

# TOELICHTING HANDVEST SUCGESVOL VRIJWILLIGEN

Het 'Handvest succesvol vrijwilligen' is opgevat als een handig en visueel aantrekkelijke tool. Het moet organisaties toelaten zich te profileren als vrijwilligersorganisatie(-dienst of -vereniging). Mensen, die zich reeds engageren als vrijwilliger binnen de organisatie, zullen zich gewaardeerd voelen. Ook het besef dat de desbetreffende organisatie aandacht schenkt aan een goed vrijwilligersbeleid zal bestaande vrijwilligers motiveren. Misschien zullen er plots vragen rijzen, maar wie geïnformeerd is heeft meer zekerheid en toont minder weerstand.

Met een mooi gekleurde affiche dringen we binnen in de leefwereld van toevallige voorbijgangers of eenieder die wel een reden heeft om de vrijwilligersorganisatie te bezoeken. Wie weet worden nieuwsgierigen wel geprikkeld om de stap te maken tot vrijwillige inzet. Of rijzen er - ook hier - op zijn minst enkele vragen, in elke mens zit immers een potentieel vrijwilliger. Met het handvest willen we vooral betekenis verlenen aan individuele mensen en aan organisaties over goed vrijwilligersmanagement.

In essentie wijst het handvest op rechten en plichten betreffende het vrijwilligerswerk én een reeks aandachtspunten voor goed vrijwilligersmanagement. Maar het is bovenal een 'overeenkomst' tussen twee hoofdrolspelers namelijk: de vrijwilliger en de vrijwilligersorganisatie. Er werd daarom opzettelijk voor de je-vorm gekozen. Het voelt vlot en wervend aan maar veel belangrijker: het werkt zowel voor autonoom- als ingebouwd vrijwilligerswerk.

Om de brede context van vrijwilligerswerk in Vlaanderen volledig te vatten in één affiche, werd er gewerkt met vijf krachtige titels. Onder elke titel verschijnen er regeltjes met trefwoorden. We geven hier per titel een meer uitgebreide toelichting.





## 1. VRIJWILLIGERS? WE WETEN WAAROM!

- ◆ Meer info hierover vind je in ons beleidsplan.
  - ◆ Iedereen kan vrijwilligen.
  - ◆ Alle vrijwilligers zijn gelijkwaardig.

Dit eerste deel verwijst naar de visieontwikkeling binnen de organisatie. Het uitschrijven van een vrijwilligersbeleid zorgt voor het expliciet maken van de intenties. In het vrijwilligersbeleid omschrijft de organisatie immers zijn visie op vrijwilligerswerk. Waarom werken we met vrijwilligers? Wat is de meerwaarde van de vrijwilliger in de organisatie? Wat verwachten we van de vrijwilliger(s)? Wat hebben wij als organisatie te bieden?... zijn allemaal vragen waarover men binnen de organisatie kan nadenken. Sommige vrijwilligersorganisaties willen zich bewust profileren als een orgaan met aandacht voor kansengroepen. Ook daar moet over nagedacht worden: in welke mate heeft de organisatie middelen om die aandacht om te zetten in acties. Niettemin willen we hier met 'iedereen kan vrijwilligen' ook aantonen dat men als organisatie best niet te hoge drempels creëert- en/of te hoge eisen stelt aan (potentiële) vrijwilligers. Tenslotte: in een daadwerkelijk waardierend- en motiverend vrijwilligersbeleid zijn alle vrijwilligers gelijkwaardig behandeld. Zo kan je bij de visieontwikkeling bv. ook eventjes stilstaan bij dankfeesten, kleine attenties of andere waarderingsmomenten.

Een afgebakende visie op vrijwilligerswerk vormt het fundament van een goed vrijwilligersbeleid.  
Zorg ervoor dat alle vrijwilligers toegang hebben tot die visie (beleidsplan).





## 2. BESCHERMING EN INFORMATIE

- ◆ Er zijn duidelijke afspraken over je taken, je eventuele kostenvergoeding en hoe lang jij je voor iets wil inzetten.
- ◆ Je bent op voorhand geïnformeerd over je rechten en plichten.
  - ◆ Je privacy is beschermd.
- ◆ Je leert de organisatie waarvoor jij je inzet goed kennen, de visie is heel duidelijk.
- ◆ Je bent officieel verzekerd!

Dit tweede gedeelte heeft grotendeels te maken met de vrijwilligerswet. De Vrijwilligerswet heeft de verdienste de verschillende bepalingen te verzamelen, waardoor het kader waarbinnen het vrijwilligerswerk zich kan afspelen, duidelijk is. Bij de inschakeling van vrijwilligers moet er namelijk aan twee verplichtingen zijn voldaan.

Een eerste plicht is de informatieplicht, waarbij de Vrijwilligerswet oplegt dat vrijwilligers vóór hun inschakeling duidelijk geïnformeerd worden over vijf elementen: 1) het statuut van de organisatie; 2) de doelstelling(en) van de organisatie; 3) dat de vrijwilliger verzekerd is voor ten minste burgerrechtelijke aansprakelijkheid en of er eventueel nog bijkomende verzekeringen zijn gesloten; 4) of de vrijwilliger een kostenvergoeding ontvangt en zo ja, onder welk systeem hij/zij dan valt; 5) dat er een geheimhoudingsplicht geldt (en bij inbreuk dat de vrijwilliger hiervoor strafrechtelijk aansprakelijk kan gesteld worden).

Een tweede verplichting is de verzekeringsplicht. Vrijwilligers genieten via de Vrijwilligerswet een specifieke aansprakelijkheidsregeling die hen immuniteit biedt op het gebied van burgerrechtelijke aansprakelijkheid (behalve in geval van lichte repetitieve fout, grove fout, opzet, telkens te bepalen door een rechterlijke uitspraak). De vrijwilliger kan dus niet langer persoonlijk burgerrechtelijk aansprakelijk gesteld worden.

Voldoende tijd besteden aan het informeren en verzekeren van de vrijwilliger(s) heeft niet enkel een juridische waarde. Door een sterke interne communicatie is de vrijwilliger al grotendeels gemotiveerd. Doelstellingen en correcte afspraken onderbouwen immers de drijfveren van eenieder die zich vrijwillig wil engageren binnen de organisatie.





### 3. KRIJG EEN GOED GEVOEL

- ◆ Je inzet is waardevol.
- ◆ Samen werken we aan een aangename werkomgeving.
- ◆ Je eigen mening en hulp zijn gewaardeerd en dit zorgt voor een massa nieuwe motivatie!
  - ◆ Het is belangrijk dat je het effect ziet van jouw inzet voor de organisatie.
- ◆ We hebben begrip voor je persoonlijke situatie en zelfs als je beslist te stoppen, bedanken we je voor de geleverde inzet.

Dit derde deel heeft alles te maken met het motiveren en waarderen van vrijwilligers. Door vrijwilligers te waarderen speel je immers in op intrinsieke motieven tot engagement. Zorg voor een warm onthaal en een aangename werkomgeving. Je vrijwilligers zullen langer gemotiveerd blijven en een enthousiaste groep zorgt tevens voor meer verbondenheid tussen de vrijwilligers onderling én vrijwilliger en organisatie. Zingeving is cruciaal voor elk sociaal wezen. Communiceer daarom over het effect van de vrijwillige inzet voor de ganse organisatie maar natuurlijk ook ten aanzien van de doelstelling(en). Behandel vrijwilligers steeds met begrip. Schep de juiste voorwaarden, haal remmingen weg en geef op tijd een stond een schouderklopje. Vrijwilligers die stoppen met hun engagement doen dit omwille van uiteenlopende redenen en kan dus een tijdelijke beslissing zijn. Zorg ook voor een dankmoment bij het vertrek van een vrijwilliger.

Gemotiveerde vrijwilligers ontwikkelen door hun vrijwillige inzet een "goed gevoel"





#### 4. AANDACHT VOOR JE EIGEN ONTWIKKELING BINNEN DE ORGANISATIE

- ◆ Je komt terecht in een boeiende omgeving, er zijn zinvolle taken, er is ondersteuning, vorming en begeleiding daar waar nodig.
- ◆ We gaan problemen niet uit de weg maar zoeken samen naar een oplossing, er is een luisterend oor voor alle vrijwilligers!
- ◆ Je kan altijd 'nee' zeggen.

Motivatie en zingeving gaan hand in hand. Als sociaal wezen zijn we daarom allemaal steeds in ontwikkeling. Aandacht hebben voor de interesses van vrijwilligers en voor hun drijfveren zorgt voor een goede afstemming. Bovendien kan je als organisatie vrijwilligers helpen door hun te ondersteunen in hun persoonlijke ontwikkeling. Competentieontwikkeling van de vrijwilliger is niet enkel belangrijk voor de vrijwillige activiteiten maar voor het hele bestaan van de vrijwilliger. Een goede vrijwilligerscoach kan wonderen doen. Of het feit dat de vrijwilligers een contactpersoon hebben binnen de organisatie kan reeds een vorm van ondersteuning zijn.

Er wordt meer en meer afgestapt van de gedachte dat "vrijwilligers eigenlijk tweederangs zijn". Dat vrijwilligers een hulp zijn voor de beroepskrachten. Die context is een slecht biotoop voor de ontwikkeling van een vrijwilligerscultuur. Veel organisaties springen op de trein naar 'ondersteuning van vrijwilligers'. Opleiding, coachen, methodieken ontwikkelen, enz komen alsmaar meer aan bod. Het handvest schenkt hier aandacht aan omdat deze evolutie cruciaal is voor het toekomstig positief vrijwilligen.

Een ondersteunende organisatie bevordert zeker en vast de verbondenheid maar draagt bij tot- en stimuleert de persoonlijke ontwikkeling van de vrijwilliger(s)





## 5. ALS VRIJWILLIGER RESPECTEER JE DE 'IKVRIJWILLIG-AFSPRAKEN'

- ◆ Je dient uiteraard rekening te houden met de geheimhoudingsplicht en de afspraken.
- ◆ Je bouwt mee aan het positieve imago van je gekozen organisatie.

Uiteraard dragen vrijwilligers ook verantwoordelijkheid en zijn ze onderhevig aan plichten.

De geheimhoudingsplicht is vooral relevant voor de vrijwilligers die ingeschakeld worden in het kader van zorgtaken, maar kan ruimer ook van belang zijn voor vrijwilligers die actief zijn in adviesraden.

De laatste jaren wordt er meer en meer gewezen op het belang van 'selecteren en werven' van vrijwilligers. Een intakegesprek en een schriftelijke overeenkomst kunnen de vrijwilliger helpen de afspraken na te komen of op zijn minst het overeengekomen engagement na te leven.

Vanaf september 2011 kan u op [www.succesvolvrijwilligen.be](http://www.succesvolvrijwilligen.be) terecht voor meer- en gedetailleerde informatie. Aan de hand van een gebruiksvriendelijk menu, zal je kunnen grasduinen in deze online bibliotheek over vrijwilligersmanagement. Behalve de bib zal er tevens een praktijkenbank vol inspirerende voorbeelden ter beschikking zijn.

Vragen? [micheleweiss.vsvw@skynet.be](mailto:micheleweiss.vsvw@skynet.be) - 03/218 59 01

