



Inspiratiebundel

werken met vrijwilligers
met een (vermoeden van)
psychische kwetsbaarheid

WAT KAN JE DOEN IN JOUW ORGANISATIE ?



Inleiding

Deze bundel wil inspiratie bieden om op een bewuste en zorgzame manier mensen met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid in te zetten als vrijwilliger in je organisatie. Het is een leidraad om hierrond een visie op te stellen met enkele tools die je op weg kunnen helpen om hiermee concreet aan de slag te gaan.

Door mensen gericht toe te leiden naar de juiste plek, zorgzaam te omkaderen en samen te werken waar nodig, kunnen we een positieve impact creëren voor persoon en organisatie.

Iedereen verdient een plek in de samenleving. Deze plek behouden of terug verwerven is echter niet evident voor iedereen. Mensen met een psychische kwetsbaarheid krijgen vaak te maken met sociaal isolement; de band behouden met familie, vrienden, naasten,... is niet altijd even gemakkelijk. Door verlies van gezondheid, contacten, werk,... kan er maatschappelijke uitsluiting ontstaan.

In het kader van de vermaatschappelijking van zorg biedt vrijwilligerswerk een zinvolle manier waarop mensen met een psychische kwetsbaarheid terug aansluiting kunnen vinden bij hun omgeving. Vrijwilligerswerk kan herstel op verschillende levensdomeinen bevorderen en sluit aan bij de toenemende vraag naar participatie en betrokkenheid. Organisaties die werkzaam zijn in de context

van of in samenwerking met Netwerk Geestelijke Gezondheidszorg Kempen hebben aandacht voor deze evolutie en willen actief bijdragen aan de sociale inclusie van mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Het is dan ook belangrijk dat er voldoende mogelijkheden zijn voor mensen met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid om vrijwilligerswerk te kunnen opnemen enerzijds en anderzijds ook te kunnen volhouden.

Een voorwaarde is dat hier geen dwang of druk mee gepaard gaat. We gaan hierbij nadrukkelijk uit van een herstelgerichte benadering, waarbij de focus ligt op de ontwikkeling van talenten en interesses en we psychisch kwetsbare mensen terug in hun kracht willen

zetten. We geven hen kansen om te groeien en opnieuw diverse rollen op te nemen in de maatschappij.

Het inschakelen van vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid heeft ook een bredere maatschappelijke impact. Belangeloze inzet stimuleert immers een brede solidariteit.

Door het aanbieden en stimuleren van vrijwilligerswerk voor mensen met een psychische kwetsbaarheid kan jouw organisatie bijdragen aan actieve burgerparticipatie.

Aan de hand van deze inspiratiebundel willen we (welzijns)organisaties ondersteunen die hier actief willen aan meewerken.

INLEIDING

AANBEVELINGEN

VISIE

SLEUTELPRINCIPES

TOOLS

INFO & CONTACT



Netwerk GGZ
Kempen

Aanbevelingen

Inzetten op vrijwilligerswerk in een organisatie is een bewuste keuze.

Geef in je vrijwilligersbeleid aan waarom je ervoor kiest om te werken met (kwetsbare) vrijwilligers.

Geef in je beleid aandacht aan kwetsbare vrijwilligers en kwetsbare rollen.

Zorg voor een gepaste omkadering en de nodige mensen, tijd en middelen.

Kijk hiervoor ook naar de mogelijkheden tot samenwerking met andere organisaties.

- ⇒ Kiest jouw organisatie **bewust** voor het inschakelen **van vrijwilligers met een (psychische) kwetsbaarheid**, maak dan eerst duidelijk wat jouw organisatie hieronder verstaat en welke meerwaarde ze daar in ziet. Motiveer je keuze en werkwijze hierrond.
- ⇒ Zie het vrijwilligersbeleid en het algemene **medewerkersbeleid** niet los van elkaar. Vrijwilligers dragen immers, op een aanvullende en ondersteunende manier, ook bij aan het realiseren van je doelstellingen.
- ⇒ Zorg voor een **gedifferentieerde aanpak** die is ingebed in je vrijwilligersbeleid en trek deze door naar alle lagen in je organisatie en elke fase in het traject dat een vrijwilliger aflegt.
- ⇒ **Durf grenzen stellen**: kies je er voor om je eigen cliënten in te schakelen als vrijwilliger, sta dan even stil bij de **rollen en taken** die ze wel of niet kunnen opnemen.
- ⇒ Heb altijd aandacht voor **kwetsbare rollen** die een bepaalde draagkracht vragen en besteed hier extra zorg en aandacht aan. Sta stil bij de mogelijke impact van bepaalde taken en rollen en zorg voor een aangepaste ondersteuning.
- ⇒ Ga nadrukkelijk uit van een **herstelgerichte benadering**. Hierbij ligt immers de focus op krachten en talenten. Het **CHIME raamkader** kan hiervoor een houvast bieden.
- ⇒ Hou rekening met de **draagkracht** van je organisatie, medewerkers en andere vrijwilligers en zorg voor een duidelijk onderscheid tussen vrijwilligerswerk en hulpverlening. Een vrijwilligerscoach kan niet tegelijkertijd hulpverlener zijn van de vrijwilliger.

Visie op psychische kwetsbaarheid binnen jouw (welzijns)organisatie



Eva: elke week bezoek ik Angèle samen met mijn hondje. Het geeft me voldoening iets te doen voor anderen en ik kijk er altijd naar uit. Mijn vrijwilligerswerk geeft me een doel en structuur.

Het inzetten op vrijwilligerswerk is een bewuste keuze. In je vrijwilligersbeleid geef je aan waarom je organisatie ervoor kiest om te werken met vrijwilligers. Vanuit onze eigen focus op en ervaring in het omgaan met psychische kwetsbaarheid zien we een meerwaarde voor andere organisaties in het werken met vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid.

Vertrekkend vanuit de algemene doelstelling kan je binnen je organisatie bekijken:

- ⇒ Welke betekenis geeft onze organisatie aan psychische kwetsbaarheid?
- ⇒ Op welke manier krijgt dit thema een plaats binnen onze organisatie?
- ⇒ Hoe wil onze organisatie werken met mensen die een psychische kwetsbaarheid hebben?

We onderscheiden twee invalshoeken:

1. **Zorgzaam vrijwilligersbeleid:** Elke organisatie die werkt met vrijwilligers moet aandacht hebben voor kwetsbare vrijwilligers en kwetsbare rollen die vrijwilligers opnemen.
2. **Aangepaste benadering:** Een organisatie kan ook uitdrukkelijk inzetten op het inschakelen van vrijwilligers met een (psychische) kwetsbaarheid. Indien dit vanuit de eigen maatschappelijke doelstelling of opdracht gebeurt, is een gedifferentieerde aanpak wenselijk.

INLEIDING

AANBEVELINGEN

VISIE

SLEUTELPRINCIPES

TOOLS

INFO & CONTACT



1. Zorgzaam vrijwilligersbeleid

Vrijwilligerswerk – al dan niet met inzet van mensen met een psychische kwetsbaarheid - en het vrijwilligersbeleid hierrond maken integraal deel uit van het algemeen medewerkersbeleid in een organisatie. Net als professionele medewerkers dragen vrijwilligers bij aan het realiseren van de doelstellingen van een organisatie, vanuit een aanvullende en ondersteunende rol. Ze kunnen en mogen het professioneel kader niet vervangen en verdienen een **gepaste omkadering**.

Indien je organisatie werkt met vrijwilligers, is de kans groot dat je af en toe ook te maken hebt met vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid. Organisaties die ervoor kiezen om hier aandacht voor te hebben en hier bewust mee omgaan, zullen deze vrijwilligers op een meer duurzame manier kunnen inschakelen of beter kunnen toeleiden naar de juiste plek of formule. Zo creëer je een meerwaarde voor je organisatie én de vrijwilliger.

Door te kiezen voor een **zorgzame benadering** kan je de nodige aandacht inbouwen in je vrijwilligerswerking zonder de psychische kwetsbaarheid extra te benadrukken.

Je hoeft daarbij niet als hulpverlening op te treden maar je dient wel oog te hebben voor het welzijn van de vrijwilligers. Je kan dit inbouwen in je vrijwilligersbeleid door af te stemmen op de **draagkracht** van de hele organisatie.



INLEIDING

AANBEVELINGEN

VISIE

SLEUTELPRINCIPES

TOOLS

INFO & CONTACT

2. Aangepaste benadering

Organisaties die een maatschappelijke doelstelling hebben ten aanzien van mensen met een (psychische) kwetsbaarheid, kunnen vrijwilligerswerk voor deze groep als een heel specifieke **opdracht** zien.

In de eerste plaats kan vrijwilligerswerk een **meerwaarde** bieden voor de **vrijwilliger zelf**: het biedt naast een zinvolle dagbesteding ook mogelijkheden om een bijdrage te leveren, iets 'terug te doen'; wat voldoening geeft. De inzet en taak op zichzelf kunnen tevens een verrijkende ervaring zijn.

Extra belangrijk is dat vrijwilligerswerk kansen geeft om sociaal actief te zijn en anderen te ontmoeten. Hierdoor kan men een duidelijker positie en gewaardeerde rol in de samenleving verwerven en stappen zetten in het traject naar persoonlijk herstel. Het deelnemen aan/in de organisatie en aan ruimere activiteiten, vorming,... scheidt leerkansen en draagt bij aan persoonlijke groei.

Anderzijds biedt het inzetten van deze vrijwilligers op bepaalde rollen ook een **meerwaarde** voor de **organisatie**. Door hun meer informele invalshoek staan ze dicht bij de doelgroep van de organisatie... Vanuit hun eigen ervaring kunnen ze kennis en vaardigheden delen.

Door een aangepaste benadering en gedifferentieerde aanpak in te bedden in je vrijwilligersbeleid kan je dus mooie kansen bieden aan psychisch kwetsbare vrijwilligers en je organisatie verrijken met hun inbreng.

Sleutelprincipes

1

Oriëntatie volgens talenten en competenties

In het rekruteringsproces is het belangrijk om de focus op talenten en competenties te leggen en elke vrijwilliger op basis hiervan gericht te oriënteren.

In onderling overleg kan je een gepast takenpakket en plek in de organisatie aanbieden: 'de juiste vrijwilliger op de juiste plaats'.

2

Evenwicht vanuit veerkracht

Een goed evenwicht creëren en behouden in je vrijwilligersploeg verdient voldoende aandacht. Hou rekening met ieders veerkracht en maak onderscheid tussen **kwetsbare vrijwilligers** en **kwetsbare rollen**. Een ervaringsdeskundige kan een hele sterke vrijwilliger zijn, sterke vrijwilligers kunnen in heel kwetsbare posities vrijwilligen. Schat vooraf goed in welke impact **taken en rollen** op vrijwilligers hebben en zorg voor een **aangepaste ondersteuning**.

3

(Samen)werken op maat

Bekijk wat je als organisatie op vlak van ondersteuning zelf kan oppakken, in hoeverre je intern een aangepaste begeleiding door een vrijwilligerscoach kan voorzien en waar je de grens trekt.

Indien je vast stelt dat een aangepaste ondersteuning niet (voldoende) beschikbaar is binnen je eigen organisatie of er nood is aan een andere omkadering of een bepaalde expertise, kan je zoeken naar samenwerking met een **externe partner** of de vrijwilliger doorverwijzen naar een **alternatief aanbod**. Een goede samenwerking en interactie tussen betrokken organisaties kan jouw aanpak mee dragen.

4

Diverse taken en rollen

Indien vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid worden aangemeld vanuit de eigen organisatie, spreek je in je vrijwilligersbeleid vooraf af op welke plaatsen binnen je organisatie je deze vrijwilligers kan inschakelen, welke rollen en taken zij kunnen opnemen, welk traject ze kunnen afleggen enz. Een aangepaste benadering die erop gericht is mensen met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid in te schakelen als vrijwilliger heeft aandacht voor **mogelijke tussenstappen** of **alternatieve formules** zoals het uitvoeren van deeltaken of een duowerking, met oog op groei-mogelijkheden.

5

Gepaste omkadering

Inzetten op voldoende mensen, tijd en middelen is essentieel om een degelijke vrijwilligerswerking uit te bouwen en een aangepaste benadering te kunnen voorzien. Het is belangrijk te bekijken welke specifieke ondersteuning, **coaching** en vorming je wil voorzien en hoe je dit op maat van elke vrijwilliger en de vrijwilligersrol die hij opneemt kan afstemmen.

Professionelen die vrijwilligers met een psychische kwetsbaarheid in je organisatie coachen, moeten hiervoor uitdrukkelijk de ruimte krijgen in hun takenpakket.

Hoe je dat organiseert kan je afstemmen op de identiteit en structuur van je organisatie.

INLEIDING

AANBEVELINGEN

VISIE

SLEUTELPRINCIPES

TOOLS

INFO & CONTACT



Netwerk GGZ
Kempen

Aan de slag met de tools

Interactieve versie? [Klik op de tool voor meer info!](#)



INLEIDING

AANBEVELINGEN

VISIE

SLEUTELPRINCIPES

TOOLS

INFO & CONTACT

zelfscan organisaties

De zelfscan nodigt organisaties uit om te reflecteren op en kritisch na te denken over hoe de organisatie omgaat met vrijwilligers in het algemeen en vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid in het bijzonder. De vragen overlopen de verschillende fasen in het traject van aanmelding tot afronding en houden ook een aantal tips in die je kan toepassen bij het uitwerken of verfijnen van je vrijwilligersbeleid.

leidraad onthaalgesprek

In het rekruteringsproces is het belangrijk om de focus op talenten en competenties te leggen en elke vrijwilliger op basis hiervan gericht te oriënteren. Bij de inschakeling van vrijwilligers met een (vermoeden van) psychische kwetsbaarheid, stellen we een aangepaste benadering voor die reeds start bij de aanmelding en eerste kennismaking: gericht vragen stellen, de focus leggen op wat men goed kan en graag doet, rekening houdend met de noden en aandachtspunten. Een gedifferentieerde aanpak zorgt voor een toeleiding op maat van elke kandidaat. Deze leidraad biedt een overzicht van mogelijke vragen tijdens het eerste verkennend gesprek(ken).

vrijwilligerscoördinator vrijwilligerscoach

Inzetten op voldoende mensen, tijd en middelen is essentieel om een degelijke vrijwilligerswerking uit te bouwen en een aangepaste benadering van kwetsbare vrijwilligers te kunnen voorzien. Wij onderscheiden daarbij 2 belangrijke rollen: de vrijwilligerscoördinator en de vrijwilligerscoach.

stroomdiagram aangepaste benadering

In het traject van werving naar rekrutering, inschakeling en afronding kunnen heel wat stappen en tussenstappen zorgen dat de persoon in kwestie op de juiste plaats terecht komt. Dit stroomdiagram biedt een handige samenvatting met mogelijke oriëntering en handvaten om mee aan de slag te gaan.

Elke organisatie is anders, elke vrijwilliger uniek!

Stem je beleid en de invulling hiervan af op je eigen identiteit en structuur.



Info en contact

INLEIDING

AANBEVELINGEN

VISIE

SLEUTELPRINCIPES

TOOLS

INFO & CONTACT

Netwerk GGZ Kempen

Postadres: Dokter Sanodreef 4, 2440 Geel

Bezoekadres: Pas 198, 2440 Geel

Mail: info@ggzkempen.be

Website: www.ggzkempen.be

*Met dank aan de leden van de focusgroep kwetsbare
vrijwilligers: Bart Buyens, Nadia Ceusters, Guy Dens,
Kristof Stubbers, Gitte Van Loon en Joëlle Vekemans.*



Notities

