

Dossier vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw opteert in haar Beleidsplan 2008-2010 voor het opstellen van één beleidsdossier per werkjaar.

Voor het werkjaar 2009 dachten we een beleidsdossier op te maken met betrekking tot vrijwilligerswerk en werklozen. Deze plannen worden voorlopig even opgeborgen, gezien er recent een ander onderwerp onze aandacht trok, namelijk het wetsvoorstel dat via de senaat werd ingediend betreffende de regeling voor vrijwilligersverlof voor bestuursleden.

Het voorstel voorziet in de mogelijkheid voor de bestuursleden/bestuursvrijwilligers van vrijwilligersorganisaties om maximum twee halve dagen onbetaald vrijwilligersverlof op te nemen. Hoewel het gaat om 'onbetaald' verlof, zou de werknemer door zijn/haar afwezigheid niets verliezen wat betreft de opbouw van de SZ-rechten (pensioenrechten).

De persoon die wil genieten van deze regeling dient dit te bewijzen aan de hand van de statuten van de organisatie of aan de hand van de notulen van de vereniging. Over de praktische moeilijkheden om het voorstel in de praktijk te implementeren, gaan we verder nog dieper in.

De Raad van Bestuur van het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw heeft zich gebogen over dit voorstel en het advies van de Raad van Bestuur was duidelijk: 'vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers staat in contradictie met de eigenheid en het specifieke karakter van het vrijwilligerswerk'. Alleen al omwille van principiële redenen staat het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw weigerachtig tegenover de idee. Vrijwilligerswerk speelt zich af in het privé-leven van de vrijwilliger, die trouwens zelf kiest of hij/zij al dan niet een engagement wil opnemen en bepaalt hoever dit engagement voor hem/haar kan of mag reiken.

In dit dossier willen we twee zaken doen. Ten eerste het wetsvoorstel toetsen aan de personen die in het voorstel geïdendeerd worden, namelijk de bestuursvrijwilligers. Wat denken zij over de combinatie tussen hun vrijwilligerswerk en hun werk? Zijn ze vragende partij voor een regeling bestuursverlof en moet het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw dan haar advies eventueel reviseren?

Ten tweede is het onze bedoeling om het voorstel op zich verder te doorgronden en te analyseren, en na te gaan of het standpunt dat het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw inneemt en waarbij het zich geen grote voorstander toont van het voorstel, wat leeft in het werkveld juist inschatte. Mogelijk kunnen zo alternatieve voorstellen aan de oppervlakte komen.

Deel 1: de bestuursvrijwilligers aan het woord

Het zou vanuit het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw onverstandig zijn om een wetsvoorstel dat zich aandient, zomaar opzij te schuiven of de discussie uit de weg te gaan.

Het wetsvoorstel 'vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers' ligt ter tafel en zal onderwerp uitmaken van een bijzondere werkgroep 'vrijwilligersverlof' die in de maand april 2009¹ in de schoot van de Hoge Raad voor Vrijwilligers wordt opgestart en waarvan het steunpunt deel van zal uitmaken.

¹ De werkgroep 'vrijwilligersverlof' vergaderde op 20 april 2009. De werkgroep bereikte al snel een consensus over het feit dat het betreffende wetsvoorstel hiaten vertoonde. Er bleek ook duidelijk dat er weinig animo bestond om een positief advies te geven aan de plenaire vergadering. De plenaire vergadering van de Hoge Raad voor Vrijwilligers zal uiteindelijk een beslissing moeten nemen op 9 juni 2009.

1.1. De gehanteerde werkwijze

Vanuit het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw is een korte vragenlijst (zie bijlage) opgesteld met een aantal eenvoudige vragen. We wilden niet zomaar een snelle 'poppoll' waarbij mensen zich zonder nuances konden uitspreken voor of tegen het voorstel. Dat leidt enkel tot polemieken en geeft antwoorden zonder duiding. We wilden meteen van de gelegenheid gebruik maken om een meer geactualiseerd beeld te krijgen van de bezorgdheden van de bestuursvrijwilligers (Wie zijn? Wat doen ze?), en vooral ook hen aan het woord te laten. Zijn ze vragende partij voor een nieuwsoortige regeling? Hebben ze zelf voorstellen? Of laat dit alles hen gewoon ijskoud?

Deze vragenlijst werd gepubliceerd op de website www.vrijwilligerswerk.be en werd ook via de steunpunten vrijwilligerswerk² verspreid. De vragenlijst werd verspreid op 3 maart 2009, en is afgesloten eind maart 2009³.

We kregen 293 reacties binnen. Deze reacties hebben we verder verwerkt en worden in dit document stelselmatig belicht en becommentarieerd. Het overzicht van de antwoorden zijn terug te vinden als bijlage.

Voor alle duidelijkheid willen we uitdrukkelijk stellen dat we ons hoofdzakelijk gericht hebben op de bestuursvrijwilligers die (vooral) actief zijn in vrijwilligersorganisaties, en die activiteiten plannen en organiseren en mee leiding geven in de organisatie. Dit zijn een ander soort bestuursvrijwilligers dan diegenen die een (semi-bezoldigd) mandaat opnemen en die bijvoorbeeld zitpenningen ontvangen. Deze bestuursvrijwilligers komen hier niet aan bod. Tot slot willen we er ook op wijzen dat er naast deze 'pure' bestuursvrijwilligers er ook heel wat mensen zijn die vanuit een semi-professionele invalshoek deel uitmaken van het bestuur van meer 'professionaliseerde' organisaties. Enkel van deze laatste categorie hebben de vragenlijst ingevuld. Hun positie is enigszins verschillend van de bestuursvrijwilligers die actief zijn in een lokale afdeling van een koepel, een vzw zonder of weinig personeel runnen of de bestuursvrijwilligers die in wat we 'onafhankelijke feitelijke verenigingen' actief zijn.

1.2. Verwerking

De binnengekomen vragenlijsten werden per sector verdeeld, wat ons een 13-tal sectoren opleverde. Vanzelfsprekend is de verdeling in sectoren onderhevig aan mogelijke discussie. Zo kan een organisatie die zich bezighoudt met milieu vanuit een jongerenperspectief zowel bij de sector 'milieu' als bij de sector 'jeugd' geplaatst worden. We hebben hier telkens geopteerd voor de keuze die de organisatie zelf stelt (voorstelling website). In de hele bevraging gaat het om maximum 5 organisaties waarover even getwijfeld kan worden onder welke sector ze geherbergd dienden te worden.

1.3. Welke sectoren participeerden aan onze bevraging?

Alle sectoren waarin vrijwilligers actief zijn, zijn terug te vinden onder de respondenten. We hebben ook vastgesteld dat bestuursleden het blijkbaar prettig vonden om op deze manier bevraged te worden; heel wat mensen hebben de vragenlijst aan hun collega's doorgezonden. Het legt bloot dat ook binnen eenzelfde organisatie, vanzelfsprekend de perceptie over het bestuursvrijwilligersschap varieert.

1.3.1. Overzicht van de sectoren die deelnamen en het percentage t.a.v. alle respondenten:

² Het Provinciaal Steunpunt Vrijwilligerswerk Antwerpen bleek ook weer het ruimste bereik te garanderen (cf. eerdere vragenlijsten die we op deze manier verspreidden).

³ Omwille van het feit dat er nog vragenlijsten binnensijpelden, is de laatste update gemaakt op maandag 27 april 2009.

sector	Aantal respondenten	procentueel
Sociocultureel	52	18
Welzijn	33	11
Sport	67	23
Gezondheid	19	6,7
Amateurkunsten	20	6,7
Ontwikkelingssamenwerking	11	3,9
Milieu	7	2,1
Cultuur	27	9,5
Jeugd	37	13
Onderwijs	9	3,2
Erfgoed	5	1,8
Andere	6	1,8
Totaal	293	100

De meeste repons kwam vanuit de sportsector, gevolgd door de socioculturele sector, de welzijnssector, en de culturele sector. De respons van de sectoren 'onderwijs', 'erfgoed', en 'milieu' lagen aan de lage kant.

1.3.2. Duurtijd van het engagement

De bestuursvrijwilligers die we bereikten, hebben verschillende 'staten van dienst'. We geven hiervan een kort overzicht:

> 1 jaar actief	5,5 %
tussen 1 en 5 jaar actief	34,1 %
tussen 6 en 10 jaar actief	23,9 %
tussen 11 en 20 jaar actief	18,1 %
meer dan 20 jaar actief	17,4 %

De antwoorden zijn dus afkomstig van mensen met korte als met erg lange bestuurservaring, wat de vragenlijst niet wetenschappelijk representatief maakt, maar op zijn minst wel een aantal indicaties geeft van wat de bestuursvrijwilligers denken.

De meerderheid van de respondenten (60%) heeft meer dan 5 jaar bestuurservaring.

1.3.3. Juridische vorm

Het merendeel van de bestuursvrijwilligers die een ingevulde vragenlijst terugzonden, zijn actief in een vzw (74,7 %), 20,8, % in een feitelijke vereniging. Een kleine 5 % is actief in een gemeentelijk adviesraad.

We willen wel opmerken dat niet elke bestuursvrijwilliger de vraag naar de juridische vorm op eenzelfde manier invulde: zo zijn er mensen van een KAV-afdeling die, hoewel ze actief zijn op lokaal niveau, aangeven dat zij binnen een vzw actief zijn, omdat hier dan expliciet naar de koepel wordt verwezen, en omgekeerd.

1.3.4. Actief in één of meerdere verenigingen?

Van alle bestuursvrijwilligers die aan onze vragenlijst participeerden, geeft 51,2 % aan dat ze actief zijn in verschillende verenigingen.

Dit resultaat bevestigt een vermoeden dat we hadden en waarop we wezen in het kader van een eerder beleidsdossier kostenvergoedingen, namelijk dat het onwaarschijnlijk is dat vrijwilligers (en dus ook bestuursvrijwilligers) zich louter in één organisatie engageren⁴.

Indien we verder focussen op welke vrijwilligers eerder meerdere engagements aangaan, treden een aantal sectorale verschillen op:

In de sectoren 'gezondheid' en 'sport' lijken de bestuursvrijwilligers vooral voor hun 'unieke' engagement in de eigen vereniging te kiezen. Het gaat telkens om meer dan 60 procent van de bestuursvrijwilligers. De minderheid (minder dan 40%) heeft nog een engagement elders.

In de sectoren 'sociocultureel', 'cultuur', 'jeugd', onderwijs' en in mindere mate 'amateurkunsten' ziet het plaatje er volledig anders uit. Het engagement in de vereniging is meestal niet het enige engagement. 60 % of meer van de bestuursvrijwilligers in deze sectoren zijn ook elders actief. De sectoren 'erfgoed', 'milieu' en 'andere' tellen te weinig respondenten om daarover iets te zeggen.

De voorstaande gegevens geven een mooi beeld van hoe het bestuursvrijwilligersschap in Vlaanderen wordt ingevuld.

1.4. Deel 2 van de vragenlijst

1.4.1. Ingesteldheid van bestuursvrijwilligers ten aanzien van het concept 'vrijwilligersverlof'

De hoofdreden om deze vragenlijst te lanceren, lag in het detecteren van de ingesteldheid van de bestuursvrijwilligers ten aanzien van een mogelijke regeling voor bestuursverlof. We hebben dit niet expliciet in onze enquête zo benoemd, om geen polemiek uit te lokken en ook om vooral te toetsen met welke voorstellen de vrijwilligers zelf komen.

1.4.2. Neem je soms vrij als bestuursvrijwilliger voor je engagement?

De antwoorden tonen aan dat de minderheid van de bestuursvrijwilligers vrij nemen om hun taken als bestuurder uit te voeren (38,2 %), de meerderheid (61,8 %) neemt geen vrije dagen van het werk om het vrijwillig engagement uit te voeren.

In deze meerderheid zitten vanzelfsprekend de gepensioneerde bestuursleden, mensen die in een deeltijds stelsel werken, de shiftwerkers. Het aantal respondenten dat aangeeft op pensioen te zijn of in brugpensioen bedraagt: 49, 8 mensen geven aan 'huismens' te zijn, er waren 7 studenten bij en 4 zelfstandigen. Het aandeel van de respondenten die niet, nog niet of anders actief zijn op de arbeidsmarkt bedraagt 68 van de 293 respondenten, of 23,2 %.

Vaak echter verwijzen de thans (brug)gepensioneerden dat ze vroeger ook geen vrij namen om hun bestuurstaken op te nemen.

Een respondent zegt: 'Vroeger toen ik nog werkte, maakte ik alles zoveel mogelijk klaar en deed mijn echtgenote de zaken voor mij.'

Een andere persoon: 'we proberen de taken zo te verdelen binnen het bestuur dat diegene die overdag tijd hebben, de dingen doen die niet in de avond of in het weekend gedaan kunnen worden.'

⁴ Een argument om een flexibele kostenvergoedingsregeling te bepleiten, omdat de vrijwilligerswet teveel opgemaakt is –naar onze mening- dat mensen actief zijn binnen één bepaalde organisatie, wat vanzelfsprekend niet correct is.

'Bij ons is het takenpakket nauwgezet afgestemd op de mogelijkheid en de beschikbaarheid van de bestuurders', vertelt iemand van de sector amateurkunsten.

Uit de verdere analyse zal blijken dat de status van de persoon in kwestie wel een invloed kan uitoefenen op de vraag of hij/zij wel eens een vrije dag neemt voor het vrijwilligerswerk, maar het speelt geen rol (zie verder) bij de respons op de vraag of men een inspanning van de werkgever op prijs zou stellen.

1.4.3. Als je vrij neemt als bestuursvrijwilliger, voor welke taken is dat dan?

In de toelichting bij het wetsvoorstel wordt geopperd dat het vrijwilligersverlof voor bestuursleden mede tot doel moet hebben dat de bestuursleden de formaliteiten voor hun organisatie kunnen vervullen tijdens de werkuren, op de momenten dat de bestuurlijke diensten open zijn. We hebben daarom gevraagd aan de bestuursvrijwilligers dat als ze vrije dagen opnemen, voor welke reden dan?

Uit onze gegevens blijkt dat de bestuursleden hun 'verlof' nodig hebben om volgende handelingen te stellen (geordend in orde van grootte):

§ om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen	6,9 %
§ om naar de post te gaan	6,9 %
§ om de verzekeringen te regelen	7,9 %
§ om naar de bank te gaan	13,4 %
§ om boodschappen te doen	14,4 %
§ omwille van andere redenen	50,5 %

De redenen waarom bestuursvrijwilligers extra verlofdagen opnemen op het werk, heeft duidelijk niet zozeer te maken met het vervullen van bestuurlijke taken. Om de wettelijke verplichtingen na te komen (publicatie in het Belgisch Staatsblad, opvolging vzw-wetgeving) besteden amper 6,9 % van de bestuursvrijwilligers die aangeven vrij te nemen, hiervoor deze vrije tijd.

Eenzelfde lage percentage vinden we terug met betrekking tot het stellen van posthandelingen.

Deze lage percentages zijn ongetwijfeld te verklaren door het feit dat het gros van zowel wettelijke als postale handelingen, via het internet kunnen gebeuren. Specifieke activiteiten vergen wellicht een 'persoonlijke afhandeling'.

Een iets groter percentage van de bestuursvrijwilligers neemt vrij om verzekeringskwesties af te handelen. Het gaat hier om het sluiten van de verzekeringspolis en om de opvolging van schadedossiers. Toch neemt nog niet één op de 10 bestuursvrijwilligers die vrijaf nemen, vrijaf om verzekeringsmateries te regelen.

De bankzaken scoren hoger. 13,4 % van de bestuursvrijwilligers offert een deel van de vrije tijd op om bankzaken te regelen. De vraag is welke aspecten van de bancaire zaken niet via internet, e-mailverkeer kunnen worden afgehandeld? Of wijst het op het gegeven dat wellicht een deel van de bestuursvrijwilligers hier minder mee vertrouwd zijn?

Belangrijker is echter dat de meerderheid van de bestuursvrijwilligers die zeggen vrijaf te nemen op het werk, die extra vrije tijd besteden aan boodschappen doen (14,4%) of aan 'andere' (50,5 %) zaken.

Die 'andere' zaken betreffen extra activiteiten van uiteenlopende aard: vergaderingen bijwonen, sponsors contacteren, lessen organiseren, materiaal en/of kostuums maken voor

één of ander evenement, cursussen voorbereiden, een dossier voorbereiden, sollicitatiegesprekken voeren, begrafeningen bijwonen....

We kunnen hieruit afleiden dat als bestuursvrijwilligers vrijaf nemen op het werk, deze tijd vooral wordt geïnvesteerd in niet zozeer specifieke aan bestuursvrijwilligers gelinkte taken: boodschappen doen is geen exclusieve taak voor bestuursvrijwilligers. Het behoort eveneens tot het takenpakket van 'uitvoerende' en/of 'begeleidende' vrijwilligers.

Men zou kunnen stellen dat het vergaderen een activiteit is die verwacht wordt van bestuursvrijwilligers, maar net zoals er mensen aangeven dat ze hiervoor (extra) vrije tijd moeten investeren, zijn er evenveel bestuursvrijwilligers die stellen dat de vergaderingen dermate gepland zijn dat het haalbaar is voor alle vrijwilligers om eraan deel te nemen. Met andere woorden, een vrijwilligersvriendelijk- én aangepast beleid kan op dit vlak al wonderen verrichten.

Want, uit de vragenlijst blijkt dat mensen die geen vrijaf nemen op het werk, hun taken zo combineren dat er ofwel een delegatiemogelijkheid bestaat naar een ander bestuurslid of een andere vrijwilliger, soms zelfs de partner, om ervoor te zorgen dat de zaken die moeten gebeuren, ook effectief kunnen gebeuren.

1.4.4. Wie vrijaf neemt voor het vrijwilligerswerk, hoeveel dagen neemt die dan op?

Verder blijkt dat de bestuursvrijwilligers die aangeven wel eens vrije dagen op te nemen voor hun vrijwilligerswerk (38,2 % van de bestuursvrijwilligers), er meteen ook veel opnemen. 63 % van deze bestuursvrijwilligers zegt minstens 5 dagen op te nemen. Er zijn vrij veel mensen die aangeven hun volledige vakantie te benutten voor het vrijwilligerswerk, of via een regeling van compensatie van overuren toch ook makkelijk tot een 20-tal dagen komen, 35 % neemt 2 tot 4 dagen per jaar vrij, de minderheid (2 %) neemt slechts een enkele keer een vrije dag.

De bestuursvrijwilligers die veel vakantiedagen opnemen om hun bestuursfunctie te vervullen, zouden eventueel baat kunnen hebben bij een verlofregeling die hen 2 halve dagen per maand de kans zou bieden onbetaald vrijwilligersverlof te nemen.

Maar dan stelt zich de vraag of de regeling fair is tegenover andere vrijwilligers, die geen bestuursfunctie opnemen, maar evenveel –en soms meer- tijd investeren in voorbereiding en uitvoering van de activiteiten.

Bovendien kan niet geconcludeerd worden dat de mensen die veel vakantie opnemen om hun vrijwilligerswerk naar behoren uit te oefenen, per definitie allemaal vragende partij zijn voor een specifieke (en dan nog onbetaalde)verlofregeling voor vrijwilligers. Hierop komen we later terug.

1.4.5. Knelpunten als bestuursvrijwilliger?

In een volgende vraag peilen we naar de grootste knelpunten die mensen ondervinden als bestuursvrijwilliger. Het wetsvoorstel 'vrijwilligersverlof bestuursvrijwilligers' legt immers een verband naar de werkdruk m.b.t. bestuurlijke formaliteiten van bestuursvrijwilligers. We wilden polsen wat bestuursvrijwilligers zelf als grootste moeilijkheden ondervinden.

Elke respondent kon zijn/haar top drie van aandachtspunten aanvinken. Sommige bestuurders wezen op een enkel knelpunt, anderen kruisten de hele reeks aan en vervolledigden ze. Dit geeft het volgend resultaat (in volgorde van belangrijkheid):

§ de last valt altijd op dezelfde schouders	24,0 %
§ er zijn te weinig bestuursleden	20,7 %
§ er is tijdgebrek	18,4 %
§ administratieve rompslomp	13,6 %
§ andere redenen	13,2%
§ we krijgen onvoldoende waardering	10,1 %

1.4.5.1. Knelpunt 1: de last valt altijd op dezelfde schouders

Het grootste knelpunt is dat bestuursvrijwilligers de impressie hebben dat ze altijd zelf en alleen voor alles moeten instaan, dat er weinig hulp is en dat andere mensen in de organisatie eerder 'wegrennen' van de verantwoordelijkheid dan ze op te nemen.

Een bestuursvrijwilliger verwoordt het zo: 'In het begin gaf iedereen zich op als bestuursvrijwilliger. Op papier zijn we met 13 maar in de praktijk zijn het steeds dezelfde vier die alles organiseren en trekken. Die anderen zien we niet. Of, wel, op de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie'

1.4.5.2. Knelpunt 2: gebrek aan bestuursleden

Een tweede pijnpunt is het gebrek aan bestuursleden. Het hangt wat samen met het eerste punt, waarbij er toch wel geklaagd wordt over een té groot aantal papieren bestuursleden, die dus vaak geen effectief engagement opnemen.

Deze twee knelpunten kunnen alvast niet opgelost worden door een voorstel van vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers. Het gaat om het gegeven dat het opnemen van bestuurstaken voor veel mensen minder aantrekkelijk is, overweldigend lijkt of soms ook afschrikt omwille van de verantwoordelijkheid die men moet dragen.

1.4.5.3. Derde knelpunt: tijdgebrek

In derde instantie vermelden heel wat respondenten 'tijdsgebrek'. Ook stelt zich de vraag of dit met een verlofregeling kan opgelost worden, omdat het signaleren van tijdsgebrek niet enkel gerelateerd kan of mag worden aan de werksituatie (ook heel wat (burg)gepensioneerden vermelden het), of het ook niet te wijten is aan meervoudige engagementen van de personen in kwestie, de verhouding tot het privé-leven, enz...?

Het tijdgebrek is vanzelfsprekend ook een gevolg van de eerder vermelde knelpunten: hoe minder bestuursleden waarop gerekend kan worden, hoe minder werk er verdeeld kan worden, met als gevolg dat er zware lasten vallen op de schouders van de personen die zich nog engageren.

Het is van essentieel belang om in de uitwerking van voorstellen aandacht te hebben aan de waardering van de 'bestuursmandaten' die vrijwilligers invullen, rekening te houden met het feit dat er enerzijds mensen zijn die objectief gezien meer vrije tijd hebben, maar evenveel 'druk' ervaren als de personen die anderzijds hun schaarse vrije tijd moeten combineren tussen werk en vrije tijd, waarvan een deel van die vrije tijd vanzelfsprekend ook aan pure privé-aangelegenheden wordt besteed.

1.4.5.4. Knelpunt 4: administratieve rompslomp

13,6 % van de bestuursvrijwilligers struikelt over de administratieve rompslomp die bij een bestuursmandaat komt kijken.

Het belang van transparante en eenvoudige procedures mag niet onderschat worden. Ook uit het rapport 'Samen Vereenvoudigen' dat opgesteld werd door de Vlaamse overheid aan de hand van een bevraging van de verenigingen en de vrijwilligers, blijkt dat de administratie nog voor veel mensen een ernstige drempel vormt.

Veel bestuursvrijwilligers geven aan de weg niet te vinden in de verschillende regels, verschillende soorten procedures, deadlines die niet steeds op het verenigingsleven zijn afgestemd.

Er bestaat ook wrevel over wat de overheid met al de administratie doet. Heel wat verenigingen geven aan dat ze dossiers moeten opstellen, bewijsstukken verzamelen, ... Voor hen blijft het echter een open vraag wat er verder met al die papieren gebeurt op bestuurlijk vlak.

Een bestuursvrijwilliger zegt daarover: 'als we rond de tafel zitten met de 'professionelen' die onze dossiers moesten gelezen hebben, en dan blijkt dat ze het amper diagonaal doorgenomen hebben...'

In de aanbevelingen geven we een aantal pistes weer op hieraan te verhelpen.

1.4.5.5. Knelpunt 5: andere redenen

In vijfde orde geven bestuursvrijwilligers 'andere' redenen op die hun bestuurstaken moeilijker maken. Het gaat om volgende zaken: het idee dat er geen tijd overblijft of voldoende mankracht is om wat creatief of innovatief te werken, de thematiek van het gebrek aan 'verjonging' wordt vaak herhaald, het feit dat een deel van de bestuursvrijwilligers zelf in het bestuur geen verantwoordelijkheid opnemen, interne strubbelingen in het bestuur, de schrik om sponsoring of subsidies te verliezen, de moeilijkheid om nieuwe leden aan te werven, het probleem dat als iemand een taak opneemt dan ook vlotjes meteen meer en meer taken toegewezen krijgt, de moeilijkheid om de zinvolheid van de vereniging 'te bewijzen' tegenover de buitenwereld, te weinig beslissingsrecht binnen de vereniging zelf...

Uit deze opsomming blijkt duidelijk dat een permanente ondersteuning van het vrijwilligerswerk van essentieel belang is. De bestuursvrijwilligers staan niet enkel in voor het goed draaiend houden van de vereniging of het initiatief, maar moeten zich ook bekommeren over het imago, de interne werking waarbij de verzuchtingen van de onderlinge bestuursvrijwilligers, de 'gewone' vrijwilligers en de leden verzoend moeten worden.

1.4.5.6. Knelpunt 6: weinig waardering

Het knelpuntenlijstje wordt afgesloten met de opmerking van 10,1 % van de bestuursvrijwilligers die vindt dat er te weinig waardering geuit wordt voor hun inspanningen.

De waardering kan komen van de eigen vereniging of initiatief, van de leden, van buitenstaanders. Er wordt wel duidelijk verwacht dat de overheid waardering toont voor de inzet.

1.4.6. Welke ondersteuning willen de bestuursvrijwilligers?

In het laatste deel van de vragenlijst peilden we naar de verwachtingen die bestuursvrijwilligers koesteren ten aanzien van de overheid en/of de werkgever om hun functie als bestuursvrijwilliger te steunen.

1.4.6.1. Ondersteuning vanuit de overheid vereist?

67,6 % van de bestuurders vindt dat de overheid meer inspanning moet doen om het vrijwilligerswerk en aldus ook de taken van de bestuursvrijwilligers, te ondersteunen.

Alle sectoren stellen in grote meerderheid steun te verwachten van de overheid. De score van alle sectoren is gelijkaardig, met als enige uitschieters de sector 'gezondheid' van wie bijna alle respondenten (95%) stellen dat de overheid een rol te vervullen heeft en de sector 'ontwikkelingssamenwerking' (27%) waarbij het kleinst aantal respondenten steun vraagt aan

de overheid (het totaal aantal respondenten in deze sector ligt met 11 deelnemers wel aan de lage kant).

1.4.6.2. Welke soort ondersteuning verwachten de sectoren van de overheid?

Bestuursvrijwilligers uit alle sectoren vragen van de overheid begrip voor het werk als vrijwilliger, vragen materiele, logistieke of financiële ondersteuning, subsidies, administratieve vereenvoudiging en ook transparantie opdat ze niet in de onzekerheid verkeren of de werking van de vereniging of initiatief zelf in gevaar komt.

Er zijn een aantal concrete voorstellen geformuleerd.

'De overheid kan de posttarieven toch verminderen?'

'Waarom stellen de steden en gemeenten hun afgeschreven materiaal niet ter beschikking van verenigingen?'

'Er wordt wel eens vergaderd met overheidsdiensten (op verschillende bestuursniveaus), maar dat moet dan altijd overdag gebeuren. Het is toch niet onmogelijk ook rekening te houden met de werkuren van de bestuursvrijwilligers?'

'De gemeente of stad kan toch geregeld (jaarlijks?) een bedankingsfeest voor de vrijwilligers organiseren?'

22,2 % stelt niets te verwachten van de overheid.

De overheid moet niets doen, want het is de verantwoordelijkheid van de verenigingen zelf. Het vrijwilligerswerk is voldoende juridisch geregeld. De overheid kan wel informatie geven om het vrijwilligerswerk aantrekkelijk te maken, maar alle verantwoordelijkheid elders leggen is niet correct.'

Een aantal bestuursvrijwilligers merken in dit verband op dat niet alles van de overheid mag verwacht worden, of dat de overheid zich al heel wat inspanningen getrooste om het vrijwilligerswerk (en/of het verenigingsleven) te ondersteunen.

Een enkele kritische reflectie geeft aan dat de overheid moet stoppen om vormingsvereisten naar voren te schuiven voor de bestuursvrijwilligers, 'alsof dan onze ervaring niet telt?'

10,2 % heeft deze vraag niet beantwoord, of zegt geen mening te hebben.

1.4.6.3. Ondersteuning door de werkgever vereist?

24,6 % van de bestuursvrijwilligers verwacht ondersteuning van de werkgever. Hierbij wordt niet gespecificeerd over wat soort van ondersteuning het gaat. Zoals eerder gesteld hebben we de vraag naar 'vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers' niet expliciet gesteld.

'Ja, want de organisatie waarvoor ik actief ben, ligt volledig in mijn werkveld en vormt daarom ook een meerwaarde voor mijn werkgever. Ik vind het dus normaal dat ik hierin 'werktijd' en geen vrije tijd in investeer.'

'Bepaalde taken (telefoons, kopies, administratie,...) voer ik uit tijdens de werkuren 's nachts en in het weekend, zonder dat mijn baas dat weet.'

'Ja, werkduurvermindering, maar dan is het in de eerste plaats aan mij om het te vragen. Zo ver ben ik nog niet.'

'Een paar minuten per dag: door het gebruik van de computer om dingen op te slaan en tijd om de administratie wat bij te werken'

'Systeem vrije dagen zoals bij educatief verlof.'

Uit de suggesties (zie verder) blijkt trouwens dat de vraag naar steun van de werkgever niet per definitie impliceert dat mensen opteren voor een vorm van vrijwilligersverlof. Zijn er hier significante sectorale verschillen te bespeuren?

De sectoren die hoger scoren dan het gemiddelde van 24,6 % zijn de sectoren (in orde van grootte)

§ jeugd	42%
§ gezondheid	37 %
§ cultuur	33 %
§ welzijn	27%

Er zijn een aantal andere sectoren die ook iets hoger scoren, maar omwille van een te beperkt aantal respondenten, kunnen hier geen correcte uitspraken worden over gedaan.

Opvallend is dat er in het zogenaamd 'traditionele' verenigingsleven (het autonoom vrijwilligerswerk), zoals in de sector sport, socioculturele sector en amateurkunsten, niet zoveel animo bestaat voor een regeling waarbij de werkgever het vrijwilligerswerk faciliteert.

Essentieel is echter dat 54,6 % van de bestuursvrijwilligers geen inspanningen van welke aard dan ook, verwacht van de werkgever.

'Nee hoor. Anders ben je te veel afhankelijk van je werkgever.'

'De zaken blijven best zoveel mogelijk gescheiden. Dat neemt niet weg dat je de baas of hiërarchie op de hoogte kan brengen van je activiteiten, wat kan leiden tot begrip en respect voor je inzet en misschien zelfs tot het erkennen van de competenties waardoor je misschien in aanmerking komt voor andere functies en/of opdrachten.'

We zien hier ook dat uit volgende sectoren geen interesse bestaat voor ondersteuning door de werkgever:

§ sport	67 %
§ cultuur	56 %

In de sectoren 'amateurkunsten', 'ontwikkelingssamenwerking' en 'welzijn' geven telkens meer dan 50 % van de respondenten aan geen ondersteuning van de werkgever voor het vrijwilligerswerk dat zij verrichten, te willen ontvangen.

Het is de vereniging die rekening moet houden met de broodwinning van de vrijwilligers en niet omgekeerd.

Het zou wel eens een excuus kunnen zijn om bestuurslid te worden. Anderzijds zijn bestuursleden verkiesbaar en zal er misschien harder gewerkt worden?

In de sectoren 'sociocultureel' en 'gezondheid' zijn er zoveel respondenten die geen mening hebben over de kwestie, of aangeven dat de vraag voor hen niet van toepassing is (wegens actief als huisvrouw, (brug)gepensioneerd,...), dat er wel een overduidelijk aantal geen ondersteuning door de werkgever wenst, zonder dat hiervoor een 'meerderheid' van 50 % gehaald wordt.

'De vraag is waar de grens wordt getrokken. Wat is al dan niet vrijwilligerswerk? Wat is een 'goed' doel?'

'Het zou zeer mooi zijn, maar niet haalbaar'

Er is een vrije grote 'non respons': het gaat hier vooral om bestuursvrijwilligers die aangeven gepensioneerd, bruggepensioneerd of huisvrouw te zijn en stellen hierover niet direct een opinie te hebben, of aanduiden dat het 'niet toepasselijk' is voor hen.

20,8 % van de respondenten hebben geen mening gegeven op de vraag of er ondersteuning verwacht wordt van de werkgever.

De grootste non-respons (d.w.z. procentueel hoger dan het gemiddelde van 20,8%) kan opgetekend worden in de sectoren 'sociocultureel' (non respons 16 personen/48, waarvan 13 aangeven op pensioen te zijn, 1 persoon zelfstandige en 1 huisvrouw), 'welzijn' (non-respons 8 van de 31, waarvan er 5 aangeven op pensioen te zijn, 1 op brugpensioen en 1 huisvrouw), 'sport' (14 van de 64 antwoordden niet, waarvan 2 gepensioneerden, 2 bruggepensioneerden, 1 zelfstandige, 1 persoon die niet werkt, 2 werklozen, 7 mensen geven geen antwoord, maar zijn wel beroepsactief), en 'milieu' (laag aantal respondenten!, van de 6 respondenten geven er 2 geen mening op de vraag, waarvan 1 op pensioen, en 1 persoon beroepsactief).

In de sector 'jeugd', 'gezondheid' en 'cultuur' is de non-respons op deze vraag significant lager dan het gemiddelde.

Globaal kan gesteld worden dat, in tegenstelling tot de verwachtingen die de bestuursvrijwilligers koesteren tegenover de overheid, waarbij een overgrote meerderheid meer steun vraagt aan die overheid (onder verschillende vormen) er zeker geen meerderheid van bestuursvrijwilligers gevonden kan worden om een ondersteuning te vragen van de werkgevers. De gegevens zijn duidelijk: vrijwilligerswerk is een privé-aangelegenheid en moet gescheiden blijven van de werksfeer.

1.4.6.4. Welke ondersteuning vragen de bestuursvrijwilligers van de werkgevers?

Van de respondenten die hiervoor ideeën aanreiken, opteert het grootste deel voor extra verlof, namelijk 22 respondenten vermelden dit. Het gaat hierbij niet per definitie om 'onbetaald vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers'. Een aantal mensen maken allusie op de kredieturenregeling (educatief verlof), anderen vragen gewoon hun vakantiedagen vrij te kunnen opnemen wanneer het hen schikt, een enkeling is tevreden met extra onbetaald verlof, andere bestuursvrijwilligers willen er dan wel een financiële of fiscale compensatie voor, enkele willen een regeling naar analogie van de politieke verlofregeling die thans bestaat...

Met andere woorden, hoewel door een deel (nl. 22 van de 70 mensen) van de bestuursvrijwilligers die vinden dat de werkgever ondersteuning dient te bieden de term 'verlof' wordt aangehaald, wordt hiermee niet gezegd dat er een consensus bestaat voor de introductie van een regeling voor 'onbetaald verlof voor bestuursvrijwilligers'.

Om te peilen of bestuursvrijwilligers bereid zijn extra onbetaalde verlofdagen op te nemen, is nog maar de vraag.

Een tweede optie die vrij goed scoort is de vraag naar flexibiliteit (21 respondenten). Bestuursvrijwilligers zien vrij veel heil in glijdende uren, soepele uurregelingen waarbij men al eens later kan komen of vroeger stoppen met het werk om dit te combineren met bepaalde vrijwilligersactiviteiten. Dit sluit aan bij de vraag van 5 respondenten die vragende partij zijn om af en toe 'enkele uren' te kunnen opnemen. Een minderheid vraagt naar stimuli zoals fiscale maatregelen die de inzet van bestuursvrijwilligers honoreren, vrijwilligerswerk beschouwen als een vorm van competentieontwikkeling die nuttig kan zijn voor de betaalde functie, morele steun en waardering ontvangen vanuit de werkgever wordt door een handvol respondenten eveneens als belangrijk aanzien.

Daarnaast zijn er nog een aantal respondenten die naar fiscale stimuli vragen, steun van de werkgever verwachten (op financieel vlak door middel van sponsoring van de vereniging bijvoorbeeld, door het ter beschikking stellen van logistieke steun., maar ook vooral begrip en morele steun voor het engagement).

1.4.7. Heb je zelf nog bijkomende voorstellen, vragen of opmerkingen?

De laatste vraag van de enquête was een open vraag naar bijkomende reacties.

Hieruit komen vanzelfsprekend ook een aantal suggesties, die we verderop nog in de beleidsaanbevelingen integreren.

Veel respondenten maken een allusie op het nut van vorming voor bestuursvrijwilligers. Er is vooral veel behoefte om een duidelijk zicht te hebben op waar de informatie gevonden kan worden, om opleidingen op maat te kunnen volgen die ook betaald baar zijn voor de bestuursvrijwilligers en op de rol die de overheid kan spelen om de cursussen en vormingen tegen een laag tarief of gratis aan te bieden.

Veel bestuursvrijwilligers merken op dat het niet makkelijk is om de continuïteit van de vereniging te verzekeren omdat het voor heel wat onder hen duidelijk is dat het moeilijker geworden is om mensen te engageren, zeker als er een grote verantwoordelijkheid bij komt. Het bestuursmandaat heeft weinig of geen aantrekkingskracht.

Een aantal respondenten klagen hierbij over de inzet (of beter het zogenaamde 'gebrek' aan inzet van) jongeren, maar anderen erkennen dat de 'ouderen' ook niet steeds op tijd een stap opzij willen of durven zetten. De 'oudere' vrijwilligers hebben soms de indruk dat zij betutteld worden, onvoldoende gewaardeerd voor hun engagement, en een enkeling klaagt erover dat er in deze 'ouderenorganisaties' teveel vrijwilligers rondlopen.

1.5. Beknopte voorlopige conclusies deel 1

Bestuursvrijwilligers uit verschillende sectoren hebben deelgenomen aan dit initiatief, 293 mensen vulden de enquête volledig in.

Uit de bevraging blijkt dat bestuursvrijwilligers tijdens hun engagement niet enkel vergaderen of bestuurlijke handelingen stellen, hoewel dit soort taken vanzelfsprekend mee de essentie vormen van het vervullen van een bestuursmandaat. Een bestuursfunctie levert soms de nodige porties stress op omdat men niet steeds duidelijk zicht heeft op relevante en nuttige informatiekanalen, de bestuursvrijwilligers de administratie die bij de taak komt kijken te zwaar of ondoorzichtig vinden. Deze verzuchtingen vertalen zich in de antwoorden omdat er toch wel soepelheid en ondersteuning gevraagd wordt van de overheid. Veel bestuursvrijwilligers hebben de idee dat de buitenwereld (inclusief de overheid) onvoldoende weet waarmee de vereniging of het initiatief bezig is. Dat leidt wel eens tot ergernis.

De bestuursvrijwilligers die deze vragenlijsten invulden zijn actief in verschillende sectoren van het vrijwilligerswerk. De sportsector is het best vertegenwoordigd, de sectoren 'milieu', 'erfgoed' en onderwijs scoren lager.

Gezien echter alle sectoren deelnamen, er een mooie spreiding is tussen de sectoren onderling, zowel 'nieuwe' als meer ervaren bestuursvrijwilligers aan het woord komen en er meer dan 200 enquêtes werden teruggezonden, kunnen we –als is het geen representatieve steekproef, zijn er geen wetenschappelijke wegingen geweest- toch zeggen dat de antwoorden een goede indicatie geven van wat er in het werkveld leeft.

We stellen vast, dat met betrekking tot het hoofdonderwerp, namelijk het wetsvoorstel 'vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers' blijkt dat de minderheid van de bestuursvrijwilligers verlofdagen opnemen om hun vrijwillig engagement te kunnen waarmaken. Er is op gewezen dat er inderdaad een aantal (brug) gepensioneerden in deze percentages verscholen zitten, maar zelfs als van deze groepen abstractie gemaakt wordt, blijft de vaststelling overeind.

Bovendien blijkt dat het concept 'vrijwilligersverlof' de meerderheid van de bestuursvrijwilligers (54,6%) niet bekoort; waarbij we eerlijkheidshalve bij vermelden dat één op de vijf bestuursleden geen antwoord geven op de vraag (wat niet per definitie een verhoging van de score voor vrijwilligersverlof inhoudt).

In onze vraagstelling hebben we enkel gepeild wat mensen op het eerste zicht zelf aanbrengen. Dit geeft wellicht ook enigszins andere resultaten dan wanneer we een expliciete bevraging voor of tegen het concept vrijwilligersverlof zouden hebben georganiseerd, met vermelding van alle details.

Voor het voorstel vrijwilligersverlof voor bestuurders kan deze vaststelling ook een aantal consequenties hebben: de bestuursvrijwilliger die actief is in één organisatie zou in het voorstel immers eenzelfde recht hebben op vrijwilligersverlof, als de vrijwilliger die in meer organisaties actief is.

Deel 2: het wetsvoorstel verder ontrafelt

2.1. Korte omschrijving van het ingediende wetsvoorstel

Dit wetsvoorstel voorziet in het toekennen van twee halve dagen per maand onbetaald verlof voor bestuursvrijwilligers, met als voornaamste doel de bestuurders in staat te stellen een aantal 'administratieve verplichtingen' op te nemen tijdens de werktijd, die anders moeilijk uitvoerbaar zouden zijn.

Het gaat dus om 12 werkdagen die een bestuurder afwezig kan zijn van het werk, zonder dat men hierbij rechten (inzake pensioenopbouw) verliest. Voor een goed begrip vermelden we hier dat de mogelijk op te nemen extra verlofdagen onbetaalde dagen zijn.

De controle om te bepalen of iemand bestuursvrijwilliger is, kan volgens het wetsvoorstel worden afgeleid uit ofwel de publicatie in het Belgisch Staatsblad (voor wat betreft de rechtspersonen⁵) ofwel uit de notulen van de vergaderingen (voor bvb. Feitelijke verenigingen⁶).

Zoals hoger vermeld stelt het Vlaams Steunpunt vrijwilligerswerk vzw zich een aantal vragen bij dit voorstel.

2.2. Principiële bezwaren

Vooreerst de fundamentele vraag of vrijwilligersverlof niet fundamenteel contradictorisch is aan vrijwilligerswerk?

De optie om vrijwilligerswerk te doen, ligt bij de mensen die zich willen engageren zelf. We weten uit de praktijk, en ons (beperkte) kwalitatief onderzoek toont het aan, dat veel

⁵ We leiden dit uit het wetsvoorstel af dat dit de procedure zou zijn voor de rechtspersonen, het wetsvoorstel in kwestie definieert hieromtrent niets.

⁶ Het vermelden van 'feitelijke verenigingen' gebeurt niet als dusdanig in het wetsvoorstel, maar gezien de beschrijving, kunnen we dit hieruit afleiden.

bestuursvrijwilligers zich in meerdere organisaties inzetten, al dan niet als bestuursvrijwilliger. Dat is een keuze om een engagement te nemen, met alle consequenties van dien. Een van de bestuursvrijwilligers stelt dat hij zijn engagement deels in het weekend, vaak ook in de week tot in de late uurtjes, vervulde. Hij verwachtte daarbij geen 'geste' van de werkgever.

We wezen er ook op dat een aantal bestuursvrijwilligers verwoordden dat ze liever niet hebben dat de werkgever een 'grip' krijgt op wat ze doen in het privé-leven.

In essentie stuiten we hiermee op een principiële kwestie. De vrijwilligerswet bepaalt duidelijk dat het vrijwilligerswerk zich in het private leven van de persoon in kwestie afspeelt. Een voorstel waarbij de vrijwilliger recht verwerft op een aantal verlofdagen, impliceert dat de werkgever onvermijdelijk een zeg krijgt over dat vrijwillig engagement. Het is maar de vraag of dat geen stap achteruit is.

In Nederland wordt her en der gediscussieerd over het aanbieden van de 'mogelijkheid van vrijwillig engagement' als een extralegaal voordeel voor de werknemer. Op dit ogenblik zijn er een (erg) beperkt aantal CAO's (Collectieve Arbeidsovereenkomsten) die de werknemer de mogelijkheid bieden om enkele verlofdagen op te nemen voor vrijwilligerswerk. Men maakt hier geen onderscheid tussen al dan niet actief zijn als bestuursvrijwilliger, en in sommige gevallen is er zelfs geen loonverlies. De regeling heeft echter een aantal aanzienlijke nadelen:

- § Amper 4 % van de CAO's bevatten dergelijke regeling
- § De regeling blijft in de praktijk dode letter
- § Meer fundamenteel is het zo dat de activiteit moet gebeuren in een vrijwilligersorganisatie die een landelijke werking heeft (dus enkel engagement in grote, goed gestructureerd organisaties wordt gehonoreerd, wat al een ongelijke behandeling van organisaties en dus ook van vrijwillig engagement institutionaliseert)
- § Even fundamenteel is dat 'bewezen' moet kunnen worden dat het engagement maatschappelijk relevant is (met opnieuw mogelijk gevolg dat bepaalde soorten vrijwilligerswerk een 'lagere' status toebedeeld krijgen dan andere, maar essentiëler is dat de werkgever dan kan bepalen wat maatschappelijk relevant engagement is?)

Principieel zijn er dus al een aantal cruciale bezwaren te maken op dergelijke regeling.

2.3. Bijkomende moeilijkheden die dit voorstel met zich brengt

Het voorstel roept nog vragen op:

- § Omtrent de exacte doelstelling van het vrijwilligersverlof
- § Omtrent de reikwijdte van de regeling (2/halve dagen per maand)
- § Omtrent de opportuniteit van het installeren van een vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers en niet voor andere vrijwilligers
- § Druk op reeds bestaande regelingen
- § Andere opmerkingen

2.3.1. Exacte doelstelling van het vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers

De argumentatie in het wetsvoorstel is dat bestuursvrijwilligers een aantal administratieve en/of juridische taken moeten vervullen die moeilijk combineerbaar zijn met een dagtaak als werknemer.

Maar is dat zo?

Uit onze vragenlijst blijkt alvast dat het merendeel van de bestuursvrijwilligers geen vakantie opneemt, en diegenen die het wel doen, nemen vrije dagen op voor veelal niet bestuurlijke aangelegenheden.

Het klopt dat heel wat bestuursvrijwilligers klagen over tijdsgebrek. Tijdsgebrek wordt echter ervaren door heel wat bestuursvrijwilligers, onafhankelijk van het feit of ze actief zijn op de arbeidsmarkt of niet. Het probleem situeert zich naar onze mening dan ook op een ander niveau.

Eenzijds is er het gegeven dat bestuurstaken 'weinig of niet aanspreken': er is dus een objectief tekort aan bestuursvrijwilligers in heel wat organisaties. Anderzijds kan er vastgesteld worden dat er in besturen ook vaak een probleem is van onevenwichtige verdeling van de taken, het bestaan van 'spookbestuurders' (die enkel op papier een engagement aangaan), en dat heel wat mensen zich wat afzijdig houden uit schrik geconfronteerd te worden met een té grote verantwoordelijkheid. De gekende problemen als 'vergrijzing' en 'verstening' van de besturen, maken het probleem nog gecompliceerder.

Kortom, er zijn heel wat barrières die mensen ervan weerhouden om een mandaat op te nemen in een bestuursstructuur.

Deze situaties kunnen niet gecounterd worden door een vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers te installeren. We denken dat er in de Europese Unie voorbeelden te vinden zijn die deze basisproblematiek pogen aan te pakken.

Zo is er in het Verenigd Koninkrijk een project⁷ opgezet (vanuit de overheid geïnitieerd) om mensen aan te zetten zich te engageren voor een bestuursmandaat. Het doel is de besturen te versterken, te evolueren naar een bredere diversiteit van de besturen,... Hiervoor is een doorgedreven campagne, met infosessies en dergelijke opgezet.

Waarom zou een dergelijk project niet in België kunnen worden gelanceerd? Als het gaat om een breed en open initiatief (want in het VK worden enkel bepaalde besturen geïnitieerd) waarin het bestuursengagement binnen vrijwilligersorganisaties, over de sectoren heen in de kijker wordt gezet, kunnen al wat onzekerheden en/of vooroordelen ten aanzien van bestuursfuncties worden weggewerkt.

Bovendien zouden de aanbevelingen die in het rapport 'samen vereenvoudigen' in opdracht van de Vlaamse Gemeenschap, en zeker wat betreft het aspect van de administratieve vereenvoudiging door alle bestuursniveaus (van de lokale besturen tot het Vlaamse en federale niveau) ter harte moeten worden genomen. Transparante, soepele en duurzame procedures zouden al heel wat moeilijkheden kunnen verhelpen en de organisaties meer (rechts)zekerheid bieden.

⁷ Zo heeft men bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk geconstateerd dat er in bepaalde adviesraden (vaak gaat het om adviesorganen die door de overheid zelf werden geïnstalleerd zoals m.b.t. sociale huisvesting, of bijzondere jeugdzorg,...) geen 'correcte afspiegeling' bereikt wordt van de Britse samenleving. Hiervoor werd in het VK een overheidsconsultatie opgezet die tot doel had om te toetsen welke maatregelen de overheid kan nemen om een meer representatieve vertegenwoordiging te realiseren. De optie van vrijwilligersverlof (dat in gelimiteerde vorm wordt voorzien in het VK, enkel voor de leden van dergelijke overleg- en adviesorganen die door de overheid zijn opgezet en waarvoor men omwille van beleidsoverwegingen de inzet van geëngageerde burgers nastreeft) wordt hierbij onder geen beding verder geëxploiteerd. De Britse overheid heeft wel een ruim programma opgezet in functie van sensibilisering opdat meer mensen het bestaan van dit engagement leren kennen. Het gaat om infosessies tijdens lunchpauzes in bedrijfskantines,... In Schotland werd een handboek opgemaakt en infosessies georganiseerd omtrent bestuursfuncties (getting on board) om potentiële bestuursvrijwilligers uit specifieke doelgroepen aan te trekken.

Indien een vrijwilligersverlof tot doel heeft om meer mensen aan te zetten om zich als bestuursvrijwilliger te engageren, is deze maatregel niet de meest geschikte. Als de maatregel het euvel van inkrimpende besturen wil oplossen, zijn er eveneens andere methodes denkbaar die effectiever zijn.

2.3.2. Reikwijdte van het vrijwilligersverlof (Twee halve dagen per maand)

Zoals hoger geschetst is het van essentieel belang om eerst duidelijk te definiëren wat het exacte doel is van de invoering van een vrijwilligersverlof voor bestuursleden. Gaat het om de bepaalde 'overlast' voor vrijwilligers weg te nemen? Nemen vrijwilligers er tot op heden niet gewoon altijd alle taken en opdrachten bij?

Is het realistisch om te stellen dat de vervulling van administratieve en juridische verplichtingen 12 volledige werkdagen per jaar vergen?

Een bestuurder heeft effectief een aantal opdrachten te doen die contacten met externe diensten vergen: documenten neerleggen bij de rechtbank, verzekeringen sluiten, bankzaken afwikkelen,....

Maar dit soort activiteiten beslaat zeker geen volledige 12 werkdagen op jaarbasis omdat:

- Er verschillende zaken gedelegeerd kunnen worden: in de grote organisaties met betaalde medewerkers, zullen het in de praktijk net die betaalde medewerkers zijn die dergelijke formaliteiten vervullen
- In de kleinere organisaties die niet kunnen terugvallen op betaalde krachten, nemen de vrijwilligers die taken er vaak graag bij, laten zich ondersteunen door externe instanties, of nemen er misschien eens een extra vrije dag voor op.
- Heel wat zaken kunnen via het internet geregeld worden: bankzaken via internetbanking, de contacten met de verzekeringsmaatschappij, de makelaar of agent kunnen via elektronische communicatie verricht worden (en verzekeraars met affiniteit voor het verenigingsleven en het vrijwilligerswerk zijn vaak ook 's avonds beschikbaar). Verplichtingen inzake de vzw-wetgeving (publicatie in het BS, neerleggen van de balans en de ledenlijst op de griffie) moeten nooit 'live' gebeuren: heel wat organisaties regelen dit per post, en dit systeem functioneert.

Uit onze enquête onder bestuursvrijwilligers blijkt dat wie verlofdagen opneemt, er vaak meer dan 5 opneemt. Het zou kunnen doen vermoeden dat 12 werkdagen vrijwilligersverlof een faire regeling inhoudt. Echter, als we terugkoppelen naar het gegeven dat het merendeel van deze extra vrije tijd niet aangewend wordt voor 'bestuurlijke activiteiten', maar om te vergaderen, voorbereidingen te treffen,...staat de maatregel niet in verhouding tot de realiteit van de organisatiepraktijk.

Bovendien kan de vraag gesteld worden of alle bestuursleden dan 12 dagen vrijwilligersverlof moeten krijgen? Of enkel de secretaris? De penningmeester? De voorzitter? Hoe kan men bepalen wie effectief instaat voor welke taken?

Wat dan met leden van een Raad van Bestuur die wel mee deelnemen aan de vergadering maar geen opdrachten van administratieve of juridische aard hebben? Is het realistisch om een nieuwsoortige verlofregeling voor bestuursvrijwilligers te regelen, wetende dat het BEV⁸-systeem al jaren onder druk staat?

⁸ BEV staat voor Betaald Educatief Verlof. Bij aanvang was het een systeem dat toeliet aan de werknemer om tijdens de werkuren betaald verlof op te nemen om opleidingen te volgen, of de uren op te sparen voor toets- of examenperiodes. Het gebruik van het BEV is sinds jaren aan banden gelegd: waar vroeger ook 'algemene' opleidingen mogelijk waren, dient men om nu recht te hebben op BEV aan te tonen dat de opleiding in functie staat van de werkinhoud. Bovendien blijft het laatste woord bij de werkgever: die kan aanvragen steeds weigeren.

Uit een bevraging van de CEV⁹-leden blijkt dat de regeling van een soortgelijk vrijwilligersverlof ofwel onbekend is (Oost-en Centraal-Europese landen¹⁰), beperkt is (cf. Time-off systeem in het VK, beperkte regeling in Frankrijk¹¹ en Italië¹²), of in een minimum aantal CAO's (Nederland) is opgenomen.

Het aantal dagen dat men gemiddeld in de Europese Unie kan opnemen, is in elk geval minder dan de 12 voorgestelde dagen in België.

Vanzelfsprekend kan België een regeling uitwerken die progressiever en uitgebreider is dan in andere Europese landen, en zo een voorbeeldfunctie vervullen. De vraag is echter of het opportuun is om in tijden van crisis, in een tijdperk dat het BEV al jaren onder druk staat, de regeling van het politiek verlof aan strikte voorwaarden moet voldoen om een –weinig controleerbare- vorm van vrijwilligersverlof te introduceren?

Indien het wetsvoorstel behouden blijft, stellen we voor een regeling voor te stellen die niet verder reikt dan 2 volledige dagen (4 halve dagdelen) per kalenderjaar. Er dienen echter nog bijkomende voorwaarden (zie verder) vervuld te worden.

2.3.3. Vrijwilligersverlof enkel voor bestuursvrijwilligers?

De optie in het wetsvoorstel om vrijwilligersverlof enkel te introduceren voor bestuursvrijwilligers, installeert een onaanvaardbare discriminatie.

Als de doelstelling van het onbetaald vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers is dat het een betere combinatie toelaat tussen werk, gezin en vrije tijd, kunnen we ons afvragen of enkel bestuursvrijwilligers per definitie meer behoefte hebben aan flankerende maatregelen?

Het is zo klaar als een klontje dat niet alle leden van een Raad van Bestuur of van een bestuursorgaan in een plaatselijke afdeling van een organisatie evenveel tijd en energie investeren in de uitvoering van hun mandaat. Ook de 'gewone' uitvoerende vrijwilligers doen heel wat taken, bereiden activiteiten voor, organiseren allerlei zaken, waarvoor heel wat taken tijdens het weekend of na de werkuren verricht moeten worden, bijvoorbeeld het bestellen en afhalen van materiaal om een evenement goed te kunnen uitvoeren, de ontwikkeling van educatief materiaal om een 'les' voor te bereiden, het doen van boodschappen in functie van een activiteit, brieven en uitnodigingen en clubbladen verzendingsklaar maken en naar de post brengen,... Kortom heel wat taken die door niet-bestuursvrijwilligers worden uitgevoerd, vergen eveneens tijd.

De vraag is dan of er, als er een regeling uitgewerkt wordt inzake onbetaald vrijwilligersverlof, de wetgever dan niet alle vrijwilligers dient te viseren? En, nog fundamenteler: is de essentie van het vrijwilligerswerk niet dat het zich afspeelt in het privé-leven, waardoor inmenging of regeling volgens arbeidsmarktgerelateerde standaarden uit den boze zijn?

In de hele ontwikkeling naar de vrijwilligerswet werd vaak, en terecht, benadrukt dat het vrijwilligerswerk een specifieke eigenheid heeft, die zich niet laat determineren door een

⁹ CEV staat voor Centre Européen du Volontariat, het is het Europees netwerk voor vrijwilligerswerk, waarvan het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw actief lid is.

¹⁰ "You have not yet heard of a crisis in Belgium?" was de Hongaarse reactie....

¹¹ In Frankrijk bestaat er een regeling gelijkaardig aan ons BEV-systeem, dat opengesteld is voor vorming die in het kader van vrijwilligerswerk gevolgd wordt, maar vooral gericht is op professionele kwaliteiten, of jobrotatie. De regeling die er bestaat inzake vrijwilligersverlof is beperkt tot jonge ambtenaren, en kadert in een vorm van arbeidsduurvermindering die aan bepaalde voorwaarden is gekoppeld.

¹² De Italiaanse regeling komt verder wat meer expliciet aan bod.

markt- noch door een strikte arbeidslogica. Regelingen uitwerken die dit basisprincipe onder druk zetten, kan ertoe leiden dat er opnieuw (artificiële) spanningen en/of conflictsituaties ontstaan tussen betaalde arbeid en onbetaald vrijwilligerswerk.

Door het een element te maken van de verhouding tussen werkgever en werknemer¹³, kan het een aspect zijn dat wordt meegenomen in loononderhandelingen, afspraken op individueel en/of collectief niveau waarbij op termijn de werkgever een determinerende factor wordt in de ontwikkeling van het vrijwilligerswerk? Vermoedelijk is dit een mogelijke evolutie die niemand wenst!

In Nederland staat er in een aantal CAO's de mogelijkheid voor werknemers om vrijwilligersverlof op te nemen. Van een succes kan echter niet gesproken worden. Slechts 4% van de CAO's bevat een regeling voor een vorm van vrijwilligersverlof (recht om enkele dagen vrijwilligerswerk te verrichten, tegen een verminderd (50%) of volledig uitgekeerd loon. 1 % van de werknemers maakt hiervan gebruik¹⁴.

Gezien de bijkomende voorwaarden die gesteld worden om op dit soort vrijwilligersverlof recht te hebben, kan de vraag gesteld worden of dit soort regeling niet eerder een negatief effect sorteert.

2.3.4. Andere opmerkingen

2.3.4.1. De bewijslevering

Het wetsvoorstel stelt voor om als bewijslevering de publicatie in het Belgisch Staatsblad of de notulen van de vergadering als geldend bewijsmiddel voor de activiteit als bestuursvrijwilliger voor te leggen.

Publicatie in het Belgisch Staatsblad

Zoals eerder gesteld is het niet voor de hand liggend dat alle bestuursleden in dezelfde mate belast worden met specifieke taken en opdrachten die 'moeilijker' buiten de gewone werktijden vervuld kunnen worden. Door gebruik te maken van de gepubliceerde ledenlijsten stuit men op verschillende problemen:

- Er kan niet uit afgeleid worden of alle leden die gepubliceerd zijn effectief deelnemen aan de vergaderingen, laat staan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de vereniging zelf. Het allen vrijwilligersverlof toekennen louter op basis van hun naampublicatie kan leiden tot wrevel en interne spanningen in de organisatie zelf. We kunnen hierbij verwijzen naar de opmerkingen die bestuursvrijwilligers terzake formuleerden (zie hoger bespreking vragenlijst).
- Het kan leiden tot het pervers effect dat besturen na de invoering van het recht op vrijwilligersverlof gestaag groeien? De besturen lijken dan aangesterkt maar verhoogt hun effectieve slagkracht wel?
- Aan wie moeten de bestuursvrijwilligers de bewijsstukken afleveren? Aan de werkgever (die via het systeem meteen ook financieel geresponsabiliseerd wordt in het vrijwilligerswerk, wenst het werkveld dit?) die dan meteen een zicht krijgt op de

¹³ In Nederland is het mogelijk om vrijwilligerswerk het onderwerp uit te laten maken van de CAO-onderhandelingen, en sommige vakbonden pleiten ervoor om van het vrijwilligerswerk een secundaire arbeidsvoorwaarde te maken, waarbij de werknemer dan bijvoorbeeld kan kiezen uit een rij extralegale voordelen waarbij het verrichten van vrijwilligerswerk één van de mogelijke opties is.

¹⁴ Een reden van het beperkt succes is de onbekendheid. Essentieel is echter ook dat het systeem zo restrictief is ('erkende organisatie, fiat van de werkgever,...) dat het vrijwilligerswerk er amper mee vooruit wordt geholpen.

engagemeten die de werknemers in hun vrije tijd vervullen¹⁵?. Dit kan ertoe leiden dat bepaalde organisaties uit de boot vallen.

- Trouwens, wie gaat de tijd investeren om dit alles te controleren? Welke sanctie als blijkt dat de publicatie niet meer actueel is?

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw heeft in de ontwikkeling van de vrijwilligerswet en verdere commentaren¹⁶ steeds gewezen op de oubollige regeling die thans in theorie (en af en toe nog in de praktijk toegepast!) geldt voor ambtenaren, waarbij ze verondersteld worden hun vrijwillig engagement te melden bij de hiërarchisch oversten, omdat in het ambtenarenrecht bepaald wordt dat er geen functies mogen opgenomen die de 'waarden van het openbaar ambt' zouden kunnen aantasten. We pleiten ervoor dat deze restricties die gelden voor ambtenaren onverwijld geschrapt worden.

Indien er naar een regeling wordt gewerkt die werkgevers het recht geeft om het engagement van de werknemer(s) te beoordelen, dan komt men in eenzelfde systeem terecht. In de praktijk zullen niet alle werknemers durven toegeven dat ze in deze of gene organisatie actief zijn.

Bewijs via de notulen van de vereniging?

Het bewijs kan ook geleverd worden via de notulen van de organisatie. Wat bewijzen notulen? Wie aanwezig, verontschuldigd dan wel afwezig was tijdens de vergadering. Niet of het gaat om mensen die meer of minder bestuursverantwoordelijkheid dragen. Welke notulen moeten ingeleverd worden? De laatste? De notulen van het jaar voorafgaand aan de aanvraag voor vrijwilligersverlof? En nogmaals: aan wie worden die notulen (die toch behoren tot de 'interne' keuken van de organisatie) afgegeven? Wie oordeelt en op welke manier of het vrijwilligersverlof wel legitiem is?

We vrezen dat het wetsvoorstel dat voorligt een aantal effecten impliceert, die niet bewust door de indieners van het wetsvoorstel worden beoogd, maar wel het effect zullen hebben dat:

- Niet alle bestuursvrijwilligers effectief 'hun' vrijwilligersverlof zullen durven of kunnen opvragen
- De werknemer-bestuursvrijwilliger een deel van zijn/haar privacy zal moeten opgeven om een recht op vrijwilligersverlof te bekomen
- De werkgever een oordeel zal kunnen vellen over de legitimiteit van het vrijwilligerswerk dat door de werknemer verricht wordt
- De werkgever zal het recht op vrijwilligersverlof kunnen geven of inperken, ook als er bepaalde maatregelen genomen worden en zelfs als de wet stelt dat de werknemer-bestuursvrijwilliger er 'recht' op heeft¹⁷. Het systeem is teveel opgebouwd naar analogie met het BEV, waar echter in de praktijk blijkt dat dit recht op BEV in de afgelopen jaren verschaalde en moeilijker op te nemen is. Het BEV maakt bovendien het onderwerp uit van onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, de vraag is of er een parallelle structuur wenselijk is in het kader van het te installeren 'vrijwilligersverlof'.

¹⁵ In Nederland kan vrijwilligersverlof enkel binnen organisaties die 'landelijk' erkend zijn én op voorwaarde dat de werkgever overtuigd is van de 'relevantie' van de doelstellingen van de organisatie, wat ons een niet te tolereren inmenging lijkt.

¹⁶ Bijvoorbeeld in het handboek *Werken met Vrijwilligers*, Uitgeverij Politieia, stellen we het principe aan de kaak.

¹⁷ In Frankrijk bestaat een regeling voor een soort vrijwilligersverlof voor jongeren en voor bepaalde bestuursvrijwilligers, wat zogenaamd niet geweigerd kan worden behalve 'als de dienstplichtigheden van die aard zijn dat het niet kan toegestaan worden'

- *Het is bovendien de vraag hoe het vrijwilligersverlof zal of moet gefinancierd worden?*

2.3.4.2. Discriminatie tussen vrijwilligers

Het wetsvoorstel vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers viseert enkel de mensen die een bestuursmandaat opnemen.

Vanzelfsprekend zijn die duizenden bestuursvrijwilligers waardevol, leveren ze vaak hard werk achter de schermen, maar uiteindelijk draait een vereniging of initiatief op basis van de intense samenwerking tussen alle vrijwilligers. Het is naar onze mening daarom niet correct een vrijwilligersvriendelijke regeling voor te stellen, waarvan een groot deel van de vrijwilligers niet kan van genieten.

Het geeft de indruk dat de overheid zelf een waardeoordeel velt over het belang van soorten vrijwilligerswerk, wat niet acceptabel is.

We herhalen ons standpunt dat, indien er effectief een vrijwilligersverlof wordt geïnstalleerd, dat maximum 4 halve dagen per jaar kan bedragen én opengesteld wordt voor iedereen die zich vrijwillig engageert, ongeacht de taak of functie.

2.3.4.3. Het onbetaald karakter van het vrijwilligersverlof

In onze enquête refereerden de bestuursvrijwilligers die gunstig stonden tegenover enige vorm van extra verlofregeling, aan de systemen van BEV of politiek verlof.

In het wetsvoorstel voor de bestuursvrijwilligers gaat het echter niet om een 'betaalde' regeling, wel om een onbetaalde. Concreet zal de bestuursvrijwilliger, volgens het voorstel, dus loonverlies lijden om zijn/haar engagement op te nemen.

Men kan hier weer de fundamentele vraag stellen waarom de initiatiefnemers van dit wetsvoorstel niet opteren voor een betaalde verlofregeling? Is dit niet haalbaar? Waarom dan een regeling voorstellen die financieel niet haalbaar is voor alle bestuursvrijwilligers?

Wordt het vrijwilligerswerk hier mee gediend? De vrijwilliger? In de praktijk blijft het moeilijk voor eenverdienergezinnen, voor mensen met een lager inkomen, voor mensen die deeltijds werken, etc... erg moeilijk om dan in de praktijk dit recht op te nemen. Zo lijkt het een maat voor niets.

Indien de samenleving en de overheid vrijwillig engagement effectief wil ondersteunen, en een verlofregeling wil uitwerken die alle vrijwilligers ten goede komt, kan dit enkel als de vrijwilligers hierbij geen financieel verlies leiden. Met de regeling zoals ze nu is wordt de vrijwilliger als individu voor de keuze gesteld: ofwel de verantwoordelijkheid voor de bestuursfunctie (en/of voor het vrijwilligerswerk in het algemeen) maar zien te combineren met de beschikbare tijd, ofwel 'tijd kopen' via een onbetaald vrijwilligersverlof. De maatregel sorteert zo een averechts effect.

2.3.4.4. Druk op de vrijwilliger

Vanuit werkgeverskant lijkt er weinig animo te bestaan voor het systeem van vrijwilligersverlof. Vanuit de sectoren die ressorteren onder PC329 wordt aangevoeld dat er al zoveel soorten verlofregelingen bestaan, dat een bijkomende regeling voor vrijwilligerswerk er teveel aan is.

Er wordt ook geopperd dat een recht op vrijwilligersverlof tegen de werknemer kan werken. Terwijl het vrijwilligerswerk thans als troef kan uitgespeeld worden op het CV van de sollicitant, zou het na een verlofregeling een negatieve connotatie kunnen krijgen, omdat de

werkgever dan wel eens zou kunne vrezen dat de werknemer die een vrijwillig engagement opneemt, meer vrije dagen zal opvragen. Er zit dus mogelijk een pervers effect in dergelijke regeling.

2.4. Beknopte voorlopige conclusies deel 2

Het wetsvoorstel 'vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers' levert zowel op principiële, inhoudelijk als praktisch vlak moeilijkheden op.

Principieel omdat we het voorstel concipiëren als strijdig met het vrijwilligerswerk op zich, wat een engagement is waarvoor mensen kiezen en dat zich in het privé-leven afspeelt.

Inhoudelijk hebben we vooral problemen met het feit dat het voorstel enkel spreekt over bestuursvrijwilligers, zonder hiervan een verdere definiëring te geven. Uit de rest van het voorstel kunnen we afleiden dat alle bestuursvrijwilligers (zowel de mensen die actief zijn in een organisatie met rechtspersoonlijkheid als diegenen die actief zijn in een feitelijk vereniging) geïmplementeerd worden. Het feit dat alle andere vrijwilligers uit het gezichtsveld blijven, is niet goed te keuren.

Het voorstel stuit echter ook op tal van praktische bezwaren. Het is niet duidelijk hoe het geheel geïmplementeerd zal of moet worden, wie de controle uitoefent op het 'bestuursmandaat' dat de werknemer claimt,... Het roept dus meer vragen op dan dat er beantwoord worden.

3. Aanbevelingen en alternatieve voorstellen

In dit beleidsdossier hebben we vooral vastgesteld dat engagement in het vrijwilligerswerk tijd vergt. Wie een bestuursmandaat opneemt, steeds daarenboven heel wat tijd in administratieve beslomeringen.

De vraag is of het 'tijdsgebrek' dat heel wat bestuursvrijwilligers aanhalen (maar zoals gezegd ook diegenen die niet (meer) actief zijn op de arbeidsmarkt klagen hierover) moet opgelost worden door een beperkt aantal dagen onbetaald verlof toe te kennen aan (bestuurs)vrijwilligers. Wellicht zijn er alternatieven om de plan en organisatielast voor de (bestuurs)vrijwilligers te verminderen.

Een zaak die erg sterk naar voren komt, is dat de functie van bestuursvrijwilliger nog een te grote onbekende is voor veel mensen. Toetreden tot een bestuur schrikt bovendien af omdat de verantwoordelijkheden sterk benadrukt worden. Welke voordelen iemand uit zijn bestuursmandaat kan halen wordt amper of nooit belicht.

3.1. Campagne(s) om toetreding tot bestuursmandaten te stimuleren

Mediacampagnes (vanuit de overheid, vanuit organisaties) focussen vooral op de uitvoerende taken in vrijwilligersorganisaties. Bestuursfuncties blijven vaak onderbelicht of meestal zelfs onbelicht.

We hebben kunnen vaststellen dat heel wat bestuursvrijwilligers erover klagen dat het zowel telkens dezelfde mensen zijn die de taken uitvoeren én dat het niet evident is om nieuwe bestuursvrijwilligers aan te trekken.

De ontwikkeling van een project¹⁸ om mensen te stimuleren een mandaat op te nemen als vrijwillig bestuurslid, zou als een sensibiliserend en wervend effect kunnen sorteren. De uitwerking dient hierbij concreet afgesproken en afgestemd te worden met de behoeften van de verschillende sectoren, maar dient in elk geval ook oog te hebben voor bijkomende ondersteuningsvormen (infopakket, vormingsmomenten,...).

3.2. Informatieloketten

Veel bestuursvrijwilligers geven aan onnodige tijd en energie te verspillen in het opzoeken naar relevante informatie, subsidiedossiers, informatie over de vzw-wetgeving, een vormingsaanbod voor vrijwilligers,...

We bevelen daarom aan dat de overheid zelf een informatiesysteem uitwerkt dat toegankelijk is voor bestuursvrijwilligers, of in samenwerking met de lokale overheden een soort digitaal 'vrijwilligersloket' op de sporen zet. Vanzelfsprekend dient dit in overleg met het ruime werkveld te gebeuren.

3.3. Permanente screening van de eigen reglementen en administratieve vereisten

Hoewel de lokale besturen zelf kreunen onder een teveel aan 'van hogerhand opgelegde' regels, is het van essentieel belang dat ook de lokale besturen de 'vrijwilligersvriendelijkheid' van de eigen reglementering, subsidiebesluiten etc... onder de loupe nemen, en mee helpen aan de administratieve vereenvoudiging.

Er dient rekening gehouden te worden met de eigen dynamiek in het vrijwilligerswerk.

Ook de lokale besturen (gemeenten, steden, provincies) kunnen consultaties op gang zetten (cf. Vlaamse overheid in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid) om vanuit de concrete praktijken en inbreng vanuit het werkveld te horen waar en in welke mate de administratie meer op maat van de vrijwilligersorganisaties gemaakt gesneden kan worden.

3.4. Ondersteuningscentra voor de bestuursvrijwilligers

De overheid (verschillende niveaus in samenwerking) zouden moeten onderzoeken in welke mate er een doorgedreven dienstverlening geboden kan worden aan de organisaties en initiatieven die dossiers moeten indienen, vzw-verplichtingen moeten nakomen, de vrijwilligerswet naleven en zo meer.

Op dit ogenblik bestaan er een aantal 'betalende' diensten, die gespecialiseerde informatie kunnen verstrekken over de vzw-wetgeving, over het opstellen van subsidiedossiers,.... Toch vragen heel wat bestuursvrijwilligers een (gratis) service van de overheid op dit vlak.

3.5. Middelen voor permanente vorming voor bestuursvrijwilligers

Heel wat bestuursvrijwilligers zijn bereid zich bij te scholen, nieuwe ontwikkelingen op te volgen, of binnen het bestuur de kans te geven aan de nieuwkomers het abc van de bestuurswerking te leren kennen.

Dit soort vormingen wordt vaak betaald aangeboden. De vraag is of de overheid geen 'opleidingscheques' voor (bestuurs)vrijwilligers kan ontwikkelen waardoor de financiële drempel om in te gaan op een vormingsaanbod sterk gereduceerd wordt.

¹⁸ Eerder vermeldden we reeds het 'Getting On Board' project in het Verenigd Koninkrijk.
Dossier vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers
Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw
Mei 2009

Bovendien kan de overheid extra middelen investeren opdat vormingsinitiatieven voor (bestuurs)vrijwilligers frequenter kunnen worden aangeboden. Een samenwerking met bijvoorbeeld de provinciale steunpunten vrijwilligerswerk, het UAMS, de Vormingpluscentra en andere gespecialiseerde vormingsinstituten kan hierbij overwogen worden.

3.6. Middelen om het engagement van vrijwilligers in het algemeen, en bestuursvrijwilligers in het bijzonder, grondiger en duurzamer te ondersteunen.

De ontwikkeling van een helpdesk voor bestuursvrijwilligers, waarbij één of twee personen voor niet sectoraal gebonden materies raad en advies kunnen vragen, is geen overbodige luxe. We roepen de overheid op om in dit soort dienstverlening meer middelen te investeren.

Dit kan op intersectoraal niveau voor die materies die gemeenschappelijk zijn voor alle bestuursvrijwilligers, ongeacht de organisatie of de sector waarin zij actief zijn, maar dient ook oog te hebben voor sectorale en specifieke regelingen. Sectorale steunpunten dienen hiervoor dus ook extra middelen te ontvangen.

3.7. Principe van flexibiliteit

Een mogelijkheid om vrijwilligerswerk makkelijker te combineren is flexibiliteit¹⁹ toelaten. Dit houdt in dat werknemers die vrijwilligerswerk doen, hun overuren op de voor hen geschikte tijden kunnen opnemen, ook eerder kunnen beginnen of vroeger stoppen met werken als de activiteit in de organisatie dat vereist.

4. Afrondend en concluderend

Het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw is geen voorstander van vrijwilligersverlof. Zeker niet als het enkel voor bestuursvrijwilligers geldt, én als het een onbetaald is.

Een actie zoals opgezet in het Verenigd Koninkrijk, om drempels tot vrijwilligerswerk in besturen te verlagen, is een zinvolle optie: het kan bijdragen tot een vrijwilligersvriendelijk klimaat dat alle organisaties in alle sectoren ten goede kan komen.

We merken immers dat in andere ons omringende landen zoals Nederland, Frankrijk en Italië, wel gepoogd werd regelingen te treffen maar die hebben vooral meer nadelen dan voordelen.

Moest er een algemene regeling voor een soort vrijwilligersverlof komen, dient dit in elk geval degelijk voorbereid worden en op een dusdanige manier dat de basisprincipes van het vrijwilligerswerk niet worden aangetast:

- De kern van het vrijwilligerswerk ligt tenslotte in het gegeven dat het iets is wat mensen doen in hun privé-leven. Hier een vermenging maken met de werksituatie, kan opnieuw leiden tot oplaaiende discussies over de verhouding arbeid – vrijwilligerswerk, wat niet wenselijk is.
- Het mag niet leiden tot onnodige administratieve overlast voor de organisaties (zoals voorafgaandelijk erkenning verkrijgen, bewijs leveren van het feit dat mensen effectief vrijwilligerswerk verrichten voor die organisatie omdat hier via een omweg het principe van de zogenaamde ‘vrijwilligerskaart’ die beoogde alle vrijwilligers te registreren omwille van controledoelstellingen terug geïntroduceerd kan worden)
- Het mag niet leiden tot ‘derden-beoordelingen’ van het vrijwilligerswerk, in de systemen die elders in voege zijn, is het immers de werkgever die kan evalueren of

¹⁹ In Italië is de arbeidswetgeving in die zin aangepast. Het principe van flexibiliteit wordt opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten. Het enige nadeel blijft hier dan wel dat het ‘recht op vrijwilligerswerk’ ten dele wordt bepaald door de werkgever en deel uitmaakt van onderhandelingen.

de aanvraag tot vrijwilligersverlof wel legitiem is: de werkgever krijgt hier dan een bevoegdheid om vrijwilligerswerk en vrijwilligersorganisaties op hun maatschappelijk nut te taxeren, wat volgens ons niet door de beugel kan.

Om de bestuursvrijwilligers ondersteuning te bieden in hun taken, lijkt het ons zinvoller om de administratieve overlast voor de organisaties zoveel mogelijk te beperken, en na te gaan of er geen concrete helpdesk voor bestuursleden kan worden opgezet om hen bij te staan in de afhandeling van juridische taken. Op dit ogenblik bestaan er enkele organisaties waarop organisaties beroep kunnen doen in functie van de vzw-wetgeving. Het gaat steeds om betalende diensten. Het is wellicht een zinvolle piste om organisaties voor dit soort externe dienstverlening een financiële ondersteuning te bieden, of bepaalde projecten uit te werken, subsidies te verstrekken, etc... We hebben hierover een aantal aanbevelingen geformuleerd.

Uit onze Europese bevraging blijkt dat een aantal vrijwilligerscentra vooral toekomst zien in het gegeven van het 'werknemers-vrijwilligerswerk'. Volgens de praktijk en de wettelijke definitie van het vrijwilligerswerk, zijn het activiteiten die niet als 'puur vrijwilligerswerk' gecatalogeerd kunnen worden, hoewel het wel initiatieven zijn (in bvb. Teambuildingsactiviteiten) die mensen die het vrijwilligerswerk onvoldoende kennen, 'smaak' te geven voor het vrijwilligerswerk.

Hiermee wordt meteen een omgekeerde redenering gevolgd: het zijn niet de werkgevers die voor de keuze gezet worden om individuele aanvragen van werknemers te behandelen en te beoordelen, maar wel de werkgevers die zelf (in het kader van maatschappelijk betrokken ondernemen) initiatieven nemen en uittekenen om hun werknemers op een collectieve manier de kans te geven aan vrijwilligerswerk te doen.

Naar onze mening kunnen hier (maar ook onder voorwaarden) kansen geboden worden om vrijwilligerswerk ruimer te stimuleren.

Wat het wetsvoorstel 'vrijwilligersverlof voor bestuursvrijwilligers' betreft, kan het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw het voorstel, zoals het nu voorligt, niet ondersteunen.