

Vrijwillige inzet en verdringing van betaalde arbeid

Dit document is opgesteld door de gemeente Almere, Adviesraad Sociaal Domein, De Schoor, Humanitas en VMCA.

Vrijwillige inzet is van belang voor de inwoners van de stad en voor de samenleving als geheel. Het stimuleren van vrijwillige inzet en het geven van ruimte aan bewonersinitiatieven wordt in de beleidsnota 'Veranderen wat nodig is' als belangrijk aangemerkt voor het versterken van de kracht van de samenleving. Verschillende maatschappelijke organisaties in de stad hebben een rol met betrekking tot het onderwerp vrijwillige inzet. Daarom is in samenspraak met hen het Uitvoeringsplan Vrijwillige Inzet opgesteld. In het uitvoeringsplan wordt onder andere beschreven dat de afstemming tussen de vrijwillige en de beroepsmatige inzet blijvend aandacht vraagt. In het bijzonder spelen hierbij de vraagstukken met betrekking tot de mogelijkheden en grenzen van de vrijwilliger in kwestie en het voorkomen van verdringing van betaald werk door vrijwillige inzet.

Dit document gaat in op het onderwerp verdringing van betaald werk door vrijwillige inzet. Dat betekent echter niet dat er in dit document een beoordelingskader geschetst wordt dat antwoord geeft op de vraag of in een specifiek geval sprake is van verdringing van betaalde arbeid. Wel willen we met dit document overwegingen geven die organisaties kunnen helpen bij het voeren van het gesprek over dit onderwerp.

Afhankelijk van maatschappelijke ontwikkelingen

De manier waarop er naar het vraagstuk verdringing van betaalde arbeid wordt gekeken is mede afhankelijk van maatschappelijke ontwikkelingen. In tijden van bezuiniging kunnen sommige maatschappelijke functies alleen overeind blijven doordat vrijwilligers bereid zijn te vervullen. Of dit kan en mag, en onder welke voorwaarden, levert een complexe discussie op. In de participatiemaatschappij wordt er meer van het individu gevraagd. Formele en informele zorg en ondersteuning komen dicht bij elkaar te liggen. Dit leidt soms tot verschuiving van taken. Ook economische factoren zoals werkloosheid, kunnen invloed hebben op het vraagstuk.

Voorbeeld: De Schoor

De visie van de Schoor, die overeenkomt met de gemeentelijke visie, kenmerkt zich door meer eigen kracht van de burger, meer ruimte voor bewonersinitiatieven en meer focus op preventieve inzet. De Schoor streeft daar waar mogelijk naar een 'verregaande vorm van zelfbeheer' in de buurtcentra om meedoen, meedenken en meebeslissen echt mogelijk te maken. Het beheer van de centra is daarom de laatste jaren wezenlijk veranderd. Beheerders vervullen nu de functie van sociaal beheerders. Het accent is verlegd van 'beheer' naar 'beheer en begeleiding'. Sociaal beheerders zijn geschoold in het op deze wijze begeleiden van vrijwilligers. Onderdelen van het beheer, zoals het organiseren van activiteiten en evenementen, (klein) onderhoud, PR, administratie en de baropenstelling zijn overgedragen aan vrijwilligers. Uitgangspunt in de begeleiding blijft altijd: hoe helpt het de vrijwilliger verder? (bijv. bij het vinden van werk, het opdoen van dagritme, het onder de mensen zijn etc.)

Is de inzet echt vrijwillig?

Het is van belang om stil te staan bij de vraag of de inzet ook daadwerkelijk vrijwillig is. De term 'vrijwillige inzet' geeft aan dat vrijwilligers zich inzetten omdat zij dat zelf willen, dus vanuit een intrinsieke motivatie. Vrijwillige inzet vanuit een uitkeringssituatie, bijvoorbeeld als onderdeel van re-integratie, kan een meer verplichtend karakter hebben. Daarom bestaat er voor deze situatie striktere regelgeving met betrekking tot verdringing van betaalde arbeid.

Voorbeeld:

Voor een bijstandsgerechtigde die in het kader van zijn re-integratieverplichting vrijwilligerswerk gaat doen (in opdracht van de gemeente) geldt dat:

- het vrijwilligerswerk moet bijdragen aan de concrete doelen die zijn vastgesteld in het kader van de

re-integratie, en dat;

- de werkzaamheden van de vrijwilliger in de 6 tot 12 maanden daarvoor niet uitgevoerd mogen zijn door een werknemer die daarvoor minimaal het wettelijk minimum uurloon verdiende, en dat;

- de inzet van de vrijwilliger bij de betreffende organisatie of het betreffende bedrijf niet mag leiden tot oneerlijke concurrentie ten opzichte van andere organisaties of bedrijven.

Inzet vanwege specifieke toegevoegde waarde

Het ligt voor de hand dat minder snel sprake van verdringing is wanneer de vrijwilliger wordt ingezet omdat deze een specifieke toegevoegde waarde heeft ten opzichte van een beroepskracht. Te denken valt bijvoorbeeld aan de inzet van een ervaringsdeskundige die anderen op weg wil helpen vanuit hetgeen hij of zij zelf heeft meegemaakt. Het risico op verdringing is groter wanneer de inzet van vrijwilligers plaats vindt op basis van een financiële drijfveer (goedkope krachten) of vanwege capaciteitsproblemen (uitvoeren van structurele werkzaamheden in een organisatie).

Voorbeeld:

Het inzetten van een vrijwilliger naast een zorgprofessional hoeft niet te leiden tot verdringing. Omdat de vrijwilliger zich inzet vanuit zijn persoonlijke betrokkenheid en vanuit de eigen ervaringen is de vrijwilliger in staat om op een andere, meer gelijkwaardige manier contact te maken met de cliënt of patiënt. Daar komt bij dat vrijwilligers niet te maken hebben met dezelfde tijdsdruk als professionals. Op die manier kunnen vrijwilligers tot grote persoonlijke steun zijn voor een cliënt of patiënt en hebben zij toegevoegde waarde naast de professional.

Voor wie levert de vrijwillige inzet iets op?

Vrijwillige inzet kan iets opleveren voor de vrijwilliger en/of zijn omgeving en/of de organisatie waarvoor hij zich inzet. Bij vrijwillige inzet die vooral iets oplevert voor de vrijwilliger of zijn/haar directe omgeving lijkt er niet snel een risico op verdringing te bestaan. Vrijwillige inzet kan de vrijwilliger voldoening, gestructureerde/ingevulde dagen, plezier en persoonlijke ontwikkeling bieden. Het type organisatie van waaruit de vrijwillige inzet plaats vindt speelt ook een rol. Bij vrijwillige inzet bij organisaties met een winstoogmerk is het risico van verdringing aanzienlijk groter dan wanneer de vrijwillige inzet plaatsvindt vanuit een vrijwilligersorganisatie of professionele non-profitorganisatie. In vrijwilligersorganisaties (organisaties waar geen betaalde krachten in dienst zijn), zal er nauwelijks sprake zijn van verdringing van betaalde arbeid. De inzet bij dit soort organisaties is immers nooit betaald geweest.

Voorbeeld: Humanitas

Binnen de Almeerse afdeling van Humanitas werken zowel vrijwilligers als beroepskrachten als projectcoördinator. In de praktijk vroegen de vrijwillige projectcoördinatoren zich daarom af in hoeverre zij hetzelfde werk deden als de beroepskrachten. Humanitas heeft vervolgens een duidelijke functiebeschrijving gemaakt voor de beide taken om zo het verschil tussen de rollen te verduidelijken en heeft vervolgens tevens een tijdsgrens aan de inzet door de vrijwillige coördinatoren gekoppeld: maximaal 8-10 uur per week. Hierdoor is het verschil tussen beroepskrachten en vrijwilligers in taakuitvoering en tijdsinzet voor iedereen duidelijk.

Randvoorwaarden

De Vereniging NOV (Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk) heeft zich op het standpunt gesteld dat vrijwilligers in bepaalde omstandigheden betaalde krachten kunnen vervangen, net zoals vrijwilligers vervangen kunnen worden door betaalde krachten. Zij hebben hiervoor een aantal randvoorwaarden geformuleerd die bruikbaar zijn in de discussie rondom verdringing.

1. Het vrijwilligerswerk is echt vrijwillig.
2. De vrijwilliger heeft een intrinsieke motivatie om het werk te doen en zich achter de doelstelling van de organisatie of het project te scharen.
3. De organisatie zorgt voor een goed vrijwilligersbeleid.

4. De organisatie zorgt voor deskundigheidsbevordering.
5. De organisatie zorgt voor een veilige omgeving en goede afspraken over verantwoordelijkheden.
6. De organisatie wekt zonder winstoogmerk en is een non-profitorganisatie.
7. De rolverdeling tussen eventuele beroepskrachten en vrijwilligers is duidelijk en in de praktijk ook evenwichtig. Iedereen weet wat hij moet doen en er is onderling respect. Zo kan het zijn dat de beroepskracht er juist is om de vrijwilligers te ondersteunen in plaats van andersom.
8. De grenzen aan wat een vrijwilliger mag doen (bijvoorbeeld in de zorg) veranderen, maar verdienen elke keer weer discussie en heldere afspraken.

Rol Expertisecentrum Vrijwillige Inzet

Het Expertisecentrum Vrijwillige Inzet van de VMCA kan een rol spelen als vraagbaak bij vragen over verdringing betaalde arbeid door vrijwillige inzet. Het Expertisecentrum zal niet oordelen of 'recht spreken', maar kan helpen de discussie te voeren met betrokkenen, uitgaande van bovengenoemde contexten en randvoorwaarden.