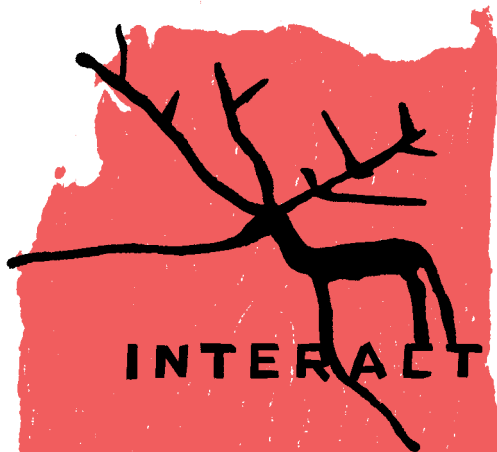


cahier

# Vrijwillig divers

---

Inschakelen van kwetsbare vrijwilligers  
in Brusselse culturele organisaties



## INTERACT

Publicatie van **BKO** en **RAB**,  
in samenwerking met **Lasso**

Dit artikel maakt deel uit van de reeks  
Interact – Cahiers die ook beschikbaar  
is via [www.brusselskunstenoverleg.be/  
interact/cahiers](http://www.brusselskunstenoverleg.be/interact/cahiers)

Cet article est également  
disponible en français via  
[www.reseaudesartsabruzelles.be/  
interact/cahiers](http://www.reseaudesartsabruzelles.be/interact/cahiers)

### AUTEURS

Charlotte Michils  
Brecht Wille

### REDACTIECOMITÉ

Sophie Alexandre  
Leen De Spiegelaere  
Anja Van Roy

### EINDREDACTIE

Brecht Wille

### LAY – OUT

Jaune Citron

**BKO** wordt ondersteund door de  
Vlaamse Gemeenschapscommissie.

**RAB** est soutenu par la Fédération  
Wallonie – Bruxelles et la Commission  
Communautaire française.

**LASSO** wordt structureel  
ondersteund door de Vlaamse  
Gemeenschapscommissie en ontvangt  
projectsubsidies van de Vlaamse  
Gemeenschap.

### CONTACT

[info@brusselskunstenoverleg.be](mailto:info@brusselskunstenoverleg.be)  
02 513 66 28

7  
cahier

**April 2015**

**Het Brussels Kunstenoverleg (BKO) en het Réseau des Arts à Bruxelles (RAB) vertegenwoordigen samen meer dan 150 Brusselse kunstorganisaties.**

BKO/RAB maken ontmoeting en uitwisseling mogelijk tussen de ledenorganisaties rond actuele thema's. Daarnaast verlenen ze advies en informatie over de culturele sector in relatie tot Brussel en ondersteunen ze gezamenlijke projecten die inspelen op vragen en noden van de kunstensector.

Heel wat kunstorganisaties beschouwen de Brusselse diversiteit en hoe daarmee wordt omgegaan als een prioritair thema, zowel voor de eigen werking als voor het geheel van de sector.

In samenwerking met Lasso (het Brussels netwerk voor cultuurparticipatie – en educatie) ontwikkelden BKO/RAB daarom een actielijn onder de naam Interact, waarmee ze aandacht willen besteden aan interculturaliseringsprocessen in de culturele sector, zowel voor publiekswerking, personeelsbeleid als programmatie.

Uit deze actielijn ontstond een reeks artikelen, getiteld *Cahiers – Interact*, waarmee BKO/RAB de reflecties en acties van de Brusselse kunstensector onder de aandacht willen brengen, en nieuwe pistes willen aanreiken voor de toekomst.



VLAAMSE  
GEMEENS  
CHAPSCO  
MMISSIE



## Vrijwillig divers

Inschakelen van kwetsbare vrijwilligers  
in Brusselse culturele organisaties

De Brusselse cultuurhuizen doen vaak beroep op vrijwilligers.  
Zien ze dit ook als een mogelijke opstap naar werk?  
En hoe divers zijn die vrijwilligersploegen?

Sinds 2011 werken BKO/RAB nauw samen met Actiris in het kader van het reflectieproces rond de manier waarop personeelsploegen van de culturele instellingen diverser kunnen worden (op vlak van geslacht, leeftijd, afkomst,...). Tien culturele organisaties zijn in zee gegaan met Actiris om een diversiteitsplan uit te werken. Eén van de thema's die bij de tien pilootorganisaties regelmatig terugkeerde, was het inschakelen van vrijwilligers en het zoeken naar manieren om ook binnen deze groep meer diversiteit te brengen.

Het thema ligt ook Lasso nauw aan het hart. De samenwerking tussen BKO/RAB en Lasso resulteerde, met de steun van Actiris, op 25 oktober 2013 in een gemeenschappelijke infosessie. Tijdens deze sessie stelden Het Punt, Steunpunt Vrijwilligerswerk Brussel, en l'Association pour le Volontariat (nu het Plate-forme francophone du Volontariat) hun werking voor, en gaven ze mee wat ze voor de Brusselse cultuurprofessional kunnen betekenen. Daarnaast kwamen ook enkele inspirerende praktijken aan bod: Kunstenfestivaldesarts, Muntpunt en het Huis van het Nederlands Brussel, VK concerts en het Centre Culturel Le Fourquet. Die organisaties gingen in op hoe ze (kwetsbare) vrijwilligers inzetten: hun ervaringen, do's en don'ts, sterktes en zwaktes, vragen, te realiseren randvoorwaarden,...

In dit Cahier – Interact # 7 verdiepen we ons in dat thema. We hebben ons hiervoor gebaseerd op de praktijkvoorbeelden die tijdens de infosessie voorgesteld zijn en hebben enkele mensen geïnterviewd die een interessante blik hebben op het werken met vrijwilligers. Dit Cahier – Interact bevat heel wat nuttige informatie, tips & tricks, reflecties en inspirerende praktijkvoorbeelden die kunnen helpen om een gezonde vrijwilligerswerking op te zetten die open staat voor iedereen.



# Vrijwillig divers

---

## Inschakelen van kwetsbare vrijwilligers in Brusselse culturele organisaties

---

06	<b>INLEIDING</b>
07	Resultaten van de enquête
09	Een vrijwilligersploeg met aandacht voor diversiteit
11	Naar een diverse vrijwilligerswerking
12	Doorstroming naar een vaste job
13	Formaliteiten
14	Vrijwilligerswerk als werkzoekende?
15	<b>GOOD PRACTICES. TIPS &amp; TRICKS</b>
16	Kunstenfestivaldesarts
17	Centre Culturel Le Fourquet
18	Muntpunt en Huis van het Nederlands Brussel
20	Brosella
23	VK concerts
25	<b>MEER INFO</b>



Het **Plate-forme francophone du Volontariat** is een pluralistische organisatie die zowel bestaat uit koepelorganisaties als uit kleine en middelgrote verenigingen. Samen vertegenwoordigen de lidorganisaties het verenigingsleven en de sector van het vrijwilligerswerk. Het Plate-forme francophone du Volontariat wil organisaties aanzetten tot vrijwilligerswerk, hen daarin ondersteunen en stimuleren, maar niet tot elke prijs. Het Plate-forme ziet vrijwilligerswerk als een vrij engagement, dat openstaat voor iedereen en dat de wet op het vrijwilligerswerk uit 2005 moet respecteren.

In de acht centra van het Plate-forme francophone du Volontariat kan iedereen terecht die op zoek is naar vrijwilligerswerk. Samen wordt er gezocht naar het werk dat het best past bij je wensen, vaardigheden en interesses en in functie van je vrije tijd.

Meer info: [www.levolontariat.be](http://www.levolontariat.be)



**Het Punt vzw** is het steunpunt voor vrijwilligerswerk in Brussel. Samen met de Vlaamse provinciale steunpunten maakt Het Punt deel uit van een breder netwerk voor vrijwilligerswerk. Via de basisdienstverlening zoals een vacaturebank, informatie over de rechten en plichten van de vrijwilliger, maar ook tal van interessante workshops en vormingen, probeert de vzw organisaties en vrijwilligers in Brussel met elkaar in contact te brengen.

Iedere Nederlandstalige organisatie of vereniging in Brussel die werkt of wil werken met vrijwilligers kan bij Het Punt vzw terecht voor: ondersteuning bij het werven van vrijwilligers, specifieke vormingen over vrijwilligersbeleid en aanverwante thema's, en meer informatie over de vrijwilligerswetgeving. Ook vrijwilligers of kandidaat-vrijwilligers kunnen bij Het Punt vzw terecht voor informatie over de vrijwilligerswetgeving en voor begeleiding bij hun zoektocht naar een boeiend engagement.

Meer info: [www.hetpuntbrussel.be](http://www.hetpuntbrussel.be)

# INLEIDING



Volgens het Plate-forme francophone du Volontariat doet 17% van de Belgische bevolking vrijwilligerswerk<sup>1</sup>. Dat zijn ruim 1,4 miljoen vrijwilligers in België. Verschillende studies wijzen bovendien uit dat het aantal vrijwilligers het voorbije decennium toenam.

Een aanzienlijk aantal van de Belgische bevolking steekt dus op de een of andere plek, voor een doel naar keuze, om persoonlijke of andere redenen,... vrijwillig de handen uit de mouwen. Ruw geschat gaat het – omgerekend – om maar liefst 76 000 tot bijna 249 000 voltijdse betrekkingen<sup>2</sup>.

De vraag is hoe divers die groep van vrijwilligers is. Hoe toegankelijk is het vrijwilligerswerk in ons land? Welke randvoorwaarden dienen te worden vervuld, opdat vrijwilligers succesvol kunnen ingeschakeld. Welke impact heeft het gebrek aan een sociale mix in de vrijwilligersploeg op een organisatie of evenement? Welke stemmen of invalshoeken komen niet aan bod met een homogene vrijwilligersploeg die dan ook nog eens naadloos aansluit bij de groep betaalde krachten?

En hoe zit het met de antwoorden op al die vragen met betrekking tot de Brusselse cultuursector? In welke mate wordt er in de sector gewerkt met vrijwilligers en is er zicht op het profiel van het vrijwilligersbestand? Wordt er een beroep gedaan op kwetsbare vrijwilligers? Hoe staat het met de visieontwikkeling en reflectie terzake en hoe kan die verder worden gestimuleerd? Hoe kunnen de concepten worden verfijnd en de bestaande ervaring en kennis zichtbaar gemaakt en gedeeld. En vooral, hoe wenselijk is het om een grotere diversiteit in de vrijwilligersploeg te hebben? In de zomer van 2013 stelden Lasso, het Brussels netwerk voor cultuurparticipatie en kunsteducatie, en BKO/RAB, de vraag aan een aantal Brusselse cultuuractoren. Op basis van de gegevens die de grote respons op de bevraging met zich bracht, werd een actieplan ontwikkeld. Het gaat om een traject dat ondertussen meer dan een jaar gaande is, en ondertussen voldoende stof heeft opgeleverd om een neerslag te krijgen. Ten slotte spraken we ook met Ariane Close, coördinator decentralisatie van het Plate-forme francophone du Volontariat over de rol van vrijwilligers in een organisatie en wat een goed vrijwilligersbeleid is. Doorheen dit Cahier – Interact pikt zij in op thema's die aan bod komen.

<sup>1</sup> <http://www.levolontariat.be/chiffres/>

<sup>2</sup> M. Loose, C. Gijselinckx, A. Dujardin & M. Marée, *Vrijwilligerswerk in België: gemeten en gewogen*, in *De meting van het vrijwilligerswerk in België: Kritische analyse van de statistische bronnen met betrekking tot het vrijwilligerswerk in België* ([http://www.steunpuntwse.be/system/files/overwerk\\_2008\\_1\\_16.pdf](http://www.steunpuntwse.be/system/files/overwerk_2008_1_16.pdf))

*Wat zijn de belangrijkste redenen van een organisatie om met vrijwilligers te werken?  
Is het feit dat ze goedkope werkkrachten zijn een goede reden?*

**Ariane Close:** Als de reden voor het inzetten van vrijwilligers zich beperkt tot het financiële, maakt de organisatie op een verkeerde manier gebruik van vrijwilligers, hun vaardigheden en motivatie. Het inzetten van een vrijwilliger moet echt deel uitmaken van de organisatie en een meerwaarde betekenen voor de werking. Concreet betekent dat dat een vrijwilliger een aanvulling moet zijn op de reeds aanwezige medewerkers (als die er zijn) en dat het voor iedereen duidelijk moet zijn wat de plaats en functie van de vrijwilliger is in relatie tot de vaste werknemers van de organisatie.

Een vrijwilliger brengt vooral een blik van buitenaf mee naar de organisatie, een nieuwe inbreng, die niet vertrekt vanuit een professionele ingesteldheid, maar die veel meer vanuit een hobby of een passie gegroeid is. Iemand die in zijn of haar vrije tijd schildert, kan een interessante vrijwilliger zijn voor een museum, net zoals dat het geval is voor iemand die de hele geschiedenis van de stad kent en die kennis wil delen.

## Resultaten van de enquête

We bevroegen een tachtigtal Brusselse cultuuractoren. Het gaat over zowel federale, Franstalige en Nederlandstalige instellingen als podiumhuizen, theatergezelschappen, concertorganisatoren, muziekensembles, musea, kunstwerkplaatsen, kunstfestivals, bibliotheken, gemeenschaps- en cultuurcentra,... Hun antwoorden brachten enkele cijfers en tendensen aan het licht.

De online enquête wees uit dat 54 procent van de respondenten regelmatig samenwerkt met vrijwilligers. Dat er veel vrijwilligers actief zijn in de cultuursector is een bevestiging van wat we al wisten. De sector heeft een overtuigende aantrekkingskracht voor bepaalde doelgroepen. Dat vrijwilligers veelal zelf de weg vinden naar de organisaties, zorgt er tevens voor dat er slechts zelden een doorgedreven wervingsbeleid is. Zonder al te veel moeite blijft het eigen publiek plakken om achter de schermen een handje toe te steken. Of nog: de culturele aanbieder vindt zijn vrijwilligers vaak in eigen rangen. Het bestaande publiek, de vrienden van, de (groot)ouders van,...

Niet alleen het wervingsbeleid is weinig uitgewerkt. Ook de opvolging en sturing van de vrijwilliger verloopt niet altijd gestroomlijnd. Zo bewaakt in slechts 40 procent van de gevallen een vaste medewerker het overzicht van de vrijwilligerswerking. Bij iets minder dan de helft van de bevraagde instellingen en organisaties zit de opvolging bij tijdelijke medewerkers, jobstudenten en stagiaires. In een kleine vijftien procent van de gevallen is er helemaal geen verantwoordelijke. In de huizen waar de sturing gebeurt door een vaste werknemer, maakt die opdracht deel uit van zijn of haar takenpakket als HR-verantwoordelijke, publieksmedewerker, zakelijk leider,...

De inschakeling van vrijwilligers varieert sterk van organisatie tot organisatie. Veelal doet men vooral een beroep op hen op extra drukke momenten. In 44 procent van de gevallen krijgen de vrijwilligers specifieke taken toebedeeld. Tien procent van de organisaties beschouwt hen als ambassadeurs, zeven procent aanziet vrijwilligers als sleutelfiguren.

Deze greep uit de resultaten van de online enquête geeft aan dat het vrijwilligerswerk in de Brusselse cultuursector vrij organisch en ad hoc verloopt. Dient er zich iemand aan? Fijn. Wil die deze taak doen? Prima. Wil die deze taak niet meer doen? Ook goed.

Zowel Ariane Close als Eva Hambach<sup>3</sup> geven echter aan dat elke organisatie die vrijwilligers engageert er alle belang bij heeft een degelijk vrijwilligersbeleid te ontwikkelen: "Dit biedt immers de kans om met zorg om te gaan met de menselijke middelen binnen de organisatie." Deze zienswijze, zo vult Hambach aan, geldt bijgevolg zeker voor organisaties die willen werken met kwetsbare vrijwilligers. Een doordacht vrijwilligersbeleid is immers nodig om te verhinderen dat deze groepen met een verhoogde kwetsbaarheid de kans lopen om nog meer gekwetst te worden.

*Waar moet een organisatie die een vrijwilliger wil aantrekken op letten?*

**Ariane Close:** Het is volgens mij heel belangrijk dat een vrijwilliger niet aan zijn lot overgelaten wordt, maar echt opgenomen wordt in een organisatie. Werken met een vrijwilliger start nog voor dat de vrijwilliger aankomt en loopt nog door wanneer de vrijwilliger alweer vertrokken is. Voordat een vrijwilliger aangetrokken wordt, moet de organisatie al antwoorden formuleren op vragen als 'hoe kies ik de juiste vrijwilliger?', 'welke plek neemt de vrijwilliger in in de organisatie?',...

<sup>3</sup> E. Hambach & C. Mathijssen, *Inschakelen van kwetsbare vrijwilligers. Resultaten van het project Vrijwilligerswerk Versterkt*, Brussel, Uitgeverij Politeia, 2011



## Een vrijwilligersploeg met aandacht voor diversiteit

Hoe divers is het vrijwilligerspubliek van de Brusselse cultuursector? De online bevraging in de zomer van 2013 wees uit dat iets meer dan een kwart van de vrijwilligers student is. De groep van senioren is goed voor een kleine vijftien procent. Ongeveer een vijfde van de vrijwilligers is werkzoekend. Vijf procent van de vrijwilligers is nieuwkomer.

Naast deze duidelijk gedefinieerde categorieën, zijn er misschien ook vrijwilligers die als 'kwetsbaar' kunnen beschouwd worden.

'Kwetsbaar' slaat in deze op 'minder toegang hebben tot', en in dit geval tot het aanbod van de Brusselse culturele sector. Kwetsbare groepen of kansengroepen ervaren participatiedrempels. Deze drempels zijn van diverse aard en vragen een specifieke aanpak. De reguliere publiekswerking is vaak ontoereikend om deze drempels weg te werken.

Organisaties zoals Article 27 en Lasso zetten specifiek in op het toeleiden van deze groepen naar de culturele sector, en op het wegwerken van de vele drempels<sup>4</sup>.

Article 27 richt zich in deze context specifiek op *toute personne vivant une situation sociale et/ou économique difficile*. Het Vlaamse participatiedreest heeft het over volgende kansengroepen: personen met een handicap, mensen in armoede, gedetineerden, personen met een diverse etnisch-culturele achtergrond en gezinnen met kinderen.

**Ariane Close:** Vrijwilligerswerk is een grote hulp bij maatschappelijke integratie en sociale samenhang. Het voordeel van lokaal werken is dat de effecten en gevolgen ervan snel duidelijk zichtbaar worden, zowel voor de vrijwilliger als voor de organisatie. En dat helpt de vrijwilliger om zich nauwer betrokken te voelen bij een bepaald project of een bepaalde organisatie.

<sup>4</sup> Zie [http://www.article27.be/article27/index.php?cellule\\_id=16&page=4](http://www.article27.be/article27/index.php?cellule_id=16&page=4) en <http://www.lasso.be/nl/volwassenenonderwijs-en-cultuur/brusselart>

<sup>5</sup> E. Hambach & C. Mathijssen, *Inschakelen van kwetsbare vrijwilligers. Resultaten van het project Vrijwilligerswerk Versterkt*, Brussel, Uitgeverij Politeia, 2011

Dat het werken met deze kwetsbare groepen voor cultuurwerkers kansen inhoudt, neemt natuurlijk niet weg dat dit natuurlijk extra vragen oplevert en problemen doet rijzen. Echter, zoals zo mooi geformuleerd in de eerder vermelde publicatie<sup>5</sup>, is knelpunten in kaart brengen één ding. Focussen op wat mensen bindt en verbindt daarentegen is een pak interessanter. Enkel zo kan de toegankelijkheid van het vrijwilligerswerk worden vergroot.

Het werken met (kwetsbare) vrijwilligers maakt – zoals boven aangehaald – een gedegen vrijwilligersbeleid noodzakelijk. Een beleid of plan zorgt ervoor dat bepaalde vragen of drempels op voorhand in kaart worden gebracht en dat er – op voorhand – een mogelijk antwoord wordt geformuleerd en een scenario wordt bedacht om te anticiperen op bepaalde probleemsituaties of knelpunten.

### *Hoe zit het met de begeleiding van vrijwilligers?*

**Ariane Close:** Tijdens de aanwezigheid van de vrijwilliger gaat het eerder over de manier waarop je de vrijwilliger opleidt om de taken op de juiste manier uit te voeren, hoe je hem begeleidt en eventueel bijstuurt, of je tijd neemt om te luisteren naar de vragen en opmerkingen van de vrijwilliger, of je als organisatie open staat voor de suggesties van de vrijwilliger, of je ruimte voorziet voor een evaluatiegesprek,... Wanneer een vrijwilliger beslist om het vrijwilligerswerk stop te zetten, is het belangrijk om te weten waarom de vrijwilliger vertrekt en voorzie je best een evaluatie.. Want je mag niet vergeten dat een vrijwilliger ook een ambassadeur van je organisatie is, zowel tijdens de periode van het vrijwilligerswerk als erna. Dus om nog even terug te komen op de vraag of er financiële redenen zijn om met vrijwilligers te werken: het kost vooral tijd en energie, en bijgevolg ook geld om de vrijwilligers op een goede manier te omkaderen.

Binnen grote organisaties is er vaak een vrijwilligersverantwoordelijke, maar ook voor kleine organisaties is het belangrijk dat er één persoon is die als aanspreekpunt fungeert voor de vrijwilligers. De belangrijkste regel bij het werken met vrijwilligers is dat als de organisatie zorg draagt voor haar vrijwilligers en ze goed behandelt, zij ook zorg zullen dragen voor de organisatie.

Naast een algemeen beleid kan er aanvullend een beleid worden uitgewerkt met aandacht voor diversiteit en specifieke groepen. Bepaalde drempels worden door iedereen ervaren, sommige drempels hangen specifiek samen met bepaalde kansengroepen. Zo duiken een aantal belemmeringen steeds weer op als het gaat over vrijwilligerswerk en mensen met een migratieachtergrond<sup>6</sup>. Personen met een migratieachtergrond zouden minder boodschap hebben aan onbetaald werk. Daarnaast zou vrijwilligerswerk volgens hen geen status opleveren, noch juridisch, noch binnen de gemeenschap. Ook de taal- en organisatieverschillen zouden de toegang tot het vrijwilligerswerk versmallen. Bij personen met een migratieachtergrond zou ook de vrees leven om als 'token black' een wit bestuur kleur te moeten geven. En ga zo maar verder. Een organisatie die hiervan op de hoogte is, kan daar iets mee aan en kan er tot op zekere hoogte mee rekening houden in haar beleid.

<sup>6</sup> H. J. van Daal & N. Broenink, *Intercultureel vrijwilligerswerk. Ervaringen en tips.*, Utrecht, Jan van Arkel, 1998.

# Naar een diverse vrijwilligerswerking

Als een organisatie specifiek wil inzetten op de diversiteit binnen het vrijwilligersbeleid, kan bijvoorbeeld het stappenplan van Eva Hambach en Carmen Mathijssen op basis van de publicatie 'InTeam, Vervolmaak uw vrijwilligersrelatie in tien stappen'<sup>7</sup>, een handig hulpmiddel zijn. Allereerst is het belangrijk om goed na te denken over het waarom van het inschakelen van vrijwilligers. Ten tweede dient te worden nagegaan of de zoekmethode bij de zoektocht naar vrijwilligers wel is afgestemd op die specifieke groepen. Aankloppen bij intermediaire organisaties die expertise en ervaring met die groepen hebben, is hier een belangrijke overweging. Ten derde moeten vrijwilligers zich welkom voelen en worden ze best op een goed voorbereide wijze onthaald. Een goede ontvangst impliceert openheid, voldoende informeren, een warm onthaal, ruimte om vragen te stellen. Ten vierde wordt best goed nagedacht over het werk dat aan de vrijwilligers wordt gegeven. Hambach en Mathijssen geven aan dat de opsplitsing in specifieke taken een prima hulpmiddel kan zijn om te ontdekken waar de talenten liggen en om stapsgewijs ingewerkt te worden. Een vijfde vuistregel hangt samen met het feit dat alle vrijwilligers, inclusief de kwetsbare, nood hebben aan ondersteuning. Begeleiding, al dan niet op maat, is van groot belang om niet opnieuw gekwetst te worden. Een goed motiveringsbeleid is een zesde aandachtspunt. Een financiële tegemoetkoming kan een manier zijn om de motivatie uit te drukken, maar mag geen permanente motivator zijn. Toch dient opgemerkt dat de vergoeding van gemaakte kosten bij vrijwilligers wel een noodzakelijke voorwaarde kan zijn opdat ze hun engagement kunnen vasthouden. Die financiële tegemoetkoming moet vastgelegd worden in de overeenkomst tussen vrijwilliger en werkgever, en dit voor elke dag waarop er vrijwilligerswerk gedaan wordt. Het gaat hierbij ofwel om een forfaitaire onkostenvergoeding, of een vergoeding van gemaakte kosten.

*Vrijwilligerswerk is gratis uiteraard, maar toch worden vaak de onkosten vergoed. Is dat belangrijk voor de vrijwilligers?*

**Ariane Close:** Ja, heel belangrijk zelfs. Hoewel het geen loon is of een betaling voor de geleverde diensten, stelt de onkostenvergoeding iedereen in staat om vrijwilligerswerk te doen. Simpelweg het terugbetalen van de transportkosten is voor veel mensen het verschil tussen vrijwilligerswerk kunnen doen of niet.

<sup>7</sup> E. Hambach, *In-team: vervolmaak uw vrijwilligersrelatie in tien stappen*, Brussel, Uitgeverij Politeia, 2009.

## Doorstroming naar een vaste job

Een goede (juridische) omkadering vormt een ander element van een gedegen vrijwilligersbeleid. Daarvoor wordt teruggegrepen naar de Vrijwilligerswet. Mathijssen en Hambach<sup>8</sup> merken wel op dat de bescherming van kwetsbare vrijwilligers extra aandacht behoeft. Zijn alle administratieve formaliteiten in orde? Indien niet kan dit bijvoorbeeld belangrijke gevolgen hebben voor diegenen die een vervangingsinkomen genieten. Sinds juni 2014 is de wet wat betreft het vrijwilligerswerk verbreed. Voordien moest een kandidaat beschikken over een werkvergunning, nu volstaat een paspoort of een visum, waardoor nu heel wat kandidaten die wel al in orde zijn met hun paspoort maar nog geen werkvergunning hebben, toch vrijwilligerswerk kunnen doen. Vrijwilligerswerk kan nu meer dan vroeger een hulp zijn bij de integratie van nieuwkomers.

*Voor veel studenten en werkzoekenden lijkt vrijwilligerswerk de ideale manier om op termijn een vaste job aangeboden te krijgen. Is dat ook het geval?*

**Ariane Close:** Het is zeker geen garantie om uiteindelijk te kunnen doorstromen naar de vaste ploeg. Wat wel belangrijk is, is dat het een mogelijkheid is om nieuwe vaardigheden en kennis op te doen, om in de praktijk te brengen wat ze in hun opleiding geleerd hebben en om een netwerk uit te bouwen. Terwijl je vrijwilligerswerk doet, blijf je natuurlijk actief en maak je ook een evolutie door die het misschien wel gemakkelijker maakt om een geschikte job te vinden. En als organisatie is het natuurlijk interessant om iemand met nieuwe ideeën in de organisatie te kunnen verwelkomen.

<sup>8</sup> E. Hambach & C. Mathijssen, *Inschakelen van kwetsbare vrijwilligers. Resultaten van het project Vrijwilligerswerk Versterkt*, Brussel, Uitgeverij Politeia, 2011

## Formaliteiten

De verzekering voor burgerrechtelijke aansprakelijkheid is verplicht. Die kan eventueel nog aangevuld worden met een verzekering tegen lichamelijke ongevallen en met juridische bijstand. Tot slot hebben organisaties ook een informatieplicht ten aanzien van hun vrijwilligers. Een doordacht vrijwilligersbeleid gaat ook over feedback geven. De standaardmethodieken m.b.t. het geven van feedback vragen wellicht een hertaling op maat van kansgroepen. Voldoende veiligheid scheppen bij een beoordeling is alleszins heel erg belangrijk. Tot slot houdt een pertinent vrijwilligersbeleid in dat je de vrijwilliger adequaat bedankt en dat je als organisatie op tijd en stond het gevoerde beleid gaan evalueren.

Een dergelijk beleid uitwerken gebeurt best niet door één iemand, maar in kleine groep. Koen Vermeulen, freelance vormingswerker en expert in het vrijwilligersthema, suggereerde tijdens een vorming die Lasso in het voorjaar van 2014 organiseerde dat een twee- tot drietal mensen een prima groep vormt om het kader van het vrijwilligersbeleid uit te tekenen. De mensen die bij het ontwerp van dat beleid betrokken zijn, zijn onder andere best de mensen die de vrijwilligerstaken inhoudelijk mee gaan opvolgen. Interessant is ook verschillende perspectieven te hanteren, met name zowel dat van de beroepskracht als de vrijwilliger. Het spreekt voor zich dat dit uitgewerkte beleid nadien ook eigen zal moeten gemaakt worden door de rest van de ploeg. Enkel zo is er kans op slagen.

*Aan welke formaliteiten moet door de organisatie voldaan worden?*

**Ariane Close:** Organisaties moeten hun vrijwilligers informeren over het wettelijke kader waarin ze zullen werken, wie hun aanspreekpersoon is, ze moeten hen op de hoogte brengen van de verzekering die voor hen afgesloten is, of hun onkosten vergoed worden en op welke manier dat gebeurt en of er een beroepsgeheim geldt. Een manier om dat te doen is via een mail of een affiche die opgehangen wordt, maar het ondertekenen van een overeenkomst is ook een mogelijkheid. Die overeenkomst heeft niet dezelfde waarde als een contract en kan door beide partijen op om het even welk moment verbroken worden, maar heeft het grote voordeel dat er duidelijkheid is over het kader waarbinnen gewerkt wordt.



© Victor Lévy

## Vrijwilligerswerk als werkzoekende?<sup>9</sup>

Werkzoekenden mogen vrijwilligerswerk verrichten voor onder andere vzw's, openbare diensten, culturele centra,... Die vrijwillige activiteit moet wel aangegeven worden bij de RVA. Die kan eventueel de cumul van werkloosuitkeringen met de uitoefening van het vrijwilligerswerk weigeren indien de uitoefening van de vrijwillige activiteit de beschikbaarheid van de werkloze op de arbeidsmarkt in belangrijke mate vermindert of indien de activiteit zo uitgebreid is dat die niet (meer) als vrijwilligerswerk kan gezien worden. Als het vrijwilligerswerk toegelaten wordt door de RVA, geldt dat in principe voor onbeperkte duur. Als er binnen de twee weken geen antwoord komt van de RVA, wordt het antwoord als positief beschouwd.

Vrijwilligerswerk is arbeid die wordt verricht zonder tegenprestatie. Vergoedingen mogen gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen op voorwaarde dat deze vergoedingen worden verleend als terugbetaling van de onkosten (terugbetaling van de werkelijke onkosten of een forfaitaire vergoeding van 32,71 euro per dag).

<sup>9</sup> Meer info: [http://www.rva.be/sites/default/files/assets/feuilles\\_info/E39/NL.pdf](http://www.rva.be/sites/default/files/assets/feuilles_info/E39/NL.pdf)

Jongeren in beroepsinschakelingstijd mogen tijdens die periode vrijwilligerswerk verrichten, op voorwaarde dat ze beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt. Dit vrijwilligerswerk moet niet aangegeven worden bij de RVA.



© Béa Borgers

# GOOD PRACTICES

## Tips & tricks

Uit hoger vermelde online bevraging bleek – zoals eerder gesteld – dat er grote verschillen zijn bij de Brusselse cultuuractoren wat betreft de aanpak van het vrijwilligerswerk. Een aantal praktijken blonken uit en willen we hieronder toch graag even meegeven.

### KUNSTENFESTIVALDESARTS

Kunstenfestivaldesarts (KFDA) vindt jaarlijks plaats in mei. Het speelt zich gedurende drie weken af in een twintigtal Brusselse theaters en kunstencentra die hun deuren voor het festival openen, en op tal van andere plaatsen in de stad. KFDA stelt een programma samen van kunstwerken door Belgische en internationale kunstenaars, eigenzinnige creaties waaruit een persoonlijke visie op de wereld van vandaag spreekt. De kunstenaars wensen die visie te delen met toeschouwers die hun eigen perspectief in vraag willen stellen.

Hoewel dit niet eenvoudig is voor een festival, probeert KFDA continuïteit in de publieksbemiddelende initiatieven te steken, zo ook in de werking met (kwetsbare) vrijwilligers.

## Enkele tips & tricks

### *Diversificatie van de vrijwilligersploeg, diversificatie van de doelstellingen en drijfveren van de vrijwilligers*

Anne Watthee kreeg binnen KFDA de opdracht om in het kader van het Diversiteitsplan van Actiris de vrijwilligersploeg te diversifiëren. Of beter gezegd, nog meer te diversifiëren, want de vrijwilligersploeg was eigenlijk al vrij divers. Ter illustratie: 44 procent van de vrijwilligers is Belg, 44 procent van de vrijwilligers afkomstig van een ander EU-land, de rest van buiten de EU. Wat de verschillende leeftijdsgroepen betreft, is het zo dat 16 procent jonger is dan 22 jaar is, 56 procent tussen 22 en 33 jaar, 18 procent tussen 34 en 45 jaar, 9 procent ouder dan 45 jaar. 34 procent is artiest, 53 procent heeft een band met de culturele sector (werkzaam in de culturele sector of student culturele studies). 38 procent heeft betaald werk, 25 is werkzoekend. 19 procent studeert, 13 procent zit nog op school, 6 procent is gepensioneerd.

De motivatie om vrijwilligerswerk te verrichten op het festival, is vrij uniform. Men wil een netwerk in de cultuursector uitbouwen of zoveel mogelijk voorstellingen gratis meepikken op het festival. Om kwetsbare vrijwilligers aan te spreken, gaat KFDA onder andere aankloppen bij HOB0, een Brussels dagcentrum voor thuislozen. De vrijwilliger via HOB0 houdt er echter een andere motivatie op na: voor hem is het vooral belangrijk om een persoonlijk netwerk te creëren. KFDA is van mening dat een goede dynamiek in de ploeg wordt gecreëerd door een mix aan drijfveren. Zo kan een simpel verzoek aan een vrijwilliger om een vriend of vriendin mee te brengen, een nieuwe vrijwilliger opleveren die voorheen nog geen banden had met KFDA of niet per se op zoek is naar een groter netwerk in de culturele sector.

### *Kleine vrijwilligersploeg en grote verwachtingen vanwege het festival*

KFDA houdt ervan om met een kleine ploeg vrijwilligers (15 tot 25) aan de slag te gaan. Op die manier kan het zoveel mogelijk maatwerk leveren en tegemoetkomen aan de individuele verzuchtingen van de vrijwilliger. Ben je een expat die de vinger aan de pols wil houden van de Duitse hedendaagse cultuur? Check. Woon je in Wezembeek-Oppem en heb je liever geen laatavondvoorstellingen? Check.

Tegenover dat maatwerk staan wel de grote verwachtingen van het festival: minstens drie maal per week een shift doen en dit gedurende de drie festivalweken. Daarnaast wordt de vrijwilliger geacht zijn of haar weg te vinden in Brussel, en blindelings de weg te vinden naar de speelplekken op het festival. Tot slot wordt van elke vrijwilliger verwacht dat ze ofwel Frans ofwel Nederlands verstaan en spreken. Is een vrijwilliger nog Nederlands of Frans aan het leren, dan kan die een badge dragen met daarop 'Ik leer Nederlands' of 'J'apprends le français', of worden er duo's gevormd met een Nederlandstalige en een Franstalige vrijwilliger.

### *Continuïteit & doorstroom waar mogelijk*

Het is zaak voor KFDA om ook na het festival zoveel mogelijk contact te houden met de vrijwilligers. De vrijwilligersequipe maakt trouwens integraal deel uit van de publiekswerking. De idee daarachter is het creëren van een langetermijnband met bepaalde delen van het publiek. Doorstroom naar andere taken of opdrachten wordt gerealiseerd, daar waar mogelijk.



## CENTRE CULTUREL LE FOURQUET

In Sint-Agatha-Berchem worden de inwoners op verschillende manieren bij de werking van het Centre Culturel Le Fourquet betrokken. Al van bij de oprichting van Le Fourquet is er een cultuurraad geïnstalleerd om op die manier het culturele aanbod te democratiseren. De inwoners van Sint-Agatha-Berchem krijgen op die manier een de kans om hun stem te laten horen bij de keuzes die gemaakt worden op vlak van programmatie en projecten.

Naast die cultuurraad is er nog een plek waar de inwoners van Sint-Agatha-Berchem kunnen participeren: netwerken waar kennis gedeeld wordt. Kennis over verschillende onderwerpen, tussen de inwoners, over culturele en generationele grenzen heen. Le Fourquet stelt een locatie, communicatiemiddelen,... ter beschikking. Wie geïnteresseerd is kan gratis komen luisteren en leren. Dat gaat om dialogotafels om een vreemde taal te leren, een beginnerscursus Frans, een leesclub, een wandelclub, een breicafé,...

### Enkele tips & tricks

#### *Afwisseling en vernieuwing van de leden van de cultuurraad*

Sommige leden van de cultuurraad zijn er al bij van bij de oprichting van de cultuurraad. Zowel voor de werking van een Centre Culturel als voor de interne dynamiek van een cultuurraad zou het beter zijn om voor vernieuwing en meer diversiteit te zorgen in de samenstelling van de cultuurraad. Op die manier komt er een nieuwe visie op de programmatie en worden nieuwe voorstellingen ontdekt.

#### *Zorgen voor een goede omkadering en begeleiding*

Het is belangrijk om een nauwe samenwerking op te zetten met de cultuurraad en om geregeld af te toetsen of beide partijen nog steeds over hetzelfde praten en dezelfde uitdagingen zien. Niet alle leden hebben immers dezelfde opleiding genoten of dezelfde vaardigheden. Idealiter wordt er een vormings- of informatiemoment voorzien bij toetreding tot de cultuurraad, en die vorming zou moeten verdergezet worden doorheen de jaren om op die manier te vermijden dat er te grote meningsverschillen ontstaan wanneer er collectieve beslissingen moeten genomen worden.

#### *Zorgen voor een goede relatie tussen de professionals en de vrijwilligers*

Sommige deelnemers aan dialogotafels doen dat al zo lang dat het voor nieuwe geïnteresseerden heel moeilijk is om er bij te komen. De verschillende netwerken voor kennisdeling werken heel autonoom. Het CC zorgt voor de praktische ondersteuning, maar komt niet tussen wat betreft de inhoud. Waar het CC wel op let is dat de groepen zich niet van de rest gaat afsluiten. Het gaat in de eerste plaats om het delen van kennis met iedereen die daar interesse in heeft.



© Muntpunt

## MUNTPUNT EN HUIS VAN HET NEDERLANDS BRUSSEL

Muntpunt is een communicatiehuis met een hedendaagse belevingsbibliotheek in hartje Brussel, op het Muntplein. Het is dé plek voor ontmoeting en informatie over Nederlandstalige cultuur en gemeenschapsdiensten, en dit voor een divers publiek van bewoners, bezoekers en gebruikers van de hoofdstad. Als open huis draagt het toegankelijkheid hoog in het vaandel. In hun zoektocht naar vrijwilligers, klopte Muntpunt aan bij het Huis van het Nederlands Brussel, dat altijd op zoek is naar organisaties die een oefenkans kunnen bieden aan hun cursisten Nederlands. Door de inzet van de cursisten van het Huis van het Nederlands Brussel als vrijwilligers, werd Muntpunt ook een toegankelijker huis.

### Enkele tips & tricks

*De kracht van het werken met een intermediaire organisatie: overleg*

Zowel Muntpunt als het Huis van het Nederlands Brussel zaten van meet af aan aan de tafel en er werd over elk aspect van de samenwerking overleg gepleegd. De afstemming van de verschillende doelstellingen (oefenkansen Nederlands, te verwachten attitude, vaardigheden,...), het uittekenen van het ganse traject met het intakegesprek (polsen naar motivatie, engagement,...), het onthaal, de begeleiding, de evaluatie van de kandidaten,...



© Victor Lévy

*Noodzakelijk kader voor een geslaagde uitwisseling*

Het is belangrijk voor de vrijwilliger om op voorhand een beeld te krijgen van de werkplek. Even de sfeer opsnuiven, te weten komen welke outfit er wordt gedragen, kennismaking met de collega's, rondleiding,... Daarnaast is het in deze samenwerking echt cruciaal dat er voldoende oefenkansen Nederlands zijn: onthaalfuncties, functies die kansen bieden om veel te communiceren.

Een derde essentieel element is draagvlak creëren. Als er een vrijwilliger van start gaat, is het belangrijk dat iedereen binnen de organisatie, maar ook buiten de organisatie (de bibliotheekbezoekers,...), daarvan op de hoogte is, en daarrond ook gesensibiliseerd wordt.

*Niet één vrijwilligerscoördinator, maar een gedeelde verantwoordelijkheid*

Zoals boven aangegeven, is het belangrijk dat er voldoende draagvlak is bij zowel personeelsleden als externen die met de vrijwilligers in contact komen. Daarnaast is het van belang dat een vrijwilliger bij het binnenkomen een vast aanspreekpunt heeft (bij Muntpunt is dat de HR-verantwoordelijke), maar dat, eenmaal de vrijwilliger aan de slag is, hij ook terecht kan bij andere medewerkers. Een logische keuze zou dan bijvoorbeeld de verantwoordelijke zijn die de taak van de vrijwilliger opvolgt. Het idee is dat het werken met vrijwilligers een gedeelde verantwoordelijkheid is en niet slechts wordt gedragen door één persoon.



© Jean-Luc Goffinet

## BROSELLA

De vrijwilligerswerking van Brosella Folk & Jazz hangt sterk samen met de ontstaansgeschiedenis van het festival en alle activiteiten die daaruit zijn voortgekomen. We spraken met Henri Vandenberghe, oprichter, bezieler en Directeur-Generaal-Vrijwilliger van Brosella.

Als animator van de jeugddienst van de Stad Brussel kreeg hij in 1977 de opdracht om in het Groentheater een evenement te organiseren, ook met de bedoeling om aan jongeren de kans te geven om er hun muziek te spelen.

Bij gebrek aan personeel om hem bij te staan, zocht hij jongeren bij de vier jeugthuizen die toen op het grondgebied Brussel gevestigd waren, om als vrijwilliger het eerste festival op touw te zetten.

Door het grote succes van het festival kon de Stad Brussel de organisatie niet langer op zich nemen en werd in 1986 de vzw De Vrienden van Brosella en de asbl Les Amis de Brosella opgericht, nog steeds volledig gebaseerd op vrijwilligers. Op dit moment zijn er twee GESCO's aan het werk binnen Brosella die instaan voor de administratie van de vzw en de asbl, aangevuld met nog een halftijdse werkkracht. Voor het overige wordt de organisatie volledig gedragen door vrijwilligers. Het hoogtepunt in de vrijwilligerswerking wordt elk jaar bereikt tijdens het Brosella Folk & Jazz festival, waar er 150 tot 180 vrijwilligers aan het werk zijn.

*Hoe slagen jullie erin om zoveel mensen te mobiliseren om jullie tijdens het festival bij te staan?*

Een tijdje geleden stelde een journalist mij de vraag 'Het is waarschijnlijk moeilijk om vrijwilligers te vinden?' en hij beantwoordde de vraag ook meteen 'Want de jongeren willen niet meer gratis komen helpen'. Ik heb hem tegengesproken. Je moet het anders bekijken. Toen Brosella begon, was er ongeveer één festival per weekend. Nu zijn er bij manier van spreken vijftig per weekend, die allemaal vrijwilligers nodig hebben én die ook vinden. Ik ontken niet dat het moeilijker is dan vroeger, maar we vinden ze wel. Het betekent zelfs dat er meer vrijwilligers zijn dan vroeger. Alleen moeten we ze nu delen met die andere festivals.

De mentaliteit van de vrijwilligers is dezelfde als die van gewone werknemers: net zoals men sneller van werkgever wisselt, is men misschien sneller uitgekeken op een taak binnen het vrijwilligerswerk. Tenzij je natuurlijk de vrijwilligers het gevoel geeft dat ze echt deel uitmaken van je organisatie, dat je hen heel goed laat beseffen dat het festival niet zou bestaan zonder hen.

Voor het geld zullen ze het bij Brosella niet doen. Onze vrijwilligers krijgen 10 euro. Blijkbaar slagen we er toch in om onze vrijwilligers voldoening te laten halen uit het werk dat ze voor de gemeenschap doen.

#### ***Voor welke taken worden de vrijwilligers ingezet?***

Voor alles, simpelweg omdat we bijna geen vaste betaalde medewerkers hebben. Het hele festival draait dankzij de vrijwilligers. Er zijn natuurlijk de taken die heel zichtbaar zijn: achter de bar pintjes tappen of aan de ingang zitten. Daarnaast zijn er ook taken die het publiek niet ziet maar wel zorgen voor het comfort van de muzikanten.

Ooit zag ik op een ander festival een muzikant met een contrabas die aan zijn lot werd overgelaten, terwijl dat een van de moeilijkst transporteerbare instrumenten is. Als gevolg daarvan hebben we besloten dat wanneer we een muzikant afhalen aan het station of de luchthaven, we altijd iemand meenemen die de taal van de muzikant spreekt. We zoeken dus echt heel gericht naar vrijwilligers die de muzikanten tijdens hun verblijf kunnen vergezellen en begeleiden zodat ze zich meer dan welkom voelen. Naar het schijnt zijn wij een van de weinige festivals die daar zover in gaan, maar door die kleine ingreep zorgen we er wel voor dat een muzikant geen nodeloze stress moet hebben en zich enkel op zijn concert kan concentreren.

#### ***Op welke manier motiveren jullie de vrijwilligers?***

Door samen met hen te zoeken naar taken waar ze zich het best bij voelen. We willen ervoor zorgen dat een nieuwe vrijwilliger die bij ons aankomt, zich onmiddellijk opgenomen voelt in de groep vrijwilligers met wie hij moet samenwerken. Ik geef toe dat dat niet altijd lukt. Veel hangt af van hoe de nieuwe vrijwilliger zich opstelt tegenover de anderen en hoe de anderen omgaan met die nieuwe vrijwilliger. Soms klikt het snel, soms niet, maar het is dan aan hen om ons daar op te wijzen en aan ons om daarvoor een oplossing te vinden.

#### ***Hoe ziet jullie vrijwilligersploeg eruit?***

We hebben vrijwilligers van 16 tot 77 jaar. Dat is heel belangrijk, want daardoor kunnen we de generaties mengen. Ik begrijp dat jongeren eerder voor een festival met een jonger imago zouden kiezen dan voor Brosella. Maar we constateren dat eens die jongeren bij Brosella vrijwilliger geweest zijn, ze blijven terugkomen.

We zijn heel bewust bezig met die verjonging. Onze programmator is een dertiger. Het jongste lid van de programmacommissie is 24. Brosella heeft die mensen nodig om relevant te blijven. Zij trekken de jonge mensen aan, ik zorg ervoor dat de oudere generatie niet verjaagd wordt. Sinds die jongeren bij Brosella betrokken worden, merk ik duidelijk dat er een nieuw elan ontstaan is.

Vroeger was de vrijwilligersploeg voornamelijk samengesteld uit vrienden van vrienden, familieleden, kennissen, die er op vraag van een andere vrijwilliger ook bij kwamen. Nu zien we dat er zich vrijwilligers aanmelden van over de hele wereld, die via onze website gelokt worden.



© Jean-Luc Goffinet

*Je stelde net vast dat er steeds meer mogelijkheden zijn om vrijwilligerswerk te doen en dat jullie vrijwilligers ook op andere festivals werken. Hebben jullie concrete samenwerkingen met andere festivals of wisselen jullie vrijwilligers met elkaar uit?*

Ik weet dat een aantal van onze vrijwilligers ook op Couleur Café en Pukkelpop staan. Dankzij hun ervaringen op die andere festivals, leer ik ook telkens bij. Het is niet omdat Brosella al 38 jaar bestaat, dat we alle wijsheid in pacht hebben. We beseffen steeds beter dat we moeten blijven verbeteren en kritisch moeten blijven over onze werking.

Tijdens het festival kunnen onze vrijwilligers hun opmerkingen en suggesties doorgeven in het festival office. Die worden dan tijdens de evaluatievergadering besproken en eventueel in de volgende editie aangepast of opgenomen.

*Door het jaar heen organiseren jullie nog activiteiten waar vrijwilligers voor ingezet worden, maar hoe houden jullie contact met de 180 vrijwilligers van het festival?*

Vroeger organiseerden we een dag speciaal voor onze vrijwilligers en maakten we een uitstap. Dat is er de laatste jaren niet meer van gekomen, maar onlangs hebben we een stand van zaken opgemaakt en nu denken we eraan om opnieuw zoiets te doen, maar op een andere manier. Veel vrijwilligers lieten ons weten dat dat voor hen niet hoefde. Net zoals ze niet voor die 10 euro komen werken, worden ze al evenmin vrijwilliger om jaarlijks op uitstap te kunnen gaan. Nu zouden we eerder samen naar een concert gaan of zo. We zoeken nog naar een of ander cadeau om onze vrijwilligers te bedanken.

*Wat zijn de administratieve gevolgen van werken met vrijwilligers?*

We sluiten een overeenkomst met de vrijwilligers en we hebben ook een verzekering voor onze vrijwilligers. Wij deden dat al lang voor het verplicht werd, het was enkel nog formeel maken wat we al jaren deden. Het is toch logisch dat wanneer je iemand met je wagen laat rijden voor een opdracht tijdens het festival, dat die persoon daarvoor verzekerd is. Wij zorgen goed voor onze vrijwilligers!

## VK CONCERTS

De Vaartkapoen is een gemeenschapscentrum dat gevestigd is in historisch Molenbeek. De Vk heeft drie deelwerkingen: Vk\*art (deelname aan de Zinneke Parade, een scholenwerking en samenwerking met de wijk en in de publieke ruimte), Caleidoscoop (dat inzet op educatie, emancipatie en vrijetijdsbesteding via culturele en educatieve activiteiten) en VK concerts.

In dit artikel focussen we ons op VK concerts, de muziekclub die in 2014 25 jaar bestond. De programmatie gaat van rock, reggae, hiphop, electronica tot metal en experimentele muziek. Opkomend lokaal en internationaal talent krijgt er een podium. Naast de muziekprogrammatie wil VK concerts aandacht besteden aan de wijk waarin het gelegen is. Een wijk die de reputatie had moeilijk te zijn, maar door een goed uitgebouwde vrijwilligerswerking is VK concerts er in geslaagd de buurt en de jongeren uit de wijk te betrekken bij de organisatie. Coördinatrice Sara Corsius legt uit hoe ze dat aangepakt hebben.

VK concerts ontvangt in Molenbeek een heel alternatief publiek. Jaarlijks worden er vijftig à zestig concerten georganiseerd die telkens bijna zeshonderd mensen uit de reggae, punk-, rock en metalscene naar de zaal lokken. Voor de omwonenden die dat publiek voorbij hun deur zien passeren, is dat een nieuwe en vreemde cultuurervaring. In het verleden werd er een soort corridor gecreëerd: een bus vertrok aan het Noordstation, zette het publiek af voor de deur van de Vaartkapoen en kwam hen na het concert weer ophalen. Dat trok natuurlijk de nieuwsgierigheid van de buurt, vooral omdat de meesten geen voeling hadden met de programmatie van de Vaartkapoen. De jongeren die nieuwsgierig voor de deur van de Vaartkapoen stonden te kijken, werden niet betrokken bij wat er in de zaal zelf geprogrammeerd stond en beschouwden het publiek dat ze niet kenden eerder als overlast.

Aangezien de Vk een nauwe band heeft met de wijk waarin het gevestigd is, werd er besloten om samen met de straathoekwerkers een gesprek aan te gaan met die jongeren, om te horen wat hun bevindingen waren en wat de Vk eventueel voor en met hen zou kunnen doen. De uitkomst van die gesprekken was dat de Vaartkapoen zich heeft open gesteld voor de jongeren, en diegenen met het juiste profiel opgenomen heeft in de organisatie. Nu werkt de Vk bij elk concert met een groep bar- en vestiairemedewerkers, stewards en security-medewerkers, die bestaat uit jongeren uit de buurt die ze zelf hebben opgeleid. Op die manier zien die jongeren hoe het er in die concertzaal aan toe gaat en dat het publiek dat ze beschouwden als vreemde indringers eigenlijk wel vriendelijk is, maar gewoon een andere manier heeft om zich te amuseren tijdens een concert. Niet dat die jongeren zich dan onmiddellijk aangesproken voelen door de programmatie van de Vk, maar door hen erbij te betrekken, is er een cultuurclash vermeden.

Wie het juiste profiel heeft en zich wil engageren binnen de securityploeg van de Vk, volgt een opleiding bij Securitas. De Vaartkapoen schiet hen het bedrag voor en begeleidt hen in de voorbereiding van de psychosociale proeven. Na vijf weken is de intensieve opleiding afgelopen en betalen de jongeren door te werken als security-medewerker hun schulden af aan de Vk. Ze doen dus hun eerste ervaring als beveiligingsagent op in een buurt die hen vertrouwd is.

Door de jaren heen is de Vk steeds meer belang gaan hechten aan de recruiteringsprocedure. In het begin was die te summier, wat bij beide partijen voor onduidelijkheden en ontgoochelingen zorgde. Aangezien de screening van kandidaten nu vrij ver gaat, is het handig om met een organisatie zoals JES te werken, die een soort voorbereidingstraject aanbiedt en al een eerste screening en selectie gedaan heeft. Nu wordt er steeds begonnen met een eerste gesprek, als dat positief is, wordt de kandidaat al ingeschakeld op een concertavond om te zien hoe dat verloopt. Die avond wordt geëvalueerd met de kandidaat zelf en met het hoofd van de security. Net zoals bij de reguliere werknemers, is het ook voor de vrijwilligers belangrijk om evaluatiemomenten te voorzien.

Het aanbod is soms groter dan de vraag (een equipe van een vijftiental extra veiligheidsvrijwilligers volstaat), waardoor de Vk probeert jongeren te laten doorstromen naar bijvoorbeeld Les Ateliers Claus, waar ze evengoed hun ervaring als securitymedewerker kunnen opdoen. Maar die doorstroming blijft niet beperkt tot de culturele sector. Dat is voor de Vk een bewijs dat ze goed op weg zijn.

Ook al is de basisgedachte van die jongeren meestal dat ze willen werken en zichzelf een toekomstperspectief willen schenken, toch merkt de Vaartkapoen dat die band vaak uitgroeit tot een diepe verbondenheid met het huis. Zelfs wanneer ze een andere job hebben als beveiligingsagent, zijn er toch heel wat jongeren die het traject met de Vaartkapoen hebben afgelegd, die nog eens langslopen.

Steeds meer wil de Vaartkapoen de jongeren als vrijwilligers bij de werking betrekken, ook op andere vlakken dan als veiligheidspersoneel. In het verleden waren er al experimenten met jongeren die hun inbreng hadden over de programmatie, echter niet altijd met het verhoopte succes. Nu is die samenwerking met de jongeren opnieuw opgenomen en investeert de Vk ook in een betere begeleiding, waardoor ook het resultaat voor alle betrokkenen beter is.

Ondertussen startte de Vk met al zijn werkingen samen een buurtcafé, Café Quartier, waar beginnend lokaal talent een podium geboden wordt en dat zowel inhoudelijk als productioneel gedragen wordt door vrijwilligers uit de verschillende deelwerkingen van de Vaartkapoen. De hoop leeft dat dit project kan leiden tot echte co-creatie!



# MEER INFO



H. J. van Daal & N. Broenink,  
*Intercultureel vrijwilligerswerk. Ervaringen en tips.*,  
Utrecht, Jan van Arkel, 1998.

M. Loose, C. Gijselinckx, A. Dujardin & M. Marée,  
*Vrijwilligerswerk in België : gemeten en gewogen*, in  
*De meting van het vrijwilligerswerk in België : Kritische  
analyse van de statistische bronnen met betrekking  
tot het vrijwilligerswerk in België*, 2007 ([http://www.steunpuntwse.be/system/files/overwerk\\_2008\\_1\\_16.pdf](http://www.steunpuntwse.be/system/files/overwerk_2008_1_16.pdf)).

E. Hambach, *In-team : vervolmaak uw vrijwilligersrelatie  
in tien stappen*, Brussel, Uitgeverij Politeia, 2009.

*Gestionnaire de bénévoles. Analyse de profession*,  
Réseau de l'Action Bénévole au Québec, 2010.

*La profession de gestionnaire de bénévoles*, Réseau de  
l'Action Bénévole au Québec, 2010.

E. Hambach & C. Mathijssen, *Inschakelen van kwetsbare  
vrijwilligers. Resultaten van het project Vrijwilligerswerk  
Versterkt*, Brussel, Uitgeverij Politeia, 2011.

*Gestionnaire de bénévoles. Référentiel d'activité  
professionnelle*, Réseau de l'Action Bénévole au  
Québec, 2011.