

Wytze de Vries (ICO Centrum voor Kunst & Cultuur):

'Bij Ypsylon weet je dat je een goed gesprek hebt.'

ICO Centrum voor Kunst & Cultuur in Assen heeft in één keer afscheid genomen van de helft van zijn medewerkers. Ypsylon begeleidde dit, diende als klankbord bij een strategische sessie en verzorgde outplacement, werving en training.

Adviseren, innoveren en netwerken

Al jaren bevindt ICO zich in een transformatie om te kunnen voortbestaan. Minder cursussen en gemeentelijke bezuinigingen noopten jaar in, jaar uit tot kostenbesparingen en aanpassingen van de organisatie. Van een aanbieder van lessen en cursussen veranderde ICO in een advies- en projectorganisatie die intensief samenwerkt met netwerkdocenten en andere partners in het culturele veld.

'In 2014 zijn we helemaal gestopt met lessen en cursussen', vertelt directeur-bestuurder Wytze de Vries. 'We besloten om onze organisatie kleiner te maken en nieuwe ambities te formuleren. Dit betekende dat we nieuwe functies moesten benoemen die passen bij de nieuwe organisatie en de competenties die we daarin nodig hebben. Ypsylon heeft ons hierbij geholpen aan de hand van een competentiemodel waarbij de competenties zijn geclusterd in vier kleuren.'



ICO
Centrum voor Kunst & Cultuur

'Grof gezegd moesten we een beweging maken van blauw-groen, een combinatie die passend is voor een instelling voor lessen en cursussen, naar rood-geel, waar het aankomt op adviseren, innoveren en netwerken. Het viel me op hoe goed adviseurs van Ypsylon analyseerden, de situatie in kaart brachten en vervolgens met een goed werkende methodiek kwamen om competenties en functies vast te stellen.'

De oude functies kwamen te vervallen en alle medewerkers mochten solliciteren op nieuwe functies. 'Ypsylon heeft ons geholpen met selecteren. Iedere sollicitant kreeg een assessment van een dag met onder meer rollenspelen en vraaggesprekken.'

Creatief en constructief

Daarnaast heeft Ypsylon gefungeerd als klankbord tijdens een strategische sessie. 'We hebben op basis van ons businessplan en onze nieuwe organisatorische invulling onze strategie kritisch tegen het licht gehouden. Daarop kwamen vragen op tafel als: wie zijn we en wat willen we? We hebben onze doelen en middelen opnieuw vastgesteld aan de hand van de constatering dat we op onze bestaande markten nog veel mogelijkheden zien, maar dan met een aangepaste dienstverlening. Vanuit zijn bekendheid met onze organisatie heeft Ypsylon creatief en constructief meegedacht.'

In de nieuwe formatie van veertien medewerkers kon De Vries bijna helemaal voorzien door medewerkers te laten solliciteren. Toch waren er een aantal functies waar geen geschikte kandidaten voor waren. En dus werd Ypsylon in de arm genomen. 'Op basis van de behoefte van onze organisatie heeft Ypsylon gezocht naar een adviseur Marketing en Communicatie en een adviseur Onderwijs en Amateurkunst, die passen in ons team. Met goed gevolg: er zijn twee uitstekende kandidaten geselecteerd.'

Betrouwbaar, flexibel en snel

Ook bij het outplacement van enkele medewerkers heeft Ypsylon nuttige diensten bewezen. 'Enkele ex-collega's zijn begeleid naar een nieuwe loopbaan. Ze hebben hiervoor deelgenomen aan een speciaal programma van Ypsylon.' Ten slotte heeft ICO Ypsylon ingeschakeld voor de training van vijf adviseurs. 'Onder meer via rollenspelen zijn die getraind in adviesgesprekken en vraaggericht werken. We hebben nu goed getrainde adviseurs in het veld lopen.' De relatie met Ypsylon is een bijzondere. 'We bespreken een veelheid aan relevante onderwerpen en ik stel steeds weer vast: bij Ypsylon weet je dat je een goed gesprek hebt, of het nu gaat om strategische, tactische of operationele zaken, om organisatie- of mensniveau. Dat maakt Ypsylon zo uniek. De adviseurs zijn betrouwbaar, luisteren goed, stellen zich flexibel op en werken snel. De contacten zijn altijd heel prettig.' Ondertussen oriënteert De Vries zich op een intensieve samenwerkingsvorm met collega-instellingen in Drenthe. Want de wereld verandert, continu!