

AANDACHT VOOR ELKAAR 2.0
2017-2020



UUV NEDERLAND

"De UUV is geboren uit idealisme en verantwoordelijkheidsbesef",
Marga Klompé

Versie: 161123

Inhoudsopgave	Pagina
Inleiding	2
Achtergrond	4
Waar staat UVV Nederland voor	4
Sterkte en zwakteanalyse UVV NL en afdelingen	5
Welke ontwikkelingen spelen een rol?	6
Interne organisatie van UVV Nederland	8
Actieplan UVV Nederland	9

INLEIDING

In vervolg op het visiedocument Aandacht voor Elkaar 2013-2016 presenteert het bestuur van de vereniging UVV Nederland haar visie op de toekomst van de UVV Nederland voor de periode 2017-2020 onder de titel "Aandacht voor Elkaar 2.0".

Onze missie

Het veraangenamen van het leven van kwetsbare mensen door middel van intramurale en extramurale activiteiten met flexibiliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid als voornaamste kenmerken.

Doelstelling

Het veraangenamen van het leven van kwetsbare mensen door het bevorderen en verlenen van maatschappelijke hulp door vrijwilligers, met flexibiliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid als voornaamste kenmerken. Voorts is ons doel het behartigen van de belangen van onze leden.

Visie UVV Nederland als koepelorganisatie

1. UVV Nederland is een actieve, levendige, zelfstandige vrijwilligersorganisatie die toegevoegde waarde biedt aan vrijwilligers, hulpvragers en instellingen op het gebied van zorg en welzijn;
2. UVV Nederland is een aantrekkelijke vrijwilligersorganisatie waar verschillende groepen vrijwilligers met plezier en betrokkenheid een bijdrage aan leveren;
3. UVV Nederland waarborgt kwaliteit, continuïteit en betrouwbaarheid van haar activiteiten;
4. UVV Nederland signaleert nieuwe maatschappelijke vragen en draagt in samenwerking met anderen bij aan het vormgeven van vernieuwende oplossingen door middel van inzet van vrijwilligers.

Visie UVV Nederland afdelingen

1. Afdelingen kiezen met overtuiging om lid te zijn van de UVV Nederland;
2. Afdelingen zijn actief in intramurale en extramurale dienstverlening afgestemd op de lokale behoeften en stemmen met lokale collega-organisaties af;
3. Afdelingen werken nauw samen met lokale organisaties en gemeenten om de doelstelling te realiseren;
4. Afdelingen kunnen snel op veranderingen inspelen;
5. Afdelingen zijn in staat om vrijwilligers te werven en kwalitatief hoogstaande dienstverlening te verstrekken;
6. Afdelingen zorgen voor scholing om kennisniveau en dienstverlening op hoog niveau te handhaven;
7. Afdelingen hebben bekwame bestuurders;
8. Afdelingen zijn zichtbaar via social media en hun eigen website;
9. Afdelingen hebben een beleidsplan dat zij aan stakeholders kenbaar maken;
10. Afdelingen zijn in staat de juiste vrijwilligers te vinden, te binden en te versterken.

Maatschappelijke ontwikkelingen

1. Van zorgmaatschappij naar participatiemaatschappij;
2. Langer zelfstandig thuis wonen;
3. Van landelijke verzorgingsregelingen naar lokale verzorgingsregelingen (WMO);
4. Bezuinigingen in de professionele zorg;
5. Meer inzet van mantelzorgers en vrijwilligers;
6. De "zorgvrager" zal meer zelf moeten doen, organiseren en betalen;
7. Meer vrije tijd voor werkenden en vroeg gepensioneerden, zoekende naar nieuwe tijdsbesteding;
8. Digitale ontwikkelingen hebben grote invloed herkenbaarheid en communicatie.

Inspelen op veranderingen

1. Afdelingen pakken de mogelijkheden om zich te ontwikkelen van intramurale dienstverlener naar extramurale dienstverlener;
2. Afdelingen spelen in op lokale behoeften;
3. Afdelingen gaan samenwerkingsverbanden aan met andere lokale (vrijwilligers) organisaties;
4. Afdelingen concentreren zich op verandermanagement binnen de eigen organisatie;
5. UVV Nederland ondersteunt de afdelingen bij hun ontwikkelingen door het organiseren van themabijeenkomsten en aansluiting bij het programma Vrijwillig Dichtbij;
6. Afdelingen wisselen periodiek kennis en ervaringen uit, welke zij hebben opgedaan tijdens de veranderprocessen;

Ondersteuning vanuit UVV Nederland

1. Bewaken van de identiteit en de eenheid;
2. Vergroten zichtbaarheid en naamsbekendheid;
3. Signaleren van maatschappelijke ontwikkelingen en stimuleren van nieuwe activiteiten voor afdelingen;
4. Stimuleren van onderlinge samenwerking, participatie, kennisuitwisseling en betrokkenheid tussen afdelingen;
5. Onderhouden van contacten met de landelijke overheid en andere landelijke vrijwilligersorganisaties
6. Verwerven van subsidies en fondsen;
7. Ondersteuning bij het programma Vrijwillig Dichtbij en vanuit de 'vliegende brigade';
8. Public relations en communicatie via website, nieuwsbrief en zichtbaar op social media;
9. Bijhouden van een overzicht van alle activiteiten van de afdelingen;
10. Via de website beschikbaar stellen van documenten en relevante informatie;
11. Uitbrengen van een jaarverslag;
12. Instellen van commissies/werkgroepen ten behoeve van beleid en afdelingen;
13. UVV Nederland draagt zorg voor kennismaking met nieuwe bestuurders;
14. Ontwikkelen van scholingsprogramma's.

Actieplan UVV Nederland

1. Organiseren 2- 3 themadagen per jaar;
2. Organiseren van 1-2 introductiemiddagdagen voor nieuwe bestuurders en coördinatoren;
3. Informeren over trends en ontwikkelingen op gebied van intra en extramurale zorg via themadagen, nieuwsbrieven en websites;
4. Vertegenwoordigen van UVV Nederland in relevante externe overlegsituaties;
5. Externe fondsenwerving daar waar mogelijk;
6. Onderhouden van website, verspreiden nieuwsbrief en acties via social media;
7. Werken aan kwaliteitsverhoging op bestuurlijk en uitvoeringsniveau;

8. Advisering op verzoek rond beleidsvraagstukken en organisatievraagstukken naar afdelingen.

ACHTERGROND

1. Waarvoor staat UVV Nederland?

Uiterst Veelzijdig Vrijwilligerswerk

De Unie Van Vrijwilligers is een landelijke vrijwilligersorganisatie, verdeeld over 47 plaatselijke afdelingen met ruim 8.000 vrijwilligers. Zij verleent sinds 1945 praktische zorg en ondersteuning bij ziekenhuizen en zorginstellingen en individuele hulpvragers. Maatschappelijke verantwoordelijkheid: **“Aandacht voor elkaar”**

Waarom?

UVV Nederland wil de ontwikkeling van een sterke, sociale samenleving mee helpen stimuleren waarin mensen zelf de verantwoordelijkheid nemen voor het welzijn van anderen. Vrijwilligerswerk is een manier om invloed uit te oefenen, maatschappelijke betrokkenheid te tonen en bij te dragen aan het welzijn en de (zelf)redzaamheid van anderen. Voor iedereen - door iedereen.

Hoe?

UVV Nederland profileert zich als een professionele vrijwilligersorganisatie die inspringt op ontwikkelingen in de samenleving, onder het motto ‘van mens tot mens’.

Uitdaging?

Maatschappelijke ontwikkelingen veroorzaken steeds nieuwe sociale vraagstukken die om een oplossing vragen en waar vrijwilligerswerk een rol van betekenis kan spelen. UVV Nederland signaleert nieuwe maatschappelijke vragen en draagt in samenwerking met anderen bij aan het vormgeven van vernieuwende oplossingen door middel van de inzet van vrijwilligers.

Waarmee?

UVV Nederland richt zich op vrijwilligers die zich willen inzetten voor het welzijn van mensen die zich door ziekte, handicap, ouderdom of eenzaamheid in een kwetsbare positie bevinden. De activiteiten van UVV Nederland richten zich op de hulpvragers, zowel in de thuissituatie als in instellingen. De belangrijkste waarden van UVV Nederland daarbij zijn flexibiliteit, kwaliteit en betrouwbaarheid.

Activiteiten

Activiteiten in instellingen: wie is opgenomen in een ziekenhuis, een verpleeghuis of een andere instelling heeft vaak heel wat te verwerken. Vrijwilligers zorgen voor wat extra contact met de buitenwereld. Denk hierbij o.a. aan gastvrouw/gastheer in polikliniek, huiskamer of sociëteit, gastvrouw/gastheer op de afdeling, leatuurvoorziening (ook luisterlezen), begeleiding naar therapie en kerkdiensten, bloemen en fruit verzorgen, verzorging van rijdend winkeltje of halwinkel, het geven van, goed met de beroepskrachten afgestemde, voorlichting aan patiënten en het bemensen van het patiëntenservicebureau.

Activiteitenbegeleiding: onderlinge ontmoetingen in instellingen en sociëteiten voor zieken, ouderen, gehandicapten, afasie- en chronische zieken, maar ook gerichte activiteiten zoals wandelen, zwemmen, zingen, gymnastiek, gespreksgroepen en dagopvang.

1-op-1 contact in de thuissituatie: het opbouwen van een relatie, waarin praktische hulp zoals boodschappen doen, wandelen, hulp bij correspondentie en administratie een plaats krijgt. Een goed en onderhoudend gesprek mag in dit rijtje zeker niet ontbreken.

Maaltijdvoorziening: tafeltje-dek-je, het aan huis bezorgen van warme maaltijden, en het organiseren van open eettafels, waar men gezamenlijk eet, en ontbijtclubs.

Begeleiding en vervoer: zoals bij bezoek aan arts of ziekenhuis, bij uitstapjes, maar ook intern transport in instellingen.

Lectuurvoorziening: lectuurvoorziening van zowel gewone als gesproken boeken (luisterlezen), voorlezen en bibliotheekboeken aan huis bezorgen.

2. Sterkte/zwakte analyse UVV NL en haar afdelingen?

STERKE PUNTEN	ONTWIKKELPUNTEN
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sterk in coördineren ✓ Sterk beeldmerk ✓ Goede naam ✓ Landelijke spreiding maar lokale oriëntatie ✓ Goed gemotiveerde bestuurders en vrijwilligers op alle niveaus ✓ Onderling uitwisselen kennis en ervaring ✓ 7 afdelingen nemen deel aan VD 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Verder versterken van kwaliteit ➤ Aantrekkelijk blijven voor ouderen maar óók voor jongere vrijwilligers ➤ Inspiratie, kennis en ervaring delen om te investeren in nieuwe kansen en flexibel in te spelen op veranderingen

KANSEN	BEDREIGINGEN
<ul style="list-style-type: none"> ⚡ Overheidsbeleid: zelfredzaamheid ⚡ Verschuiving van intramuraal naar extramuraal ⚡ Bezuinigingen in de zorg ⚡ Fusie van (zorg) instellingen ⚡ Good practices van proactieve afdelingen ⚡ Betere naamsbekendheid (LOVZ en VD) ⚡ Middelen (VD) om in te spelen op de nieuwe wet- en regelgeving Wmo / AWBZ 	<ul style="list-style-type: none"> - Fusies van (zorg)instellingen - Bezuinigingen algemeen - Grote verschillen tussen afdelingen - Toenemende concurrentie bij werven van jonge vrijwilligers - Onvoldoende instroom nieuwe bestuurders - Ontbreken van goede contacten bij gemeenten.

Opvallend is dat er zorginstellingen en ziekenhuizen zijn die heel blij zijn met het werk (en de kosten!) die de vrijwilligers van UVV Nederland hen uit handen neemt (olie tussen de wielen). Ook zijn tegenovergestelde voorbeelden te noemen waarbij instellingen zelf het vrijwilligerswerk willen aansturen.

Voorbeeld van een dreiging die is omgezet in een kans is een UVV-afdeling die het verzoek heeft gekregen om het gehele vrijwilligerswerk van drie gefuseerde ziekenhuizen op zich te nemen van aansturing tot het werk op de werkvloer. Laten we deze "good practise" vooral uitdragen.

Het nog steeds dalend aantal UVV-afdelingen is tekenend voor een organisatie als de UVV. De lovenswaardige instelling dat het om onbetaald vrijwilligerswerk gaat houdt stand voor zover het vrijwilligerswerk op de werkvloer betreft; daar waar het gaat om aansturing leggen we het steeds meer af tegen collega organisaties die daar allemaal betaalde krachten voor kunnen inzetten en die de contacten hebben met collega organisaties en met lokale en regionale overheden.¹

Om ons als UVV Nederland in vrijwilligersland te kunnen handhaven zullen we afdelingen maar ook opdrachtgevers moeten overtuigen dat wij het op onze manier óók heel goed kunnen doen.

¹ Uit de gegevens voor het jaarverslag 2015 blijkt dat er bij de 47 UVV-afdelingen ca 26 betaalde krachten werken in een ondersteunende functie. Er zijn geen betaalde bestuursleden.

3. Welke ontwikkelingen spelen een rol?

Ontwikkelingen in de samenleving: terugtrekkende overheid, roep om meer burgerkracht

De rijksoverheid is steeds meer bereid haar taken op het terrein van zorg en welzijn aan lokale overheden en burgers toe te vertrouwen.

Het uitgangspunt is dat mensen onderling meer kunnen (en willen) betekenen voor kwetsbare burgers.

Deze ontwikkeling past bij de maatschappijvisie die UVV Nederland sinds haar oprichting uitdraagt: het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid van burgers voor het welzijn van kwetsbaren in de samenleving. Waar bij de opkomst van de verzorgingsstaat juist veel taken van het UVV-vrijwilligerswerk werden overgenomen door het welzijnswerk, lijkt er nu een omgekeerde tendens te bespeuren: er is ruimte voor nieuwe initiatieven.

Ontwikkelingen in de zorg: toenemend belang van kwaliteit

Het zwaartepunt van de activiteiten van UVV Nederland ligt bij de zorg en ondersteuning in ziekenhuizen, verpleeghuizen en andere zorginstellingen. Marktwerking zorgt voor een grotere transparantie en meer aandacht voor kwaliteit van zorg. Tegelijkertijd vindt, onder druk van bezuinigingen en veranderingen in de AWBZ, versoering van de professionele zorg plaats met risico voor verminderde persoonlijke aandacht.

Vrijwilligers kunnen een belangrijke merkbare aanvulling op de beroepsmatige zorg bieden. Omdat beroepsmatige zorg en vrijwillige ondersteuning meer in elkaars verlengde komen te liggen stellen instellingen hogere eisen aan de kwaliteit, kundigheid en flexibiliteit van vrijwilligers.

Om te voldoen aan de behoefte en verwachtingen van vrijwilligers, de hulpvragers en de instellingen is het van belang om blijvend te investeren in kwaliteit van de dienstverlening en de ontwikkeling van vrijwilligers.

De aandacht van UVV Nederland zal zich richten op:

1. Investeren in deskundigheidsbevordering, kwaliteitsverbetering en de ondersteuning van vrijwilligers;
2. Vinden van de juiste plaats in de veranderende grenzen tussen vrijwilligers en beroepskrachten;
3. Stimuleren van lokaal overleg met collega-organisaties.

Maatschappelijke ontwikkelingen: inspelen op toenemende vraag naar vrijwilligers

De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) voorziet in de overheveling van AWBZ-onderdelen (rijkstaak) naar de gemeenten. De achterliggende gedachte van deze "kanteling" is dat gemeenten beter en efficiënter taken kunnen uitvoeren die verband houden met zorg- en dienstverlening. Zij staan immers dicht bij de bevolking.

Uitgangspunt is dat iedereen zo lang mogelijk moet kunnen participeren in het maatschappelijk leven, ondanks eventuele beperkingen. Het betekent ook dat er niet alleen maar rechten zijn, zoals in de AWBZ beschreven was, maar ook plichten van de 'zorgvrager'. Met andere woorden, dat alles wat iemand zelf nog kan organiseren of kan betalen, niet van de overheid gevraagd mag worden. Ervaren bezwaren moet iemand zelf oplossen, in en met zijn omgeving. Het beroep van hulpvragers op familie, mantelzorgers en vrijwilligers neemt toe.

UVV Nederland kan en moet in deze toenemende maatschappelijke behoefte aan vrijwilligerswerk inspelen.

De aandacht van UVV Nederland zal zich richten op:

1. Ondersteuning vrijwilligers, de hulpvragers en mantelzorgers;
2. Gevolgen voor de afdelingen en hun activiteiten.

Toestroom vluchtelingen

Sinds de jaren 2014-2015 is er een grote stroom vluchtelingen op gang gekomen. Vluchtelingen uit oorlogsgebieden, maar ook vluchtelingen uit veilige gebieden (om economische redenen). Al deze mensen zoeken op een of andere manier een toekomst in Europa en dus ook in Nederland.

Asielprocedures kunnen lang lopen en in een aantal gevallen een negatieve uitkomst voor de aanvrager hebben. In bijna alle gevallen is het noodzakelijk om bij tijdelijke opvang te voorzien in vrijwilligershulp; in alle soorten van tijdelijke tot langere tijd, van eerste hulp tot taalonderwijs, van inburgering tot structurele hulp.

De aandacht van UVV Nederland zal zich richten op:

1. Soort hulp dat kan worden geboden aan vluchtelingen;
2. Organisaties waarmee kan worden samengewerkt, zoals COA, gemeenten etc.;
3. Oprichten nieuwe afdelingen bij locaties vluchtelingenhulp.

Hogere leeftijd

De laatste decennia is gebleken dat de mensen steeds ouder worden en dat er een vergrijzing plaatsvindt. Dit heeft zeker twee effecten, namelijk mensen zullen langer zelfstandig thuis wonen en daarbij hulp nodig hebben en er zal een nieuw aanbod van vrijwilligers komen, namelijk diegenen die vanwege hun leeftijd buiten het arbeidsproces vallen en een nieuwe bezigheid zoeken. Hier liggen mogelijkheden voor vrijwilligerswerk.

De aandacht van UVV Nederland zal zich richten op:

1. Nieuwe vormen van vrijwilligerswerk opdat mensen langer thuis kunnen wonen;
2. Nieuwe vormen van vrijwilligerswerk om mensen niet te laten vereenzamen;
3. Benadering van nieuwe vrijwilligers om werk voor UVV Nederland te doen.

Ontwikkelingen op het gebied van vrijwilligerswerk

Landelijke ontwikkelingen laten zien dat de diversiteit van verschillende groepen vrijwilligers groeit en dat motieven om vrijwilligerswerk te doen verschuiven.

Bij diversiteit en veelzijdigheid van vrijwilligers kan men denken aan verschillende groepen vrijwilligers, zoals vitale senioren of jongeren. Maar het kunnen ook werkzoekenden zijn, die met vrijwilligerswerk een periode tussen twee functies nuttig willen invullen, of werknemers die vrijwilligerswerk doen vanuit organisaties die investeren in Maatschappelijk Betrokken Ondernemen (MBO).

Bovendien verschuiven de motieven waarom vrijwilligers vrijwilligerswerk willen doen. Deze motieven zijn van belang om ook de 'nieuwe' vrijwilliger te kunnen aanspreken en betrekken.

De aandacht van UVV Nederland zal zich richten op:

1. Het laten aansluiten van vrijwilligerswerk bij de belangstelling, interesse en levensfase van de potentiële vrijwilliger;
2. Het bieden van mogelijkheden voor korter en flexibeler vrijwilligerswerk.

Informatisering: vernieuwing en versnelling

Computers en internet zijn een vertrouwd onderdeel geworden van onze samenleving. De opmars zet zich ook binnen het vrijwilligerswerk voort.

Er ontstaan nieuwe vormen van online vrijwilligerswerk. Dit kan vrijwillige ondersteuning zijn bij het bijhouden van websites of het versturen van digitale nieuwsbrieven. Maar het kan ook betrekking hebben op nieuwe vormen van sociaal-emotionele ondersteuning van hulpvragers via internet door middel van e-mail, chatbox of forum. Online vrijwilligerswerk komt tegemoet aan de behoefte aan eigen planning van tijdsbesteding van nieuwe vrijwilligers en hulpvragers.

De aandacht van UVV Nederland zal zich richten op:

1. Scholing van afdelingen gericht op gebruik nieuwe media;
2. Gebruik maken van de nieuwe social media;
3. Online aanbieden van vormen van dienstverlening.
4. Inspelen op veranderingen: hoe kunnen we meerwaarde halen uit samenwerking en kennisdeling?

Interne organisatie van UVV Nederland

De UVV Nederland is een vereniging met een kleine 50 afdelingen (leden) verspreid over het land die inspelen op de lokale behoeften.

Structuur

De UVV Nederland is een vereniging van autonome stichtingen, die hun werkzaamheden afstemmen op de lokale behoeften. Zij dragen de naam Unie Van Vrijwilligers, afdeling "PLAATS".

De lokale afdelingen organiseren zelf het vrijwilligerswerk.

UVV Nederland draagt de doelstellingen en missie uit daar waar mogelijk en behartigt de belangen van de afdelingen.

UVV Nederland kent geen centraal bureau en geen betaalde werknemers.

Het bestuur verzorgt de aansturing op beleidsvelden waarop de leden aansturing wensen.

Deze beleidsvelden betreffen hoofdzakelijk vertegenwoordiging naar landelijke organisaties, uitwisselen informatie en kennis over ontwikkelingen buiten en binnen de vereniging.

Wat zijn de voordelen van samenwerking?

UVV Nederland is een Unie van Vrijwilligers, dat wil zeggen dat de zelfstandig opererende lokale afdelingen onder een gezamenlijke vlag werken aan een gezamenlijke missie.

Voordeel is dat er overkoepelende belangen zijn die we samen kunnen behartigen en dat er synergie kan ontstaan in samenwerking tussen afdelingen. De meerwaarde van UVV Nederland ligt dan ook in externe representatie en in het faciliteren van informeel contact en kennisuitwisseling tussen afdelingen. Het betekent ook dat afdelingen naast het organiseren van vrijwilligerswerk in hun lokale afdeling een bijdrage leveren aan onderlinge samenwerking en het gemeenschappelijke belang van UVV Nederland. De afdelingen van UVV Nederland staan niet los van elkaar maar hebben ook een zorg voor elkaar en voor UVV Nederland als geheel. Het motto "aandacht voor elkaar", dat wij naar buiten toe waarmaken, wordt ook intern vorm en inhoud gegeven.

Afstand verkleinen en weten wat er leeft

Werken aan een overkoepelend belang en investeren in kennisuitwisseling en vernieuwing kan alleen als er een gevoel van verbinding en vertrouwen is. Het is van belang dat de UVV Nederland op de hoogte is van wat binnen de afdelingen leeft en dat er, over en weer, waardering is voor het werk dat we allemaal als vrijwilligers op verschillende plaatsen en vanuit verschillende rollen binnen UVV Nederland uitvoeren. Het opbouwen van persoonlijke relaties, zodat we elkaar weten te vinden, speelt daarbij een belangrijke rol. We weten van elkaar dat we op eigen initiatief en motivatie ons aan UVV Nederland hebben verbonden en dat we *willen* bijdragen. Daar ligt de bron voor samenwerking en co-creatie.

Vergroten van flexibiliteit

Inspelen op de maatschappelijke veranderingen en het binden van nieuwe groepen vrijwilligers vraagt een zeer flexibele manier van organiseren waarin afdelingsbesturen en vrijwilligers actief betrokken en geboeid worden en meer ruimte krijgen voor eigen inbreng en ontwikkeling. Daarbij vragen we ons ook nadrukkelijk af, hoe we met elkaar om willen gaan en hoe we ons tot elkaar willen verhouden. De UVV Nederland dient in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen die zich in haar werkveld afspelen. Over en weer dient de betrokkenheid groot te zijn en vorm gegeven te worden door UVV Nederland en haar leden.

Idealisme en verantwoordelijkheidsbesef

"De UVV is geboren uit idealisme en verantwoordelijkheidsbesef", dat schreef Marga Klompé als aanhef van de richtlijn voor de medewerkers bij de oprichting van "de UVV" in 1945. Het idealisme is gericht op het ontwikkelen van een sociale samenleving waarin mensen zelf de verantwoordelijkheid nemen voor het welzijn van anderen.

Vrijwilligerswerk versterkt de (zelf)redzaamheid van hulpvragers, maar biedt ook mogelijkheden voor participatie en ontwikkeling van vrijwilligers zelf. Ruimte voor initiatief en mogelijkheden bieden voor ontwikkeling zijn belangrijke kernwaarden, die beter tot hun recht komen in een participatieve dan in een hiërarchische manier van organiseren.

Een moderne vrijwilligersorganisatie zoekt naar manieren waarbij weer ruimte kan ontstaan voor initiatief, participatie en betrokkenheid van afdelingsbesturen en vrijwilligers. De haalbaarheid van de doelen die we met elkaar beogen is niet afhankelijk van het bestuur van UVV Nederland alleen, maar ook van inzicht, inspiratie en inzet (hoofd, hart en handen) van alle afdelingen die samen de Unie Van Vrijwilligers Nederland vormen. Belangrijkste doel is de bron van potentiële energie aan te boren, verbinding en synergie tussen afdelingen tot stand te brengen, samen stappen te zetten op het gebied van kwaliteit en vernieuwing en de ervaringen met elkaar te delen.

4. Actieplan

Het actieplan is afgestemd op de bemensing van het bestuur van UVV Nederland en de beperkte mogelijkheid tot inzet van bestuurders/vrijwilligers van de afdelingen.

2017:

1. Inventariseren van de ervaringen van de deelnemers aan Vrijwillig Dichtbij via bijeenkomsten;
2. Instellen van werkgroepen voor behandeling van de kernvragen: Vluchtelingen, resultaten Vrijwillig Dichtbij, aantrekkelijkheid bestuursfuncties en werving nieuwe vrijwilligers;
3. Organiseren van twee á drie themabijeenkomsten over maatschappelijke ontwikkelingen*;
4. Organiseren van één á twee introductiebijeenkomsten voor nieuwe bestuurders;
5. Uitvoeren van het PR-en communicatieplan 2017-2020;
6. Deelnemen in landelijke gremia voor vrijwilligers in de zorg (LOVZ, Coalitie Erbij, Vrijwillig Dichtbij);
7. Onderhouden van de landelijke website, uitgeven van nieuwsbrieven en aandacht voor social media.

2018:

1. Instellen van werkgroepen voor behandeling van de kernvragen, samenwerkingsverbanden, kwaliteitsborging en werving vrijwilligers (zie ook 2017);
2. Organiseren van twee á drie themabijeenkomsten over maatschappelijke ontwikkelingen;
3. Organiseren van één á twee introductiebijeenkomsten voor nieuwe bestuurders;
4. Deelnemen in landelijke gremia voor vrijwilligers in de zorg;
5. Onderhouden van de landelijke website, uitgeven van nieuwsbrieven en aandacht voor social media;
6. Onze organisatie voorbereiden op het leven na Vrijwillig Dichtbij.

2019:

1. Instellen van werkgroepen voor behandeling van de kernvragen, flexibele dienstverlening, vergrijzing en inzet jongeren;
2. Organiseren van twee á drie themabijeenkomsten over maatschappelijke ontwikkelingen;
3. Organiseren van één á twee introductiebijeenkomsten voor nieuwe bestuurders;
4. Deelnemen in landelijke gremia voor vrijwilligers in de zorg;
5. Onderhouden van de landelijke website, uitgeven van nieuwsbrieven en aandacht voor social media;

2020:

1. Instellen werkgroepen voor behandeling actuele kernvragen in 2019-2020;
2. Organiseren twee á drie themabijeenkomsten;
3. Organiseren van één á twee introductiebijeenkomsten voor nieuwe bestuurders;
4. Deelnemen in landelijke gremia voor vrijwilligers in de zorg;
5. Onderhouden van de landelijke website, uitgeven van nieuwsbrieven en aandacht voor social media.

* Mogelijke onderwerpen voor de themabijeenkomsten:

Kwaliteitsborging bestuurders

Uitkomsten Vrijwillig Dichtbij

Ouderen/ jongeren

Andere maatschappelijke ontwikkelingen