

WAT EEN VRIJWILLIGER VOOR UW ORGANISATIE KAN EN MAG DOEN

Pas op voor de supervrijwilliger!

Maatschappelijke organisaties, zeker in de zorg en welzijn, verhogen de inzet van vrijwilligers om de gevolgen van bezuinigingen te compenseren. Vanzelfsprekend wordt dan de vraag gesteld: mag uw organisatie dit wel van vrijwilligers vragen? Het antwoord is simpel: zolang de vrijwilliger kan en wil doen wat u vraagt, mag (bijna) alles. Maar er zijn wel overwegingen en grenzen waar u rekening mee moet houden.

Traditioneel doet de Nederlandse samenleving een groot beroep op vrijwilligers. Met ruim vijf miljoen vrijwillig inzetbare krachten behoort ons land zowel Europees als wereldwijd tot de absolute eredivisie. Van een vrijwilliger mag en moet uw organisatie professioneel gedrag vragen en eisen. Professioneel gedrag betekent dat een vrijwilliger alleen maar activiteiten doet die hij of zij ook daadwerkelijk kan en mag doen. Betaald of onbetaald, iemand mag alleen een taxi of wijkbus besturen als hij in het bezit is van een rijbewijs. En met de juiste BIG-registratie mag een zorgverlener handelingen verrichten: als beroepskracht én als vrijwilliger.

Controleren

Als organisatie moet u dus ook de diploma's van uw vrijwilligers controleren, net zoals u dat van beroepskrachten controleert.

Een 70-jarige vrijwilliger die chauffeur is bij tafeltje-dekje mag blijven als hij door de keuring voor het rijbewijs heen komt, want zonder rijbewijs kan hij geen autorijden.

Professioneel gedrag betekent ook dat voor vrijwilligers, net als voor beroepskrachten, geldt 'afpraak is afspraak'.

Afspraak

Een vrijwilliger die toezeit om vanaf negen uur te beginnen en pas om half elf aan komt zetten is niet professioneel. Maar, let op, als u van een vrijwilliger eist dat deze om negen uur begint, terwijl hij aangeeft pas vanaf half elf te kunnen komen, is dat niet professioneel van uw organisatie!

Maak direct reële afspraken met uw vrijwilliger

Mogelijk zal de vrijwilliger na wat twijfels instemmen met uw vreemde eisen, maar vervolgens gaat de vrijwilliger wel zien wat er gebeurt als hij pas om half elf verschijnt! Als u dan niets durft te doen,

had u beter direct een reële afspraak kunnen maken. Erger nog, u creëert zo onbedoeld een organisatiecultuur waarin afspraak geen afspraak is! Onthoud, de vrijwilliger is de baas over de afspraak en 'ik kom wanneer ik zin heb en doe dan wat ik leuk vind' is ook een professionele afspraak.... Of uw organisatie die ook wil maken is weer een andere vraag.

Grenzen

Bij het bepalen van de grenzen van het vrijwilligerswerk geldt vooral: 'vrijwilligerswerk is een beloningsstructuur, niet een functieomschrijving'. Dit betekent dat, net zoals bij betaald werk, vrijwilligerswerk een onderhandeling is tussen uw organisatie en de vrijwilliger. Hierbij spelen ook de economische wetten van schaarste een rol. Veel non-profitorganisaties zijn namelijk op zoek naar vrijwilligers, dus u moet wel een goed aanbod doen! Over het algemeen geldt dat hoe beter de functie wordt gepresenteerd, en hoe beter iemand kan inschatten hoe hij met zijn algemene vaardigheden de functie kan vervullen, hoe makkelijker het werven van vrijwilligers is! Daarnaast speelt een sexy imago van uw organisatie of activiteit natuurlijk ook mee.

Duurzaam

Wilt u het vrijwilligerswerk duurzaam houden, dan moeten op de lange termijn de kosten voor de vrijwilliger lager zijn dan de baten. Die berekening is heel simpel: ook een vrijwilliger moet zich onderwerpen aan uw organisatie-eisen (kosten)

en wil daarvoor dus voldoende gecompenseerd worden (baten). Bij vrijwilligerswerk gaat het weliswaar niet om geld maar dit principe is nog steeds van toepassing! Bij vrijwilligerswerk is de compensatie een optelsom van waardering, erkenning, plezier, persoonlijke ontwikkeling, compensatie voor iets anders en dergelijke.

Vrijwilligerswerk is som van waardering, erkenning en plezier

De uitdaging is dat dit, in vergelijking tot compensatie met geld voor beroepskrachten, echt om maatwerk vraagt. Sommige vrijwilligers willen vooral erkenning van de doelgroep, anderen willen een applaus of een schouderklopje, de volgende wil een getuigschrift en weer een ander wil goede indruk maken tijdens een date.

Vrijwilligersmanagement

Veel traditioneel vrijwilligersmanagement gaat om het vergroten van de baten; geven waar de vrijwilliger om vraagt. Maar verlies hierbij de kosten voor uw organisatie niet uit het oog. De kosten van het vrijwilligerswerk bestaan voor het grootste gedeelte uit opportunistische kosten. Oftewel: wat had iemand anders in die tijd kunnen doen? Van een vrijwilliger verwachten dat hij een vrije dag opneemt van zijn betaalde baan werkt kostenverhogend. Voor een vrijwilliger regelen dat de werkgever een extra vrije dag geeft voor het doen van vrijwilligerswerk heeft een kostenverlagend resultaat. Als u van een vrijwilliger verwacht dat hij om negen uur begint, terwijl dat onhandig is met het wegbrengen van de kinderen naar school, werkt dit kostenverhogend en mogelijk demotiverend. Als u hem de mogelijkheid biedt om pas om kwart over negen te beginnen heeft dit een kostenverlagend effect. Met modern vrijwilligersmanagement verlaagt u de kosten voor de vrijwilliger door het vrijwilligerswerk aan te passen

aan zijn agenda: flexibiliseren. Veelbelovender zijn de systemen waarin combinaties zijn gemaakt in de tijd en agenda zoals werknemers-vrijwilligerswerk, maatschappelijke stage en familie-vrijwilligerswerk. Van vrijwilligers mag u verwachten dat ze, in ieder geval in theorie nog beter dan een beroepskracht, zelf kunnen bepalen of ze de baten tegen de kosten vinden opwegen. Het is dus aan de vrijwilliger zelf die de afspraak bepaalt. Aan u de keuze: meer compenseren of de kosten verlagen? Een andere vraag gaat over het aantal uren dat uw organisatie van vrijwilligers mag vragen. Natuurlijk bepaalt de vrijwilliger dat in eerste instantie zelf, maar er zijn andere overwegingen die u moet maken:

- het hanteren van de wet. Hoewel zowel arbowet, arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit beperkt van toepassing zijn op vrijwilligerswerk is het onverstandig om daar geen rekening mee te houden. Vrijwilligers die één week meegaan op kamp kunnen best heel veel uren draaien, maar als het kamp een paar weken duurt, wordt dat toch anders. Als vrijwilligers voorstellen om zonder juiste bescherming te werken met gevaarlijke stoffen, moet u direct ingrijpen;
- het voorkomen van een burn out. Als manager moet u ervoor zorgen dat een vrijwilliger niet te veel hooi op zijn of haar vork neemt. Dat kan bijvoorbeeld omdat het werk eigenlijk naar inhoud of omvang te zwaar is. En, iets wat veel vaker voorkomt is dat het vrijwilligerswerk het hele leven overneemt en ten koste gaat van andere verplichtingen zoals familie, werk of studie. Zeker als de andere verplichting een beetje vaag is dan is dat een reëel risico. Anderzijds vraagt dat wel wat van uw organisatie, want het is natuurlijk wel handig als

Dossier Vrijwilligers

Wilt u meer weten over dit onderwerp? Binnenkort verschijnt themadossier Vrijwilligers met daarin alles wat u moet weten met betrekking tot de vrijwilligers bij uw organisatie.

iemand harder werkt zonder dat het u meer geld kost!

- de opvolgbaarheid van een vrijwilliger. De gemiddelde vrijwilliger in Nederland doet ongeveer vier uur vrijwilligerswerk per week. Hoewel het voor uw organisatie handig kan zijn als iemand veertig uur of meer vrijwilligerswerk wil doen, maakt u uw organisatie daar wel kwetsbaar mee. Deze super-vrijwilliger zal om meerdere redenen onvervangbaar zijn. Het is daarom verstandig om een maximum te stellen aan de uren die iemand voor uw organisatie wil werken.

Werkzaamheden

Kortom: u kunt vrijwilligers bij uw organisatie in principe alle werkzaamheden laten vervullen die beroepskrachten ook kunnen. Zolang de betreffende vrijwilliger, net zoals een beroepskracht, maar over de vereiste competenties en benodigde papieren beschikt. Of uw organisatie voor al het werk ook daadwerkelijk vrijwilligers kan vinden, hangt af van de aantrekkelijkheid van uw aanbod. Dat aanbod kunt u verbeteren door consequent de

Waak ervoor dat vrijwilliger zichzelf niet voorbijloopt

kosten voor de vrijwilliger te verlagen en de baten te verhogen. Bovendien moet u er als bestuurder wel voor waken dat de vrijwilliger zichzelf in al zijn of haar enthousiasme niet voorbijloopt. Als werkgever heeft u tenslotte, ook ten aanzien van de vrijwilligers voor uw organisatie, een zorgplicht om te voorkomen dat ze door een burn-out uitgeschakeld raken of zichzelf blootstellen aan grote gevaren.

Prof. Dr. Lucas Meijs is bijzonder hoogleraar 'strategic philanthropy' aan de RSM Erasmus University Rotterdam en lid van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling. e-mail: lucas.meijs@planet.nl