



Leidinggevende Mens, Cultuur & Inclusie

Directieniveau voor organisaties die cultuur ernstig nemen, in een formule van één tot twee dagen per week

Het vraagstuk

Veel organisaties weten dat hun cultuur hun strategie versterkt of net ondermijnt, maar de verantwoordelijkheid ervoor is versnipperd. Ze ligt deels bij HR, deels bij communicatie, deels bij de goede wil van leidinggevend. Een voltijdse directeur voor cultuur en inclusie is voor de meeste organisaties niet haalbaar en vaak ook niet nodig. Wat wel nodig is: iemand met mandaat, methodologie en senioriteit die het thema uit de marge haalt en verankert in bestuur en beleid.

Het mandaat

Als fractioneel directeur neem ik die verantwoordelijkheid op als lid van uw leiderschapsteam, één tot twee dagen per week, tegen een vaste maandformule. Geen advies van buitenaf, maar een rol met eigenaarschap: ik rapporteer aan directie of bestuur, stuur de cultuur- en inclusieagenda, begeleid moeilijke gesprekken en bouw de interne capaciteit op zodat de organisatie het na verloop van tijd zelf draagt. De formule geeft u directieniveau zonder directiekost, en een duidelijk aanspreekpunt in plaats van een projectenlijst.

De instap: een cultuurdiagnose

Elk mandaat begint met meten. De cultuurdiagnose is een psychometrisch onderbouwde doorlichting van uw organisatiecultuur, opgebouwd rond internationaal gevalideerde referentiekaders voor diversiteit en inclusie, aangevuld met gesprekken op sleutelposities. Het resultaat is een leesbaar rapport voor uw bestuur: waar staat de organisatie, waar zitten de risico's en hefboomen, en wat verdient prioriteit. De diagnose heeft een vaste prijs en een doorlooptijd van zes weken. Ze staat op zichzelf: u beslist daarna vrij of en hoe u verder wil.

Waarom ik

Ik werk op het snijvlak van systemische verandering en menselijke waardigheid. Als voorzitter van het Belgisch Diversiteitscharter en bestuurder in de culturele en sociale sector ken ik de bestuurskamer van binnenuit, met Guberna-certificering in bestuurderseffectiviteit. Mijn achtergrond in economie en psychometrisch onderzoek betekent dat cultuurwerk bij mij nooit een gevoel is, maar altijd een meting met een interpretatie. En mijn jaren als organisatieontwikkelaar en theatermaker leerden mij dat cijfers pas veranderen wat mensen doen wanneer ze verteld worden als een verhaal dat klopt.

Voor wie

Organisaties van vijftientig tot vijfhonderd medewerkers, in de profit, de social profit of de culturele sector, die voor een kantelmoment staan: een fusie, een groeispiong, een generatiewissel aan de top, een diversiteitsambitie die verder moet gaan dan een charter aan de muur, of een signaal uit de organisatie dat niet langer genegeerd kan worden.