



## Nieuwe manager of bestuurder: keuzes en dilemma's



## Nieuwe manager of bestuurder: keuzes en dilemma's

### Draagvlak



## Draagvlak

Organisaties streven continu naar optimalisatie en cultuurverbetering. Nieuwe collega's kunnen hier een positieve rol in spelen. Echter, het gebrek aan intern draagvlak kan hun succes belemmeren. Daarom is het cruciaal om bij de start van elke sollicitatieprocedure draagvlak te creëren onder collega's op alle niveaus.



## Nieuwe manager of bestuurder: keuzes en dilemma's

### Transparantie



## Transparantie

Betrek medewerkers bij het actualiseren van het functieprofiel. Het samen opstellen van de profielschets leidt al tot scherpere keuzes en een beter inzicht. Wees realistisch over de organisatie en de verwachtingen. Elke verfraaiing kan leiden tot teleurstelling na indiensttreding.



## Nieuwe manager of bestuurder: keuzes en dilemma's

### Werving



## Werving

Traditionele wervingmethoden zoals krantenadvertenties zijn vaak duur en ineffectief. De focus ligt op digitale jobmarketing en steeds meer in een directe benadering van kandidaten. Korte digitale wervingsteksten met doorklik naar een uitgebreidere tekst passen in deze tijd. Functiebenaming moet kloppen met de functie-inhoud. Directe benadering kan leiden tot geschikte kandidaten uit onverwachte hoek.



## Nieuwe manager of bestuurder: keuzes en dilemma's

### Selectie



## Selectie

Het cv geeft een helder trackrecord, een motivatiebrief is ondersteunend. Naast een match op de 'harde' criteria is de culturele fit even belangrijk. Een klik met de kandidaat is het halve werk, maar passen bij de (gewenste) cultuur is de andere helft.



## Nieuwe manager of bestuurder: keuzes en dilemma's

### Gespreksvoering



## Gespreksvoering

De kandidaat staat centraal in de sollicitatiegesprekken. Temper je eigen enthousiasme en voorkom dat je het gesprek domineert. Het is belangrijk om door te vragen en zorg ervoor dat het gesprek verschillende aspecten van de kandidaat belicht. Geef ruimte aan kandidaten om vragen te stellen het is immers over en weer een kennismaking. Om draagvlak te creëren laat meerdere medewerkers participeren, werk bijvoorbeeld met twee gemêleerde commissies die parallel interviewen. Maak vooraf duidelijk wie er beslist.



## Nieuwe manager of bestuurder: keuzes en dilemma's

### Arbeidsvoorwaarden



## Arbeidsvoorwaarden

Naast de taken en de cultuur, is de beloning een kritieke factor voor sollicitanten. Wees daarom vanaf het begin duidelijk over de salarisschaal en secundaire arbeidsvoorwaarden. Hybride werken is hierbij een arbeidsvoorwaarde die zeer op prijs gesteld wordt.



## Nieuwe manager of bestuurder: keuzes en dilemma's

### Procedure



### Procedure

Geef in het begin van de procedure aan of er een diplomacontrole, referentiecheck of assessment zal plaatsvinden. Leg ook vroegtijdig de tijdsplanning vast, dit helpt voorkomt vertraging. Houdt procedures kort, zodat kandidaten niet 'overlopen'.

