

December 2024

VRIJWILLIGERSWERK IN DE SOCIALE SECTOR IN BRUSSEL

Gezamenlijk onderzoek naar de problemen en uitdagingen van organisaties en hun vrijwilligers

Onderzoeksrapport

Co-written: ROSENZWEIG Matthias en GUIBRETEAU Manon (Crebis)

Op verzoek van het Plateforme francophone du Volontariat en zijn Réseau VolontariAS netwerk

Met de financiële steun van het Centrum voor Europees Vrijwilligerswerk



Met de steun van :



Volunteering Equality
Rights Action
VERA 2024

Project Number: 101140501
(Revealing European Values in Volunteering in Europe - REVIVE Project No. 101051131)



Preamble

Dit rapport presenteert de eerste resultaten van een gezamenlijk onderzoek dat tussen januari en oktober 2024 werd uitgevoerd door het Plateforme francophone du Volontariat (PFV), zijn VolontariAS-netwerk en het Brussels Onderzoekscentrum voor Sociale Ongelijkheid, in samenwerking met een twintigtal medeonderzoekers uit de sociale sector.

Op basis van de vaststelling van het PFV dat vrijwilligerswerk in de sociale sector in het Brusselse Gewest te kampen heeft met tal van problemen, zoals de vernieuwing van vrijwilligers en de onderfinanciering van de sector, heeft dit onderzoek een tweeledig doel:

- (1) een inventaris opmaken van de problemen en uitdagingen waarmee verenigingen in de sociale sector en hun vrijwilligers worden geconfronteerd, door hun standpunten te vergelijken;
- (2) professionals in loondienst en vrijwilligers samenbrengen om op elkaars werkwijzen te reflecteren.

Inhoudsopgav

Inleiding	Erreur ! Signet non défini.
Algemene context van het onderzoek.....	Erreur ! Signet non défini.
Methodologisch protocol	Erreur ! Signet non défini.
Onderzoek in samenwerkingsverband	Erreur ! Signet non défini.
De onderzoeksfasen	Erreur ! Signet non défini.
Zoekresultaten	Erreur ! Signet non défini.
Relaties tussen vrijwilligers en gebruikers.....	Erreur ! Signet non défini.
Vrijwilligers ondersteunen.....	Erreur ! Signet non défini.
Kader voor vrijwilligersactiviteiten	Erreur ! Signet non défini.
Desinvestering van de staat.....	Erreur ! Signet non défini.
Conclusie	Erreur ! Signet non défini.
Bibliografie	Erreur ! Signet non défini.

Inleiding

In de nasleep van twee crisissen - de Covid-19 pandemie en de energiecrisis - vraagt het Plateforme francophone du Volontariat (PFV) zich af of het vrijwilligerswerk in de sociale sector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn opdrachten kan blijven uitvoeren. De inflatie van de prijzen voor essentiële goederen (energie, voeding, huisvesting) heeft de financiën van zowel organisaties als burgers onder druk gezet. Bovendien is het werk van veel organisaties in de sociale sterk afhankelijk van vrijwilligers die om verschillende redenen (ontmoediging, vermoeidheid, de mentale of fysieke belasting van de taken, enz.) niet gemakkelijk te vervangen zijn.

In een studie stelt Volunteer Scotland (2023) dat de economische crisis ongetwijfeld een impact zal hebben op vrijwilligerswerk en vrijwilligers. Verwachte gevolgen zijn onder meer een toename van de vraag naar vrijwilligers om tegemoet te komen aan de groeiende sociale behoeften. Het probleem is dat het aantal beschikbare vrijwilligers afneemt, terwijl zowel de menselijke als financiële middelen om hen te ondersteunen steeds verder worden beperkt; daarnaast worden vrijwilligers steeds vaker gedwongen om, door een gebrek aan middelen, taken van betaalde werknemers over te nemen.

Via zijn Brusselse netwerk VoluntariAS wilde het PFV de discussies voortzetten die waren ontstaan uit zijn vorige actie-onderzoeksproject in 2018. Dat project had reeds de moeilijkheden blootgelegd waarmee vrijwilligers en organisaties voor sociale actie in Brussel te maken hebben. Deze moeilijkheden hebben betrekking op verschillende aspecten: de aanwerving van vrijwilligers, hun integratie in de organisaties, hun betrokkenheid bij de activiteiten die met de begunstigden worden uitgevoerd en hun ondersteuning en opleiding voor de taken die hen worden toevertrouwd.

In 2024 werd samen met de Crebis een onderzoek uitgevoerd in het kader van het Europese VERA 2024-project "Volunteering Equality Rights Action". Dit rapport presenteert de eerste resultaten die de partners samen met vrijwilligers en werknemers uit de sociale sector in Brussel hebben opgesteld.

Rekening houdend met de spanningen die inherent zijn aan vrijwillig sociaal werk, besloten we de praktische dimensie van vrijwilligerswerk te onderzoeken. We stelden de volgende vraag: wat stelt vrijwilligers in de sociale sector in staat om hun taken uit te voeren? We hebben de verschillende aspecten van vrijwilligerswerk onderzocht en geanalyseerd hoe deze aspecten vrijwilligers ondersteunen of juist belemmeren in hun werk.

Presentatie van partnerorganisaties

Het doel van het **Plateforme francophone du volontariat** (PFV) is vrijwilligerswerk in Wallonië en Brussel aan te moedigen, te vergemakkelijken en te promoten. Het is een pluralistische structuur die bestaat uit zowel niet-commerciële federaties als kleine en middelgrote verenigingen.

De visie van PFV is gebaseerd op een samenlevingsmodel waarin iedereen, door individuele en/of collectieve actie, anderen kan helpen om hun potentieel te bereiken. Erkend als organisatie voor Levenslang Leren, werkt PFV aan een samenleving gebaseerd op meer sociale rechtvaardigheid, burgerbetrokkenheid en solidariteit tussen mensen en tussen generaties.

Het VoluntariAS-netwerk, een initiatief van de PFV, brengt mensen en organisaties samen die actief zijn in de sociale sector in Brussel. Het heeft als doel obstakels voor vrijwilligerswerk weg te nemen en de praktijken op het terrein te verbeteren. Het organiseert regelmatig bijeenkomsten om zijn leden opleiding en reflectiemogelijkheden aan te bieden.

Website: <https://www.levolontariat.be/>

Het Crebis, het Brussels Onderzoekscentrum voor Sociale Ongelijkheid, wordt in 2019 opgericht met als doel de werelden van onderzoek en sociale interventie samen te brengen. Het wordt gesteund door het Forum-Bruxelles contre les inégalités en de Conseil bruxellois de coordination sociopolitique (CBCS) in partnerschap met de Vrij Universiteit van Brussel en de UCLouvain. Het is gespecialiseerd in onderzoek in samenwerkingsverband tussen vakmensen, onderzoekers en mensen die geïnteresseerd zijn in de behandelde thema's, met het oog op de erkenning en niet-hiërarchisering van kennis.

Website: <https://www.crebis.be/>

Algemene onderzoekscontext

Dit onderzoek analyseert de uitdagingen waarmee vrijwilligers in de sociale sector in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden geconfronteerd bij het uitvoeren van hun opdrachten. Het baseert zich op de ervaringen en perspectieven van vrijwilligers en werknemers uit de sector. Het is de bedoeling om de specifieke behoeften van deze vrijwilligers in kaart te brengen en de rol die ze spelen in de werking van deze organisaties te onderzoeken.

Vrijwilligerswerk

In België kreeg vrijwilligerswerk een wettelijke definitie in de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers. Het doel van deze wet was een gemeenschappelijk kader vast te stellen voor alle vrijwilligersactiviteiten en ervoor te zorgen dat er geen misbruik wordt gemaakt van deze vorm van engagement. Zo zorgt de wet voor een duidelijk onderscheid tussen vrijwilligerswerk en werk in loondienst. De wet geeft ook iedereen die in België mag verblijven toegang tot vrijwilligerswerk.

"Volontariat" en "Bénévolat", twee synonieme begrippen in het Frans

In Franstalig België worden deze twee termen synoniem gebruikt. Wettelijk werd de term "volontariat" (vrijwilligerswerk) gekozen in het kader van de wet van 2005 over de rechten van vrijwilligers.

Volgens deze wet verwijst vrijwilligerswerk naar alle activiteiten die gratis en vrij worden uitgevoerd ten voordele van anderen in een non-profitorganisatie: VZW, ziekenfonds, feitelijke vereniging, stichting, NGO, openbare dienst, enz. Het moet worden uitgevoerd buiten elk arbeidscontract. Het omvat ook niet het bedrijfsvrijwilligerswerk, waarbij werknemers toestemming krijgen om een deel van hun werktijd te gebruiken voor het uitvoeren van onbetaalde activiteiten bij een derde organisatie. Vrijwilligers mogen ook leidinggevende functies bekleden (lid van de algemene vergadering, bestuurslid) zolang dit geen betaalde functies zijn.

Een ander verschil betreft de erkenning van zogenaamd "direct" of "informeel" vrijwilligerswerk, d.w.z. elke vorm van wederzijdse hulp die buiten een georganiseerd kader wordt uitgevoerd. In ons geval richten we ons op formeel vrijwilligerswerk dat gekoppeld is aan social profit organisaties.

In 2019 telt België meer dan 735.000 vrijwilligers, of ongeveer 7,8% van zijn bevolking (Hustinx & Dudal, 2020). In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest is 6,4% van de inwoners betrokken bij vrijwilligersactiviteiten.

De sociale sector

Sommige van deze vrijwilligers werken voor organisaties in de sociale sector. Hieronder verstaan we alle hulp- en ondersteuningsactiviteiten die zonder winstoogmerk worden georganiseerd ten behoeve van

kwetsbare mensen, dat wil zeggen mensen die meer blootstaan aan economische, sociale en gezondheidsrisico's (Zarowsky et al., 2013). Kwetsbaarheid heeft in de eerste plaats betrekking op mensen die geen toegang hebben tot inkomen uit werk, sociale verzekeringen (werkloosheid, ziekte) of pensioenen, en die afhankelijk zijn van bijstandsuitkering. Maar het gaat ook om mensen met een combinatie van complexe sociale en gezondheidsproblemen (Suijkerbuijk, 2014). Vaak zien we dat deze mensen meerdere bronnen van kwetsbaarheid combineren.

De sociale sector omvat zowel overheidsorganisaties, met name de OCMW's, als particuliere organisaties zonder winstoogmerk. In België wordt een groot deel van het sociale werk uitgevoerd door dit tweede type organisaties, die gedeeltelijk door de overheid worden gefinancierd om hun opdrachten uit te voeren. Ze zijn actief in verschillende subsectoren en met specifieke doelgroepen: algemene sociale bijstand, invaliditeit, dakloosheid, verslaving, socioprofessionele integratie, gezinsplanning, enz. Deze diversiteit van sectoren toont aan dat er evenveel rekening wordt gehouden met de verschillende bronnen van kwetsbaarheid als met de segmentering van het aanbod in de sociale sector. Met andere woorden, hoewel er overeenkomsten zijn in de manier waarop elke subsector werkt, hebben ze een verschillende geschiedenis en staan ze soms voor verschillende uitdagingen.

Bovendien richtten we ons op Franstalige en bicommunautaire organisaties, en lieten we de Nederlandstalige organisaties in Brussel buiten beschouwing. Deze keuze is voornamelijk gemaakt om organisatorische redenen. We hebben ook het vrijwilligerswerk in de publieke sector uitgesloten. Dit is nog steeds aanwezig, maar het is een minderheid, die slechts 4,4% van het totaal in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in 2019 vertegenwoordigt, terwijl de overgrote meerderheid van de vrijwilligers in de vrijwilligerssector werkt.

Het belang van vrijwilligerswerk in de sociale sector

In 2019 telde de sociale sector in Brussel meer dan 11.000 vrijwilligers, of 18% van alle actieve vrijwilligers in het Gewest (Hustinx & Dudal, 2020, p. 17-18). Dit maakt het de sector met de meeste actieve vrijwilligers na de culturele sector (22%).

In België vindt sociale actie haar oorsprong in de liefdadigheid die werd verzorgd door religieuze en kerkelijke organisaties, vanwege het ontbreken van openbare sociale bijstand (Grell, 1976). De oprichting van een reeks openbare instellingen voor armoedebestrijding leidde echter niet tot een afname van burgerlijke betrokkenheid, met name door de oprichting van de eerste scholen voor sociaal werk in de jaren 1920 (Zelis, 2019).

De jaren 1970 markeerden een heropleving van vrijwillige burgerbetrokkenheid bij sociale actie, met de oprichting van een reeks verenigingen die sociale problemen wilden aanpakken die door de overheid waren verwaarloosd: levenslang leren, verslaving, opvang van migranten, schoolbegeleiding, enz. (Moriau, 2022). Sommige van deze verenigingen werden vervolgens erkend en gefinancierd door de overheid, wat leidde tot de oprichting van gestructureerde sectoren die samenwerkten met de overheid. Dit resulteerde in hun professionalisering en de oprichting van een loontrekkende beroepsbevolking. Het is overigens in verband met deze professionalisering dat de status van vrijwilliger zich begon te manifesteren 'als de dominante uitdrukking van onbetaalde betrokkenheid binnen verenigingen' (Demoustier, 2002, p. 99). Dit moedigt aan om vrijwilligerswerk te beschouwen in relatie tot betaald werk in de non-profitsector en de manier waarop beide elkaar helpen definiëren.

Er worden verschillende modellen van verenigingen erkend, afhankelijk van de mate van betrokkenheid van vrijwilligers. In sommige verenigingen is er sprake van een overheersend vrijwilligersmodel, waarbij de vrijwilligers de basis vormen van de activiteiten (Albarelló & Wiliquet, 2005). Dit model omvat verenigingen die zijn opgericht door vrijwilligers en die deze aanpak blijven promoten als fundamenteel. Andere verenigingen hebben een gekanaliseerd vrijwilligersmodel, waarbij de actie van vrijwilligers wordt beperkt

tot een specifieke activiteitsfeer. Ten slotte zijn er verenigingen waarin vrijwilligerswerk 'niet-aangevraagd' is en de rol van vrijwilligers beperkt blijft tot besluitvormings- en participatieorganen (Ibid., 2005). In ons geval richten we ons op de eerste twee typen verenigingen, waar vrijwilligers betrokken zijn bij de uitvoering van ten minste een deel van de activiteiten.

In het geval van vrijwilligerswerk in de sociale sector rijst de vraag welke rol vrijwilligerswerk speelt in relatie tot het sociale hulpbeleid. De onderzoeksgroep die werd gevormd om dit onderzoek uit te voeren, bracht de spanning aan het licht waarin dit type vrijwilligerswerk zich bevindt. Enerzijds wordt het beschouwd als een burgerlijk gebaar dat noodzakelijk is om solidariteit tussen de leden van de samenleving te waarborgen, in het bijzonder ten aanzien van de meest kwetsbare leden. In die zin is vrijwilligerswerk een fundamenteel element in de opbouw van de verzorgingsstaat. Anderzijds benadrukt het ook het gebrek aan investeringen van de staat om bepaalde sociale problemen aan te pakken. In dit geval fungeert vrijwilligerswerk als een lapmiddel voor taken die door betaalde werknemers zouden kunnen worden uitgevoerd. Zonder een standpunt in te nemen voor een van beide standpunten, rapporteren we hoe vrijwilligers in de sociale sector zich bevinden in een spanningsveld tussen de erkenning van hun sociale nut en de kritiek op het desinvesteren van de staat. Ze bevinden zich ook tussen de verwachting van hun organisatie om hen op te leiden in hun vrijwilligersactiviteiten en de behoefte om hun betrokkenheid te onderscheiden van die van een professionele activiteit.

Methodologisch protocol

Onderzoek in samenwerkingsverband

Ons onderzoeksproces maakt deel uit van een collaboratieve aanpak (Desgagné, 1997; Morrisette, 2013). Deze aanpak erkent de gelijke legitimiteit van verschillende vormen van kennis en hun niet-hiërarchische aard door deze te integreren in verschillende stadia van het onderzoek (co-problematisering en co-analyse). De gemobiliseerde kennis omvat het volgende:

- Ervaringskennis, ingebracht door mensen die rechtstreeks betrokken zijn bij het thema;
- Professionele kennis, die voortkomt uit de praktijkervaring van veldwerkers;
- Theoretische kennis, vertegenwoordigd door professionele onderzoekers.

Om verder te gaan dan individuele getuigenissen en gedeelde kennis te creëren, vertrouwt collaboratief onderzoek op methoden die het mogelijk maken deze kennis met elkaar in dialoog te brengen. Dit gebeurt door de oprichting van reflectieve en dialogische ruimtes, de zogenaamde onderzoeksgroepen. De leden van deze onderzoeksgroepen worden co-onderzoekers genoemd.

In het huidige onderzoek werken drie systemen met elkaar samen:

- **De stuurgroep** is het controleorgaan voor het onderzoek. Zij is verantwoordelijk voor het in dialoog brengen van de belangen die door de verschillende actoren in het onderzoek worden geformuleerd. In ons geval bestaat de stuurgroep uit twee professionals van de PFV en drie onderzoekers van het Crebis. Idealiter bevat de stuurgroep een vertegenwoordiger van elke vorm van kennis die in de onderzoeksgroep wordt gemobiliseerd. Hoewel dit in ons onderzoek niet het geval is, was dit idee wel geopperd, maar terzijde geschoven om de medeonderzoekers, wier beschikbaarheid voor dit onderzoek beperkt is, niet te veel te belasten.

- **Het onderzoeksteam** bestaat uit twee Crebis-onderzoekers die bij het hele proces betrokken zijn. Zij zijn verantwoordelijk voor het opzetten van de andere systemen en voor het waarborgen van hun goede werking.
- **De onderzoeksgroep** (OG) (Bourassa et al., 2017) is de dialogische en reflectieve ruimte voor de co-constructie van het onderzoek. In dit onderzoek bestaat de OG uit de leden van de stuurgroep en een twintigtal medewerkers en vrijwilligers uit de sociale sector in de Brusselse regio.

De onderzoeksfasen

Januari-maart 2024 - Verkennende fase

De verkennende fase stelt onderzoekers in staat om hun kennis over vrijwilligerswerk te actualiseren en ook om de kwesties en vragen te identificeren die professionals in het veld zichzelf stellen.

De verkennende fase vond plaats van januari tot maart 2024. Gedurende deze periode werden, naast literatuuronderzoek, tien semigestructureerde interviews afgenomen met vrijwilligersmanagers, die zelf betaalde werknemers of vrijwilligers waren. Onze keuze voor deze personen was gebaseerd op het feit dat zij zowel de taak hebben om vrijwilligers te begeleiden en hun meningen te verzamelen als hen te rekruteren en vrijwilligersprojecten te beheren (VolontariAS, 2020). Aangezien deze functie echter niet in alle organisaties voorkomt, hebben we ook andere personen geïnterviewd die vergelijkbare taken uitvoeren (beheer en opvolging van vrijwilligers) zonder de officiële titel van vrijwilligersmanager. Om een divers panel te waarborgen, werden selectiecriteria voor de geïnterviewden opgesteld, zoals de grootte van de organisaties, hun sociaal doel, enz."

Februari-maart: rekrutering van de onderzoeksgroep

De wervingsfase van medeonderzoekers is essentieel, omdat de representativiteit van de kennis binnen de OG (Onderzoeksgroep) hiervan afhangt. Net als de verkennende fase is de samenstelling van de OG gebaseerd op de representatie van de diversiteit van bestaande structuren en vrijwilligerswerk in de sociale sector. Naast de pariteit tussen vrijwilligers en werknemers werd ook aandacht besteed aan de omvang en het sociale doel van de structuren, evenals aan de diversiteit van de profielen van de leden (anciënniteit binnen de organisatie, geslacht, uitgevoerde taken, (on)zichtbare kwetsbaarheid).

De werving kent bepaalde beperkingen. Het netwerk van de twee partnerorganisaties bestaat voornamelijk uit werknemers in de sociale sector. Daarom was de werving van vrijwilligers volledig afhankelijk van het verspreiden van de oproep via de werknemers of contactpersonen naar hun vrijwilligers. Hoewel de werving van vrijwilligers aanvankelijk moeilijk op gang kwam, bleek uiteindelijk het werven van professionals de grootste uitdaging. Deelname aan de OG vereist namelijk dat er werkuren worden vrijgemaakt (we vroegen aanvankelijk 5x3 uur). Bovendien zien we een oververtegenwoordiging van vrijwilligersmanagers, terwijl de oproep gericht was aan alle werknemers die contact hebben met vrijwilligers.

April-september: werksessies met de onderzoeksgroep

In totaal kwam de OG 6 keer bijeen voor werksessies.

	Inhoud	Methode
Sessie 1 04/04/2024 Deelnemers: 19	Presentatie van het onderzoek en de doelstellingen Werken aan de uitdagingen van vrijwilligerswerk in de sociale sector Evaluatie van de sessie	PPT presentatie Analyse van interviewfragmenten uit de verkennende fase
Sessie 2 15/04/2024 Deelnemers: 20	Validatie van resultaten van de vorige sessie De uitdagingen van vrijwilligerswerk blijven identificeren Evaluatie van de sessie	PPT presentatie Vereenvoudigde groepsanalysemethode (Van Campenhoudt et al., 2009)
Sessie 3 14/05/2024 Deelnemers: 17	Validatie van resultaten van de vorige sessie Stem over de thema's voor de rest van het onderzoek. Diepgaand onderzoek naar de relatie tussen vrijwilligers en begunstigen Evaluatie van de sessie	Presentatie van een mindmap van thema's Stemming en beraadslaging Graduatie van concrete ervaringen van relaties op een as (te dichtbij <-> te ver weg)
Sessie 4 03/06/2024 Deelnemers: 16	Een terugblik op de onderzoeksfasen en onze voortgang Validatie van resultaten van de vorige sessie De kwestie van ondersteuning voor vrijwilligers aanpakken Evaluatie van de sessie	Een samenvatting van de voortgang van de zoekopdracht afdrukken Persoonlijke benadering
Sessie 5 27/07/2024 Deelnemers: 13	Validatie van resultaten van de vorige sessie Behandeling van het thema kader voor vrijwilligerswerk Evaluatie van de sessie	Fototaal Brainstormen om het kader van de vrijwilligersactiviteit te definiëren
Sessie 6 20/09/2024 Deelnemers: 13	De kwestie van desinvestering door de staat aanpakken Evaluatie van de sessie	Brainstormen om desinvestering door de staat te definiëren Ga aan de hand van uittreksels uit de carte blanche na wat de impact van deze desinvestering op vrijwilligerswerk is en stel aanbevelingen op.

Zoekresultaten

Tijdens de eerste twee sessies, die bedoeld waren om de uitdagingen van vrijwilligerswerk in de sociale sector in Brussel te identificeren, werden zes thema's naar voren gebracht:

1. Toegankelijkheid van vrijwilligerswerk
2. Desinvestering van de staat

3. Kader van de vrijwilligersactiviteiten
4. Relaties tussen vrijwilligers en gebruikers
5. Begeleiding van vrijwilligers
6. Erkenning van vrijwilligers

Hoewel vier van deze thema's door de OG als essentieel werden beschouwd om in het onderzoek te behandelen, zijn uiteindelijk alle thema's aan bod gekomen, omdat ze werden samengevoegd.

De onderzoeksthema's zijn de volgende:

1. Relaties tussen vrijwilligers en gebruikers: welke aanpak is nodig?
2. Begeleiding van vrijwilligers
3. Kader van de vrijwilligersactiviteit
4. Desinvestering van de staat: wat betekent het en welke impact heeft het op vrijwilligerswerk in de sociale sector?

Dit document presenteert de analyses in de volgorde waarin ze werden besproken tijdens de OG-sessies. Hierdoor zijn er een aantal elementen die soms herhaald worden tussen bepaalde onderwerpen. Voor het eindrapport van dit gezamenlijke onderzoek zullen we deze elementen herschikken om een coherente analyse te bieden, terwijl we trouw blijven aan de analyses die binnen de OG zijn gemaakt.

Relaties tussen vrijwilligers en gebruikers

De juiste afstand vinden

Een deel van de vrijwilligers in de sociale sector wordt ingezet voor hulp- of begeleidingsopdrachten voor de gebruikers van hun vereniging. De hulpverleningsrelatie die ontstaat tussen vrijwilligers en gebruikers vertoont overeenkomsten met andere vormen van relaties, zoals die tussen sociaal werkers en gebruikers. Deze relatie kan gericht zijn op het bieden van directe materiële hulp of een dienst, maar ook op het creëren van sociale verbindingen, vooral voor de meest geïsoleerde personen. De begeleidingsopdrachten die aan vrijwilligers worden toevertrouwd, variëren sterk afhankelijk van de betrokken verenigingen. Soms vereisen deze opdrachten dat vrijwilligers beschikken over specifieke vaardigheden of expertise

Deze relatie heeft een utilitair aspect, waarbij de organisatie het doel bepaalt (de reden van de relatie) en het kader aangeeft hoe de relatie moet verlopen. Dit kader legt een juiste houding op door grenzen te definiëren die niet mogen worden overschreden, maar ook om zowel de gebruiker, de vrijwilliger als de missies van de organisatie te beschermen. Ongeacht het doel en de vorm van de relatie, moeten vrijwilligers, net als betaalde sociaal- en medisch-sociale werkers, nadenken over de manier waarop ze met gebruikers omgaan. Dit roept de vraag op naar de juiste afstand (Pétermann, 2016; Prayez, 2009) die men als vrijwilliger moet innemen.

De afstand die een vrijwilliger aanneemt ten opzichte van de gebruiker maakt deel uit van een discussie over het creëren van een wederzijdse relatie. Hoewel de relatie asymmetrisch is, in termen van de persoon die helpt en degene die geholpen wordt, rijst de vraag: hoe kunnen er gelijkwaardigheden worden gecreëerd? Op basis van situaties van interactie tussen vrijwilligers en gebruikers onderzochten de leden van de OG de behoeften met betrekking tot de afstand die moet worden aangenomen, evenals de elementen binnen hun organisatie die de relatie kunnen vergemakkelijken of beperken.

Daarnaast hangen de grenzen die aan de relatie worden gesteld deels af van de vrijwilliger, zijn verwachtingen met betrekking tot zijn rol, en de tijd en ruimte die hij daaraan wil besteden. Elke vrijwilliger

stelt zijn grenzen op een andere manier. Sommige vrijwilligers zijn bijvoorbeeld bereid tijd met gebruikers door te brengen buiten hun officiële vrijwilligersuren, terwijl anderen een duidelijke scheiding maken tussen hun vrijwilligerswerk en hun privéleven

Het verenigingskader als baken voor de relatie tussen vrijwilliger en gebruiker

Het is vaak de vereniging die bepaalt waarom de relatie bestaat. Om dit doel te bereiken en om individuen te beschermen, definieert zij richtlijnen voor deze relaties tussen vrijwilligers en gebruikers.

Ten eerste beschermen deze richtlijnen de uitvoering van de missies van de organisatie en haar organisatorische werkwijze door de relaties te structureren en zo een omgeving te bieden die bevorderlijk is voor het leggen van verbindingen. Het overschrijden van deze richtlijnen kan leiden tot sancties.

Ten tweede beschermen de richtlijnen de vrijwilliger door de hulprelatie te definiëren in termen van zijn taken en door regels op te leggen die grotendeels afhangen van de taken van de vrijwilliger. Het doel hiervan is om de privacy van de vrijwilliger te beschermen, de hulprelatie te beperken tot het vrijwilligerswerk dat verband houdt met de organisatie, en ook de vrijwilliger zelf te beschermen. Deze expliciete grenzen vormen ook een referentiepunt waar de vrijwilliger naar kan verwijzen om zijn standpunt te legitimeren, bijvoorbeeld in het geval van een conflict waarin een grens niet wordt gerespecteerd door de gebruiker.

Ten derde kan dit referentiepunt ook door vrijwilligers worden gebruikt om gebruikers te beschermen tegen bijvoorbeeld machtsmisbruik door een andere vrijwilliger tegenover een gebruiker. Er rijst echter de vraag of het de verantwoordelijkheid is van andere vrijwilligers om in te grijpen in een situatie tussen een andere vrijwilliger en een gebruiker.

Tot slot moet worden opgemerkt dat verenigingen beschikken over andere hulpmiddelen die kunnen bijdragen aan het opbouwen van een band tussen vrijwilligers en gebruikers, zoals trainingen die helpen om vooroordelen over de doelgroep te deconstrueren.

Je interpersoonlijke vaardigheden ontwikkelen

Naast de middelen die de vereniging ter beschikking stelt om de richtlijnen voor de relatie te bepalen, doet de vrijwilliger ook een beroep op zijn eigen middelen. De OG gebruikt de term 'instinct' om het vermogen van de vrijwilliger te beschrijven om de juiste manier van handelen te bepalen in de omgang met een gebruiker.

De leden van de OG noemden ook algemene levensvaardigheden die essentieel lijken te zijn bij het opbouwen van een relatie: respect, vriendelijkheid, glimlachen, enz. De relatie wordt daarom ook beïnvloed door de afstand en de levensvaardigheden van de vrijwilliger, maar ook door die van de gebruiker.

We hebben aangetoond dat de vereniging, via haar missies en regels, helpt om het kader en de grenzen van een relatie te bepalen. Soms zijn deze echter niet expliciet. Dit kan ertoe leiden dat de vrijwilliger volledig vrij is om te bepalen wat de juiste afstand is, de juiste houding en dus mogelijk verder gaat dan een hulprelatie, meer geeft dan hij kan geven en de continuïteit van zijn vrijwilligerswerk in gevaar brengt.

Een relatie kan echter niet alleen gebaseerd zijn op verplichtingen of grenzen. Het kader moet de relaties kunnen sturen en tegelijkertijd hun authenticiteit bewaren door de vrijwilliger toe te staan zijn eigen capaciteiten en hulpbronnen uit te drukken en te gebruiken.

Door de relatie symmetrischer te maken en zo de mogelijke afstand te verkleinen die wordt veroorzaakt door de hiërarchie van de rollen (hulpverlener/geholpene), kan het in sommige gevallen mogelijk zijn om toegankelijker te zijn, of zelfs een vertrouwensband te creëren waardoor de gebruiker anderen in vertrouwen kan nemen, zijn behoeften kan uiten of zijn isolement kan doorbreken. Maar voorzichtigheid is geboden, want te veel nabijheid kan nadelig zijn voor de vrijwilliger, die zich mogelijk niet kan losmaken van een relatie die niet overeenkomt met het engagement dat hij wil aangaan.

Begeleiding van vrijwilligers

Motivatie van vrijwilligers als hoeksteen van de begeleiding

Ruim behandeld in de wetenschappelijke literatuur (Jovelin, 2005; Prouteau & Wolff, 2004), zijn de redenen voor vrijwillige inzet niet het onderwerp geweest van onze reflectie. Toch worden motivaties, zonder ze in detail te beschrijven of te verdiepen, genoemd als een essentieel aandachtspunt in de wervingsprocedure, en wel om twee redenen. Ten eerste stelt een goed begrip van de motivaties van de toekomstige vrijwilliger de organisatie in staat om te beoordelen of deze overeenkomt met haar verwachtingen en motivaties. Ten tweede maakt het identificeren van motivaties het mogelijk om hulpmiddelen te ontwikkelen die de betrokkenheid van vrijwilligers op de lange termijn waarborgen.

De werving en, in bredere zin, de gehele begeleiding hebben als primaire doel om zin te geven aan de vrijwillige activiteit, zowel voor de vrijwilliger zelf als voor de werknemers van de organisatie.

De diversiteit aan praktijken en vrijwilligers brengt een verscheidenheid aan motivaties met zich mee. Het doel van de organisatie is om in te spelen op deze motivaties en verwachtingen, met name door een activiteit aan te bieden die hierbij aansluit. Motivaties staan dus centraal in de werving en, over het algemeen, in de begeleiding.

Het standaard begeleidingsmodel van de vrijwilligers

Gezien de uitdagingen bij het behoud en de loyaliteit van vrijwilligers, zetten organisaties begeleidingstrajecten op om hun ontwikkeling te bevorderen, zin te geven aan het vrijwilligerswerk en zelfs de werkwijze van de organisatie aan te passen. Om dit te bereiken omvat begeleiding verschillende fasen, die door de OG zijn samengebracht in een standaardmodel voor de begeleiding van vrijwilligers. Deze fasen zijn meer of minder formeel, optioneel of verplicht en hangen sterk af van de financiële middelen en menselijke capaciteit van de organisatie.

De manier waarop de begeleidingsfasen worden uitgevoerd, verschilt van organisatie tot organisatie. De werksessie binnen de OG toont aan dat deze begeleiding onder andere afhangt van de taken die door vrijwilligers worden uitgevoerd en de mate waarin het vrijwilligerswerk in de organisatie is geïntegreerd.

Wat de uitgevoerde taken betreft, gaan opdrachten die meer vaardigheden vereisen gepaard met een intensievere begeleiding. Omgekeerd kunnen taken die minder vaardigheden vereisen, een lichtere begeleiding nodig hebben. Een vrijwilliger die als jurist werkt, zou bijvoorbeeld intensieve begeleiding nodig hebben, inclusief alle fasen van het standaardmodel. Tegelijkertijd zou de begeleiding van een vrijwilliger die betrokken is bij voedselbedeling mogelijk niet alle fasen omvatten, zoals het uitwisselen van praktijken.

Wat betreft de integratie van vrijwilligerswerk in de organisatie, weerspiegelt het belang dat wordt gehecht aan begeleiding de intentie om vrijwilligerswerk te integreren in de werking van de organisatie. Hoe groter het belang van vrijwilligerswerk (in termen van het aantal vrijwilligers, maar ook in termen van de erkenning van vrijwilligerswerk en de verantwoordelijkheden die aan vrijwilligers worden toegekend), hoe meer nadruk wordt gelegd op begeleiding.

Toekomstige vrijwilligers werven

De werving (via het publiceren van vacatures op basis van geïdentificeerde behoeften of via spontane sollicitaties) is de eerste fase van de ontmoeting tussen de organisatie en de toekomstige vrijwilliger. Deze fase heeft als doel de motivaties van de potentiële vrijwilliger te identificeren en te controleren of de behoeften en waarden van beide partijen (de organisatie en de toekomstige vrijwilliger) op elkaar aansluiten. De werving kan ook dienen als een eerste kennismaking met de organisatie, haar missies en haar werkwijze. Het vindt plaats in de vorm van een individueel gesprek tussen de kandidaat en de vrijwilligerscoördinator (of een vergelijkbare functie)

Initiële training

Bij voorkeur collectief, bestaat de initiële opleiding uit de overdracht van het project van de organisatie. Hierin worden de missies van de organisatie, de waarden, de verschillende diensten, de werkwijze en de verschillende mogelijkheden voor vrijwilligerswerk in detail uitgelegd.

De initiële opleiding heeft tot doel de vrijwilliger te informeren over de concrete taken die hij zou kunnen uitvoeren. Deze plicht tot transparantie (en bescherming) wordt door de OG beschreven als een verplichting van de organisatie om de toekomstige vrijwilliger te waarschuwen voor de moeilijke situaties waarmee hij mogelijk te maken kan krijgen (bijvoorbeeld de agressiviteit die van bepaalde gebruikers kan uitgaan). Als er geen collectieve initiële opleiding is, moet deze informatie worden verstrekt tijdens het wervingsproces of bij de formalisering van het vrijwilligerswerk.

Introductiedag

Een introductiedag kan worden aangeboden aan de toekomstige vrijwilliger. Dit is een dag of een halve dag waarop hij of zij wordt uitgenodigd om het werk op het terrein te observeren. Het is ook een gelegenheid om kennis te maken met de praktijkgemeenschap.

Vrijwilligerswerk formaliseren

Ondertekening van een charter, een vrijwilligersovereenkomst, een reglement, of de uitreiking van een welkomstpakket... De formalisering markeert de wederzijdse verbintenis tussen de vrijwilliger en de organisatie. Terwijl de vrijwilliger zich ertoe verbindt zijn taken uit te voeren met respect voor het kader van de organisatie, verbindt de organisatie zich ertoe hem te beschermen, op te leiden, te begeleiden en een gunstige omgeving te bieden voor het uitvoeren van zijn taken.

Acclimatisatie

De vereniging kan de vrijwilliger een vorm van begeleiding aanbieden, zoals een mentor, een tutor, een begeleider of een andere referentiepersoon, die de nieuwe vrijwilliger ondersteunt bij zijn integratie en het opnemen van zijn taken.

Individueel opvolging

De individuele opvolging vindt plaats in de vorm van regelmatige bijeenkomsten tussen de vrijwilliger en de vrijwilligerscoördinator (of een vergelijkbare functie). Dit is een ruimte waarin het welzijn van de vrijwilliger in zijn taken wordt besproken, evenals de mogelijkheid om deze taken opnieuw te evalueren, de moeilijkheden en successen die worden ervaren en de disfuncties binnen de organisatie: dit wordt evaluatie genoemd. Deze bijeenkomsten kunnen op verzoek van de werknemer of de vrijwilliger plaatsvinden, formeel of informeel.

Collectieve opvolging

De collectieve opvolging kan de vorm aannemen van supervisie of gespreksgroepen voor vrijwilligers, met of zonder de aanwezigheid van werknemers. Dit is een ruimte voor het delen van praktijken en de gezamenlijke opbouw van de functie van vrijwilliger. Het is ook een plek waar moeilijkheden kunnen worden gedeeld en gezamenlijk oplossingen kunnen worden gecreëerd.

Voortgezette opleiding

Voortgezette opleidingen, bij voorkeur gericht op thema's die door de vrijwilligers zelf zijn vastgesteld, stellen hen – en de werknemers indien deze trainingen ook voor hen toegankelijk zijn – in staat om zich verder te ontwikkelen rond onderwerpen die zij in het veld tegenkomen. Of deze opleidingen nu facultatief of verplicht zijn, ze moeten in ieder geval aan vrijwilligers worden aangeboden.

Gezellige momenten

Gezellige momenten (maaltijden, drinks, enz.) zijn gelegenheden voor vrijwilligers en werknemers om elkaar te ontmoeten. Het zijn momenten van sociaal leven, teamcohesie en het creëren van een gevoel van verbondenheid binnen het team. Ze bieden ook een uitgelezen kans om vrijwilligers erkenning te geven.

Naast deze gezellige momenten en ter erkenning van de vrijwilligers, kunnen organisaties ook andere blijk van waardering tonen: wenskaarten tijdens feestdagen, een evenement ter gelegenheid van de Internationale Dag van het Vrijwilligerswerk, enz.

.

Zorg dragen voor vrijwilligers: een plicht voor gastorganisaties

Begeleiden betekent de vrijwilliger ondersteunen in zijn of haar activiteit. Deze ondersteuning kan verschillende vormen aannemen, waaronder het verstrekken van informatie over de risico's (transparantie- en informatieplicht) en het implementeren van middelen om deze risico's te beperken (opleidingsplicht). Met andere woorden, begeleiding houdt in dat vrijwilligers beschermd worden in hun werk. Deze bescherming is niet alleen de verantwoordelijkheid van de organisatie. De OG benadrukt namelijk de rol van de vrijwilliger in zijn of haar eigen bescherming.

Vrijwilligers beschermen betekent ook hen de kans geven zich terug te trekken. Hoewel vrijwilligerswerk een vrije activiteit is, blijkt dat terugtrekken niet altijd gemakkelijk is in de praktijk. Hoewel de vrijwilliger niet wettelijk aan de organisatie gebonden is door een contract, verwijst de OG naar de aanwezigheid van een morele verplichting die de vraag oproept naar de vrijheid om zich terug te trekken. Organisaties wordt daarom aangeraden om dialoogruimtes te creëren waarin vrijwilligers de mogelijkheid krijgen om zich terug te trekken als ze dat willen.

Hoewel sommige verenigingen sterk afhankelijk zijn van vrijwilligerswerk, staan ze voor de uitdaging om de loyaliteit van vrijwilligers te behouden en te ontwikkelen om hun missies succesvol uit te voeren. Begeleiding wordt daarom gezien als een essentieel element om vrijwilligers in staat te stellen zich te ontplooien, hun motivatie te behouden en een gevoel van zingeving in hun werk te behouden. Het doel is hen een omgeving te bieden die hen aanmoedigt om vrijwilligerswerk voort te zetten. De motivatie en het welzijn van de vrijwilliger moeten daarom centraal staan in de geboden begeleiding.

Kader van de vrijwilligersactiviteiten

Tijdens het reflectieproces benadrukten de leden van de onderzoeksgroep het bestaan van een kader binnen elk van hun organisaties om vrijwilligerswerk te reguleren. Via dit concept benadrukten ze de spanning die kan bestaan tussen de noodzaak om hun activiteiten te coördineren en de noodzaak om een zekere mate van autonomie te garanderen bij het uitvoeren van hun missies.

De noodzaak om vrijwilligerswerk te structureren

Tijdens de eerste sessie van de OG benadrukten sommige deelnemers het belang voor een organisatie om te bepalen wat vrijwilligers wel en niet kunnen doen in lijn met de algemene activiteiten.

Het begrip “kader” kwam opnieuw naar voren in de analyse van de situaties die werden besproken tijdens de tweede sessie van de OG. Twee van de drie geselecteerde verhalen beschreven een situatie waarin een vrijwilliger het functioneren van de organisatie niet respecteerde of gedrag vertoonde dat door andere vrijwilligers en gebruikers als problematisch werd beschouwd. Een van de interpretaties die werd geformuleerd, is dat deze situaties niet alleen betrekking hebben op individuele of interpersoonlijke problemen, maar ook op organisatorische problemen. De betrokken personen in deze verhalen wisten niet precies hoe ze met deze situaties moesten omgaan vanwege een 'gebrek aan een kader, aan duidelijke en gedefinieerde regels' (OG, S2).

De eerste constatering is dat hoe groter een organisatie is, hoe meer zij behoefte heeft aan een gestructureerd en gedefinieerd kader dat niet uitsluitend gebaseerd is op interpersoonlijke relaties. Tegelijkertijd werd echter ook benadrukt dat een te strikt kader de aanpassingsmogelijkheden van vrijwilligers aan de verscheidenheid van situaties waarmee ze worden geconfronteerd, kan beperken.

Samenvattend wordt de term kader regelmatig genoemd, zonder dat er een duidelijke definitie aan wordt gegeven. Toch zijn er verschillende kwesties die met dit begrip verband houden en die naar voren zijn gekomen:

- **De juiste balans vinden tussen rigiditeit en flexibiliteit:** Hoe kan er een duidelijk kader worden gecreëerd dat vrijwilligers in staat stelt te weten hoe ze moeten handelen, terwijl ze toch de mogelijkheid hebben zich aan te passen aan situaties en spontaniteit/creativiteit te tonen?

- **Evolutie van het kader:** Hoe en op welke manier kan een kader zich ontwikkelen om te voldoen aan de veranderende behoeften van vrijwilligers en de organisatie?
- **Verantwoordelijkheden:** Hoe verdeel en definieer je de verantwoordelijkheden van iedereen om ervoor te zorgen dat de activiteiten soepel verlopen? Bestaat er een vorm van collectieve verantwoordelijkheid? Zo ja, hoe wordt deze vormgegeven?

Het kader als instrument om de doelen en waarden van de organisatie te bereiken

Ten eerste wordt het kader gezien als een middel om een doel te bereiken, niet als een doel op zich. Het zorgt ervoor dat de vrijwilligersactiviteit in lijn is met de doelstellingen van de organisatie. In verenigingen uit de sociale sector worden deze doelstellingen vaak in verband gebracht met het aanpakken van een sociaal probleem waarmee een specifiek publiek wordt geconfronteerd. Met dit in gedachten definiëren de organisaties een kader om hun activiteiten en die van hun vrijwilligers te sturen.

Om dit uit te leggen, gebruikten co-onderzoekers van de OG het beeld van een kompas, dat een richting aangeeft zonder noodzakelijkerwijs een duidelijk pad te markeren. Daarnaast kan de term "zin" verwijzen naar een richting naar een doel, maar ook naar de morele betekenis die eraan wordt gegeven.

Deze doelstellingen, die als leidraad dienen voor het kader, zijn verbonden met de waarden die de organisatie uitdraagt. Het is de combinatie van doelstellingen, waarden en het kader die betekenis geeft aan de activiteiten van de vrijwilligers.

Het kader als een geheel van regels of richtlijnen

Om het kader van vrijwilligersactiviteiten te definiëren, onderscheiden de leden van de OG verschillende centrale dimensies. Een kader bestaat in de eerste plaats uit regels of richtlijnen die hun acties dicteren of sturen.

Regels helpen vrijwilligers te bepalen welk gedrag is toegestaan en welk niet. Binnen de OG wordt echter de voorkeur gegeven aan het begrip richtlijnen boven regels. De leden van de OG pleiten voor meer flexibele organisatiemodellen waarin het kader dat aan vrijwilligers wordt opgelegd niet als beperkend wordt ervaren. In dit geval moet het kader dienen om acties te sturen in plaats van ze te beperken.

Of ze nu richtlijnen of regels worden genoemd, deze elementen van het kader verschillen van organisatie tot organisatie. Ten eerste kunnen ze expliciet of impliciet zijn. Als ze expliciet zijn, worden ze vaak geformaliseerd in documenten zoals interne reglementen, handvesten of overeenkomsten met vrijwilligers.

Impliciete regels daarentegen zijn het resultaat van onderhandelingen tussen de leden van de organisatie. In dat geval moeten vrijwilligers meer vertrouwen op hun vermogen om situaties in te schatten en om het functioneren van de organisatie te begrijpen. Ze kunnen ook vertrouwen op hun kennis van de gedeelde morele normen binnen de vereniging.

Ten tweede kunnen regels of richtlijnen meer of minder flexibel of rigide zijn. Flexibele regels leggen geen duidelijke grenzen op aan de acties die vrijwilligers kunnen ondernemen en kunnen worden geïnterpreteerd afhankelijk van de situatie. Rigide regels daarentegen hebben duidelijke grenzen en niet-naleving ervan leidt bijna altijd tot sancties.

In de praktijk kan een organisatie een kader hebben dat een combinatie bevat van rigide en flexibele regels. Rigide regels zijn vaak de regels die in alle omstandigheden voor iedereen moeten gelden, terwijl de meer flexibele regels kunnen worden aangepast aan situaties zonder schade te berokkenen aan de organisatie, andere vrijwilligers of gebruikers.

Sancties en de mogelijkheid om buiten het kader te handelen

Hoewel sancties van vereniging tot vereniging kunnen verschillen, worden in het OG de volgende sancties genoemd: waarschuwing, schorsing en uitsluiting. Sancties kunnen alleen invloed hebben op de mate van betrokkenheid van de vrijwilliger, d.w.z. zijn of haar vermogen om vrijwilligerswerk te blijven doen. Net zoals de vrijwilliger vrij is om te vertrekken, zijn de verantwoordelijken van de organisatie vrij om hem of haar niet langer te accepteren.

Het niet naleven van het kader leidt echter niet noodzakelijk tot sancties, vooral wanneer de regels een zekere flexibiliteit bieden. Een vereniging kan accepteren dat vrijwilligers soms buiten het kader handelen als de keuze om dit te doen gemaakt is in het voordeel van de gebruiker zonder schade te berokkenen aan de andere vrijwilligers of de organisatie. Een organisatie kan bijvoorbeeld accepteren dat vrijwilligers soms buiten het kader handelen, zolang deze keuze ten voordele is van de gebruiker en geen schade berokkent aan andere vrijwilligers of de organisatie. Soms wordt het handelen buiten het kader zelfs aangemoedigd door degenen die verantwoordelijk zijn voor het begeleiden van vrijwilligers, omdat het kan leiden tot creatieve vormen van ondersteuning van gebruikers en kan helpen bij het omgaan met onverwachte of uitzonderlijke situaties.

Het is dit evenwicht tussen naleving van het kader en aanpassingsvermogen aan situaties dat vaak van vrijwilligers wordt verwacht. In dergelijke gevallen moeten vrijwilligers er extra op letten dat hun acties in lijn blijven met de waarden en doelstellingen van hun organisatie. Hoewel dit autonomie en creativiteit kan bevorderen, kan het ook moeilijkheden veroorzaken voor vrijwilligers die niet over voldoende hulpmiddelen beschikken om te bepalen welke actie geschikt is.

Het kader als collectieve organisatie

Hoewel deze notie van regel de basis vormt van het kader voor vrijwillige activiteit, wilden de leden van de OG de definitie niet daartoe beperken. Het kader kan namelijk ook worden gezien als het product van een collectieve organisatie, of collectieve activiteit, die verder gaat dan alleen het opstellen en naleven van regels. Door terug te grijpen naar de begrippen waarden en doelstellingen, kan men stellen dat de leden van de organisatie (vrijwilligers en werknemers) gezamenlijk handelen om naar hun mening de juiste actie te ondernemen, afhankelijk van de situaties die zich voordoen. Dit gebeurt door middel van aanpassingsprocedures van de activiteiten tussen de leden van het collectief dat de vereniging vormt.

Naast regels kan de collectieve activiteit worden ondersteund door methoden voor het verdelen van rollen en verantwoordelijkheden. Het kan ook gebaseerd zijn op methoden van collectieve besluitvorming, die meer of minder formeel kunnen zijn. Afhankelijk van de vereniging worden veldvrijwilligers soms betrokken bij de besluitvorming. In andere gevallen wordt deze functie uitsluitend vervuld door werknemers en bestuur vrijwilligers, die deel uitmaken van de besluitvormingsorganen zoals de algemene vergadering en de raad van bestuur.

In sommige verenigingen is het echter moeilijker om de collectieve dimensies van de activiteit te herkennen. Dit geldt voor verenigingen waar vrijwilligers hun taken individueel uitvoeren in directe relatie met een of meerdere gebruikers. In dit geval is het de taak van het begeleidende team om de samenhang

tussen de activiteiten van de vrijwilligers te waarborgen. Er kunnen ook uitwisselingsruimten worden opgezet om vrijwilligers de mogelijkheid te bieden hun respectieve ervaringen te delen.

Hoewel het kader kan worden gezien als een hulpmiddel waarmee elke vrijwilliger kan controleren of hij of zij correct handelt, dient het ook om de samenhang tussen hun activiteiten te waarborgen. Dit kan worden bereikt door regels vast te stellen die gemeenschappelijke handelwijzen bepalen. Het is echter ook noodzakelijk om voorwaarden te scheppen voor het delen van ervaringen tussen vrijwilligers, zodat een gemeenschappelijke betekenis kan worden opgebouwd.

Vrijwilligers zijn dus niet louter uitvoerders binnen de verenigingen waarvoor zij zich inzetten. Zij dragen bij aan het herdefiniëren van het kader van hun activiteiten en aan het in vraag stellen van de handelwijzen, waarden en doelstellingen die door de organisatie worden bevorderd.

Desinvestering van de staat

Desinvestering van de staat: waar hebben we het over?

De desinvestering door de staat, zoals gedefinieerd door de OG, verwijst naar de overdracht van bepaalde taken aan de non-profitsector, waarbij deze overdracht gepaard gaat met onvoldoende of vrijwel geen financiële steun. Volgens de OG weerspiegelt deze desinvestering bovendien het gebrek aan erkenning van bepaalde sociale problemen en doelgroepen door de staat, waardoor verenigingen vaak het laatste vangnet worden voor deze kwesties.

Tegelijkertijd worden verenigingen, geconfronteerd met een toenemende precariteit die steeds grotere delen van de bevolking treft, geconfronteerd met een groeiend en diverser aantal begunstigden en bijbehorende verzoeken. Deze "deinstitutionalisering van hulprelaties" (Cortesero, 2004) gaat gepaard met een toenemende complexiteit van subsidieprocedures. Deze procedures, gebaseerd op de plicht om hun effectiviteit aan te tonen door middel van resultaten, dwingen verenigingen steeds efficiëntere beheersinstrumenten te ontwikkelen voor zowel hun werknemers als vrijwilligers. Dit leidt ook tot een grotere administratieve werkdruk om steeds schaarser en projectgebaseerd gefinancierd te worden, wat de concurrentie binnen de sector vergroot.

De projectgebaseerde financieringslogica, gecombineerd met de versnippering van financieringsbronnen, werd door de OG meermaals genoemd als een grote uitdaging voor sociale actieverenigingen. Deze logica veronderstelt dat er voortdurend nieuwe projecten worden ontwikkeld, terwijl verenigingen moeite hebben om hun operationele kosten te dekken en administratieve vaardigheden te ontwikkelen die specifiek zijn voor elke subsidiërende instantie, zoals het gebruik van het juiste vocabulaire in subsidieaanvragen.

Tot slot leidt het gebrek aan investeringen van de staat ertoe dat sommige verenigingen zich wenden tot particuliere financiering. Dit kan echter soms ethische vragen oproepen, vooral wanneer de waarden van de financier en de vereniging botsen.

De effecten van de desinvestering door de staat voor werknemers

Om de gevolgen van de desinvestering van de staat voor vrijwilligerswerk aan te pakken, moeten we eerst kijken naar de gevolgen voor werknemers. We zijn getuige van een vorm van bureaucratisering van de

vrijwilligerssector (Cottin-Marx et al., 2018) in de sociale sector, gekenmerkt door een zware last van administratieve procedures en de verplichting om resultaten te produceren.

Professionals benadrukken ook een verlies van betekenis in hun werk, dat steeds meer verschuift van veldwerk, waarbij men direct in contact staat met de begunstigden, naar kantoorwerk. De desinvestering door de staat leidt bovendien tot een algemene precariteit binnen de non-profitsector voor sociale actie, zoals onzekere arbeidscontracten of een gebrek aan budget om de missies succesvol uit te voeren (bijvoorbeeld een tekort aan materialen).

Deze situatie zorgt er soms voor dat werknemers zich in hun vrije tijd inzetten en dus vrijwillig werk verrichten. De vaststelling is zorgwekkend: een tekort aan personeel, verlies van betekenis, uitputting... Werkgerelateerde stress en lijden zijn sterk aanwezig in de sociale sector. Vrijwilligerswerk wordt dan gezien als een aanvulling op betaald werk.

En hoe zit het met vrijwilligerswerk?

De OG heeft benadrukt dat vrijwilligerswerk door de staat wordt gebruikt als een "lapmiddel" om zijn eigen desinvesteringen te compenseren en als het enige middel voor verenigingen om hun missies uit te voeren. Het is dan ook niet ongewoon dat een vrijwilligersorganisatie bijna volledig afhankelijk is van de aanwezigheid van vrijwilligers. In combinatie met de hierboven genoemde logica van het produceren van resultaten, heeft deze afhankelijkheid van vrijwilligers een grote impact op hun toegankelijkheid. Verenigingen doen steeds vaker een beroep op competentiegericht vrijwilligerswerk, of zelfs op een professionalisering van vrijwilligerswerk, om ervoor te zorgen dat vrijwilligers hun taken efficiënt en competent uitvoeren. Dit roept bredere vragen op over de functie van vrijwilligerswerk. De OG legt de nadruk op het gebruik van selectief vrijwilligerswerk (gebaseerd op vaardigheden), waardoor de deuren worden gesloten voor individuen voor wie motivatie alleen niet langer voldoende is. Volgens de OG vervult vrijwilligerswerk echter meerdere functies, zowel voor de gastorganisatie als voor de vrijwilliger zelf.

Het gebrek aan investeringen van de staat in de aanpak van bepaalde sociale kwesties heeft binnen de OG tot discussies geleid over twee aspecten.

Ten eerste betreft dit de sectoren waarin vrijwilligerswerk in de sociale sector actief is: is het normaal dat sommige sectoren, die als "complex" of zelfs "risicovol" worden beschouwd, toegankelijk zijn voor vrijwilligers? Deze vraag rijst vooral wanneer een gebrek aan financiële steun betekent dat er bezuinigd moet worden op de opleiding en begeleiding van vrijwilligers. In het verlengde van deze discussie werd ook de verantwoordelijkheid die aan vrijwilligers wordt toevertrouwd in vraag gesteld. Gezien de precariteit en onderbezetting van betaald werk, is het niet ongebruikelijk dat bepaalde taken, die voorheen aan werknemers werden toegewezen, nu worden overgedragen aan vrijwilligers, waardoor verenigingen afhankelijk worden van hen.

Het tweede aspect dat binnen de OG werd besproken, sluit aan bij deze reflectie en betreft de vraag of vrijwilligerswerk wel een vrije daad is. Wanneer het voortbestaan van een vereniging in de sociale sector, die ervoor zorgt dat mensen in hun basisbehoeften worden voorzien en hun waardigheid wordt gewaarborgd, afhankelijk is van vrijwilligers, kan men zich dan "gemakkelijk" terugtrekken uit vrijwilligerswerk? Deze herziening van de vrije daad wordt des te meer voelbaar in situaties waarin betrokkenheid een verplichting wordt; de OG noemt bijvoorbeeld het geval van begunstigden van het OCMW, die vrijwilligerswerk moesten verrichten om hun recht op een leefloon (RIS) te behouden in de vorm van een gemeenschapsdienst. Deze bepaling werd overigens in 2018 door het Grondwettelijk Hof geannuleerd.

Vaak gezien als een "lapmiddel" om de desinvestering van de staat te compenseren, is vrijwilligerswerk noch structureel noch duurzaam, en kan het daarom geen oplossing zijn om maatschappelijke problemen

op te lossen. De OG verdedigt het idee dat het inzetten van vrijwilligerswerk als een "noodoplossing" om basisbehoeften te waarborgen, de essentie van vrijwilligerswerk aantast. Vrijwilligerswerk, dat een vrije en onbetaalde daad is, biedt juist andere meerwaarde, zoals het versterken van sociale cohesie.

Conclusie

Vrijwilligerswerk in de sociale sector zit gevangen tussen twee doelstellingen. Aan de ene kant stelt het burgers in staat om solidaire daden te stellen die bijdragen aan hun persoonlijke ontwikkeling en het welzijn van hun medeburgers. Aan de andere kant weerspiegelt het een desinvestering van de staat, waarbij vrijwilligers de plaats innemen van sociale en medisch-sociale werkers. Vrijwilligers worden dan opgeroepen om taken uit te voeren die zogenaamde professionele vaardigheden vereisen en om steeds meer verantwoordelijkheden op zich te nemen. Dit roept de vraag op naar de toegankelijkheid van vrijwilligerswerk, waarbij de vereiste vaardigheden een selectiecriteria worden ten koste van burgerlijke motivaties.

Naast toegankelijkheid is het behouden van vrijwilligers een grote uitdaging voor organisaties waarvan het functioneren grotendeels afhankelijk is van vrijwilligersactiviteiten. Begeleiding en het kader worden dan de twee belangrijkste instrumenten die verenigingen tot hun beschikking hebben om vrijwilligers aan zich te binden, door ervoor te zorgen dat ze zich ontwikkelen, bescherming krijgen en betekenis kunnen geven aan hun activiteit. Tegelijkertijd verschilt de manier waarop deze instrumenten worden ingezet van vereniging tot vereniging, afhankelijk van het type vrijwilligerswerk en de beschikbare personele en financiële middelen. Nadenken over het soort begeleiding dat moet worden ingevoerd en de mogelijke aanpassing van het kader voor vrijwilligerswerk, met name door de rol en de taken van de vrijwilliger te definiëren, moet een prioriteit zijn. Het risico van onaangepaste, onvoldoende gedefinieerde of, integendeel, te rigide instrumenten is het afhaken van vrijwilligers door verlies van betekenis in hun inzet, of zelfs hun uitputting.

Het is daarom essentieel om de rol van vrijwilligers binnen organisaties in de sociale sector te heroverwegen, niet afzonderlijk, maar in relatie tot andere actoren die het functioneren ervan waarborgen, namelijk betaalde werknemers en subsidiërende overheidsinstanties. Alleen op deze manier kan vrijwilligerswerk in de sociale sector worden wat het wil zijn: een vrije, onbetaalde en burgerlijke daad ten dienste van solidariteit.

Bibliografie

Albarelo, L., & Wiliquet, M. (2005) Associations et pouvoirs publics, Les cahiers de la FOPES, n°4.

Bourassa, B., Picard, F., Le Bossé, Y., & Fournier, G. (2017) Accompagner les groupes de recherche collaborative : En quoi consiste ce « faire avec » ?, Phronesis, vol. 6, n° 1-2, p. 60-73.

Cortesero, R. (2004) De la norme à la responsabilité : L'expérience morale des bénévoles d'associations caritatives, Thèse en sociologie, Bordeaux, ENSAP.

Cottin-Marx, S., Hély, M., Jeannot, G., & Simonet, M. (2018) La recomposition des relations entre l'État et les associations : Désengagements et réengagements, Revue française d'administration publique, n°163, p. 463-476.

- Demoustier, D. (2002) Le bénévolat, du militantisme au volontariat : Revue française des affaires sociales, n°4, p. 97-116.
- Desgagné, S. (1997) Le concept de recherche collaborative : L'idée d'un rapprochement entre chercheurs universitaires et praticiens enseignants, Revue des sciences de l'éducation, vol. 23, n° 2, p. 371-393.
- Grell, P. (1976) L'organisation de l'Assistance Publique, Bruxelles, Contradictions, 252 p.
- Hustinx, L., & Dudal, P. (2020) Le volontariat en Belgique. Chiffres-clés 2019, Université de Gand, Fondation Roi Baudoin.
- Jovelin, E. (2005). Bénévolat et action sociale : L'action des bénévoles auprès des personnes âgées. Pensée plurielle, n°9, p. 101-117.
- Moriau, J. (2022). Les quatre étapes de la gestion publique du secteur associatif à Bruxelles (1945-2015), dans Cent ans d'associatif en Belgique... Et demain ? (p. 159-169), Bruxelles, Agence Alter Éditions.
- Morrisette, J. (2013). Recherche-action et recherche collaborative : Quel rapport aux savoirs et à la production de savoirs ? Nouvelles pratiques sociales, 25(2), 35-49.
- Pétermann, M. (2016). La juste distance professionnelle en soins palliatifs. Revue internationale de soins palliatifs, Vol. 31, n° 4, p. 177-181.
- Prayez, P. (2009) Distance professionnelle et qualité du soin (2e éd), Rueil-Malmaison, Lamarre.
- Prouteau, L., & Wolff, F.-C. (2004) Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative, Économie et statistique, 372(1), 3-39.
- Suijkerbuijk, H. (Éd.) (2014) Livre vert sur l'accès aux soins en Belgique, Bruxelles, INAMI, 358 p.
- Van Campenhout, L., Franssen, A., & Cantelli, F. (2009) La méthode d'analyse en groupe : Explication, applications et implications d'un nouveau dispositif de recherche, SociologieS [en ligne], consulté le 28/09/2024, URL : .
- VolontariAS. (2018) Volontaires en action sociale : Un engagement pas si simple ?, Bruxelles, Plateforme francophone du Volontariat.
- VolontariAS. (2020) Responsable de volontaires : une fonction complexe et souvent méconnue, consulté en ligne le 26/09/2024, URL : .
- Volunteer Scotland. (2023). The Cost of Living and Wellbeing Crisis. Impact on volunteering and volunteers, Quarterly Bulletin, n° 2, 23 p.
- Zarowsky, C., Haddad, S., & Nguyen, V.-K. (2013) Au-delà des « groupes vulnérables » : Contextes et dynamique de la vulnérabilité, Global Health Promotion, vol. 20, n° 1, p. 80-87.
- Zelis, G. (2019). La formation au travail social en Belgique (1920-1940), entre « maternalisme » et professionnalisation : Les Politiques Sociales, n° 3-4(2), p. 11-21.