

AANDUIDINGSBELEID

Vergadering: Nota

Datum: 20-08-2026

Vanwege: Seynaeve Jens, Verbandt Steffy, De Pauw Pieter, Debacker Lies, Bosmans Hanne, Willems Julie

1 Inleiding

Bij Kazou hechten we veel belang aan engagement, samenwerking en transparantie. Vrijwilligers zijn het kloppend hart van onze werking, en hun betrokkenheid verdient een **aanduidingsbeleid** dat helder, eerlijk en toekomstgericht is.

Waarom dit vernieuwde beleid?

Kazou staat voor een belangrijke stap richting meer **uniformiteit** en **digitalisering** in het aanduidingsproces van vrijwilligers. De realiteit toont dat vrijwilligers zich steeds vaker kandidaat stellen over regiogrenzen heen. Dat vraagt om een **helder** en **transparant** proces dat overal op dezelfde manier werkt, ongeacht lokale verschillen in werking.

Daarnaast willen we de **tijdsinvestering van vrijwilligerscoaches** verlagen en het proces efficiënter en toegankelijker maken. Dit betekent dat we inzetten op een systeem dat beter inspeelt op de **interesses** en **competenties** van vrijwilligers, én dat rekening houdt met de noden van het vakantieaanbod en de deelnemers. Zo zorgen we ervoor dat vakantieploegen op een doordachte manier worden samengesteld, met oog voor **diversiteit** en **instroom** van nieuwe vrijwilligers.

Deze aanpak draagt bij aan een sterker engagementskader binnen Kazou, waarin elke vrijwilliger op een eerlijke en motiverende manier zijn of haar plek vindt.

Samen tot stand gekomen

We zijn dit traject niet alleen aangegaan. Via interviews, 2.0-momenten en een klankbordgroep hebben we geluisterd naar een brede waaier aan stemmen: van beleidsvrijwilligers, VV's, ervaren en onervaren monitoren tot coördinatie en TP'ers, en alle profielen daartussen. Waar nodig keerden we terug naar de tekentafel, steeds in wisselwerking met de vrijwilligers, de klankbordgroep en de Kazoumedewerkers.

Zo groeit dit beleid uit tot een **gedragen en participatief verhaal**.

Waar zijn we op dit moment?

In het najaar van 2025 lanceerden we een gedeeld kader rond de **timings voor alle zomerengagements**. Daarnaast maakten we ook **eenduidige afspraken** over kandidaatstellingen en het puzzelproces voor reguliere vakanties, JOMBA-vakanties en Lokal-initiatieven.

Deze nieuwe afspraken en timings werden voor het eerst getest bij de kandidaatstellingen voor zomer 2026. Daarna werd een uitgebreide feedbackronde gehouden: een oefening in alle provinciale teams, alle beleidsgroepen en een tevredenheidsbevraging met 500 respondenten. Met de cel gingen we daarmee aan de slag om het beleid en de zomertimings te optimaliseren. Daarnaast gingen we ook aan de slag om timings en afspraken uit te werken voor alle winterengagements.

Wat komt er nog?

Nu het beleid definitief vorm gekregen heeft, is de volgende stap om de **optimale digitale ondersteuning** hierbij uit te werken.

2 Inhoud

1	Inleiding	1
2	Inhoud.....	2
3	Leidende principes & afspraken.....	3
3.1	Uitgangspunten	3
3.2	Begrippenlijst.....	5
3.3	Timing van kandidaatstelling	6
3.4	Opnemen van meerdere engagementen	8
3.5	Leeftijdsbegrenzing & Groeiprogramma	9
4	Alle afspraken op een rijtje	13
4.1	Het VL-schap	13
4.2	Aantal keuzes.....	15
4.3	Betrokkenheid van vrijwilligers	15
5	De procedures op een rijtje	16
5.1	Geldigheid van kandidaatstellingen	16
5.2	Volgorde van aanduiden.....	16
5.3	Aanduiding van VV's.....	16
5.4	Aanduiding van VL.....	18
5.5	Aanduiding van moni's	18
5.6	Vrijwilligers met een specifiek traject.....	20
6	Winter- en lentevakanties	24
6.1	Algemene lijn.....	24
6.2	Verschillen	24
6.3	Het trapsgewijze puzzelprincipe.....	25
6.4	Timings.....	26
7	Digitale ondersteuning binnen het aanduidingsbeleid	27

3 Leidende principes & afspraken

3.1 Uitgangspunten

Om een Kazoubreed, gedragen en werkbaar aanduidingsbeleid uit te bouwen, hanteren we onderstaande principes als fundament. Ze vormen het kompas bij elke beslissing en elke afweging. De uitgangspunten zijn niet geordend volgens prioriteit, maar worden als een samenhangend geheel beschouwd. Ze bieden gezamenlijk het kader om beleid aan af te toetsen en weloverwogen keuzes te maken.

Gelijkheid en rechtvaardigheid

De vakantieaanduiding gebeurt op basis van eerlijke, zo objectief mogelijke criteria. We streven naar een beleid dat recht doet aan ieders inzet, voorkeuren en mogelijkheden, zonder voorkeursbehandeling.

Transparantie en duidelijkheid

We communiceren helder over het proces, de timing en de criteria. Zo weten vrijwilligers waar ze aan toe zijn, kunnen ze hun keuzes goed onderbouwen en ontstaat er vertrouwen in het systeem.

Persoonlijk, op maat van de vrijwilliger

We erkennen dat elke vrijwilliger uniek is. Daarom houden we rekening met persoonlijke contexten, engagementen en groeipad. Het beleid is geen one-size-fits-all, maar zoekt naar maatwerk waar mogelijk.

Voorkeursvolgorde is belangrijk, maar niet prioritair

We vragen vrijwilligers om hun voorkeursvolgorde op te geven en houden hier zorgvuldig rekening mee. Tegelijk stellen we het belang van een zo goed mogelijke totale puzzel voorop. Die volgorde is richtinggevend, maar niet doorslaggevend: het geheel moet kloppen voor de werking.

Elke keuze is een keuze

Een vrijwilliger die zich kandidaat stelt voor een vakantie, maakt een bewuste keuze. We verwachten dat die keuze gedragen is, en dat er verantwoordelijkheid genomen wordt voor het engagement dat volgt.

Evenwicht vraagt keuzes



Bij Kazou streven we naar een puzzel die zoveel mogelijk vrijwilligers een plek biedt én tegelijk kwalitatieve ploegen samenstelt. Hoe sneller we engagementen invullen, hoe sneller we kunnen focussen op coaching en ondersteuning in plaats van blijven zoeken naar vrije plaatsen.

In het aanduidingskader zoeken we dus een zorgvuldig evenwicht tussen **minimale vacatures, kwalitatieve ploegen** en een **maximaal aantal vrijwilligers** dat minstens 1 vakantie-engagement kan opnemen.

Vertrekkend vanuit de community

Bij Kazou hechten we een groot belang aan onze lokale verankering en werken van dichtbij. We bouwen het beleid uit vanuit de community: zo bewaken we het groeipad van de vrijwilliger, zorgen we voor gepaste ondersteuning en trajecten en houden we rekening met regionale vormingsnaden en ruimte om fysiek de vakantie voor te bereiden. Veel van onze vrijwilligers willen zich lokaal engageren en die verbondenheid is de motor voor kwaliteit en betrokkenheid. Tegelijk bieden we ruimte aan wie flexibel wil zijn en zich ook provinciaal of nationaal wil inzetten. Dit principe vraagt een voortdurende afstemming tussen onze regionale verankering en de naden van de domeinen, zodat elke vrijwilliger zich gezien en ondersteund voelt in diens engagement.

Vorming volgen mag een rol spelen, maar coaching en ervaring primeren

Bij Kazou dragen we vorming hoog in het vaandel. Vrijwilligers die vorming volgen, tonen engagement en bereidheid om te groeien — en dat verdient erkenning. Vorming biedt een stevige basis en versterkt de kwaliteit van onze werking. Toch is vorming niet het enige criterium bij vakantieaanduiding. Ook ervaring en coaching van vorige engagementen worden maximaal meegenomen om zo mee te werken aan het groeipad van onze vrijwilligers.

Aandacht voor alle pijlers van Kazou

Ons aanduidingsbeleid is meer dan een praktische puzzel — het is een weerspiegeling van de waarden die Kazou dragen. Ook bij dit beleid is er richting gegeven door onze vijf pijlers: **solidariteit, in groep, groei, zinspeling** en **respect**.

- **Solidariteit** betekent dat we streven naar een eerlijke verdeling van kansen, waarbij we proberen om elke vrijwilliger minstens één vakantie te laten begeleiden. Ook is er veel aandacht voor wie zich wil engageren voor JOMBA- of Lokal-vakanties.
- **In groep** vertaalt zich in het belang van teamdynamiek en het samenstellen van complementaire teams, waarbij we het belangrijk vinden om – net als bij onze deelnemers – een open blik te hebben om nieuwe mensen te leren kennen.
- **Groei** komt tot uiting in hoe we vorming, coaching en ervaring waarderen als bouwstenen van een vrijwilligerstraject. In het idee van groei werd in dit beleid ook extra aandacht gegeven aan de functie van “VL”.
- **Zinspeling** herinnert ons eraan dat engagement bij Kazou niet alleen draait om verantwoordelijkheid, maar ook om plezier, creativiteit en betekenisvolle beleving. We zoeken dus niet alleen naar wie beschikbaar is, maar ook naar wie de Kazou-sfeer mee vormgeeft.
- **Respect** zit in de transparantie van onze communicatie, het erkennen van voorkeuren en het zoeken naar maatwerk. Ook wanneer we iemand geen vakantie kunnen geven, zorgen we voor een zorgzame opvolging en een duidelijke kadering.

3.2 Begrippenlijst

Als we een eenduidig en uniform aanduidingsbeleid willen toepassen dan is het belangrijk dat we allemaal dezelfde taal gebruiken. Doorheen het beleid komen verschillende termen terug. Het is essentieel dat we binnen de hele organisatie consequent blijven vasthouden aan deze termen en aan de betekenis die eraan gekoppeld is en we deze ook niet verder zullen uitbreiden binnen jouw moniwerking.

Functies:

- **VV: vakantieverantwoordelijke**
De "hoofdanimator" die wordt aangewezen om een vakantie in goede banen te leiden.
- **VV ad interim: vakantieverantwoordelijke ad interim**
De vakantieverantwoordelijke die een vakantie opvolgt in afwachting van een definitieve VV.
- **VL: vakantieleiding**
De vakantieleiding ondersteunt de vakantieverantwoordelijke voor, tijdens en na de vakantie en neemt een rol op die past bij zijn of haar ervaring en groeipad.
- **VV-coach**
Een ervaren vrijwilliger met voldoende kennis over de functie vakantieverantwoordelijke, die buiten de vakantie zelf, als partner een nieuwe VV gaan ondersteunen.
- **Co-VV**
De "2^e vakantieverantwoordelijke" binnen het aanbod van JOMBA, die niet verantwoordelijk is voor de kasstaat en de communicatie met het vakantieteam.
- **Moni: animator**
Een moni begeleidt kinderen of jongeren tijdens vakanties en activiteiten, zorgt voor een veilige en fijne sfeer, draagt bij aan spel, zorg en groepsdynamiek.
- **BC: basiscursist**
Een vrijwilliger die net de basiscursus heeft afgerond en voor het eerst meegaat als moni op vakantie. Het is het vervolg van hun cursus als stagevakantie en zijn deel van de moniploeg.
- **Co-animator**
Een vrijwilliger zonder animatorattest die op maat ondersteund wordt om toch een waardevolle rol op vakantie op te nemen. Co-animatoren komen bovenop de normering, maar dragen op hun eigen tempo bij aan een inclusieve moniwerking.
- **Startanimator**
Anderstalige nieuwkomers die als vrijwilliger actief zijn bij Kazou en kennismaken met het jeugdwerk. Zij volgen de cursus Startanimator, waarin de basisprincipes van een erkende animatoropleiding aan bod komen. Deze cursus biedt een laagdrempelige introductie tot het jeugdwerk en vrijwilligersengagement. De cursus kan leiden tot een officieel attest als aan de basiscompetenties van een animator wordt voldaan. Startanimatoren komen bovenop de normering.
- **Instromer**
Een vrijwilliger van buiten Kazou die instroomcursus gevolgd heeft.
- **Zij-instromer**
Een vrijwilliger van buiten Kazou die aangeduid wordt op een vakantie zonder BC of instroomcursus gevolgd te hebben.

Andere termen:

- **Groeirooster**
Richtlijn om te bepalen wie mag kandideren voor een vakantie, op basis van leeftijd, ervaring en maturiteit.
- **Buitengewoon Binnenland**
Een vakantie in België voor oudere deelnemers (vanaf 15-16-jarigen) die, ondanks de

binnenlandse locatie, een buitengewone Kazou-ervaring biedt met comfort, bereikbaarheid, uitdagende profilering en verbondenheid met de groep.

- **Projectvakantie**
Een vakantie die nog in projectfase zit en waarvoor van vrijwilligers extra flexibiliteit en voorbereiding verwacht wordt.
- **Duo vakantie**
Een vakantie die begeleid wordt door slechts twee vrijwilligers.
- **Parallelvakantie**
Een vakantie die op dezelfde locatie en tijd plaatsvindt als een basiscursus, waardoor nieuwe vrijwilligers in opleiding kunnen oefenen en proeven van het moni zijn bij kinderen in een veilige leeromgeving.

⚠ *In sommige vakanties worden leeftijdsclusters zoals 7-10 jaar of 13-16 jaar gecombineerd binnen één vakantie. Dit is geen samenvoeging van twee aparte vakanties, maar één vakantie met een bredere doelgroep. Ook in het systeem wordt dit als één vakantie behandeld, niet als twee aparte entiteiten. Daarom krijgen dit soort vakanties ook geen apart begrip. Andere uitzonderingen worden steeds gecommuniceerd door domein Vakanties.*

3.3 Timing van kandidaatstelling

3.3.1 Een bewuste afweging

Bij Kazou bieden we een brede waaier aan engagementen aan. Onze vrijwilligers zijn divers: van middelbare scholieren tot hogeschoolstudenten, werkenden en gepensioneerden. Die rijkdom aan profielen is een grote sterkte van onze werking.

Binnen dit aanduidingsbeleid staat de **balans tussen die diversiteit en de nood aan éénheid in procedure** centraal. Want hoewel elke vrijwilliger een uniek traject bewandelt, willen we dat het proces van kandidaatstelling en aanduiding voor iedereen helder, eerlijk en gelijkwaardig verloopt.

Zo is het, in functie van een **evenwichtige en werkbare puzzel**, noodzakelijk om bepaalde engagementen op hetzelfde moment te laten kandideren. Dat vraagt om duidelijke keuzes. Daarom vertrekken we vanuit het **vrijwilligersprofiel dat in principe het vaakst voorkomt binnen elk engagement** om de timing van kandidaatstelling te bepalen. Zo creëren we een evenwichtig en realistisch kader.

Daarnaast spelen ook **organisatienoden en praktische overwegingen** een rol: sommige engagementen vragen vroegtijdige duidelijkheid, andere zijn afhankelijk van externe factoren zoals boekingsmomenten of administratieve processen. Tot slot willen we vrijwilligers ook de kans geven om **meerdere engagementen** op te nemen binnen één werkjaar.

3.3.2 Timing voor zomerkandidaatstellingen

TP-VRIJWILLIGERS EN ZOMERCOÖRDINATIE

→ Kandideren in november

Deze groep heeft vaak nood aan snelle duidelijkheid voor verlofaanvraag of vakantieplanning. Sommigen combineren dit engagement met andere engagementen, en willen tijdig zicht op hun resterende opties.

VAKANTIEVERANTWOORDELIJKE (VV)

→ Kandideren begin december

VV's zijn cruciaal voor het succes van een vakantie. Een sterke kapitein aan het roer maakt het verschil. Door hen vroeg aan te duiden:

- krijgen vrijwilligerscoaches een duidelijke focus in de vrijwilligerszoektocht;
- hebben deze vrijwilligers zeker voldoende tijd om zich voor te bereiden (eventueel extra vorming inplannen);
- kunnen werkende VV's tijdig verlof aanvragen;
- kunnen andere vrijwilligers weten wie de VV is - wat vooral bij JOMBA-vakanties sterk gewaardeerd wordt.

! Eerst worden de VV's op de specifieke doelgroepvakanties gepuzzeld, daarna pas de reguliere vakanties.

! Het is niet de bedoeling om bij de monipuzzel actief promo te gaan maken met de namen van de VV's als een vorm van overtuigingsmiddel. Het is geen geheim, maar we communiceren dit niet.

MONI'S EN VAKANTIELEIDING (VL)

→ Onderverdeeld in twee groepen:

- **JOMBA- en Lokal-vakanties**

Kandideren **voor de boekingsstart** (tijdens de kerstvakantie)

Zo kunnen we de JOMBA-vakanties op maat openzetten voor deelnemers. We wachten hier met de puzzel definitief af te kloppen en te communiceren tot na de tweede boekingsstart, om zo de meest ideale verdeling te maken op basis van de effectieve deelnemersaantallen.

Bij de Lokal-vakanties speelt dit geen rol, dus kan de puzzel en de communicatie al eerder gebeuren.

Door deze vakanties apart te nemen, willen we ook vrijwilligers die een extra maatschappelijk engagement opnemen waarderen. Zo krijgen ze de kans om **zowel een JOMBA-, een Lokal-vakantie als een reguliere vakantie** te begeleiden.

- **Reguliere vakanties**

Kandideren **vanaf de tweede boekingsstart tot het einde van de lesvrije week**.

Veel studenten gaven aan dat ze pas willen kandideren als hun examenresultaten bekend zijn. Deze timing biedt hen die ruimte. Intussen kunnen wij:

- vakanties bijsturen qua capaciteit obv deelnemersboekingen;
- de eerste inclusiebehoeften in kaart brengen;
- cijfers verwerken om het juiste aantal vrijwilligers per vakantie te bepalen.

Alle specifieke timings zullen steeds terug te vinden zijn [op de vrijwilligerssite](#).

3.3.3 Vrijwilligers die uit de puzzel vallen na kandidaatstelling

Helaas is een aanduidingspuzzel leggen geen exacte wiskunde, en is het reeël dat er een aantal vrijwilligers geen vakanties toegewezen kregen ondanks hun kandidaatstelling.

Persoonlijke communicatie hierin staat dan ook centraal. Wanneer een vrijwilliger niet aangeduid wordt, zorgen we ervoor dat die dit niet via een algemene communicatie hoeft te ontdekken, maar dat er eerst persoonlijk **telefonisch contact** is. Zo krijgt de vrijwilliger meteen een duidelijke uitleg over de reden van niet-aanduiding en over het verdere verloop. Medevrijwilligers kunnen ondersteunen in het contact met deze vrijwilligers, maar de vrijwilligerscoach blijft verantwoordelijk voor de opvolging.

Na het persoonlijk contact volgt altijd een gepersonaliseerde mail waarin de gemaakte afspraken en verwachtingen nog eens worden bevestigd. Zo heeft de vrijwilliger ook nadien

een houvast. Vrijwilligers die nog geen vakantie kregen, krijgen bij elke nieuwe puzzelronde voorrang.

3.3.4 Keuzes na de 'eerste kandidaatstellingsronde'

Bij de **eerste ronde** wordt gewerkt **binnen de eigen moniwerking (behalve voor moni's die specifieke doelgroepen begeleiden)**. In de **tweede ronde** (provinciaal) wordt de volgende volgorde gehanteerd bij meerdere kandidaten voor een plaats:

1. Moni's zonder vakantie uit de eigen regio
2. Moni's zonder vakantie uit een andere regio
3. Moni's uit de eigen regio
4. Moni's uit een andere regio

Deze lijn wordt **doorgezet in alle engagementen** (VL, VV, moni's, enz.).

Kazoubrede rondes

Na de provinciale ronde kunnen vrijwilligers 'Kazoubreed' kandideren voor alle resterende vrije plaatsen. Per engagement is er hiervoor dus een andere timing. Ook hier blijven we – indien de vrijwilliger geschikt is voor het gezochte engagement – inzetten op moni's zonder vakantie nog een plaatsje aan te bieden, of die nu uit de eigen regio komt of niet.

Kandidaatstellingen vanaf de 2^e ronde lopen steeds via de **vrije plaatsen tool** op de vrijwilligerssite. Zo krijgen we het meeste overzicht.

! Onder het motto *"elke keuze is een keuze"* verwachten we dat vrijwilligers engagementen waarvoor ze aangeduid werden effectief respecteren. We gaan dan ook niet mee in het idee van **vakantieshoppen**, waarbij vrijwilligers willen wisselen naar een vakantie in dezelfde periode omdat deze plots "aantrekkelijker" zou zijn door bijvoorbeeld aanwezigheid van vrienden. Wisselen naar een vakantie in dezelfde periode kan enkel in samenspraak met de vrijwilligerscoach, indien **de totale puzzel** hierdoor beter wordt. *Dit kan bijvoorbeeld zo zijn als er op een specifieke vakantie een VV weggevallen is en er een moni die in diezelfde week al aangeduid was, een optie zou worden om dit plekje op te vullen. Dit komt op zo'n moment de totale werking wél ten goede.*

3.4 Opnemen van meerdere engagementen

Een van de aanleidingen om een eenduidig aanduidingskader uit te schrijven, is om vrijwilligers de kans te geven meerdere engagementen op te nemen zonder dat dit hen benadeelt. In het verleden liepen kandidaatstellingsperiodes van verschillende engagementen vaak door elkaar, waardoor vrijwilligers soms moesten "gokken" voor welk engagement ze eerst zouden kandideren. Met dit kader maken we daar komaf mee.

Hierbij gidst onderstaand kader ons in de gemaakte keuzes:



Vrijwilligers kunnen een engagement opnemen in verschillende rollen:

- Lid van een coördinatieteam
- TP'er
- Vrijwilliger bij een specifieke doelgroep (bijvoorbeeld: JOMBA, Lokal, projecten, Buitengewoon binnenland*...)
- Vrijwilliger op reguliere vakantie

Onder het motto "**minimale vacatures**" streven we naar snel gevulde ploegen, zodat we kunnen focussen op coaching en ondersteuning.

Vrijwilligers zonder engagement in andere functies krijgen **geen voorrang** op wie al een vakantie-engagement opneemt.

- ➔ Uitzondering: binnen dezelfde doelgroep (regulier / JOMBA / Lokal), wanneer iemand zowel een VV/VL-rol als een moni-rol wil opnemen op een andere vakantie.
- Dan geven we voorrang aan wie nog geen aanduiding kreeg bij die doelgroep ("zoveel mogelijk vrijwilligers één vakantie")
 - Tenzij omwille van nood aan ervaring een andere keuze beter is ("kwalitatieve ploegen")

In realiteit is de kans heel groot dat een vrijwilliger die al een VV-aanduiding kreeg eveneens als moni zal meekunnen, aangezien dit de vaak ervaren profielen zijn waar er sowieso plaats voor is.

Binnen éénzelfde kandidaatstellingsronde is het niet mogelijk om al aan meerdere engagementen toegewezen te worden. Ook al heeft een vrijwilliger 3 keuzes ingediend waarvoor die in principe 3 keer zou kunnen aangeduid worden, we willen eerst verzekeren dat vrijwilligers die uit de puzzel vallen ook een vakantie toegewezen krijgen. Vanaf de tweede ronde kunnen voorgaande keuzes perfect opgevist worden en indien geen andere kandidaten is het geen enkel probleem om de vrijwilliger voor ook de 2 andere keuzes aan te duiden.

*Buitengewoon binnenland valt onder het reguliere aanbod, maar geven we toch een plek onder doelgroepspecifieke kandidaatstelling. Je kan hier meer over lezen bij [5.5.5 "Specifieke vakanties en uitzonderingen"](#)

3.5 Leeftijdsbegrenzing & Groeirooster

Bij Kazou hanteren we drie richtinggevende factoren om te bepalen wie mag kandideren voor welk type vakantie: **leeftijd**, **ervaring** en **maturiteit**. We willen vrijwilligers kansen geven om te groeien, maar tegelijk ook zorgen voor een veilige en kwalitatieve begeleiding van onze deelnemers.

3.5.1 Basisprincipes van het kader

Ons systeem is opgebouwd rond drie cruciale doelstellingen:

- **Flexibele rekrutering en instroom:** We bieden **instromers van elke leeftijd** onmiddellijk een passend aanbod, waardoor onze organisatie flexibel is in de rekrutering. De focus ligt op de vaardigheden van de vrijwilliger, niet enkel op de kalenderleeftijd.
- **Meetbare coaching en groei:** Dit kader maakt coaching **meetbaar en tastbaar**. Het zorgt voor een duidelijke manier om **groei voor te stellen**, waardoor de ontwikkeling van een vrijwilliger zichtbaar wordt in de vorm van opbouwende kompas.

- **Kwaliteitsgarantie en teamflexibiliteit:** Het kader zorgt voor een **heldere mix** van ervaren en onervaren monitoren in elk team. Dit ondersteunt het puzzelen van een gebalanceerde ploeg.

3.5.2 Leeftijd, maturiteit en ervaring

Om te weten welke leeftijdscusters een vrijwilliger mag begeleiden, maken we gebruik van 3 richtinggevendende factoren.

LEEFTIJD

Er wordt gekozen voor een **leeftijdsverschil van minstens 3 jaar** (geboortejaren) tussen vrijwilligers en deelnemers. Dit is een harde lijn die getrokken wordt, waar er enkel in uiterste noodzaak vanaf geweken kan worden. Dit om de afstand tussen moni en deelnemer groot genoeg te houden.

MATURITEIT

Ouder worden geeft echter geen automatische garantie op het mogen begeleiden van een oudere leeftijdscuster. Hiering komt maturiteit naar voor. Tijdens de eindcoaching zal er besproken worden of de moni een oudere leeftijdscuster mag begeleiden op basis van maturiteit en getoonde vaardigheden. Het blijft dus zo dat **coaching** de beslissende factor is of een vrijwilliger een leeftijd wel of niet mag begeleiden. Het kan dat iemand die 18 jaar wordt, enkel leeftijdscusterd 7-10 en 11-12 mag begeleiden

Om de VV te helpen bij het maken van de afweging, is er een flowchart en richtlijnen beschikbaar die verduidelijken welke vaardigheden een onervaren moni voor elke leeftijdscuster moet bezitten. ([Regulier](#)/[JOMBA](#)/[Lokal](#))

ERVARING

Om het groeipad van een moni volledig in beeld te brengen, wordt er ook rekening gehouden met de ervaring van de moni. Door beter inzicht te krijgen in welke rol de moni kan opnemen bij bepaalde leeftijdscuster, kunnen er gebalanceerde ploegen gemaakt worden met een goede mix tussen ervaren en onervaren moni's. Daarnaast kan er individueel gekeken worden of een moni klaar is voor de volgende stap naar VL of VV.

3.5.3 Het groeirooster

Dit komt allemaal samen in een persoonlijk groeirooster per vrijwilliger. Het samenspel van leeftijd, maturiteit en ervaring wordt per leeftijdscuster (regulier) of doelgroep (JOMBA/lokal) in een code neergeschreven.

Code	Invulling
X	Niet toegestaan – voldoet niet aan minimumleeftijd, verwachte maturiteit of ervaring
O	Onervaren – mag deze doelgroep begeleiden, maar heeft nog ondersteuning nodig
E	Ervaren – beschikt over alle vaardigheden om zelfstandig te functioneren in deze doelgroep
VL	Toont maturiteit, leiderschap en begeleidt anderen actief, is sterk genoeg om deze doelgroep samen met de VV mee te trekken
VV	Deze vrijwilliger is helemaal klaar om de eindverantwoordelijkheid te nemen binnen deze doelgroep.

De vakantieverantwoordelijke dient op het einde van de vakantie het groeirooster in te vullen van de cluster (regulier/JOMBA/Lokal) van de huidige vakantie, samen met de vrijwilliger. Bij de nabespreking van elke vakantie voeren vrijwilligerscoach en vakantieverantwoordelijke een gesprek over de groeiroosters van alle moni's en deze worden achteraf bevestigd bij de vrijwilliger zelf, indien die zouden afwijken. Het groeirooster van de VV wordt ook tijdens het eindgesprek ingevuld.

Het kan zijn dat een vrijwilliger meerdere vakanties begeleidt heeft in 1 zomer, waardoor meerdere coachingsgesprekken gevoerd zijn. In dat geval zal er een algemene lijn gezocht worden door de vrijwilligerscoach en gecommuniceerd worden met de vrijwilliger in kwestie.

REGULIER

Tijdens de eindcoachingsgesprekken op reguliere vakanties hoort de VV bij elke leeftijdscluster een code te geven. Om VV's zo objectief mogelijk te laten inschatten welke code bij welke leeftijdscluster hoort, geeft Kazou op elke vakantie een ondersteunend document mee. De VV hoort voor elke leeftijdscluster de fowchart te doorlopen en dus de vaardigheden bijhorend aan de leeftijdscluster in te schatten bij de vrijwilliger. Hiervoor zijn enkele richtlijnen:

- Het kan zijn dat een moni de vaardigheden toont om als ervaren moni ingeschaald te worden bij een leeftijdscluster die niet begeleidt heeft. Dat mag ook zo aangeduid worden bij 1 leeftijdscluster ouder/jonger. Vooral bij leeftijdsclusters 7-12 heeft het aanduiden van een O een grote impact op de kansen van een vrijwilliger (zie 5.5 aanduiden van moni's).
- Eerdere ervaringen horen ook meegenomen te worden in de inschatting. Als een moni bijvoorbeeld al 13-14 gedaan heeft en daar als E ingeschaald is en deze zomer meegaat op 7-8, mag je nog steeds E invullen bij 13-14 ondanks dat geen 1 leeftijdscluster ouders is en de moni mogelijks op deze vakantie de vaardigheden van ervaren 13-14 moni niet heeft kunnen tonen.

Voorbeelden:

Vrijwilliger Leen is 19 jaar en heeft net haar 3^e zomer achter de rug. Ze ging al 2 keer mee met de leeftijdscluster 7-10 en 1 keer met 11-12 jaar. Ze is een enorme trekker in het zorgen bij de jonge leeftijden, maar ook heel creatief in haar activiteiten. Daarnaast ging ze ook al eens mee met 13-14 waar ze toonde dat ze zelfstandig met deze leeftijd om kan. Ze toont de maturiteit om met 15-16 mee te kunnen. Ze is echter nog te jong voor 17-18.

7-10 jaar	11-12 jaar	13-14 jaar	15-16 jaar	17-18 jaar
VL	VL	E	O	X

Vrijwilliger Xavier is 20 jaar en draait al 4 zomers mee. Hij deed 2 keer 9-10 jaar en 2 keer 11-12 jaar. Initiatief nemen blijft echter erg moeilijk en het is een uitdaging voor hem om om te gaan met moeilijk gedrag van de deelnemers. Hierdoor kan hij proberen om die competenties bij 13-14 te ontwikkelen met ondersteuning van ervaren moni's. We schatten in dat het nog te vroeg is voor 15-16 ondanks de leeftijd.

7-10 jaar	11-12 jaar	13-14 jaar	15-16 jaar	17-18 jaar
E	E	O	X	X

Vrijwilliger Evelien is 17 jaar en heeft 2 vakanties gedaan in 2 zomers tijd: 1 bij JOMBA fysiek en 1 bij 9-10. Ze toonde alle vaardigheden om als ervaren moni mee te gaan op 11-12, ook al heeft ze die leeftijdscluster nog niet begeleidt. Ze is ook matuur genoeg om al eens te proeven van 13-14. Op basis van leeftijd kan ze nog niet mee met 15-18.

7-10 jaar	11-12 jaar	13-14 jaar	15-16 jaar	17-18 jaar
E	E	O	X	X

Naast het groeirooster moet er op regulier vakanties per vrijwilliger ook de doelgroepspecifieke vaardigheden aangeduid worden. Dit is vooral om extra informatie te verzamelen voor de medewerkers van JOMBA en Lokal. Op basis van deze vaardigheden kunnen de medewerkers JOMBA/Lokal beter inschatten of de vrijwilliger past bij de doelgroep. Dit is geen exacte wetenschap, maar zal eerder richtinggevend zijn of er al dan niet een oriënterend gesprek moet komen.

Onderstaande doelgroepspecifieke vaardigheden moeten aangeduid worden als dit een sterkte is van de vrijwilliger. Het wil dus niet zeggen dat het slecht is als het niet aangeduid is. Ook hiervoor is er in het ondersteunende document verduidelijking te vinden.

- Zorgzaamheid
- Grenzen aangeven, handhaven en begrijpen
- Nieuwsgierigheid/open minded/leergierig
- Flexibiliteit en omgaan met veranderingen
- Relativeringsvermogen
- Oplossingsgericht denken
- Structuur

JOMBA

Bij JOMBA werken we uiteraard met doelgroepen, zie rooster hieronder

Bij deze vakanties speelt de leeftijd van de vrijwilliger veel minder een rol. In principe mag elke vrijwilliger op basis van leeftijd elke doelgroep begeleiden, behalve bij ASS/Gedrag 15-18 jaar. Hier dient de vrijwilliger minstens 21 jaar te worden.

Ook hier kan er ingeschat worden dat een moni ervaren kan zijn zonder de doelgroep al begeleidt te hebben, omdat deze de vaardigheden toonde op een gelijkaardige doelgroep.

Het groeirooster ziet er dan bijvoorbeeld zo uit:

Fysieke beperking	Verstandelijke beperking			ASS/Gedrag			Inclusie-vakantie
	LVB	MVB	EVB	7-10 jaar	11-14 jaar	15-18 jaar	
E	E	O	X	E	E	O	O

LOKAL/PROJECTEN

Voor Lokal/projecten werken we met overkoepelende termen van specifieke doelgroepen om vakanties onder te kunnen plaatsen.

- Kinderen/jongeren met een vluchtverhaal: vakanties in opvangcentra & Go Beyond
- Kinderen/jongeren in zorg- en jeugdhulporganisaties: vakanties in ziekenhuizen, revalidatiecentra, MFC, ...
- Kazou als gezondheidspromotor: vakanties mentaal welzijn, bedplassen, ...
- Kinderen/jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie: vakanties met arktos, pleegzorg, ...
- Vakanties met kinderen/jongeren uit steden: strandplezier, BXL adventure, ...
- Uitwisselingen: Go Strange, coming of age

Bij deze vakanties geldt ook een leeftijdsverschil van minstens 3 jaar (geboortjaar) tussen vrijwilligers en deelnemers.

Het groeirooster ziet er dan bijvoorbeeld zo uit:

Vakanties in opvangcentra & Go beyond	Vakanties in ziekenhuizen, revalidatiecentra, ...	Vakanties mentaal welzijn, bedplassen, ...	Vakanties met Arktos, pleegzorg, ...	Vakanties met kinderen en jongeren uit steden	Uitwisselingen
E	O	O	X	E	O

3.5.4 Gebruik van het groeirooster in het aanduidingsproces

Het groeirooster dient voornamelijk als ondersteuning bij het aanduiden van ploegen. We streven naar een **gezonde balans tussen ervaren en minder ervaren moni's** binnen elk team.

Streefbeeld per ploeg

Los van de VV streven we naar een ploeg waarbij ongeveer 50% van de ploeg ervaren is, maar ook ongeveer 50% van de ploeg die onervaren. Dit om de kwaliteit binnen elke ploeg te garanderen, maar ook doorgroeimogelijkheden te voorzien.

De volledige procedures vind je terug onder punt 5.

4 Alle afspraken op een rijtje

4.1 Het VL-schap

In 2025 introduceerden we bij Kazou het kader rond "de 5 rollen van het VV-schap". Een vakantie leiden vraagt namelijk heel wat extra skills en verantwoordelijkheden, opgedeeld in onderstaande thema's. Deze zijn verbonden aan de competenties vanuit de hoofdmonicursus.

- Coachen
- Animeren
- Pedagoog zijn
- Organiseren
- Teambuilden

Dit zijn niet te onderschatten extra taken waar vrijwilligers extra ondersteuning in kunnen gebruiken, of rollen waarin vrijwilligers gestaag willen groeien zonder al eindverantwoordelijkheid te moeten nemen. Hiervoor is de functie 'VL' aangescherpt en verduidelijkt.

Een VL kan een ondersteunende rol opnemen omdat die wél al ervaring heeft met de doelgroep, maar voor de rest een beperkte "extra" rol spelen in voorbereiding. Het kan ook echt andersom zijn waarbij de VL echt veel engagement opneemt en waar VV en VL bijna als een volwaardig VV-duo functioneren. De VL-rol is bij uitstek een rol voor iemand die wil groeien als persoon richting eventueel VV-schap maar ook zeker een waardering van een vrijwilliger die al meerdere jaren sterk werk doet als moni. Het is belangrijk dat er vanaf het begin goed gecommuniceerd wordt tussen die vrijwilligers over elkaars verwachtingen, de vrijwilligerscoach is hierin facilitator.

VL's kunnen dit als HMC-stage doen indien ze effectief voldoende leidingnemend engagement opnemen en aan alle competenties voldoen.

Los van het VV- en VL-schap juichen we uiteraard toe dat ook andere animatoren extra verantwoordelijkheid opnemen. Het bijdragen aan extra taken hoeft zeker niet vast te hangen aan de specifieke functies, maar moet groeien op basis van interesse en talent.

4.1.1 VV & VL bij JOMBA

Bij JOMBA-vakanties werken we wél heel vaak met 2 VV's. Dit is vanaf 15 monitoren (uitgezonderd bij doelgroep fysiek) standaard voorzien, en anders kan er overeengekomen worden met de vrijwilligerscoach om een moniplaats in te wisselen voor een 2^e VV-plek. In 't systeem boeken we deze vrijwilligers in onder de functie 'VV', deze vrijwilliger ontvangt ook de kasstaat, de tweede VV boeken we in onder de functie 'co-vakantieverantwoordelijke'.

Meestal worden vrijwilligers en deelnemers op JOMBA-vakantie onderverdeeld in extra groepjes. De VL's, vaak ook 'groeps' genoemd, zijn hier dan een verlengstuk van de VV's en zijn eveneens verantwoordelijk voor praktische organisatie, coaching, teambuilding... Deze VL-functies worden toegewezen in samenspraak tussen de VV('s) en de vrijwilligerscoach.

4.1.2 Voor welke vakanties een 'VL'?

Er is een aanbod aan vakanties waar een VL gezocht wordt. Dit volgens onderstaande krijtlijnen:

Bij deze vakanties plaatsen we sowieso een VL:

- De vakantie bestaat uit 8 of meer vrijwilligers (VV inclusief)
 - *Een vakantie 11-12 met 8 vrijwilligers is bij deze dus 1 VV, 1VL, 3 moni's, 3 cursisten.*
- Vakanties waar omwille van het vakantieconcept de groep vaak in 2 wordt gesplitst (vb. *Sumava, Spa paard...*)
 - *Een lijst van geschikte vakanties wordt door het vakantieteam opgesteld.*

Bij deze vakanties kan je als moniwerking het openstellen van een VL-plaats zelf bepalen:

- Op basis van de boekingen merken we een sterke inclusienood
- In onderling overleg met de VV die aangeduid is op basis van noden/wensen

Elke moniwerking hoort te streven naar een voldoende uitgebreid aanbod VL-plaatsen zodat vrijwilligers kunnen kandideren op een VL-plek in een specifieke periode en specifieke leeftijdscluster.

! In de normering van vakanties wordt VL steeds gelijkgesteld aan een moni. Het is geen "extra functie" bovenop bestaande normering.

4.1.3 Wanneer wordt de 'VL-aanduiding' gedaan?

De VL-kandidaatstelling loopt tegelijk met de moni-kandidaatstelling. In het puzzelen is het wel de bedoeling om eerst alle VL-plaatsen in te vullen. VL-kandidaten die geen VL-plaats toegewezen kregen, worden dan automatisch als 'moni' meegenomen in de verdere puzzel.

4.1.4 Een zijsprongetje: de VV-coach

Omdat we onze VV's écht wel maximaal willen ondersteunen, kan er regionaal bekeken worden om in te zetten op het uitwerken van het engagement van VV-coach. Vele moniwerkingen gebruiken dit al, eventueel ook onder de naam VV-peter/meter, VV-mentor...

Dit engagement is er voor vrijwilligers die graag een extraatje doen in het ondersteunen van nieuwe VV's of VV's die hier specifiek om vragen. Zij gaan niet mee op de vakantie zelf, maar de VV-coach kan als sparringpartner dienen voor de VV voor al diens vragen en bezorgdheden, en is als het ware een verlengstuk van de vrijwilligerscoach.

Ideale profielen om dit engagement op te nemen zijn hele ervaren VV's, instructeurs, ervaren vrijwilligers van de beleidsgroep... Om VV-coach en VV aan elkaar te matchen kunnen bijvoorbeeld volgende insteken gehanteerd worden:

- De VV draagt zelf iemand aan omdat deze die al goed kent en vertrouwt
- Iemand die in een vorig engagement ooit al VV was van deze nieuwe VV
- Iemand die in het verleden al naar de vakantiebestemming ging waarop deze VV nu aangeduid is

4.2 Aantal keuzes

Bij Kazou willen we vrijwilligers zoveel mogelijk vrijheid geven om hun voorkeuren aan te geven. Tegelijk moeten we zorgen voor een haalbare en eerlijke puzzel. Daarom hanteren we duidelijke, maar soepele richtlijnen rond het aantal keuzes dat een vrijwilliger opgeeft bij kandidaatstelling.

Ons uitgangspunt is eenvoudig: **elke keuze is een bewuste keuze**. We willen vrijwilligers niet verplichten om vakanties op te geven die ze eigenlijk minder graag willen doen. Eén keuze indienen is dus in principe voldoende.

Tegelijk **raden we sterk aan om meerdere keuzes door te geven**. Dat is belangrijk om twee redenen:

- Hoe meer keuzes, hoe kleiner de kans dat je uiteindelijk geen vakantie krijgt.
- Hoe meer keuzes, hoe makkelijker het is om een goede puzzel te leggen

Uitzondering hier zijn de **TP-vrijwilligers**. Hier is de puzzel nationaal en is er keuze uit een heel ruim zomeraanbod. Daarom vragen we daar **minstens 2 keuzes**, bij winter/lente volstaat 1 keuze. De voorkeursvolgorde wordt meegenomen waar mogelijk.

Er is **geen maximum** op het aantal keuzes.

4.3 Betrokkenheid van vrijwilligers

Moniwerkingen krijgen de vrijheid om zelf te bepalen of en hoe ze de vrijwilligers betrekken bij het puzzelproces. De aanwezigheid van vrijwilligers tijdens het puzzelen is dus niet verplicht, maar ook niet verboden. Het een regionale keuze, die gedragen moet worden door de vrijwilligerscoaches en de vrijwilligers.

Betrokkenheid kan een duidelijke meerwaarde bieden op verschillende vlakken, maar brengt ook valkuilen met zich mee.

✓ Meerwaarde

- Het zorgt voor een breder zicht op de monipoule, zeker als de vrijwilligerscoach nieuw is in de job en de vrijwilligers nog niet voldoende kent
- Het verhoogt de transparantie
- Het kan praktische ondersteuning bieden

⚠ Valkuilen

- Er is een risico op belangenvermenging bij eigen kandidaatstelling
- Marge om eigen informele regels toe te passen
- Verminderde efficiëntie door te lange discussies en meningen
- Voortijdig lekken van de puzzel

Daarom is het essentieel dat de vrijwilligerscoach het overzicht bewaart, de procedure bewaakt en de eindverantwoordelijkheid draagt over de uiteindelijke puzzel. Zo blijft het proces eerlijk en werkbaar.

5 De procedures op een rijtje

5.1 Geldigheid van kandidaatstellingen

Alle kandidaatstellingen worden eerst gecontroleerd op geldigheid:

- De vrijwilliger mag de rol van het engagement opnemen en diens kandidaatstelling sluit dus aan op toegewezen profieltypes (van VPK, VV, VL...).
 - Op basis van de coaching die vrijwilligers kregen, kunnen ze nieuwe functies uitvoeren, en die nieuwe functiemogelijkheden worden als 'profieltype' toegevoegd in het CRM-systeem.
 - Nieuwe engagementen kunnen ook 'aangevraagd' worden via de engagementsbevraging. Vrijwilligers kunnen hier interesse uiten in een nieuw engagement, en na gesprek kan hier eveneens het profieltype toegevoegd worden.
 - Voor functies als dokter, verpleegkundige en snow/ski-instructeur zijn ook specifieke attesten of diploma's nodig, ook hier wordt dat na een 'check' toegevoegd als profieltype.
- De vrijwilliger voldoet aan de leeftijds- en ervaringsvoorwaarden.

5.2 Volgorde van aanduiden

Watervalsysteem: Welke vakanties gaan we als eerste puzzelen?

De puzzel wordt eerst gelegd op vakanties die:

1. Het minste aantal kandidaten hebben ten opzichte van het aantal plaatsen (2 kandidaten voor 2 plaatsen is niet gelijk aan 2 kandidaten voor 8 plaatsen);
2. Indien gelijk, eerst de vakanties voor leeftijdsclusters 15-16 & 17-18 jaar;
3. Indien gelijk, de vakanties die plaatsvinden eind augustus;
4. Indien gelijk, vakanties die 8 animatoren of meer tellen.

We keren na elke vakantie eerst terug naar boven in het watervalsysteem, dus elke keer opnieuw bekijken we eerst of er duidelijke vakanties zijn waarbij het aantal kandidaten ten opzichte van het aantal plaatsen het laagst is.

Het aanduidingsproces zelf verloopt volgens een **trapsgewijs systeem**. Bij gelijke geschiktheid op een bepaald criterium wordt verder gekeken naar het volgende criterium tot er een onderscheid ontstaat. Indien niemand aan het eerste criterium voldoet, wordt gestart vanaf het tweede.

5.3 Aanduiding van VV's

Trapsgewijze selectiecriteria

1. Moet HMC-stage doen (voorrang tot en met 11-12 jaar, anders niet van toepassing)
2. Voorkeursvolgorde (*iedereen die deze vakantie op 1 zette eerst, indien niemand, iedereen die deze op 2 zette enzoverder*)
3. Heeft een HMC-attest of pedagogisch diploma

4. Heeft eerdere VV-ervaring (ja/nee)
5. Heeft ervaring met de leeftijdscluster van de vakantie (7–12, 13–14, 15–18), ongeacht de functie
6. Loting – tenzij er omwille van een duidelijk groeipad het beter is om één van de kandidaten wel/niet aan te duiden op dit type vakantie

Enkele voorbeelden:

1. *Brecht en Clara hebben beide een HMC-attest en dus VV-ervaring voor de vakantie 13-14 naar Oberau. Het is hun eerste keuze. Brecht heeft echter nog nooit 11-12 of 13-14 gedaan, enkel jongere leeftijden, terwijl Clara al eens moni was met 13-14. Clara mag bij deze naar Oberau.*
2. *Thomas en Robyn willen beiden naar Ter Aar, leeftijd 11-12. Robyn heeft al VV-ervaring, maar Thomas moet zijn HMC-stage doen en krijgt bij deze dus voorrang om naar Ter Aar te mogen gaan.*
3. *Lieselotte en Annelies hebben beiden geen HMC gevolgd, nog geen VV-ervaring en nog geen ervaring met de leeftijd 11-12 voor de vakantie naar Blankenheim. Toch mogen ze volgens hun coaching beiden proberen van eens VV zijn. Hier moeten we dus loten, maar er moet wel aandacht zijn om zeker een ervaren moni (of VL) toe te voegen aan dit team.*
4. *Floris en Florence zijn 2 gelijkwaardige kandidaten, ze hebben beide evenveel ervaring binnen de leeftijd 13-14, hebben geen HMC attest of ervaring als VV. Ze zijn de enige twee kandidaten voor de vakantie naar Ordesa op keuze 1. In plaats van de loten kies je er toch voor om Florence aan te duiden op deze vakantie omdat Florence organisatorisch sterker is en dit meer vereist wordt op deze vakantie.*

WAAROM DE VOORKEURSVOLGORDE EEN HOGE PLAATS KRIJGT IN DE SELECTIECRITERIA

Voor sommige mensen lijkt het verrassend dat de voorkeursvolgorde al op de tweede trap staat in het aanduidingssysteem. Dit een bewuste keuze om oneerlijke effecten te vermijden. Vrijwilligers die sterk scoren op andere criteria, zoals ervaring en gevolgde vorming, zouden anders te vaak op hun laagste keuze of minder populaire vakanties terechtkomen. Dat zou niet wenselijk zijn, zeker niet voor wie zich actief inzet om te groeien in diens rol. Door deze criteria eerst mee te nemen, erkennen we hun engagement en zorgen we voor een evenwichtigere en rechtvaardigere toewijzing, ook op de populairdere vakanties.

Een illustratief voorbeeld:

Zoë is beschikbaar in de laatste twee weken van augustus. Haar voorkeuren zijn:

1. Calabuig
2. Krk
3. Šumava

Zoë beschikt over een HMC-attest, heeft al veel VV-ervaring én ervaring met ado. Stel dat Šumava volgens het watervalsysteem als eerste gepuzzeld wordt, omdat er daar nog maar één andere kandidaat is. Die andere kandidaat heeft geen attest en geen ervaring met ado. Zoë zou dan automatisch aangeduid worden voor Šumava, ondanks dat dit haar derde keuze is.

Door haar sterke profiel wordt ze dus als eerste geplaatst op een vakantie die minder populair is, terwijl de vakanties die ze liever doet (Calabuig en Krk) nog niet gepuzzeld zijn. Die blijven langer openstaan en worden pas later ingevuld, vaak met minder ervaren en/of gevormde vrijwilligers. Dat is niet helemaal fair tegenover vrijwilligers zoals Zoë, die net extra inspanningen deden om zich te vormen.

Daarom krijgt de voorkeursvolgorde een prominente plaats in het trapsgewijs systeem. Uiteraard geldt nog steeds: als ze de enige (resterende) kandidaat is voor Šumava, dan wordt Zoë daar wel degelijk aangeduid. De totale puzzel blijft altijd leidend.

5.4 Aanduiding van VL

De selectiecriteria zijn zogoed als gelijk aan die van de VV-aanduiding, we zoeken hier vooral naar een match tussen beide functies.

Trapsgewijze selectiecriteria

1. Moet HMC-stage doen (voorrang tot en met 11-12 jaar, anders niet van toepassing)
2. Voorkeursvolgorde (*iedereen die deze vakantie op 1 zette eerst, indien niemand, iedereen die deze op 2 zette enzoverder*)
3. Is complementair met VV obv ervaring (Ervaren VV = onervaren VL / Onervaren VV = ervaren VL)
4. Heeft ervaring met de leeftijdscluster van de vakantie (7–12, 13–14, 15–18), ongeacht de functie
5. Loting – tenzij er omwille van een duidelijk groeipad het beter is om één van de kandidaten wel/niet aan te duiden op dit type vakantie

5.5 Aanduiding van moni's

Naast de aanduiding van VV's en VL's, wordt ook bij moni's gewerkt met een **trapsgewijs selectieproces**. Dit zorgt voor transparantie, gelijke kansen en een sterke puzzel over alle vakanties heen. Eerst wordt de volledige vakantie afgewerkt vooraleer er volgens het watervalstelsel naar de volgende vakantie gegaan wordt.

Het centrale doel van deze puzzel is het **samenstellen van evenwichtige ploegen**, met een goede mix van ervaren en onervaren vrijwilligers. Voor elke vakantie streven we naar een balans tussen vrijwilligers die al vertrouwd zijn met het begeleiden van deze doelgroep en vrijwilligers die de kans krijgen om hierin ervaring op te bouwen.

Om die reden duiden we per vakantie eerst de vrijwilligers met ervaring aan. Pas daarna vullen we de ploeg verder aan met onervaren vrijwilligers. Hiervoor wordt het groeiprogramma gebruikt.

! Bij de leeftijdscluster 7-12 zullen BC'ers altijd onervaren plekken invullen. Om de balans in die ploegen te behouden kan er niet op elke vakantie een onervaren moni (die nog geen BC'er kan begeleiden) mee. Hier is aangeraden om een plaats voor een onervaren moni enkel open te stellen in ploegen met even totaal aantal vrijwilligers. Zo kan een BC'er steeds begeleid worden door een ervaren moni.

Ploeg van 5	
ONERVAREN	ERVAREN
1 VV	
Basiscursist	Ervaren moni
Basiscursist	Ervaren moni

Ploeg van 6	
ONERVAREN	ERVAREN
1 VV	
Basiscursist	Ervaren moni
Basiscursist	Ervaren moni
Onervaren moni	

Volgorde van selectie (eerst voor de ervaren vrijwilligers, daarna voor de onervaren)

1. Vrijwilliger viel vorig jaar uit de puzzel in eerste ronde (indien die vorig jaar 3 of meer keuzes opgaf en in huidige jaar ook 3 keuzes opgeeft).
2. Voorkeursvolgorde.
3. Heeft in het verleden de specifieke doelgroepvorming gevolgd (meerdaagse specifiek voor doelgroep van deze vakantie vb. ado / JOMBA) of is ingeschreven voor de eerstvolgende editie
4. Volgde afgelopen jaar een vorming georganiseerd in Kazou-context (tussen vorige en huidige kandidaatstelling).
5. Loting
-> Behalve bij vrijwilligers die al als VV of VL werden aangeduid op een reguliere vakantie, dan krijgt de andere kandidaat voorrang!

-> Tenzij er omwille van een duidelijk groeipad of de garantie van kwaliteit het beter is om één van de kandidaten wel/niet aan te duiden op dit type vakantie

Enkele voorbeelden:

1. *Rein en Willem zijn beiden kandidaten voor een vakantie naar Bredene (9–10 jaar). Rein viel vorig jaar uit de puzzel en kreeg geen vakantie toegewezen, terwijl Willem vorig jaar wel mee kon. Ondanks dat Willem deze vakantie op 1 heeft gezet, krijgt Rein voorrang omwille van het criterium "uit de puzzel gevallen".*
2. *Fran, Sofie en Julie zijn alle 3 kandidaat voor het laatste plaatsje naar Kroatië (15-16 jaar). Ze vielen vorig jaar niet uit de puzzel en het is voor alle 3 hun 1^e keuze. Fran volgde echter 2 jaar geleden de specifieke ado vormingsmeerdaagse van de moniwerking, en Sofie en Julie niet. Hierdoor krijgt Fran voorrang voor deze laatste plaats.*
3. *Jan en Jens zijn beide kandidaat voor Lokeren, dit is beide hun eerste keuze en ze zijn ook voor de rest gelijkwaardige kandidaten. Op deze vakantie is ook Tomas al aangeduid als de ervaren moni. Jens en Tomas waren vorig jaar samen op vakantie en daar liep het echt niet goed om samen te werken, ondanks meerdere coachingsgesprekken. In plaats van loting kies je hier dus om Jan aan te duiden.*

GENDEREVENWICHT IN DE PLOEG

Indien er tijdens het puzzelen slechts één kandidaat is van een specifiek gender, dan is het toegestaan om die prioritair aan te duiden. Er is namelijk reden genoeg om dit te verantwoorden ifv integriteit en veiligheid van de deelnemers.

Indien er geen enkele kandidaat is van een specifiek gender, dan mag deze plaats open gelaten worden in de hoop dat er later nog iemand deze plaats invult. Omdat we de ploeg uiteraard niet te lang willen laten wachten, zien we 1 mei als redelijke deadline om die plaats open te laten. Vanaf dan lijkt het "belang om een volledige ploeg te hebben" meer prioritair.

Daardoor is het dus mogelijk dat een ploeg uiteindelijk bestaat uit vrijwilligers **met allen dezelfde genderidentiteit**. Dat hoeft op zich geen probleem te zijn. Het is aan de vrijwilligerscoach om samen met de VV (en VL) te bekijken of er valkuilen kunnen ontstaan voor die ploeg. Enkel indien uit **medische noden en of psychische kwetsbaarheid van deelnemers** blijkt dat er voor bepaalde handelingen een vrijwilliger van een specifiek gender nodig is (in functie van de integriteit van de deelnemer), kan overwogen worden om een **specifieke inclusieplaats** open te zetten hiervoor.

5.6 Vrijwilligers met een specifiek traject

5.6.1 Aanduiding van co-animatoren

✓ Voorwaarden voor kandidaatstelling

Co-animatoren die zich willen kandideren voor een Kazou-vakantie, houden rekening met de volgende voorwaarden:

- **Voorafgaand aan de kandidaatstelling** vindt een **coachingsgesprek** plaats (dit kan ook het eindgesprek na het vorig engagement zijn!). Hierin worden zaken besproken zoals leeftijdsgroep, binnen- of buitenland, soort vakantie en ondersteuningsnood. Dit gesprek is essentieel om hun traject goed af te stemmen op hun noden en mogelijkheden.
- Op basis van dit gesprek geven co-animatoren hun voorkeuren door. Dit kan uit een **vooraf geselecteerde lijst** van de vrijwilligerscoach.
- De kandidaatstellingsperiode loopt **gelijk met die van de animatoren**.
- Enkel vakanties waar de VV expliciet aangeeft **geen** co-animator te willen begeleiden, worden niet opgenomen in de puzzel.

Werken met co-animatoren blijft altijd werken op maat!

🔑 Puzzelen en bekendmaking

De puzzel – het toewijzen van co-animatoren aan vakanties – wordt op hetzelfde moment gedaan als “de onervaren moni’s”, zodat de draagkracht van de ploeg goed bewaakt wordt.

Bij het puzzelen wordt rekening gehouden met:

- De **draagkracht** van de VV en andere ervaren monitoren in de ploeg. VV's vanaf hun tweede zomer worden als referentie genomen.
- Bij twijfel of bezorgdheden wordt de **VV gecontacteerd**. Bij geldige bezwaren (bv. eerdere negatieve ervaring, onvoldoende draagkracht) wordt de puzzel herbekeken.

De bekendmaking van de aanduidingen gebeurt **gelijktijdig met die van de animatoren**.

✖ Extra afspraken

- Co-animatoren worden in die functie **geboekt in het systeem**.
- Co-animatoren worden meegenomen bovenop de normering.
- De inschrijving kan via de **vrijwilligerssite**, maar indien het voor die co-animator beter is om via mail te werken (of op een andere manier) moet dit ook een optie zijn, zolang de keuzes uiteindelijk tussen alle kandidaturen terechtkomen.

5.6.2 Aanduiding van vrijwilligers met een traject op maat

In grote lijnen is de aanduiding voor vrijwilligers met een traject op maat **bijna volledig gelijk aan die van co-animatoren**. De verschillen voor dit traject zijn dat de vrijwilligers hier mogen kandideren voor alle vakanties die binnen hun afspraken passen. Daarnaast dat zij meestal niet als “extra moni” geboekt worden en onder de titel “moni” ingeboekt worden in het systeem.

Vaak zullen zij op hun groeiprofiel een ‘O’ hebben en dus als onervaren moni gezien worden bij de verdeling.

5.6.3 Aanduiding van (basis)cursisten

✓ Voorwaarden voor kandidaatstelling

Vrijwilligers die willen kandideren voor een vakantie, houden rekening met de volgende voorwaarden:

- Enkel cursisten die **geslaagd zijn voor hun cursus** komen in aanmerking voor kandidaatstelling. Zij stellen zich eventueel al tijdens en anders ten laatste 3 dagen na de cursus kandidaat voor hun stagevakantie. Indien de cursus in het najaar valt, dan loopt de kandidaatstellingsperiode gelijk met de moniverdeling.
- **Coaching en advies van de instructeurs** tijdens de cursus vormen een richtinggevende basis om de inschatting te maken van leeftijdsclusters die de cursist mag begeleiden.
- Cursisten die **17 jaar of ouder worden en dit past binnen hun groeiprogramma**, mogen kandideren voor vakanties met deelnemers van **13–14 jaar**.
- Voor het aantal keuzes is dat hetzelfde als voor andere engagementen, namelijk 1 is voldoende.
- We voorzien ruimte om zeker ook te kunnen kandideren op provinciale plaatsen Lokal en JOMBA. Indien haalbaar kan het ook al mogelijk zijn om als cursist zowel een JOMBA-vakantie als een reguliere vakantie te begeleiden. De eerste vakantie van die zomer geldt dan als de stage.



Puzzelen en bekendmaking

We mikken op bekendmaking 1 week na de cursus. De puzzel – het toewijzen van vrijwilligers aan vakanties – wordt gelegd door de **vrijwilligerscoach**. Ook hier gelden dezelfde afspraken als bij de andere aanduidingsrondes. Vrijwilligers mogen hierbij helpen, maar dit is niet per se verplicht. Het kan zeker wel waardevol zijn om hier instructeurs van de cursus mee aan tafel te zetten.

Voor cursisten die **uit de eerste puzzel vallen**, wordt er gekeken naar:

- Een alternatieve vakantie die past bij hun profiel.
- Mogelijkheden om inclusieplekken in te vullen.
- Andere regio's met openstaande stageplaatsen.
- Of ze eventueel in overtal kunnen meegaan op een vakantie.

5.6.4 Aanduiding van instromers



Traject van een instromer

Instromers die willen kandideren voor een vakantie, houden rekening met de volgende voorwaarden:

- Enkel instromers die een positieve evaluatie kregen **na het volgen van een instroomcursus** komen in aanmerking voor kandidaatstelling. Zij hebben na de instroomcursus minstens een telefonisch en bij voorkeur een fysiek **onthaalgesprek** met de vrijwilligerscoach, die wat uitleg geeft over de visie en de werking van Kazou.
- Afhankelijk van de leeftijd en het profiel van de instromer wordt samen met de vrijwilligerscoach gekeken om een **groeiprogramma** op maat op te maken. Op basis daarvan kan de instromer dan kandideren voor vakanties op diens maat.
- Indien de cursus in het najaar valt, dan loopt de kandidaatstellingsperiode gelijk met de moniverdeling. In het andere geval wordt er gekeken naar de vrije plaatsen. Het is zeker en vast toegestaan om bij de moniverdeling bewust enkele plaatsjes open te laten zodat instromers nog wat keuze hebben.

✳ Traject van zij-instromers en noodmoni's

Zij-instromers en noodmoni's zijn in se zeer gelijkend, aangezien ze beiden **geen Kazoucursus** gevolgd hebben. Het verschil zit hem hier vooral in de timing van aanduiding. Noodmoni's zijn vrijwilligers die zeer last-minute "in nood" nog toegevoegd worden aan de vakantie, terwijl zij-instromers iets langer kunnen inlopen. Er is meer mogelijkheid om de werking van Kazou te leren kennen door al eerder in de voorbereiding van de vakantie in te stappen.

Voor beide type vrijwilligers geldt uiteraard dat zij pas aangeduid worden nadat alle andere vrijwilligers al een plekje kregen. Ook voor hen dient er waar dit kan zoveel mogelijk ingezet te worden op een deftig onthaal.

5.6.5 Aanduiding van startanimatoren

✓ Voorwaarden voor kandidaatstelling

Startanimatoren die meewillen op Kazouvakantie en hiervoor klaar geacht werden op hun cursus, houden rekening met de volgende voorwaarden:

- De startanimatoren geven hun voorkeuren aan op het einde van de cursus, en ten laatste 3 dagen na de cursus. Indien de cursus in het najaar valt, dan loopt de kandidaatstellingsperiode gelijk met de moniverdeling.
- De **coaching en advies van de instructeurs** vormen een richtinggevende basis om in te schatten welke leeftijdsgroep en vakantiecontext passend zijn.
- Voornamelijk vakanties **binnen België** komen in aanmerking. Indien de startanimator het land mag verlaten, kan een vakantie in een buurland eventueel ook.
- De focus ligt op vakanties met deelnemers van **7–10 jaar**. Vakanties met **11–12-jarigen** zijn enkel mogelijk voor startanimatoren met een sterk profiel.
- Enkel vakanties waar de VV expliciet aangeeft **geen** startanimator te willen begeleiden, worden niet opgenomen in de puzzel.

🧩 Puzzelen en bekendmaking

De puzzel – het toewijzen van startanimatoren aan vakanties – wordt gelegd door de vrijwilligerscoach, in overleg met de PMI. De timing van deze puzzel loopt gelijk met die van de basiscursisten.

Bij het puzzelen wordt rekening gehouden met:

- De **draagkracht** van de andere vrijwilligers in de ploeg.
- Er wordt gestreefd naar een **evenwichtige verdeling** van basiscursisten en startanimatoren binnen de ploegen.

De bekendmaking gebeurt **een week na de cursus**, samen met de bekendmaking van de BC'ers. De PMI communiceert dit rechtstreeks met de jongeren en blijft hun aanspreekpunt. Dit is richtinggevend en niet altijd in praktijk haalbaar, richt je dan vooral naar de startdag binnen je provincie.

⚙ Proces en ondersteuning

- VV's krijgen in hun aanduidingsmailtje al de vraag of ze een startanimator willen begeleiden. Ze krijgen uitleg over het traject, de uitdagingen, beschikbare tools en ondersteuning. Er wordt gerekend op een **responstijd van twee weken**.
- Tegen de start van de cursus wordt een overzicht gemaakt van vakanties binnen België (tot 12 jaar) waar een VV openstaat voor een startanimator.

- Tijdens de cursus wordt bij de startanimatoren gepeild naar hun voorkeuren qua bestemming en periode.

✿ Extra afspraken

- Startanimatoren gaan **extra mee op normering**. De aanvraag verloopt via de **inclusieprocedure**, net zoals bij co-animatoren.
- **Minstens één inclusieplek blijft open** tot na de verdeling van BC'ers en startanimatoren, zodat er ruimte is voor die extra normering.
- Startanimatoren worden in die functie **geboekt in het systeem**.

5.6.6 Specifieke vakanties en uitzonderingen

DUOVAKANTIES

Bij een vakantie die begeleid wordt door slechts 2 vrijwilligers, wordt de VV aangeduid in de VV-ronde, de andere moni pas in de moni-ronde. Er wordt gepuzzeld volgens de moni-criteria, en de vrijwilligerscoach(es) doet een voorstel aan de VV om te checken of de kandidaat OK is voor die VV (en omgekeerd).

PROJECTVAKANTIES

Jaarlijks zijn er een aantal vakanties die nog in projectfase zitten, en waarbij we van vrijwilligers wat "extra" verwachten. Extra flexibiliteit, een intensere voorbereiding... hier is het steeds erg belangrijk dat bij kandidaatstelling het al duidelijk is welke specifieke verwachtingen er zijn voor deze vrijwilligers. Hier is het de rol van de PMI om die verwachting duidelijk te omschrijven in communicatie en promo.

Voor de rest volgen deze vakanties dezelfde flow als JOMBA en Lokal-vakanties. Indien kandidaatstelling niet lukt in die periode, dan adviseren we volgende flow:

- Kandidaatstellingsperiode van 10 dagen tot max 2 weken, zowel VV als animatoren;
- Puzzelen en communicatie over aanduiding maximaal 1 week na het sluiten van de kandidaatstelling.

BUITENGEWOON BINNENLAND VAKANTIES

Binnen het brede aanbod van vakanties voor ado's zetten we ook in op vakanties in eigen land. De voordelen zijn duidelijk:

- Aangename en korte verplaatsingen (vb. met de trein, geen nachtritten)
- Geen taalbarrière en gekende hulpstructuren bij noodgevallen
- Fysieke ondersteuning vanuit Kazou is mogelijk
- Klimaat is vaak aangenermer dan in Zuid-Europa tijdens de zomer
- Doorgaans toegankelijker qua afstand en prijs, wat zorgt voor een diverser publiek
- Eten is beter afgestemd op de verwachtingen van Vlaamse jongeren

Toch merken we dat het moeilijker is om vrijwilligers te vinden voor dit aanbod. Dat heeft verschillende oorzaken: het aanbod naar het buitenland lijkt voor velen aantrekkelijker en ervaring leert dat de kans op deelnemers met een verhoogde ondersteuningsnood vaak hoger ligt. Hoewel het geen doelgroepspecifieke vakanties zijn, ervaren vrijwilligers soms een drempel om zich hiervoor kandidaat te stellen. Kazou wil dit aanbod echter versterken en erkennen in zijn beleid. Daarom worden de aanduidingen voor buitengewoon binnenland gelijkgetrokken met die van doelgroepspecifieke vakanties zoals JOMBA en Lokal. Zo geven we dit aanbod de nodige aandacht en ondersteuning, zo is het net zoals bij JOMBA en Lokal mogelijk om meerdere engagementen te combineren in eerste ronde.

6 Winter- en lentevakanties

6.1 Algemene lijn

Winter- en lentevakanties volgen zo maximaal mogelijk dezelfde principes, afspraken en procedures als de zomerwerking. Dat betekent dat alles wat beschreven staat in de voorgaande hoofdstukken ook hier van toepassing is, tenzij hieronder expliciet anders vermeld. Hieronder beschrijven we de specifieke verschillen en aanvullingen die eigen zijn aan dit type vakanties.

6.2 Verschillen

6.2.1 VV, VL en moni samen in 1e ronde

Bij de zomerwerking worden VV's, VL's en moni's in aparte rondes aangeduid. Bij winter- en lentevakanties is dat anders: alle vrijwilligers (ongeacht de functie waarvoor ze zich kandidaat stellen) doen dat **op hetzelfde moment**. De vrijwilligerscoach puzzelt daarna intern in volgorde: eerst de VV's, vervolgens de VL's en tot slot de moni's.

Een vrijwilliger stelt zich één keer kandidaat voor een vakantie en geeft daarbij aan voor welke ("meest verantwoordelijke") functie die in aanmerking wil komen. Wie niet geselecteerd wordt als VV, schuift automatisch door als kandidaat voor de VL-functie, en daarna eventueel als moni. De vrijwilliger hoeft daar zelf niets voor te doen: dat **doorschuiven gebeurt automatisch**.

Omdat een vrijwilliger zich kandidaat stelt op vakantieniveau en niet per functie, is de voorkeursvolgorde ook op dat niveau bepaald: een vrijwilliger geeft aan op welke vakantie(s) hij of zij het liefst mee wil, ongeacht of dat als VV, VL of moni zou zijn.

6.2.2 Wintersport vs lente

Wintersportvakanties en lentevakanties worden niet door elkaar gepuzzeld. De wintersportvakanties worden als eerste behandeld. Pas als die puzzel is afgerond, start de aanduiding voor lentevakanties. Zo willen we vermijden dat vrijwilligers zich niet kandidaat stellen voor een lentevakantie uit angst dan minder kans te maken op een wintersportvakantie. Op deze manier maken ze maximaal kans om mee te kunnen op een vakantie.

6.2.3 Ski- en snowboardervaring

Bij wintersportvakanties komt er, bovenop het groeirooster dat leeftijd als primair criterium hanteert, een tweede dimensie bij: het ski- en snowboardniveau van de vrijwilligers. De samenstelling van de ploeg moet dus niet alleen kloppen vanuit begeleidingsperspectief, maar ook voldoende expertise bevatten om de verschillende groepen veilig en kwalitatief te begeleiden op de piste. Daarom gelden de volgende vereisten voor de ploegsamenstelling.

Voor de toepassing van deze bepalingen wordt een onderscheid gemaakt tussen **ervaren** en **onervaren** ski- en snowboardmoni's. Dit onderscheid wordt bepaald op basis van de zelfinschatting die kandidaten opgeven tijdens het digitaal kandideren voor een wintersportvakantie. Bij skiën worden niveaus 1 tot en met 4 beschouwd als onervaren en niveaus 5 en 6 als ervaren. Bij snowboarden worden niveaus 1 en 2 beschouwd als onervaren en niveaus 3 en 4 als ervaren.

Skiniveaus

- Ik heb nog nooit geskied.
- Ik kan glijden en stoppen op een beginnershelling.
- Ik kan veilig stoppen op een makkelijke piste.
- Ik kan meerdere bochten na elkaar maken.
- Ik ski al gedeeltelijk met parallelle ski's.
- Ik ski volledig met parallelle ski's.

Snowboardniveaus

- Ik heb nog nooit gesnowboard.
- Ik kan glijden en stoppen op een beginnershelling.
- Ik kan meerdere bochten na elkaar maken op een eenvoudige piste.
- Ik snowboard vlot en gecontroleerd op verschillende pistes.

Op basis van deze niveaubepaling gelden volgende vereisten voor de ploegsamenstelling:

- **Snowboard op de vakantie:** als er gesnowboard wordt, moet er minstens één ervaren snowboardmoni in de ploeg zitten. Zijn er twee of meer snowboardgroepen en zit er minstens één onervaren deelnemer in die groepen, dan mag er één onervaren snowboardmoni aangeduid worden.
- **Ski voor 11–14 jaar:** maximaal één derde van de moni's mag onervaren zijn in skiën.
- **Ski voor 15–18 jaar:** maximaal één vierde van de moni's mag onervaren zijn in skiën.
- **De VV** moet altijd kunnen skiën. Indien geen VV-kandidaat die voldoende kan skiën, is het ook OK als de VL dit wel goed kan. Indien niet van toepassing, dan blijft de VV-plaats openstaan als vrije plaats.
- **Leeftijdsverdeling in de ploeg:** minstens één derde van de ploeg moet 18 jaar of ouder zijn, onder meer omwille van wettelijke vereisten bij medische begeleiding of ziekenhuisbezoek.

Timing voor uitzondering: 1 maand voor de start van die specifieke vakantieperiode

6.2.4 Wintervorming

Bij de zomerlijn geldt als selectie criterium het volgen van een doelgroepsspecifieke vorming. Voor wintersportvakanties vervangt de wintervorming dat criterium. Een vrijwilliger die de **wintervorming gevolgd heeft of ingeschreven is** voor de eerstvolgende editie, krijgt op dat punt dus voorrang boven andere gelijkwaardige kandidaten. De logica en de positie in de selectievolgorde blijven ongewijzigd, enkel het type vorming dat in aanmerking komt is anders.

6.3 Het trapsgewijze puzzelprincipe

Bij wintersportvakanties komen twee ervaringsdimensies samen: het **groeirooster** op basis van leeftijd (dat ook in de zomerwerking geldt) en het **skillniveau** in skiën of snowboarden. Beide spelen een rol bij het samenstellen van de ploeg, maar ze wegen niet even zwaar. Het groeirooster blijft het primaire en hardste criterium. Het skillniveau bepaalt daarna de verhoudingen binnen de ploeg. Dat onderscheid is belangrijk: het skilevel is geen individueel selectie criterium, maar een ploegprofiel dat je bewaakt terwijl je puzzelt.

Het puzzelen verloopt in vier stappen.

1. **Breng de kandidaten in kaart.** Filter alle kandidaten die voldoen aan het groeirooster voor de leeftijdscluster van de vakantie. Dat zijn je geldige kandidaten. Noteer per persoon het ervaringsniveau op basis van het groeirooster (ervaren of onervaren) én het skillniveau in skiën/snowboarden.

2. **Stel het ploegprofiel vast.** Bepaal vóór je begint met puzzelen de harde randvoorwaarden voor die specifieke vakantie: de VV moet kunnen skiën (of snowboarden), minstens één derde van de ploeg moet 18+ zijn, en afhankelijk van discipline en leeftijdsgroep gelden de quota voor ski- of snowboardervaring zoals hierboven beschreven. Deze randvoorwaarden vormen het ploegprofiel dat je meeneemt als kader bij elke keuze.
3. **Puzzel vanuit het groeirooster.** Duidt eerst de ervaren plekken aan, exact zoals in de zomer. De selectievolgorde is: de opgegeven voorkeursvolgorde, dan wie de wintervorming volgde, dan wie het afgelopen jaar een andere Kazou-vorming volgde, en tot slot loting. Bewaar het ploegprofiel als referentie terwijl je vult, maar selecteer primair op ervaringsniveau.
4. **Vul de onervaren plekken aan met een skillcheck.** Controleer bij elke onervaren kandidaat of de ski- of snowboardquota nog kloppen. Is het quotum al bereikt voor onervaren moni's in die discipline, dan schuift die kandidatuur door naar een andere vakantie of naar de volgende ronde. Zo bewaakt het skillniveau de ploegbalans zonder het groeirooster te doorkruisen.

6.4 Timings

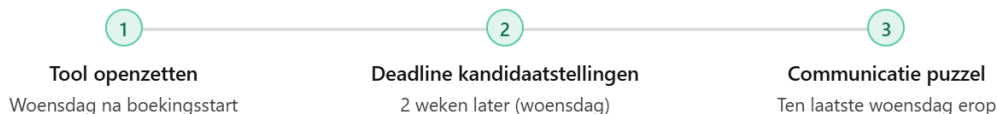
Reguliere vakanties

De kandidaatstellingstool gaat open op de woensdag na de boekingsstart. Vrijwilligers hebben vervolgens twee weken de tijd om zich kandidaat te stellen, met een deadline op de woensdag twee weken later. Ten laatste de woensdag erop wordt de puzzel gecommuniceerd.

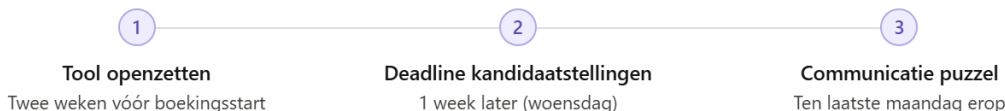
JOMBA- en Lokal-vakanties

De tool gaat open twee weken vóór de boekingsstart, zodat de puzzel al voor de boekingen van deelnemers kan worden afgerond. De deadline voor kandidaatstellingen valt één week later, op woensdag. Ten laatste de maandag erop wordt de puzzel gelegd én worden de WV-percentages voor de deelnemersboekingen aangepast op basis van de puzzelresultaten.

Reguliere vakanties



JOMBA- en Lokal-vakanties



Op dezelfde maandag worden ook de WV-percentages voor deelnemersboekingen aangepast op basis van de puzzelresultaten.

7 Digitale ondersteuning binnen het aanduidingsbeleid

Kazou kiest resoluut voor een toekomstgericht aanduidingsbeleid met maximale digitale ondersteuning. Via een CRM-systeem willen we het engagement, de competenties en het ervaringsniveau van vrijwilligers overzichtelijk in kaart brengen. Dit maakt het mogelijk om gerichter te puzzelen aan moniploegen en het traject van vrijwilligers beter op te volgen.

Vrijwilligers krijgen in hun profiel een duidelijk overzicht van hun gevolgde vormingen en coachings, zodat ze weten waar ze staan en waar ze naartoe kunnen groeien. Bij kandidaatstelling zien ze enkel vakanties die passen bij hun profiel, wat het proces vereenvoudigt en fouten voorkomt.

Tijdens het puzzelen zelf willen we dashboardgewijs ondersteunen: het systeem toont beschikbare kandidaten per functie en ervaringsniveau, maar laat ruimte voor menselijke keuzes, overleg en aanpassingen. Digitale tools versterken het beleid, maar vervangen het niet.