

Inleiding.

Leiding bij het kindervakantiewerk besteed veel tijd aan hun vrijwilligerswerk. Tijdens de activiteiten is het een volle dagtaak voor een periode van 5 tot 10 dagen en met de voorbereidingen, het bedenken en uitwerken van een of meer dagprogramma's en voor bestuursleden ook de administratieve en financiële afwerking, gaat er nog meer tijd inzitten. Door je inzet als vrijwilliger bij het kindervakantiewerk bied je de deelnemers direct of indirect plezier, uitdaging en structuur. Sommige werkgevers ondersteunen de doelstelling van het vrijwilligerswerk of zien het belang van het jeugdwerk in. Daarnaast nemen steeds meer werkgevers hun verantwoordelijkheid binnen het maatschappelijk ondernemen. Je activiteiten als vrijwilliger vragen veel tijd en tijdens het KVVW zul je over het algemeen vakantiedagen moeten opnemen. In sommige gevallen bestaat de mogelijkheid om buitengewoon verlof te krijgen, al dan niet met behoud van salaris.

Regelingen voor buitengewoon verlof.

In de CAO of andere reglementen van het bedrijf of de organisatie waar je werkt, is over het algemeen opgenomen wat de gronden zijn voor het verlenen van buitengewoon verlof. Vaak worden enkele specifieke gronden genoemd waarbij het recht op buitengewoon verlof aanwezig is. Het is daarbij zelfs mogelijk dat er een apart artikel is opgenomen voor buitengewoon verlof voor jeugd- en jongerenwerk. In de meeste gevallen zal het om een algemeen artikel gaan, waarin staat dat voor niet met name genoemde situaties ook de mogelijkheid voor buitengewoon verlof aanwezig is. Vaak staat aangegeven dat de te verrichten werkzaamheden zich, naar het oordeel van de werkgever, niet mogen verzetten tegen buitengewoon verlof. Er is geen automatisch recht op buitengewoon verlof, maar de werkgever kan er wel toe besluiten. Hoe het bij jou in de organisatie is geregeld, kan je personeelsfunctionaris je vertellen. Ook in die gevallen waarbij er geen standaard regelingen aanwezig zijn, kunnen werkgevers besluiten buitengewoon verlof te verlenen.

Diverse regelingen.

Werknemers bij de volgende organisaties kunnen op basis van onderstaande artikelen een verzoek om buitengewoon verlof bij hun werkgever indienen. Vrijwilligers die bij andere organisaties of bedrijven werkzaam zijn, kunnen bij hun personeelsfunctionaris navragen welke mogelijkheden er zijn.

- Rijksambtenaren kunnen op grond van artikel 33e van het Algemeen Rijksambtenarenreglement hun werkgever verzoeken om verlof. Dit artikel luidt: *"Buitengewoon verlof van korte duur, al dan niet met behoud van volle bezoldiging, kan bovendien worden verleend in de gevallen, waarin hij, die tot verlenen van dat verlof bevoegd is verklaard, oordeelt, dat daartoe aanleiding bestaat."*
- Ambtenaren die werkzaam zijn bij provincies kunnen gebruik maken van artikel D.19 van de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling Provincies. In deze kapstokbepaling buitengewoon verlof staat: *"Gedeputeerde Staten kunnen, indien daartoe naar hun oordeel termen bestaan, de ambtenaar op zijn aanvraag buitengewoon verlof verlenen voor bepaalde of onbepaalde tijd, al dan niet met behoud van volle of gedeeltelijke bezoldiging en op door hen te bepalen wijze"*.
- Mensen, werkzaam in het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie kunnen gebruik maken van artikel F23, lid 3 van de CAO Bve waarin staat: *"De werkgever kan de werknemer buitengewoon verlof verlenen met behoud van bezoldiging voor het deelnemen aan georganiseerde activiteiten in het kader van door de overheid erkend jeugd- en jongerenwerk voor telkens ten hoogste vijf dagen met dien verstande dat per cursusjaar niet meer dan tien dagen verlof wordt verleend"*.
- Militairen kunnen zich op artikel 86 AMAR beroepen. Dit artikel luidt: *"In andere gevallen dan die, genoemd in artikel 85, kan aan de militair op zijn aanvraag buitengewoon verlof worden verleend, indien naar het oordeel van degene die bevoegd is het verlof te verlenen bijzondere redenen daartoe aanleiding geven, met dien verstande dat a, de commandant dit verlof slechts kan verlenen voor ten hoogste 10 werkdagen per kalenderjaar en de bevelhebber dit - zonder de onder a bedoelde beperking van het aantal werkdagen per kalenderjaar -, eveneens kan verlenen al of niet met behoud van militaire inkomsten of een gedeelte daarvan naar nader bij ministeriële regeling te stellen regels"*.
- Burgerpersoneel bij Defensie kan terugvallen op artikel 45 van het Burgerlijk Ambtenaren Reglement Defensie (BARD). Hierin staat: *"Buitengewoon verlof van korte duur, al dan niet met behoud van volle bezoldiging, kan bovendien worden verleend in de gevallen, waarin hij, die tot verlenen van dat verlof bevoegd is verklaard, oordeelt"*.

De aanvraag.

De aanvraag van buitengewoon verlof moet je zelf doen. In het verleden bestond er voor rijksambtenaren een standaard regeling, waarbij de aanvraag via de stichting liep. Deze regeling is enkele jaren geleden afgeschaft. Doe je verzoek om buitengewoon verlof zo vroeg mogelijk. Soms geven werkgevers aan dat het buitengewoon verlof maar voor een deel van de noodzakelijke dagen geldt en je voor de overige dagen dus vakantiedagen moet opnemen.

Geef bij de aanvraag aan of het gaat om het begeleiden van deelnemers tijdens de activiteiten, het volgen van een cursus of andere voorbereidende werkzaamheden. Laat ook weten dat je deze activiteiten op vrijwillige basis doet. Als argument voor het verlenen van buitengewoon verlof kun je het volgende aanvoeren;

- Het bedrijf geeft met het verlenen van buitengewoon verlof uiting aan haar verantwoordelijkheid op het gebied van maatschappelijk ondernemen.
- Het bedrijf draagt bij aan de doelstelling van het kindervakantiewerk; "*De bevordering van gepaste bezigheden in de zomervakantie voor de jeugd van de basisscholen, teneinde hiermede de lasten van de ouders/verzorgers in georganiseerd verband te verlichten en tevens preventief tegemoet te kunnen komen aan de klachten over jeugdbaldadigheid die in het bijzonder in de zomervakantie worden gehoord*".
- Als extra argument kun je aanvoeren dat jouw aanwezigheid van groot belang is voor het welslagen en op een verantwoorde wijze begeleiden van de activiteiten. Ben je de verantwoordelijk (hoofd)leider of -leidster dan is dat natuurlijk een extra reden om je vrij te geven.
- Bij het volgen van een cursus kun je als extra argumenten voor het verlenen van buitengewoon verlof aanvoeren dat de cursus belangrijk is voor het op een verantwoorde wijze leiding geven aan de deelnemers, dat de cursus belangrijk is voor de vorming van jou als vrijwilliger of dat de cursus een positieve invloed heeft op je persoonlijke ontwikkeling binnen de functie op je werk.

Officiële brief.

Veel werkgevers vragen, of zijn bij hun beoordeling gevoelig voor, een aanvraag van een officiële instantie. In dat geval kan de aanvraag door de secretaris en op briefpapier van de stichting worden gedaan. Binnen de huisstijl van de stichting is daarvoor een 'standaard' tekstblok beschikbaar.

Zie ook.

- Handleiding huisstijl (publicatie 02-01).

Bijlagen.

Bij deze publicatie behoren geen bijlagen.