Wie laten we vrijwillgen?

VLAAMS
STEUNPUNT
VRIJWILLIGERSWERK

Inleiding

We krijgen we meer dan eens de vraag of iemand die op pensioen gaat, ingeschakeld kan blijven als vrijwilliger. Of die collega die langdurig ziek is, toch niet enkele uren kan komen meehelpen. Die medewerker die een halftijds contract heeft, extra uren kan presteren als vrijwilliger.

De Vrijwilligerswet verbiedt immers niet dat een persoon die al verbonden is aan deze organisatie, voor dezelfde organisatie vrijwilligt, op voorwaarde dat het gaat om een verschillende activiteit. De vraag stelt zich of deze ruime interpretatie niet de schop op moet…

Wettelijk kan het voorlopig dus, in de feiten is het wellicht niet het verstandigste om te doen.

De vraag stelt zich of het inzetten van mensen die als beroepskracht verbonden zijn of waren aan de organisatie, kunnen vrijwilligen in dezelfde organisatie.

We adviseren vanuit het Vlaams dat je dat beter NIET doet, ook al is het verleidelijk.

Er zijn een aantal redenen aan te halen. Laat ons enkele situaties schetsen.

Enkele situaties

1. De persoon die op pensioen gaat

Hoe verleidelijk is het? Die collega waarmee je het opperbest kon vinden is binnenkort gepensioneerd. Hij/zij was een krak in het werk, deed dat met plezier, passie en vertrekt.

Het lijkt een groot verlies (en is dat een beetje wellicht ook). De persoon in kwestie heeft het moeilijk de banden door te knippen, de organisatie ook, dus misschien toch zoeken naar een manier om de samenwerking verder te zetten?

Mensen inschakelen als vrijwilliger lijkt dan een vriendelijke oplossing, maar is dat zo? Men geeft dan aan dat die persoon de organisatie (vereniging, lokaal bestuur) kent en niet meer ingewerkt moet worden. Handig toch?

Maar hierbij wordt vergeten dat het op pensioen vertrekken van mensen een recht is. De organisatie zal niet in elkaar stuiken als die persoon vertrekt. Het is daarom niet goed om de emotie te laten spelen, of allerlei overwegingen te zoeken om het te rechtvaardigen.

Waarom het geen goed idee is:
-het risico dat iemand meer doet is reëel, waardoor de rust niet gegarandeerd wordt en de vrijwilliger een zekere plicht (dwang) voelt om zich meer in te zetten dan men wil;
-de positie van de persoon verandert: mogelijk van verantwoordelijke, aansturende figuur, tot medewerker die net als alle andere vrijwilligers de regels en afspraken vanuit de organisatie moet naleven; terwijl deze persoon als insider van de organisatie perfect kent, wat aanleiding kan geven tot conflict
-de gepensioneerde werknemer is een 'andere' vrijwilliger dan de anderen die geen verleden hebben als werknemer in die organisatie; dat kan tot spanningen leiden in het vrijwilligersteam
-er bestaat het gevaar tot willekeur: aan sommige ex-collega's wordt gevraagd te blijven vrijwilligen, anderen krijgen de optie niet
-risico dat de deze vrijwilliger(s) doen aan cherry picking: de leuke taken op zich nemen of blijven vervullen

-risico dat er in de feiten aan personeelsvervanging gedaan wordt (vb. binnen beheer van accommodaties, groenvoorziening,…)

We stellen meer dan eens vast dat de mogelijkheid om te vrijwilligen in dezelfde organisatie na een beroepsloopbaan in dezelfde werking, wordt vaak ingegeven door sympathie, eerder dan vanuit een transparant en objectief beleid op de kwestie.
Af te raden dus.

Wat kan je wel doen? Je kan een soort 'ontluizingsperiode' voorzien: men kan pas als ex-werknemer ingeschakeld worden als vrijwilliger na een periode van 12 maanden. Dat geeft beide partijen om afstand te nemen, en eventueel achteraf een samenwerking op te starten waarbij de verhoudingen genormaliseerd zijn: dan pas gaat het om een engagement tussen organisatie en kandidaat-vrijwilliger.

2. De medewerker die omwille van een medische situatie langdurig thuis zit

Een van de collega's zit thuis omwille van een medisch probleem (een langdurige behandeling, burn-out, zwangerschzapsverlof…) en is het thuiszitten beu. De persoon in kwestie dient zich aan om al enkele uren te komen vrijwilligen.

Vermits dat er vaak empathisch gereageerd wordt, zijn er organisaties die dat toelaten, maar in feite is het beter om deze mens(en) door te verwijzen naar vrijwilligerswerk elders, en niet in te schakelen in de eigen organisatie.

Ook hier spelen een aantal redenen die we hierboven (gepensioneerden) al schetsten; maar hier komt een dimensie bij: de arbeidsongeschiktheid op zich en eventuele moeilijkheden die zich kunnen voordoen. De persoon in kwestie zal in elk geval

door de adviserend geneesheer moeten laten vaststellen dat de gezondheidstoestand verenigbaar is met het vrijwilligerswerk.

Het probleem in deze gevallen is echter dat de betreffende persoon mogelijk -ondanks de inschakeling als vrijwilliger- verslechterd op het vlak van gezondheid: dat impliceert dat de 'volwaardige' terugkeer mogelijk bemoeilijkt wordt. Maar ook wat als de zieke werknemer, in hoedanigheid van vrijwilliger iets voorheeft? Dan valt die wellicht terug op (minder) bescherming als vrijwilliger en kan hij/zij niet genieten van de (betere) bescherming die een werknemer geniet,…

Wat als de (zelfs gelimiteerde) inzet door de adviserend geneesheer wordt beschouwd als een teken van 'fit zijn voor de job'? Als een gedeeltelijke werkhervatting?

Met andere woorden, de consequenties voor de vrijwilliger zijn niet per definitie gunstig. Te vermijden dus.

3. Met contracten spelen

Er wordt iemand aangeworven maar de middelen raken uitgeput? Deze persoon dan maar verder inschakelen als vrijwilliger? Of, je biedt iemand een halftijdse arbeidsovereenkomst aan en die suggereert extra uren als 'vrijwilliger' te doen. Je laat mensen van het ene naar het andere contract hoppen, met periodes dat hij/zij zich engageert als vrijwilliger? Iemand heeft een vaste overeenkomst maar de organisatie suggereert dat men extra taken opneemt als vrijwilliger?

Opgelet: dat zijn geen goede praktijken!

Een goed vrijwilligersbeleid vertrekt van een scherpe visie op de positie van vrijwilligers in de organisatie. Vrijwilligers vragen aandacht, ondersteuning en begeleiding. Het zijn geen goedkope arbeidskrachten, noch betaalde medewerkers die hun kansen op een vast contract of promotie enkel kunnen verhogen door een vrijwillig engagement in de eigen of aanverwante organisatie.

Wil je een vrijwilligersbeleid opstellen? Stuur dan gerust een vraag aan birgit@vsvw.be