



Vrijwilligerswerk: Samen voor betere zorg en ondersteuning

Inleiding

Diverse organisaties binnen het brede welzijnslandschap steunen op vrijwilligers. Ze zijn niet meer weg te denken uit onze sectoren, van gehandicaptenzorg over jeugdhulp en gezinsondersteuning tot kinderopvang. Heel wat vrijwilligers zijn actief in **autonome vrijwilligersorganisaties**, waarin overwegend vrijwilligers actief zijn. Daarnaast zijn er ook organisaties die samenwerken met vrijwilligers en meerdere vormen deskundigheid herkennen en erkennen. Zij zien die complementariteit tussen vrijwilligers en beroepskrachten als een duidelijke meerwaarde. inzetten als aanvulling op beroepskrachten. Dit is **ingebouwd vrijwilligerswerk**.

Het Vlaams Welzijnsverbond ziet vrijwilligers als een enorme meerwaarde. Daarom besteden we hier veel aandacht aan, werkten we standpunten uit en volgen we de maatschappelijke ontwikkelingen rond vrijwilligerswerk. We behartigen de belangen van een brede waaier van vrijwilligersorganisaties uit de welzijnssector, zowel op Vlaams als federaal niveau. Het Vlaams Welzijnsverbond neemt haar rol als beleidsbeïnvloeder ter harte en brengt het vrijwilligerswerk blijvend onder de aandacht. We roepen de overheid op om de ondersteuning van het vrijwilligerswerk verder te ontwikkelen en mogelijke drempels tot vrijwilligerswerk weg te werken. Het Vlaams Welzijnsverbond ondersteunt de ledenorganisaties die (willen) werken met vrijwilligers en faciliteert de informatie-uitwisseling tussen de leden via interne kanalen zoals de commissie vrijwilligerswerk en de regionale contactgroepen.

Het is belangrijk dat we het vrijwilligerswerk en de zorg voor vrijwilligers blijven bewaken. Deze visietekst wil een houvast en een leidraad zijn voor leden die aan de slag (willen) gaan met vrijwilligers in hun organisatie.

In het onderstaande beschrijven we vijf belangrijke kenmerken van vrijwilligers, de visie van het Vlaams Welzijnsverbond op vrijwilligerswerk in zorg en welzijn en in een samenleving in transitie.

1 Vrijwilligerswerk heeft een grote meerwaarde.

Een goed vrijwilligersbeleid komt ten goede aan alle betrokken partijen. Vrijwilligerswerk is verrijkend voor zowel de gebruiker, de vrijwilliger, de beroepskracht, de organisatie als de samenleving zelf.

Vrijwilligers kunnen **personen met een zorg- en ondersteuningsnood** extra aandacht geven en brengen hen in contact met het alledaagse leven buiten de organisatie. Ze brengen de brede maatschappelijke context binnen in organisaties en treden zo op als belangrijke schakels tussen de samenleving en de organisatie.

Bovendien maken ze individuele activiteiten, op maat van de gebruiker, beter mogelijk. Ze laten de gebruiker ervaren dat ze verbonden blijven met en belangrijk zijn voor mensen buiten de organisatie.. Vrijwilligers krijgen uiteraard ook de kans tot zelfontplooiing binnen een welzijnsorganisatie, maar dat is voor hen niet het hoofdoel, wel de relatie met de gebruiker. Dat geldt ook voor de beroepskracht. Alleen heeft de vrijwilliger

doorgaans meer tijd en ruimte om te investeren in die relatie en biedt dit extra kansen om de gebruiker centraal te stellen binnen de organisatie...

Vrijwilligers zetten hun talenten in of leren nieuwe vaardigheden en competenties. Ze realiseren mee het sociale doel van de organisatie. Een vrijwillig engagement draagt ook bij aan de eigen zingeving. Het idee iets voor de organisatie en haar doelgroep te kunnen betekenen, is een belangrijke, positieve ervaring en geeft voldoening. Op die manier kunnen vrijwilligers zelfontplooiing combineren met solidariteit.

Vrijwilligerswerk is daardoor een verrijking voor **organisaties**. Ze kunnen met behulp van vrijwilligers hun aanbod op verschillende vlakken verruimen door nieuwe kennis en knowhow van vrijwilligers binnen te brengen. Dat geldt niet alleen voor de concrete dienst- of hulpverlening of begeleiding, waar inderdaad meer en beter aanbod mogelijk wordt. Vrijwilligers kunnen ook een kritisch klankbord zijn voor de missie en het sociaal doel dat de organisatie wil realiseren. Op die manier kunnen zij helpen om dat scherp te stellen.

Bovendien kunnen ze de actieradius van **beroepskrachten** vergroten. Vele handen maken licht werk. Vrijwilligers maken bepaalde activiteiten mogelijk die een beroepskracht alleen niet kan realiseren. Ze maken het beter mogelijk om te werken op maat van de cliënt. Zo dragen beroepskrachten en vrijwilligers samen bij aan een ondersteuning waarin de gebruiker of cliënt centraal staat.

Vrijwilligers ook een meerwaarde voor onze **samenleving**. Hun vrijwillig engagement en solidariteit staat in contrast met de verharding en polarisering van onze maatschappij. Zij zorgen mee voor kwaliteitsvolle zorg en ondersteuning voor personen die daar nood aan hebben. Op dat vlak leggen ze niet alleen bruggen tussen de organisatie en de maatschappij, maar bouwen ze mee aan een warme solidaire samenleving.

2 Vrijwilligers zijn ook medewerkers

Vrijwilligers zijn medewerkers. Zij zijn deel van de werking van de organisatie en dragen de werking ervan uit, intern en extern. Vrijwilligers zijn er voor het welzijn van de cliënt en/of de versterking van de organisatie. Betaalde en vrijwillige medewerkers hebben élk hun waarde. We moeten zorg dragen voor alle medewerkers en investeren in hun omkadering, arbeidsomstandigheden, Dit impliceert dat vrijwilligersbeleid een onderdeel moet zijn van het medewerkersbeleid van een organisatie. Een goed vrijwilligersbeleid staat daar niet los van.

Vrijwilligers hebben een andere relatie met de organisatie en de cliënt dan een beroepskracht. De vrijwilliger staat vaak minder onder werkdruk, komt specifiek voor die cliënt, kan zich richten op één bepaalde cliënt en/of taak. De deskundigheid van professionelen en vrijwilligers is niet strikt te scheiden. Beide groepen kunnen zowel professionele als ervaringsdeskundigheid in de organisatie binnen brengen., afhankelijk van hun persoonlijke achtergrond, ervaring en opleiding. Vrijwilligers richten zich op concrete taken en hebben vaak ook meer tijd en ruimte om dicht bij de gebruikers te staan. De nadruk op persoonlijk engagement maakt dat zij cliënten of gebruikers spontaner en persoonlijker kunnen benaderen. Vrijwilligerswerk gaat ruimer dan de opdracht van de beroepskracht. Dit gaat over extra handen én hart.

3 Vrijwilligerswerk maakt deel uit van de visie en missie van de organisatie

Vrijwilligerswerk betekent dat je een bepaald engagement opneemt. Een vrijwilliger werkt vrijwillig, onbezoldigd en in georganiseerd verband, maar vrijwilligerswerk is niet vrijblijvend. Dit geldt zowel voor de organisatie als voor de vrijwilliger. Beiden hebben een gedeelde verantwoordelijkheid om het vrijwilligerswerk te doen slagen. Dat maakt duidelijke communicatie over de wederzijdse verwachtingen cruciaal¹.

¹ Een vrijwilligersovereenkomst is een goede gelegenheid om de rechten en plichten van zowel de vrijwilliger als organisatie te bespreken. Een modeldocument "informatienota decreet" kan je [hier](#) terugvinden.

Vrijwilligerswerk is dus **niet gratis**. Een organisatie moet **verantwoordelijkheid opnemen ten aanzien van haar vrijwilligers en in hen investeren**. Een goede vrijwilligerswerking heeft nood aan een goed en duurzaam beleid dat aandacht schenkt aan het binden van de vrijwilligers via kwaliteitsvolle ondersteuning, vorming en begeleiding, een warm vrijwilligersklimaat en aandacht voor de noden, het welzijn en het talent van de vrijwilliger.. Een organisatie stimuleert ook de samenwerking tussen beroepskrachten en vrijwilligers . Wil je vrijwilligerswerk binnen de organisatie stelselmatig laten groeien, kun je dat best ook opnemen en toelichten in de visie van de organisatie.

Deze investeringen hebben op lange termijn een **terugverdieneffect**: minder rekruteren, een beter behoud van vrijwilligers en een zichtbare meerwaarde voor de eigen organisatie, de gebruiker, de betaalde medewerker, de vrijwilliger en de bredere samenleving.

4 Vrijwilligerswerk is veelzijdig

Vrijwilligerswerk is er in vele soorten en maten. In principe kan iedereen² zich engageren als vrijwilliger. Elke organisatie en (kandidaat)vrijwilliger zoekt naar een goede duurzame match waarin de inbreng, de beschikbare tijd en de bepaalde opdracht van de vrijwilliger bekeken worden in verhouding tot het sociale doel van de organisatie:

- Vrijwilligers komen met diverse vaardigheden, verwachtingen, motivaties en voorkeuren naar een organisatie.
- Vrijwilligers zijn meestal niet permanent beschikbaar. De beschikbaarheid kan sporadisch zijn, maar kan ook leiden tot een vast engagement binnen de organisatie.
- Vrijwilligers kunnen, afhankelijk van hun ervaring en competenties, verschillende opdrachten opnemen. Deze opdrachten kunnen zij zelf voorstellen vanuit hun talenten, passie, vaardigheden, maar kunnen ook gebaseerd worden op het sociale doel en de behoefte van de organisatie.

Een degelijk gesprek om het engagement van de vrijwilliger en de opdracht en behoeften van de organisatie af te stemmen en geregeld te herbekijken, leidt tot een meer kwaliteitsvolle en duurzame vrijwilligerswerking.

5 Vrijwilligers: complementair, geen concurrent

In een zorg- welzijnscontext zijn betaalde werkkrachten nodig. Vrijwilligerswerk mag nooit fungeren als vervanging van professionele zorg en begeleiding, maar wel als ondersteuning. Vrijwilligerswerk is complementair en evenwaardig met andere vormen van zorg, ondersteuning en begeleiding.

Vrijwilligers zetten zich samen in, in dialoog met de ruimere omgeving – familie, mantelzorgers, beroepskrachten van een organisatie – voor het belang en de levenskwaliteit van de persoon met een zorg- en ondersteuningsnood. De persoon met zijn eigen verhaal, zijn eigen wensen en leven, is ons vertrekpunt. Vrijwilligers vormen bij uitstek de brug tussen de gebruiker en de samenleving. Hierdoor stijgen de kansen van gebruikers en cliënten voor meer inclusie in de samenleving.

Auteur: Commissie vrijwilligerswerk

² Zie de [vrijwilligerswet](#) en het [Vlaams Decreet Vrijwilligerswerk](#) voor de exacte specificaties.