VOORDRACHT CULTUURHAVEN ROTTERDAM

Rotterdam, augustus 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.

Met de opdrachtgever plannen wij vaste reflectiemomenten, bijvoorbeeld bij de start, na de eerste wervingsronde, halverwege en voor afronding. Doel is het bewaken van zorgvuldigheid, transparantie, gelijkwaardige benadering en balans in het kandidatenveld.

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.

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
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.

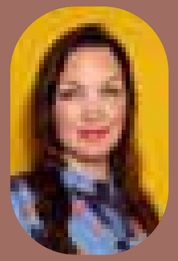
MAAK KENNIS MET CULTUURHAVEN ROTTERDAM

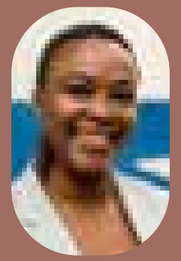
VOORDRACHT VOORZITTER & LEDEN

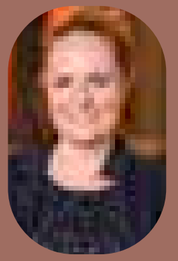
Raoul White

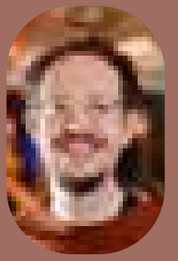
Ishfarah Esseboom

Chantelle Rodgers


Faye Ellen

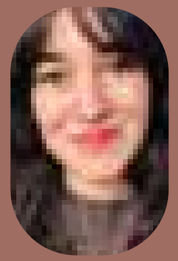

Aisa Winter

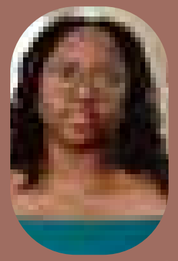

Eline van der Stoep

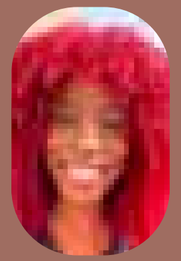

Daniel de Keizer Sumter

Luc Opdebeeck

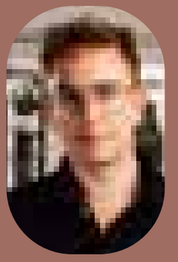
Wilma van Raamsdonk


Sirvan Ugur

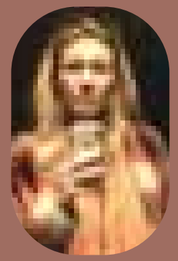

Pelumi Adejumo


Barbara Willemsen

Nienke Korthof


Jasper van Luijk

Kimberley Mungra


Ilse Ronteltap

Remco Went

Angelique Boel

Fenmei Hu

Ruud Reutelingsperger

Voorzitter Cultuurhaven

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. 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."*

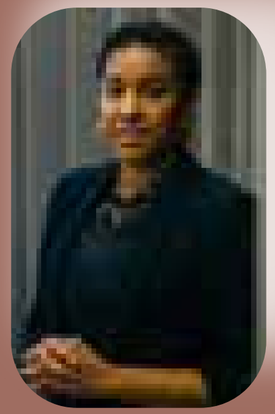
Benoemde leden Cultuurhaven

Ishfarah Esseboom

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Freelance Poet,
Spoken Word
Artist & Host

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

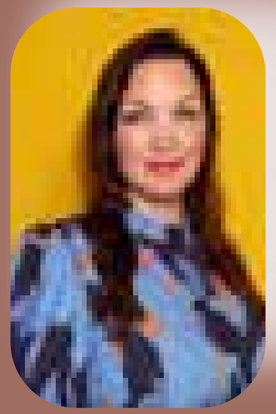


Chantelle Rodgers

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

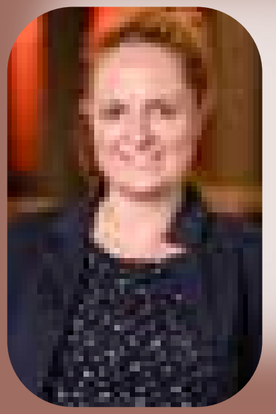
Nevenactiviteiten:
Vrijwilliger
**Rotterdamse*
Douwers

Aisa Winter

Woonplaats:
Rotterdam

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

Nevenactiviteiten:
Bestuurslid
Danstheater AYA
(Amsterdam)



Eline van der Stoep

Woonplaats:
Rhoon

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

Nevenactiviteiten:
Vertrouwenspersoon,
Bestuurslid
Stichting Young Epics
Ridderkerk

Benoemde leden Cultuurhaven

Luc Opdebeeck

Woonplaats: Rotterdam

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

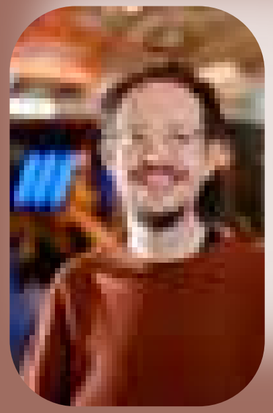
Internationale projecten:
India, Mozambique, Laos, Servië, Kroatië, Bosnië Moldavië, Engeland, Turkije, Spanje, Suriname, Palestina, Libanon & Iran.

Kimberley Mungra

Woonplaats:
Rotterdam

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

Nevenactiviteiten:
Bestuurslid – BAM!
Popauteurs (landelijke belangenvereniging)



Daniel de Keizer Sumter

Woonplaats:
Rotterdam

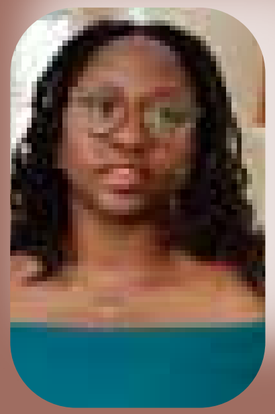
Huidige rol :
Vakdocent Groen (natuuronderwijs)
**Vakmanstad Rotterdam*
Maker - Muziek

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

Wilma van Raamsdonk

Woonplaats:
Rotterdam

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



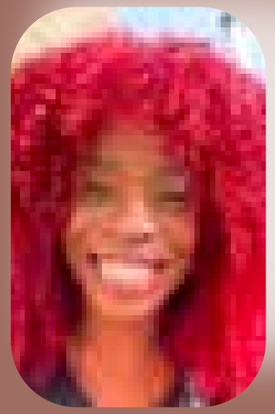
Pelumi Adejumo

Woonplaats:
Rotterdam

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

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

Benoemde leden Cultuurhaven

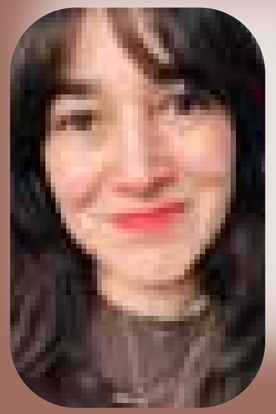


Barbara Willemsen

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

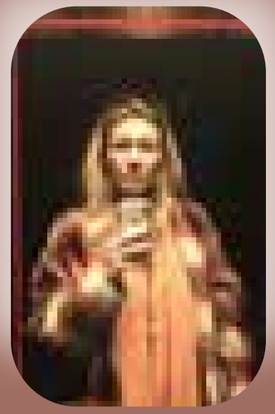
Nevenactiviteiten:
Mentor of a UX lead at Lumicks, Poetry performer Writer's Guide to the Galaxy (2023)

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*

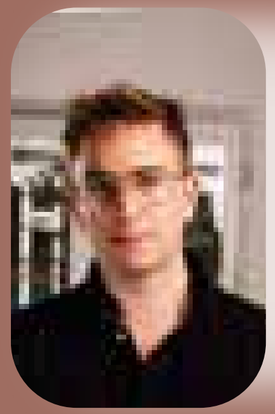
Commissie:
Ervaring opgedaan in verschillende commissies bij Gemeente Utrecht en Rotterdam

Remco Went

Woonplaats:
Rotterdam

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

Benoemde leden Cultuurhaven



Jasper van Luijk

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Artistiek directeur
SHIFFT

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

Nog te benoemen leden Cultuurhaven

Ruud Reutelingsperger

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Kunstenaar,ontwerper

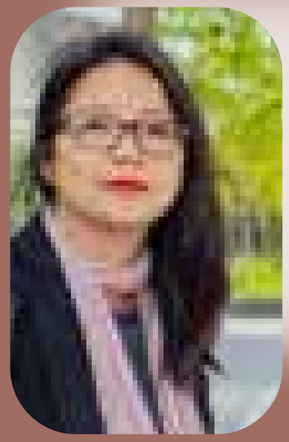
Nevenactiviteiten:
Voorzitter Stichting Sense of Place
Mede-oprichter Rotterdams Kunstenaars Collectief Observatorium

Angelique Boel

Woonplaats:
Rotterdam

Huidige rol :
Gepensioneerd/ publieke domein (Rijks)overheid)

Nevenactiviteiten:
Initiator en mede-organisator van Jazz in de Fruitvis,
Muzikant strijkorkest



Fenmei Hu

Woonplaats:
Berkel en Rodenrijs

Huidige rol :
Museumdocent, Wereld-museum Rotterdam
Community curator, Verhalenhuis Belvedere

Nevenactiviteiten:
Oprichter en projectleider ‘Space101’ , Creative producer ‘Chinees nieuwjaar festival Rotterdam’ RCNY

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

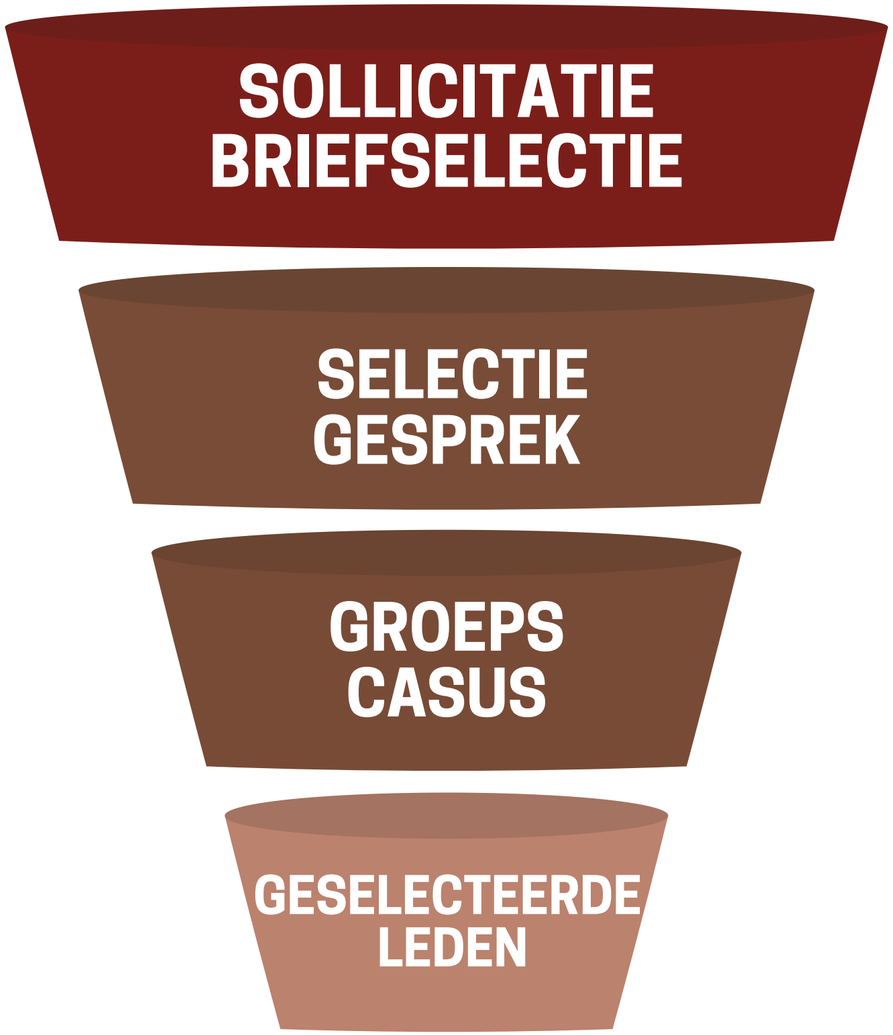
SOLLICITATIE LEDEN

86
sollicitaties

40
selectiegesprekken

25
deelnemers

20
leden



SOLLICITATIE VOORZITTER

16
sollicitaties

5
selectiegesprekken

4
deelnemers

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

Persoonlijke kanalen ambassadeurs

Netwerk Diversity Recruitment & De inclusieve organisatie

BRIEFSELECTIE

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

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 omgevingssensitiviteit**

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 omgevingssensitiviteit**

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

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 Cultuurhaven wordt door de gemeenteraad gevraagd om advies uit te brengen over een vraagstuk waarbij verschillende belangen en perspectieven samenkomen.

Binnen de stad leven uiteenlopende opvattingen over het culturele aanbod en de manier waarop inwoners, makers en culturele organisaties worden betrokken bij de ontwikkeling van cultuurbeleid. De gemeenteraad vraagt de Cultuurhaven hierover mee te denken en te komen tot een gedragen advies.

Opdracht
Stel dat je deel uitmaakt van de Cultuurhaven.

- Welke perspectieven en belangen vind jij belangrijk om mee te nemen in het gesprek?
- Welke aandachtspunten zou jij inbrengen om tot een zorgvuldig en gedragen advies te komen?
- Hoe zorg je ervoor dat verschillende perspectieven daadwerkelijk worden gehoord en meegewogen?
- Welke rol zou jij zelf innemen tijdens dit gesprek?

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.

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, augustus 2026