

Starters checklist

Deze starters checklist is geschreven vanuit de positie van de (nieuwe) medewerker. Mogelijk zijn niet alle vragen voor jou of jouw organisatie van toepassing. Je kunt deze lijst door verschillende mensen in je organisatie laten invullen. Probeer zo radicaal mogelijk te antwoorden. Dat draagt bij aan de scherpte van het gesprek wat je hierna met deze gegevens in de hand kunt voeren.

Wil je er verder over in gesprek wat dit betekent voor jouw organisatie? Of kennismaken met onze trainingen? Neem gerust contact met ons op via manna.org.

Schaal indicaties:

- 1 Helemaal niet van toepassing
- 2 Heel weinig van toepassing
- 3 Neutraal / weet ik niet
- 4 Redelijk van toepassing
- 5 Helemaal van toepassing

Teamleider

- Mijn teamleider speelt mijn uren vrij, geeft mij weinig taken, zodat ik (bijna) volledig beschikbaar ben voor het opbouwen van mijn team van partners.
- Ik kan voor 10% in mijn week meedraaien in een activiteit van het werk zodat ik geïnspireerd blijf voor de visie van het werk.
- Ik voel geen druk om meer taken op te pakken dan dat ik nu doe.
- Ik voel me vrij (als dat nodig is) om aan te geven dat ik meer tijd voor het opbouwen van mijn team van partners nodig heb.
- Mijn teamleider zorgt voor mij én denkt en leeft mee met mijn opbouwfase-proces.

Backoffice/HR

- Mijn fondswerfdoel (target) is helder.
- Er is een project aangemaakt waar mijn giften op kunnen binnenkomen.
- Ik heb snel na toezeggingen inzicht in de giften die via de organisatie binnenkomen.
- Ik weet duidelijk welke voorwaarden er moeten zijn voor mijn contractuitbreiding.
- Er is ruimte voor mij om gemaakte kosten te declareren bij de organisatie. Denk aan reiskosten naar partnergesprekken, bedankjes, koffie, etc.

Teamcultuur

- In mijn team wordt opbouwend gesproken over het leven met een team van missiepartners.
- Er is een vast moment dat we als team samenkomen om te werken aan de ontwikkelfase van ons team van partners (denk aan bedankjes, nieuwsupdates, voorbede).
- We praten niet alleen over het te werven geld, maar ook over ons hart, ons gebed voor onze partners en het ontwikkelen van onze partners.
- We dagen elkaar uit om partners te helpen in rentmeesterschap en vrijgevigheid. We durven grotere bedragen voor te stellen en te gaan voor een overzichtelijk team van partners.

Beleid

- Op mijn contract staat helder verwoord wat mijn fondswerfverplichting is.
- Er is bij mijn organisatie een duidelijke CAO met bijbehorende salarisschaal en treden of een duidelijke route om op een fondswerf-doelbedrag uit te komen.
- Er is een helder tijdspad tussen sollicitatie, indiensttreding, onboarding, fondswerftraining en de periode van opbouwfase van mijn team van partners.
- Het is voor mij helder wat het beleid van de organisatie is rondom het leven op basis van giften, daar wordt over gepraat en dit wordt nageleefd.

Welzijn

- Ik voel me gezien en gesteund door mijn team/teamleider/organisatie in de inspanning die ik lever voor het opbouwen van een team van partners.
- De verantwoordelijkheid die ik voel voor andere taken is minimaal.
- Ik ervaar voldoende balans tussen werk en privé.
- Ik heb binnen de opbouwfase van het team van partners manieren gevonden om te ontspannen.
- Ik draag dezelfde visie als de organisatie en zet me daar graag voor in.
- Ik voel me (nog steeds) geroepen om dit werk te doen.
- Ik heb ruimte en energie om gesprekken met mijn missiepartners te voeren.
- Wanneer van toepassing: mijn huwelijkspartner staat achter mijn keuze voor het leven op giften en ik voel me hier voldoende in gesteund door hem/haar.
- Ik heb een actieve groep met christenen waarmee ik het geloof en mijn leven deel.
- Ik ben zelf vrijgevig.