

Grenzen tussen vrijwilligerswerk en betaald werk in 2024...

Prof. Dr. Lucas Meijs & Philine van Overbeeke MscBa (vanoverbeeke@rsm.nl)

Rotterdam School of Management
Erasmus University Netherlands



DEEL 1

- Wat mogen we van vrijwilligers vragen?
- Wanneer hebben we het recht 'vrijwilligerswerk af te dwingen'?
- Wanneer is het verdringen van beroepskrachten door vrijwillige erg?

vrijwilligerswerk.nl/nieuws+en+blogs/1423991.aspx

DEEL 2

- Het einde van de verdringing: over supplementair, complementair en ambidextrie



Home > Nieuws

De grenzen tussen vrijwilligerswerk en betaald werk

 Philine van Overbeeke 27-08-2019 31144 1



Met grote regelmaat worden we bevraagd over de grenzen aan vrijwilligerswerk en eventuele verdringing van beroepskrachten door vrijwilligers. Dit zijn soms heel verwarrende gesprekken omdat de vragensteller eigenlijk al vaak een mening heeft.

Deze is vaak ofwel gebaseerd op een eigen politieke voorkeur of een beeld gebaseerd op vrijwilligerswerk in de zorg. In deze gesprekken komen drie verschillende vragen orde:

1. Wat mogen we van vrijwilligers vragen?

- Voor organisaties die zowel met beroepskrachten als vrijwilligers werken
- Voor organisaties waarbij vrijwilligers direct klanten helpen maar ook voor organisaties waar vrijwilligers indirect worden ingezet
- Voor derde partijen die vrijwilligers 'plaatsen'
- Voor financiers (waaronder gemeenten) die effectieve interventies willen maken
- Voor gemeenten die beleid willen maken voor co-productie

Vrijwilligerswerk is
een beloningsstructuur,
geen functieomschrijving



Vrijwilligerswerk is een **beloningsstructuur** niet een functieomschrijving

Mensen mogen dingen doen omdat ze er de juiste **'competentie'** ervoor hebben, niet omdat ze ervoor betaald worden.....

Mensen die alleen maar goed kunnen werken als ze ervoor betaald worden mogen zich **geen professional** noemen.....
Vrijwilligerswerk gaat om **toegevoegde waarde**, niet om kosten besparing.....

Burgers betalen beroepskrachten (direct en indirect) voor **de vervelende klussen**, niet voor wanneer het makkelijk is....

Deel 1



Dit is in essentie een paternalistische vraag die uitgaat van een gemeente / beroepskracht die moet denken voor een onmondige vrijwilliger.....

Twee randvoorwaarden

- De vrije keuze van de vrijwilliger
- De plicht van de vrijwilliger om te weigeren

Dit is een terecht en belangrijke vraag in de context van derde partijen zoals gemeenten en bedrijven, de vraag is feitelijk een gepasseerd station in ledenorganisaties

- De strikte interpretatie van de definitie van vrijwilligerswerk
- De vrijwillige keuze voor een gemeenschap
- De onvrijwillige burger

De achterliggende vraag is waarom dezelfde vrijwilligerswerk activiteiten soms wel (chauffeur van een wijkbus en chauffeur voor de uitwedstrijd) wel of niet als ongewenste verdringing worden gezien.

- Verenigingen versus dienstverlenende stichtingen
- Civil society versus overheid
- Vrijwilligersorganisatie versus vrijwilligers-ondersteund

- Wat vraag je van vrijwilligers?
- Wat vraag je niet van vrijwilligers?
- Wat vraag je niet van vrijwilligers maar zou je wel willen vragen? (en andersom?)

Deel 2



Beloning

Keuzevrijheid

Psychologisch
contract



Cnaan et al, 1996; Metz et al, 2017)

Onderzoek van Philine van Overbeeke RSM (promotie 2024)

Complementie = vrijwilligerswerk

(niet verdringing)

Vrijwilligers en beroepskrachten zijn andere schakels in interventie

Substitutie

Supplementie = vrijwilligers

(mogelijk verdringing)

Vrijwilligers en beroepskrachten zijn dezelfde schakels in interventie

Combining paid staff and volunteers to optimize value



Complementary value of volunteering

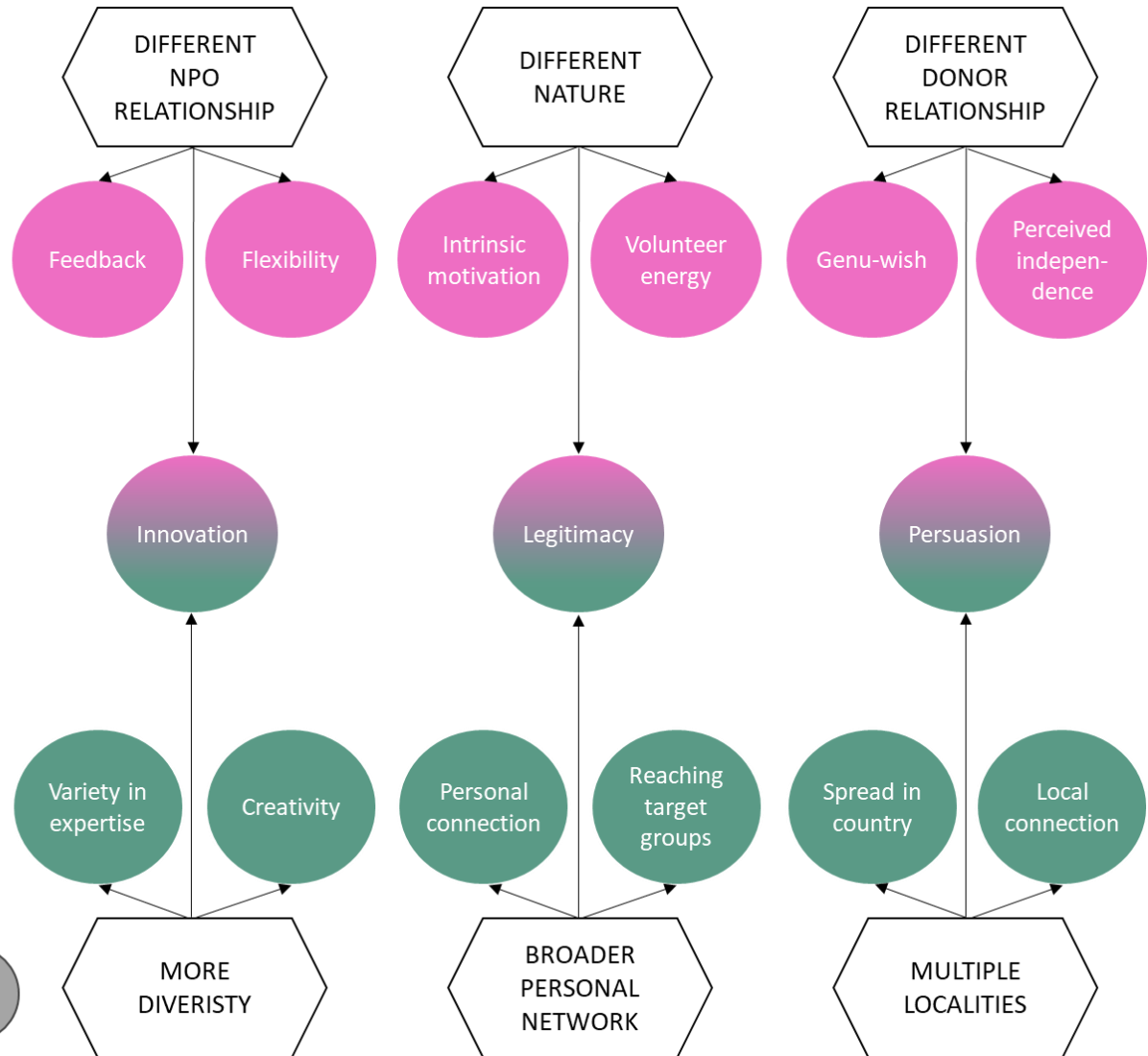
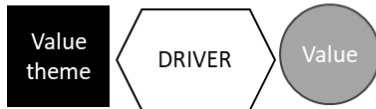


Ambidextrous value of volunteer volunteering



Supplementary value of volunteers

Pictures: dreamstime



- Wat vraag je van vrijwilligers?
 - Wat vraag je niet van vrijwilligers?
 - Wat vraag je niet van vrijwilligers maar zou je wel willen vragen? (en andersom?)
-
- Wat zou je misschien beter van vrijwilligers kunnen vragen? (en wat niet?)

- Voor organisaties die zowel met beroepskrachten als vrijwilligers werken
- Voor organisaties waarbij vrijwilligers direct klanten helpen maar ook voor organisaties waar vrijwilligers indirect worden ingezet
- Voor derde partijen die vrijwilligers 'plaatsen'
- Voor financiers (waaronder gemeenten) die effectieve interventies willen maken
- Voor gemeenten die beleid willen maken voor co-productie

De komende tijd zouden wij graag:

1. Gesprekken voeren met beleidsmakers en vrijwilligersorganisaties
2. Verder onderzoeken wat dit nieuwe perspectief betekent voor onderliggende relaties
3. Dit onderzoek uitwerken voor de NOV website
4. Meer workshops en masterclasses over dit onderwerp geven

(Maar eerst even op vakantie)

Grenzen tussen vrijwilligerswerk en betaald werk in 2024...

Prof. Dr. Lucas Meijs & Philine van Overbeeke MscBa (vanoverbeeke@rsm.nl)

Rotterdam School of Management
Erasmus University Netherlands



extra



Autonomie als beloning versus noodzaak van organizational control

- Beroepskracht geeft duidelijkere organizational control

Eigen netto kosten versus eigen netto baten

- Hogere netto kosten is betere vrijwilliger?
- Hogere netto baten is betere beroepskracht?
- Beroepskracht heeft heldere extra reden waarom deze komt

De vrijwilliger wil waarde maken voor de client

- 1) kijkt niet op een uurtje (als ze kunnen..)
 - 2) over/onderschat zichzelf
 - 3) Lossen blokkades vanuit de organisatie op....
- Beroepskracht moet ook waarde maken voor organisatie

En dat allemaal tegen
de achtergrond van
verdringing

- WE HEBBEN GEEN GELD VOOR BEROEPSKRACHTEN DUS WERKEN WE MET VRIJWILIGERS

- Als het budget op is meer vrijwilligers
- Als er budget is weer beroepskrachten
- Als vrijwilligers niet te vinden zijn beroepskrachten
- Als (semi-)beroepskrachten (stagaires) makkelijk zijn beroepskrachten eruit
- etc

Indirect werk

1. Geloofwaardigheid
2. Netwerkeffect
3. Diversiteit
4. Nabijheid
5. Bron van feedback
6. Bron van innovatie
7. Gunfactor

Direct client contact

Betekenisvolle relaties

- Persoonlijke betrokkenheid
- Informaliteit
- Gelijkwaardigheid

Verrijking context

- Diversiteit
- Netwerk
- Verrassing
- Andere beschikbaarheid

Gebaseerd op Van Overbeeke, 2017

https://www.rsm.nl/fileadmin/Images_NEW/Departments/BSM/Mb/files/Infotainment_-_Doet_de_juiste_persoon_wel_Waarom_organisaties_meer_vrijwilligers_in_moeten_zetten__002_.pdf

Gebaseerd op Metz et al, 2016





Redenen voor weerstand tegen vrijwilligers en betaalde krachten

(Netting et al., 2004)

Vanuit het perspectief van betaalde krachten

Betaalde krachten zien niet hoe vrijwilligers bijdragen aan de behoefte van de organisatie

Betaalde krachten zien niet hoe vrijwilligers bijdragen aan de visie van de organisatie

Betaalde krachten zien vrijwilligers als tijdrovend

Betaalde krachten zien vrijwilligers als minder bekwaam

Betaalde krachten zien vrijwilligers als minder goed geïnformeerd (minder kennis)

Betaalde krachten denken dat ze meer waard zijn dan vrijwilligers omdat zij ervoor betaald krijgen

Vrijwilligers moeten intensief worden begeleid

Betaalde krachten zien vrijwilligers als bedreiging

Vanuit het perspectief van vrijwilligers

Betaalde krachten werken alleen voor het geld en vrijwilligers uit goedheid

Vrijwilligers denken dat betaalde krachten niet weten wat er werkelijk gebeurt in de buitenwereld en vrijwilligers wel

Betaalde krachten zullen altijd proberen de vrijwilligers onder hun controle te houden

Werk gerelateerde aspecten in psychologisch contract

(Farmer en Fedor, 1999)

Werk gerelateerde aspecten in psychologisch contract	Vrijwilligers	Betaalde krachten
Structureel en rol gerelateerd		
Rol onzekerheid	Hoger	Lager
Macht om rol verwachtingen af te dwingen	Lager	Hoger
Intern rol gedrag	Vrijwillig	Verplicht
Extern rol gedrag	Vrijwillig	Vrijwillig
Taakverdeling in toewijzing taken	Lager	Hoger
Status	Zwakker	Sterker
Basis van controle en overeenkomst	Normatief	Calculatief
Informele sociale invloed	Hoger	Lager
Organisatorisch gecontroleerde sociale invloed	Lager	Hoger
Direct contact	Lager	Hoger
Status als lid van de organisatie	Weinig indicatoren	Duidelijk (salaris)
Attitudes, waarden en motivaties		
Reden van verbondenheid	Symbolisch	Materialistisch
Tevredenheid op en van het werk	Hoger	Lager
Affectieve betrokkenheid	Hoger	Lager
Niveau van altruïsme	Hoger	Lager
Calculatieve betrokkenheid	Weinig tot geen	Een beetje tot hoog
HRM		
Manier van werven	Veelal persoonlijk	Varieert sterk
Strengheid van selectie	Lager	Hoger
Functioneringsbeoordelingen en taakomschrijvingen	Minder vaak	Vaker
Mogelijkheid tot introductie en training	Minder vaak	Vaak
Compensatie en betaling	Symbolisch	Salaris
Prestatiestandaarden	Lager	Hoger
Prestatiebeoordeling	Weinig	Regelmatig
Ontslag door slecht presteren	Zelden	Regelmatig
Voldoende personeel	Zelden	Vaker

Handelingsverlegenheid

- Kan ik dit wel?
(vaardigheden)
- Mag ik dit wel?
(legitimiteit in ogen anderen)
- Wil ik dit wel doen?
(legitimiteit in eigen ogen)

Vraagverlegenheid

- Kan ik dit te vragen?
- Wil ik dit wel vragen?
- Mag ik dit wel vragen?
- Moet ik dit wel vragen?
- Durf ik dit wel te vragen?

Met wie?

Waarom?

Wat is de 'gift-transactie'?