

Toolkit Recruitment



VOEDSELBANKEN.NL

Al het werk bij voedselbanken wordt gedaan door vrijwilligers. Uit de landelijke enquête eind 2018, bleek dat ruim 11.700 mensen zich inzetten voor onze organisatie. Met elkaar leveren we elke dag, elke week een enorme prestatie.

Het vinden van goede vrijwilligers is niet altijd eenvoudig. Soms zijn we op zoek naar mensen met hele specifieke vaardigheden. En voor sommige functies is er schaarste vanwege de grote vraag op de arbeidsmarkt. Chauffeurs met groot rijbewijs zijn daar een goed voorbeeld van. Zoals afgesproken in de Algemene Ledenvergadering is het een prioriteit van Voedselbanken Nederland om voedselbanken te ondersteunen bij het vinden en binden van vrijwilligers. In deze **toolkit** is vastgelegd wat er beschikbaar is voor het vinden (Recruitment) van vrijwilligers.

Recruitment kan worden opgesplitst in een aantal fasen en onderdelen:

1. Voorbereiding
2. Werving en wervingskanalen
3. Selectieproces
4. Overig

Dit gehele proces is beschreven in een document dat op Voedingsbodem beschikbaar is (Vrijwilligers -> recruitment-proces VBN2). Op de volgende pagina's worden deze fasen afzonderlijk besproken.



Een goede voorbereiding is essentieel. Welke taken moeten vervuld worden? Passen deze in één functie? Is de functie qua werkbelasting en/of leerervaring interessant voor één vrijwilliger? Of zoeken we een schaap met vijf poten en is het verstandiger om de taken te verdelen over meerdere functies? Zorg dat er duidelijke functie- en wervingsprofielen zijn. Dat zijn twee verschillende dingen.

Functieprofiel

Een functieprofiel is voor intern gebruik en bevat een omschrijving van de taken en verplichtingen die bij deze vacature horen. Wat de plaats in de organisatie is en welke kennis en ervaring vereist is.

Op de Voedingsbodem staan voorbeelden van functiebeschrijvingen van verschillende type functies zoals die bij Voedselbanken Nederland voorkomen: bestuursleden, coördinatoren, specialisten op bijvoorbeeld ICT-gebied en medewerkers op bijvoorbeeld secretariael gebied.

Wervingsprofiel

Een goed wervingsprofiel is verleidelijk, uitgangspunt hierbij is het functieprofiel. Hoe meer wervend de tekst in de inleiding is, hoe groter de kans dat iemand doorleest. Zorg dat je het goede werk van jouw voedselbank in de gemeente helder omschrijft. Vergeet niet in de tekst te vermelden bij wie een geïnteresseerde zich kan melden (met mailadres en telefoonnummer). Wellicht kan iemand van de vrijwilligers goed schrijven? Soms wil een reclamebureau helpen met het schrijven. Voorbeelden van wervende teksten staan op www.werkenbijvoedselbanken.nl, maar je kunt natuurlijk ook de functienaam googelen en van internet goede teksten halen.

2. Werving en wervingskanalen

Het wervingsprofiel moet onder de aandacht worden gebracht. Daar gebruik je communicatiekanalen voor. Bedenk waar en bij wie je de vacature(s) onder de aandacht wilt brengen. Wie is de doelgroep voor deze vacature? Ga je de wervende teksten heel breed uitzetten of juist heel gericht bijvoorbeeld bij organisaties waar het gezochte talent te vinden is? Hieronder volgt een opsomming van mogelijke wervingskanalen.

- De landelijke website: www.werkenbijvoedselbanken.nl¹ en/of, als natuurlijk de eigen website.
- In lokale kranten (voorbeeld van een wervingsartikel bij een lokale krant 't Trefpunt vind je op Voedingsbodem)
- Via sociale media
- Via de vrijwilligers (hang een overzicht van alle vacatures in de gemeenschappelijke ruimte en spreek hen aan. Kennen zij iemand?)
- Via relaties zoals leveranciers van voedsel (wellicht willen ze op hun prikbord of hun website de vacatures delen?)
- Via bestaande netwerken in de gemeente (bijv: kerken, Rotary)
- Via scholen (voorbeeld van een wervingsartikel voor basisscholen vind je op Voedingsbodem)
- Vrijwilligers App: Issy²

¹ www.werkenbijvoedselbanken.nl komt eind derde kwartaal in de lucht. Een aparte beschrijving en werkwijze volgt via MEEde-ler. Een PowerPoint met info over deze website staat reeds op Voedingsbodem

² De app Issy is al beschikbaar in de app store.

3. Het selectieproces

Het kan zijn dat er veel reacties komen. Of misschien reageert er maar één persoon. In alle gevallen adviseren wij om een selectieproces te hanteren. Want als die ene kandidaat een brokkenpilot blijkt te zijn, ben je achteraf meer tijd kwijt.

- Stroomschema met daarin de stappen die er zijn in werving- en selectieproces (Voedingsbodem -> vrijwilligers -> stroomschema kandidaten)
- Richtlijnen voor een sollicitatiegesprek. Op Voedingsbodem staat een beschrijving voor sollicitatiegesprek volgens de STARR-methode. Ook vind je er een document genaamd Gespreksstructuur Recruitment.
- Er bestaat een sollicitatiecode opgesteld door het NVP. Deze code geeft richtlijnen over de do's en don'ts gedurende een sollicitatieprocedure. Deze kun je vinden op internet.



4. Overig

Op Voedingsbodem zijn ook andere documenten beschikbaar die in het kader van de werving en selectie van belang kunnen zijn.

- Organisatiestructuur/Organogram van VBN. Het betreft een voorbeeld hoe een organisatiestructuur van een voedselbank er uit zou kunnen zien.
- Vrijwilligersovereenkomst. Zorg dat elke vrijwilliger een vrijwilligersovereenkomst tekent. Alleen dan is een vrijwilliger verzekerd (ongevallen) tijdens zijn werktijden bij de voedselbank.
- Richtlijnen VOG-beleid. Voor een aantal functies is een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) vereist. In dit document is het beleid beschreven dat binnen de VBN wordt gehanteerd.
- Vrijwilligersbeleid VBN. Het vinden van vrijwilligers is stap één. Maar daarna volgen meerder stappen om het vrijwilligersbeleid compleet te maken. In dit document wordt beschreven wat er nog meer bij komt kijken.

Vragen en ondersteuning

Alle documentatie is te vinden op www.voedselbankennederland.nl -> Voedingsbodem -> vrijwilligers. Bellen of mailen kan natuurlijk ook. Het HRM-team van Voedselbanken Nederland is meestal op woensdag aanwezig op het VB-Servicecentrum.

Mail: HRM@voedselbankennederland.nl

Tel: 088 543 543 5.

