

UITKOMSTEN BIJEENKOMST MAATSCHAPPELIJKE DIENSTPLICHT VRIJWILLIGERSORGANISATIES

Donderdag 18 januari Utrecht

Esther van Ameijde van Plattelandsjongeren en Eelke Dekens van TijdvoorActie gaven een korte pitch over hun perspectief op het organiseren door jongeren:

- Geef jongeren vertrouwen
- Beleg bij hun het eigenaarschap
- Geef vorm aan activiteiten met “echte betekenis”
- Maak en drieslag: 1. Informatie: wees duidelijk in wie wil je als organisatie wil zijn/ het grotere verhaal. En omgekeerd, ‘wie is die jongere, wat is de wens’. Vooraf tijd geven aan de jongere met echte aandacht
- 2. Voorgaan: imitatie, zelf goede voorbeeld geven, begeleiding en uitdagen
- 3. Innovatie. Pak met de jongeren samen telkens nieuwe kansen
- Uitkomst zou moeten zijn: “De Maatschappelijke dienstdienst is een geweldige ervaring waar je je leven lang op terug kan kijken”.

Samenvatting uitkomsten van de gespreksgroepen

A. Bedoeling en ambitie

Algemeen: De bedoelingen verschillen per organisatie en zijn afhankelijk van de sector, eigen context/aard van de activiteiten, wijze van organiseren, mogelijkheden en de behoeften.

Samenvattend:

- Bereiken van een nieuwe doelgroep van vrijwilligers
- Goede definiëring en afbakening van Maatschappelijke Dienstdienst(MD); duur, hoeveel uren per week/per maand. Wel mogelijk in de “eigen” organisatie maar onderscheidend.
- Uitkijken voor verdringing – niet ergens mensen weghalen uit hun vrijwilligerswerk om ze maatschappelijke dienstdienst te laten vervullen.
- Kansen tot meer activiteiten en innovatie van activiteiten
- Positieve ervaring met doorwerking naar latere inzet, dat ze iets ‘exclusiefs’ gaan doen.
- Normatief motief: jongeren zetten zich in voor de ander/leefomgeving, leefwerelden bij elkaar brengen, respect en hulpbereidheid
- Erkenning en waardering inzet van jongeren

B. Waardecreatie voor jongeren

Samenvattend

- Veelheid van incentives voor jongeren:
 - o Materieel: vergoeding, collegegeld/studieschuld, prestatiebeurs, huur/wonen,
 - o Immaterieel: loopbaan/CV, leren, certificering, persoonlijke ontwikkeling , EVC, E-portfolio/paspoort.
 - o Heldere ruil en meerwaarde duidelijk
 - o Opleiding-leren is onderdeel van de dienstdienst
- Vergoeding die past bij het reguliere vrijwilligerswerk
- Zelfsturing inbouwen in MD – customermade. Via app en website aanmelden. MD mogelijk bij meerdere organisaties na- of naast elkaar
- Verbinding waarde voor jongeren en waarde voor de organisatie
- Intrinsiek, peer tot peer; jongeren (ook)met jongeren/studenten verbinden en koppelen.
- Waarde hechten aan vrijwilligerswerk dat jongeren al doen, zoals bestuurstaken in verenigingen en/of commissies bij studentenverenigingen en sportclubs.

C. Voorwaarden en kaders

Algemeen:

Maak gebruik van infrastructuur die er al is; landelijk sectornetwerken, lokaal /regionaal VWCentrales. Zorg voor lokale ondersteuningspunten en een landelijke. Investeer in de jongeren & in de ontvangende organisaties.

Samenvattend

- Doelgroep 16+- 30
- Breed aanbod, diversiteit door diversiteit werkveld. Niet alleen in de zorg. Toegang voor grote én kleine organisaties. Individueel en groepsgewijs
- Flexibel en open in tijdsperiode; ook naast werk of studie, registratie van tijd. Versus commitment van 6 maanden.
- Goede begeleiding van jongeren, op maat, open staan voor andere wijzen van werken mét de jongeren
- Voorwaarden voor de organisaties:
 - o Duidelijke criteria, concreet
 - o Vergoeding voor capaciteit/begeleiding geven, verzekering/aansprakelijkheid, goede facilitering/ondersteuning, netwerk van organisaties
 - o Toetsing van minimale basis kunnen bieden aan jongeren; langdurige verbanden mogelijk maken en duidelijk aanbod
- Goede PR campagne; SIRE, echtheid in taal en wat het is; anders dan MAS en stages. Positieve ervaringen.
- Sluit aan bij het onderwijs met de bestaande MAS. Laat de MD primair niet via het onderwijs lopen maar juist via het open kanaal van het vrijwilligerswerk. Geef toegang naar schoolverlaters en jongeren met een 'tussen jaar'. Bewustwording bij jongeren maar ook bij de organisaties; Value Based werken
- Goed matchsysteem, digitaal platform; Landelijk matchen en regionaal-lokaal (vacature site, "Airbnb, datingsite). 1 systeem wat zowel lokaal, regionaal als landelijk werkt. Zowel Website als app ontwikkelen.
- Organiseer met ruimte, geen regeldruk/regelarm, vertrouwen, geen bureaucratie, accreditatie als organisatie en niet per plaatsing (leerbedrijf). Of met erkende projecten.
- Investeer het geld in de uitvoering, niet in overhead. Bij zeer grote toestroom is budget gering
- Andere Naam dan 'Maatschappelijke Diensttijd'

D. Nodig van en samenwerking met anderen

Samenvattend

- Aanhaken van het bedrijfsleven; MVO, Werknemersvrijwilligerswerk, Sociaal Return
- Aanvullend landelijke en lokale financiering
- Duidelijke rol landelijke overheid: structuur, kaders, vergoeding, flexibele invulling
- Vanaf basisonderwijs soort leerlijn inzetten:
 - o Bewustzijn in de maatschappij vergroten door in opvoeding en educatie maatschappelijke dienstverlening op te nemen.
 - o Ouders/verzorgers betrekken (bv. bij certificaatuitreiking)
 - o
- In andere culturen aandacht besteden aan maatschappelijke diensttijd.

GROEP 1 Samenstelling

Gert ten Hoven, Landelijk Coördinator Vrijwilligers 's Heeren Loo
Irene Domburg, Directeur Handje Helpen Utrecht
Bo van Vliet, Marketing Communicatie, KNHB
Janita Aalbersbergen, Welzijn Barneveld / MaS Barneveld
Annemieke Biemond, Voorzitter Agora
Rianna Burgers, Atlant, Agora Vrijwillig Dichtbij

1. Bedoeling & Ambitie / Waarom doe je mee?

MD is een natuurlijke aanvulling op wat wij al doen. De MD'ers zijn een nieuwe doelgroep vrijwilligers. Kansen om meer klanten te bedienen. Ontwikkelkansen bieden voor de jongeren zelf
Meewerken aan het normaliseren van inzet voor anderen

2. Waardecreatie voor jongeren

Incentives aanbieden bijv: ontwikkelperspectief, talentexploratie en ontwikkeling, cursussen / trainingen, korting op rijbewijzen, collegegeld, sportlidmaatschappen etc, Europees paspoort, ervaringsportfolio, EVC's, Voorrang bij het verwerven van een reguliere baan later in de loopbaan

3. Voorwaarden & Kaders

Flexibel en gevarieerd **aanbod** met brede uitleg wat 'maatschappelijk' is. Goede match op taken & interesse. Oog voor diversiteit, in looptijd van de maatschappelijke diensttijd en de invulling daarvan verspreidt over een groter tijdsvlak. Oog voor niveauverschillen. Goede voorbereiding door de organisatie (willen zij dit echt). Goede begeleiding on the job. Intervisie voor jongeren.

Een prachtige **PR** campagne op wat MD toevoegt. Geen postbus 51 campagne, geen populaire jongerentaal gebruiken als het niet door jongeren zelf is. Echtheid in communicatie is hier van bepalende waarde. Meegeven: vrijwilligerswerk is niet altijd 'leuk' maar soms gewoon 'nodig'

De **periode** MD mogen opbreken in kortere perioden die bij elkaar de zes maanden beslaan. Je kunt hierbij bv werken met een 'stempelkaart'. Het wordt daarmee meer een doorlopend onderdeel van je leven, dan een kortdurende eenmalige ervaring. MD laten aansluiten op levensfase
Gebruik maken van bestaande organisaties, geen dubbelingen in overhead
De financiële middelen ten goede laten komen aan de organisaties (begeleiding) en jongeren zelf (vormen van training, ontwikkeling) en niet in organisatiestructuren, programmamanagers of overhead.

Lokaal organiseren. Centrale matchsite obv postcode gebruiken ter orientatie van de jongeren op het beschikbare aanbod. Duidelijk maken wat het verschil is t.o.v. stage
Andere naam gebruiken. 'Maatschappelijk Diensttijd' klinkt als een term uit Pyongyang.
Aanhaken bij bedrijfsleven in EVC en werving

4. Wat is er nodig voor, en welke samenwerkingen ZIE PUNT 3

Verder: er is 100 miljoen beschikbaar.

Er zijn 200.000 jongeren per 'cohort' in de leeftijd van 15-25 jaar.

Dat zijn dus 2 miljoen potentiële deelnemers per jaar.

100 miljoen : 2 miljoen is 50 euro per persoon.

Stel dat 10% meedoet: 500 euro per persoon.

Dat is heel erg weinig budget.

Temeer de 100 miljoen het eindbedrag is, en we de eerste drie jaren in een opbouw zitten (25 – 50 – 75 – 100 miljoen) en er juist in de opbouwphase flink geïnvesteerd moet gaan worden in de why (communicatie) en het voorbereidend werk in de organisaties moet gebeuren. Wij voorzien daar een behoorlijk grote show-stopper.

GROEP 2 Samenstelling

Aanwezigen: Netty - ConnectGenerations, Cindy - VWS, Fedde - Scouting, Kor Berghuis - Kerkelijke organisaties, Cokkie Vermeer – Norschoten

Bedoeling & ambitie

- Past bij doelstelling (Scouting)
- Erkenning huidige inzet van jongeren (Scouting)
- Vrijwilligers werven, versterking vrijwilligerspool (Kerk)
- Via jongeren andere doelgroepen en andere middelen (social media) bereiken (kerk)
- Veel variatie in werk voor jongeren (kerk)
- Leefwerelden bij elkaar brengen, verrassend in dynamiek en atmosfeer (ConnectGenerations en Norschoten)
- Contact versus digitaal – echt ontmoeten (CG en Norschoten)

Waardecreatie voor jongeren

- Intrinsieke motivatie
- Peer to peer
- Jongeren met verschillende behoeftes afhankelijk van opleiding maar ook levensfase
- Let op: veel organisaties hebben al te maken met veel wisselingen van mensen – dit draagt daar nog wat extra aan bij.
- Belangrijke motivatie is bijdrage leveren aan de maatschappij en voor eigen ontwikkeling
- Meerwaarde niet alleen voor jongeren: bij organisaties kan dit leiden tot cultuurverandering.

Voorwaarden en kaders

- Informatie en verwachttingsmanagement naar jongeren
- Begeleiding van jongeren op maat in relatie tot hun talenten
- Begeleiders/coaches zouden ook een lokaal/regionaal netwerk met elkaar moeten vormen om kennis uit te wisselen
- Open staan voor andere manier van werken
- Diversiteitstructuur versus eigen ruimte (vraagt flexibiliteit)
- Flexibele tijdsinzet, naast werk of studie
 - o Zowel voor jongeren om in te passen in hun leven
 - o Als voor organisaties gezien hun klussen
- Variatie in aanbieders – niet iedere organisatie hoeft alles aan te kunnen maar sectorbreed kunnen we alles plaatsen.
- Goed matchingstelsel
- Bestaande regelingen erkennen bv Erasmus/ EVs of European Solidarity Corps
- Digitaal platform – verknopen aan bestaande systemen
- Koppeling tussen digitaal en persoonlijk
- Hoe regel je de erkenning, wie geeft certificaat? Moet juist ook laagdrempelig en regeloos zijn.
- Ook veel aandacht richting aanbiedende organisatie: wat betekent dit, waarom doen we mee, wat vragen we van personeel/bestaande vrijwilligers
- Pas op dat het niet alleen over zorg gaat
- Overheid moet vertrouwen geven aan het werkveld
- Zet vooral ook in op voorspelbare succesvolle plaatsen om als vliegwiel te fungeren.
- Verminder de regeldruk
- Positieve ervaringen creëren
- Aansprakelijkheid van organisatie & jongeren goed regelen
- Let op claims!: verzekeringen goed regelen. Mag de vrijwillige inzet niet belemmeren.

- Financiering een combinatie van landelijk en lokale financiers omdat Maatschappelijke Diensttijd op landelijk en regionaal/lokaal niveau georganiseerd wordt.
- Nadenken over vergoeding in relatie tot studieschuld, prestatiebeurs etc.

Wat is nodig van en welke samenwerking met andere actoren?

- Rol werkgevers:
 - o betaald/onbetaald verlof voor medewerkers (CAO afspraak)
 - o MVO-ruimte voor vrijwilligerswerk benutten
 - o Social return inzetten
- Overheid: vooral ruimte geven om zaken zelf te regelen en te organiseren
- Goede voorbeelden en bestaande relaties van de MAS gebruiken
- Trekkende rol voor netwerkbijeenkomst met diverse stakeholders, organisatie door vrijwilligerscentrales
- Ook netwerken binnen sectoren agenderen
- Landelijke overheid: bijvoorbeeld aanjagen / ontwikkeling matchingssite
 - o Gebruik maken van landelijke organisaties bij het aanjagen
 - o Mogelijkheden bovenregionaal te matchen door landelijk platform
- Lokaal regelen
 - o Creëren van netwerken
 - o Activeren van organisaties
- Samenwerking met het onderwijs is belangrijk voor toeleiding en voor logisch vervolgstap op de MAS voor jongeren onder de 16 jaar.
- Rol Vrijwilligerscentrales: zorgen voor regionale samenwerking, bemiddeling en vinden van vrijwilligersplekken bij organisaties.

GROEP 3 Samenstelling

Robert Feith YMCA, Esther Plaatlandjongeren, Gitta Klopper Connect Generations, Alphons Devilee Jantje Beton/NUSO Judith Kastelijns VluchtelingenWerk NL

Highlights van het gesprek

- Naam MD is niet aansprekend. Advies: laat jongeren zelf met een pakkende naam komen
- Doelgroep: 16+
Tijdens en na de studie. Moet onderscheidend zijn van een stage (ervaringsplek)
- Beschrijf de minimale verwachtingen (in uren of kwaliteit)
- Value based werken: de meerwaarde vastleggen. De invulling overlaten aan de organisaties
- Beschrijf een aantal thema's waarop organisaties kunnen in/aanhaken. Hiermee geef je richting kun je 'erkende' projecten herkennen.

Er moet gewerkt worden aan bewustwording. Dit impliceert een 'cultuurverandering'. Daarmee voorkom je dat het weer wegebt als er ander beleid komt (of geen geld meer).

Bewustwording zowel voor de doelgroep ('Sire') als voor organisaties.

Voor organisaties de hulp bieden hoe dit te doen:

1. Kleine organisaties moeten ook mee kunnen doen. Nu hebben kleine organisaties vaak geen vrijwilligerscoördinator (voor matching en begeleiding), terwijl de flexibiliteit er wel is
2. Grote organisaties kennen wel de randvoorwaarden, maar zullen in cultuur moeten veranderen willen ze meegaan in de flexibiliteit.

Van elkaar leren

- Jongeren met beperking < > volwaardige jongeren. Middel: is zelf actief en ervaren
- Plattelandsjongeren: bevordering leefbaarheid, bijv in krimpgebieden. Kennismaken met vrijwilligersorganisaties.
- Voordeel wat imago zou kunnen zijn van MD is een pré op je CV
- Middel: wonen bij verzorgingshuizen. Studerende jongeren en senioren samen leven. Op kamers bij senioren met 'huiselijk verkeer'.
- Jongeren allochtoon en nieuwkomers laten samenwerken in dienstbaar zijn in sociale groepsvakanties. Bevorderen integratie en normverkenning; transculturele vorming.
- Jongeren meenemen in vrijetijdsactiviteiten; lokale clubs- zomeractiviteiten.
- Inkaderen van de dienstverlening van de vrijwilligers.

inrichting

- Leeftijd 16+- 30 als leeftijds kader
- Honoreren materieel en financieel! Dient in verhouding te zijn met regulier vrijwilligerswerk.
- Uitgangspunt is ervaren leren vrijwilligerswerk doen. Waarde creatie –coping stijlen. Onderscheidend van een beroepsgerichte stage.
- Periode van inzet: afhankelijk van de organisatie waar de diensten worden gerealiseerd. Houdt de tijdsbesteding open & flexibel, maar registreer het wel
- Soorten vergoedingen of beloningen:
 - o Kamerhuur in een zorggemeenschap
 - o "Studiekosten voordeel" in een studiemodel
 - o Gemaakte functionele onkosten altijd vergoeden
- Soorten organisaties die zich mogen/kunnen openstellen voor de MD; lokale organisaties: sport, zorg, vrije tijd, educatie, kunst, cultuur. Hoe bouwen we hier een infrastructuur? Hoe match je? Hoe begeleid je?
- Welke stappen moeten organisaties nemen om jongeren plek te bieden en garantie op begeleiding, een minimale basis bieden als organisatie/sociale onderneming.
- Campagne als SIRE!

- De organisaties hebben/houden daarbij behoefte om hun 'bedrijfsvoering' hierop af te stemmen.
 - Uitwisseling best practices, deskundigheidsbevordering faciliteren, netwerk van ondersteuning faciliteren.

Groep 4 Samenstelling

Martien Louwers NOC*NSF, Jolieke Schroot NOV, Eelke Dekens Tijdvoor Actie, Fenna Noordermeer PEP en bestuur NOV, Mathijs Kneepkens Landelijke kamer van Verenigingen, Joffrey Bieleman en Sophie Enzerink WelZoWijs

Bedoeling en ambitie

Er moet een goede definiëring komen wat Maatschappelijke Diensttijd(MD) is, hoe lang deze duurt, hoeveel uren per week/per maand.

Uitkijken voor verdringing – niet ergens mensen weghalen uit hun vrijwilligerswerk om ze maatschappelijke diensttijd te laten vervullen.

Wat valt onder MD? Ook bv. bestuurlijke functies in studentenverenigingen? Of ander verenigingswerk? Belangrijk is dat jongeren iets leren dat ze niet op school leren. Dat ze iets 'exclusiefs' gaan doen.

MD wel op eigen terrein mogelijk, maar dan met extra voorwaarden om te voorkomen dat jongeren blijven doen wat ze doen en dit dan MD noemen.

Vanaf basisonderwijs soort leerlijn inzetten.

Bewustzijn in de maatschappij vergroten door in opvoeding en educatie maatschappelijke dienstverlening op te nemen. En door bv. bij certificaatuitreiking ouders/verzorgers uit te nodigen, zoals bij diploma-uitreikingen ook gebeurt. Jongeren werken aan een E-portfolio of paspoort. In andere culturen aandacht besteden aan maatschappelijke diensttijd.

Match-catch systeem inrichten. Voorbeeld: Welzowijs.

1 systeem wat zowel lokaal, regionaal als landelijk werkt.

Website – app ontwikkelen.

Waardecreatie voor jongeren

Zelfsturing inbouwen in MD – customermade. Via app en website aanmelden.

Curriculum bieden voor gedachtenvorming, tools aanreiken.

Een vergoeding er tegenover stellen.

Getuigschrift – certificaat meegeven.

Jongeren (ook) met jongeren/studenten verbinden en koppelen.

Waarde hechten aan vrijwilligerswerk dat jongeren al doen, zoals bestuurstaken in verenigingen en/of commissies bij studentenverenigingen en sportclubs.

Boeien en groeien.

MD mogelijk maken bij verschillende organisaties.

Een cursus volgen om de MD beter te kunnen doen en je verder te ontwikkelen kan onderdeel zijn van de MD.

Voorwaarden en kaders

MD inrichten voor een half jaar – tot 15 jaar MAS, daarna MD.

Duidelijke criteria – concreet.

Organisaties die MD aanbieden hiervoor credit/ een vergoeding geven, een systeem bedenken voor meerwaarde.

Organisaties moeten klaar zijn om langdurige verbanden aan te gaan en een duidelijk aanbod scheppen.

Niet uitsluitend via onderwijs laten lopen – juist voor uitvallende leerlingen van belang.

Voor deelnemende organisaties een ondersteuningspunt opzetten – vooral van belang voor lokale en regionale vrijwilligersorganisaties, die geen landelijke koepel hebben.

Groep 5 Samenstelling

Rob Meijers, Landschappen NL

Ilja Beudel, IVN (Instituut voor Natuurbehoud)

Ria Aerts, Zorgcentrum Norschoten, Barneveld

Cees van de Bos : vrijwilliger bij NOV

Annet Spijker, Ned. Rode Kruis.

Jan Koster: werkt o.a. voor STIDAD (onbetaald)

CENTRALE VRAGEN

1. **Waarom bieden wij maatschappelijke diensttijd aan ?**

2. **Hoe kunnen we dat (laten) organiseren?**

1. **Waarom bieden wij maatschappelijke diensttijd aan ?**

- Positieve ervaring voor jongeren (voor leeftijdsgroep 16 – 30 jaar)
 - Vergroten respect & hulpbereidheid (sluit aan bij missie Rode Kruis)
 - Zelf later willen kiezen voor vrijwilliger zijn
 - Ervaring als vrijwilliger meenemen in overweging beroepskeuze
- Leren/ kennismaken van : Wat hebben jongeren nodig ?
- Innovatiekracht voor organisaties
- Draagvlak voor natuur behouden (vanuit natuurorganisaties)
- Vrijwilliger zijn is voor iedereen (alle lagen van de bevolking)
- Uitvoeren werk is niet primair

Waarom doen jongeren mee ?

- Het moet helder zijn wat zij terugkrijgen
- Het image (voor organisaties?) is belangrijk
- Mogelijkheid in combinatie met werkervaringsplaats
- 3 periodes van elk 2 maanden zou naast één periode van 6 maanden aantrekkelijk kunnen zijn voor beroepsoriëntatie

In welke vorm willen we deze diensttijd gestalte geven ?

- Individueel:
- veel begeleiding (veel tijd (-)
- geeft maatwerk (+)
- hogere kosten (-)
- voor inzet in de zorg: meest logisch
- Groepsgewijze
- Specifieke projecten (++)
- Allebei de vormen zijn mogelijk, echter LET OP:
 - Er zal concurrentie zijn met school, hobby, familie, vrienden en (bij) baan, dus meerwaarde voor jongere moet helder zijn.
- *Financiering*
 - RK: mogelijk zonder extra, ervan uitgaande dat de vergoeding voor de jongere vanuit de overheid komt.
 - Groen: niet mogelijk zonder financiering organisatie → er mag geen verlies worden geleden
- *Opleiding* (concreet benoemen) is altijd onderdeel van diensttijd

- *Commitment* (6 maanden) is van groot belang.

2. Hoe kunnen we dat (laten) organiseren ?

- Vacaturesite (aanbod van uit organisaties)
- Op wijze van Airbnb of NL Doet (vraag vanuit organisaties)
- Vanuit jongeren zelf (match met vraag / aanbod organisaties)
- Als een soort dating-site (match met vraag/ aanbod organisaties)

Randvoorwaarden:

- Landelijk organiseren!
- Kostenneutraal voor organisaties en jongeren (zakgeld, kostenvergoeding).
- Houd de bureaucratie beperkt (ligt op de loer !) en zorg voor een certificering of iets dergelijks van organisaties vooraf. Zodat je toestemming hebt om de diensttijd in te vullen. En niet per plek opnieuw eindeloos bezig bent om toestemming te vragen.
- Belangrijke hobbels:
 - Overtuiging van overheden van nut en noodzaak
 - Tijd en ruimte vrijmaken / beschikbaar zijn
 - Organisatie moet er op ingericht zijn
 - Kaders moeten helder geformuleerd zijn
 - Certificering vooraf van organisaties (erkend "leerbedrijf")

Rol van de overheid

- Structuur en kaders vaststellen
- Beloning organiseren voor deelnemers en organisaties
- Bewaken voor flexibele invulling.

BijlagenMindmap

Norschoten

Basis uitgangspunt:

Aansluiten bij bestaande vormen als maatschappelijke stage (VWO-Vmbo) (klassikaal en Individueel)
Praktijkleren en Sociaal Actieve uren door Vmbo en Mbo Z&D (individueel en groepsgewijs) en vrijwilligerswerk 18-25.

Vervolg (intern):

In brainstormen en ontwikkelen gebruik maken van inbreng jonge, studerende vrijwilligers.

Struikelblok:

De limiet 6 maanden beperkt mogelijke inzet, zeker rond relatie met cliënten. Maak dan een 'uren limiet', is meer flexibel
De limiet extra blokkade voor 'lager' opgeleiden. Die doen het ernaast en niet i.p.v. of na studie.

Vrijwilligers centrale:

Belangrijk speler netwerken jongeren.
Wel meer landelijk systeem gebruiken.

Bewaken:

Geen concurrent worden van MaS, Praktijk Leren, de bijzondere vrijwilliger of de betaalde functies.

Opleidingsniveau:

Intentie is divers opleidingsniveau.
In de stukken krijgt dit geen vervolg/inhoud.

Maatschappelijke dienstverlening:



Werkdruk:

Op de werkvloer is de werkdruk hoog. Inzet MD moet werkdruk herkenbaar verlichten.

Balans:

Balans investeren en 'winst'.
10-16 uur inzet vrijwilliger vraagt ± 1 uur aan administratie, inwerken, scholing en evaluatie.

Die pet staat iedereen!

Ideaal: laagdrempelige, langlopende welzijnsvacatures:

Maatjes buiten de woning/locatie, extern (MaS intern)
Beweegactiviteiten buiten de woning/locatie, extern als duofietsen, wandelen (MaS intern)
Welzijnsactiviteiten die naast de concrete taak een mate van Invoelend vermogen, levenservaring, aanpassing vraagt.
Recreatieve activiteiten m.n. met extern karakter.

Dat sluit aan bij bestaande projecten

Vacatures bepaalde tijd::

Rond actuele thema's en eenmalige gebeurtenissen of evenementen.

Kaders:

Eenvoudige regelgeving en administratie (intern en extern).

VOG vrijwilliger?

Privacy wetgeving
cliënt.

Groepsgewijs:

Niet standaard van toepassing, wel een uitwisselingspool vormen.

Ontvangende organisatie:

Dit begrip wordt wisselend ingevuld. Duidelijkheid nodig. Gaan MD en AWBZ samen?

Taakgebied projecten:

PR ondersteuning, restaurant, receptie, administratie, TD.

Moodboard AGORA

