidaten worden gelijkwaardig benaderd en beoordeeld op vooraf vastgestelde criteria.

Om te komen tot een gedegen voordracht voor de samenstelling van de Cultuurhaven wordt het traject gecombineerd met monitoring en reflectie op de procedure en onafhankelijke begeleiding. Op voorstel van de opdrachtgever zal gedurende het proces een monitoringsduo worden betrokken, bestaande uit een vertegenwoordiger van Bureau KWINK en een medewerker van de afdeling Cultuur van de gemeente Rotterdam.

Met het monitoringsduo plannen wij vaste reflectiemomenten, bijvoorbeeld bij de start, na de eerste wervingsronde, halverwege en voor afronding van het traject.



PROJECTAANPAK

Bij de werving en selectie sturen wij nadrukkelijk op een evenwichtige groepssamenstelling, waarin verschillende competenties, perspectieven en expertisegebieden elkaar aanvullen. De directe koppeling van kandidaten aan afzonderlijke pijlers is daarbij niet leidend. De door de gemeenteraad vastgestelde profielschetsen vormen het uitgangspunt voor de werving en selectie van de voorzitter en leden van de Cultuurhaven.

Gezien het tijdspad en de mogelijkheid van tussentijds vertrek van kandidaten leveren wij naast een benoembare lijst van 21 kandidaten ook een reservelijst aan. Hiermee kan bij eventuele wijzigingen snel worden geschakeld en blijft de beoogde samenstelling van de Cultuurhaven behouden, inclusief een mogelijke vervanger voor de voorzitter/secretarisrol.

Deze opdracht wordt uitgevoerd op basis van een inspanningsverplichting. De uiteindelijke oplevering is mede afhankelijk van factoren buiten onze directe invloed, zoals beschikbaarheid van kandidaten, tussentijds vertrek en belangen- of integriteitsafwegingen.

Werkzaamheden binnen deze uitvoering:

- intake en procesinrichting op basis van opdracht en vastgestelde kaders
- vertaling van profielschetsen naar toetsbare criteria en scoreformulieren
- actieve werving (open en gericht), inclusief benadering buiten bestaande netwerken
- screening (belangen), intakegesprekken en objectieve beoordeling
- verdiepingsgesprekken en groepsopdracht met kandidaten inclusief scoring en verslaglegging
- opstellen benoembare lijst + reservelijst
- ondersteuning bij een eventuele formele kennismaking met de gemeenteraad (conform procesinrichting opdrachtgever; geen onderdeel selectieprocedure)
- afronding en overdracht

Meerstemmigheid in de Cultuurhaven

1 voorzitter & 20 leden

38%
Ondernemer

81%
Rotterdammer/
inwoner/
consument

14
Leden
Ervaring in
commissies

15
Leden
Makers/sector

48%
Governance/
juridisch en/of
organisatorische
achtergrond

33%
Landelijk/
internationaal

10
Leden
Governance,
juridisch en/of
organisatorische
achtergrond

10
Leden
Jongeren /
werkt met
of voor jongeren

48%
Jongerenperspectief

100%
Affiniteit met
kunst & cultuur

Toelichting op de samenstelling van de Cultuurhaven

1 voorzitter & 20 leden

Bij de samenstelling hebben wij gekeken naar de opdracht en rol van de Cultuurhaven als geheel. Daarbij is gezocht naar een evenwichtige combinatie van perspectieven, competenties, netwerken, disciplines, leefwerelden en ervaringen, zodat de Cultuurhaven signalen uit verschillende delen van de stad kan ophalen en vertalen naar breed gedragen adviezen.

Onze methodiek is evidence based en gebaseerd op objectief, competentiegericht en inclusief selecteren. Voor alle kandidaten is een competentiematrix opgesteld, waarin de vooraf vastgestelde competenties, expertisegebieden en bijdragen aan de opdracht van de Cultuurhaven zijn beoordeeld. Naast kennis, ervaring en motivatie hebben wij het vermogen van kandidaten getoetst om verschillende perspectieven te vertegenwoordigen, verbindingen te leggen en bij te dragen aan een gelijkwaardig gesprek. Inclusiviteit vormde hierbij een belangrijke kerncompetentie.

De voordracht bestaat uit kandidaten met diverse achtergronden en expertise, variërend van gevestigde culturele instellingen tot onafhankelijke makers, ondernemers en maatschappelijke initiatieven. Kandidaten die werkzaam zijn bij organisaties* met een subsidierelatie met de gemeente Rotterdam vervullen geen eindverantwoordelijke functie als directeur, bestuurder of toezichthouder. Per kandidaat is zorgvuldig gekeken naar mogelijke (politieke) belangen en de onafhankelijke positie binnen de Cultuurhaven.

Wat opviel gedurende de procedure, is de hoge kwaliteit en betrokkenheid van de kandidaten. De gesprekken werden verrijkt door de diversiteit aan perspectieven, ervaringen en netwerken. Tegelijkertijd bleek dat voor sommige kandidaten hun functie of positie niet verenigbaar was met de onafhankelijke rol die van leden van de Cultuurhaven wordt gevraagd.

Deze aanpak heeft geleid tot een voordracht die invulling geeft aan de representatieve en meerstemmige adviesfunctie van de Cultuurhaven.

MAAK KENNIS MET CULTUURHAVEN ROTTERDAM

**VOORDRACHT
VOORZITTER &
LEDEN**



**Raoul
White**



**Ishfarah
Esseboom**



**Chantelle
Rodgers**



**Faye
Ellen**



**Aisa
Winter**



**Eline van
der Stoep**



**Daniel de
Keizer Sumter**



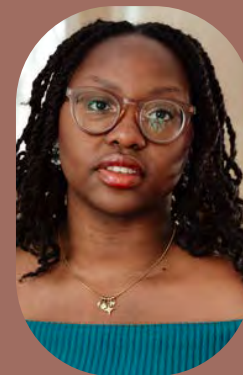
**Luc
opdeBeeck**



**Mariska
van Elsen**



**Shearey
Pinas**



**Pelumi
Adejumo**



**Barbara
Willemsen**



**Nienke
Korthof**



**Jasper
van Luijk**



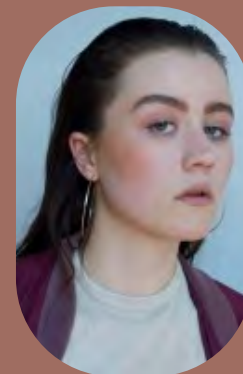
**Kimberley
Mungra**



**Wilma van
Raamsdonk**



**Sirvan
Ugur**



**Marije van
Horik**



**Ilse
Ronteltap**



**Remco
Went**



**Joan
Biekman**

Voorzitter Cultuurhaven



**Raoul
White**

Raoul White brengt vanuit zijn bestuurlijke, politieke en maatschappelijke ervaring een brede blik op participatie, inclusie en stedelijke ontwikkeling mee. Vanuit zijn rol in de Haagse politiek en zijn jarenlange ervaring in het sociaal domein heeft hij ruime ervaring met bewonersparticipatie, kansengelijkheid en maatschappelijke ontwikkeling. Daarnaast heeft hij binding met Rotterdam vanuit zijn eerdere werkzaamheden bij welzijnsorganisatie Dock, waar hij als MT-lid verantwoordelijk was voor projecten op het gebied van jongerenparticipatie en jongerenwerk op mbo-instellingen, waaronder in Rotterdam. Als voorzitter van de Raad van Toezicht van het Bijlmer Parktheater zet hij zich in voor cultuur als verbindende kracht binnen gemeenschappen en het versterken van verschillende stemmen en perspectieven.

Binnen de Cultuurhaven kan hij bijdragen aan het verbinden van verschillende perspectieven, het versterken van meerstemmigheid in besluitvorming en het voeren van een gelijkwaardig gesprek tussen bewoners, makers, instellingen en overheid. Vanuit zijn ervaring met governance, inclusieve besluitvorming en maatschappelijke ontwikkeling heeft hij oog voor zowel proces als inhoud en weet hij uiteenlopende belangen samen te brengen.

Motto: *"Make the world a better place."*

Leden Cultuurhaven

9



**Ishfarah
Esseboom**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Freelance Poet,
Spoken Word
Artist & Host

Nevenactiviteiten:
Bestuurslid zanggroep
New Core Rotterdam
en vrijwilliger Keti Koti
Arnhem



**Chantelle
Rodgers**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Freelance consultant
& Manager Artiest
Winne

Nevenactiviteiten:
Lid beoordelings-
commissie
Cultuurplan 2025-
2028 (Gem. Tilburg)



**Faye
Ellen**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Ondernemer,
creative & Strateeg
Arttenders

Nevenactiviteiten:
Vrijwilliger
**Rotterdamse
Douwers*

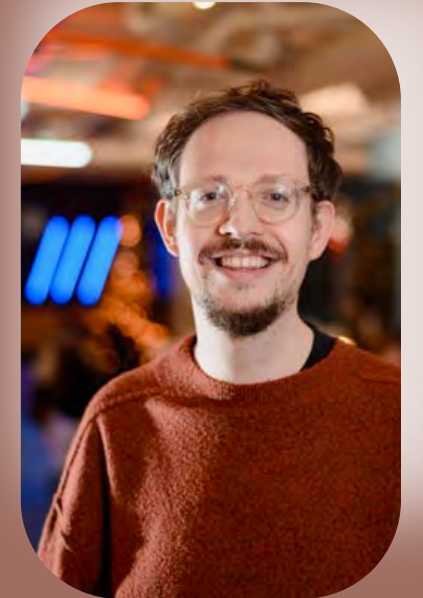


**Aisa
Winter**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Adv.Cultuur-onderwijs
**KCR & adv. Fonds
Podiumkunsten*

Nevenactiviteiten:
Bestuurslid
Danstheater AYA
(Amsterdam)



**Daniel de
Keizer Sumter**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Vakdocent Groen
(natuuronderwijs)
**Vakmanstad Rotterdam
Maker - Muziek*

Nevenactiviteiten:
Adviescommissielid
Cultuur Gemeente
Rotterdam (stopt bij
toetreding cultuurhaven)

Leden Cultuurhaven

10



Eline van der Stoep

Woonplaats:
Rhoon

Huidige rol :
Programmeur jeugd,
jongeren en
cultuuronderwijs
**Theater Zuidplein*

Nevenactiviteiten:
Vertrouwenspersoon,
Bestuurslid
Stichting Young Epics
Ridderkerk



Mariska van Elsen

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Hoofd
Cultuurparticipatie &
Impact / Onderzoek &
Expertise **Rotterdam
Festivals*

Nevenactiviteiten:
Oud Lid Raad van
Toezicht-
Wijktheater de
Buurvrouw



Luc opdeBeeck

Woonplaats: Rotterdam

Huidige rol :
Onderzoeker en Kwartiermaker
**Hogeschool Inholland*
Rotterdam, Zelfstandig Trainer,
Adviseur en Theatermaker

Internationale projecten:
India, Mozambique, Laos,
Servië, Kroatië, Bosnië
Moldavië, Engeland, Turkije,
Spanje, Suriname, Palestina,
Libanon & Iran.



Shearey Pinas

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Producent &
Programmamaker
**Music Matters*

Nevenactiviteiten:
Secretaris - Kult Funktion,
Adv. comm. Lid Cultuur
Gem. Rotterdam & bij
Rotterdam Festivals (stopt
bij toetreding Cultuurhaven)



Kimberley Mungra

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Juridisch Adviseur & Music
Business Coach,
Docent Music Business,
Ondernemer

Nevenactiviteiten:
Bestuurslid – BAM!
Popauteurs (landelijke
belangenvereniging)

Leden Cultuurhaven

11



Wilma van Raamsdonk

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
(Commissie)Statenlid
Zuid-Holland ,
Internationale
Vereniging voor
Neerlandistiek,
Adviseur educatie
**Frontaal*



Pelumi Adejumo

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Editor & Storyteller,
Editor & Programmer,
Language Coach,
Queer Rotterdam

Nominaties & Awards:
Winner Frans Vogel
Poëzieprijs, NRC's 101
New Talents Benelux



Barbara Willemsen

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Hoofd Educatie
**Theater Babel,
Ondernemer, maker*

Nevenactiviteit:
Commissielid – Fonds
voor Kunst en Cultuur
Rotterdam

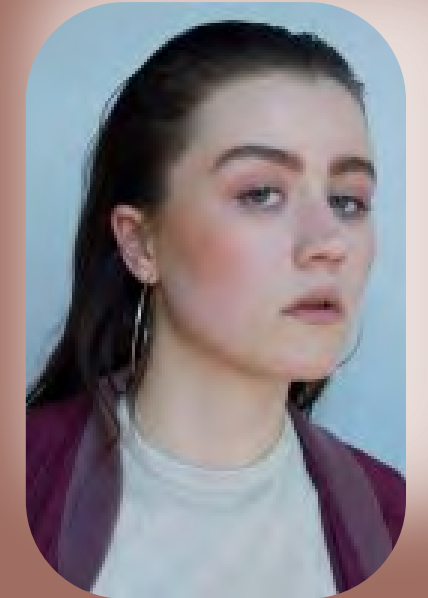


Sirvan Ugur

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Strategisch
Innovatieadviseur bij
Ministerie J&V

Nevenactiviteiten:
Mentor of a UX lead at
Lumicks, Poetry
performer Writer's Guide
to the Galaxy (2023)



Marije van Horik

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Adviseur Communities
en Persoonlijke
Ontwikkeling
**Bibliotheek Rotterdam*

Leden Cultuurhaven

12



**Nienke
Korthof**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Producent / Directeur
Tangerine Tree

Nevenactiviteit:
Bestuurslid, secretaris
van Nederlandse
Audiovisuele
Producenten Alliantie
(NAPA), Bestuurslid
Stichting Idee-Fixe



**Ilse
Ronteltap**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Hoofd **Internationaal
Filmfonds*

Commissie:
Ervaring opgedaan in
verschillende
commissies bij
Gemeente Utrecht en
Rotterdam



**Remco
Went**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Hoofd Educatie &
Interactie
**Maas Podium*



**Joan
Biekman**

Woonplaats:
Den Haag

Huidige rol :
Subsidieconsulent
Fonds Podiumkunsten

Nevenactiviteiten:
Adviescommissie Koloniaal
en Slavernijverleden Den
Haag & Werkgroep
Monument trans-Atlantisch
slavernijverleden



**Jasper
van Luijk**

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Artistiek directeur
SHIFFT

Nevenactiviteiten:
Adviseur, Amsterdamse
Kunstraad
(Danscommissie),
Jurylid, VSCD Jeugdjury
& Coördinator
Berlijnplein Utrecht

EVALUATIE DEELNEMERS

- 8,9** Hoe duidelijk vond je de communicatie tijdens de procedure?
- 9,5** In hoeverre voelde je je welkom en respectvol benaderd tijdens het proces?
- 8,8** Hoe beoordeel je de objectiviteit en zorgvuldigheid van de procedure?
- 9,3** In hoeverre voelde je ruimte om jezelf authentiek te presenteren tijdens de procedure?
- 9,3** Hoe professioneel heb je de begeleiding vanuit Diversity Recruitment ervaren?

Hoe heb je de groepscasus ervaren?

“Heel positief, je merkte direct dat er veel ruimte was voor elkaars inbreng en bevindingen, de energie was heel fijn en voelde veilig.”

“Heel dope en interessant. de opzet voelde authentiek en je vergat dat je in een traject zat..”

“Heel positief, je merkte direct dat er veel ruimte was voor elkaars inbreng en bevindingen, de energie was heel fijn en voelde veilig.”

Overige opmerkingen

“De begeleiding, warme communicatie die tegelijkertijd vertrouwen wekte dat het met zorg en professionaliteit gebeurt.”

“Door de zorgvuldige aanpak van de procedure heb ik veel vertrouwen in de selectie”

"Vooral bedanken voor het verzorgen van een sollicitatie procedure waarbij je het gevoel hebt dat je wordt gezien voor wie je bent, zonder dat je te veel je voor moet doen als hoe iemand je graag wil zien."

WERVING

14

SOLLICITATIE LEDEN

SOLLICITATIE VOORZITTER



86
sollicitaties

16
sollicitaties



40
selectiegesprekken

5
selectiegesprekken



25
deelnemers

4
deelnemers



20
leden

1
voorzitter

AANPAK CAMPAGNE

We werven in de periode van 20 maart tot en met 20 april. Gezien de korte doorlooptijd is bewust niet gekozen voor een gefaseerde aanpak. In plaats daarvan zetten we vanaf de start in op maximale zichtbaarheid en bereik.

We richten ons hierbij op het bereiken van zoveel mogelijk mensen en perspectieven. Op deze manier vergroten we de instroom van sollicitaties en zorgen we voor een brede en diverse kandidatenpool.

PERSPECTIEVEN LEDEN CULTUURHAVEN

- Betrokken inwoners / burgers
- Verbinders / bruggenbouwers
- Makers en culturele professionals
- Community-gedreven Rotterdammers
- Jongere generaties
- Netwerkers en stadskenners
- Sectoroverstijgende denkers
- Nieuwe stemmen / niet-traditionele profielen
- Strategische leiders / bestuurders

WERVINGSKANALEN



one
w•rld
vacaturebank

WERKEN
VOOR
CULTUUR



Persoonlijke
kanalen
ambassadeurs



Netwerk
Diversity Recruitment &
De inclusieve organisatie

In de vacature zijn drie competentiegerichte vragen opgenomen die door alle sollicitanten zijn ingevuld. De antwoorden zijn beoordeeld op een schaal van 1-5. Op basis hiervan zijn kandidaten uitgenodigd voor gesprekken, met extra aandacht voor diversiteit.

LEDEN

1. Welke ervaring, blik of stem uit Rotterdam neem jij mee naar de Cultuurhaven die volgens jou van meerwaarde is in het gesprek over cultuur? Waarom vind je het belangrijk om hier als lid van de Cultuurhaven aan bij te dragen? // **motivatie- en perspectiefvraag**
2. Beschrijf een situatie waarin je te maken had met verschillende of botsende belangen. Hoe ben je hiermee omgegaan en wat heb je gedaan om tot een werkbare oplossing of gezamenlijke stap te komen? (Beantwoord deze vraag volgens de STARR-methode) // **competentie omgaan met belangen**
3. Beschrijf een situatie waarin je actief ruimte hebt gemaakt voor andere perspectieven in een gesprek of samenwerking. Wat heb je gedaan en wat was het effect? (Beantwoord deze vraag volgens de STARR-methode) // **competentie inclusief handelen**
4. Hoe kijk jij naar de rol van cultuur in de stad Rotterdam, nu en in de toekomst? Kun je aan de hand van een voorbeeld toelichten hoe jij vanuit een bredere blik naar cultuur en de stad kijkt? // **competentie visie**

VOORZITTER

1. Hoe zie jij de rol van de Cultuurhaven binnen de veranderingen in het culturele landschap van Rotterdam? Welke rol zie jij daarin voor jezelf als voorzitter in de verbinding tussen stad, sector en bestuur en waarom wil je juist in deze rol bijdragen aan de Cultuurhaven? // **competentie visie & voorzitterschap**
2. Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je te maken had met verschillende, soms botsende belangen? Hoe heb je als voorzitter deze belangen begeleid? (Beantwoord deze vraag volgens de STARR-methode) // **competentie omgaan met belangen**
3. Beschrijf een situatie waarin jij verantwoordelijk was voor het bewaken van de kwaliteit van een advies- of besluitvormingsproces. Kun je toelichten hoe je dat hebt aangepakt? (Beantwoord deze vraag volgens de STARR-methode) // **competentie kwaliteitsgerichtheid**
4. Hoe zorg jij er als voorzitter voor dat verschillende perspectieven aan bod komen in een gesprek of besluitvorming, ook wanneer deze moeilijk samenkomen? (Beantwoord deze vraag volgens de STARR-methode) // **competentie inclusieve besluitvorming**

SELECTIEGESPREKKEN

17

Iedere kandidaat krijgt een selectiegesprek van 50 minuten en ontvangt dezelfde competentiegerichte vragen. Bij ieder gesprek zijn twee selecteurs aanwezig. Vanuit gelijkwaardigheid en inclusie wordt vooraf gevraagd of er zaken zijn waar tijdens het gesprek rekening mee gehouden kan worden. Na de vier selectiegerichte vragen krijgen kandidaten ruimte om zelf vragen te stellen. Na afloop beoordelen beide selecteurs het gesprek afzonderlijk van elkaar aan de hand van een competentiegerichte schaal van 1-5. Hiermee wordt gestreefd naar een zo objectief en zorgvuldig mogelijke beoordeling.

LEDEN

Wat spreekt jou aan in deze rol bij Cultuurhaven, en wat maakt dat jij hierin een waardevolle bijdrage kunt leveren?
// **motivatie & integriteit**

Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin iemand een andere mening of achtergrond had dan jij, en hoe je daarmee bent omgegaan? // **competentie inclusief handelen**

Welke ontwikkeling of verandering zie jij op dit moment in Rotterdam die volgens jou invloed heeft op cultuur in de stad? // **competentie omgevings sensitiviteit**

Kun je een voorbeeld geven van een onderwerp rondom cultuur of de stad waar jij een duidelijke mening over hebt, en hoe je tot die mening bent gekomen? // **competentie oordeelsvorming**

VOORZITTER

Wat spreekt jou aan in deze rol bij Cultuurhaven, en hoe zie je jouw bijdrage? // **motivatie & integriteit**

Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je een groep of gesprek hebt begeleid, en hoe je daarin richting hebt gegeven? // **competentie leiderschap**

Welke ontwikkeling zie jij op dit moment in Rotterdam die invloed heeft op cultuur, en hoe ben jij zelf verbonden met verschillende groepen of perspectieven in de stad? // **competentie maatschappelijke bewustzijn en omgevings sensitiviteit**

Kun je een voorbeeld geven van een situatie waarin je te maken had met verschillende belangen of rollen, en hoe je daarmee bent omgegaan? // **competentie oordeelsvorming**

SELECTIE BIJEENKOMST GROEPSCASUS

18

Tijdens de laatste ronde, de selectiebijeenkomst, is gewerkt met een groepscasus. Alle deelnemers kregen op locatie de ruimte om de casus individueel voor te bereiden. Voor het uitvoeren van de casusopdrachten was 45 minuten beschikbaar, gevolgd door 15 minuten om gezamenlijk tot een gedragen advies te komen. Daarnaast was een trainingsacteur aanwezig in de rol van groepslid, om de samenwerking en interactie binnen de groep zo realistisch mogelijk te maken.

CASUSOPDRACHT

De gemeente Rotterdam werkt aan een cultuursector waarin meer ruimte is voor verschillende perspectieven, makers en gemeenschappen uit de stad. Tegelijkertijd leven er signalen dat niet iedereen zich vertegenwoordigd voelt in het huidige culturele aanbod en in de manier waarop culturele besluitvorming tot stand komt.

De gemeenteraad vraagt de Cultuurhaven daarom om advies over de volgende vragen:

- Hoe kan het culturele aanbod in Rotterdam inclusiever en toegankelijker worden voor verschillende doelgroepen in de stad?
- Hoe kan de samenwerking tussen gevestigde culturele instellingen en onafhankelijke makers, initiatieven en communities worden versterkt?
- Hoe kan er meer vertrouwen, betrokkenheid en transparantie ontstaan rondom culturele besluitvorming en participatie?

Jullie vormen samen de Cultuurhaven en worden gevraagd om vanuit verschillende perspectieven tot gezamenlijke inzichten, aandachtspunten en mogelijke adviezen te komen.

Denk hierbij na over:

- Welke kansen en knelpunten zie je binnen deze casus?
- Welke perspectieven of groepen mogen volgens jou niet ontbreken in het gesprek?
- Welke concrete adviezen of aandachtspunten zou jij de gemeenteraad willen meegeven?
- Wat is volgens jou nodig om samenwerking, inclusie en vertrouwen binnen het culturele veld te versterken?

COMPETENTIES LEDEN

- Samenwerken (inclusief)
- Omgevingssensitiviteit
- Inclusieve besluitvorming
- Oordelingsvorming
- Extra plus: het actief verrijken en verbinden van verschillende perspectieven

COMPETENTIES VOORZITTER

- Samenwerking & interactie (inclusief)
- Inbrengen & verbinden van perspectieven
- Omgaan met verschil en spanning
- Sturen op proces en uitkomst
- Begeleiden van gesprekken
- Extra plus: het creëren van een gelijkwaardig, open en productief gesprek, gericht op gezamenlijke besluitvorming

UITNODIGING EN AFWIJZING

Bij de werving van leden en een voorzitter voor de Cultuurhaven staat een inclusieve en respectvolle benadering centraal.

Kandidaten worden transparant, zorgvuldig en gelijkwaardig geïnformeerd over de procedure, selectiecriteria en vervolgstappen.

Ook bij afwijzingen zorgen wij voor heldere en respectvolle communicatie, met aandacht voor erkenning van ieders bijdrage en betrokkenheid bij het traject.

Kandidaten die niet worden geselecteerd, worden geïnformeerd over de uitkomst van de procedure en bedankt voor hun interesse, tijd en betrokkenheid bij het sollicitatieproces.

UITNODIGING

SELECTIEGESPREK

Kandidaten zijn telefonisch benaderd om een geschikt moment af te stemmen. Vervolgens hebben zij via Outlook een uitnodiging voor het gesprek ontvangen, inclusief instructies ter voorbereiding.

GROEPSCASUS

Inclusie en toegankelijkheid zijn meegenomen als onderdeel van de uitnodigingstekst:

De gesprekken vinden plaats in groepsverband met andere kandidaten.

Daarbij vragen we iedereen om zorgvuldig en respectvol om te gaan met elkaars inbreng, achtergrond en privacy. Zo ontstaat ruimte voor een open en veilige dialoog.

Het is belangrijk dat iedereen goed mee kan doen. Laat je ons weten of er iets is waar we rekening mee kunnen houden op het gebied van inclusie of toegankelijkheid?

UITNODIGING EN AFWIJZING

Bij de werving van leden en een voorzitter voor de Cultuurhaven staat een inclusieve en respectvolle benadering centraal.

Kandidaten worden transparant, zorgvuldig en gelijkwaardig geïnformeerd over de procedure, selectiecriteria en vervolgstappen.

Ook bij afwijzingen zorgen wij voor heldere en respectvolle communicatie, met aandacht voor erkenning van ieders bijdrage en betrokkenheid bij het traject.

Kandidaten die niet worden geselecteerd, worden geïnformeerd over de uitkomst van de procedure en bedankt voor hun interesse, tijd en betrokkenheid bij het sollicitatieproces.

AFWIJZING

BRIEFSELECTIE

Bij de briefselectie communiceren wij de uitkomst per e-mail. Kandidaten die niet worden uitgenodigd, ontvangen een zorgvuldige en respectvolle terugkoppeling. Indien gewenst, kunnen kandidaten aanvullend inzicht krijgen in de beoordeling per competentie en de overwegingen waarom zij niet zijn geselecteerd voor de volgende ronde.

SELECTIEGESPREK

Na het selectiegesprek ontvangen kandidaten telefonisch een terugkoppeling over de uitkomst van de procedure. De beoordeling is competentiegericht en wordt zorgvuldig toegelicht, inclusief de gemaakte afwegingen. Indien gewenst, kunnen kandidaten deze terugkoppeling ook per e-mail ontvangen. Hiermee krijgen zij concrete feedforward mee die zij kunnen gebruiken in toekomstige gesprekken en procedures.

GROEPSCASUS

Kandidaten die na de groepscasus niet doorgaan in de procedure, ontvangen telefonisch een inhoudelijke terugkoppeling. In dit gesprek lichten wij de beoordeling en gemaakte afwegingen zorgvuldig toe, met aandacht voor competenties, samenwerking en bijdrage binnen de casus. Hiermee krijgen zij concrete feedforward mee die zij kunnen gebruiken in toekomstige gesprekken en procedures.

OVER DIVERSITY RECRUITMENT



Wij geloven in een arbeidsmarkt waarin verschillende perspectieven, achtergronden en ervaringen bijdragen aan sterkere organisaties, betere besluitvorming en duurzame impact.

Sinds 2013 ondersteunt Diversity Recruitment organisaties bij objectieve en competentiegerichte werving en selectie. Daarbij helpen wij opdrachtgevers om breder te kijken naar talent, scherper te selecteren op competenties en leiderschap en inclusie duurzaam te verankeren binnen beleid, cultuur en praktijk.

Onze aanpak gaat verder dan het invullen van een vacature. Wij kijken naar complementariteit, groepsdynamiek, leiderschapsstijl en de bijdrage die iemand levert aan een team, organisatie en maatschappelijke opgave. Daarbij staan gelijkwaardigheid, inclusieve besluitvorming en diversiteit in perspectieven centraal. Diversiteit zien wij niet als doel op zich, maar als een logische uitkomst van een zorgvuldig, objectief en inclusief selectieproces.

Met evidence based selectiemethoden en menselijke aandacht bouwen wij aan duurzame benoemingen, inclusieve teams en sterke organisaties.



WERVINGSTEAM CULTUURHAVEN



**Najat
Saïdi**
(zij/haar)

Najat is recruiter en consultant op het gebied van inclusieve werving en selectie. Zij ontwikkelde een methodiek die onder meer wordt toegepast binnen ministeries en gemeenten. Daarnaast heeft zij ruime ervaring met objectieve selectieprocessen, talentontwikkeling en het begeleiden van organisaties bij het versterken van inclusieve en objectieve werving- en selectieprocedures.



**Madhu
Mathoera**
(zij/haar)

Madhu is inclusie-expert, gedragsveranderaar en auteur van De inclusieve organisatie en De inclusieroute. Binnen dit traject borgde zij de inclusieve aanpak gedurende het volledige proces. Daarnaast was zij als selecteur betrokken bij de beoordeling van kandidaten, met specifieke aandacht voor objectiviteit, gelijkwaardigheid en een inclusieve benadering van selectie en besluitvorming.

CULTUURHAVEN ROTTERDAM



**UITGEVOERD DOOR
DIVERSITY RECRUITMENT**

Rotterdam, mei 2026