

Leiding geven aan vrijwilligers

Door: C. van Herk – Lemaire, CGMV

Uitgegeven: 08 februari 2011 om 09:27 uur



Vrijwilligers zijn een bijzonder soort personeel. Ze hebben zich uit vrije wil aangemeld om een bepaalde taak te vervullen. Daarvoor krijgen ze geen salaris. Juist omdat er geen sprake is van een reguliere arbeidsverhouding, is het leiding geven aan vrijwilligers iets waar de werkgever goed over moet nadenken.

Vanuit het idee dat je de vrijwilliger vooral te vriend moet houden, kan de valkuil ontstaan dat er te weinig leiding wordt gegeven en te onduidelijk wordt gecommuniceerd. Daar is de uitvoering van de taak niet bij gebaat, en het geeft de vrijwilliger ook geen prettig gevoel. Het is de kunst om duidelijk te zijn en toch aantrekkelijk te blijven als werkgever. Het vrijwilligersbeleidsplan is hiervoor de beste basis.

Afspraken en evaluatie

Een goede arbeidsrelatie begint met duidelijke afspraken. Belangrijk is in elk geval, dat de (wederzijdse) verantwoordelijkheden duidelijk worden afgebakend en dat de organisatie verzekerd is voor eventuele ongelukken. In een vrijwilligerscontract wordt duidelijk afgesproken wat het vrijwilligerswerk inhoudt, wat de frequentie en duur van de taak is, wie de contactpersoon is en welke vergoeding er eventueel tegenover staat. Goed om te weten: de meeste Nederlandse gemeenten hebben een vrijwilligersverzekering afgesloten voor burgers die vrijwilligerswerk doen.

Voor vrijwilligers is het zo mogelijk nog belangrijker dan voor gewone werknemers dat er regelmatig geëvalueerd wordt. Het is goed om minimaal eens per jaar samen de tijd te nemen voor een gesprek: hoe gaat het vrijwilligerswerk? Zijn er dingen waar de vrijwilliger tegenaan loopt? Wil hij of zij nog verder gaan met deze taak, of liever iets anders doen? Op zo'n moment kan ook ter sprake komen dat het tijd is geworden om afscheid van elkaar te nemen. Voor deze formele begeleiding is de vrijwilligerscoördinator de aangewezen persoon.

Dagelijkse praktijk

In de dagelijkse praktijk werkt de vrijwilliger soms helemaal zelfstandig, soms onder directe aansturing van vast personeel. Om een goede verstandhouding tussen vrijwilliger en personeel te bewaren, is het belangrijk dat er duidelijke afspraken zijn over de onderlinge taken en verantwoordelijkheden. Verder is het wenselijk dat de vrijwilliger tijdens het vrijwilligerswerk bij een vast persoon terecht kan met vragen of problemen.

Juist omdat een vrijwilliger er niet voor betaald wordt, legt onbetaalde waardering extra veel gewicht in de schaal. Het is daarom van groot belang regelmatig waardering te tonen voor de inzet van de vrijwilliger. Af en toe een schouderklopje en een praatje, maar ook een kerstpakket aan het einde van het jaar.