

De zeven stappen achter PMP's matchingmethode



Matching is onze
core business

Iedereen verdient een goede toezichthouder, is de overtuiging van PMP. Daarom moet ook iedereen goede kandidaten kunnen vinden. En dat maken wij mogelijk met onze matchingmethode. Hoe we dat precies doen? Hierbij de zeven stappen naar de juiste match.

Stap 1: Samen de wensen in kaart brengen

Aan het begin van het proces brengen we in overleg jullie wensen en verwachtingen in kaart. Als je namelijk goed weet wat je zoekt, stelt het je veel beter in staat om de beste kandidaten te vinden. We raden aan om stakeholders te betrekken bij het verzamelen van de wensen en verwachtingen.

Voor organisaties die een hele nieuwe raad gaan oprichten hebben we een vragenlijst om hun wensen inzichtelijk te maken. Op basis van ons gesprek, de input die je geeft, aangevuld met onze kennis en ervaring, stellen we een eerste lijst op met gewenste kenmerken.

Stap 2: Samen het zoekprofiel bespreken

We bespreken deze lijst van kenmerken in een tweede gesprek. Eerst kijken we of alles duidelijk is. Missen er nog dingen? Is alles goed opgeschreven?

Zodra dat rond is, bepalen we in overleg welke kenmerken 'must have's' zijn, welke 'nice-to-haves' en welke wellicht toch niet relevant zijn. Heb je iemand nodig met financiële kennis? Dan is dat een must have en zal de kandidaat daaraan moeten voldoen.

Uiteindelijk creëer je hiermee een heel concreet zoekprofiel dat als stevige basis dient voor het vinden van passende kandidaten.

Stap 3: PMP maakt shortlist van kandidaten

We voeren het zoekprofiel in in ons geavanceerde matchingsysteem. Hierin staat objectieve informatie van iedere kandidaat – opgesteld met de hulp van een profielexpert –, wat neerkomt op zo'n vierhonderd punten. Die geven inzicht in de persoon, wat iemand in te brengen heeft en waar hij of zij voor openstaat, allemaal toegespitst op RvC's, RvT's en RvA's.

Uit het systeem rollen anonieme profielen van kandidaten die passen bij het zoekprofiel. Meestal een stuk of dertig, van in totaal meer dan duizend mensen.

We kijken vervolgens in detail naar deze groep, waarbij we steeds selectiever worden. Nice-to-haves gaan nog meer meespelen. Uiteindelijk houden we drie à vijf kandidaten per positie over.

Stap 4: Samen bespreken van de kandidaten

In ons matchingsysteem maken we een speciaal account voor je aan – een eigen, afgeschermd stuk waar de profielen van de kandidaten bekeken kunnen worden. Daarnaast ontvang je van ons een overzicht van hoe de kandidaten op de besproken kenmerken scoren.

Samen bespreken we ze. Soms is er voortschrijdend inzicht en is er nog een verdiepingsslag gewenst. Maar meestal is er meteen al een aantal profielen waar je enthousiast van wordt.

Stap 5: PMP benadert de gekozen kandidaten

Wij benaderen de mensen met wie je in contact wil komen. We geven ze een kort profiel van jouw organisatie, op basis waarvan ze kunnen aangeven of ze openstaan voor een gesprek. Eventueel bespreken we hele specifieke wensen die van doorslaggevend belang kunnen zijn, bijvoorbeeld dat er snelheid bij geboden is.

De kandidaat bepaalt vervolgens of de anonimiteit wordt opgeheven. Zodra dat gebeurt worden de contactgegevens uitgewisseld.

Stap 6: Persoonlijke gesprekken

Op papier klopt nu alles, maar het moet natuurlijk ook nog wederzijds klikken. Je neemt contact met elkaar op om kennis te maken. De profielen en objectieve kenmerkenscores van de kandidaat kunnen een mooi aanknopingspunt zijn voor een persoonlijk gesprek. Zo kun je samen echt de diepte ingaan.

Stap 7: Een geslaagde match

Bij deze laatste stap is in de praktijk vaak geen uitvoerig overleg met PMP meer nodig, je kiest zelf met wie je verder wil. Wij bellen iedereen nog wel even op om het proces te evalueren: wat ging er goed, wat kunnen we nog verbeteren. Zo blijven we continu werken aan de kwaliteit van onze matchingmethode.