

Het Groeiboek



MENSEN

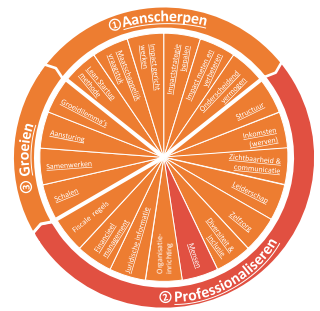
Dit is een deel van het Oranje Fonds
Groeiboek.

[Hele Groeiboek bekijken?](#)

13 Mensen



1. Synthese: Mensen
2. Zelfstudie: Een inspirerende cultuur creëren
3. Zelfstudie: Een positieve werkomgeving ontwikkelen
4. Zelfstudie: Verschillende typen compensatie
5. Zelfstudie: Prestatiebeheer en feedback processen ontwikkelen
6. Zelfstudie: Investeren in training en ontwikkeling
7. Zelfstudie: Ontbrekende vaardigheden herkennen
8. Zelfstudie: Effectieve werving strategieën
9. Zelfstudie: Vrijwilligersmotieven begrijpen
10. Zelfstudie: Gestructureerde en objectieve sollicitatiegesprekken
11. Zelfstudie: NewBees: groeien is teamwork



13 Mensen

Mensen zijn een cruciale factor om je initiatief te kunnen groeien. Het hebben van een sterke cultuur en een goed HR-beleid is van essentieel belang voor het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent, en draagt bij aan het succes van het initiatief. Daarom zullen we daarbij stilstaan.

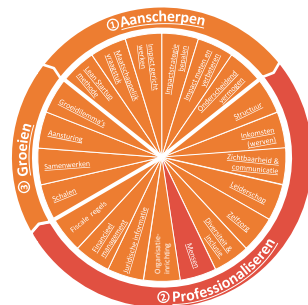


Business Model Canvas Introductie		Maatschappelijk Vraagstuk				
Aanpak (middelen) Welke mensen zijn nodig voor de uitvoering van je aanpak, met welke competenties? Als medewerker of vrijwilliger?	Probleem/kans Wat is de maatschappelijke behoefte of de maatschappelijke kans waar je je op richt?	Aanpak Wat is jouw oplossing voor het probleem of hoe ga je de kans pakken?	Waardepropositie Per klantsegment een enkelvoudige en duidelijke beschrijving waarom je je onderscheidt en wat je toegevoegde waarde is.	Ongeijk voordeel Wat kan mogelijk gekopieerd of gekocht worden?	Doelgroep-segmenten Wie heeft baat bij de aanpak en/of wie is verantwoordelijk voor de aanpak te realiseren?	
	Bestaande alternatieven Welke bestaande oplossingen zijn er voor het probleem?	Kernactiviteiten Wat zijn de belangrijkste werkzaamheden uitgevoerd moeten worden?	Middelen Wat zijn de belangrijkste middelen die nodig zijn voor de uitvoering?	Kanalen Hoe ga je je doelgroepen bereiken?	Profielgroep(en)	(Betalende) klant(en)
	Succes meten Hoe ga je controleren dat jouw aanpak succesvol is voor je doelgroep?	Partners				
Kostenstructuur Alle kosten die gemaakt moeten worden om de aanpak te laten werken		Inkomstenstromen Alle inkomsten die de aanpak genereert uit elk doelgroepsegment				
Maatschappelijke kosten Wat zijn de sociale/maatschappelijke nadelen of kosten van de aanpak?		Maatschappelijke opbrengsten Wat zijn de sociale/maatschappelijke positieve effecten van de aanpak?				



oranje fonds

Mensen



Mensen zijn cruciaal voor je initiatief. Het hebben van een sterke cultuur en een goed HR-beleid is van essentieel belang voor het aantrekken, ontwikkelen en behouden van talent, en draagt bij aan het succes van het initiatief.

Om nieuwe en huidige werknemers en vrijwilligers **beter te binden en om prestaties te verbeteren**, zijn de volgende methodes goed om toe te passen binnen je initiatief:

- Ontwikkel normen en waarden om een inspirerende cultuur te creëren en behouden.
- Schep een positieve werkomgeving door open communicatie en teambuilding.
- Maak gebruik van verschillende vormen van compensatie, financieel en niet-financieel.
- Introduceer prestatiebeheer met duidelijke verwachtingen, regelmatige evaluaties en constructieve feedback. Benut de kwaliteiten van individuen om bijdragen te optimaliseren.
- Organiseer trainingen en ontwikkeling om interne expertise en leiderschap te bevorderen.

Een uitgewerkt **wervings- en selectiebeleid** kan helpen bij het aantrekken van goede mensen.

- Begin met in kaart brengen van ontbrekende vaardigheden, koppel deze aan een rol met bijbehorende kwalificaties
- Ontwerp goed geformuleerde **vacatures** voor de (betaalde of vrijwillige) rol.
- Creëer een effectieve werving strategie – let wel: hoe groter het bereik, hoe meer tijd (en/of middelen) ingezet moeten worden, hou ook rekening met Vrijwilligersmotieven om in actie te komen.
- Organiseer een gestructureerd en objectief sollicitatieproces. Dit helpt om te oordelen op basis van belangrijke aspecten, zoals ervaring en kwalificaties.

Soms is het ook nodig om een **arbeidsovereenkomst te beëindigen** dit kan in de vorm van:

- **Onvrijwillig vertrek**: bijvoorbeeld naar aanleiding van ongewenst gedrag.
- **Vrijwillig vertrek**: bijvoorbeeld omdat behoeftes van de werknemer veranderd zijn.

Probeer altijd onderliggende redenen te **begrijpen** en hiervan te **leren**. Daarnaast is het belangrijk om op **goede voet** uit elkaar te gaan en je **netwerk te behouden**.

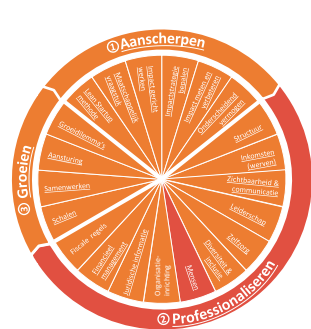
[Wil je horen hoe anderen het werving- en ontwikkeltraject binnen hun initiatief aanpakken?](#)



"Als je investeert in je mensen gaan zij groeien, wat leidt tot dat je organisatie zelf ook gaat groeien"

– Buddy to Buddy





oranje fonds

Een inspirerende cultuur creëren

Doel: leren om een stimulerende cultuur te ontwikkelen.

Een sterke cultuur vormt de kern van een succesvol initiatief en wordt beïnvloed door jouw eigen normen en waarden. Stakeholders ervaren jouw cultuur, dit leidt tot een gezamenlijke cultuur met gedeeld begrip, effectieve samenwerking en doelen realisatie.

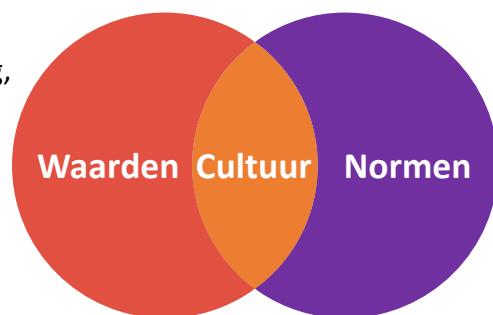
Waarden zijn de overtuigingen, filosofieën en principes die een groep sturen. Bijv., integriteit, gelijkheid, autonomie, duurzaamheid.

Normen zijn de basisregels die voorschrijven hoe mensen met elkaar omgaan. Bijv., transparantie, open communicatie, teamwork, vertrouwen.

Cultuur is de interactie tussen de twee; de overtuigingen en het gedrag van de groep.

Je werknemers en vrijwilligers identificeren zich met - en dragen bij aan - de cultuur van jouw initiatief. Een stimulerende **cultuur** is van belang voor:

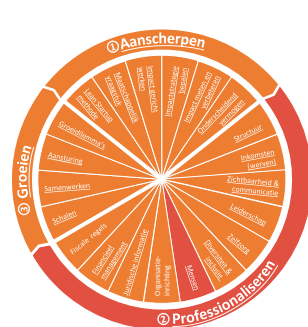
- Talentenaantrekking en retentie: betaald en vrijwillig,
- Creativiteit en innovatie,
- Samenwerking en synergie,
- Moraal en betrokkenheid,
- Flexibiliteit en adaptatie,
- Externe perceptie.



Je **cultuur** wordt niet alleen door jouw medewerkers ervaren maar ook door jouw vrijwilligers, doelgroep en andere samenwerkingspartners. Vaak zien sociale ondernemingen dat mensen uit de doelgroep zich zo verbonden voelen met de cultuur van een initiatief, dat ze terugkomen als vrijwilliger. Dit is een mooie vorm van intrinsieke motivatie. Als zij zich betrokken en verbonden voelen met jouw initiatief, zullen ze gemotiveerd en geëngageerd zijn. Daarnaast kun je ook extrinsieke motivatie inzetten (compensatie types).

Om je **cultuur** te creëren en behouden kun je een aantal stappen zetten:

1. **Definieer en communiceer** duidelijk de belangrijke **waarden** en **normen** van je initiatief.
2. Zorg dat iedereen de waarden en normen **begrijpt en dagelijks toepast** (ook het bestuur).
3. **Integreer ze in processen** zoals prestatiebeheer, erkenning, beloningen en werving.
4. Versterk en vier je waarden en normen voortdurend via **communicatie en erkenning**.
5. Moedig mensen aan om **actief bij te dragen** aan de cultuur en bied kansen voor **feedback**.
6. Houd iedereen **verantwoordelijk voor het naleven** van de waarden en normen.
7. **Evalueer regelmatig** of de cultuur overeenkomt met de doelen en waarden van je initiatief en pas zo nodig aan.



oranje fonds

Een positieve werkomgeving ontwikkelen

Doel: leren om een positieve werkomgeving te ontwikkelen.

Een veilige en open werkomgeving en effectieve samenwerking dragen hier ook aan bij.

Het scheppen van een veilige en open werkomgeving is essentieel voor een positieve en inclusieve cultuur. Het is belangrijk dat alle teamleden zich gehoord voelen en dat zij zich vrij voelen om ideeën te delen.

Open communicatie en actief luisteren leggen gezamenlijk de basis voor empathie en respect. Daarnaast speelt effectieve samenwerking een rol. Het is belangrijk om diverse perspectieven te betrekken bij besluitvorming, inclusief vertegenwoordigers van je doelgroep. Door deze variëteit in inzichten worden keuzes en acties beter afgestemd op behoeften en belangen.

Om dit in de praktijk toe te passen, zijn er meerdere stappen die je kunt ondernemen:



Transparantie: houd alle teamleden goed op de hoogte van lopende zaken, zodat zij kunnen bijdragen en begrijpen wat er speelt. Communiceer altijd besluiten om duidelijkheid te bieden en erken bijdragen van teamleden. Ook om een succes te maken van diversiteit en inclusie binnen het initiatief, is het belangrijk dat de leiding haar motivatie en toewijding duidelijk toont.



Open communicatiecultuur: het gaat erom dat iedereen de mogelijkheid heeft om zijn of haar mening te delen, ongeacht de positie. Stimuleer het delen van meningen via regelmatige interactieve sessies. Formele vergaderingen, informele settings en anonieme suggestieboxen bevorderen betrokkenheid en benadrukken ieders stem.

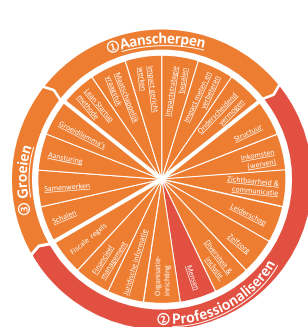


Veilige omgeving: moedig diverse meningen aan zonder angst voor negatieve gevolgen. Promoot dat men respectvol naar elkaar luistert en een constructieve dialoog, om verschillende perspectieven te erkennen en waarderen. Maak ook minder zichtbare onderwerpen bespreekbaar, zoals inclusie. Zo leer je als team meer over onbewuste vooroordelen en vergroot je onderling begrip.



Teambuilding: gebruik teambuilding-activiteiten om begrip en empathie tussen teamleden te bevorderen. Rollenspellen, brainstormsessies en samenwerkingsactiviteiten helpen bij het begrijpen van elkaars perspectieven en versterken de inclusieve werkrelatie.

Stimuleer eigenaarschap en verantwoordelijkheid bij je team door autonomie te geven. Laat teamleden eigen taken beheren, beslissingen nemen en proactief uitdagingen aanpakken. Zo bevorder je een cultuur van onafhankelijk probleemoplossend vermogen, dit maakt werknemers tot actieve bijdragers voor het succes van projecten en de organisatie als geheel.



oranje fonds

Verschillende typen compensatie

Doel: leren over de verschillende typen compensatie.

Door diverse compensatiemogelijkheden te bieden, kun je medewerkers en vrijwilligers beter motiveren, hun tevredenheid vergroten en een inclusieve en ondersteunende werkomgeving bevorderen.

Voor medewerkers



Salaris: in de beginfase van je initiatief zijn medewerkers vaak bereid om tegen een lager salaris te werken vanwege hun sterke verbondenheid met de missie. Naarmate je organisatie groeit, wordt het essentieel om salarissen competitiever te maken om talent aan te trekken en te behouden. Let op dat het ook kan zijn dat je organisatie moet voldoen aan CAO-voorwaarden.



Incentives en beloningen: een beloningsstructuur moet in lijn zijn met de missie en doelen van je initiatief. Door het bieden van prestatiegerichte bonussen, kansen voor professionele ontwikkeling en mogelijkheden voor promotie, stimuleer je medewerkers om zich te blijven ontwikkelen en bij te dragen aan het behalen van specifieke doelen.



Voordelen in natura: niet-contante vergoedingen zoals pensioenregelingen, ziektekostenverzekering of een auto kunnen bijdragen aan het welzijn van je team.



Flexibele arbeidsvoorwaarden: de mogelijkheid om het beloningspakket aan te passen aan de behoeften van je medewerkers draagt bij aan tevredenheid, motivatie en betrokkenheid. Bijvoorbeeld de optie om extra vakantiedagen te kopen of om de pensioenbijdragen aan te passen.



Verlofregelingen: betaald verlof, voor vakantie, ziekte of ouderschap biedt de nodige rust en hersteltijd, wat bijdraagt aan welzijn en productiviteit.

Voor medewerkers en vrijwilligers



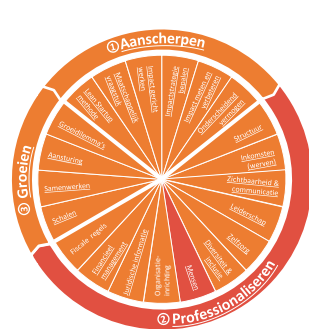
Erkenning en waardering: de inzet en prestaties van je teamleden moeten op een consistente en oprechte manier worden erkend en gewaardeerd. Dit kan formeel, via erkenningsevenementen en prijzen, of informeel via teamuitjes en feestjes. Dit versterkt het gevoel van trots en verbondenheid.



Betekenisvol werk: medewerkers toewijzen aan projecten en taken die nauw aansluiten bij hun interesses en sterke punten helpt om een gevoel van voldoening te creëren. Dit draagt bij aan intrinsieke motivatie en betrokkenheid.



Ontwikkeling en groei: kansen voor professionele en persoonlijke groei, zoals trainingen, workshops en mentorschap, zorgen dat teamleden zich gesteund voelen in hun ontwikkeling. Dit kan hen motiveren om te blijven of groeien binnen je initiatief.



oranje fonds

Prestatiebeheer en feedback processen ontwikkelen

Doel: leren implementeren van prestatiebeheer en feedback processen.

Prestatiebeheer en feedback zijn essentieel bij het begeleiden van medewerkers, het vergroten van betrokkenheid en het stimuleren van groei. Duidelijke verwachtingen en constructieve feedback bevorderen effectieve prestaties, terwijl regelmatige evaluaties de voortgang volgen en kansen voor ontwikkeling identificeren. Benut de kwaliteiten van individuen om hun bijdragen te optimaliseren. Dit proces versterkt niet alleen individuele competentie, maar ook teamdynamiek en prestaties.



Begin met het **helder definiëren van verwachtingen** voor prestaties in elke rol. Dit omvat het opstellen van SMART-doelen om medewerkers te begeleiden in hun taken en metingen. Door **duidelijke doelen** te stellen, begrijpen medewerkers wat er van hen wordt verwacht en hoe hun inspanningen zullen worden beoordeeld. Dit maakt het uitvoeren van taken aanzienlijk gemakkelijker.



Bouw **regelmatige feedbackmomenten** in: dit stelt medewerkers in staat om hun prestaties te bespreken, vragen te stellen en feedback te ontvangen van leidinggevend en collega's. Deel het OILS-model (Observeren, Interpreteren, Luisteren, Samenvatten) met je medewerkers om een cultuur van constructieve feedback te bevorderen.

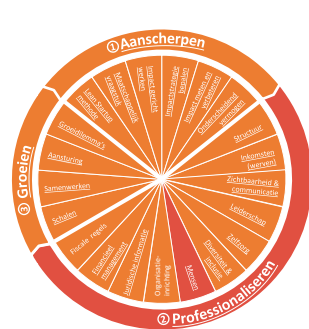


Stimuleer 360-graden feedback, waarin medewerkers feedback van verschillende perspectieven ontvangen, waaronder collega's en ondergeschikten. Dit bevordert een holistische evaluatie van prestaties en groei.



Voer regelmatig prestatie beoordelingen uit, zo kun je de voortgang van medewerkers evalueren, doelen beoordelen en gebieden voor ontwikkeling identificeren. Dit biedt inzichten voor coaching, training en professionele groei.





oranje fonds

Investeren in training en ontwikkeling

Doel: zien wat het belang is van voortdurende groei en verbetering.

Om succes te bereiken met je initiatief, moet je een cultuur van voortdurende groei en verbetering ontwikkelen. Investeer in teamontwikkeling en maak strategisch gebruik van externe hulp. Als je interne groei met slim uitbesteden balanceert, krijg je een veerkrachtig, succesvol initiatief dat uitdagingen aanpakt en de missie vervult.



Bouw interne expertise: train en ontwikkel je bestaande team om een deskundig, gemotiveerd, op elkaar afgestemd team te creëren. Zet ook in op vaardigheden die in de toekomst belangrijker worden voor je initiatief, denk bijv. aan nieuwe digitale technieken. Door training kunnen teamleden zich aanpassen aan veranderingen, dit bevordert flexibiliteit en groei. Prioriteer interne training om betrokkenheid, tevredenheid en loyaliteit te vergroten.



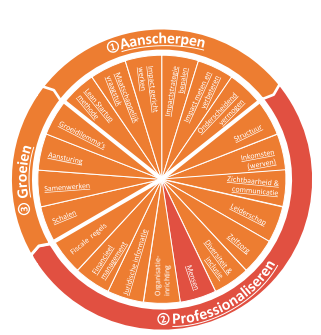
Belang van interne ontwikkeling: cultiveer leiderschap van binnenuit door interne ontwikkeling. Dit laat teamleden groeien in hun rol, verantwoordelijkheden nemen en leiderschap ontwikkelen. Een groei mindset stimuleert voortdurend leren en groeien, wat bijdraagt aan veerkracht en aanpassingsvermogen.



Slim outsourcen: kies strategisch wanneer je gespecialiseerde taken of diensten uitbesteedt. Kostenbesparing en externe expertise kunnen voordelig zijn, maar pas op voor overmatig outsourcen. Bewaak een gezonde balans tussen interne expertise en externe hulp.

Door investering in interne ontwikkeling en strategisch outsourcen, creëer je een veerkrachtige organisatie met groeiende vaardigheden en met de flexibiliteit om uitdagingen aan te gaan en je missie te vervullen.





oranje fonds

Ontbrekende vaardigheden herkennen

Doel: herkennen welke vaardigheden en rollen er missen binnen je initiatief.

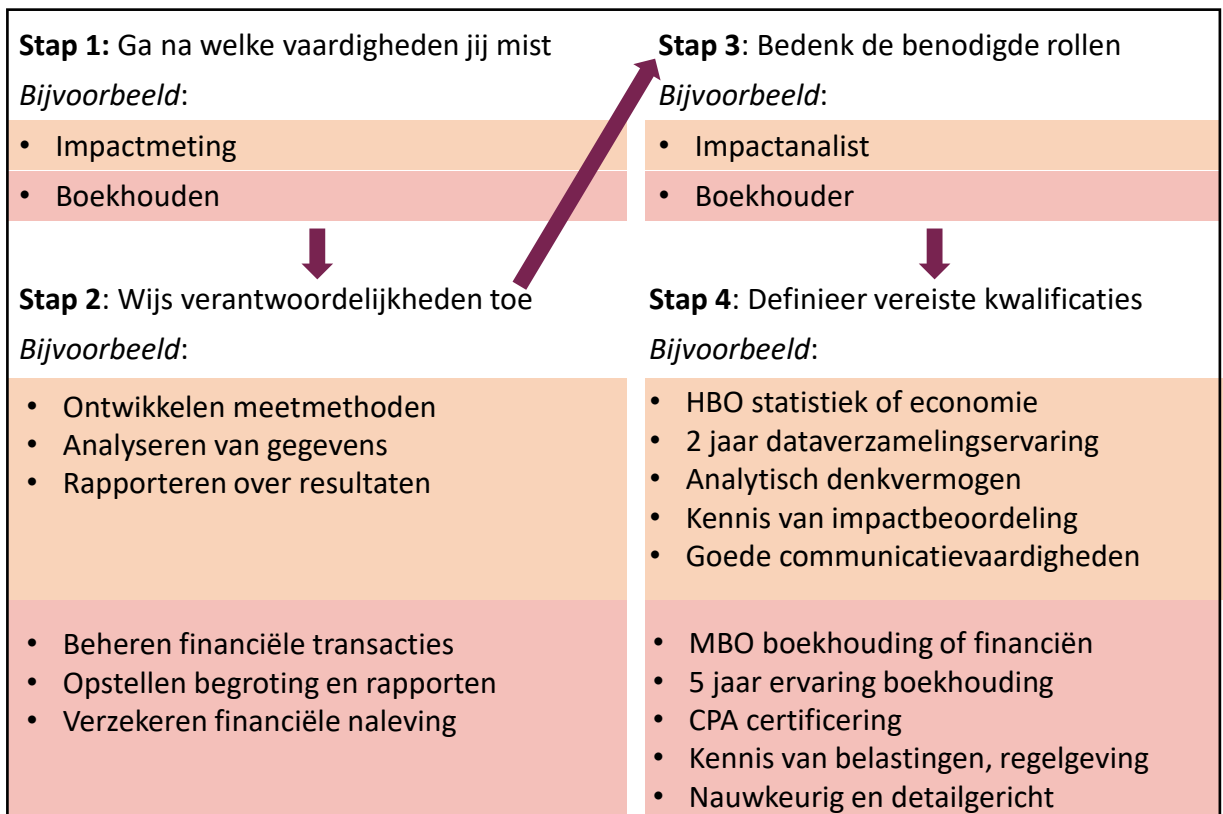
Je hoeft en kunt niet alles zelf doen. Op zoek gaan naar mensen die jouw zwakke punten aanvullen werkt succes bevorderend.

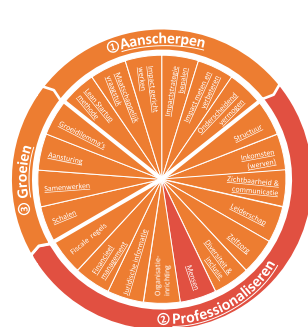
Voordat je begint met mensen te werven, moet je weten waarnaar je op zoek bent. Je kan dit definiëren door 4 stappen te volgen:

1. Ga na welke vaardigheden jij mist, die wel nodig zijn voor het succes van jouw initiatief.
2. Groepeer deze zorgvuldig om overlap, versplintering en verwarring te voorkomen.
3. Bedenk rollen voor de vaardigheidsgroepen (met concrete verantwoordelijkheden)
4. Vertaal de vaardigheden, verwachte taken, en rolbenaming naar vereiste kwalificaties, zoals opleiding, ervaring, certificeringen, harde en zachte vaardigheden.

Het kan verleidelijk zijn om enkel starters aan te nemen vanwege de kosten, maar sommige functies vereisen meer ervaring, waarbij een meer senior persoon inzichten en expertise meebrengt die bijdragen aan de effectiviteit en groei van je initiatief (waardoor de extra kosten terugverdiend kunnen worden).

Onderstaand een voorbeeld van de 4 stappen:





oranje fonds
Effectieve werving
strategieën

Doel: leren hoe je een vacature kunt schrijven en plaatsen.

Om de geloofwaardigheden en het vertrouwen in je initiatief te doen toenemen, kun je (iemand uit) de doelgroep in je team opnemen. Dit voorkomt tunnelvisie en bevordert innovatie. Schrijf een complete vacature, en deel deze op meerdere wervingskanalen voor een zoektocht naar gekwalificeerde kandidaten.

Oefening: Schrijf de vacature

Een goede vacature omvat:

- Functietitel
- Rolomschrijving
- Verantwoordelijkheden
- Benodigde kwalificaties
- Beschrijving van jouw initiatief
- Arbeidsvoorwaarden (compensatie, werktijden, etc.)
- Details over het sollicitatieproces
- Deadline voor de aanmelding

Zodra de vacature klaar is, kun je deze verspreiden via diverse wervingskanalen:

Sociale Media: hiermee kun je (betaalde) gerichte advertenties plaatsen voor jouw specifieke doelgroep. Handig als je weinig tijd hebt om de geschikte kandidaat te vinden, maar het levert niet altijd evenveel reacties op.



Job sites: Hier kun je een advertentie plaatsen en zo een breed en gevarieerd publiek bereiken. Handig als je nog niet geen specifieke doelgroep in gedachten hebt.



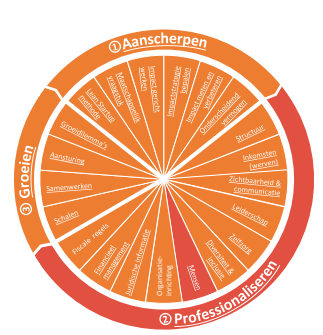
Vrijwilligers sites: Hier kun je een advertentie plaatsen om betrokken vrijwilligers aan te trekken.



Eigen netwerk: Je netwerk kan je helpen een betrouwbare kandidaat te vinden. Vraag ook aan mensen binnen de doelgroep om de vacature rond te sturen.



Het is belangrijk om je **doelgroep op een zinvolle manier te vertegenwoordigen** in je team. Dit vergroot het vertrouwen en de toegankelijkheid binnen de doelgroep zelf, wat bijdraagt aan een sterker verbonden gemeenschap. Ook draagt het bij aan de geloofwaardigheid van je initiatief, omdat je toont dat je daadwerkelijk geeft om de mensen die je helpt. Tot slot voorkom je zo dat je in een afgezonderde en beperkte denkwijze terechtkomt, zo open je met [*diversiteit en inclusie*](#) de deur naar nieuwe perspectieven en innovatieve ideeën.



oranje fonds

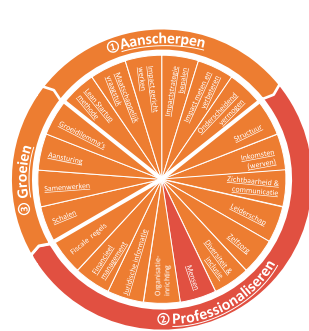
Vrijwilligersmotieven begrijpen (1/2)

Doel: begrijpen waarom vrijwilligers op verschillende manieren gemotiveerd worden om in actie te komen. Erachter komen welke vrijwilligersmotieven passen bij de eerder bedachte rollen/verantwoordelijkheden in jouw initiatief, en welke hordes bestaan.

Begrijpen wat vrijwilligers motiveert en tegenhoudt, is een belangrijke vaardigheid om succesvol vrijwilligers te kunnen werven en behouden.

Vrijwilligersmotieven zijn op te delen in vier kwadranten:

- 1 Ondernemers** zien het vrijwilligerswerk als een uitdaging en een manier om zichzelf te ontwikkelen:
 - **Doel:** in eerste instantie om zichzelf te ontwikkelen en minder direct om anderen te helpen.
 - **Behoeften:** ruimte om te groeien, om invloed uit te oefenen, openheid, en ruimte om initiatieven te ondernemen.
 - **Belangrijkste motivatie:** wat het oplevert en dat het persoonlijk leuk en uitdagend is.
- 2 Stimulators** zien vrijwilligerswerk eveneens als een omgeving vol kansen en uitdagingen, maar daarbij hebben zij behoefte aan acceptatie en erkenning van hun omgeving:
 - **Doel:** Duidelijk zichtbare resultaten voor anderen en de samenleving.
 - **Behoeftes:** Samenwerking, begeleiding en feedback.
 - **Belangrijkste motivatie:** De sociale en uitdagende aspecten, en omdat het juist is.
- 3 Dienstverleners** zien het vrijwilligerswerk als een plek om rust en zekerheid te vinden. Hierbij zijn zij, evenals stimulators, gericht op sociale acceptatie:
 - **Doel:** Zorg voor anderen en waardering.
 - **Behoeftes:** Gemakkelijk haalbare doelen, een heldere structuur en een duidelijke taakafbakening (dit biedt ze zekerheid en veiligheid).
 - **Belangrijkste motivatie:** De sociale en uitdagende aspecten, en omdat het juist is.
- 4 Regelaars** zien het vrijwilligerswerk, net als dienstverleners, als een plek om rust en zekerheid te vinden, maar zien het ook als een plek om invloed uit te oefenen:
 - **Doel:** Betrokken zijn bij het initiatief en verantwoordelijkheid en controle naar zich toe trekken (waarbij zij meer gericht zijn op zichzelf dan op de sociale omgeving).
 - **Behoeftes:** Duidelijke afspraken, regels, en het uitoefenen van invloed.
 - **Belangrijkste motivatie:** Omdat het juist is en omdat het iets oplevert.



oranje fonds

Vrijwilligersmotieven begrijpen (2/2)

Doel: begrijpen waarom vrijwilligers op verschillende manieren gemotiveerd worden om in actie te komen. Erachter komen welke vrijwilligersmotieven passen bij de eerder bedachte rollen/verantwoordelijkheden in jouw initiatief, en welke hordes bestaan.

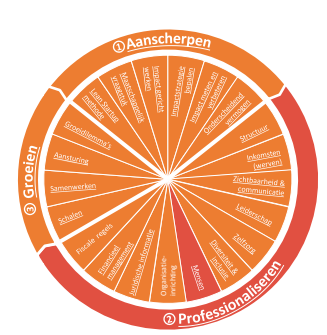
Er zijn vier type **hordes** die potentiële vrijwilligers tegenhoudt om in actie te komen. Het identificeren van hordes bij potentiële vrijwilligers, en ze vervolgens wegnemen of verlagen, zorgt voor een verhoogde kans dat iemand in actie komt.

- 1 **Eenvoud:** Hoe makkelijk is het om betrokkenheid in actie om te zetten? Worden mensen uitgenodigd om mee te doen, of moeten ze veel moeite doen?
- 2 **Prioriteit:** Wordt aan de betrokkenheid van mensen prioriteit gegeven, worden ze serieus genomen of moeten ze het allemaal zelf uitzoeken?
- 3 **Toegankelijkheid:** Is duidelijk waar en wanneer mensen in actie kunnen komen, kunnen ze gewoon beginnen of zijn er cursussen, tests en gesprekken? Is er een 'helpdesk' die hen op weg helpt en die vragen beantwoordt? Hierbij horen ook de vragen: hoe zit het met de fysieke, sociale en digitale toegankelijkheid? Is het makkelijk om contact te maken?
- 4 **Tijd:** Hoeveel tijd kost het om in actie te komen, hebben mensen die tijd beschikbaar? Hoe flexibel kan de activiteit ingepast worden in alle andere zaken die ook tijd en aandacht vergen?

Oefening: Breng in kaart welke rollen en/of verantwoordelijkheden je initiatief heeft bedacht voor vrijwilligers. Probeer per rol of verantwoordelijkheid te kijken welk vrijwilligersmotief (of motieven) het beste passen bij de rol of verantwoordelijkheid. Breng in kaart in welke mate elke horde van toepassing is. Onderstaand vind je een illustratief voorbeeld:

● Geen horde ● Horde is hoog

Rol / verantwoordelijkheid	Vrijwilligers-motief	Hordes			
		Eenvoud	Prioriteit	Toegankelijkheid	Tijd
Coach	- Stimulatoren				
	- Ondernemers				
Buddy	- Dienstverleners				
	- Regelaars				
Evenement facilitator	- Dienstverleners				
	- Regelaars				



oranje fonds

Gestructureerde en objectieve sollicitatiegesprekken (1/2)

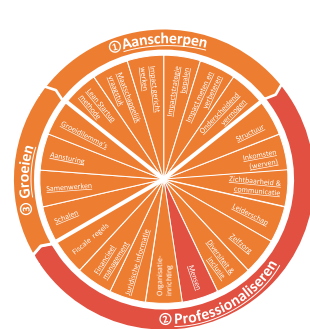
Doel: leren toepassen van systematische sollicitatiegesprekken voor objectieve vergelijking.

Een doordachte voorbereiding voor sollicitatiegesprekken is cruciaal voor het selecteren van de juiste persoon. Om eerlijke vergelijking mogelijk te maken, moet je zorgen voor een lijst relevante vragen en een gestructureerd interviewformat. Gebruik diverse vraagtypen om ervaring, kwalificaties, vaardigheden, culturele aansluiting, gedrag en betrouwbaarheid te bevragen. Dit bevordert een diepgaand inzicht in kandidaten en versterkt de kans op succes.

Goede voorbereiding van sollicitatiegesprekken is van groot belang. Dit begint met het opstellen van relevante vragen, die betrekking hebben op de te vervullen functie en de kwalificaties van de kandidaat. Het is essentieel om een **gestructureerd interviewformat** te gebruiken, waarbij elke kandidaat dezelfde vragen krijgt voorgelegd. Hiermee minimaliseer je vooroordelen en zorg je voor een eerlijke vergelijking tussen de kandidaten ([lees op de volgende pagina hoe je dit kunt doen](#)). Gebruik **open vragen** om kandidaten aan te moedigen om gedetailleerde voorbeelden te delen. Gebruik ook **situationele vragen**, om te beoordelen hoe kandidaten zouden handelen in scenario's die verband hebben met jouw initiatief.

Tijdens het gesprek wil je **belangrijke aspecten** van de kandidaten beoordelen:

- **Ervaring en Kwalificaties:** deze staat al in de CV van de kandidaat, maar het kan waardevol zijn om hem/haar de kans te geven dit verder toe te lichten.
- **Vaardigheden:** maak gebruik van beoordelingen en tests in spelvorm of het delen van een casus om de vaardigheden en bekwaamheid van de kandidaat te evalueren.
- **Culturele fit:** beoordeel of de waarden en werkstijl van de kandidaat aansluiten bij de cultuur van jouw initiatief. Stel vragen over haar/zijn werkvoorkeuren en persoonlijke waarden om te bepalen of er een match is. Schat ook in of de kandidaat echt geïnteresseerd is in de functie en het initiatief.
- **Gedrag en Prestaties:** maak gebruik van gedragsinterviewtechnieken om inzicht te krijgen in het gedrag en de prestaties van de kandidaat in eerdere situaties. Vraag naar concrete voorbeelden van hoe hij/zij in het verleden met uitdagingen, conflictsituaties en samenwerking is omgegaan.
- **Betrouwbaarheid:** vraag om referenties en gebruik deze om de werkgeschiedenis en prestaties van de kandidaat te verifiëren.



oranje fonds

Gestructureerde en objectieve sollicitatiegesprekken (2/2)

Doel: leren om kandidaten objectief te evalueren en met elkaar te vergelijken.

Na het sollicitatiegesprek is het waardevol om een moment van reflectie in te bouwen.

Neem de tijd om de volgende vragen zo objectief mogelijk te beantwoorden en geef aan elke vraag een score volgens de volgende schaal:

0 = Niet of Nee; 1 = Deels; 2 = Helemaal of Ja

Ervaring en kwalificaties

Score

Heeft de kandidaat de juiste opleidingsachtergrond en certificeringen voor de positie?

Heeft de kandidaat genoeg ervaring opgedaan (aantal jaren)?

Vaardigheden

Kan de kandidaat specifieke voorbeelden geven van hoe hij/zij vaardigheden heeft toegepast om uitdagingen in het verleden op te lossen?

Culturele Fit

Sluiten de waarden en werkethiek aan bij de missie en waarden van het initiatief?

Heeft de kandidaat interesse getoond in het maatschappelijke vraagstuk dat het initiatief aanpakt?

Gedrag en prestaties

Kan de kandidaat concrete voorbeelden geven van hoe ze uitdagingen of conflicten in eerdere functies heeft aangepakt?

Kan de kandidaat concrete voorbeelden geven van kritisch denkvermogen en probleemoplossend vermogen?

Heeft de kandidaat het vermogen aangetoond om zich aan te passen aan veranderende situaties of omgevingen?

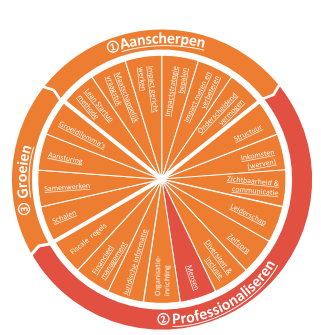
Kan de kandidaat beschrijven hoe hij/zij succesvol heeft samengewerkt met een divers team?

Heeft de kandidaat leiderschapsrollen of verantwoordelijkheden op zich genomen in eerdere posities?

Staat de kandidaat open voor feedback en is hij/zij bereid om te leren van ervaringen?

Referenties en aanbevelingen

Waren haar vorige leidinggevenden positief over haar bijdragen en werkethiek?



oranje fonds

NewBees: groeien is teamwork Hoe doen anderen het?

Doel: luisteren naar het verhaal van NewBees, een organisatie die hard is gegroeid in de impact die zij maakt én in organisatieomvang.

Luister naar deze aflevering van de Groeipodcast om het verhaal van NewBees te horen, hier vertelt Annemiek Dresen hoe “mensen” voor haar een uitdagingen vormde en hoe ze de stap maakte om een ervaren persoon aan te nemen die haar kon aanvullen.

Wat zijn belangrijke punten om mee te nemen?

1. Zoek bij het aannemen van nieuwe mensen naar vaardigheden die jou aanvullen, **diversiteit is goed** zolang je kunt bouwen op een vertrouwensrelatie.
2. Betrek je **doelgroep** waar mogelijk in je organisatie. Zo kun je tegelijk je organisatie **versterken** en de doelgroep beter leren **begrijpen** om je aanbod te verbeteren.
3. Wees niet bang om **verantwoordelijkheden** uit handen te geven.
4. Kies een rechtsvorm die een **verlengstuk** is van jouw activiteiten en hou het **simpel**, bijvoorbeeld door aan te sluiten op de markt waarin je actief bent.



NewBees: groeien is teamwork



35 min



Hoe doen anderen het?

In deze podcast vertelt NewBees over haar concept en hoe zij snel is gegroeid

Met wie maak je kennis in deze podcast?

- **NewBees** matcht nieuwkomers met traineeships bij lokale ondernemers en organisaties, om ze zo voor te bereiden op een plek in de samenleving
- De doelgroep is breed gepresenteerd binnen de organisatie van NewBees