

## Basisvoorwaarden voor vrijwillige inzet na Huiselijk Geweld

### *Inspiratie voor het werken met vrijwilligers*

#### **Waarom basisvoorwaarden?**

Om vrijwillige inzet in de organisatie in te bedden is een aantal basisvoorwaarden nodig. Deze basisvoorwaarden zorgen voor een juiste visie op het werken met vrijwilligers en leggen daarmee een stevig fundament voor de verdere inrichting van het vrijwilligerswerk. Juist de inbedding van de vrijwillige inzet in het beleid geeft een goede basis om vrijwilligers en hun inzet een passende plek te geven binnen de organisatie.

Met dit document willen we andere organisatie inspireren om ook met vrijwilligers aan de slag te gaan en te laten zien wat je hiervoor in organisatie moet regelen.

#### **Achtergrond**

In een twee jaar durend project hebben we binnen Moviera de mogelijkheden onderzocht van het werken met vrijwilligers. En er blijkt heel veel mogelijk! Binnen de hulpverlening met het thema Huiselijk Geweld is het werken met vrijwilligers geen kernproces. De inzet van vrijwilligers is een middel dat bijdraagt aan het verwezenlijken van de doelen van de organisatie. Dat maakt het soms lastig om in het werkproces voldoende aandacht voor de vrijwilligers te krijgen. Tegelijk zagen we dat het werken met vrijwilligers weliswaar niet overal vlekkeloos verloopt, maar dat dit in veel gevallen niet het grootste vraagstuk is. Juist het organiseren en coördineren van de vrijwillige inzet als onderdeel van de bedrijfsvoering en het waarborgen van de continuïteit ervan, is een complex proces.

We beschrijven hieronder een aantal basisvoorwaarden voor de implementatie van vrijwillige inzet in de organisatie. We nemen hiervoor onze eigen ervaringen en het onderzoek '[rol en positie van de coördinator vrijwillige inzet](#)' van Movisie, als uitgangspunt.

Onderstaande aanbevelingen dienen als startinformatie voor iedereen, die met vrijwillige inzet binnen de thematiek van Huiselijk Geweld aan de slag wil. Besluitvormers hebben een cruciale rol; dat het werk van de vrijwilliger coördinator, principieel, randvoorwaardelijk en financieel mogelijk gemaakt wordt.

#### **Erken de waarde van vrijwillige inzet en de cruciale rol van de coördinator en investeer erin**

Het realiseren van vrijwillige inzet binnen de organisatie begint met het erkennen dat vrijwillige inzet en de coördinatie ervan meerwaarde hebben voor de dienstverlening van de organisatie en daar dus onderdeel van zijn, ook in de verantwoording richting financiers. Dat betekent dat vrijwilligers niet alleen een leuk extraatje zijn voor cliënten, maar ook een wezenlijk onderdeel van de dienstverlening. Deze erkenning is vastgelegd in beleidsvoornemens en werkplannen van alle onderdelen van de organisatie en vertaald in voldoende budget. Ook de erkenning van de coördinator, die begrijpt hoe je met vrijwilligers moet omgaan, die hen beschermt tegen overbelasting en hun grenzen helpt bewaken, is vastgelegd.

### **Neem de tijd**

Omdat onze hulpverlening draait om veiligheid, zijn veel medewerkers ook gehecht aan protocollen en het 'afdichten' van deze veiligheid. Er is behoefte aan duidelijkheid over wat er wel en niet mag. Deze afweging wordt beschreven als onderdeel van het vrijwilligersbeleid en uitgewerkt in richtlijnen en kaders voor vrijwilligers en medewerkers.

Deze documenten zullen jaarlijks, samen met HR, geëvalueerd en zo nodig aangepast worden. Naast het beleid op papier is het nodig om tijd te nemen om te kunnen investeren in de samenwerking/relatie met de vrijwilliger. Omdat onze hulpverlening draait om 'veiligheid', is vertrouwen in de vrijwilliger heel belangrijk. Dit vertrouwen kost tijd en die moet er dus zijn.

### **Beschouw vrijwilligersmanagement als een strategisch HRM-vraagstuk**

De ondersteuning, begeleiding en opleiding van vrijwilligers vragen voortdurend tijd en aandacht. Deze kan voor een groot deel gelijk oplopen met de ondersteuning, begeleiding en opleiding die er voor betaalde medewerkers is. Voor deze taken zou de vrijwilligerscoördinator onderdeel kunnen zijn van de afdeling HRM, eventueel kunnen de taken ook door een bestaand lid van deze afdeling worden uitgevoerd.

Als coördinator is het belangrijk dat je de sector kent en weet waar de knelpunten liggen. Omdat je het belang van de cliënt voor opstelt (meerwaarde) is een samenwerking met de cliëntenraad verstandig. Samen kun je woorden geven aan deze behoefte en sta je sterker in je verhaal.

Zorg ervoor dat je zichtbaar bent en blijft in alle lagen van de organisatie, alleen dan krijgt vrijwillige inzet de aandacht die het nodig heeft en verdient. Dit doe je onder andere door regelmatig te overleggen met alle betrokkenen binnen en buiten de organisatie. En deze overleggen (en andere communicatie) zichtbaar te maken, door bijvoorbeeld het uitbrengen van nieuwsbrieven, intranet berichten plaatsen, zichtbaarheid op social media, etc.

### **Zet in op deskundigheidsbevordering op maat binnen en tussen organisaties**

Iedereen binnen de organisatie die met vrijwilligers te maken krijgt door trainingen, workshops en intervisie de juiste kennis en handvaten geven, om dit te kunnen doen. Dit kan de vrijwilliger coördinator zelf organiseren of laten uitvoeren door externen.

Ook is deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers noodzakelijk. Naast een verplichte basistraining over het werken binnen jullie organisatie en het werken met jullie doelgroep, kan dit gaan over: inzetten van eigen ervaringen, specialisatie als bv omgang met trauma's, veerkracht (kinderen), Inzicht (blended hulpverlening). Naast trainingen biedt de coördinator ook intervisie aan (of kunnen vrijwilligers aanhaken bij de intervisie van de organisatie).

Bron vermelding: Rol en positie coördinator vrijwillige inzet (Movisie)