

**DIVERSITEIT IN VRIJWILLIGERSWERK**

# **HANDLEIDING**

## **VOOR FRIESE VRIJWILLIGERSORGANISATIES**



**VluchtelingenWerk  
Nederland**

# LEESWIJZER

Deze handleiding is bedoeld voor vrijwilligersorganisaties in Fryslân die meer werk willen maken van diversiteit.

Het eerste hoofdstuk legt uit wat diversiteit inhoudt, en wat de voordelen zijn van een divers vrijwilligersbestand. Een overzicht van succesfactoren en een stappenplan om meer diversiteit te bereiken sluiten het hoofdstuk af.

Hoofdstuk twee en drie gaan over het vinden en binden van vluchtelingen, migranten en jongeren als vrijwilligers. Beide hoofdstukken beginnen met een toelichting op de doelgroep.

In het vierde hoofdstuk worden betrokken organisaties middels een provinciale verkenning in kaart gebracht. Immers, om de doelgroepen en organisaties te kunnen vinden is kennis nodig van de sociale kaart.

In hoofdstuk vijf is aandacht voor het verschil tussen stad en platteland en de invloed daarvan op vrijwilligersorganisaties.

Achterin de handleiding zijn een begrippenlijst en een literatuurlijst opgenomen. De laatste bijlage voorziet in een overzicht van nuttige bronnen en adressen om verschillende doelgroepen te bereiken.



## TOTSTANDKOMING VAN DE HANDLEIDING



*Een van de speerpunten van VluchtelingenWerk Nederland is het streven naar een diverse organisatie. Ook VluchtelingenWerk Noord-Nederland zocht naar wegen om een diverser vrijwilligersbestand te bereiken. Ze verzocht de provincie Fryslân om ondersteuning om dit proces te bevorderen.*

*De provincie honoreerde het verzoek, op voorwaarde dat VluchtelingenWerk in kaart zou brengen hoe in Fryslân vluchtelingen, migranten en jongeren bereikt en behouden kunnen worden voor vrijwilligerswerk. De handleiding die nu voor u ligt is het resultaat van deze afspraak.*

*Het landelijke diversiteitsproject kreeg financiële steun van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).*

# INHOUDSOPGAVE

|                                                               |           |
|---------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. DIVERSITEIT</b>                                         | <b>2</b>  |
| 1.1 Wat is diversiteit?                                       | 2         |
| 1.2 Voordelen van diverse teams                               | 2         |
| 1.3 Visie op diversiteit                                      | 2         |
| 1.4 Kritische succesfactoren voor diversiteit                 | 3         |
| 1.5 Stappenplan diversiteit                                   | 4         |
| <b>2. VLUCHTELINGEN EN MIGRANTEN</b>                          | <b>5</b>  |
| 2.1 Vluchtelingen                                             | 5         |
| 2.2 Migranten                                                 | 5         |
| 2.3 Vrouwen                                                   | 6         |
| 2.4 Vluchtelingen en migranten en vrijwilligerswerk           | 7         |
| 2.5 Handvatten voor het vinden van vrijwilligers              | 7         |
| 2.6 Een voorbeeld van een marketingmix                        | 8         |
| 2.7 Handvatten voor het binden van vluchtelingen en migranten | 10        |
| <b>3. JONGEREN</b>                                            | <b>13</b> |
| 3.1 Voortgezet onderwijs                                      | 13        |
| 3.2 Middelbaar beroepsonderwijs                               | 13        |
| 3.3 Hoger Beroepsonderwijs                                    | 14        |
| 3.4 Jongeren en vrijwilligerswerk                             | 14        |
| 3.5 Onderverdeling                                            | 14        |
| 3.6 Andere aanknopingspunten                                  | 14        |
| 3.7 Marketingmix                                              | 15        |
| 3.8 Handvatten voor het binden van jongeren                   | 16        |
| <b>4. BETROKKEN ORGANISATIES, EEN PROVINCIALE VERKENNING</b>  | <b>18</b> |
| 4.1 Doelgroeporganisaties                                     | 18        |
| 4.2 Religieuze instellingen                                   | 18        |
| 4.3 Allochtone vrouwengroepen                                 | 18        |
| 4.4 Vrijwilligers(werk)centrales                              | 19        |
| 4.5 Welzijnswerk                                              | 19        |
| 4.6 Gemeenten                                                 | 19        |
| 4.7 Onderwijsinstellingen                                     | 20        |
| 4.8 P-team                                                    | 20        |
| 4.9 VluchtelingenWerk Noord-Nederland                         | 20        |
| <b>5. HET VERSCHIL TUSSEN STAD EN PLATTELAND</b>              | <b>21</b> |
| 5.1 De stad                                                   | 21        |
| 5.2 Het platteland                                            | 21        |
| 5.3 Aandachtspunten voor vrijwilligersorganisaties            | 21        |
| <b>6. BEGRIPSBEPALING</b>                                     | <b>22</b> |
| <b>7. LITERATUURLIJST</b>                                     | <b>24</b> |
| <b>8. HANDIGE ADRESSEN</b>                                    | <b>25</b> |

**"Er is geen weg  
naar  
diversiteit,  
diversiteit is  
de weg"**

*(Eric Koenen, 2010)*

## INLEIDING

Miljoenen Nederlanders zetten zich als vrijwilliger in voor de samenleving. Ze geven training bij de voetbalclub, zitten in het bestuur van Dorpsbelang of bekommeren zich om de speeltuin in de buurt.

Bij de meeste vrijwilligersorganisaties valt op dat maar weinig vluchtelingen, migranten en jongeren actief zijn. Dat is jammer, want ze hebben veel te bieden!

In het bedrijfsleven blijken de voordelen van een divers team groot te zijn. In teams met mensen van verschillende leeftijd is de sfeer beter, stijgt de klanttevredenheid en

neemt de kennis toe. Doordat mensen een verschillende kijk op zaken hebben neemt ook het innovatief vermogen toe en voelen meer doelgroepen zich aangesproken.

Voor vrijwilligersorganisaties heeft diversiteit nog een ander voordeel. Het vergroot de mogelijkheden om het vrijwilligersbestand op peil te houden. Het potentieel onder nieuwe Nederlanders is groot: in Fryslân wonen ruim 55.000 allochtonen. Langs de kant staan is er voor hen niet bij: van verschillende kanten worden ze gestimuleerd deel te nemen aan de samenleving.

Via maatschappelijke stages komen ook steeds meer jongeren in contact met vrijwilligerswerk en vormen een bron van potentiële nieuwe collega's.

Toch biedt diversiteit niet alleen maar voordelen. Het is vaak een hele uitdaging nieuwe doelgroepen bij een vereniging te betrekken. Binnen de organisatie moet een breed draagvlak gecreëerd worden. Nieuwe vrijwilligers vragen meer begeleiding en zowel nieuwe als bekende vrijwilligers moeten open staan voor elkaars ideeën, opvattingen en cultuur.

Deze handleiding geeft handvatten om dit proces te sturen. Bij het opstellen keken we bewust naar organisaties die al een rol spelen op het gebied van vrijwilligerswerk en de doelgroepen. We sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaande verbanden.

Naast informatie vindt u verspreid door dit boekje praktische tips en voorbeelden uit de praktijk.

Wij geloven erin dat, mits goed begeleid, meer diversiteit leidt tot een win-winsituatie.

Burgum, november 2011

**Nanja Versprille  
Anneke Zijlstra**

*VluchtelingenWerk Noord-Nederland  
Project Kwaliteit in Diversiteit*

# 1. DIVERSITEIT

## 1.1 Wat is diversiteit?

Het begrip diversiteit kent meerdere definities. Dat diversiteit gaat om geslacht, afkomst en leeftijd is duidelijk. Toch houdt het meer in, het gaat dieper. Ook ieders persoonlijke eigenschappen, waarden en normen zijn verschillend en dragen bij aan een divers vrijwilligersbestand.

Bij een goed diversiteitsbeleid is het belangrijk de verschillende kwaliteiten van individuen te benutten.

## 1.2 Voordelen van diverse teams

Diversiteit kan veel opleveren. Teams worden sterker, er is meer kwaliteit in huis en diversiteit draagt bij aan het behalen van de organisatiedoelstellingen. Door aan diversiteit te werken, zie je ook steeds meer voordelen:

- grotere vijver voor werving vrijwilligers
- betere communicatie met leden
- meer creativiteit bij oplossing vraagstukken
- beter imago
- verruiming blik op de wereld
- meer werkplezier
- door een diverser vrijwilligersbestand kun je ook makkelijk leden van andere afkomst of leeftijd werven

De kans dat meisjes zich aansluiten bij een club waar alleen mannen training geven is kleiner dan bij een club met een gemengde trainerspool. Een vrijwilliger die de cultuur van een specifieke doelgroep kent, zal makkelijker met die groep communiceren dan een vrijwilliger uit een andere cultuur.

## 1.3 Visie op diversiteit

Wanneer een organisatie kiest voor diversiteit is het belangrijk een heldere visie te ontwikkelen. Bepaal voor je organisatie wat de redenen zijn om bewust te kiezen voor diversiteit en zorg vervolgens ook dat leidinggevend en/of bestuursleden hier achter staan.

Het argument 'wij willen graag een afspiegeling zijn van de samenleving' is niet voldoende om diversiteit krachtig neer te zetten. Door diversiteit te implementeren in je organisatie heb je bijvoorbeeld makkelijker contact met je cliënten of klanten, is je doelgroep beter vindbaar en krijg je betere oplossingen voor problemen.

*'Diversiteitsmanagement is het optimaal benutten van alle verschillende talenten van individuele werknemers ten behoeve van dienstverlening, winst en/of resultaten van de organisatie. Het onderbenutten van deze talenten gebeurt vooral (maar niet uitsluitend) in relatie tot de factoren geslacht, leeftijd, etnische herkomst en arbeidshandicap.'*

*(Van Geffen, 2009)*



## 1.4 Kritische succesfactoren voor diversiteit

Een organisatie die diversiteit wil nastreven, moet zich hier intern goed op voorbereiden. SEBA cultuurmanagement stelde 10 kritische succesfactoren<sup>1</sup> op, aan de hand van de ideeën van Roosevelt Thomas. Deze factoren bepalen of een organisatie diverse talenten optimaal kan benutten. Ze kunnen ook een goede leidraad zijn voor organisaties die diversiteit willen implementeren.

### Visie en verandermanagement

- 1) Heldere visie op diversiteit en diversiteitmanagement in relatie tot de visie van de organisatie (zowel economisch, indien van toepassing, als sociaal).
- 2) Het bestaan van of kunnen sturen naar een organisatiecultuur getypeerd door veranderingsbereidheid en openheid voor divers gedrag en denkwijzen.
- 3) Het zichtbaar kunnen maken van de meerwaarde van diversiteit tegenover klanten en relaties.
- 4) Draagvlak en betrokkenheid van leidinggevend en bestuursleden, zodat nut en noodzaak op organisatieniveau wordt gedragen

### De mens in de organisatie

- 5) Alle medewerkers zijn gemotiveerd en hebben kennis en vaardigheden in het omgaan met verschillen.
- 6) Leidinggevend herkennen en benoemen diversiteitsdynamiek en handelen gericht op de voordelen van diversiteit.
- 7) Inzicht in de aanwezige competenties van de medewerkers en vrijwilligers in combinatie met de gewenste competenties.

### Instrumenten en systemen

- 8) Verankering van het diversiteitsprincipe in instrumenten met betrekking tot strategisch personeelsbeleid, communicatiebeleid, benadering van de doelgroep en stijl van leidinggeven.
- 9) Diversiteit dient in de samenstelling van de teams op alle niveaus van de organisatie voldoende aanwezig te zijn.
- 10) Leidinggevend worden beoordeeld op acties en gedrag betreffende diversiteitsmanagement.

<sup>1</sup> G. van Geffen, 2009



*Let op dat je in folders en vacatures het vrijwilligerswerk duidelijk omschrijft. Houd daarbij rekening met taalniveau, leeftijd en opleidingsniveau van je doelgroep.*

## 1.5 **Stappenplan diversiteit**

De kritische succesfactoren laten zien dat wie diversiteit binnen zijn organisatie wil bevorderen, niet over één nacht ijs kan gaan. Het is een proces met een opbouw.

Div Management<sup>2</sup> bedacht een vijfstappenplan om diversiteit in een organisatie in te voeren.

### **Stap 1**

Bepaal waarom diversiteit een belangrijk onderwerp is voor jouw organisatie (of niet)

- Vanuit het aanbod dat je als organisatie doet: bepaal of je aanpak aansluit op de mogelijkheden/kansen/behoefte van de (snel veranderende) bevolkingssamenstelling.
- Vanuit de samenstelling van het medewerkersbestand.
- Vanuit de rol in de maatschappij: bekijk in hoeverre je organisatie maatschappelijk verantwoord onderneemt met betrekking tot diversiteit en in hoeverre dat helpt om succesvol te zijn.

Kies vervolgens positie op de genoemde drie gebieden waar de organisatie nu staat en waar deze naartoe wil.

### **Stap 2**

Bepaal de doelen voor je organisatie, naar je doelgroep, medewerkers en de maatschappij.

### **Stap 3**

Organiseer de mogelijkheden voor een succesvolle aanpak, zorg voor draagvlak.

Werken aan diversiteit is voor veel organisaties een nieuwe aanpak, die vraagt om goed geleid verandermanagement.

### **Stap 4**

Plan acties in samenhang. Bijvoorbeeld: als je allochtonen werft, heb dan ook aandacht voor het behoud van deze nieuwe vrijwilligers. Als iemand zich niet thuis voelt in een onderneming is hij/zij weer snel vertrokken.

### **Stap 5**

Meet en evalueer de resultaten.

Belangrijke meetwaarden zijn onder meer:

- het aantal medewerkers met specifieke kenmerken;
- de spreiding over de diverse functieniveaus;
- de duur van het dienstverband;
- de mate van instroom;
- de mate van doorstroom;
- de mate van uitstroom.

Uit bovenstaande stappen blijkt dat diversiteit niet iets is wat er even snel bij gedaan kan worden. De noodzaak moet in alle lagen duidelijk zijn en er is voldoende tijd en energie voor nodig.

<sup>2</sup> Div-management was een landelijke netwerkorganisatie, gericht op het realiseren van diversiteitsmanagement in de publieke en private sector. Het expertisecentrum is opgericht door het Ministerie van Sociale Zaken, en is inmiddels opgeheven.

## 2. VLUCHTELINGEN EN MIGRANTEN

Binnen de groep 'allochtonen' kennen we vier groepen: asielzoekers, illegalen, vluchtelingen en migranten. Deze handleiding laat asielzoekers en illegalen buiten beschouwing. Asielzoekers zitten nog in de asielprocedure en doen vaak wel vrijwilligerswerk in het asielzoekerscentrum, maar amper buiten de poort. Dit heeft te maken met hun afwach-  
tende positie.

Illegalen zullen vanwege hun onzekere positie als niet rechtmatig verblijvende persoon niet snel vrijwilligerswerk via de officiële kanalen doen. Zij zijn een kwetsbare groep die zoveel mogelijk buiten beeld probeert te blijven.

Tot de categorie nieuwe Nederlanders rekenen we vluchtelingen en migranten. Beide groepen bevinden zich in een samenleving waarvan ze de gewoonten, gebruiken en tradities minder goed kennen. De twee doelgroepen kennen veel overeenkomsten, maar ook duidelijke verschillen.

### 2.1 Vluchtelingen

Vluchtelingen die een verblijfsvergunning krijgen, moeten een flinke inhaalslag maken. Ze hebben noodgedwongen vaak jaren stil gestaan op het gebied van scholing en werk en moeten nu opeens hard aan de slag.

Ze volgen een inburgeringsproces dat veel tijd en energie kost en moeten hun plek in de samenleving vinden. Veel vluchtelingen zijn erg gemotiveerd. Inburgeren kost echter zoveel energie dat het weinig zin heeft vluchtelingen in deze fase te benaderen.

Dat verandert tegen het einde van het inburgeringsproces.

Vluchtelingen beheersen de taal dan beter en hebben wat ruimte voor andere activiteiten. Het niveau van vluchtelingen is sterk verschillend. Om in contact te komen met deze mensen kunnen VluchtelingenWerk en gemeenten als intermediair dienen.



### SPRAAKVERWARRING

*Wanneer mensen spreken over vluchtelingen, migranten en asielzoekers ontstaat vaak verwarring. Wat is het verschil tussen een vluchteling en een asielzoeker? Wanneer is iemand 'statushouder'?*

*In de begrippenlijst op de achterflap staan deze begrippen kort uitgelegd.*

*In de begripsbepaling op pagina 22 staan de definities uitgebreid omschreven.*

### 2.2 Migranten

Migranten zijn vaak ooit vanwege werk of relatie naar Nederland gekomen. We maken een onderscheid in oudkomers, nieuwkomers en de migranten met een Nederlands paspoort.

#### Oudkomers

'Oudkomers' zijn mensen tussen de 16 en 65 jaar oud die niet afkomstig zijn uit een EU-land of Zwitserland en al voor januari 2007 in Nederland woonden. Daarbij hebben deze mensen tijdens hun leerplichtige leeftijd minder dan acht jaar in Nederland gewoond en ze hebben geen diploma's waaruit blijkt dat ze de Nederlandse taal en samenleving goed genoeg begrijpen. Sinds



*Het jarenlange verplicht passief wachten tijdens de procedure, de naweeën van de reden om te vluchten en onze-kerheid over achtergebleven familieleden kunnen op de achtergrond nog lang meespelen bij vluchtelingen. Als je als organisatie onder deze doelgroep werkt, is het goed je hier bewust van te zijn.*



2007 geldt voor deze oudkomers een inburgeringsplicht. In dit traject kan vrijwilligerswerk, mits het taalniveau voldoende is voor het betreffende werk, een prima aanvulling zijn.

### **Nieuwkomers**

De term 'nieuwkomers' is van toepassing als iemand tussen 16 en 65 jaar is, geen Nederlands paspoort heeft en of na 1 januari 2007 in Nederland is komen wonen of op 31 december 2006 nieuwkomer was volgens de Wet Inburgering Nieuwkomers.

## **Inburgering**

Inburgeringsplichtige migranten kunnen met verschillende afdelingen van gemeenten te maken hebben: Afdeling Werk en Inkomen of het WMO-loket (Wet Maatschappelijke Ondersteuning). Grotere gemeenten kunnen een apart loket 'Inburgering' hebben. Migrant van de tweede en derde generatie zijn doorgaans in het bezit van de Nederlandse nationaliteit en zijn volledig in het Nederlandse systeem onderwezen en opgegroeid. Zij kiezen er vaak voor om in grotere plaatsen te gaan wonen waar meerdere landgenoten zijn. Bij hen is de motivatie sterk om zich via onderwijs een goede positie op de arbeidsmarkt te verwerven.

## **2.3 Vrouwen**

In deze handleiding schenken we apart aandacht aan allochtone vrouwen, omdat zij zich vaak apart georganiseerd hebben. Door de positie in hun eigen cultuur ligt het voor de hand om als vrouwen onder elkaar activiteiten te ondernemen.

Een veelvoorkomende organisatievorm is de internationale vrouwengroep. Hierin zitten vrouwen van verschillende herkomst en met verschillende culturen. Onder hen zijn ook Nederlandse, autochtone vrouwen. Veel groepen zijn ontstaan vanuit een particulier initiatief, en worden ondersteund door plaatselijke welzijnsorganisaties.

Het hoofddoel van de vrouwengroepen is ontmoeting en het organiseren van ontspannende en educatieve activiteiten.

Men probeert in de eigen woonomgeving mee te doen in de gemeenschap en te emanciperen.

In veel gevallen is de voertaal Nederlands: een samenbindende factor voor de vrouwen.



*In Nederland wonen tussen de 200.000 en 250.000 erkende vluchtelingen. Zij zijn in de afgelopen dertig jaar uit zo'n zeventig landen hier naar toe gekomen. De meesten van hen hebben inmiddels de Nederlandse nationaliteit. De meeste vluchtelingen komen uit Irak, Afghanistan, Iran, Somalië en voormalig Joegoslavië.*

## 2.4 ***Vluchtelingen en migranten en vrijwilligerswerk***

Vluchtelingen komen uit verschillende culturen. In de meeste van die culturen is het gebruikelijk vrijwillig dingen voor een ander te doen. Het gaat dan om vrijwillige inzet voor familie, vrienden of buren.

Het verschil tussen vrijwillige inzet in de cultuur van een vluchteling en vrijwilligerswerk op de Nederlandse manier is groot. Hier gaat het werk vaak gepaard met heuse contracten en verplichtingen over en weer. Uitleg over vrijwilligerswerk is daarom erg belangrijk. Het benoemen van de winstpunten is daarvan een onderdeel. Zo kun je onbegrip ('wie werkt er nu zonder er betaald voor te krijgen?') omzetten in begrip van de voordelen.

Een goed voorbeeld is mantelzorg. In sommige culturen heet dit werk 'liefdadigheids-werk', maar in de meeste gevallen bestaat er geen woord voor. Je dóet het gewoon, het hoort erbij.

In Nederland is mantelzorg inmiddels een geïnstitutionaliseerd begrip, compleet met verwendagen voor mantelzorgers. Dit is voor veel nieuwe Nederlanders onbekend en moeilijk te begrijpen. Immers, het is toch logisch dat je je familie of buren in nood helpt?

## 2.5 ***Handvatten voor het vinden van vrijwilligers***

Voor je vrijwilligers gaat werven is het goed je aanbod van vrijwilligerswerk eens kritisch te bekijken. Wat heb je te bieden, waarom zouden nieuwe Nederlanders juist jouw organisatie kiezen om zich als vrijwilliger voor in te zetten?

Om deze zaken effectief op een rijtje te zetten kun je gebruik maken van de marketingmix. Het lijkt een vreemde (commerciële) eend in de bijt, maar in feite is vrijwilligerswerk een product dat we aan de man moeten brengen!

Vijf P's geven aan waar het bij de marketingmix om draait:

### **Product**

Als je vrijwilligers gaat werven is de vacature het product dat je moet verkopen. Het is belangrijk niet alleen goed te kijken naar wat de functie inhoudt, maar ook welke voordelen er voor vrijwilligers aan het werk zitten. Wat krijgen ze in ruil voor hun inzet?

### **Personeel**

Wie zoek je, aan welke eisen moeten nieuwe vrijwilligers voldoen? Waarom zoek je juist die mensen voor je organisatie?

*Uit onderzoek blijkt dat bijna een kwart van de studenten binnen het Hoger Beroepsonderwijs en het Wetenschappelijk Onderwijs van allochtone afkomst is.<sup>3</sup>*

*Tussen 2010 en 2050 groeit het aantal allochtonen in Nederland bovendien tot bijna 5.000.000, terwijl het aantal autochtone Nederlanders daalt tot 12.300.000.<sup>4</sup>*

<sup>3</sup> Generatie YEP, de opkomst van de Young Ethnic Professionals, 2010, Arjan Erkel / Sezgin Yilgin

<sup>4</sup> (bron: CBS, 2009)

*Stimuleer de nieuwe medewerker door positieve punten te benoemen. Kijk naar wat goed gaat, zoek uit waar de kracht van de medewerker ligt of waarin hij zich wil verbeteren.*



### **Prijs**

De prijs die een vrijwilliger voor zijn werk betaalt, is in ieder geval de tijd die hij of zij kwijt is voor het werk. Daarnaast kunnen nog meer belemmeringen een rol spelen. Zet deze op een rijtje, en probeer ze meteen om te zetten in winstpunten.

### **Plaats**

Waar wordt het werk gedaan? En welke invloed heeft dat op het werk en de vrijwilligers die je zoekt?

### **Promotie**

Op welke wijze kun je deze doelgroepen bereiken? Hoe breng je de organisatie onder hun aandacht? Netwerken is van onschatbaar belang dus zorg dat je contacten legt met doelgroeporganisaties en sleutelfiguren.

## **2.6 Een voorbeeld van een marketingmix**

Elke organisatie is verschillend, dus elke organisatie zal voor zichzelf kritisch moeten kijken naar voor- en nadelen en een eigen aanpak moeten maken. Toch geven we hier een voorzet over vrijwilligerswerk en vluchtelingen en migranten in het algemeen.

Als voorbeeld nemen we de vacature voor mensen die koffie schenken in een bejaardenhuis.

### **Product**

Vrijwilligers schenken tijdens activiteiten in het zorgcentrum koffie aan ouderen. Dat levert vrijwilligers meer dan een goed gevoel op: het is goed voor hun taalbeheersing en ze leren de Nederlandse cultuur kennen. Bovendien komen ze in contact met andere vrijwilligers, en kunnen zo hun netwerk uitbreiden.

### **Personeel**

Voor de vacature zoeken we bewust mensen van allochtone afkomst. Dat is prettig voor huidige bewoners van allochtone afkomst. Als we de komende jaren stelselmatig vrijwilligers met verschillende achtergronden in ons team hebben, hebben we een unieke selling point: we hebben dan iets extra's te bieden voor mensen met een andere achtergrond, en dat trekt nieuwe bewoners.

Een laatste voordeel is dat het steeds moeilijker is om vrijwilligers te vinden. Door deze nieuwe doelgroep aan te boren hopen we weer voor elke koffieochtend voldoende vrijwilligers te kunnen vinden.

## Prijs

Naar verwachting ervaren nieuwe vrijwilligers dezelfde nadelen als bestaande vrijwilligers: vrijwilligerswerk kost tijd en brengt verplichtingen met zich mee.

Daarnaast denken we na overleg met het buurtteam dat allochtone vrijwilligers tegen specifieke problemen aanlopen:

|              |                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Belemmering: | Onbekendheid met vrijwilligerswerk                                                                                                                                                                                                                |
| Actie:       | Duidelijk uitleggen wat vrijwilligerswerk is, en wat de voordelen zijn                                                                                                                                                                            |
| Belemmering: | Te laag taalniveau                                                                                                                                                                                                                                |
| Actie:       | Communiceren dat werk op maat mogelijk is.                                                                                                                                                                                                        |
| Belemmering: | Doordat mensen geen contact buiten de deur hebben ontstaat angst voor het onbekende                                                                                                                                                               |
| Actie:       | Waar mogelijk het eerste contact laten leggen door vrijwilligers die dezelfde achtergrond hebben.<br>Communiceren dat er ook allochtone bejaarden in het tehuis zitten, en dat het voor hen juist fijn is dat er allochtone vrijwilligers werken. |
| Belemmering: | Vanuit de cultuur mogen mensen bepaalde dingen niet doen of eten                                                                                                                                                                                  |
| Actie:       | Goed opletten wanneer deze bezwaren spelen. Open staan voor nieuwe ideeën en oplossingen, respect tonen.                                                                                                                                          |
| Belemmering: | Sommige mensen hebben door passief wachten een laag zelfbeeld, denken dat ze het werk niet kunnen                                                                                                                                                 |
| Actie:       | Voorstellen eerst eens mee te draaien, uitleggen dat mensen eerst kunnen proefdraaien, positief stimuleren.                                                                                                                                       |

## SLEUTELFIGUREN

*In veel allochtone gemeenschappen spelen sleutelfiguren een belangrijke rol.*

*Sleutelfiguren zijn mensen die binnen de gemeenschap autoriteit hebben en vertrouwen genieten. Denk bijvoorbeeld aan het bestuur of de Imam van een moskee, mensen die vaak als tolk optreden en mensen die al langer in Nederland wonen, en vanuit die positie een adviserende rol spelen.*

*Als zij mensen adviseren vrijwilligerswerk te gaan doen heeft dat vaak een grotere invloed dan wanneer anderen dat aanraden.*



**Zorg dat nieuwe vrijwilligers begrijpen hoe de interne cultuur in elkaar zit.**

**Denk bij allochtone vrijwilligers ook aan zaken als zelfstandig handelen, eigen initiatief en directheid. Dit kan voor sommige mensen een hele omslag kan zijn.**

### **Plaats**

Al het werk moet in het tehuis zelf gedaan worden. We hebben maar één vestiging, dus vanuit de organisatie hebben we weinig te kiezen. Mensen die nieuw zijn in ons land hebben vaak nog geen rijbewijs, en weinig te besteden. We gaan daarom eerst dicht in de buurt werven, en bieden mensen een reiskostenvergoeding aan als ze vanuit een naburig dorp of van de andere kant van de stad komen.

### **Promotie**

We hebben al goed contact met het buurtteam, waar in ook doelgroeporganisaties en vrouwenorganisaties vertegenwoordigd zijn. We proberen via hen eerst mensen persoonlijk te laten vragen.

We ontwikkelen een eenvoudige folder, waarin de basisinformatie staat uitgelegd. Deze leggen we nog voor aan het buurtteam, zodat we weten of mensen met een andere achtergrond de folder ook begrijpen.

Twee stagiaires met een Turkse afkomst boden inmiddels aan om contact op te nemen met mensen die interesse tonen.

## **2.7 Handvatten voor het binden van vluchtelingen en migranten**

### **Organisatieniveau**

#### **Draagvlak**

Een helder antwoord op de waarom-vraag is de allerbelangrijkste stap om succesvol met diversiteit aan de slag te kunnen gaan. Benoem de winstpunten van een meer diverse teamsamenstelling, maar heb ook oog voor de bezwaren. Als je van een monoculturele organisatie naar een multiculturele organisatie gaat, vergt dit inspanning van zowel de nieuwe als de reeds aanwezige medewerkers. Moedig je mensen aan om knelpunten bespreekbaar te houden.

#### **Kennis**

Verdiep je in interculturele communicatie. Er gaat een wereld voor je open. Benoem de taal- en cultuuraspecten.

#### **Communicatie**

Een open sfeer met respect voor elkaar is een must. Binnen de organisatie moet duidelijk zijn waarom er gekozen is voor meer diversiteit. Herinner je team hier aan als blijkt dat het draagvlak afbrokkelt. Houd bespreekbaar waar je tegenaan loopt. Accepteer dat communicatie lastiger kan zijn (zaken zijn minder vanzelfsprekend) en dat je er meer in moet investeren.

## **Diversiteit**

Wees er alert op dat jouw gemengde team ook echt mengt. Als allochtone medewerkers alleen met elkaar werken is dit niet het geval. Een goede manier om teams te mengen is door tijdens het inwerken in koppels te werken met mensen met verschillende achtergrond.

## **Tijd**

Geef niet te snel op! Het vergt tijd om de omslag naar diversiteit te maken. Het is een proces van lange adem maar met een prachtige beloning: een eigentijdse organisatie die midden in de samenleving staat.

## ***De nieuwe vrijwilliger***

### **Vlot vervolg**

Als er een eerste contact is met een potentiële vrijwilliger is het belangrijk dat er een vlot vervolg komt. Voorkom dat mensen lang moeten wachten en hun enthousiasme verliezen.

Zorg dat binnen de organisatie duidelijk is wie verantwoordelijk is voor de vervolgactie, en smeed het ijzer als het heet is!

## **Informatiemateriaal**

Zorg voor goede informatie die kandidaat-vrijwilligers nog eens rustig door kunnen lezen. Wees er alert op dat de taalbeheersing van de doelgroep sterk uiteenloopt. Kijk ook nog eens kritisch of je materiaal niet afschrikt. Door alle functie-eisen in een folder te zetten schrik je mensen die daar niet aan voldoen af, terwijl er elders in de organisatie misschien wel een andere functie voor hen is.

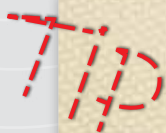
## **Kennismaking**

Laat de nieuwe medewerker kennismaken met verschillende aspecten van de organisatie.

Hiermee vergroot je de kans dat iemand inderdaad iets tegen komt waar hij enthousiast voor wordt. Wees flexibel, gun iemand tijd maar baken de kennismakingsperiode van tevoren wel af. Je wilt op enig moment ook weten waar je aan toe bent.

## **Duidelijkheid**

Wees duidelijk over taken en verantwoordelijkheden, luister goed naar wat de nieuwe medewerker zou willen oefenen en leren, wat diens verwachtingen zijn. Bevorderen van de Nederlandse taal kan een motivatie zijn. Weeg samen goed af wat mogelijk is.



***Gebruik als je jongeren wilt werven ook sociale media: Hyves, Twitter, Facebook, LinkedIn.***

## Waardering

Geef mensen de kans zich te ontplooiën, geef ze waardering. Zoals iemand van het participatieteam Fryslân zei: 'Zie de mens achter het accent en de moeilijke naam!' Stimuleer de nieuwe medewerker door positieve punten te benoemen. Kijk naar wat goed gaat, zoek uit waar de kracht van de medewerker ligt of waarin hij zich wil verbeteren.

## Maatje

Geef iemand een maatje, dit kan een andere nieuwe medewerker zijn maar ook een ervaren medewerker. Dit vergroot de mogelijkheden tot communicatie over het werk en bevordert dat nieuwe medewerkers zich in de organisatie gaan thuisvoelen.

## Begeleiding

Begeleid het inwerkproces goed. Juist bij deze mensen uit een andere cultuur kan er makkelijk sprake zijn van miscommunicatie vanwege de andere achtergrond. Zijn er problemen: geef niet te gauw op! Zoek uit wat er aan de hand is. Leg uit waarom bepaalde zaken op een bepaalde manier gedaan worden. Zaken die voor jou vanzelfsprekend zijn, hoeven dat voor de nieuwe vrijwilliger niet te zijn. Iets wat positief bedoeld is kan juist andersom uitgelegd worden.

## Exitgesprek

Stopt een vrijwilliger? Houd dan altijd een exitgesprek. Zo sluit je het contact op een goede manier af, en kun je nagaan of er problemen speelden die je een volgende keer kunt voorkomen.

*Om het draagvlak voor vluchtelingen in de samenleving te versterken ontwikkelde VluchtelingenWerk het spel 'De Bestorming van Fort Europa'. Deelnemers kruipen in de huid van een vluchteling, en ervaren zo wat vluchtelingen ervaren.*

*Voor scholen ontwikkelden we het project 'Onze Wereld'. In vier lessen gaat het programma in op thema's als discriminatie, vluchten en 'anders zijn'. Meer informatie over dit materiaal is te vinden op [www.vwnn.nl/8932](http://www.vwnn.nl/8932).*

## 3. JONGEREN

De definitie van jongere – iemand tussen de 16 en 25 jaar oud – is breed. Toch heeft het grootste deel van de jongeren één ding gemeen: ze gaan naar school. Dat is in de eerste jaren vaak de bovenbouw van het voortgezet onderwijs en later middelbaar of hoger beroepsonderwijs of een wetenschappelijke studie. In deze handleiding kiezen we er voor om jongeren met name via het onderwijs te benaderen.

Omdat in Fryslân bijna geen universitair onderwijs wordt gegeven, laten we deze vorm van onderwijs buiten beschouwing.

### 3.1 Voortgezet onderwijs

Sinds een aantal jaren kennen we in het voortgezet onderwijs de maatschappelijke stage (MaS). Dit houdt in dat jongeren minimaal 30 uur vrijwilligerswerk doen als onderdeel van hun schoolcarrière. Vanaf het schooljaar 2011-2012 is deze stage verplicht voor alle scholieren in het voortgezet onderwijs. Door deze stage leren ze hun directe omgeving op een andere manier kennen en leveren ze een actieve bijdrage aan de samenleving.

Vrijwilligersorganisaties kunnen op deze ontwikkeling inspelen en jongeren al op jonge leeftijd laten kennismaken met het werk van hun organisatie. Jong geleerd is oud gedaan!

Vrijwilligerscentrales en -steunpunten fungeren als lokale of regionale stagemakelaar voor de maatschappelijke stages.

### 3.2 Middelbaar beroepsonderwijs

Binnen de verschillende richtingen van het mbo wordt veel tijd besteed aan stages, gemiddeld zo'n 2 tot 3 dagen per week. Dit heet binnen het mbo 'beroepspraktijkvorming' (BPV).

Mbo-studenten combineren hun studie vaak met een bijbaan, waardoor ze weinig tijd overhouden. Omdat het binnen deze doelgroep lastig is vrijwilligers te vinden, kun je je binnen het mbo beter richten op stages dan op vrijwilligerswerk.

*Het voortgezet onderwijs werkt met een aantal niveaus, variërend van het vmbo tot het gymnasium. Ruim de helft van de jongeren in het voortgezet onderwijs volgt het vmbo. Binnen het vmbo bestaan verschillende 'leerwegen' en 'sectoren', waarna leerlingen kunnen doorstromen naar mbo of havo.*

*Deze onderwijsvorm is opgezet om het voortgezet onderwijs beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs.*

*De maatschappelijke stage bestaat nog te kort om al iets over het effect ervan te kunnen zeggen op de bereidheid van jongeren om vrijwilligerswerk te doen, maar een feit is dat het de bekendheid van het begrip wel vergroot.*

### **3.3 Hoger beroepsonderwijs**

Binnen het Hoger beroeps onderwijs zijn er meer mogelijkheden. Er is binnen veel opleidingen een trend om praktijkervaring niet alleen binnen stages te laten opdoen, maar studenten ook aan te moedigen ervaring op te doen als vrijwilliger. Studenten kunnen met hun vrijwilligerswerk ook studiepunten verdienen, binnen zogenaamde 'vrije studie-keuze-uren'.

### **3.4 Jongeren en vrijwilligerswerk**

Stages en vrijwilligerswerk nemen een steeds belangrijker plaats in binnen opleidingen. Er is een groot onderscheid tussen stage en vrijwilligerswerk maar er zijn ook overeenkomsten. In beide gevallen komt een jongere op een voor hem nieuwe plek en vaak is het een kennismaking met een nieuwe organisatie of een onbekend deel van de samenleving.

Een stage kan leiden tot vrijwilligerswerk, en vrijwilligerswerk kan leiden tot ideeën voor een stage. Het zijn manieren om kennis te maken met (vrijwilligers)werk en ze kunnen leiden tot nieuwe inzichten in een fase waarin de jongere bezig is te ontdekken wat bij hem past.

### **3.5 Onderverdeling**

Jongeren staan op heel verschillende punten in hun leven. De jongste jongeren zijn nog volop aan het puberen, terwijl de oudsten al een baan hebben, of zelfs al een gezin. Die groepen vragen elk om hun eigen aanpak.

- adolescenten (16 tot 18 jaar) – willen best iets doen maar dan moet de activiteit op een aantrekkelijke manier gepresenteerd worden en iets interessants bieden
- studenten (18+) – studentenverenigingen kunnen uitstekende intermediairs zijn om met studenten in contact te komen
- en starters (18+) – speel bij deze groep in op de behoefte aan werkervaring en benadruk de mogelijkheden in jouw organisatie.

### **3.6 Andere aanknopingspunten**

Naast scholen zijn er talloze andere plekken waar jongeren te vinden zijn, en organisaties om jongeren te bereiken. De plaatselijke welzijnsorganisatie weet bijvoorbeeld of er een Jongerenadviesraad (JAR) is in een gebied.

Plaatsen waar veel jongeren komen zijn goede plekken om aandacht voor je organisatie te trekken. Denk bijvoorbeeld aan het uitgaansleven en festivals. Ook gemeenten hebben soms een ingang bij groepen jongeren, of misschien een kalender met alle activiteiten die er voor jongeren zijn. Tenslotte zijn ook jongerengroepen binnen politieke partijen en kerken en sportverenigingen de moeite van het benaderen waard.



**Bied jongeren  
werk in de vorm van  
een stage of afstu-  
deeropdracht .**

## JONGEREN ADVIESRAAD (JAR)

*Een JAR adviseert de gemeenteraad over allerlei zaken die jongeren aangaan. In de raad zitten vaak jongeren met een verschillende achtergrond. Zij vergaderen regelmatig over onderwerpen die ook in de gemeenteraad besproken worden. Waar nodig maken de jongeren hun visie aan de gemeenteraad kenbaar.*

*In veel gevallen voeren de JAR en de gemeenteraad regelmatig overleg.*



### 3.7 Marketingmix

Ook in dit hoofdstuk geven we een voorbeeld van de Marketingmix. Het voorbeeld dat we in dit hoofdstuk gebruiken is een vacature voor twee jongeren voor de redactie van het clubblad van een sportvereniging.

#### Product

Voor de redactie van het clubblad zoeken we twee jongeren die mee willen draaien in de redactie. Voor jongeren die van schrijven of fotograferen houden is dat een leuke ervaring: ze krijgen ervaring, leren hoe het er in een redactie aan toegaat en zien hun teksten gelezen door alle 300 leden van de vereniging. Voor jongeren kan de vacature ook een manier zijn om invulling te geven aan een (maatschappelijke) stage.

#### Personeel

Voor de redactie zoeken we twee jongeren zodat we de band tussen de leden en het clubblad kunnen versterken. De gewenste leeftijd van de jongeren ligt daarom in dezelfde leeftijd als onze jeugdleden: tussen de 15 en 25.

Jongere redactieleden weten beter wat er speelt onder hun leeftijdsgenoten en spreken makkelijker andere jongeren aan. Het vergroot ook de kans dat we als redactie kunnen aanhaken bij moderne media. Bovendien vergroten we met leeftijdsspreiding de kans dat redactieleden langzaam doorstromen en kennis en ervaring behouden blijft.

#### Prijs

Voor veel jongeren zal de tijd die de vergaderingen, interviews en het schrijfwerk kosten de grootste belemmering zijn. Daar staat tegenover dat de jongeren die we zoeken een 'klik' moeten hebben met het werk, en deze nadelen daarom minder ervaren.

#### Plaats

Het voordeel van deze vacature is dat het meeste werk op ieder moment en iedere plaats kan gebeuren. Er is maandelijks een redactievergadering, en voor reportages moet je soms op pad. Verder kunnen de nieuwe vrijwilligers hun werk achter iedere computer doen.

#### Promotie

In eerste instantie willen we de vrijwilligers werven onder onze eigen leden. Zij weten vaak al aardig wat er leeft onder de leden, en wonen de meeste wedstrijden, trainingen en evenementen al bij zodat het werk voor hen relatief weinig tijd kost. Via de trainers benaderen we jongeren die volgens hen in aanmerking komen.

### **3.8** *Handvatten voor het vinden van jongeren*

#### **Organisatieniveau**

##### **Draagvlak**

Benoem de winstpunten van een team met mensen van verschillende leeftijden. Heb ook oog voor de bezwaren. Jongeren hebben een andere cultuur en hebben – afhankelijk van opleidingsniveau en leeftijd – vaak een kortere spanningsboog.

##### **Communicatie**

Jongeren werken dikwijls minder met een planning en leven vaak meer bij de dag. Houd hier rekening mee. Ga om tafel als hierdoor irritatie ontstaat en blijf er alert op. Luister naar wat de jongere over je organisatie te zeggen heeft. Profiteer en leer ervan.

##### **Diversiteit**

Laat jong en oud(er) met elkaar samenwerken. Zo leren ze van elkaar. Wees je ervan bewust dat dit proces wel begeleiding vereist, hou de vinger aan de pols. Om een jongere in je organisatie te laten wennen is het wel prettig dat het inwerken deels door leeftijdsgenoten plaatsvindt.

##### **Tijd**

Denk niet te snel: onze organisatie is niet geschikt voor jongeren. Neem tijd om te ontdekken wat de specifieke inbreng van de jongere kan zijn voor je organisatie.

#### **De nieuwe vrijwilliger**

##### **Vlot vervolg**

Zorg voor een snelle reactie als een jongere interesse toont. Hierdoor voelen jongeren zich serieus genomen. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat een persoonlijke benadering hierbij het beste werkt.

##### **Informatiemateriaal**

Houd ook met informatiemateriaal rekening met het opleidingsniveau en de leeftijd van de doelgroep die je aan wilt spreken. Maak zo nodig een aangepaste versie, specifiek op jongeren gericht. Benoem daarin ook wat jongeren binnen de organisatie kunnen leren.



*VluchtelingenWerk ontwikkelde wervingscampagnes die zich specifiek richten op nieuwe Nederlanders en jongeren. Een goed voorbeeld is de landelijke actie 'Parttime Held'. Kijk voor meer informatie én ter inspiratie op [www.parttimeheld.nl](http://www.parttimeheld.nl).*

## Kennismaking

Als nog niet duidelijk is wat iemand het meest aanspreekt kun je aanbieden op verschillende plekken in de organisatie te kijken. Overval jongeren niet meteen met allerlei papierwerk en ellenlange gesprekken. Hou het simpel, hou het kort.

Wees ook flexibel: misschien heeft iemand meer tijd nodig om erachter te komen wat het best bij hem past.

## Duidelijkheid

Als duidelijk is op welke plek in de organisatie de jongere aan de slag gaat, kun je samen een inwerkperiode afspreken. Evalueer na de inwerkperiode kort wat wel en wat niet bevalt, en bespreek wat daar aan gedaan kan worden. Zorg altijd voor een goede follow up en geef hierover ook duidelijkheid zodat de jongere weet waar hij aan toe is.

## Waardering

Geef waar mogelijk gehoor aan verwachtingen en eisen van jongeren. Geef waardering en aandacht.

## Maatje

Vraag een deelnemer om vrienden mee te nemen of laat een leeftijdsgenoot binnen de organisatie maatje worden van de nieuwe vrijwilliger. Werk wat een jongere in zijn eentje niet leuk vindt, kan samen wel leuk zijn.

Zo is er het voorbeeld van jongeren die niet in een verzorgingstehuis met demente bejaarden wilden werken, tot bleek dat het met meerdere jongeren heel gezellig werd. Let er wel op dat jongeren ook samen gaan werken met oudere collega's.

## Exitgesprek

Als de jongere stopt als vrijwilliger is het met het oog op volgende ervaringen belangrijk helder te hebben wat de redenen hiervoor zijn. Zorg dus voor een goed exitgesprek en rapportage hierover.



*Geef vrijwilligers een eigen visitekaartje waarmee ze aan de buitenwereld kunnen tonen dat ze voor jouw organisatie werken en welke functie zij hebben. Of bied aan als referentie te willen optreden bij toekomstige sollicitaties.*

## 4. BETROKKEN ORGANISATIES, EEN PROVINCIALE VERKENNING

Voor een organisatie die meer diversiteit nastreeft is het noodzakelijk te weten waar je relevante instanties en groeperingen kunt vinden en hoe je ze kunt benaderen.

Vaak vormen deze de start van een zoektocht waarbij netwerken een waardevolle tijdsinvestering blijkt. Juist als je deze doelgroepen benadert is doorzettingsvermogen noodzakelijk. Geef niet te snel op!

Probeer in contact te komen met sleutelfiguren die het vertrouwen genieten van de gemeenschap, probeer hen te winnen voor de overtuiging van de positieve invloed op zowel de vrijwilligersorganisatie als op de aspirantvrijwilliger.

### 4.1 *Doelgroeporganisaties*

Als we denken aan vluchtelingen en migranten komen we allereerst uit bij doelgroeporganisaties van de verschillende nationaliteiten. Hierover kun je informatie inwinnen bij instellingen als Partoer CMO Fryslân ([www.partoer.nl](http://www.partoer.nl)) en het nieuwe Multifunctioneel Centrum in Leeuwarden ([www.projectmcc.nl](http://www.projectmcc.nl)).

Lokale welzijnsinstellingen hebben in beeld welke doelgroeporganisaties binnen hun werkgebied actief zijn.

### 4.2 *Religieuze instellingen*

Ook religieuze instellingen als (migrant)kerken en moskeeën zijn geschikte plaatsen om in contact te komen met nieuwe Nederlanders. Informatie en adressen van kerken en moskeeën vind je bij het Platform Levensbeschouwing in Kleurrijk Fryslân ([www.kleurrijkfryslan.nl](http://www.kleurrijkfryslan.nl)) en Solidair Friesland ([www.solidairfriesland.nl](http://www.solidairfriesland.nl)). Informatie over moskeeën kunt u vinden op [www.moskeewijzer.nl](http://www.moskeewijzer.nl).

Tip

*Benoem als je allochtonen werft het voordeel dat iemand in een georganiseerd verband komt en in contact kan komen met medevrijwilligers. Het kan het begin zijn van een groter netwerk buiten de eigen kring.*

### 4.3 *Allochtone vrouwengroepen*

In de adreslijst staan gegevens over allochtone vrouwengroepen in de provincie. Deze groepen zijn vaak ontstaan uit particulier initiatief en worden regelmatig ondersteund door plaatselijke welzijnsorganisaties.

#### **4.4 Vrijwilligers(werk)centrales**

In vrijwel elke gemeente spelen Vrijwilligers(werk)centrales een belangrijke rol in de bemiddeling en begeleiding naar vrijwilligerswerk.

Door de vergrijzing en de aandacht voor maatschappelijk ondernemen staat het thema diversiteit regelmatig op de agenda van het provinciaal overleg van de vrijwilligersorganisaties. De centrales hebben vaak een schat aan ervaring in het bemiddelen van allochtonen en jongeren. In de bijlage zijn de Friese vrijwilligerscentrales te vinden.

Er bestaan prachtige methodes om vluchtelingen en migranten te benaderen, zoals bijvoorbeeld 'Prettig kennismaken met vrijwilligerswerk'. Dit is een samenwerkingsverband tussen het eerder genoemde multifunctionele centrum en het VrijwilligersService-Punt. Ze bieden begeleiding en nazorg voor de organisatie en de vrijwilliger. Ook bieden ze een training op maat waarin deelnemers werken aan een goede samenwerking en omgaan met cultuurverschillen.

#### **4.5 Welzijnswerk**

Ook via het welzijnswerk worden activiteiten aangeboden. De organisatie van Friese dorps- en buurthuizen, Doarpswurk ([www.doarpswurk.nl](http://www.doarpswurk.nl)) geeft een overzicht van deze activiteiten.

#### **4.6 Gemeenten**

Gemeenten ([www.gemeente.startpagina.nl](http://www.gemeente.startpagina.nl)) en re-integratiebedrijven kunnen als intermediair dienen om doelgroepen te bereiken, omdat zij zich bezighouden met inburgeringstrajecten van nieuwe Nederlanders. Aangezien vluchtelingen met een status verspreid worden over alle gemeenten geldt dit in principe voor alle gemeenten. Elke gemeente heeft wel zijn eigen aanpak.

Gemeenten moeten ook jongeren met een uitkering (zogenaamde uggers) een participatie-aanbod doen. Daarvoor zoeken gemeenten leer/werkplekken of, als er geen geschikte werkplekken zijn, vrijwilligerswerk dat aansluit bij het vakgebied van de jongeren.

***Presenteer je organisatie  
tijdens een voorlichtingsmarkt  
binnen een opleiding, deze worden  
jaarlijks gehouden.***

**TIP**

## **4.7    *Onderwijsinstellingen***

Om jongeren te benaderen zijn onderwijsinstellingen interessant. Van de mbo- en hbo-instellingen in Fryslân staan de adressen achter in deze handleiding.

Van scholen voor voortgezet onderwijs zijn hier geen gegevens opgenomen. Deze scholen zijn – mede vanwege de maatschappelijke stages – wel interessant.

## **4.8    *P-team***

Tot 1 juli 2005 werkte in opdracht van het Rijk de commissie PaVEM (Participatie van Vrouwen uit Etnische Minderheden) aan het verbeteren van de deelname van allochtone vrouwen aan de Nederlandse samenleving. Na het beëindigen van het PaVEM-project zijn er in het hele land initiatieven geweest om het werk voort te zetten. In Fryslân resulteerde dit in 2008 in het opzetten van een participatie-team.

Dit zogenaamde P-team bestaat uit vrouwen van verschillende afkomst, verschillende generaties en verschillende opleidingsniveaus. Eén van de wapenfeiten van het Friese P-team is een boekje met de verschillende levensverhalen, genaamd 'Stille Strijders' van Truus de Witte uit 2010. Meer informatie vind je op [www.pteamfryslan.nl](http://www.pteamfryslan.nl).

## **4.9    *VluchtelingenWerk Noord-Nederland***

Tot slot noemen we hier ook de uitgebreide expertise van VluchtelingenWerk ([www.vwnn.nl](http://www.vwnn.nl)).

Deze organisatie wil een brug slaan tussen samenleving en vluchtelingen. Groepen vrijwilligers van VWNN zorgen vrijwel overal in de provincie voor juridische en maatschappelijke begeleiding van asielzoekers en vluchtelingen.

Wanneer je contact wilt leggen met nieuwe Nederlanders zijn de lokale afdelingen Integratie van VWNN van grote toegevoegde waarde. De vrijwilligers van VWNN bieden begeleiding in de eerste jaren dat mensen in Nederland verblijven en vormen de verbindende schakel in contacten tussen de vluchteling en allerlei instanties waar deze mee te maken krijgt. Feitelijk vervangt de vrijwilliger het meestal totaal ontbrekende netwerk in de nieuwe omgeving en stimuleert de vrijwilliger de nieuwe inwoner een eigen netwerk op te bouwen.

Na verloop van tijd maakt de persoonlijke ondersteuning plaats voor ondersteuning in de vorm van de mogelijkheid om vragen te stellen tijdens spreekuren.

Verder heeft VluchtelingenWerk allerlei acties en projecten die integratie bevorderen. Kijk voor meer informatie op [www.vwnn.nl](http://www.vwnn.nl).

*Om haar medewerkers goed toe te rusten heeft VluchtelingenWerk Noord-Nederland haar eigen trainingsprogramma, onder andere voor interculturele communicatie en diversiteit. Deze trainingen zijn ook interessant voor andere organisaties en kunnen op aanvraag extern uitgevoerd worden.*



## 5. HET VERSCHIL TUSSEN STAD EN PLATTELAND

Het maakt verschil of je vrijwilligers werft in de stad of op het platteland. Op het platteland is het van belang te verkennen waar – ook in de bredere omgeving – organisaties zijn waar de doelgroepen vluchtelingen, migranten en jongeren gevonden kunnen worden. De volgende stap is om contacten aan te knopen. Win vertrouwen, toon belangstelling en probeer vooral in contact te komen met sleutelfiguren. Onderschat het belang van netwerken niet!

### 5.1 *De stad*

De stad is voor allochtonen vaak een aantrekkelijk plek om te wonen.

Er zijn ontmoetingsplaatsen zoals moskeeën en theehuizen.

Ook jongeren trekken vaak naar grotere plaatsen voor werk en studie. Veel studenten gaan op kamers, en blijven na hun studie in de stad omdat ze er een baan hebben gevonden en een netwerk opbouwden. Of simpelweg omdat ze gewend zijn geraakt aan de faciliteiten van de stad.

### 5.2 *Het platteland*

Op het platteland is de situatie heel anders. Veel van de genoemde voorzieningen zijn er minder vanzelfsprekend aanwezig. Het openbaar vervoer is redelijk, maar men is meer afhankelijk van eigen vervoer. De meeste dorpen hebben nog wel een basisschool, maar voor voortgezet onderwijs zijn jongeren aangewezen op steden of grotere plaatsen in de buurt. Voor beroepsonderwijs moeten ze vaak nog verder reizen.

Migrantengroepen trekken doorgaans niet naar het platteland vanwege het beperkte aanbod van werk. Vanwege de verplichte spreiding van statushouders vanuit de overheid komen vluchtelingen wel overal te wonen.

Het gaat niet om grote aantallen, maar een feit is dat elke gemeente statushouders huisvest en daardoor de participatie aan de samenleving moet stimuleren.

Het platteland biedt ook voordelen. In een dorpsgemeenschap zullen vluchtelingen en migranten makkelijker hun plek vinden tussen de autochtone bevolking dan in de anonieme stadsgemeenschap.

### 5.3 *Aandachtspunten voor vrijwilligersorganisaties*

De scheiding stad-platteland moet niet te strak gezien worden. Grotere kernen hebben voor het omliggende platteland een regiofunctie. Wanneer een organisatie uit een plattelandsgemeente meer diversiteit nastreeft kan aansluiting gezocht worden bij doelgroeporganisaties in een naburige grotere kern. Door een moskee in een naburige stad te benaderen, kan een organisatie op het platteland contact leggen met moslims uit de eigen gemeente die op een andere wijze niet of moeilijker bereikt kunnen worden.

In steden moet niet onderschat worden hoe verbanden van de eigen afkomst een positieve rol kunnen spelen bij het contact met de nieuwe samenleving. Het is daarom erg belangrijk dat organisaties die de nieuwe Nederlanders willen bereiken gebruik maken van zogenaamde 'sleutelfiguren'. Hierover leest u meer in hoofdstuk 2.

## 6. BEGRIPSBEPALING

### Vrijwilligerswerk

'Vrijwilligerswerk is werk dat in enig organisatorisch verband, onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.'<sup>5</sup>

De rijksoverheid geeft bij deze definitie een aantal voorwaarden. Zo moet het werk in het algemeen belang of in een specifiek maatschappelijk belang zijn. Daarnaast moet het werk geen winstoogmerk hebben en mag het de arbeidsmarkt geen banen kosten en niet in de plaats komen van een betaalde baan.

### Geleid vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk waarbij geen sprake is van intrinsieke motivatie maar van een externe prikkel.

Denk bijvoorbeeld aan vrijwilligerswerk in een min of meer verplicht kader, bijvoorbeeld aangemoedigd door een gemeente of re-integratiebedrijf om werkervaring op te doen.

### Vrijwillige inzet

Vrijwilligerswerk zonder dat er sprake is van een organisatorisch verband, binnen de eigen kring.

### Vrijwilligersorganisatie

Hiermee bedoelen we zowel vrijwilligersorganisaties in het algemeen, als ondersteunende organisaties zoals vrijwilligerscentrales. In deze handleiding wordt het begrip in beide betekenissen gebruikt.

### Doelgroeporganisatie

Ook hier is sprake van een term met dubbele betekenis. Een doelgroeporganisatie kan zowel een op de doelgroep gerichte organisatie zijn als een organisatie die voortkomt uit de doelgroep. In beide gevallen is de organisatie een schakel in het contact met de doelgroep.

### Vluchteling

Volgens het Vluchtelingenverdrag is een vluchteling 'hij die uit gegronde vrees voor vervolging wegens zijn ras, godsdienst, nationaliteit, het behoren tot een bepaalde sociale groep of zijn politieke overtuiging, zich bevindt buiten het land waarvan hij de nationaliteit bezit en die de bescherming van dat land niet kan of, uit hoofde van bovenbedoelde vrees, niet wil inroepen, of die, indien hij geen nationaliteit bezit en verblijft buiten het land waar hij vroeger zijn gewone verblijfplaats had, daar niet kan, of uit hoofde van bovenbedoelde vrees, niet wil terugkeren'



*Argumenten voor  
meer diversiteit*

*zijn bijvoorbeeld: vrijwilligersbestand op peil houden, gebruik maken van de andere inbreng, betere afspiegeling van de samenleving, elkaar leren kennen, kansen bieden voor een betere integratie, van elkaar leren.*

<sup>5</sup> MOVISIE, 2009

### **Statushouder**

Verblijfsgerechtigde vreemdeling die ingevolge de Vreemdelingenwet als vluchteling is toegelaten dan wel beschikt over een op grond van een asielaanvraag verleende vergunning ('status') of over een voorwaardelijke vergunning tot verblijf.

### **Migrant**

Een migrant is iemand die vanuit een ander land geëmigreerd is om in een nieuw land langdurig of definitief te verblijven en te werken.

### **Allochtoon**

Persoon die in Nederland woonachtig is en van wie tenminste één ouder in het buitenland is geboren. Wie zelf in het buitenland is geboren behoort tot de eerste generatie, wie in Nederland is geboren, hoort tot de tweede generatie. Het kan zowel migranten als vluchtelingen betreffen.

### **Jongere**

In deze handleiding is een jongere iemand tussen de 16 en 25 jaar.



*Vrijwilligerscentrales kunnen advies geven over het opstellen van een profiel waarin de taken van een functie genoemd staan. Benoem in het profiel ook wat ze met een bepaalde activiteit kunnen leren.*

## 7. LITERATUURLIJST

Erkel, Arjan en Yilgin, Sezgin, Generatie YEP de opkomst van de Young Ethnic Professionals, Rotterdam 2010

Geffen, Grethe van, Verschil moet er zijn - De kritische succesfactoren voor diversiteitsmanagement, Amsterdam 2007

Koenen, Erik en Brinkgeve, Christien, De winst van verschil, Amsterdam 2010

Made, Mirthe van der, Top werk voor nop, een onderzoek naar het vrijwilligersbeleid van VluchtelingenWerk Nederland, afstudeeropdracht, Den Haag 2010

Scheffer, Paul, Het land van aankomst, onderzoek en analyse van migratiebewegingen en integratieproblemen, Amsterdam 2007

Schuchard, Marijke, Maatschappelijke spiegel, afstudeeronderzoek, Groningen 2010

Steekelenburg, I.C.M. en anderen, Verovering van de jongerenmarkt. Kennis en advies voor maatschappelijke ontwikkeling, Studieboek jongerenmarketing voor vrijwilligersorganisaties, Utrecht 2010

Stichting Welzijn Tytsjerksteradiel, Jong kiest vrijwillig, De methode Jongeren & Vrijwilligerswerk, Burgum 2005

Vriesema, Maaike en Goot, Annelies van der, Friesland, wees zacht voor mij, Nieuwkomers in de provincie door de eeuwen heen, Leeuwarden 2006

Witte, Truus de, Stille Strijders, Leeuwarden 2010

## 8. HANDIGE ADRESSEN

### DOELGROEPORGANISATIES VLUCHTELINGEN EN MIGRANTEN

#### DE KLAPROOS, MULTICULTUREEL VROUWENCENTRUM

-  Gerda Brendeke  
MCF
-  Zuidvliet 620-622
-  Postbus 2545  
8901 AA Leeuwarden
-  058-2100290
-  g.brendeke@wl.nu  
info@projectmcc.nl
-  www.projectmcc.nl

#### INTERNATIONALE VROUWENGROEP TYTSJERKSTE- RADIEL

-  Mr. W.M. Oppedijk van Veenweg 8  
9251 GA Burgum
-  Postbus 96  
9250 AB Burgum
-  0511-465200
-  info@kearn.nl
-  www.kearn.nl

#### ISLAMITISCHE STICHTING NEDERLAND ULU LEEWARDEN

-  Noordvliet 7  
8921 GD Leeuwarden
-  turksemoskee@gmail.com
-  www.turksemoskee.nl

#### KLEURRIJKE VROUWEN

-  Rosalie de Konink
-  Brugstraat 1  
8501 EV Joure
-  Postbus 117  
8500 AC Joure
-  0513-414593
-  rdekonink@miks-welzijn.nl
-  www.miks-welzijn.nl

#### MULTIFUNCTIONEEL CENTRUM LEEWARDEN

-  Zuidvliet 620  
Leeuwarden
-  Postbus 2545  
8901 AA Leeuwarden
-  058-2100290
-  058-2348400
-  info@projectmcc.nl
-  www.projectmcc.nl

#### MOSKEËN (in Fryslân)

-  www.moskeewijzer.nl

#### P(PARTICIPATIE) -TEAM FRYSLÂN

-  Truus de Witte
-  Westersingel 4  
8913 CK Leeuwarden
-  Postbus 298  
8901 BB Leeuwarden
-  058-2531809
-  info@pteamfryslan.nl
-  www.pteamfryslan.nl

#### SOMALISCHE STICHTING FRYSLÂN

Multifunctioneel Centrum Leeuwarden

-  Zuidvliet 620  
Leeuwarden
-  Postbus 2545  
8901 AA Leeuwarden
-  058-2100290
-  058-2348400
-  info@projectmcc.nl
-  www.projectmcc.nl

#### STICHTING CULTUREEL CENTRUM VAN DE ISLAMITISCHE GEMEENSCHAP

-  De Dobbe 3  
9201 AZ Drachten
-  moskee-Drachten@hotmail.com
-  www.moskee-Drachten.nl

## VLUCHTELINGENWERK NOORD-NEDERLAND

-  Marianne Tiel
-  Friesestraatweg 191-3  
9743 AC Groningen
-  Postbus 70212  
9704 AE Groningen
-  050-5757290
-  058-2160698
-  info@vwnn.nl
-  www.vwnn.nl

## VROUWENCENTRUM FULL HOUSE

-  Thessa van Lingen
-  Oude Koemarkt 20  
8601 EK Sneek
-  0515-414162
-  t.vanlingen@timpaanwelzijn.nl
-  mcfullhouse@hetnet.nl
-  www.timpaanwelzijn.nl

## WELZIJN LEEUWARDEN

-  Balthasar Bekkerwei 96  
8914 BE Leeuwarden
-  Postbus 2545  
8901 AA Leeuwarden
-  058-2348400
-  info@wl.nu
-  www.wl.nu

## DOELGROEPORGANISATIES JONGEREN

### HOGESCHOOL VAN HALL LARENSTEIN

-  Agora 1  
8934 CJ Leeuwarden
-  Postbus 1528  
8901 BV Leeuwarden
-  058-2846100
-  info@vanhall-larenstein.nl
-  www.vanhall-larenstein.nl

## NHL HOGESCHOOL

-  Rengerslaan 10  
8917 DD Leeuwarden
-  Postbus 1080  
8900 CB Leeuwarden
-  058-2512345
-  infocentrum@nhl.nl
-  www.nhl.nl

## STENDEN HOGESCHOOL

-  Rengerslaan 8  
8917 DD Leeuwarden
-  Postbus 1298  
8900 CG Leeuwarden
-  058-2441100
-  istudy@stenden.com
-  www.stenden.com

## MBO FRIESE POORT

-  **Leeuwarden / Dokkum**
-  Wilaarderburen 1  
8924 JK Leeuwarden
-  Anne Wadmanwei 6  
8914 BD Leeuwarden
-  Birdaarderstraatweg 125  
9101 CZ Dokkum
-  058-2655200
-  **Sneek**
-  de Harste 4-6  
8602 JX Sneek
-  0515-481600

-  **Drachten**
-  De Leidijk 49  
9202 TW Drachten
-  0512-767700

## FRIESLAND COLLEGE



### Leeuwarden



Julianalaan 97  
8931 AH Leeuwarden



058-2842555



adviescentrum@fcroc.nl



### Heerenveen



Abe Lenstraboulevard 29  
8448 JA Heerenveen



0513-643555



adviescentrum@fcroc.nl

## VRIJWILLIGERSCENTRALES

Zie voor een overzicht  
[www.vrijwilligerswerkfryslan.nl](http://www.vrijwilligerswerkfryslan.nl)

## ACHTKARSPLEN (Surhuisterveen)



Timpaan Welzijn



MFC It Vleckehûs



Jan Posthumus



B.J. Schurerweg 14  
Surhuisterveen



Postbus 84

9230 AB Surhuisterveen



0512-368500



servicepunt@timpaanwelzijn.nl



j.posthumus@timpaanwelzijn.nl



[www.vrijwilligersachtkarspelen.nl](http://www.vrijwilligersachtkarspelen.nl)

## DANTUMADIEL (Damwâld)



Stichting Welzijn Het Bolwerk



Mea Groenendaal



Metsje Vlietstra



Badhuisweg Nij Tjaerda 1  
9104 KA Damwâld



Postbus 109

9104 ZJ Damwâld



0511-424995



vrijwilligerscentraledantumadiel@  
het-bolwerk.eu



m.groenendaal@het-bolwerk.eu

## DONGERADEEL (Dokkum)



Stichting Welzijn Het Bolwerk



Luchien Huizing



Oranjewal 28-1

9101 JV Dokkum



0519-292223



vrijwilligerscentrale@het-bolwerk.eu



l.huizing@het-bolwerk.eu



[www.het-bolwerk.eu](http://www.het-bolwerk.eu)

## SMALLINGERLAND (Drachten)



Vrijwilligerscentrale Drachten



Joppa Wuite



Van Knobelsdorffplein 123

9203 DH Drachten



0512-511859



vwc@mosweb.nl



[www.mosweb.nl](http://www.mosweb.nl)

## FRANEKERADEEL / HARLINGEN (Franeker)



De Skûle Welzijn



Gerrit Terpstra



Ignatia Veltman



Godsacker 35

8801 LM Franeker



0517-397800



deskule@deskule.nl



g.terpstra@deskule.nl



i.veltman@deskule.nl



t.denhollander@deskule.nl



[www.deskule.nl](http://www.deskule.nl)

### HEERENVEEN (Heerenveen)

- Vrijwilligers Servicepunt  
Caleidoscoop
- 👤 Ellen Akkerman
- 👤 Liza de Vries
- 🏠 Crackstraat 1  
8441 ES Heerenveen
- ☎ 0513-645881  
0513-627332
- @ servicepunt@caleidoscoop.net
- @ e.akkerman@caleidoscoop.net
- @ l.devries@caleidoscoop.net
- 🌐 www.vrijwilligerswerkheerenveen.nl

### BOARNSTERHIEM (Joure)

- Miks Welzijn Skarsterlân
- 🏠 Brugstraat 1  
8501 EV Joure
- ✉ Postbus 117, 8500 AC
- ☎ 0513-411430
- @ vrijwilligersservicepunt@  
miks-wel-zijn.nl
- @ arozendal@miks-welzijn.nl;
- @ anagel@miks-welzijn.nl;
- @ knijdam@miks-welzijn.nl
- 🌐 www.vrijwilligersservicepunt.nl

### LEEUWARDEN EN DE GEBIEDEN OM LEEUWARDEN (Leeuwarden)

- Vrijwilligersservicepunt  
Leeuwarden
- 👤 Jelle Lammers
- 👤 Anneke Hijman
- 🏠 Nieuweburen 121  
8911 EZ Leeuwarden
- ☎ 058-2120617
- @ info@vrijwilligerswerkleeuwarden.nl
- @ m.bakker@vrijwilligerswerkleeuwarden.nl
- @ a.schuurman@vrijwilligerswerkleeuwarden.nl
- @ s.bakker@vrijwilligerswerkleeuwarden.nl
- @ j.lammers@vrijwilligerswerkleeuwarden.nl
- @ a.hijman@vrijwilligerswerkleeuwarden.nl
- 🌐 www.vrijwilligerswerkleeuwarden.nl

### OOSTSTELLINGSWERF (Oosterwolde)

- Scala Welzijn
- 👤 Floris Toeter
- 🏠 Moskampweg 3-5  
8431 GB Oosterwolde
- ☎ 0516-567239
- @ info@scala-welzijn.nl
- @ ftoeter@scala-welzijn.nl
- 🌐 www.scala-welzijn.nl

### OPSTERLAND (Beetsterzwaag)

- Timpaan Welzijn
- 👤 Mardjantie Kneefel
- 🏠 Molenlaan 6A  
9244 ZN Beetsterzwaag
- ✉ Postbus 40  
9244 ZN Beesterzwaag
- ☎ 0512-384040
- @ o.veenstra@timpaanwelzijn.nl
- @ m.kneefel@timpaanwelzijn.nl
- 🌐 www.timpaanwelzijn.nl

## **SÚDWEST-FRYSLÂN, LITTENSERADEEL, GAASTER- LAND, LEMSTERLAND** (Sneek)

- Timpaan Welzijn
- Symen Sjoerd de Vries
- Jan van Daalen
- Judith Veldhuizen
- Stationsstraat 5  
8801 GB Sneek
- 0515-421313
- @ s.devries@timpaanwelzijn.nl
- @ j.vandaalen@timpaanwelzijn.nl
- @ j.veldhuizen@timpaanwelzijn.nl
- ◎ www.timpaanwelzijn.nl

## **TYTSJERKSTERADIEL** (Burgum)

- KEaRN
- Wianka Bosch  
(maatschappelijke stages)
- Selie van der Meulen (algemeen)
- Kûperstrjitte 2  
9251 JD Burgum
- 0511-467808
- 0511-465200
- @ vwc@kearn.nl
- @ wianka.bosch@kearn.nl
- @ selie.van.der.meulen@kearn.nl
- ◎ www.kearn.nl
- ◎ www.vwc-burgum.nl

## **LEEWARDERADEEL** (Stiens)

- Stichting Middelsee
- P. Jurjensstrjitte 17  
9051 BR Stiens
- 058-2575220
- @ a.vdveer@welzijnmiddelsee.nl
- ◎ www.vcleewarderadeel.nl

## **FERWERDERADIEL** (Marrum)

- Stichting Middelsee
- Ringweg 21  
9073 HG Marrum
- 0518-419950
- @ a.vdveer@welzijnmiddelsee.nl
- ◎ www.vcferwerderadiel.nl

## **HET BILD** (St. Annaparochie)

- Stichting Middelsee
- Beuckelaerstraat 2  
9076 DA St. Annaparochie
- 0518-401912
- @ k.pot@welzijnmiddelsee.nl
- ◎ www.vchetbildt.nl

## **MENALDUMADEEL** (Berlikum)

- Stichting Middelsee
- Sportleane 7  
9041 EC Berlikum
- 0518-462363
- @ k.pot@welzijnmiddelsee.nl
- ◎ www.vcmenalmadeel.nl

## **OVERIG**

### **CENTRUM VOOR LEVENSBESCHOUWING**

- Rengerslaan 8  
Postbus 1298  
8900 CG Leeuwarden
- 058-2441891
- @ info@centrumvoorlevensbe-  
schouwing.nl
- ◎ www.centrumvoorlevensbe-  
schouwing.nl

### **PARTOER CMO FRYSLÂN CENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELING**

 Westersingel 4  
Postbus 298  
8901 BB Leeuwarden  
 058-2348500  
 info@partoer.nl  
 www.partoer.nl

### **PLATFORM LEVENSBESCHOUWING IN KLEURRIJK FRYSLÂN**

 Bonifatiusplein 21b  
8911 JT Leeuwarden  
 058-2998905  
 info@kleurrijkfryslan.nl  
 www.kleurrijkfryslan.nl

### **SOLIDAIR FRIESLAND, KATHOLIEK STEUNPUNT MAATSCHAPPELIJKE ACTIVERINGSWERK**

 Bonifatiusplein 21a  
8911 JT Leeuwarden  
 058-2130046  
 info@solidairfriesland.nl  
 www.solidairfriesland.nl

### **TEAM INBURGERING LEEUWARDEN**

 Oldehoofsterkerkhof 2  
8911 DH Leeuwarden  
Postbus 21000  
8900 JA Leeuwarden  
 058-2338886  
 inburgering@leeuwarden.nl  
 www.leeuwarden.nl

### **TÛMBA CENTRUM VOOR WERELDBURGERSCHAP EN GELIJKE BEHANDELING**

 Arnold Helmantel  
 Eewal 61  
8911 GS Leeuwarden  
 058-2157771  
 info@tumba.nl  
 www.tumba.nl

### **VLUCHTELINGENWERK NOORD-NEDERLAND**

 www.vwnn.nl

### **VLUCHTELINGENWERK NEDERLAND**

 www.vluchtelingenwerk.nl

### **VRIJWILLIGERSWERK ALGEMEEN**

 www.vrijwilligerswerk.nl

### **CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK**

 www.cbs.nl

### **EXPEDITIE VRIJWILLIGERSWERK**

 Bianca Kappen  
 Maira Camu  
 www.expeditievrijwilligerswerk.nl

### **MENSENBIEB**

 www.mensenbieb.nl

# BEGRIPPEN

Definities zoals we ze in deze handleiding gebruiken. Voor een uitgebreide omschrijving, zie pagina 22.

## **VRUWILLIGERSWERK**

Onbetaald en onverplicht werk in organisatorisch verband ten behoeve van anderen of de samenleving.

## **GELEID VRUWILLIGERSWERK**

Vrijwilligerswerk waarbij sprake is van een externe prikkel, bijvoorbeeld aangemoedigd door een reïntegratiebedrijf.

## **VRUWILLIGE INZET**

Vrijwilligerswerk zonder dat er sprake is van een organisatorisch verband, binnen de eigen kring.

## **VRUWILLIGERSORGANISATIE**

Zowel organisaties die met vrijwilligers werken als vrijwilligers(werk)centrales.

## **DOELGROEPORGANISATIE**

Een op een doelgroep gerichte organisatie of een organisatie die voortkomt uit de doelgroep.

## **VLUCHTELING**

Iemand die wordt vervolgd of bedreigd vanwege ras, religie, nationaliteit, sociale groep, seksuele geaardheid of politieke overtuiging en geen bescherming krijgt van zijn eigen overheid.

## **STATUSHOUDER**

Een vreemdeling met een vergunning om in Nederland te blijven.

## **MIGRANT**

Iemand die vanuit een ander land geëmigreerd is om in een nieuw land langdurig of definitief te verblijven en te werken.

## **ALLOCHTOON**

Iemand die in Nederland woont en van wie tenminste één ouder in het buitenland is geboren.

## **JONGERE**

Iemand tussen de 16 en 25 jaar.

# BEGRIPPEN

## Colofon

Deze handleiding is een uitgave van  
VluchtelingenWerk Noord-Nederland.

**Redactie:**

VluchtelingenWerk Noord-Nederland

**Opmaak:**

Terp 10 Communicatie

Deze uitgave is mede mogelijk gemaakt door:

provinsje fryslân  
provincie fryslân 

Deze handleiding is gedrukt op 100% recycled papier  
Reviva print