



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

# Afstudeerproject

Bachelorscriptie Algemene Sociale Wetenschappen

## Extra-curriculaire ervaring: **wat heb je er nou echt aan?**

*Een kwalitatief onderzoek naar extra-curriculaire ervaring als student en de rol hiervan binnen het sollicitatiebeleid van werkgevers in de sociale sector*

**Leoni Fohr | 10177515 | leoni.fohr@student.uva.nl**

**Universiteit van Amsterdam | 2014-2015**

**Bachelorscriptie Algemene Sociale Wetenschappen | Domein Conflictstudies**

**Scriptiebegeleiders: N. Vandekerckhove en J. van de Boogert**

## Voorwoord

Gedurende mijn bestuursjaar bij de studievereniging van Algemene Sociale Wetenschappen (ASW) kreeg ik na uitleg van mijn verenigingswerkzaamheden regelmatig de opmerking: 'oh wat goed, daar heb je later veel aan!' en 'nou, dan zitten werkgevers straks om je te springen hoor'. Destijds klonk dit allemaal leuk en aardig, maar na meerdere keren dergelijke opmerkingen gehoord te hebben, begon ik hierover na te denken. Is dat eigenlijk wel zo? Zal deze extra-curriculaire ervaring mij inderdaad helpen om gemakkelijker toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt? En waar wordt extra-curriculaire ervaring nou het meest op prijs gesteld? Na afloop van het bestuursjaar besloot ik dan ook om van al deze vraagtekens een basis te vormen voor mijn bachelorscriptie.

Deze scriptie is bedoeld voor iedereen met én zonder extra-curriculaire ervaring, die geïnteresseerd is in het werving-en-selectieproces van werkgevers binnen de NGO-sector in Amsterdam en Utrecht. Voor met name studenten en afgestudeerden zal deze scriptie duidelijkheid scheppen op het gebied van de wensen en eisen van werkgevers in deze sector. De rol van extra-curriculaire ervaring komt uitvoerig aan bod. Tevens is een deel van de scriptie gewijd aan de al dan niet blijvende relevantie van dergelijke ervaring in het werkveld. Voor werkgevers is deze scriptie relevant bij het reflecteren op het eigen werving-en-selectiebeleid in het algemeen en in het bijzonder op de rol van extra-curriculaire ervaring van sollicitanten.

Ik wil graag de respondenten van de deelnemende NGO's bedanken, die de tijd en moeite hebben genomen om hun visie en ervaringen met mij te delen, evenals alle personen die mij hebben geholpen bij de zoektocht naar respondenten. Ik ben mijn scriptiebegeleiders, in het bijzonder Nel Vandekerckhove, heel erg dankbaar voor de herhaaldelijke uitgebreide feedback en het continue meedenken. Ook wil ik graag bij dezen alle anderen die mij gedurende het scriptieproces hebben geholpen door middel het geven van opbouwende kritiek, bedanken.

Amsterdam, 14 december 2014.

“So you’re telling me I have to get experience before I get experience?”

(Anoniem, The Memes Factory, 2013)

# Inhoudsopgave

## 1. Inleiding

1.1	Introductie.....	6-7
1.2	Maatschappelijke relevantie.....	7
1.3	Wetenschappelijke relevantie.....	7-8
1.4	Interdisciplinariteit.....	8-9

## 2. Theoretisch kader

2.1	Samenvatting.....	9
2.1.1	Sociologische invalshoek: definitie .....	9-10
2.1.2	Van extra-curriculaire ervaring naar kapitaal.....	10-11
2.1.3	Curriculumveranderingen.....	11-12
2.1.4	Gebrek aan <i>shared vocabulary</i> .....	12
2.1.5	Sollicitatieproces.....	12-13
2.1.6	Het belang van <i>soft-skills</i> .....	13-14
2.2	Probleemstelling.....	14
2.2.1	Stijging opleidingsniveau.....	15
2.2.2	Uitblinken op de arbeidsmarkt.....	16
2.2.3	Non-gouvernementele organisaties.....	17
2.2.4	Locaties.....	17-18
2.3	Vraagstelling.....	18

## 3. Methode

3.1	Onderzoeksstrategie en onderzoeksdesign.....	19
3.2	Onderzoeksmethoden.....	19-20
3.3	Operationalisering.....	20-22
3.4	Respondenten en steekproef.....	22
3.5	Ethische verantwoording.....	23

## 4. Resultaten

4.1	Datapreparatie.....	24
4.2	Data-analyse.....	24-25

4.2.1a	Algemene wensen en eisen van werkgevers.....	25
4.2.1b	Gezamenlijke besluiten.....	25-26
4.2.1c	De procedure en social media.....	26-27
4.2.1d	Vaste criteria.....	27-29
4.2.2a	Relevantie extra-curriculaire ervaring volgens werkgevers....	29-31
4.2.2b	Internationale ervaring.....	31-32
4.2.2c	Bewijsvoering.....	32-33
4.2.3a	Blijvende relevantie volgens werkgevers.....	34
4.2.3b	Blijvende relevantie volgens werknemers.....	34-35

## **5. Conclusie**

5.1	Conclusie.....	36
5.1.1	Deelconclusie één.....	36-37
5.1.2	Deelconclusie twee.....	37-38
5.1.3	Deelconclusie drie.....	38
5.1.4	Hoofdconclusie.....	38-39
5.2	Discussie.....	39-40
5.3	Reflectie.....	40-41

## **6. Bibliografie**

6.1	Bronnenlijst.....	42-43
6.2	Digitale bronnen.....	43-44

## **7. Bijlagen**

7.1	Onderzoeksinstrument.....	45
7.2	Transcriptie van een interview.....	45-50
7.3	Lijst deelnemende NGO'S.....	51

# 1. Inleiding

## 1.1 Introductie

Bedrijven willen extra's, geen cijfers. Dat concludeert een onderzoekscommissie van de Landelijke Kamer van Verenigingen (Zanders, 2012, p. 4), naar aanleiding van een groot aantal interviews met diverse bedrijven in Nederland. Communicatieve vaardigheden, samenwerken en initiatief tonen worden door de bedrijven als meest waardevol gewaardeerd. *“Juist dié vaardigheden doen studenten vaak op door activiteiten naast hun studie te ondernemen”*, aldus onderzoeksleider Loek Zanders in het artikel (2012, p. 21). Dat extra-curriculaire ervaring nuttig is, lijkt zo klaar als een klontje. Maar onder welke omstandigheden achten werkgevers het bezitten van extra-curriculaire ervaring het meest relevant? En naar welke specifieke kwaliteiten zoeken ze hierbij?

Binnen dit onderzoek wordt gekeken naar de rol van extra-curriculaire ervaring binnen het sollicitatiebeleid van werkgevers in de sociale sector. Om een gefundeerde uitspraak te kunnen doen over de relevantie van extra-curriculaire ervaring, wordt comparatief onderzoek verricht binnen negen non-gouvernementele organisaties (NGO's) in Amsterdam en Utrecht. NGO's zijn organisaties die zich onafhankelijk van de overheid richten op maatschappelijke zaken zoals milieubescherming en ontwikkelingswerk (Carlier, 2007, p. 5). De doelen van dit onderzoek zijn om een representatief beeld te vormen van het sollicitatiebeleid in deze sector en om de invloed van beleidsvisie, werkgelegenheid en organisatiestructuur op het belang van extra-curriculaire ervaring van (toekomstige) werknemers te achterhalen.

Er is gekozen voor dit drietal aandachtspunten om uiteenlopende redenen. Allereerst is de verwachting dat de beleidsvisie van de NGO's betreffende werving en selectie, oftewel de speerpunten van HR-managers tijdens de sollicitatieprocedure, een rol speelt. Daarnaast wordt verondersteld dat bij lage werkgelegenheid sprake is van grote concurrentie om de schaarse arbeidsplaatsen. In dergelijke gevallen zou extra-curriculaire ervaring een belangrijke rol kunnen spelen in het al dan niet bemachtigen van een baan in de NGO-sector. Tevens is de verwachting dat de structuur van de organisatie relevant is binnen het sollicitatiebeleid van die organisatie. Hierbij wordt gesteld dat de taakverdeling, spreiding van de verantwoordelijkheden en bevoegdheden en de coördinatie hiervan belangrijk zijn.

Aan de hand van semi-gestructureerde interviews worden werkgevers gevraagd naar de criteria die zij hanteren bij het aannemen van nieuwe werknemers, en in hoeverre extra-curriculaire ervaring daarin een rol speelt. Deze interviews vinden plaats binnen NGO's in Amsterdam en Utrecht. Hiervoor is gekozen, omdat uit onderzoek is gebleken dat er in de sociale

sector, waartoe NGO's behoren, relatief veel waarde wordt gehecht aan extra-curriculaire ervaring (Tchibozo, 2007). Daarnaast worden er focusgroepen georganiseerd met werknemers binnen deze organisaties, die in het verleden als student extra-curriculaire ervaring hebben opgedaan. Het doel van deze focusgroepen is om een goed beeld te krijgen van de verschillende opvattingen van werknemers betreffende de relevantie van extra-curriculaire ervaring op de werkvloer.

## **1.2 Maatschappelijke relevantie**

Op maatschappelijk vlak wordt door middel van dit comparatieve onderzoek getracht inzicht te verwerven in de wensen en eisen van werkgevers binnen de NGO-sector. Enerzijds is het doel van dit onderzoek om sollicitanten beter in staat te stellen om op deze wensen en eisen te anticiperen. Als gevolg hiervan zullen werkzoekenden binnen de sociale sector waarschijnlijk een grotere kans maken op de verlangde baan. Anderzijds zou dit onderzoek erin kunnen resulteren dat werkgevers te maken krijgen met sollicitanten die in hogere mate voldoen aan de specifieke criteria. Kortom, dit onderzoek slaat een brug tussen de verwachtingen van (studerende) werkzoekenden en het sollicitatiebeleid van werkgevers van NGO's in Amsterdam en Utrecht. Zodoende wordt een wederzijds positief resultaat nagestreefd. Conclusies en aanbevelingen uit dit onderzoek zullen met name van belang zijn voor studenten die zich op sociaal-maatschappelijk gebied willen ontplooiën en onderscheiden.

## **1.3 Wetenschappelijke relevantie**

Eveneens op wetenschappelijk niveau draagt dit onderzoek een steentje bij. Aangezien adolescenten in Noord-Amerika al decennia lang in groten getalen deelnemen aan extra-curriculaire activiteiten, heeft veel van het onderzoek omtrent extra-curriculaire activiteiten van studenten daar plaatsgevonden. De laatste jaren is de interesse in de extra-curriculaire 'trend' echter overgewaaid naar Europa: ook hier worden extra-curriculaire activiteiten inmiddels op grote schaal uitgeoefend. Steeds meer Nederlandse studenten doen een bestuursjaar, nemen deel aan vrijwilligerswerk en houden een tussenjaar om te reizen. Met deze groeiende vraag, stijgt eveneens het aanbod: de mogelijkheden voor studenten om zich te ontwikkelen op het gebied van extra-curriculaire activiteiten, worden steeds talrijker.

Toch is er op dit continent nog betrekkelijk weinig wetenschappelijk onderzoek naar het fenomeen gedaan (Chia, 2011; Kavanagh & Drennan, 2008; Tchibozo, 2007). Bovendien is dit geringe aantal Europese onderzoeken veelal gericht op de ontwikkeling van adolescenten als gevolg van participatie aan extra-curriculaire activiteiten (Valentine, Cooper, Bettencourt en DuBois,

2002). Hierbij is veelal gefocust op het gedrag van adolescenten met betrekking tot 'peers' als gevolg van participatie aan extra-curriculaire activiteiten. Voor al deze wetenschappelijke artikelen geldt dat er voornamelijk is gekeken naar directe gevolgen, zoals sociale resultaten, academische prestaties en het onderwijsniveau van jongeren als gevolg van deelname aan extra-curriculaire activiteiten.

Vanuit de economische invalshoek is er iets meer naar de effecten van extra-curriculaire ervaring na de studietijd gekeken. Afgezien van het eerder genoemde onderzoek van Zanders (2012) is er tot op heden echter weinig onderzoek gedaan naar de specifieke rol van extra-curriculaire activiteiten bij het vinden van een baan binnen de sociale sector. Ook de (eventuele) relevantie van extra-curriculaire ervaring in de verdere loopbaan van werknemers is nauwelijks wetenschappelijk onderzocht. Dit, in combinatie met het huidige gebrek aan werkgelegenheid in de sociale sector en de daaraan gerelateerde behoefte van afgestudeerde werkzoekenden om zich te onderscheiden, maakt dit onderzoek wetenschappelijk zeer relevant.

#### **1.4 Interdisciplinariteit**

Binnen dit onderzoek ligt de focus op de sociologische en economische disciplines, met een aantal psychologische concepten ter ondersteuning. De kwantitatieve, economische onderzoeken waaraan gerefereerd wordt, zijn gericht op de effecten van extra-curriculaire activiteiten bij afgestudeerden op hun overgang van hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt. Uit deze onderzoeken is onder andere naar voren gekomen dat afgestudeerden zaken als het verbeteren van bepaalde vaardigheden en bijleren naast de studie als belangrijkste effecten van extra-curriculaire ervaring beschouwen. Vanuit sociologisch oogpunt wordt er voornamelijk gekeken naar de rol van extra-curriculaire ervaring binnen verscheidene werkgerelateerde condities.

Na het afzonderlijk benoemen van de verschillende disciplines en relevante concepten, worden deze begrippen en theorieën geïntegreerd, om zo tot nieuwe inzichten te komen. Hierin verschilt dit onderzoek essentieel met het overgrote deel van eerder verrichtte onderzoeken naar extra-curriculaire ervaring. Deze zijn namelijk over het algemeen monodisciplinair van aard. Veel van deze bestaande onderzoeken zijn vanuit de psychologische invalshoek gedaan, waarbij de auteurs zich voornamelijk hebben gericht op de toepassingen en mogelijkheden van extra-curriculaire activiteiten. Vanuit de economische discipline zijn er veelal kwantitatieve onderzoeken gedaan omtrent de overgang van hoger onderwijs naar de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn ontwikkelingsinvloeden naar aanleiding van extra-curriculaire activiteiten vanuit de pedagogische hoek onderzocht. Tot slot is er vanuit sociologisch oogpunt gekeken naar de rol van extra-



curriculaire activiteiten en het al dan niet vroegtijdig verlaten van school en de *'peer-group culture'*.

De veelheid aan onderzoeken omtrent extra-curriculaire ervaring vanuit verschillende disciplines, maakt duidelijk dat het fenomeen extra-curriculaire ervaring een veelomvattend begrip is. Om deze reden is het essentieel om bovengenoemde invalshoeken niet alleen naast elkaar te zetten, maar vooral met elkaar te integreren. Op die manier kan er worden gekeken naar de rol van extra-curriculaire ervaring in zijn totaliteit. Deze interdisciplinaire werkwijze geldt zowel voor het theoretisch kader als de data-verzameling en -analyse binnen dit onderzoek. Er worden zowel semi-gestructureerde interviews als focusgroepen gehouden, om de resultaten te kunnen trianguleren. Wat betreft de data-analyse geldt dat de verzamelde data worden gekoppeld aan de verschillende theoretische inzichten vanuit de drie eerder genoemde hoofddisciplines binnen deze scriptie.

## 2. Theoretisch kader

### 2.1 Samenvatting

Binnen dit theoretisch kader wordt getracht een brug te slaan tussen sociologische theorieën van Feldman en Matjasko (2005) en Bourdieu (1986), waarna er een link wordt gemaakt met de economische invalshoek van Kavanagh en Drennan (2008). Vervolgens komen Nemanick en Clark (2002) aan bod met een theorie over sollicitatieprocedures, gevolgd door Yew Ming Chia (2011). Door middel van het creëren van een dialoog tussen deze verschillende theorieën wordt er een interdisciplinair theoretisch denkkader gevormd, waarbinnen dit onderzoek plaatsvindt.

#### 2.1.1 Sociologische invalshoek: definitie

In hun artikel *'The role of school-based extracurricular activities in adolescent development: A comprehensive review and future directions'* stellen de Feldman en Matjasko (2005) dat veel sociologen onderzoek hebben verricht naar de relatie tussen participatie in extra-curriculaire activiteiten en sociale uitkomsten, academische resultaten en -verworvenheden. Volgens de onderzoekers is uit sociologisch onderzoek gebleken dat er positieve associaties bestaan tussen deelname aan extra-curriculaire activiteiten en het functioneren van adolescenten (Feldman en Matjasko, 2005, p. 160). Het doel van de onderzoekers is het integreren van bevindingen uit zowel

de psychologie als de sociologie, om zo een volledig beeld van de gevolgen van deelname aan buitenschoolse activiteiten te kunnen vormen op de ontwikkeling van adolescenten.

Feldman en Matjasko hanteren binnen hun onderzoek een framework waarbij zij ervan uit gaan dat extra-curriculaire activiteiten niet zijn geïsoleerd van andere ontwikkelings-contexten. Volgens hen zijn deze activiteiten ingebed in scholen en gemeenschappen en worden zij beïnvloed door familie en leeftijdsgenoten. Door rekening te houden met omgevingsfactoren, hopen Feldman en Matjasko (2005) aan te tonen hoe adolescenten invloed uitoefenen op deelname aan extra-curriculaire activiteiten én hoe hun participatie wordt beïnvloed door grotere sociale contexten.

De definitie van extra-curriculaire activiteiten die Feldman en Matjasko hanteren, is als volgt: de term 'extra-curriculaire activiteiten' verwijst naar op het onderwijs gebaseerde buitenschoolse activiteiten die door jongeren worden uitgevoerd. Deze activiteiten worden door scholen georganiseerd en/of ondersteund en vinden grotendeels plaats op schoollocaties. Volgens Feldman en Matjasko (2005, p. 202) bieden extra curriculaire activiteiten de ideale gelegenheid om gedurende adolescentie bepaalde belangrijke vaardigheden te ontwikkelen. Zij stellen dan ook dat participatie hieraan dient als middel om een eigen identiteit en sociaal netwerk te ontwikkelen. Ook beargumenteren zij dat deze participatie een positieve invloed heeft op het ontwikkelen van sociale vaardigheden en geldt als een platform voor nieuwe, buitenschoolse uitdagingen.

### **2.1.2 Van extra-curriculaire ervaring naar kapitaal**

De stelling dat deelname aan extra-curriculaire activiteiten kan bijdragen aan het opdoen van bepaalde vaardigheden en kennis, is goed te linken aan de fenomenen 'cultureel' en 'sociaal' kapitaal van Bourdieu (1986). Bourdieu stelt dat de maatschappij invloed heeft op het individu én andersom. In zijn boek beargumenteert hij dat de samenleving uit verschillende, elkaar overlappende velden bestaat. Binnen deze velden speelt zich een voortdurende en gedeeltelijk onbewuste machtsstrijd af om de schaarse middelen die binnen het betreffende veld relevant zijn. Deze schaarse middelen zijn te verwerven door middel van uiteenlopende vormen van kapitaal en kunnen leiden tot macht en invloed binnen dat veld.

Volgens Bourdieu zijn er drie fundamentele vormen waarin kapitaal zich kan uiten. Allereerst benoemt hij economisch kapitaal, een vorm welke onmiddellijk converteerbaar is in geld. Economisch kapitaal is geïnstitutionaliseerd middels eigendomsrechten en bezittingen. De tweede uiting van kapitaal is volgens Bourdieu niet direct te vertalen naar geld, maar is onder bepaalde voorwaarden converteerbaar naar diploma's/ opleidingen, wat kan leiden tot economisch kapitaal. De derde uiting noemt Bourdieu sociaal kapitaal, welke volgens hem bestaat uit sociale

verplichtingen en relaties, ook wel 'connecties' genoemd. Dit netwerk van sociale kennissen is net als cultureel kapitaal onder bepaalde omstandigheden om te zetten in economisch kapitaal.

Volgens Bourdieu (1986, p. 283) ontwikkelen alle spelers binnen een veld een specifieke habitus: zij hanteren een bepaalde wijze van waarnemen, denken en handelen waarmee zij zich in het veld handhaven. Op een gegeven moment is er sprake van internalisering van een dergelijke habitus, wat betekent dat een persoon bepaalde denk- en handelwijzen compleet eigen heeft gemaakt. Bourdieu concludeert dan ook dat hoe langer een speler in een bepaald veld verkeert, hoe hoger de kans dat hij/zij in staat is veel kapitaal en daarmee macht en invloed te verwerven. Eerder is gesteld dat de positieve invloed van participatie in extra-curriculaire activiteiten, te koppelen van aan de hierboven toegelichte begrippen van Bourdieu. Er zou namelijk kunnen worden beargumenteerd dat deelname aan extra curriculaire activiteiten kan leiden tot het verwerven van sociaal- en cultureel kapitaal. Kort gezegd kan dit ertoe leiden dat participatie aan extra curriculaire activiteiten resulteert in kapitaal. Dit leidt vervolgens tot een gemiddeld genomen sterkere positie binnen een specifiek veld dan mensen zonder extra-curriculaire ervaring. Hierdoor zal het betreffende individu eerder in staat zijn om schaarse middelen te bemachtigen om daarmee vervolgens macht en invloed uit te oefenen binnen het betreffende veld.

### **2.1.3 Curriculumveranderingen**

Uit de vorige theorieën is het belang van extra-curriculaire ervaring naar voren gekomen. In hoeverre creëren scholen en universiteiten voor adolescenten echter de mogelijkheid om extra-curriculaire ervaring op te doen? Marie Kavanagh en Lyndal Drennan (2008) stellen in hun artikel '*What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations*' dat er in de media wordt beweerd dat universitaire studenten vaak slecht zijn uitgerust voor de beroepspraktijk en dat de universiteiten hun studenten moeten voorbereiden met een meer uitgebreide reeks van vaardigheden (Albin en Crockett, 1991; Hall, 1998; Mathews, 2000).

Gesteld kan worden, dat er zowel binnen het framework van Feldman en Matjasko (2005) als van Kavanagh en Drennan (2008) verantwoordelijkheid omtrent de verzorging van extra-curriculaire activiteiten bij educatieve instellingen wordt geplaatst. Volgens Kavanagh en Drennan (2008) hebben universiteiten in Australië deze verantwoordelijkheid genomen door het ontwikkelen van een samenhangend beleid waarbij de focus is komen te liggen op attributen die afgestudeerden nodig hebben. Hierbij erkennen zowel de universiteiten als de beroepsorganisaties het cruciale belang van de ontwikkeling van generieke vaardigheden en -attributen, ook wel als

cultureel kapitaal aan te duiden, voor afgestudeerden. Gesteld kan worden dat allen de kloof tussen onderwijs en praktijk erkennen en zij beargumenteren dat curriculumveranderingen nodig zijn.

#### **2.1.4 Gebrek aan *shared vocabulary***

Kavanagh en Drennan (2008, p. 296) concluderen in hun onderzoek dat studenten 'voortdurend bijleren' als belangrijkste vaardigheid voor hun toekomstige loopbaan beschouwen. Volgens de onderzoekers achten zij daarnaast het ontwikkelen van technische expertise, mondelinge -en schriftelijke communicatieve vaardigheden, analytisch en probleemoplossend vermogen, besluitvaardigheid en kritisch denken als belangrijke vaardigheden. Ook verdere ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden zoals een professionele houding, zelfmotivatie, leiderschap en het vermogen om te werken in een team vinden studenten belangrijk. Beargumenteerd kan worden dat studenten de voordelen van participatie aan extra curriculaire activiteiten derhalve voornamelijk scharen onder vaardigheden en sociale relaties, oftewel de theoretische fenomenen cultureel- en sociaal kapitaal van Bourdieu (1986).

Kavanagh en Drennan (2008, p. 279) stellen daarnaast vast dat werkgevers voornamelijk op zoek zijn naar werknemers met niet alleen elementaire baanspecifieke vaardigheden, maar vooral ook analytische- en probleemoplossende vaardigheden, zakelijk inzicht en levenservaring. Een belangrijke bevinding van de onderzoekers is dat er sprake is van een gebrek aan *shared vocabulary* tussen de werkgevers en de studenten. De discrepantie tussen de vaardigheden en attributen die studenten belangrijk vinden en wat de werkgevers belangrijk achten, wordt volgens Kavanagh en Drennan (2008, p. 295) verklaard door uiteenlopende interpretatie van dezelfde woorden. Om dit probleem op te lossen zou er dus een duidelijke definitie moeten komen over het specifieke sociaal en cultureel kapitaal dat volgens zowel werkgevers als studenten kan worden opgedaan door middel van participatie aan extra curriculaire activiteiten. Binnen dit onderzoek wordt dan ook getracht hier een bijdrage aan te leveren.

#### **2.1.5 Sollicitatieproces**

Het artikel *'The differential effects of extracurricular activities on attributions in resume evaluation'* van Nemanick en Clark (2002), gaat over de impact van extra-curriculaire activiteiten op de eigenschappen die CV-lezers aan sollicitanten toekennen. Waar bij het artikel van Kavanagh en Drennan (2008) een focus werd gelegd op concrete bevindingen van werkgevers en afgestudeerde werkzoekenden omtrent benodigde vaardigheden, richten Nemanick en Clark (2002) zich meer op het sollicitatieproces en de invloed van extra-curriculaire ervaring hierop.

Het onderzoek van Nemanick en Clark (2002, p. 206) heeft uitgewezen dat allereerst de hoeveelheid aan extra-curriculaire activiteiten, vervolgens in hoeverre hierbij sprake is van leiderschap en daarnaast de relevantie van de activiteiten, voor de CV-lezers gelden als aandachtspunten. Zo blijkt dat kandidaten die in meerdere organisaties een leidinggevende positie hebben gehad, over het algemeen zeer positief beoordeeld worden. Kandidaten met leidinggevende functies in 'slechts' een paar organisaties of zonder leidinggevende functie binnen meerdere organisaties worden gemiddeld gesproken matig beoordeeld. Tot slot blijkt dat de groep kandidaten zonder enige ervaring in leidinggevende functie én werkzaam geweest als niet-leidinggevende binnen 'slechts' een paar organisaties het minst positief wordt beoordeeld.

Een ander belangrijke ontdekking die Nemanick en Clark (2002, p. 211) doen, is dat bepaalde combinaties van de zogenaamde 'aandachtspunten', namelijk de hoeveelheid aan extra-curriculaire activiteiten; in hoeverre hierbij sprake is van leiderschap én de relevantie van de activiteiten, een zeer grote invloed blijkt te hebben op de kans dat een kandidaat wordt uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Zij concluderen dan ook dat het combineren van meerdere extra-curriculaire activiteiten de hoogste kans op succes geeft. Hierbij wordt namelijk werkgerelateerde (en dus relevante) kennis ontwikkeld en er wordt ervaring opgedaan met het bekleden van een leidinggevende functie.

Als laatste doen Nemanick en Clark (p. 216) een aantal aanbevelingen aan toekomstige afgestudeerden. Zo raden zij hen aan om betrokken te zijn bij diverse extra-curriculaire activiteiten, het liefst in leidinggevende posities, daarbij hun cijfergemiddelde op pijl te houden en tegelijkertijd werkervaring op te doen. Op die manier, zo stellen Nemanick en Clark (2002), worden zij zeer aantrekkelijk voor werkgevers. Door het integreren van de onderzoeken van Kavanagh en Drennan (2008) en Nemanick en Clark (2002) is het mogelijk om een algemeen beeld te vormen van de invloed van extra-curriculaire ervaring op studenten, afgestudeerde werkzoekenden en werkgevers die zich bezighouden met het sollicitatiebeleid.

### **2.1.6 Het belang van *soft-skills***

Nu er is gekeken naar het belang dat werkgevers bij het lezen van sollicitatiebrieven hechten aan bepaalde ervaring, is het tijd om verder te gaan in het sollicitatieproces. Yew Ming Chia (2011) heeft onderzoek gedaan naar de relatie tussen zowel academische prestaties als participatie aan extra-curriculaire activiteiten op de kans dat een sollicitant wordt uitgenodigd voor een eerste sollicitatiegesprek. Tot dusver heeft dit onderzoek veel raakvlakken met dat van Nemanick en Clark (2002). Chia (2011, p. 76) kijkt echter ook naar de rol die emotionele intelligentie ('*soft-skills*') van

een sollicitant speelt binnen de sollicitatieprocedure. Met deze insteek valt het onderzoek van Chia op bepaalde punten te koppelen aan dat van Feldman en Matjasko (2005) en Bourdieu (1986). Alle onderzoekers onderschrijven namelijk het belang dat sollicitanten in staat zijn tot analytisch denken en dat zij communicatieve- en persoonlijke vaardigheden bezitten. Ook zouden deze *soft-skills* de sollicitanten in staat stellen tot een cultureel bewustzijn waarmee zij kunnen functioneren in een complexe en veranderende omgeving, of, zoals Bourdieu het zou noemen: veld.

Chia (2011, p. 87) concludeert, evenals Feldman en Matjasko (2005); Kavanagh en Drennan (2008) en Nemanick en Clark (2002) dat in de ogen van werkgevers een diploma wenselijk of nodig is, maar dat zij in feite op zoek zijn naar specifieke eigenschappen bij het rekruteren van werknemers. Chia (p. 79) voegt hieraan toe dat *soft-skills* bij het eerste en tweede sollicitatiegesprek van essentieel belang zijn voor de werkgevers om een sollicitant al dan niet aan te nemen. Het integreren van de hierboven beschreven concepten uit theorieën vanuit verschillende disciplines, leidt tot de volgende conclusie: door middel van deelname aan extra-curriculaire activiteiten kunnen studenten zowel concrete vaardigheden als *soft-skills* ontwikkelen. Dit zou de toegang tot de arbeidsmarkt in voornamelijk de sociale sector kunnen vergemakkelijken. Interviews en focusgroepen zullen uitwijzen of werkgevers het vervaardigen van sociaal- en cultureel kapitaal en *soft-skills* middels extra curriculaire ervaring eveneens erkennen én dit ervaren als een zodanig voordeel op de werkvloer, dat zij hierop selecteren.

## **2.2 Probleemstelling**

De zoektocht naar een eerste baan verloopt niet te allen tijde soepel. Zeker in sectoren waarbinnen sprake is van een baantekort, zoals in de sociale sector, kan het voor afgestudeerden moeilijk zijn om aan een baan te komen. Om de kans op een goede baan te vergroten, zijn studenten in Nederland de laatste jaren massaal aan de slag gegaan met het uitbreiden van hun CV. Zij lopen stage in het buitenland, doen een bestuursjaar bij een vereniging of nemen deel aan een vrijwilligersproject. Door deze extra-curriculaire bezigheden hopen zij een toekomstige werkgever van hun motivatie en kunnen overtuigen (Onderzoekscommissie Landelijke Kamer van Verenigingen, Vereniging van Medezeggenschapsraden van Hogescholen, 2012). Tabel 1 op de volgende pagina geeft een overzicht van deelname aan extra-curriculaire activiteiten op de Hogeschool van Amsterdam en de Universiteit van Amsterdam in 2010.

Tabel 1. Enquête ASVA Onderzoeksbureau (2010)

	HvA-respondenten		UvA-respondenten	
	N	%	N	%
Studievereniging	5	2.4	84	60
Studentenvereniging	11	5.2	31	22.1
Studentensportvereniging	9	4.2	33	23.6
Studentenpolitiek/ Belangenbehartiger	3	1.4	25	17.9
Politieke jongerenorganisatie	1	0.5	9	6.4
Vrijwilligerswerk	42	19.8	45	32.1
Studiegerelateerd bijbaantje	57	26.9	58	41.4
Niets	103	48.6	17	12.1
Anders	23	10.8	27	19.3

Figuur 3.1: overzicht deelname extra-curriculaire activiteiten.

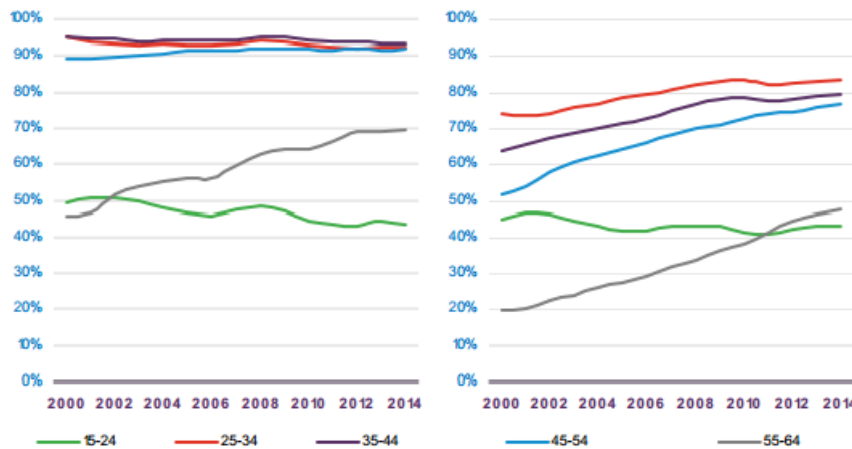
### 2.2.1 Stijging opleidingsniveau

Wat ligt er nu precies ten grondslag aan deze ontwikkeling? Allereerst is het belangrijk te beseffen dat het aantal geslaagde studenten aan het Wetenschappelijk Onderwijs in de periode vanaf 1900 tot nu is flink toegenomen. Waar dit aantal in 1991 nog 187.800 was, stond de teller in 2011 op 242.300 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2014). Niet alleen het slagingscijfer is echter in absolute termen gestegen, ook het gemiddelde opleidingsniveau in de bevolking van 25 tot en met 64 jaar is omhoog gegaan. Zo had in 1996 ruim 62% een diploma op het niveau van de startkwalificatie (een afgeronde havo- of vwo opleiding of een mbo-2 opleiding). In 2011 was dit aantal opgelopen tot 72% (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Kerncijfers 2008-2012, p. 14).

Als we Mark Rutte mogen geloven, is het stijgende opleidingsniveau van de gemiddelde Nederlander een positieve ontwikkeling (Beleidsreactie, 2006). De Nederlandse overheid streeft ernaar om in 2020 de helft van de Nederlanders als “hoger opgeleid” te kunnen beschouwen. Dit is naar eigen zeggen een ambitieuze doelstelling, maar wel een met een schaduwzijde. Steeds meer hoger opgeleiden die stuk voor stuk een baan op hun niveau ambiëren: is dit binnen het huidige economische klimaat een realistisch streven? Volgens een onderzoek van het UWV (2013, p. 19) zijn jongeren die op zoek zijn naar een baan steeds vaker hoogopgeleid. Zo is het aantal werkloze jongeren onder de 27 jaar met een hbo of universitaire opleiding in 2012 verdubbeld, zie Tabel 2 op de volgende pagina.

Tabel 2. UWV Arbeidsmarktprognose 2013-2014

Figuur 2.3.1 Bruto participatiegraad naar leeftijdsklasse van mannen (l) en vrouwen (r)



## 2.2.2 Uitblinken op de arbeidsmarkt

In een maatschappij waarbinnen steeds meer mensen hoog opgeleid zijn en waar de banen als gevolg van de economische crisis schaars zijn, is het essentieel om jezelf te onderscheiden. Volgens een enquête van ASVA Onderzoeksbureau (2010) houden steeds meer studenten zich mede om deze reden bezig met extra-curriculaire activiteiten. Het onderzoek wijst uit de gemiddelde student ongeveer 8 uur aan commissiewerkzaamheden besteedt en dat van de UvA-respondenten heeft 32,2% wel eens in het bestuur gezeten van een studievereniging en dat 14,4% dit in de toekomst wel zou willen doen.

Veel studenten zijn er dan ook van overtuigd dat het feit dat zij zich bezig houden met extra-curriculaire activiteiten, hun positie op de arbeidsmarkt kan verbeteren, aldus de eerder genoemde Onderzoekscommissie (2012, p. 5). Deze commissie heeft gekeken naar de concrete meerwaarde van extra-curriculaire activiteiten. Gebleken is dat studenten zich om verschillende redenen bezighouden met extra-curriculaire activiteiten. Zo geloven zij dat deze activiteiten leiden tot uitbreiding van hun sociale netwerk, zij verwachten door hun extra-curriculaire werkzaamheden een persoonlijke ontwikkeling door te maken, hun vaardigheden en maatschappelijke positie te verbeteren en een bepaalde mate van voldoening te halen uit hun extra-curriculaire activiteiten. Zij geloven dat al deze zaken hun kans op het vinden van een goede baan vergroten (Onderzoekscommissie Landelijke Kamer van Verenigingen, Vereniging van Medezeggenschapsraden van Hogescholen, 2012).



### **2.2.3 Non-gouvernementele organisaties**

Afgezien van dit onderzoek (2012), is er in Nederland zoals gezegd relatief weinig onderzoek gedaan naar de invloed van extra-curriculaire ervaring op het verkrijgen van een baan. In Amerika is wel veel onderzoek verricht naar de impact van extra-curriculaire activiteiten, maar de focus lag hier veelal op de gemoedstoestand van studenten tijdens schoolcarrière. Aangezien extra-curriculaire activiteiten in Europa en in het bijzonder in Nederland zoals gesteld een steeds grotere rol spelen, is het zaak om in Nederlandse context de invloed van extra-curriculaire ervaring diepgaander te analyseren, in het bijzonder met betrekking tot werkkansen.

Binnen dit onderzoek wordt daarom gefocust op de non-gouvernementele sector in Nederland. Een van de redenen hiervoor is het artikel van Tchibozo (2007), over een studie die hij onder Britse werknemers verrichtte. Volgens hem had het grootste deel van zijn respondenten (12%) die zich bezig heeft gehouden met extra-curriculaire activiteiten een sociale, economische of politieke studie gevolgd en was actief binnen de sociale sector. Voornamelijk participatie bij studentenverenigingen, de sociale sector of culturele activiteiten gaf volgens Tchibozo een verhoogde kans op een (eerste) baan binnen deze sector. De verwachting is dat ook binnen Nederland eenzelfde link valt te trekken.

Daarnaast is de verwachting dat binnen de NGO-sector bepaalde extra-curriculaire vaardigheden in het bijzonder relevant zijn, meer dan binnen andere sectoren zoals de facilitaire dienstverlening en de financiële sector. Er kan namelijk worden gesteld dat bepaalde functies binnen de NGO-sector minder vakinhoudelijke kennis behoeven en dat extra-curriculaire ervaring in deze sector in hogere mate inzetbaar én relevant is. Daarnaast is er gekozen voor het vergelijken van NGO's, omdat deze branche zeer direct geraakt worden door de algemene werkgelegenheid en welvaart in Nederland. De vraag die binnen dit onderzoek centraal staat is dan ook gericht op het belang van extra-curriculaire ervaring binnen het sollicitatiebeleid van werkgevers binnen non-gouvernementele organisaties. En, meer specifiek, onder welke omstandigheden deze ervaring in het bijzonder relevant is volgens werkgevers en werknemers in de deze sector.

### **2.2.4 Locaties**

Binnen dit onderzoek worden een aantal Nederlandse NGO's op basis van sollicitatiebeleid met elkaar vergeleken. Zoals eerder gesteld verschillen de organisaties onder andere van elkaar op basis van beleidsvisie, graad van werkgelegenheid en organisatiestructuur. Het onderzoek zal plaatsvinden in Amsterdam en Utrecht omdat de werkgelegenheid in deze steden zeer dynamisch is, wat zich direct vertaalt naar werkgelegenheidscijfers in de non-gouvernementele sector.

Daarnaast is het percentage NGO's in deze steden relatief hoog, waardoor het mogelijk is om op zorgvuldige wijze meerdere organisaties met uiteenlopende werkgelegenheidsomstandigheden, visies en structuren te analyseren. De HR-managers van de ondernemingen worden ondervraagd naar hun visie wat betreft (extra-curriculaire) criteria waaraan werknemers volgens hen moeten voldoen. Ook worden medewerkers gevraagd om gezamenlijk input te leveren, om een zo volledig mogelijk comparatief beeld te kunnen vormen.

### 2.3 Vraagstelling

De hoofdvraag die binnen dit onderzoek centraal staat is: ***'In hoeverre speelt extra-curriculaire ervaring een rol binnen het sollicitatiebeleid van werkgevers binnen non-gouvernementele organisaties?'***

Om deze vraag te kunnen beantwoorden, richt dit onderzoek zich allereerst op de algemene wensen en eisen van werkgevers. Op deze manier vormt zich een overzicht van de criteria die de werkgevers hanteren om te beslissen wie de meest geschikte sollicitant is. Vervolgens worden binnen dit onderzoek deze algemene eisen tegen werkgelegenheids-, structuur- en beleidsvisie gerelateerde criteria van werkgevers afgezet. De eerste, omschrijvende deelvraag die hierop aansluit luidt: *'Welke vaardigheden en eigenschappen stellen werkgevers vooraf als vereisten volgens werkgevers binnen non-gouvernementele organisaties?'*

Vervolgens richt dit onderzoek zich op het belang van extra-curriculaire activiteiten zelf. Ook hier wordt het sollicitatiebeleid van de organisaties met elkaar vergeleken, ditmaal echter met een nadruk op de concrete (al dan niet bestaande) meerwaarde van werknemers met extra-curriculaire ervaring. Uit het theoretisch kader is namelijk gebleken dat extra-curriculaire ervaring helpt bij de persoonlijke ontwikkeling van studenten, maar vertaalt dit zich ook in het vinden van een baan? En welke extra-curriculaire activiteiten worden door werkgevers gezien als de meest relevante? De bijbehorende deelvraag is: *'Welke rol speelt extra-curriculaire ervaring bij het vinden van een eerste baan binnen non-gouvernementele organisaties?'*

De derde en laatste deelvraag is gericht op de lange-termijn invloeden van extra-curriculaire ervaring. Zowel werkgevers als werknemers wordt gevraagd in hoeverre denken dat extra-curriculaire ervaring relevant blijft. Ook hier wordt onderscheid gemaakt tussen de verschillende contexten bij de organisaties: *'In welke mate blijft extra-curriculaire ervaring doorwerken na het verkrijgen van een eerste baan binnen non-gouvernementele organisaties?'*

## 3. Methode

### 3.1 Onderzoeksstrategie en onderzoeksdesign

De hoofdvraag in dit onderzoek is op kwalitatieve wijze onderzocht. Er is gekozen voor deze onderzoeksstrategie, omdat het onderzoek gericht is op het verkrijgen van diepgaande informatie door in te gaan op achterliggende motivaties, meningen, wensen en behoeften van de respondenten. Daarnaast is gekozen voor het verrichten van kwalitatief onderzoek, omdat het doel van dit onderzoek is om een indicatie te geven van wat er leeft bij werkgevers in de sociale sector. Hierbij is onderzocht onder welke omstandigheden én in hoeverre extra-curriculaire ervaring volgens de respondenten een toevoeging vormt bij sollicitanten.

Door middel van negen semi-gestructureerde interviews is getracht het 'waarom' van bepaalde visies en gedragingen van werkgevers te achterhalen. Daarnaast zijn er vijf informele focusgroepen georganiseerd waaraan werknemers vanuit de organisaties hebben deelgenomen. Zoals gesteld is het sollicitatiebeleid van de NGO's voornamelijk op basis van beleidsvisie, organisatiestructuur en graad van werkgelegenheid met elkaar vergeleken. Het design waarbinnen deze vergelijkingen hebben plaatsgevonden is dan ook logischerwijs van comparatieve aard.

### 3.2 Onderzoeksmethoden

Zoals hierboven aangegeven, zijn de data van dit onderzoek enerzijds verzameld op basis van semi-gestructureerde interviews. De manier van interviewen is per interview verschillend geweest, aangezien bij elke respondent een enigszins andere aanpak effectief is gebleken. Desondanks is het noodzakelijk geweest om tot op zekere hoogte een structuur te hanteren, aangezien het doel is geweest om vergelijkingen te trekken tussen negen NGO's. Er is gebruik gemaakt van *projectieve technieken* (Van Male, 2011) om respondenten zo vrijuit mogelijk te laten praten. Het doel hierbij is geweest om zowel de bewuste als onbewuste motivaties van respondenten te ontdekken.

Daarnaast zijn er vijf focusgroepen gehouden met elk 3 à 4 deelnemers. Er is gekozen voor deze methode, omdat dit een informele en flexibele manier is om de opvattingen te achterhalen. Daarbij hebben de deelnemers hun mening binnen de focusgroep zelf verder kunnen ontwikkelen en bespreken zoals in een alledaags gesprek. Hierdoor is het mogelijk geweest om oprechte en duidelijk onderbouwde opinies naar voren te laten komen. Bovendien heeft deze methode ervoor gezorgd dat er een bepaalde groepsdynamiek is aanschouwd. Tevens is geanalyseerd in hoeverre de groepsdynamiek invloed heeft gehad op al dan niet uiteenlopende visies van respondenten. De focusgroepen zijn gehouden met werknemers binnen de deelnemende NGO's, op werkdagen tijdens

(lunch)pauzes. Werkgevers zijn hier niet bij betrokken geweest, aangezien dit niet haalbaar is gebleken qua tijdsplanning. Daarnaast zou de aanwezigheid van werkgevers de groepsdynamiek hebben veranderd en de inhoud hebben beïnvloed.

### **3.3 Operationalisering**

Binnen dit onderzoek is een aantal belangrijke concepten aan bod gekomen. Deze concepten bevatten meerdere dimensies, welke door middel van indicatoren gemeten zijn. Het eerste concept waarbij operationalisering nodig is geweest, is 'extra-curriculaire ervaring'. Valentine, Cooper, Bettencourt en DuBois (2002, p. 247) onderscheiden hierbinnen vijf verschillende dimensies, zoals te zien is in de onderstaande tabel. Binnen dit onderzoek heeft de focus gelegen op de vierde dimensie, namelijk "participatie in een sociaal, maatschappelijk of politiek georiënteerde organisatie of beweging". Er is gekozen voor deze dimensie in het bijzonder, omdat de verwachting is geweest dat dergelijke participatie het best aan zou sluiten bij de wensen en eisen van werkgevers in de NGO-sector. Deze dimensie is concreet opgedeeld in drie verschillende vormen van ervaring, namelijk: buitenlandervaring (of internationale ervaring), bestuurservaring en vrijwilligerswerk. De aard van de extra-curriculaire activiteiten heeft hierbij een grote rol gespeeld: wat heeft iemand nu concreet gedaan? Daarnaast is belangrijk geweest wanneer dit zich heeft afgespeeld, om welke redenen de persoon zich hier mee heeft beziggehouden en wat diegene eruit heeft gehaald.

Het tweede concept binnen dit onderzoek dat toelichting heeft vereist, is 'sollicitatiebeleid'. Aan de hand van de semi-gestructureerde interviews met werkgevers en HR-managers, is gekeken op welke punten zij selecteren. Zaken als stressbestendigheid, communicatieve vaardigheden, relevante werkervaring en maatschappelijke betrokkenheid zijn hierbij belangrijke factoren gebleken. Daarnaast is er gekeken naar de sollicitatieprocedure. Dit is enerzijds belangrijk geweest met betrekking tot het analyseren van de organisatiestructuur van de organisaties. Anderzijds heeft dit concept geleid tot praktische informatie over de beleidsvisie van de betreffende NGO's: wie beslist er uiteindelijk wie er worden aangenomen? Gebeurt dit in een team of hakt de werkgever de knoop door? Al deze zaken tezamen zijn indicatoren voor het sollicitatiebeleid binnen dit onderzoek geweest.

Vervolgens heeft het concept 'werkgelegenheid' een belangrijke rol binnen dit onderzoek gespeeld. Van te voren is de verwachting geweest dat er bij lage werkgelegenheid en dus meer concurrentie, eerder gekeken zou worden naar wat sollicitanten extra hebben gedaan, waaronder extra-curriculaire ervaring. Om dit te kunnen meten, is er gekeken naar de dynamiek binnen het

bedrijf, oftewel hoeveel vacatures er per jaar vrijkomen en hoeveel sollicitaties er plaatsvinden. Vanzelfsprekend is hierbij rekening gehouden met de grootte en het aantal medewerkers per NGO.

Een ander relevant concept binnen dit onderzoek is de 'organisatiestructuur' van de verschillende NGO's geweest. Aan de hand van semi-gestructureerde interviews en focusgroepen is achterhaald in hoeverre de organisaties hiërarchisch georganiseerd zijn. Doorgroeimogelijkheden, taakverdeling en de verschillende functies binnen de organisaties speelden hierbij een belangrijke rol. Het is gebleken dat dit concept nauw verbonden is aan de beleidsvisie binnen de NGO's. Zoals uit de onderstaande tabel naar voren komt, is er binnen dit onderzoek tevens gekeken naar de (al dan niet) blijvende relevantie van extra-curriculaire ervaring. Dit is voornamelijk in de focusgroepen behandeld, maar is ook tijdens de interviews aan bod gekomen.

Tot slot zijn de concepten 'werkgevers in de sociale sector' en 'non-gouvernementele organisaties' (NGO's) van belang geweest. Met de werkgevers is binnen dit onderzoek HR-managers, recruiters, P&O adviseurs en directeuren bedoeld, oftewel: diegenen die binnen de organisaties de besluiten omtrent sollicitaties nemen en/ of hierover adviseren. Zoals eerder gesteld zijn NGO's binnen dit onderzoek gezien als organisaties die zich onafhankelijk van de overheid organiseren en zich richten op specifieke maatschappelijke belangen. Dergelijke organisaties houden zich over het algemeen bezig met milieubescherming, gezondheid, ontwikkelingswerk en -samenwerking en het bevorderen van mensenrechten (Europa-nu, 2014).

*Tabel 3. Operationalisering van concepten*

Hoofdconcept	Dimensie	Indicator
Extra-curriculaire ervaring	1) Studiegerelateerde activiteiten 2) Actief sporten 3) Participatie in een culturele vereniging <b>4) Participatie in een sociaal, maatschappelijk of politiek georiënteerde organisatie of beweging</b> 5) Participatie in ongestructureerde activiteiten	Participatie in één of meerdere punten? Zo ja: - Wat? - Wanneer? - Waarom?
Sollicitatiebeleid (procedure)	Wensen en eisen van werkgevers	Antwoorden van werkgevers en werknemers

Werkgelegenheid	Veel concurrente m.b.t. vacatures, dynamiek binnen bedrijf	Hoeveelheid aan openstaande vacatures, aantal sollicitanten
Organisatiestructuur	Hiërarchisch georganiseerd?	Antwoorden van werkgevers en werknemers
Blijvende relevantie extra-curriculaire ervaring	Ervaring blijvend inzetbaar? (Zo ja, hoe & hoe lang?)	Antwoorden van werkgevers en vooral werknemers

### 3.4 Respondenten en steekproef

De doelgroep in dit onderzoek is allereerst werkgevers in de NGO-sector geweest, die zich bezighouden met het vormen én uitvoeren van het sollicitatiebeleid. De negen geïnterviewde werkgevers zijn afkomstig uit negen verschillende organisaties met uiteenlopende omstandigheden. De tweede groep respondenten heeft bestaan uit werknemers binnen de NGO's die als student extra-curriculaire ervaring hadden opgedaan. Zij zijn ondervraagd met betrekking tot hun visie omtrent de (blijvende) relevantie van extra-curriculaire ervaring. Op deze wijze is getracht een zo breed mogelijk beeld te schetsen en hierbij theoretische saturatie te bereiken, om zodoende adequaat antwoord te kunnen geven op de hoofd- en deelvragen binnen dit onderzoek.

Door middel van *convenience sampling* is toegang verkregen tot de populatie. Er is gekozen voor deze statistische methode, omdat de populatie relatief lastig te bereiken is gebleken. Het heeft over het algemeen veel tijd en moeite gevergd om toegang te krijgen tot de organisaties, laat staan tot de directeurs van de organisaties. *Convenience sampling* heeft het mogelijk gemaakt om in korte tijd toegang te krijgen tot meerdere vergelijkbare NGO's in de Amsterdamse sociale sector. Dit is gedaan door herhaaldelijk via de mail en telefoon contact op te nemen met zoveel mogelijk NGO's in Amsterdam en Utrecht, maar ook door er in sommige gevallen vooraf langs te gaan.

Het afnemen van de interviews met werkgevers en medewerkers heeft op afspraak plaatsgevonden, zowel persoonlijk als in enkele gevallen via Skype. Er is getracht om in een korte tijd zoveel mogelijk interviews bij de verschillende NGO's te laten plaatsvinden. Wat betreft de focusgroepen: logistiek gezien is het de beste strategie geweest om dit tijdens de (lunch)pauze van werknemers te laten plaatsvinden. Deze manier heeft gezorgd voor relatief gemakkelijk toegang tot een groep werknemers en hierdoor zijn de werkzaamheden nauwelijks tot niet verstoord.

### **3.5 Ethische verantwoording**

Er zijn niet direct ethische bezwaren te noemen bij dit onderzoek. Wel is het zaak geweest dat de interviews zeer secuur zijn voorbereid en dat er geen leidende vragen zijn gesteld. Er is daarnaast rekening gehouden met de bias die de interviewer met zich mee heeft gedragen, aangezien de interviewer zelf extra-curriculaire ervaring heeft opgedaan en dit als zeer relevant beschouwt. Deze bias is transparant geweest, maar er is getracht dit de resultaten zo min mogelijk te laten beïnvloeden. Verder is het belangrijk geweest dat de onderzoeker zich gedurende het hele onderzoek bewust is geweest van het feit dat respondenten bepaalde zaken liever niet benoemen, aangezien zij wellicht niet hun gehele beleidsvisie willen prijsgeven. Ook kunnen er gevoelige zaken zoals racisme achter bepaalde acties hebben gezeten. Wat betreft de focusgroepen zijn er ook nauwelijks ethische bezwaren te benoemen. Wel is het hier belangrijk geweest om de respondenten zo vrijuit mogelijk te laten spreken, op een zo informeel mogelijke wijze.

## 4. Resultaten

### 4.1 Datapreparatie

Zoals eerder aangegeven is er bij de dataverzameling voor deze scriptie gebruik gemaakt van twee kwalitatieve onderzoeksmethoden, namelijk semi-gestructureerd interviewen en het houden van focusgroepen. Het is lastiger gebleken dan vooraf gedacht om toegang te krijgen tot de verschillende NGO's in Amsterdam en Utrecht. Er is derhalve tijd verloren aan het benaderen van respondenten, wat er toe heeft geleid dat er negen interviews zijn afgenomen in plaats van de voorgenomen twaalf interviews. Gelukkig zijn de interviews die hebben plaatsgevonden van dusdanige kwaliteit dat het uiteindelijk mogelijk is geweest om gefundeerde uitspraken over de rol van extra-curriculaire ervaring binnen het sollicitatiebeleid van de NGO's te doen.

Ook wat betreft de focusgroepen is de hoeveelheid tijd om dit in te laten plaatsvinden onderschat. Mede doordat veel NGO's het zeer druk hadden vanaf eind november tot en met begin januari, zijn veel organisaties in eerste instantie niet erg happig geweest op het geven van interviews. Gelukkig is het relatief makkelijk gebleken om de focusgroepen te houden, aangezien deze in de (lunch)pauses plaats hebben gevonden. Daardoor is de hoeveelheid focusgroepen niet lager uitgevallen. In totaal zijn er negen interviews afgenomen binnen negen organisaties en hebben er vijf focusgroepen plaatsgevonden met in totaal 17 werknemers. Een globaal overzicht van de gestelde interviewvragen staan in bijlage 7.1 en in bijlage 7.2 is een getranscribeerd interview terug te vinden. Ook is hier een lijst met deelnemende NGO's te zien.

### 4.2 Data-analyse

De semi-gestructureerde interviews met werkgevers en HR-managers zijn opgenomen. In alle gevallen is hier toestemming voor gevraagd aan de respondenten. Aangezien het belangrijk is geweest dat de focusgroepen zo informeel mogelijk van aard waren, zijn hier geen opnames van gemaakt. Vervolgens zijn de verzamelde data uit de interviews getranscribeerd. De informatie uit de focusgroepen is achteraf uitgewerkt. Aangezien zowel de interviews als de focusgroepen semi-gestructureerd zijn verlopen, konden de (getranscribeerde) verslagen vrij goed worden ingedeeld per deelvraag. Dit is dan ook van pas gekomen bij het analyseren van alle data, aangezien dit de vergelijking tussen de negen NGO's vergemakkelijkte. De analyse is namelijk gedaan door per deelvraag de antwoorden binnen de NGO's te vergelijken, om hier vervolgens conclusies aan te verbinden. Dit is goed haalbaar gebleken, omdat er een vrij duidelijke lijn uit de interviews en focusgroepen naar voren is gekomen. Dit heeft zich dan ook vertaald in meerdere deelconclusies en



een hoofdconclusie. Hieronder zijn de bevindingen weergegeven.

#### **4.2.1a Algemene wensen en eisen van werkgevers**

Om te onderzoeken welke rol extra-curriculaire ervaring binnen het sollicitatiebeleid van werkgevers bij non-gouvernementele organisaties in Amsterdam en Utrecht speelt, is gebruik gemaakt van drie verschillende deelvragen. Allereerst is er onderzoek verricht naar de algemene wensen en eisen van werkgevers in de NGO-sector. Hierbij is getracht een breed overzicht van uiteenlopende criteria van werkgevers te geven. De eerste deelvraag is: *'Welke vaardigheden en eigenschappen stellen werkgevers als vereisten volgens werkgevers binnen non-gouvernementele organisaties?'* Bij deze deelvraag is het essentieel geweest dat de respondenten zo vrij mogelijk konden antwoorden. Het is dus van groot belang geweest om de vraag zo min mogelijk leidend te stellen. Dit is gedaan door tijdens de interviews met HR-managers en directeuren te vragen naar een omschrijving van het eigen sollicitatiebeleid.

De antwoorden op deze eerste vraag zijn door de respondenten per NGO anders vormgegeven. De meeste respondenten hebben hier uitgelegd dat ze óf een adviserende rol binnen het sollicitatiebeleid hebben óf dat ze zelf de figuurlijke knoop doorhakken. Meneer Veenstra (Warchild, Amsterdam, 10-12-2014) vertelt: *"Het is dus de manager die beslist of iemand het wordt of niet. Als recruiter adviseer je, faciliteer je en ben je de contactpersoon voor de kandidaat"*. Dit in tegenstelling tot mevrouw Peijs (Natuur&Milieu, Utrecht, 15-1-2015). Zij legt uit dat zij de definitieve beslissing voor het aannemen of afwijzen van sollicitanten neemt: *"Ik mag ja of nee zeggen, uiteindelijk. Ik ben hier verantwoordelijk voor de personeelsbegroting, dus er mag hier niemand naar binnen die niet mijn goedkeuring heeft. Dat heeft voordelen, maar neemt ook wel verantwoordelijkheid met zich mee."* Mevrouw Gomez van Vrijwilligers Centrale Amsterdam (Amsterdam, 14-1-2015) zegt hierover: *'meestal ben ik er pas in het tweede gesprek bij. Diegenen die met de persoon gaan werken doen de voorselectie. (...) Ons sollicitatiebeleid is afhankelijk van of het een zelfstandige functie is of in een team. Als het in een team is dan ga ik met mensen kijken van waar hebben we behoefte aan, wat aanvullend is. Op basis daarvan selecteren we gezamenlijk kandidaten.'*

#### **4.2.1b Gezamenlijke besluiten**

Uit de interviews is duidelijk geworden dat binnen het grootste deel van de NGO's de HR-manager/recruiter een adviserende rol heeft ten opzichte van de directeur van de organisatie. Dit houdt in de meeste gevallen in dat de directeur van de organisatie uiteindelijk beslist wie er wordt aangenomen. Binnen alle NGO's gebeurt dit echter wel in hechte onderlinge samenwerking tussen

de betreffende HR-manager, directeur en in veel gevallen nog andere medewerkers die nauw zullen gaan samenwerken met de nieuwe collega. Vrijwel alle NGO's, namelijk 7 van de 9, maken gebruik van een sollicitatiecommissie. Deze bestaat in alle gevallen uit minimaal 2 en maximaal 4 personen. Anke van Dam, directeur van het Internationale Secretariaat van AFEW (Amsterdam, 15-1-2015) zegt hierover: *"We hebben een kleine sollicitatiecommissie, meestal met z'n tweeën."* De sollicitatiecommissie bij Milieudefensie is volgens P&O-adviseur Melissa Clark (Amsterdam, 14-1-2015) wat groter: *"Elke vacature heeft z'n eigen sollicitatiecommissie, meestal is dat een manager en één of twee medewerkers van de afdeling en eventueel projectmedewerkers van andere afdelingen. Zij doen dan de laatste selectie, daaruit komen dan maximaal 5 mensen die op gesprek komen."*

#### **4.2.1c De procedure en social media**

Uit het voorgaande is gebleken dat veel van de respondenten het sollicitatiebeleid beschrijven aan de hand van hun rol hierin en of deze adviserend of doorslaggevend is. Daarnaast hebben alle geïnterviewde HR-managers, recruiters en directeuren de gang van zaken omtrent de sollicitatieprocedure genoemd. Deze komt voor het grootste deel overeen. Alle NGO's stellen allereerst een profiel op, oftewel een aantal criteria waaraan de sollicitanten moeten voldoen. Dit wordt een 'eerste selectie' genoemd, een 'voorselectie' of een 'shortlist'. Door wie deze eerste selectie gedaan wordt, verschilt echter wel per NGO. Binnen sommige NGO's doet de recruiter dit, in andere gevallen wordt dit gedaan door de HR-manager of een secretaresse/assistent hiervan. Na het opstellen van het profiel, wordt de vacature opengesteld. Alle NGO's hebben aangegeven in grote mate gebruik te maken van social media bij het werven van kandidaten. De directeur van Vrijwilligers Centrale Amsterdam (Amsterdam, 15-1-2015) vertelt: *"Tegenwoordig gaat alles via social media, op die manier krijgen we de meeste mensen binnen. Veel respondenten hebben aangegeven aan dat zij voornamelijk door middel van Facebook, LinkedIn en Twitter werven. Volgens hen biedt deze manier van werven hen de mogelijkheid om gericht te zoeken. Erwin van Poppel, coördinator P&O bij Greenpeace (14-1-2015) vertelt hierover: "Wij proberen steeds gericht te werven om zo een meer diverse personeelssamenstelling te bewerkstelligen. Zo proberen wij ons meer te positioneren als organisatie zijnde voor alle groepen. Dit doen wij onder andere door middel van sociale media(...)." Ook online vacaturebanken zoals OneWorld en EuroBrussels en de eigen websites van de NGO's zijn veelgebruikte methoden gebleken om vacatures onder de aandacht te brengen.*

De vacatures staan vervolgens gemiddeld twee tot vier weken online, afhankelijk van de populariteit van de functie. Binnen een deel van de NGO's wordt eerst intern gekeken of er mensen

zijn die de vacature kunnen vervullen. Bij gelijke geschiktheid krijgen medewerkers voorrang, aldus mevrouw Clark (Milieudefensie, Amsterdam, 14-1-2015). Vervolgens worden alle sollicitatiebrieven gelezen en valt een deel van de sollicitanten af. Bij alle NGO's volgt dan één sollicitatieronde en bij sommige NGO's zelfs twee sollicitatierondes, waarbij gemiddeld 3 tot 5 personen worden uitgenodigd. Tijdens deze rondes zijn er flink wat criteria waarop de respondenten selecteren. Deze criteria zijn voor veel NGO's afhankelijk van het budget. Voornamelijk de kleine NGO's met minder dan 20 directe werknemers hebben gewezen op het belang van deze factor. De hierboven genoemde mevrouw Clark zegt hierover: *"Afgelopen jaar hebben we geld gekregen van de Postcodeloterij voor een project. Daar hebben we vrij veel interne doorstroom van gehad, mensen die tijdelijk op dat project gingen werken. Hun gaatjes moesten natuurlijk ook worden opgevuld. Zo hebben we aardig wat mensen binnen gehaald."* Ook Anke van Dam (AFEW, Amsterdam, 15-1-2015) noemt het budget als belangrijke factor binnen het sollicitatiebeleid. *"Budget is heel erg bepalend of je ook al die staf kan inhuren. En afhankelijk van budget ga je kijken. Voor financiën en overall management heb je altijd mensen nodig, ook voor administratie. Dat zijn de belangrijkste posten, die moet je altijd budgetteren. (...) Het budget bepaalt dus ook of je een heel ervaren persoon kunt inhuren of niet. Dat is ook afhankelijk van welke expertise je nodig hebt om zo'n project uit te voeren."*

#### **4.2.1d Vaste criteria**

Tijdens het sollicitatiegesprek selecteren vrijwel alle NGO's op een aantal vaste criteria. Zo willen zij voornamelijk weten welke studie de kandidaat heeft afgerond, wat de achtergrond van de kandidaat is en in hoeverre de sollicitant relevante werkervaring heeft. Daarnaast kijken alle respondenten naar het "type" waarmee ze te maken hebben. *"We kijken natuurlijk ook of iemand qua persoon bij Warchild past"*, aldus meneer Veenstra (Warchild, Amsterdam, 10-12-2014). Meneer van Poppel (Greenpeace, Amsterdam, 14-1-2015) zegt hierover: *"En dan komt het eerste kennismakingsgesprek. Dan kijken we naar wat iemand heeft gedaan in het verleden, studie, motivatie, wat voor gevoel iemand heeft bij deze organisatie. Dan proberen we te onderzoeken of het zou passen. Het is toch anders dan werken bij een bank. Het eerste beeld op basis van werkervaring, studie en activiteiten naast de studie speelt een rol. Het gevoel met deze organisatie en de klik, dat zijn belangrijke zaken."* Afgezien van de gesprekken, proberen de respondenten door middel van assessments met de sollicitanten meer over hen te weten te komen. Dit doen zij voornamelijk als het gaat om het vervullen van managementfuncties en bijvoorbeeld programmaleiders of andere 'sleutelfuncties'. Binnen deze assessments krijgen de kandidaten bepaalde opdrachten en doen zij

rollenspellen. Uit de interviews is gebleken dat veel van de respondenten deze methode hanteren om zo meer inzicht te krijgen in de kandidaten en hun handelwijze.

Hierop aansluitend is er tijdens de interviews gevraagd om een beschrijving te geven van een “ideale sollicitant”. Alle respondenten hebben aangegeven dat dit zeer afhankelijk is van de functie, maar afgezien van specifieke expertise hebben zij toch een globaal beeld kunnen vormen. Zo hebben zij onder andere de volgende zaken genoemd: affiniteit met de visie van de organisatie, het hebben van een open blik, goed kunnen samenwerken, inhoudelijke kennis van de organisatie, interculturele sensitiviteit en het verlangen om kennis door te geven als belangrijke selectiecriteria. Solange Peijs (Natuur&Milieu, Utrecht, 15-1-2015) stelt hierbij: *“Per functie maakt dit veel uit. Ik denk dat wij eerder hoger opgeleiden zoeken, minimaal HBO, maar de meesten zijn hier WO-opgeleid. Creatief zijn is denk ik heel belangrijk, verbindend, (...) flexibel, kunnen samenwerken, resultaatgerichtheid en met iemand mee kunnen denken”*. Gebleken is dat de lijst van eisen en wensen bij de meeste NGO vrij lang is. Mevrouw Peijs vervolgt: *“We hebben ook lastige functies omdat we een beetje duizendpoten vragen, we hebben niet een aparte jurist in dienst, dus mensen moeten ook een stukje contractmanagement zelf doen, acquisitie, projecten leiden, aan de visievoering bijdragen, dus het is wel veel. En vaak zie je dat mensen wel goed zijn in het een maar minder goed in het ander.”* Ook meneer van Poppel, evenals veel andere respondenten, stelt dat zijn organisatie altijd op zoek is naar ‘schapen met vijf poten’.

Op de vraag om de ideale sollicitant te omschrijven hebben vrijwel alle respondenten daarnaast het belang aangegeven van het hebben van relevante werkervaring. Volgens veel HR-managers, directeuren en recruiters staat dit veruit bovenaan op het lijstje. Van Gestel (AZG, Amsterdam, 12-12-2014) stelt hierover: *“We kijken echt vooral naar professionele ervaring, werkervaring. Het uitoefenen van de baan.”* Hierbinnen is echter een duidelijk onderscheid vast te stellen tussen de verschillende organisaties. Voornamelijk de NGO's die gericht zijn op medische hulpverlening in het buitenland, eisen geruime relevante werkervaring. Sarah Witt van Healthnet TPO (Amsterdam, 9-1-2015) stelt dat zij in principe zoekt naar mensen met vijf tot tien jaar werkgerelateerde ervaring. *“Ik zoek naar mensen die experts zijn in hun veld, zodat ze onze capaciteit in het buitenland kunnen opbouwen. Dus ik zou zeggen dat extra-curriculaire ervaring niet zo'n grote rol speelt binnen mijn sollicitatiebeleid, omdat ik vooral kijk naar opleidingen, werkervaring etc. Dat zijn de prioriteiten voor mij.”* Andere organisaties die zich nauwelijks tot niet bezighouden met gezondheidszorg, maar bijvoorbeeld met milieu, hechten daarentegen meer belang aan andere vaardigheden en eigenschappen. Mevrouw Peijs (Natuur&Milieu, Utrecht, 15-1-2015) verklaart: *“Wij hebben mensen uitgenodigd met een heel relevant werk-CV, waarbij ik na een halfuur al dacht:*

*“dit gaat ‘m echt niet worden”. Qua brief dacht ik ‘bijna te mooi om waar te zijn’, maar dan merk je in het gesprek dat iemand zo vast in iets zit. Iemand met minder relevante werkervaring kan veel flexibeler en breder, sociaal vaardiger zijn. Je valt toch een beetje voor die relevante werkervaring, maar uiteindelijk is het heel belangrijk hoe iemand in elkaar zit.”* Ook uit overige interviews met respondenten vanuit onder andere Milieudefensie, Greenpeace en Vrijwilligers Centrale Amsterdam is gebleken dat deze organisaties in relatief hoge mate waarde hechten aan bepaalde, niet direct werkgerelateerde vaardigheden.

Daarnaast hebben de respondenten zaken genoemd als *‘humanitarian spirit’* (vrijwilligersgeest), kennis van zaken en in hoeverre de sollicitant maatschappelijk betrokken is. Ook hebben veel respondenten aangegeven dat zij mensen zoeken die zeer gemotiveerd zijn, ook buiten reguliere werktijden om. Mevrouw Gomez (VCA, Amsterdam, 14-1-2015) legt uit: *“Wij zoeken mensen die het leuk vinden om te experimenteren, geen 9-5 mentaliteit. We hebben natuurlijk wel een kantoorbaan, maar dat zijn de kantoortijden. De mensen werken hier ook regelmatig ook een avond door, of in het weekend. Of voor een training, ze wisselen van vrije dagen. Ze mogen af en toe ook vanuit huis werken. Dat vraagt flexibiliteit van twee kanten. Ik ben als werkgever flexibel en die flexibiliteit vraag ik dus ook van werknemers.”* Het statement van meneer van Poppel van Greenpeace sluit hier volledig bij aan, *“Het is geen 9-5 baan, bijna geen enkele functie. Misschien financiën of de service-desk. Maar voor de rest is het ook een beetje een manier van leven, zeg maar. Als je klaar bent met werken, of als je hier het gebouw uit loopt, dan is een deel van je werk nog niet weg. Je blijft daar mee bezig.”* Gesteld kan worden dat de lijst van selectiecriteria van directeurs, HR-managers en recruiters vrij uitgebreid is. Relevante werkervaring is vooral relevant bij NGO's die zich richten op medische hulpverlening in het buitenland, maar weegt binnen alle NGO's mee. Over het algemeen hebben de respondenten aangegeven dat zij zaken als een klik met de organisatie, een open blik, samenwerkingsgericht werken en flexibiliteit als meest belangrijke factoren beschouwen.

#### **4.2.2a Relevantie extra-curriculaire ervaring volgens werkgevers**

Na de vrij algemene vragen omtrent de wensen en eisen van de directeurs, HR-managers en recruiters, is er binnen de interviews een stap gemaakt naar het belang van extra-curriculaire ervaring. Deelvraag twee luidt: *“Welke rol speelt extra-curriculaire ervaring bij het vinden van een eerste baan binnen non-gouvernementele organisaties?”* Om deze vraag te beantwoorden is aan respondenten gevraagd wat zij verstaan onder extra-curriculaire ervaring. Een paar voorbeelden van veel voorkomende antwoorden zijn: het doen van een bestuursjaar, vrijwilligerswerk,

reiservaring en actief zijn bij een (sport)vereniging. Meneer van Poppel, coördinator P&O bij Greenpeace (14-1-2015) omschrijft het als *“een overzicht van alle activiteiten die mensen naast hun studie hebben gedaan, die vaak relevant kunnen zijn voor toekomstig werk”*. Ook de directeur van AFEW geeft een omschrijving van haar visie op extra-curriculaire ervaring: *“Ik kijk ook altijd of mensen iets hebben gedaan buiten hun studie. En het valt me dan altijd op als mensen in het buitenland zijn geweest. Ik vind ook reizen naar het buitenland een pre. Dus dat je toch wat verder hebt gekeken dan alleen Nederland. Ik kijk ook vaak naar bestuurservaring, dus of je lid bent geweest van een vereniging en of je bestuur bent geweest van een vereniging. En ook werkervaring, vaak is dat in de horeca ofzo, maar dat vind ik ook een pre. Die drie dingen vallen mij steeds op”* (Amsterdam, 15-1-2015).

Op de vraag in welke mate de respondenten extra-curriculaire ervaring belangrijk achten binnen hun organisatie, is uiteenlopend geantwoord. Zoals hierboven gesteld zijn de organisaties met een medische achtergrond, zoals Healthnet TPO en Artsen Zonder Grenzen, in hoge mate op zoek naar sollicitanten met relevante werkervaring van gemiddeld zo'n 5 jaar. Steven van Gestel (AZG, Amsterdam, 12-12-2014) merkt hierbij op: *“Ik geloof niet zo in het specifiek werven op extra-curriculaire ervaring, omdat ik niet geloof in de voorspelbaarheid van mensen. Natuurlijk gebruik ik wel bepaalde recruitment-modellen die zich ook met extra-curriculaire ervaring bezig houden, maar ik geloof niet dat als iemand heel veel extra heeft gedaan, dat succes bij diegene dan ook gegarandeerd is”*. Daarnaast stellen voornamelijk de directeuren, HR-managers en recruiters die zich bezighouden met de medische tak binnen de NGO-sector dat hun werkveld zeer veeleisend is. Kandidaten zonder specifieke werkgerelateerde ervaring vinden veel van hen daarom een te groot risico. Zij stellen dat werknemers specifieke kennis nodig hebben van hun werkomgeving; zij moeten gewend zijn aan dergelijke zeer lastige omstandigheden. Sjoerd Veenstra (Warchild, Amsterdam, 10-12-2014) stelt daarnaast dat wanneer iemand geen internationale ervaring heeft dat, een uitzondering daargelaten, het Engels meestal ook niet heel goed is. *“We werken echt binnen een ingewikkeld werkveld, en als je al een tijdje meedraait dan ben je op de hoogte van hoe het er hier aan toegaat.”*

Alle respondenten hebben echter gesteld dat extra-curriculaire ervaring waardevol kan zijn, afhankelijk van wat iemand precies heeft gedaan. Mevrouw Peijs (Natuur&Milieu, Utrecht, 15-1-2015) verklaart: *“Als iemand van de feestcommissie van het koor was, dan hecht ik daar meestal niet heel veel waarde aan. Maar als echt blijkt dat iemand initiatief toont, creatief is, zelfstandig, oog heeft voor bepaalde belangen, dan kan dat zeker een rol spelen. Maar het is meer een soort bewijslast van competenties die je zoekt in iemand”*. Een vergelijkbaar statement is door alle respondenten gemaakt. Daarnaast is gebleken dat vrijwel alle directeuren, HR-managers en recruiters het

belangrijk vinden dat werknemers naast hun werk tijd hebben om extra dingen te doen, zoals vrijwilligerswerk. Sarah Witt van Healthnet TPO (Amsterdam, 9-1-2015) zegt hierover: *“Als we recruten vraag ik mensen hoe ze omgaan met stress. Sommigen gaan dan hardlopen, maar wat ga je doen als je niet mag hardlopen? Hoe kan je die stress vrijlaten? Dus ik denk dat die extra-curriculaire activiteiten mensen kunnen helpen met stressvermindering. Dat is iets goeds, als mensen bepaalde hobby’s hebben.”* Concluderend kan worden gesteld dat relevante werkervaring het meest belangrijk is binnen de NGO’s die zich richten op medische zorg in het buitenland. De andere NGO’s selecteren in hogere mate op kandidaten die zich naast hun studie hebben beziggehouden met relevante extra-curriculaire zaken als een bestuursjaar of vrijwilligerswerk. Allen erkennen echter wel dat dergelijke ervaring iets zegt over de kandidaat en vrijwel altijd een positieve invloed heeft.

#### **4.2.2b Internationale ervaring**

Uit de interviews is daarnaast gebleken dat vooral het hebben van reiservaring als zeer belangrijk wordt beschouwd door de respondenten. Alle directeuren, HR-managers en recruiters hechten hier, zonder uitzondering, waarde aan. Allen hebben dan ook verklaard dat een tijd doorbrengen in het buitenland een belangrijk criterium is om bij hun organisatie aan de slag te gaan. Veenstra (Greenpeace, Amsterdam, 14-1-2015) stelt hierover: *“Reiservaring zegt iets over of iemand maatschappelijk betrokken is. Het is namelijk een heel lastig werkveld, om op internationaal oorlogsgebied te werken. Je hebt met heel veel stakeholders te maken, met overheden, met andere organisaties. En als iemand niet verder kijkt dan zijn eigen parkeerplaats, dan is het nogal een stap om bij een organisatie als Warchild te komen werken.”* Sarah Witt van Healthnet TPO (Amsterdam, 9-1-2015) voegt hieraan toe: *“Een gapyear kan zeker relevant zijn, maar het hangt er wel van af wat het persoon heeft gedaan, waar hij/zij was.”* Ook de HR-manager van Artsen zonder Grenzen (Amsterdam, 12-12-2014) zegt over de relevantie van reiservaring: *“Voor de veld-kant kijken we daar wel heel erg naar, omdat wij denken dat mensen vóór hun eerste uitzending met Artsen zonder Grenzen naar bijvoorbeeld Midden-Afrika, al enige reiservaring moeten hebben. Als iemand hier aankomt en nog nooit Nederland heeft verlaten, dan is de kans groot dat wanneer je deze persoon naar diep Afrika stuurt, hij/zij huilend terugkomt.”*

Daarnaast hebben vrijwel alle respondenten maatschappelijke betrokkenheid als een belangrijke toegevoegde waarde bij een sollicitant genoemd. In het licht hiervan onderstreept meneer Veenstra van Warchild (Amsterdam, 10-12-2014) vrijwilligerswerk in het buitenland als goede ervaring. Volgens hem hoeft dit voor Warchild niet per se bij een *‘child rights organisation’* te zijn, *‘maar dat is wel extra interessant want dan heb je al kennis van het werkveld.’* Meneer Veenstra

vervolgt zijn visie op extra-curriculaire ervaring: *“Als we dan precies gelijkwaardige kandidaten hebben, en de ene kandidaat heeft een aantal zaken erbuiten gedaan, dat is altijd belangrijk. Dan is dat wel de doorslaggevende reden om iemand uit te nodigen voor een gesprek.”* Ook de andere respondenten hebben het belang van dergelijke ervaring aangegeven. Solange Peijs (Natuur&Milieu, Utrecht, 15-1-2015) zegt hierover: *“Voor onze organisatie is maatschappelijk betrokkenheid heel belangrijk. (...) Dat zegt iets over drive, organisatievermogen, zelfstandigheid. Dat zijn allemaal waardevolle dingen. (...) Het gaat erom hoe je het presenteert, als je laat zien dat iets voor jou heel belangrijk was en waarom dan, dan kan dit heel positief zijn. Als je zelf snapt waartoe iets heeft bijgedragen, en als diegene aansluit bij het profiel, dan kan dit zeker relevant zijn.”* Andere directeuren, HR-managers en recruiters hebben vergelijkbare zaken genoemd en hebben daarmee eveneens aangegeven hoe essentieel het is dat sollicitanten een open blik hebben en weten wat er zich in de wereld afspeelt, ook buiten Nederland om.

#### **4.2.2c Bewijsvoering**

Vervolgens is er gevraagd in hoeverre huidige werknemers hebben geparticipeerd aan extra-curriculaire ervaring. Hierbij aansluitend is de vraag gesteld of de respondenten hier concrete voorbeelden van kunnen noemen. Ook is onderzocht in hoeverre de respondenten bepaalde kennis en vaardigheden zien in werknemers met extra-curriculaire ervaring. Kortom, of dergelijke ervaring zich uitbetaalt op de werkvloer. Over het algemeen hebben de directeuren, HR-managers en recruiters aangegeven dit een lastige vraag te vinden, want *“niks is zwart/wit in het leven”*, aldus meneer Veenstra (Warchild, Amsterdam, 10-12-2014). *“Er was bijvoorbeeld een assistent en deze dame was gewoon advocaat. Als je naar haar CV kijkt denk je, overqualified, dat gaat ‘m niet worden. Tot bleek dat zij de allerbeste kandidaat was, juist door haar extra competenties.”* Ook mevrouw Clark, P&O adviseur binnen Milieudefensie (Amsterdam, 14-1-2015) kan een specifiek voorbeeld aandragen van een werknemer met extra-curriculaire ervaring: *“Een aantal jaren geleden zochten we voor een grote verkeerscampagne iemand, een campagner. De taak van een campagner is mensen op de been krijgen, mensenmassa’s. We hebben iemand gevonden die zowel in zijn werk als in zijn vrije tijd daar heel veel ervaring in had. Dus dat is heel specifiek aan te tonen.”* Uit het interview met meneer van Poppel (Greenpeace, Amsterdam, 14-1-2015) komt een vergelijkbaar verhaal naar voren: *“Er is hier best een aantal mensen die binnen studentenverenigingen actief zijn geweest of die vrijwilligerswerk hebben gedaan op mooie posities of die in het buitenland dingen hebben gedaan voor collega-organisaties.”* Op de vraag of dergelijke ervaring zichtbaar is op de werkvloer, antwoordt meneer van Poppel: *“Ja, je ervaart toch een soort van voorsprong die mensen hebben in hun ervaring,*



*ontwikkeling en wat ze van de wereld gezien hebben.”*

Ook Anke van Dam (AFEW, Amsterdam, 15-1-2015) geeft in het interview aan dat werknemers met extra-curriculaire ervaring over het algemeen bepaalde competenties bezitten. *“Deze mensen leggen makkelijker contact met onze collega’s en ze kunnen in ieder geval een beeld vormen van werken in een andere context. Ik denk ook dat zij wellicht meer openstaan, een open blik naar de wereld en andere culturen toe hebben. Ik heb het gevoel dat mensen met deze ervaring dit makkelijker kunnen.”* Mevrouw Gomez (VCA, Amsterdam, 14-1-2015) stelt daarnaast dat medewerkers met extra-curriculaire ervaring, of dit nu tijdens de studie is vervaardigd of tijdens iemands loopbaan, maakt dat de organisatie midden in de maatschappij blijft staan. *“Bijna iedereen doet hier wel iets naast werken, lesgeven, dansen met bejaarden, mensen die in een bestuur zitten. (...) Er is nu een medewerker die heel erg bezig is met alles wat te maken heeft met het delen van spullen, zij komt met allerlei verhalen hier terug. Dan denk je, oh wat zouden wij daar als VCA mee kunnen doen!? Om dat uit te rollen, om mensen te inspireren. Heel divers. Dus dat is voor ons interessant, omdat daarmee de feeling gehouden wordt met daar waar we zelf mee bezig zijn.”*

Meneer Van Gestel (Amsterdam, 12-12-2015) zegt verder over het belang van extra-curriculaire ervaring binnen Artsen zonder Grenzen: *“Er is wel een aantal dingen die ik kan terugzien bij mensen met deze ervaring, maar we meten niet direct op deze ervaring. We meten daar op omdat we denken dat we het nodig hebben voor de functie. Dan heb ik het bijvoorbeeld over iemand die een bestuursfunctie heeft gedaan, als zijnde penningmeester. Dan heeft zo iemand meestal wel gevoel voor hoe dergelijke zaken werken. Een vereniging kan dan als een klein bedrijfje worden gezien, er zijn geldstromen, er zijn mensen werkzaam op wel of niet vrijwillige basis. En die business kant of entrepreneurship die daar wordt ontwikkeld, die kan je wel terugzien in iemand als ‘ie een managementfunctie gaat doen. Die is veel scherper.”* Uit bovenstaande citaten blijkt dat de directeuren, HR-manager en recruiters een aantal voorbeelden konden noemen van medewerkers met extra-curriculaire ervaring en hoe dergelijke ervaring zich uitbetaalt op de werkvloer. Het grootste deel van de respondenten dicht deze werknemers bepaalde positieve eigenschappen toe, die volgens hen voortvloeien uit de extra-curriculaire ervaring. Concluderend kan dus worden gesteld dat vrijwel alle respondenten een positief verband leggen tussen bepaalde eigenschappen, kennis en vaardigheden van specifieke werknemers en de extra-curriculaire ervaring die deze werknemers hebben opgedaan.

#### **4.2.3a Blijvende relevantie volgens werkgevers**

De laatste subvraag is, zoals eerder gesteld, gericht op de (eventuele) langere-termijn invloed van extra-curriculaire ervaring. Hierbij is zowel aan de directeuren, HR-managers en recruiters als binnen de focusgroepen gevraagd in hoeverre men extra-curriculaire ervaring blijvend relevant acht binnen de organisatie. De hierbij horende laatste deelvraag luidt: *In welke mate blijft extra-curriculaire ervaring doorwerken na het verkrijgen van een eerste baan binnen non-gouvernementele organisaties?* Veel respondenten hebben gesteld dat dit moeilijk te meten valt, aangezien werknemers zich blijven ontwikkelen in hun functie. Meneer Veenstra (Warchild, Amsterdam, 10-12-2014) zegt hierbij wel dat werknemers met extra-curriculaire ervaring vaak meer bewust zijn van de wereld waar ze in leven. *“Als ik zie dat mensen al meer erbij hebben gedaan, meer zichzelf hebben ontwikkeld, met name internationaal, dan kijken zij letterlijk vaak wat verder.”*

In hoeverre dit echter op lange termijn effectief is, vindt meneer Veenstra, evenals meneer Van Gestel, lastig vast te stellen. Meneer Van Gestel (AZG, Amsterdam, 12-12-2014) zegt hierover: *“Stel je bent een manager op onze medische afdeling. Ja, daar zit iemand die heeft een medische achtergrond, die heeft waarschijnlijk geen kaas gegeten van budgetteren, maar als afdelingshoofd is diegene daar wel verantwoordelijk voor. En in veel gevallen gaat zo iemand daar terrible mee om, dat merken we gewoon. Dat verschilt dus wel op het moment dat je iemand hebt zitten die al extra-curriculaire ervaring heeft op dat gebied. Zo iemand kan dat wel aan, die snapt wel hoe het zit.”* Het onderstaande citaat van Erwin van Poppel (Greenpeace, Amsterdam, 14-1-2015) weerspiegelt goed de mening van de meeste respondenten wat betreft de relevantie van extra-curriculaire ervaring op de lange termijn. *“Andersoortige ervaring zal altijd een rol blijven spelen, maar de actualiteit en de recente ervaring en de ontwikkeling van mensen is het belangrijkste. Ik kan me voorstellen dat daar dan wel meer nadruk op ligt. Maar de basis is volgens mij al eerder gelegd en die zal nooit helemaal verdwijnen. Dat kan ook een soort van mindset zijn, dat je je betrokken voelt met bepaalde zaken waar je je mee bezig hebt gehouden. Dat kan zich volgens mij alleen maar verder door ontwikkelen.”*

#### **4.2.3b Blijvende relevantie volgens werknemers**

Uit de focusgroepen is voornamelijk gebleken dat werknemers met extra-curriculaire ervaring zelf zeer positief terugkeken op hun participatie aan extra-curriculaire activiteiten. Aan wat voor extra-curriculaire activiteiten de werknemers gedurende hun studententijd hebben deelgenomen, is erg divers gebleken. Het grootste gedeelte van de respondenten uit de focusgroepen heeft internationale (reis)ervaring, bijvoorbeeld door een stage of een uitwisselingsproject. Een aantal respondenten heeft een bestuurs- of commissiejaar bij een studie- of studentenvereniging gedaan.

Anderen zijn actief geweest binnen (studenten)sportverenigingen of hebben vrijwilligerswerk in Nederland of in het buitenland gedaan. Ook zaken als een studiegerelateerde bijbaan en participatie aan politieke (jongeren)organisaties zijn genoemd. Tevens hebben de respondenten aangegeven dat activiteiten zoals voorlichting geven op basisscholen, (sport)training verzorgen en (buurt)evenementen organiseren, volgens hen ook onder extra-curriculaire ervaring vallen. Eén respondent heeft 'geregeld boodschappen doen voor de oudere buurvrouw' ook als een belangrijke extra-curriculaire ervaring genoemd, aangezien zij hierdoor naar eigen zeggen goed inzicht heeft gekregen in de moeilijkheden waar sommige ouderen mee kampen.

Vrijwel alle werknemers hebben aangegeven dat de extra-curriculaire activiteiten en de ervaring die zij hiermee hebben opgedaan, een grote invloed heeft gehad op hun leven. Zo hebben zij gesteld dat participatie aan extra-curriculaire ervaring de basis heeft gevormd voor veel van hun vaardigheden en kennis. Deze vaardigheden bestaan volgens de werknemers onder andere uit: netwerken, samenwerken, omgaan met tegenvallers, stressmanagement, goed voor groepen kunnen staan en kunnen relativeren. Ook specifieke capaciteiten zoals werken met programma's op de computer, bijvoorbeeld Excel, het geven van presentaties en effectief vergaderen zijn in de focusgroepen naar boven gekomen.

Wat betreft de lange-termijn invloed van extra-curriculaire ervaring, veel respondenten hebben aangegeven het lastig te vinden om hierover te oordelen. Zowel de werknemers als het overgrote deel van de directeurs, HR-managers en recruiters heeft gesteld dat extra-curriculaire ervaring voornamelijk relevant kan zijn in het begin van iemands carrière. Tevens hebben veel werknemers aangegeven een waardevol netwerk van contacten te hebben opgebouwd tijdens het participeren aan extra-curriculaire activiteiten. Deze contacten kunnen volgens hen altijd van pas komen, evenals andere de eerder genoemde sociale en inhoudelijke vaardigheden.

## 5. Conclusie

### 5.1 Conclusie

In dit hoofdstuk is getracht een antwoord te geven op de deelvragen die tezamen een overkoepelend antwoord geven op de hoofdvraag: *'In hoeverre speelt extra-curriculaire ervaring een rol binnen het sollicitatiebeleid van werkgevers binnen non-gouvernementele organisaties?'* De conclusie is opgebouwd uit drie deelconclusies, welke antwoord geven op de verschillende deelvragen. Vervolgens is aan de hand van de deelconclusies een antwoord op de hoofdvraag geformuleerd. Alle bevindingen zijn waar mogelijk gekoppeld aan eerder aangehaalde theorieën.

#### 5.1.1 Deelconclusie één

Om de eerste deelvraag, *'welke vaardigheden en eigenschappen stellen werkgevers als vereisten volgens werkgevers binnen non-gouvernementele organisaties?'* te kunnen beantwoorden, is het allereerst belangrijk geweest dat de respondenten hun sollicitatiebeleid beschreven. Uit de interviews is gebleken dat binnen de meeste NGO's de HR/ P&O-manager of recruiter een adviserende rol heeft ten opzichte van de directeur van de organisatie. De directeur beslist in de meeste gevallen wie er wordt aangenomen. Binnen vrijwel alle NGO's wordt dit echter wel in vrij hechte samenwerking met overige betrokkenen gedaan, veelal door middel van sollicitatiecommissies. Ook het verloop van de sollicitatieprocedure is bij de NGO's grotendeels overeenkomstig gebleken. Allereerst wordt een profiel opgesteld met de specifieke functie-eisen, waarna de vacature verspreid wordt via social media, om zo gericht mogelijk te werven. Ook worden online vacaturebanken en de eigen website hiervoor benut. Na het lezen van alle sollicitatiebrieven, worden gemiddeld gesproken drie tot vijf mensen uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Bij sommige NGO's bestaan de sollicitatiegesprekken uit meerdere rondes en/ of assessments.

Tot zover de procedure. Tijdens de interviews hebben vooral de respondenten van NGO's met maximaal 20 werknemers aangegeven dat budget een grote rol speelt binnen hun sollicitatiebeleid. Afhankelijk van hun personeelsbudget kunnen zij mensen al dan niet aannemen. Indien er weinig budget beschikbaar is, is de werkgelegenheid binnen deze sector derhalve lager. Immers, waar weinig budget is voor nieuwe werknemers, is de concurrentie in veel gevallen groot en kan er goed worden gekeken naar wie er het beste bij de organisatie past. Directeuren van en HR-managers en recruiters binnen grotere organisaties hebben eveneens aangegeven dat werkgelegenheid invloed heeft op het sollicitatiebeleid. Vrijwel alle organisaties hebben

aangegeven dat de keuze wat betreft sollicitanten de laatste jaren is vergroot. Een aantal van de respondenten heeft gesteld dat deze ontwikkeling ertoe heeft geleid dat zij meer specifiek kunnen zoeken naar de meest geschikte kandidaten. Hierbij wordt niet meer 'slechts' gekeken naar welke studie iemand heeft afgerond en wat voor relevante werkervaring de persoon heeft. De verwachting dat er bij lage werkgelegenheid sprake is van grote concurrentie en dat extra-curriculaire ervaring in dit geval een belangrijke rol kan spelen in het al dan niet bemachtigen van een baan, lijkt dus gegrond.

De ideale sollicitant is volgens de respondenten in grote mate afhankelijk van de specifieke functie. Afgezien hiervan hebben de directeuren, HR-managers en recruiters zaken genoemd als: affiniteit met de visie van de organisatie, maatschappelijke betrokkenheid, goed kunnen samenwerken, interculturele sensitiviteit, flexibiliteit en motivatie. Ook sociale vaardigheden zijn in de meeste interviews genoemd. Met name dit laatste criterium is goed te koppelen aan de theorie van Chia (2011) over het belang van *soft-skills*. Vrijwel alle respondenten hebben aangegeven een vrij lange lijst met eisen te hanteren, omdat werknemers naar eigen zeggen van alle markten thuis moeten zijn. Werken bij een NGO vinden alle respondenten in grote mate verschillen van werken binnen een commercieel bedrijf, aangezien dit volgens hen geen '9 tot 5-baan' is. Werknemers van een NGO dienen midden in de maatschappij te staan en bevlogen te zijn met het werk dat zij doen, aldus de meeste respondenten. Dit geldt volgens hen echter in iets mindere mate voor werknemers die ondersteunende functies bekleden, zoals de financiële en secretariële afdelingen.

### **5.1.2 Deelconclusie twee**

De volgende deelvraag, '*welke rol speelt extra-curriculaire ervaring bij het vinden van een eerste baan binnen non-gouvernementele organisaties?*' is gericht op het belang dat directeuren, HR-managers en recruiters hechtten aan extra-curriculaire ervaring bij (toekomstige) werknemers. Onder extra-curriculaire ervaring blijken alle respondenten min of meer hetzelfde te verstaan, namelijk een overzicht van activiteiten die mensen naast hun studie (of werk) hebben gedaan/doen. De belangrijkste vormen hiervan zijn volgens de respondenten: het doen van een bestuursjaar of anderzijds actief zijn bij een (sport)vereniging, vrijwilligerswerk en internationale ervaring. Deze definitie sluit goed aan bij die van Feldman en Matjasko (2005) en Valentine en Bettencourt (2002).

Uit de interviews is gebleken dat NGO's die zich bezighouden met medische hulpverlening, in mindere mate belang hechten aan extra-curriculaire ervaring bij werknemers. Dit, omdat zij zich meer richten op het werven van mensen met relevante werkervaring van gemiddeld gesproken 5

jaar. De reden hierachter is volgens directeuren, HR-managers en recruiters binnen deze NGO's dat zij zich begeven in een zeer lastig werkveld, waarbij zeer specifieke expertise en werkervaring in vergelijkbare moeilijke omstandigheden, essentieel is. Respondenten van de overige NGO's, waarbij de focus meer ligt op natuur en duurzaamheid, hebben aangegeven wel degelijk in grote mate geïnteresseerd te zijn in werknemers met extra-curriculaire ervaring, mits deze ervaring aansluit op de werkzaamheden binnen de betreffende NGO's. Daarnaast is gebleken dat internationale ervaring voor alle respondenten zeer relevant is binnen het sollicitatiebeleid. Ook activiteiten ondernemen naast je baan beschouwen veel respondenten als iets positiefs, omdat werknemers hierdoor eventuele stress kwijt kunnen én hierdoor midden in de maatschappij blijven staan.

### **5.1.3 Deelconclusie drie**

De laatste deelvraag *'in welke mate blijft extra-curriculaire ervaring doorwerken na het verkrijgen van een eerste baan binnen non-gouvernementele organisaties?'* is onderzocht tijdens zowel de semi-gestructureerde interviews als de focusgroepen. Over het algemeen is gebleken dat de directeuren, HR-managers en recruiters voorbeelden kunnen noemen van werknemers die extra-curriculaire ervaring hebben opgedaan, welke zich volgens hen uitbetaalt op de werkvloer. Zo stellen zij dat dergelijke medewerkers over het algemeen goed kunnen samenwerken, bepaalde specifieke kennis goed kunnen benutten, creatief en oplossingsgericht denken en flexibel zijn. Ook de betreffende werknemers blijken veel positieve invloeden van hun extra-curriculaire ervaring terug in hun werk. Zij stellen namelijk dat de extra-curriculaire activiteiten ervoor hebben gezorgd dat zij goed kunnen omgaan met tegenvallers, kunnen netwerken en over het algemeen goed binnen een team functioneren. Dergelijke opvattingen zijn ook terug te vinden in de onderzoeken van Zanders (2012), Feldman en Matjasko (2005) en Nemanick en Clark (2002).

Uit de focusgroepen is gebleken dat vrijwel alle werknemers zelf vinden dat zij zeer veel gehad hebben aan participatie aan extra-curriculaire activiteiten gedurende hun studententijd. Afgezien van het vormen van de basis van veel (sociale) vaardigheden, claimen de werknemers dat zij nog steeds voordelen ondervinden van het netwerk dat zij door deze activiteiten hebben opgebouwd. Extra-curriculaire ervaring is echter volgens het overgrote deel van de respondenten voornamelijk gedurende de eerste jaren van iemands carrière relevant.

### **5.1.4 Hoofdconclusie**

Alle deelconclusies samen vormen het antwoord op de hoofdvraag binnen dit onderzoek, namelijk:

*'In hoeverre speelt extra-curriculaire ervaring een rol binnen het sollicitatiebeleid van werkgevers binnen non-gouvernementele organisaties?'* Zoals het theoretisch kader al deed vermoeden, is uit de interviews gebleken dat extra-curriculaire ervaring absoluut een rol speelt binnen het sollicitatiebeleid van directeuren, HR-/ P&O-managers en recruiters binnen NGO's in Amsterdam en Utrecht. Voornamelijk de organisaties die zich niet met medische zorgverlening in het buitenland bezighouden, zagen dergelijke ervaring als een grote pré op de arbeidsmarkt. Dit heeft volgens de respondenten het belang van een goede opleiding en het opdoen van relevante werkervaring echter zeker niet weggenomen. In hoeverre extra-curriculaire ervaring inzetbaar blijft, hangt volgens de respondenten af van de inhoud van de extra-curriculaire activiteiten en de ontwikkelingen naderhand. Concluderend kan worden gesteld dat het opdoen van extra-curriculaire ervaring vrijwel altijd positief is volgens werkgevers, mits inhoudelijk en toepasbaar binnen de functie. Vooral wanneer er sprake is van weinig werkgelegenheid en derhalve grote concurrentie, kan extra-curriculaire ervaring doorslaggevend zijn. Er zou gesteld kunnen worden dat er een taak voor scholen en universiteiten ligt om dergelijke ervaring te bevorderen en studenten derhalve zo goed mogelijk klaar te stomen voor de arbeidsmarkt.

## **5.2 Discussie**

Door middel van kwalitatief onderzoek is getracht antwoord te geven op de vraag in hoeverre extra-curriculaire ervaring een rol speelt binnen het sollicitatiebeleid van werkgevers binnen NGO's in Amsterdam en Utrecht. Het vormen van de basis van het onderzoek is over het algemeen soepel verlopen. Grotendeels vanuit grote interesse voor het onderwerp is de inhoud van het theoretisch kader, evenals de inleiding en de probleemstelling vrij snel vastgesteld. Vervolgens is het zaak geweest om de doelgroep te bepalen. Dit heeft aardig wat voeten in de aarde gehad, aangezien er niet veel literatuur beschikbaar is gebleken die als bewijsvoering kon gelden voor de gekozen populatie.

Uiteindelijk is dit opgelost mede dankzij een artikel van Tchibozo (2007) over de sociale sector en extra-curriculaire relevantie. Vervolgens is bepaald welke bedrijven of organisaties binnen de sociale sector bij uitstek geschikt zouden zijn voor dit onderzoek. In eerste instantie is het de bedoeling geweest om twee bedrijven binnen de sociale sector met elkaar te vergelijken. Al snel werd echter de keuze gemaakt om het onderzoek te richten op NGO's, aangezien extra-curriculaire ervaring hier relevant wordt geacht. Zo gezegd, zo gedaan: vervolgens is een grote hoeveelheid mails verstuurd naar alle NGO's in Amsterdam. Ook zijn er zeer veel telefoontjes gepleegd naar de servicenummers van deze NGO'S en bezoekjes gebracht aan de (hoofd)kantoren

in Amsterdam. Dit allemaal, om uiteindelijk toegang te krijgen tot de HR-managers en recruiters binnen deze organisaties. Na vele tevergeefse pogingen kon de conclusie worden getrokken dat dit lastiger was dan verwacht.

Doordat het bepalen van de juiste doelgroep lang op zich had laten wachten, is relatief laat begonnen met respondenten werven. Dit, in combinatie met de drukte binnen NGO's aan het eind van het jaar, heeft de zoektocht naar respondenten erg lastig gemaakt. Door middel van het uitbreiden van de populatie (Utrecht erbij nemen), het aanspreken van het eigen netwerk en eindeloos bellen en mailen is uiteindelijk gelukt om tot negen organisaties toegang te krijgen. In het vervolg zou het een stuk verstandiger zijn om eerder te beginnen met het werven van respondenten. Ook zou het waarschijnlijk een stuk gemakkelijker worden om respondenten te werven, bij een minder specifieke en lastig toegankelijke doelgroep. Ondanks dat bij het samenstellen van het onderzoek getracht is hier rekening mee te houden, heeft dit voor vertraging gezorgd binnen het onderzoek. Vervolgonderzoek zou zeer relevant zijn en wordt dan ook van harte toegejuicht. Hierbij wordt de aanbeveling gedaan om een bredere poel van respondenten aan te spreken én hier in een vroeg stadium mee te beginnen. Ook het tijdstip is hierbij van belang, aangezien NGO's rond het einde van het jaar met een hoge werkdruk te kampen hebben en derhalve weinig tijd hebben voor interviews en dergelijke.

### **5.3 Reflectie**

Zoals naar voren is gekomen bij het Voorwoord, heb ik dit onderzoek vormgegeven aan de hand van persoonlijke betrokkenheid bij het onderwerp. Aangezien ik zelf zeer geïnteresseerd was in de uitkomsten van dit onderzoek, bleef ik gedurende het hele proces gemotiveerd. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik, toen bleek dat mijn populatie een stuk minder toegankelijk was dan gedacht, niet bij de pakken ben gaan neerzitten. Ik heb destijds mijn strategie van NGO's benaderen enigszins aangepast. In plaats van veel mailen, ben ik vooral gaan bellen naar en persoonlijk langsgegaan bij de NGO-kantoren. Dit bleek een effectievere methode, waarschijnlijk omdat mensen je hierdoor horen en/of zien en derhalve eerder geneigd zijn op je verzoek in te gaan.

Toen het balletje eenmaal ging rollen, merkte ik dat ik het enorm leuk vond om de interviews af te nemen. Waar ik in het begin nog een beetje nerveus was (het ging veelal om de directeuren van grote organisaties!), maakte dit op den duur plaats voor enkel oprechte interesse. Ook het afnemen van de focusgroepen vond ik erg interessant, aangezien ik mij tot op zekere hoogte kon identificeren met deze respondenten. De gesprekken die ik gevoerd heb waren per definitie interessant en leerzaam. Ik heb daarnaast gemerkt dat veel respondenten het leuk vonden



om hun visie met mij te delen, wat het interviewen vaak plezierig maakte.

Ik kan wel stellen dat ik veel heb geleerd van dit onderzoek. Praktische zaken, zoals het belang van zo snel mogelijk je populatie benaderen en interviewvaardigheden, maar ook kennis over solliciteren. Ik heb nu een vrij goed beeld van de sollicitatiecriteria van werkgevers in de NGO-sector. Ondanks dat ik mij ervan bewust ben dat deze sector een vrij uniek sollicitatiebeleid hanteert, geloof ik dat de kennis die ik meeneem uit dit onderzoek, breed inzetbaar is. Het lijkt mij erg leuk en leerzaam om mijn kennis op het gebied van extra-curriculaire ervaring verder uit te breiden.

## 6. Bibliografie

### 6.1 Bronnenlijst

- Albin, M.J., & Crockett, J. R. 1991. Integrating necessary skills and concepts into the accounting curriculum. *Journal of education for business*, 66 (6), 325-327.
  
- Bourdieu, P. 1986. The forms of capital. *Handbook of theory and research for the sociology of education*, 241-258.
  
- Carlier, W. 2007. *Analyse van het cofinancieringsmechanisme van NGO's werkzaam in de ontwikkelingssamenwerking*. Universiteit Gent.
  
- Chia, Y. M. 2011. *Job offers of multi-national accounting firms: The effects of emotional intelligence, extra-curricular activities, and academic performance*. The Management School, University of Edinburgh, UK.
  
- Feldman, A. F., & Matjasko, J. L. 2005. *The role of school-based extracurricular activities in adolescent development: A comprehensive review and future directions*. University of Texas, Austin.
  
- Kavanagh, M.H., & Drennan, L. 2008. What skills and attributes does an accounting graduate need? Evidence from student perceptions and employer expectations. *Accounting & Finance (48)*, 159-336.
  
- Kim, T. S., Ghosh, B.C., & Meng, L. A. 1993. Selection criteria: Perception gap between employers and accounting graduates. *Singapore Accountant (14)*, 32-33.
  
- Nemanick, R., & Clark, E. 2002. The differential effects of extracurricular activities on attributions in resume evaluation. *International Journal of Selection and Assessment*, 206-217.
  
- Tchibozo, G. 2007. Extra-curricular activity and the transition from higher education to work: A survey of graduates in the United Kingdom. Louis Pasteur University of Strasbourg, France. *Higher Education Quarterly*, 0951-5224 (61), 37-56.

- Valentine, J.C., Cooper, H., Bettencourt, B.A., & DuBois, D.L. (2002). Out-of-school activities and academic achievement: The mediating role of self-beliefs. *Educational Psychologist* (37), 245-256.

## 6.2 Digitale bronnen

- *Leerlingen, deelnemers en studenten: Onderwijssoort vanaf 1900*. Geraadpleegd op 12 oktober, 2014, via: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37220&D1=1-2,9-11,71-72,92,124&D2=a&D3=91-110&HD=120503-0951&HDR=T&STB=G1,G2>

- *Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap: Kerncijfers 2008-2012*. Geraadpleegd op 12 oktober, 2014, via: [file:///C:/Users/10177515/Downloads/onderwijs-cultuur-en-wetenschap-kerncijfers-2008-2012%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/10177515/Downloads/onderwijs-cultuur-en-wetenschap-kerncijfers-2008-2012%20(1).pdf)

- Zanders, L. (2012). *Wat is de daadwerkelijke meerwaarde van het doen van extra-curriculaire activiteiten?* Onderzoekscommissie Landelijke Kamer van Verenigingen, Vereniging van Medezeggenschapsraden van Hogescholen. Geraadpleegd op 18 oktober, 2014, via: <http://lkvv.nl/cms/wp-content/uploads/Onderzoek-2011-2012-Meerwaarde-van-extracurriculaire-activiteiten.pdf>

- Website Onderwijsraad: Beleidsreactie. (2006). *De helft van Nederland hoogopgeleid*. Geraadpleegd op 18 oktober, 2014, via: [http://www.onderwijsraad.nl/upload/documents/publicaties/links/beleidsreactie\\_de\\_helft\\_van\\_nederland\\_hoogopgeleid.pdf](http://www.onderwijsraad.nl/upload/documents/publicaties/links/beleidsreactie_de_helft_van_nederland_hoogopgeleid.pdf)

- Website UWV. (2013). *Arbeidsmarktprognose*. Geraadpleegd op 22 oktober, 2014, via: [http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV\\_Arbeidsmarktprognose%202013-2014\\_def.pdf](http://www.uwv.nl/overuwv/Images/UWV_Arbeidsmarktprognose%202013-2014_def.pdf)

- Website ASVA Studentenunie: ASVA Onderzoeksbureau. (2010). *De actieve student: Extra-curriculaire activiteiten van studenten*. Geraadpleegd op 18 oktober, 2014, via: <https://asva.nl/sites/default/files/onderzoeken/De%20actieve%20student%20-%20extra-curriculaire%20activiteiten%20van%20studenten%20-%20%20maart%202010.pdf>

- Website The Post Online: Posthumus, S. (2012). *Bedrijven willen extra's, geen cijfers*. Geraadpleegd op 22 oktober, 2014, via: <http://www.thepostonline.nl/2012/07/24/bedrijven-willen-extras-geen-cijfers/>

- Website Quickmeme. (2013). *So you're telling me I have to get experience before I get experience?* Geraadpleegd op 22 oktober, 2014, via: <http://www.quickmeme.com/img/08/08a3135221d201e16e67c55a94880e7fbc16ae275ac114d501f7b5a8ee9c5925.jpg>

- Website Boomlemma Tijdschriften: Van Male, J. (2011). *Kwalon*. Geraadpleegd op 2 november, 2014, via: [http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/KWALON/2011/2%20Themanummer/KWALON\\_1385-1535\\_2011\\_016\\_002\\_002\\_Themanummer](http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/KWALON/2011/2%20Themanummer/KWALON_1385-1535_2011_016_002_002_Themanummer)

- Website Europa-nu: *Definitie Non-gouvernementele organisatie*. Geraadpleegd op 14 januari, 2015, via : [http://www.europa-nu.nl/id/vhxllq5m72c9/non\\_gouvernementele\\_organisatie\\_ngo](http://www.europa-nu.nl/id/vhxllq5m72c9/non_gouvernementele_organisatie_ngo)

## 7. Bijlagen

### 7.1 Onderzoeksinstrument

#### Semi-gestructureerde onderzoeksvragen

- Hoe zou u uw sollicitatiebeleid omschrijven?
- Hoe bent u tot dit beleid gekomen?
- Welke eisen stelt u aan sollicitanten?
- Zijn uw eisen de laatste jaren veranderd?
- (Zo ja:) Op welke wijze?
- Heeft u concrete voorbeelden van CV's die (al dan niet) voldoen aan uw eisen? (De ideale sollicitant)
- Wat verstaat u onder extra-curriculaire ervaring?
- In welke mate acht u dergelijke ervaring relevant binnen uw organisatie?
- Bent u van mening dat het belang van extra-curriculaire ervaring context-gebonden is?
- Denk u dat extra-curriculaire ervaring op de lange termijn relevant kan zijn?

### 7.2 Transcriptie van een interview

[In deze publieke versie verwijderd.]

### 7.3 Lijst deelnemende NGO's

Amnesty Nederland	(Amsterdam)
Warchild	(Amsterdam)
Artsen zonder Grenzen	(Amsterdam)
Greenpeace	(Amsterdam)
Aids Foundation East-West	(Amsterdam)
Milieudefensie	(Amsterdam)
Healthnet TPO	(Amsterdam)
Natuur & Milieu	(Utrecht)
Vrijwilligerscentrale Amsterdam	(Amsterdam)