Hoe kunnen we burgers betrekken bij de aanpak van crisissen?

Details van sessie 1 & 2

1. Burgercel 2
   - Sessie 1: pistes 2
   - Sessie 2: uitdagingen en ideeën 2
   - Gesprekken met expert 3
2. Burgerreserve 4
   - Sessie 1: pistes 4
   - Sessie 2: uitdagingen en ideeën 5
   - Gesprekken met expert 7
3. Participatieve discussiegroepen + discussieruimten 8
   - Sessie 1: pistes 8
   - Sessie 2: uitdagingen en ideeën 8
   - Gesprekken met de expert 9
4. Permanente referent 11
   - Sessie 1: pistes 11
   - Sessie 2: uitdagingen en ideeën 11
   - Gesprekken met de expert 13
5. Burgerdienst 14
   - Sessie 1: pistes 14
   - Sessie 2: uitdagingen en ideeën 14
   - Gesprekken met de expert 15

1. Burgercel

*Creatie van een **burgercel** in het organigram van overheidsdiensten.*

Het doel zou zijn om **rechtstreeks contact** te leggen tussen burgers en het gemeentebestuur. De cel zou de overheid kunnen helpen om de **behoeften** van de burgers te **identificeren en te preciseren**.
Deze cel zou bestaan uit **burgers die bij loting zijn gekozen**. Die loting zou niet bindend zijn en de duur van het mandaat moet nog worden vastgesteld.

Sessie 1: pistes

- **Selectie**: 18-plussers die lid willen worden
- Opstellen van een **charter** dat moet worden nageleefd
- **Samenstelling**: de **gemeente**, omdat zij de specifieke subtiliteiten van elke wijk begrijpt
- Noodzaak om **representatief** te zijn (bv. alle leeftijdsgroepen)
- Er **moet** een **grote interesse** zijn voordat er daadwerkelijk wordt begonnen met de samenstelling (anders heeft het geen zin)
- **Informatie** over de burgercel op website, gemeentelijk infoblad, facebook, ...
- **Beroep** doen op de **Vorstse Burgerraad** (de leden zijn aanwezig en kunnen al gemobiliseerd worden)

Sessie 2: uitdagingen en ideeën

→ **Motivering:**
- Regelmatige bijeenkomsten om de groepsgeest te bevorderen en het verantwoordelijkheidsgevoel te versterken
- Nieuwe vaardigheden aanleren en ontwikkelen
- Beroep doen op Burgerraden: die zijn gemotiveerd
- Burgerschap / Ontsnappen aan isolement, uitwisselingen, nieuwe banden
- Traject naar het werk (gemeentelijk, veiligheid, buurt)
- Lichaamsbeweging
- Bezoldiging

→ **Organisatie:**
- Er moet iemand zijn die de leiding heeft en met wie de deelnemers contact kunnen opnemen
- De organisatie moet in handen zijn van de gemeente (bestaat de cel daar al?)
- Hoe vaak komt de groep samen (niet te weinig en niet te veel)?
- Creëer een regelmatige groep in stabiele perioden
- Creëer een reserve van mensen in geval van afwezigheid (vervangers)
- Nodig vertegenwoordigers van bestaande groepen uit (scouts, rode kruis, cultuurcentrum, pers, ...)

➔ **Selectiecriteria:**

- Aantal leden
- Representativiteit (=/ wijk, leeftijd, …)
- Competenties
- Werkvermogen
- Luisterbereidheid
- Diversiteit op vlak van kwalificaties en ervaringen
- Overdracht van de informatie (transparantie)

➔ **Legitimiteit:**

- Hoe kunnen we de beslissingen van de cel legitiem maken?
- Frequentie
- Extra vorming
- Ten dienste staan van alle componenten van de gemeente
- Personen van de gemeente moeten vertegenwoordigd zijn
- Gemeente kan beroep doen op bestaande burgerraden
- Diversiteit van leeftijden
- Deelnemers worden geloot
- Legitimiteit van de leider
- Autonomie

Gesprekken met expert

➔ Burgercel toevoegen aan het **organigram** van de gemeente

Expert: Het is aan het College om dit te regelen

➔ Er zijn al gemobiliseerde burgers: Burgerraad kan als basis dienen. We moeten er ook voor zorgen dat er vertegenwoordigers zijn van ouderen, scouts, jongeren, arbeiders, … Een kleine kerngroep van mensen die elkaar kennen, zodat we elkaars vaardigheden kennen.

Expert: dit kan impact hebben als er veel geïnteresseerden aanwezig zijn.

➔ **Welke crisismomenten moeten voorrang krijgen?**

Expert: Crisisbeheer is bij wet geregeld. De burgemeester coördineert het "strategisch coördinatiecomité" en werkt samen met de verschillende vertegenwoordigers van de disciplines (politie, brandweer, civiele bescherming, gemeente, …). Een burgercel om in te grijpen zou dus weinig zin hebben. Er zou wel een wijkambassadeur aanwezig kunnen zijn als aanspreekpunt.

Als we een onderscheid maken tussen twee verschillende soorten crisissituaties, dan zijn er intense crisissituaties die een snelle en efficiënte interventie vereisen en crisissituaties van langere duur. In het eerste geval is het moeilijk voor een burgerraad om impact te hebben (je moet snel handelen; hoe minder tussenpersonen hoe beter). Het is in de langere crisissituaties dat burgers actie zouden kunnen ondernemen.

Een relevante kwestie om te onderzoeken is de fase na de crisis. In de herstelfase van de crisis, wanneer mensen terugkeren naar hun dagelijkse leven, moeten we samen nadenken over hoe we de situatie kunnen herstellen, wat er goed ging, wat niet, ...

In "niet-crisismomenten" denkt een burgercel al na over algemene kwesties. Het kan relevant zijn om bv. een opleiding in crisispreventie in te lassen.

Ideeën:

-

2. Burgerreserve

*Een **reserve** aanleggen van **vrijwilligers** die opgeroepen kunnen worden in tijden van crisis*:

'**Collectieven**' (verenigingen, vzw's, groeperingen, bedrijven, ...) kunnen ook als vrijwilliger op deze lijst. De reserve zou de verschillende **specifieke kenmerken en expertise** van elke burger kunnen vermelden.
Deze lijst moet op gemeentelijk niveau worden beheerd en in een federaal platform worden opgenomen. Mensen op de reservelijst krijgen **vorming** en **informatie aangeboden** om hen te helpen zich voor te bereiden om in actie te treden in tijden van crisis. Deze vrijwilligers zijn ook bevoorrechte **gesprekspartners** bij de uitwerking van officiële crisisbeheerplannen. De informatie over deze vrijwilligersreserve is **toegankelijk voor de verschillende overheidsniveaus** die bevoegd zijn om een crisis te beheren.

Sessie 1: pistes

- geen

Sessie 2: uitdagingen en ideeën

Uitdagingen:

- Procedures voor het verwittigen van burgers in de reserve
- Hoe communiceren en wat communiceren (communicatie, aanpak, coördinatie)
- Voor welk soort interventies heeft de overheid een burgerreserve nodig?
- Wie coördineert de reserve: een ambtenaar van de gemeente? een reservist?
- Gemeenschappelijke basisopleiding voor iedereen?
- Hoe kan de reservelijst up-to-date gehouden worden?
- Voor welk soort crisissen worden burgers opgeroepen? Definieer ze! Ook voor preventie?
- Inhoud: voor welke soorten opdrachten? Voor welke soorten crisissen? Wat met preventie?
- Selectiecriteria: welk profiel?
- Wettelijk kader en plichten + nood aan bescherming van de privacy
- Ledenlijst alleen toegankelijk voor de bevoegde overheden?
- Hoe de privacy beschermen -> informatie over personen, beroep, adres, …
- Hoe selecteer je deze reserve? Profiel, criteria,
- Belang om rekening te houden met het wettelijk kader
- Is de werkgever verplicht om zijn werknemer vrij te laten in geval van crisis?
- Wat zijn de permanente verplichtingen? Vergaderingen?

Ideeën:

➔ **Wettelijk kader**

- Hoe lang? Hoe vaak?
- Welke leeftijd?
- Heb ik een specifiek diploma, opleiding of ervaring nodig?
- Bescherming van de privégegevens (AVG)
    - Centraal portaal alleen toegankelijk voor overheden en reservisten
- Rechten en plichten van de reservisten
    - Opstellen van een charter dat in overleg moet worden opgesteld (juristen, overheden, reservisten)
- Wettelijke verplichting voor de werkgever om de reservist vrij te geven
    - Clausule toe te voegen aan de arbeidsovereenkomst?
- Onderscheidend uniform/badge/teken
- Sticker voor op raam/deur?

➔ **Beheer (communicatie, coördinatie, opleiding, database)**

- Hoe kunnen burgers hun aanwezigheid kenbaar maken of niet? -> ? een precies idee van het aantal betrokkenen? Snel en efficiënt.
- Een lijst opstellen van iedereen die bv. een EHBO-attest heeft (binnen de gemeente).
- Communicatie: Sms naar iedereen die deel wil uitmaken van het vrijwilligersteam (type Be Alert)

- Database: verantwoordelijkheid van de gemeente -> controle om de 6 maanden (bv. sms + antwoord) -> uitschrijving bij geen reactie.
- Opleiding. Basis: rechten en plichten / wettelijk kader. + Specifieke vorming volgens profiel.
- Regelmatige evenementen voor de hele reserve (info, nieuws van de gemeente over de actualiteit, de gemeente helpen bij preventie).
- Inventarisatie van de ruimtes die kunnen worden opgeëist.
- EHBO-opleiding voor alle vrijwilligers

➔ De inhoud bepalen

- Welke soorten opdrachten?
- Welke soorten crisissen?
- Wat met preventie?

<u>Voorbeelden van crisissen en vereiste opdrachten:</u>

- Gezin in crisis -> kinderopvang om te ontlasten
- Een obstakel op de weg gevallen -> 30 mensen nodig
- Een bus vol gegijzelde toeristen -> onderdak voor de gezinnen
- Behoeften vaststellen: gebaseerd op ervaringen + focus op preventie/signalen
- Verschillende 'niveaus' van vrijwilligers: degenen die regelmatig betrokken zijn bij preventie en degenen die alleen bij een crisis betrokken zijn (+ onderscheid maken tussen algemene en specifieke profielen).
    - Bv. medische en verpleegkundige contacten hebben bij 'gezondheidscrisis'.
- Persoon die vastzit in een lift: iemand die met hem komt praten/zingen terwijl er op hulp wordt gewacht.

➔ Selectie van de reserveleden

- Wat zijn de criteria? Welke profielen? Hoeveel in totaal?
- Coole, stressbestendige profielen
- Leuke mensen die slachtoffers en het grote publiek kunnen ontstressen
- Selectie van verschillende profielen afhankelijk van het soort crisis
- Selectie beheerd door specialisten ter zake (bouw, logistiek, ...) ('live' tests)
- Live tests in de vorm van spelletjes en de mogelijkheid tot vorming om lacunes te compenseren.
- Ouderen kunnen het proces ondersteunen en helpen bij de ontwikkeling van andere mensen in de reserve.
- Soort selectie (schoonheidswedstrijd, interview, aanbeveling door een vereniging)
- Experts bepalen op basis van profielen
- Criteria: vermogen om samen te werken en in team te werken, communicatie, functiespecifieke criteria, stressbestendigheid

Gesprekken met expert

➔ Een **charter voor vrijwilligers** opstellen om een duidelijk kader te bieden voor hun werk. Voorkomen dat mensen te veel macht naar zich toetrekken. Definiëren wanneer vrijwilligers gemobiliseerd kunnen worden, voor hoe lang, de verplichting om tot actie over te gaan en de leeftijd. Idee om werknemers toe te staan hun baan op te zeggen bij een crisis (inspiratie putten uit de vrijwillige brandweer).

Expert: **het idee van charter ligt op tafel.** Vrijwilligers kunnen niet worden opgevorderd. Het geeft burgers de vrijheid om niet te komen als ze niet beschikbaar zijn. Het doel van de reserve is om een netwerk te hebben dat nuttig kan zijn tijdens een specifieke crisis. Een nieuwe gemeentewet bepaalt dat de verzekering van de gemeente in aanmerking moet worden genomen wanneer burgers in actie komen.

➔ Beschikbare ruimte nodig: "**materiële reserve**" (bv. als we een bepaald type materiaal of terrein nodig hebben).

Expert: **je hoeft niet na te denken over het nodig hebben van een ruimte of een terrein.** Daar is al in voorzien. De wet op de civiele bescherming staat opvordering toe in het geval van crisis. Maar het idee van een materiële reserve zou heel nuttig kunnen zijn. Als we dekking nodig hebben, kan het nuttig zijn om dat te weten. Maar weinig impact.
Ook al is het moeilijk om alles op te sommen wat je nodig zou kunnen hebben. Meestal heeft de gemeente, het gewest of de staat voor de nodige materiële middelen gezorgd.

Als er op een bepaald moment iets specifieks nodig is, kan er een oproep worden gelanceerd.

➔ Mensen oproepen op basis van hun profiel?

Expert: Waarom speelt het profiel een rol? Ongeacht de interventie is het profiel hetzelfde: iemand die gemotiveerd en beschikbaar is en die luistert naar wat er verteld wordt, autonoom is, …
Interventie: "Ja, maar sommige mensen hebben specifieke vaardigheden die heel nuttig kunnen zijn in een crisis".
Expert: Ja, maar de oproeping zou niet gebaseerd zijn op profiel. De vaardigheden worden gemobiliseerd voor de tijd die nodig is.

Ideeën:

- Er zou een lijst met reserveleden kunnen worden opgesteld met de vaardigheden

van mensen en de materiële middelen die ze in een noodsituatie kunnen uitlenen.

3. Participatieve discussiegroepen + discussieruimten

Samenstelling van participatieve discussiegroepen, fysiek of digitaal, om burgers in staat te stellen hun mening te geven over de toegepaste maatregelen + creatie van discussieforums.

Discussiegroepen:
Op het moment van een crisis of bij de evaluatie ervan. Het doel is om besluitvormers in staat te stellen te weten te komen hoe de bevolking de crisis heeft ervaren.
Discussieruimten:
Terbeschikkingstelling van een zaal op gemeentelijk of gewestelijk niveau voor de burgers, om hen te helpen een crisis op psychologisch, administratief, economisch, … vlak door te komen

Sessie 1: pistes

- Voorstel 9 en 10 samen behandelen
- Belang van inclusiviteit
- Omkadering: door professionals
- Samenwerken met verenigingen

Sessie 2: uitdagingen en ideeën

➔ **Wanneer**
  - Welk moment van de dag/maand?
  - Waarom geen ruimte die altijd open is? (voorbereid zijn als er zich een crisis voordoet)
  - Leid eerst mensen op om te weten hoe ze omkadering kunnen bieden aan discussiegroepen.
  - Communicatie (media, contactpersoon, telefoon, …) => burgereducatie
  - Hoe beslis je wat je gaat bespreken?
  - Hoeveel mensen kunnen deelnemen? Welke leeftijd?

- Logistiek: mensen leven niet in dezelfde omgeving
- Andere burgers aanmoedigen om anderen te sensibiliseren
- Vzw's vinden die op dit gebied actief zijn en ideeën uitwisselen
- Wie zorgt voor de follow-up?
- Omkadering door professionals, vrijwilligers en verenigingen

➔ **Problemen / barrières**

- Taalbarrière: een gemeenschappelijke taal hebben voor debatten -> vertalers inroepen?
- Opgeleide vrijwilligers klaar hebben staan om te helpen
- Gratis?
- Solidariteit, eenheid en cohesie van alle betrokkenen, vooral het noodzakelijke systeem, op tijd om eventuele problemen te neutraliseren
- Om de 15 dagen een preventiedienst hebben waar mensen eerst kunnen worden opgeleid
- Vraag- en antwoordkasten creëren in de wijken (zoals een boekenruilkast), zodat burgers met elkaar kunnen communiceren.
- Vooral de meest kwetsbaren identificeren en beschermen.
- Hoe communiceren en burgers bereiken
- Vóór & na
- Zodra de discussiegroep opgericht is, kijken naar de lessen die we hebben geleerd uit eerdere crisissen
- Alle voorbije crisissen samenvatten om het onverwachte te kunnen "managen"
- Lessen uit eerdere crisissen oplijsten en aanstippen wat van veerkracht getuigde
- Het woord geven aan iedereen om vóór de crisis alles op een rijtje te zetten
- Identificeren wat een probleem vormt
- Wijzen op tekortkomingen

Gesprekken met de expert

➔ Creëer een **vragenkast** voor burgers (zelfde principe als de boekenruilkast). Zo kan iedereen (ook wie geen telefoon heeft) schrijven over delicate situaties die hij/zij meemaakt.

Expert: bij een intense crisis zullen mensen geen tijd hebben om hun zorgen in de vragenkast achter te laten (dus weinig impact).

➔ Zorg dat er **competente mensen** beschikbaar zijn om mensen in crisis op te vangen. De ruimtes bieden zowel de kans om te praten als te luisteren.

Expert: er worden al verschillende psychosociale interventies uitgevoerd door de gemeente (ocmw, straathoekwerkers, maatschappelijk werkers).

➔ Nagaan welke **mensen geïsoleerd** leven in elke wijk. Bepaalde organisaties laten bellen (bv. gaarkeukens bieden een tijdstip waarop mensen kunnen komen praten).

Expert: Het identificeren van mensen die geïsoleerd zijn of in precaire situaties zitten, is een sociale taak (straathoekwerk, ...). Hiermee wordt niet echt rekening gehouden bij crisisbeheer. In een crisis heeft het weinig zin om een register van geïsoleerde mensen te hebben, omdat in een noodsituatie gebouwen worden ontruimd, op deuren wordt geklopt, …

Antwoord: ja, maar bv. tijdens een hittegolf kunnen mensen lijden en hulp nodig hebben, maar in hun eigen hoekje blijven. Het doel is echt om burgers aan te moedigen waakzaam te zijn.

Antwoord: door de gemeente gesubsidieerde verenigingen richten zich al op geïsoleerde mensen en brengen hen in contact met vrijwilligers. Maar ze houden alleen rekening met mensen die geregistreerd staan. Bv. de gemeente stuurde brieven naar de hele bevolking (65-plussers, op basis van het bevolkingsregister) met de uitnodiging om te laten weten of ze hulp nodig hadden. Maar er zitten gaten in het systeem. Sommige mensen hebben de brief niet ontvangen …

Ideeën:

- Combineer de rol van referent met die van ideeënbus. De referent fungeert als boodschapper voor de burgercel en geeft door wat er in de ideeënbussen zit.
- Advies over de implementatie: de burgercel kan gebruikt worden voor discussiegroepen.
- Timing en intensiteit van de crisis: het is belangrijk om een onderscheid te maken tussen intense en langere crisissen.

4. Permanente referent

De aanduiding van een permanente referent voor elke wijk:

Deze referent heeft tot taak de **mensen in de wijk te leren kennen**, met bijzondere aandacht voor mensen in kwetsbare situaties.
In tijden van crisis fungeert deze persoon als **doorgeefluik** tussen het gemeentebestuur (onder wie de gemeenschapswachten), de wijkagent en de mensen uit de wijk, om informatie door te geven.
De aanstelling van deze referent gebeurt **door de burgers**, volgens te bepalen procedures.

Sessie 1: pistes

- Ze mogen niet overladen worden met werk
- Hun rol moet precies en omkaderd zijn
- Wat kan er gedaan worden om te zorgen dat het niet misloopt?
- Is het gepast om alleen een referent te hebben voor crisismanagement?

Sessie 2: uitdagingen en ideeën

Uitdagingen:

- Hoe de referent kiezen? Stemmen? Loting? Op welke basis wordt hij aangeduid?
- Hoe vaak moet hij werken? Zal hij zich toeleggen op crisissen of specifieke thema's?
- Zal hij voldoende uitgerust zijn om te antwoorden op alle mogelijke vragen die hij zal krijgen? Zal één persoon in staat zijn om die uitdaging aan te gaan?
- Meerdere personen nodig (leeftijd, sociale situatie, beschikbaarheid, ...). Misschien één verantwoordelijke.
- Kan hij deel uitmaken van het wijkcomité?
- Hoe te kiezen? Persoonlijkheid? Opinie?
- Moeten er niet meerdere mensen zijn? Risico op overbelasting. Een beurtrol doorheen het jaar.
- Ze moeten niet alleen als 'brievenbus' dienen, maar ook deel uitmaken van het besluitvormingsproces om ervoor te zorgen dat er rekening wordt gehouden met de wensen van de burgers.
- Laat de wijk stemmen en maak een lijst van mensen voor het jaar
- Benader de wijkcomités en zet een maandelijkse beurtrol op binnen het comité
- Zoek uit wie in elke wijk betrokken zou willen worden bij het voorzien in behoeften tijdens een crisis (huis-aan-huis, campagne).
- Wie zou stemmen? Hoe verloopt de stemming?
- Hoe werken ze in de praktijk? Moeten ze klachten of suggesties van burgers rechtstreeks doorgeven of moeten ze die bundelen en op een afgesproken datum verzenden?

- Zullen ze voltijds beschikbaar zijn voor de burgers? Moeten ze betaald worden om hun rol beter te kunnen vervullen en voldoende beschikbaar te zijn?
- Zet een college van referenten op dat als 'trojka' werkt, waarbij elke referent gedurende een bepaalde tijd voorzitter is.
- Met welke instanties zou er contact zijn? Politie, burgemeester, brandweer, …

<u>Ideeën:</u>

➔ De basis van zijn prerogatieven

- Het zijn de burgers die de prerogatieven van deze referenten en hun werktijden bepalen.
- Hun bevoegdheden en legitimiteit in een reglement vastleggen.
- In hun hoedanigheid kunnen deze referenten aanbevelingen doen en in geval van nood maatregelen nemen die bindend zijn voor de burgers.
- Welke middelen?

➔ Praktische organisatie

- Een wekelijkse vergadering om de vragen te inventariseren die elke maandagochtend naar de gemeente moeten worden doorgestuurd.
- Duidelijke regels opstellen voor de permanente referent.
- Een lokaal openen waar de referent gevonden kan worden (met een dag/nacht beurtrol).
- Geef walkie-talkies aan elk huishouden gekoppeld aan de referent / alarmknopje gekoppeld aan de gemeente.
- Bouw collectieve bunkers/zone (100 mensen)
- Brievenbus/mailbox ter beschikking stellen voor niet-dringende noden

➔ Relevantie van de referent

- Ze moeten de facto lid zijn van de gemeenteraad en stemrecht hebben.
- Ze moeten 24/24 beschikbaar zijn.
    - Dat is onmogelijk voor één persoon! Uurroosters invoeren (behalve in noodgevallen)
- Communiceren tussen overheid en burgers
    - Daartoe moeten ze fulltime bij de gemeente werken, om informatie door te geven in beide richtingen.
- Bij een crisis kan hij direct een noodwet doen goedkeuren en toepassen als dat nuttig blijkt.
- Er kan een maandelijkse bijeenkomst worden georganiseerd voor alle vrijwilligers, om hun opmerkingen en eventuele klachten kenbaar te maken.
- Informatie vanwege het gemeentebestuur moet huis-aan-huis worden doorgegeven door gemeenschapswachten, onder coördinatie van de referent.

Gesprekken met de expert

➔ Zorg voor een speciaal lokaal voor de referent, zodat hij gemakkelijk te vinden is.

Expert: heeft weinig nut tijdens een crisis; het zou niet echt doeltreffend zijn. De rol van de referent zou zijn om aan huizen aan te bellen, een WhatsApp-groep te activeren, maar niet om echt in een kantoor te zitten.

➔ De vertegenwoordiger zou fungeren als boodschapper om de visie en ervaring van mensen door te geven.

Expert: Elke burger kan rechtstreeks spreken met de verkozenen in de gemeenteraad.

Ideeën:

- Het doel is een referent te hebben die iedereen kent en die deel uitmaakt van de reserve.
- De perimeter van de 'wijk' moet duidelijk worden afgebakend.
- Tijdens de crisisbeheersingsfase kan een buitenstaander geen deel uitmaken van het strategisch overlegcomité. Maar als hij/zij deel uitmaakt van de burgerreserve, kan dit wel. Hij/zij zou de operationele vergaderingen (tijdens de interventie) kunnen bijwonen en deelnemen aan de debriefing en feedback aan het einde van de crisis om uit te leggen wat er goed en fout ging aan de kant van de burger.
- De referent zou bij stemming worden gekozen om de wil van de gemeente te weerspiegelen. Iemand die in staat is om de taken uit te voeren. Idee om een charter op te stellen om zijn prerogatieven te regelen.

5. Burgerdienst

Een dienst voor de burgers in het leven roepen die toegankelijk is voor alle Brusselse jongeren..

Het doel van die **burgerdienst** zou zijn om **solidariteitswaarden te ontwikkelen**, banden aan te knopen met jongeren van alle achtergronden en vorming te volgen.
De **opdrachten** van de burgerdienst worden georganiseerd in samenwerking met **verenigingen die actief** zijn rond toegang tot cultuur en onderwijs, leefmilieu, bijstand aan personen en sporteducatie.

Sessie 1: pistes

- Goed idee, maar de naam moet anders worden geformuleerd om verwarring met bestaande initiatieven te voorkomen.
- Wat bedoelen we met jongeren? Moet het begrip anders worden geformuleerd?
- Het is enkel een vrijwillige dienst.
- Is het transversaal?

Sessie 2: uitdagingen en ideeën

➔ **Beleidsfunctie**
- Met jeugdverenigingen
- Budget: voorrang geven aan subsidies van de gemeente aan verenigingen die jonge vrijwilligers inzetten (gedurende 3 jaar).
- Wijkclubs oprichten met vrijwilligers uit dezelfde wijk/gebouw (in samenwerking met de wijkreferent).
- Duur: 2 u/week + 1u30 maandelijks voor groepsoverleg,
- omkadering, vorming (crisissen), gedurende 3 jaar om de opgedane ervaring te kunnen benutten
- Rondvragen in de gebouwen wie geïnteresseerd is
- Oproepen tot vrijwilligers verspreiden onder plekken waar jongeren komen: scholen, buitenschoolse activiteiten, sportclubs, sociale netwerken, influencers …
- Hoe kunnen we de belangstelling behouden?
- Werking: autoritair, vrijwillig?

➔ **Bestaansreden**
- Uitdagingen: om het principe van solidariteit te onderwijzen, heb je (1) bekwame leerkrachten nodig en (2) de middelen voor vorming.
- Wat betekent vrijwillige solidariteit eigenlijk? Solidariteit is een gevoel dat niet vrijwillig is, maar aangeboren.

- Jong zijn is vooral een ingesteldheid en heeft niets met leeftijd te maken. Jongeren hebben minder vrije tijd dan volwassenen.
- Solidariteit kan niet besteld worden: je hebt het of je hebt het niet. Het kan niet alleen door opvoeding verworven worden.
- Dat geldt voor sport-, culturele en andere verenigingen ….

➔ **Aanwerving**

- Invoering van een vrijwilligersdiploma voor 1-2-3 jaar ervaring, erkend in alle Brusselse gemeenten en in aanmerking komend voor validatie met het oog op het verkrijgen van een officieel onderwijsdiploma.
- Publieke valorisering (evenement)
- Geïnteresseerden vinden -> hen de middelen geven om interesse te tonen -> voldoende betalen
- Eventuele financiering door de staat of het gewest. Omkadering door de gemeente.
- Aantrekkelijk maken: maak burgers trots op hun betrokkenheid.
- Train mensen vanaf het begin en controleer de verkregen vaardigheden door bijscholing te betalen.
- Beschikbaarheid van verenigingen op lange termijn.
- Interesse ontwikkelen bij jongeren, die zich niet altijd bewust zijn van behoeften of verplichtingen.

Gesprekken met de expert

➔ De **verenigingen** aanspreken

Expert: **dezelfde vorming en vaardigheden als in een burgerreserve.** Maar met de verenigingen geraak je er niet concreet. Het is een hulp en een meerwaarde (bv. voor rekrutering) maar zij hebben niet de vaardigheden om vorming te geven.

➔ Invoering van een vrijwilligersdiploma, validering van ervaring. Feitelijke erkenning van de verworven vaardigheden.

Expert: Veel impact en niet moeilijk te implementeren omdat het in zekere zin al bestaat. Het is een certificaat dat is gevalideerd door het nationale crisiscentrum. Iedereen kan toegang krijgen tot de vorming waarin alle procedures en interventies aan bod komen. De cursus duurt een jaar en omvat 3 verschillende soorten oefeningen. Afgestudeerden kunnen dan worden ingezet voor de burgerreserve.

Ideeën:

- We moeten de leeftijd van de jongvolwassenen bepalen (18-25), maar globaal iemand die voldoende tijd en maturiteit heeft.
- Het is belangrijk om de inhoud van de burgerdienst te definiëren.
- Bewustmaking voor burgerschap is een goed idee, maar moeilijk te implementeren in crisismanagement.
- De grootste uitdaging is om lokale mensen van alle leeftijden in staat te stellen om te helpen in verschillende situaties (dankzij vorming), maar verenigingen zullen slechts een beperkte impact hebben.