

Handreiking gemeentebreed kader vrijwillige inzet



Versie januari 2026

Auteur

Andrew Britt, Verwey-Jonker Instituut

Meelezers

Mark Molenaar, Petra van Loon (VrijwilligerswerkNL)

Ronald Bellekom, Frank Speel, Shakira van Steenis (VNG)

Redactie

Annemieke Dubbeldeman

Petra van Loon

Fotografie

Foto cover: Marc van Rossum du Chatel, Brederotuin Utrecht

Foto pagina 4: Tex Kleijn – voar VC Utrecht

Foto pagina 7: Lucy Nieuwdorp - Fietsmaatjes Utrecht via VC Utrecht

Foto pagina 12: Max van Gorkum

Foto pagina 13: voar VC Utrecht

Foto pagina 22: Joris Louwes - Soep Uit Iedere Hoek - Lekker Divers via VC Utrecht

Foto pagina 31: Marc van Rossum du Chatel, Brederotuin Utrecht

Foto pagina 32: Max van Gorkum

Foto pagina 37: Boukje Jansen van Galen - BuurtMaaltijden via VC Utrecht

Foto pagina 46: Ellen Rietman - Stichting Buurt Mobiel via VC Utrecht

Foto pagina 52: Tex Kleijn – voar VC Utrecht

Foto pagina 57: Max van Gorkum

Foto pagina 60: Max van Gorkum

Foto pagina 63: Boukje Jansen van Galen - BuurtMaaltijden via VC Utrecht

Foto achterpagina: Sara Donkers



Het merendeel van de foto's is gemaakt door vrijwillige fotografen van de MediaMakers voor voar, dé community voor vrijwilligers in Utrecht.

De foto op de cover is ook gebruikt voor een artikel op RTV Utrecht

Inhoud

Inleiding	4
Managementsamenvatting	7
Deel A Achtergrond	12
1. Wat is vrijwillige inzet en waarom deze handreiking?	13
2. Relatie tussen gemeente en vrijwillige inzet	22
Deel B Onderdelen van het beleid	31
1. Visie en uitgangspunten	32
2. Ondersteuning en waardering van vrijwillige inzet	37
3. Stimuleren van vrijwillige inzet (promotie, communicatie en bereik)	46
4. Continuïteit, financiering en verantwoording	52
5. Ontmoeten en accommodatiebeleid; het belang van ruimtes en plekken	57
6. Inclusie en sociale veiligheid	60
7. Regeldruk	63



Inleiding

Inleiding

Vrijwillige inzet is onmisbaar voor een gezonde, veilige en weerbare samenleving.^{Voetnoot 1} In Nederland zetten ruim 7,6 miljoen mensen zich vrijwillig met overtuiging en plezier in.^{Voetnoot 2} Samen leveren zij jaarlijks voor miljarden euro's aan tijd en inzet. Gemeenten hebben een wettelijke taak om vrijwillige inzet te ondersteunen. In deze handreiking willen wij, VrijwilligerswerkNL en de VNG, gemeenten ondersteunen in het maken en in de praktijk brengen van goed en gemeentebreed beleid voor vrijwillige inzet. We willen handelingsperspectief bieden, zodat vrijwillige inzet optimaal gefaciliteerd en gestimuleerd wordt. De inhoud en het raamwerk van deze handreiking is tot stand gekomen met de input en feedback van gemeenten, vrijwilligerscentrales en vrijwilligersorganisaties.

Twee perspectieven als hoofdbron, brug tussen systeem- en leefwereld

Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid raakt zowel aan **structuur** als aan **relatie**. Om die reden werken we in de handreiking voornamelijk met twee perspectieven:

1. **De sociale basis versterken, investeren in de toekomst** van Britt et al uit 2024.
2. **Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland, Het grondmotief is de liefde** van Walz & Witkamp uit 2021.

Sociale basis versterken

Dit rapport biedt een strategisch raamwerk met tien bouwstenen om de sociale basis te versterken. Het legt de nadruk op randvoorwaarden zoals bestaanszekerheid, inclusie, ruimte en financiering. Daarmee geeft het richting aan wat gemeenten moeten organiseren om een veerkrachtige samenleving mogelijk te maken.

Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland

Dit rapport vult het perspectief van de sociale basis aan met inzichten uit de praktijk. Hoe ervaren vrijwilligersorganisaties de samenwerking met gemeenten, welke grondmotieven botsen, en hoe kan beleid responsiever en relationeel sterker worden? Het laat zien dat beleid niet alleen een kwestie is van structuren en middelen, maar ook van cultuur, vertrouwen en gelijkwaardigheid.

Door beide perspectieven te combineren in deze handreiking ontstaat een brug tussen **systeem en leefwereld**. Het rapport over de Sociale Basis geeft inhoudelijke houvast en strategische richting, terwijl het onderzoek van Walz & Witkamp helpt om beleid te toetsen aan de praktijk en relationele kwaliteit. Zo voorkom je misverstanden en overvraging, erken je de intrinsieke motivatie van vrijwilligers en werk je aan beleid dat niet alleen technisch klopt, maar ook gedragen wordt. Samen bieden deze kaders gemeenten een compleet beeld van wat er nodig is om de sociale basis te versterken én hoe je dat doet in samenwerking met vrijwilligersorganisaties.

Overige bronnen

Voor deze handreiking hebben we ook dankbaar gebruik gemaakt van de vele publicaties die er zijn op deelonderwerpen.

Voetnoot 1 SCP, Meer aandacht voor gemeenschapszin als bron van maatschappelijke veerkracht tijdens crises en transformaties, 27 juni 2025.

Voetnoot 2 CBS, Helft 15-plussers deed in 2024 vrijwilligerswerk, 7 mei 2025.

Leeswijzer

Deel A – Achtergrond

Dit deel bevat achtergrondkennis die nodig is voor het maken van nieuw beleid of het onder de loep nemen van huidig beleid. In hoofdstuk 1 deel A leggen we uit wat we verstaan onder vrijwillige inzet en voor wie de handreiking primair bedoeld is. Hoofdstuk 2 deel A behandelt de relatie tussen gemeenten en vrijwillige inzet én gaat in op welke houding goed past bij deze relatie.

Deel B – Onderdelen van het gemeentebreed beleid vrijwillige inzet

Dit deel gaat in op de verschillende onderdelen die terug zouden moeten komen in een gemeentebreed kader vrijwillige inzet:

- **Visie en uitgangspunten.** Wat moet goed gemeentelijk beleid met betrekking tot vrijwillige inzet in zich hebben? Welke visie hoort daarbij? (Hoofdstuk 1)
- **Ondersteuning en waardering** van vrijwillige inzet. (Hoofdstuk 2)
- **Promoten en stimuleren** van (meer) vrijwillige inzet. Hoe zorg je voor een grotere bekendheid en meer aantrekkingskracht van vrijwillige inzet? Hoe bereik je (met informatie en advies) diverse doelgroepen? (Hoofdstuk 3)
- **Continuïteit** in voorspelbare en laagdrempelige financiering met proportionele verantwoording. (Hoofdstuk 4)
- Het belang van ontmoeten goed **accommodatiebeleid** (aantrekkelijke ruimten en plekken om activiteiten te ontplooien). (Hoofdstuk 5)
- **Bevorderen van inclusiviteit** en het actief tegengaan van bijvoorbeeld discriminatie binnen vrijwilligersorganisaties (Hoofdstuk 6).
- Tegengaan van onnodige **regeldruk** en ongewenste gevolgen van regelgeving. (Hoofdstuk 7)



Managementsamenvatting

Enorm veel mensen zetten zich in tal van sectoren vrijwillig in. Dat is heel waardevol: voor de vrijwilliger zelf, voor de ontvanger van de inzet en voor de samenleving als geheel. Met deze publicatie biedt VrijwilligerswerkNL in samenwerking met de VNG een handreiking voor een goed vormgegeven **gemeentebreed kader vrijwillige inzet**. Vrijwillige inzet komt sterk overeen met vrijwilligerswerk, maar is breder. Het omvat naast werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving^{Voetnoot 3} ook al die bewoners die hun krachten bundelen en hun schouders onder inspirerende initiatieven zetten. Van bewonersbedrijven tot zorginitiatieven en van energiecoöperaties tot buurtmoestuinen en bewoners die strijden tegen de eenzaamheid van buurtbewoners.^{Voetnoot 4}

We richten ons in deze handreiking op inwoners die voor hun vrijwillige inzet de lokale overheid in welke vorm dan ook nodig hebben.

Gemeenten kunnen een belangrijke rol spelen bij het stimuleren, ondersteunen, waarderen en belonen van vrijwillige inzet. Zij hebben ook een taak vanuit de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo) om beleid te hebben over vrijwillige inzet. Deze verantwoordelijkheid betekent niet dat gemeenten alles mogen of moeten bepalen. Vrijwillige inzet komt juist voort vanuit intrinsieke motivatie van mensen. Het is dus zoeken naar een optimaal samenspel en balans, waarbij de overheid voorwaarden stelt, zonder de vrijwilliger als verlengstuk van beleid te zien.

Onderdelen van een goed gemeentebreed kader

Hieronder benoemen we de onderwerpen die in goed gemeentebreed beleid vrijwillige inzet op orde zijn en die keuzes vragen van gemeenten. We schrijven deze onderwerpen op vanuit het perspectief van de gemeente. Elk onderwerp werken wij als apart hoofdstuk uit in deel B, dat kan gelden als een kapstok voor beleid.

Beleid stoelt op gedegen **visie en uitgangspunten**:

- Goed beleid op vrijwillige inzet benoemt de spanningen^{Voetnoot 5} die horen bij dit thema. Niet omdat gemeenten zich verantwoordelijk moeten voelen voor het oplossen ervan, maar omdat het belangrijk is deze spanningen niet uit de weg te gaan.
- Goed beleid is richtinggevend voor de gehele gemeentelijke organisatie. Het hanteren van een gezamenlijk denkkader met gedeelde waarden en zoveel mogelijk met één mond proberen te spreken richting vrijwilligers(organisaties) is een mooi streven. Congruent beleid dat in alle domeinen vrijwillige inzet over de hele linie steunt is helpend.
- Een goede visie streeft naar een veerkrachtige, inclusieve en zorgzame samenleving. Hierin kunnen mensen floreren, naar elkaar omkijken en bijdragen aan hun eigen en andermans welzijn. Goede ambities voor vrijwillige inzet erkennen en omarmen de breedte en diversiteit van vrijwillige inzet, met oog voor de uitingsvormen en de motivaties. Een goede ambitie gaat uit van een gelijkwaardige samenwerking tussen alle belanghebbenden. De zeggenschap en regie ligt bij vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers zelf.

Voetnoot 3 CBS-definitie van vrijwilligerswerk

Voetnoot 4 www.isabewoners.nl geraadpleegd op 2 mei 2025

Voetnoot 5 Wettelijke taak en verantwoordelijkheid versus niet 'alles mogen bepalen'. Inclusie bevorderen versus belang van 'bonding capital'. Afwegen van verschillende belangen. Veiligheid bevorderen zonder overreguleren. Professionaliseringseisen versus drempels opwerpen. Vrijwilligers serieus nemen zonder te overvragen

Gemeenten **ondersteunen en waarderen** vrijwillige inzet:

- Het is belangrijk dat gemeenten bewust zijn van het feit dat zij zowel direct als indirect een belangrijke rol spelen in het ondersteunen en waarderen van vrijwillige inzet. Deze ondersteuning en waardering richt zich zowel op individuele vrijwilligers als op vrijwilligersorganisaties. Deze ondersteuning kan aangeboden worden door de gemeente zelf, door een aparte organisatie, zoals een vrijwilligerscentrale of door een steunpunt als onderdeel van een sociaalwerkorganisatie, maar vindt ook plaats in bijvoorbeeld steunpunten sport- of amateurkunst.
- Neem als gemeente deskundigheidsbevordering serieus en maak er ruimte voor. Wees voorzichtig met het eisen en opleggen van allerlei (papieren) kwalificaties, vanuit het bewustzijn dat dit mensen ook mogelijk uitsluit. Dit is één van de spanningen om niet uit de weg te gaan, maar juist te benoemen.
- Gemeenten kunnen vrijwilligers(organisaties) ondersteunen met informatie en onder andere het beschikbaar stellen van voorbeelden en standaarden.
- Heb als gemeente expliciet aandacht voor de spanningen die er zijn in de relatie tussen vrijwillige inzet en uitvoering door beroepskrachten.
- Waardeer en beloon als gemeente mensen die zich vrijwillig inzetten. Stem de belonings-, en waarderingsmiddelen goed af op de motivatie, wensen en behoeften van de vrijwilliger. Een vergoeding voor de vrijwillige inzet is ook een vorm van waarderen en belonen. Maak als gemeente ruimte voor vrijwilligersvergoedingen binnen de eigen subsidieverordeningen.
- Probeer als gemeente te makelen en verbinden door het versterken van de ondersteuningsinfrastructuur om zo optimaal vraag en aanbod te matchen.
- Probeer als gemeente continuïteit te bieden voor vrijwilligers(organisaties) in beleid en in financiering(svormen) waarmee vrijwilligers beter in staat zijn hun inzet te plegen.

Gemeenten **stimuleren vrijwillige inzet** door promotie, communicatie en het vergroten van bereik:

- Gemeentebreed beleid vrijwillige inzet besteedt expliciet aandacht aan het stimuleren van vrijwillige inzet.
- In de uitingen rondom vrijwillige inzet is het belangrijk rekening te houden met verschillende levensfasen en motieven. Deze zijn heel divers en vragen dus om pluriforme uitingen. Denk eraan dat mensen zich niet alleen inzetten voor iets of iemand anders, maar ook voor zichzelf. Het is leuk en dat mag gezien worden.
- Maak als gemeente vrijwillige inzet gemakkelijk, en houd daarbij de afstand (letterlijk en figuurlijk) klein. Zorg voor toegankelijke informatie.

Continuïteit, financiering en verantwoording

- Probeer als gemeente voorspelbaar te zijn en bied zo veel mogelijk continuïteit voor vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. De gemeentelijke ambities rond vrijwillige inzet wisselen idealiter niet elke raadsperiode. Door continuïteit kan de sociale basis en vrijwillige inzet daarbinnen floreren. Duurzame relaties en netwerken kunnen opbouwen is cruciaal.
- Houd als gemeente een open blik voor nieuwe initiatieven en/of initiatieven voor of vanuit bepaalde niches. Continuïteit betekent niet dat de huidige situatie in steen gebeiteld is.
- Maak mogelijkheden voor vrijwillige inzet en vrijwilligers(organisaties) om middelen te krijgen laagdrempelig. Waar je als gemeente verantwoording vraagt, doe dit dan proportioneel. Laat de verantwoording passend zijn voor en houd rekening met zowel het bedrag dat gevraagd wordt, als de doelgroep die het vraagt.
- Het is legitiem om te vragen dat mensen en partijen in hun eigen woorden kunnen uitleggen waarom zij denken dat hetgeen zij doen, helpt en bijdraagt aan een beoogd resultaat. Mensen mogen een beroep doen op verschillende vormen van kennis, waaronder ervarings- en praktijkkennis.
- Wees als gemeente terughoudend in het beoordelen van de waarde van vrijwillige inzet vanuit de waarden van alleen de overheid of alleen de markt. Heb als gemeente juist aandacht voor de waarden van de vrijwillige inzet zelf.

Ontmoeten en accommodatiebeleid (het belang van ruimtes en plekken)

- Erken als gemeente dat aantrekkelijke, uitnodigende en toegankelijke ruimtes en plekken cruciaal zijn voor vrijwillige inzet. Zowel binnen als buiten.
- Verbind het ruimtelijk beleid met beleid rond vrijwillige inzet. Creëer en onderhoud aantrekkelijke accommodaties in de openbare ruimte en richt de openbare ruimte zo in, dat er meer (toevallige) ontmoetingen kunnen plaatsvinden én die ruimte voor iedereen toegankelijk, veilig en bereikbaar is.
- Verminder waar mogelijk regeldruk rond het creëren, gebruiken en beheren van ruimtes.
- Verminder de financiële drempels voor het gebruiken van ruimtes.

Inclusie en sociale veiligheid

- Streef als gemeente actief een inclusievere samenleving na.
- Dit betekent ook het actief tegengaan van discriminatie. Inclusie gebeurt niet vanzelf.
- Het inclusiever maken van vrijwillige inzet zit ook in kleine dingen, zoals de eisen die gemeenten kunnen stellen aan mensen. Het uitgangspunt dient te zijn dat iedereen van betekenis kan zijn voor iets of iemand anders.
- Benut de kennis over effectieve mechanismen die er zijn om inclusie te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. Stimuleer daarnaast dat (vrijwilligers)organisaties en betaalde krachten dat eveneens doen.

Regeldruk

- Wees als gemeente alert op belemmeringen door regeldruk rond vrijwillige inzet en vrijwilligers(organisaties). Handel responsief waar vrijwilligers(organisaties) bepaalde belemmeringen aankaarten.
- Wees terughoudend en voorzichtig met het opleggen van (nieuwe) regels. Probeer het eenvoudig en overzichtelijk te houden.
- Maak het makkelijker voor vrijwilligers(organisaties) om te voldoen aan bepaalde eisen door zelf voorbeelden (templates/blauwdrukken) beschikbaar te stellen waar ze mee akkoord kunnen gaan (in plaats van zelf bedenken).
- Ondersteun waar (landelijke) regelgeving onvermijdelijk is vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties om hieraan te voldoen (zelf of via de vrijwilligerscentrale).

Waar haal je de inhoud?

Als je een gemeentebreed kader hebt voor vrijwillige inzet, dan heeft het kader een bepaalde inhoudsopgave. De inhoud bepaal je samen met andere beleidsafdelingen. Hier een voorzet voor een inhoudsopgave en het betrekken van vrijwilligers en hun organisaties:

Inhoudsopgave voor het eigen beleid	Hoe en waar haal je de informatie op?
• Waarom is vrijwillige inzet belangrijk voor onze gemeente? • Welke (lokale en landelijke) opgaven spelen nu op verschillende beleidsterreinen?	1. Overleg met andere beleidsafdelingen. 2. Uit eerder beleid (van verschillende afdelingen) en deze handreiking. 3. Eventueel bij andere gemeenten.
Wat is onze visie op vrijwillige inzet waarvanuit wij dit kader schrijven?	1. Overleg met andere beleidsafdelingen. 2. Vraag stakeholders.
Wat is het financieel kader, bij voorkeur over alle beleidsdomeinen. Wat is daar de gezamenlijkheid in?	Laat een verkenning uitvoeren.
Hoe zien wij onze rol als gemeente ten opzichte van vrijwillige inzet? Welke houding streven we na in ons handelen en denken? • Hoe ondersteunen en waarderen wij als gemeente vrijwillige inzet? • Hoe stimuleren wij dat er meer vrijwillige inzet plaatsvindt? • Hoe zorgen wij voor continuïteit? • Hoe draagt ons accommodatiebeleid bij aan vrijwillige inzet? • Hoe zorgen we voor meer inclusie binnen vrijwillige inzet? • Hoe gaan wij regeldruk tegen die vrijwillige inzet belemmert?	Samen met stakeholders: 1. Inventariseer verwachtingen en behoeften. 2. Prioriteer wat het belangrijkste is en maak verschillende scenario's (in geval van schaarste). 3. Maak (varianten op) een afwegingskader rond financiering.

Deel A

Achtergrond



Inhoud

1. Wat is vrijwillige inzet en waarom deze handreiking?	13
1.1 Wat is vrijwillige inzet?	14
1.2 Het belang van vrijwillige inzet	18
1.3 Context van en opgaven rond vrijwillige inzet	19
2. Relatie tussen gemeente en vrijwillige inzet	22
2.1 Gemeenten hebben een wettelijke verantwoordelijkheid...	23
2.2 ...maar gemeenten mogen niet alles bepalen?	23
2.3 Optimaal samenspel en balans tussen belangen	25
2.3.1 Inclusie	25
2.3.2 Algemeen belang versus groepsbelang	25
2.3.2.1 Conflicterende belangen	26
2.3.2.2 Schaarste en de participatieparadox	26
2.3.2.3 Afwegingskader	26
2.3.2.4 Oplossingen voor de paradox	27
2.3.3 Veiligheid	28
2.3.4 Streven naar balans	28
2.4 Responsiviteit voor optimaal samenspel	29
2.5 Samenwerking vanuit gelijkwaardigheid	30



1. Wat is vrijwillige inzet en waarom deze handreiking?

1.1 Wat is vrijwillige inzet?

Wij spreken in deze handreiking van vrijwillige inzet.^{Voetnoot 6} Vrijwillige inzet lijkt op vrijwilligerswerk, maar is breder dan dat.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert voor vrijwilligerswerk deze definitie: *Vrijwilligerswerk is werk dat in enig georganiseerd verband onverplicht en onbetaald wordt verricht ten behoeve van anderen of de samenleving.*

Auke Witkamp en Gregor Walz van Verwonderzoek geven een treffende reflectie op deze definitie.^{Voetnoot 7} Hiervan maken wij in onderstaande opsomming dankbaar gebruik om de overeenkomsten en verschillen met vrijwillige inzet te duiden:

1. **Vrijwilligerswerk is ‘werk’:** Het lijkt soms ook sterk op het werk dat door professionals wordt uitgevoerd. Dit heeft met name in het verleden spanningen met zich meegebracht: het risico op verdringing van reguliere arbeid (en vice versa). Daarnaast is er ook het risico op overvraging van vrijwilligers, omdat hun werk kan lijken op dat van betaalde krachten en er daardoor stiltejes van wordt uitgegaan dat ze dezelfde mate van verantwoordelijkheid aankunnen en willen. Betaling is overigens geen voorwaarde voor professionaliteit. Opleiding, kennis, houding en ervaring zijn dat wel. Daarnaast er zijn ook mensen die juist meer verantwoordelijkheid aan kunnen als er geen werkgever-werknemer relatie is.
2. **Enig georganiseerd verband:** Er is al langere tijd een verschuiving gaande van vrijwilligerswerk waarbij vrijwilligers zich vaak langere tijd committeren aan een organisatie naar vormen van vrijwilligerswerk waarbij mensen zich via korte klussen of flexibel willen inzetten. De verschillen in mate van organisatiegraad worden dus alleen maar groter. Buurtbewoners die via een app-groep afspreken om periodiek vuil te gaan rapen is ook vrijwillige inzet. De mate van organisatiegraad is medebepalend hoe je je als overheid hiertoe verhoudt.
3. **Onverplicht:** Het is dus vrijwillig. Per definitie kan niemand gedwongen worden zich vrijwillig in te zetten.
4. **Onbetaald:** Vrijwilligerswerk is meestal onbetaald. Soms worden er bescheiden vergoedingen gegeven. Voor gemeenten is het een vraagstuk hoe hiermee om te gaan. Concreet is de vraag of organisaties die subsidie van de gemeente krijgen hun vrijwilligers vergoedingen mogen geven, en zo ja, hoeveel?
5. **Ten behoeve van anderen of de samenleving:** Vrijwillige inzet levert iets op voor een ander, of dat nou op individueel niveau of voor de of samenleving als geheel is. Het wordt uitgevoerd uit liefde voor bijvoorbeeld een medemens, de natuur of kunst. Vrijwillige inzet is vaak belangrijk voor de vrijwilliger zelf. Die haalt er zingeving, voldoening en vaak plezier uit. Tenslotte levert het in abstracte zin iets op voor de maatschappij als geheel. Wanneer mensen zien dat anderen iets doen voor de samenleving, krijgen ze vertrouwen en motivatie om zelf ook van betekenis te zijn.

Voetnoot 6 Waarbij we met de term ‘inzet’ niet gebruiken in de trant van vrijwilligers die ‘ingezet’ kunnen worden voor beleidsdoelen. We redeneren vanuit de inzet (tijd, energie en liefde) die iemand zelf ergens in steekt

Voetnoot 7 Witkamp, A. & Walz, G. (2021). *Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland, Het grondmotief is de liefde*, Verwonderzoek

Vrijwillige inzet komt dus sterk overeen met de oude definitie van vrijwilligerswerk, maar is niet helemaal hetzelfde, met name door het stuk ‘werk’. Daarnaast staan actieve inwoners en inwonersinitiatieven zonder georganiseerd verband tegenwoordig ook volop in de aandacht. Wij rekenen deze ook tot vrijwillige inzet en als onderwerp van deze handreiking.

Het Landelijk Samenwerkingsverband Actieve Bewoners (LSA) omschrijft hun doelgroep als volgt: *Al die bewoners die hun krachten bundelen en hun schouders onder inspirerende initiatieven zetten. Van bewonersbedrijven tot zorginitiatieven en van energiecoöperaties tot buurtmoestuinen en bewoners die strijden tegen de eenzaamheid van buurtbewoners.*^{Voetnoot 8}

Wat is vrijwillige inzet niet?

Vrijwillige inzet is niet verplichte inzet. Verplichte inzet vanuit bijvoorbeeld de tegenprestatie^{Voetnoot 9} in het kader van de Participatiewet is dus géén vrijwillige inzet. Idem voor maatschappelijke stage^{Voetnoot 10} die verplicht is vanuit school en primair gericht is op ontplooiing en een kennismaking met plekken waar mensen zich vrijwillig inzetten. Dit overigens vaak met positief gevolg. Maatschappelijke Diensttijd (MDT) rekenen we wél tot vrijwillige inzet omdat het primair gericht is op ontplooiing van de deelnemer en ook vrijwillig wordt aangegaan.

Vrijwillige inzet is anders dan mantelzorg. Mantelzorg en vrijwillige inzet in de informele zorg worden vaak verward. Mantelzorg wordt gegeven op basis van de relatie die personen al met elkaar hadden (voordat zorg nodig was).

Verschil tussen mantelzorg en vrijwillige inzet

MantelzorgNL schrijft op hun website: ‘Mantelzorg komt op je pad. Voor vrijwilligerszorg kies je.’^{Voetnoot 11}

Vrijwilligerswerk is volgens Walz en Witkamp ook geen hobby, omdat bij een hobby de combinatie van het werk- en gemeenschapsaspect ontbreekt. Wel kun je vrijwilligerswerk doen voor een hobbyvereniging en leiden hobby’s vaak tot vrijwillige inzet voor de vereniging. Zo kan voetballen de hobby zijn en is het voetbalteam coachen vrijwillige inzet. Zingen in het koor is de hobby en de deelname aan de korenwedstrijden organiseren is vrijwillige inzet.

Voetnoot 8 www.lsabewoners.nl geraadpleegd op 2 mei 2025.

Voetnoot 9 Mensen die vrijwilligerswerk doen als tegenprestatie zijn formeel geen vrijwilligers. Zij hebben een opdrachtgever/opdrachtnemersverhouding met de gemeente.

Voetnoot 10 Een maatschappelijke stage houdt in dat scholieren vrijwilligerswerk doen als onderdeel van het onderwijsprogramma, in plaats van de gebruikelijke lessen te volgen. Het biedt scholieren de mogelijkheid om tijdens hun schooltijd kennis te maken met de samenleving, door bijvoorbeeld te wandelen met ouderen of een sponsorloop te organiseren. De maatschappelijke stage is sinds schooljaar 2014-2015 niet meer verplicht. Scholen mogen dan zelf bepalen of zij hun leerlingen een maatschappelijke stage laten volgen. Wanneer de school besluit dit te doen, ben je als scholier echter wel verplicht mee te doen.

Voetnoot 11 www.mantelzorg.nl geraadpleegd op 2 mei 2025.

Welke grens trekken we in deze handreiking?

Vrijwillige inzet is dus een onderwerp met flexibele grenzen. Dit is zo vanwege verschillende redenen:

1. Verschillende vormen en contexten, zo is de grens tussen vrijwilligerswerk en informele hulp vaak vloeierend.
2. Soms lijkt vrijwilligerswerk op regulier werk, zeker als er veel uren worden gemaakt of specialistische taken worden uitgevoerd.
3. De combinatie met andere rollen. Een vrijwilliger kan tegelijk mantelzorger, buurtactivist en vrijwilliger bij een lokaal evenement zijn. Daardoor vervagen grenzen tussen persoonlijke betrokkenheid, informele zorg en formele vrijwilligersfuncties.

In deze handreiking kiezen we ervoor om te focussen op inzet in (semi-)georganiseerd verband. Waar het vrijwillige inzet door actieve bewoners betreft, trekken we de grens bij vrijwillige inzet *waar zij de lokale overheid voor nodig hebben*. Denk bijvoorbeeld aan financiering en ondersteuning door middel van tijd, expertise, en ruimtes. Inwoners die zich actief inzetten en geen enkele relatie hebben met de (lokale) overheid laten we buiten beschouwing. Immers, als (lokale) overheid heb je je te verhouden tot het algemeen belang, wat niet altijd overeen hoeft te komen met het belang van een vereniging, vrijwilligersorganisatie of groep actieve bewoners. Je hebt ook te maken met schaarste in financiële middelen, menskracht en tijd. Voor het verdelen van die schaarste is prioritering nodig, waardoor het ook een politiek onderwerp wordt.

Wanneer is iets een vrijwilligersorganisatie?

Sommige gemeenten hebben behoefte aan duidelijke richtlijnen om te bepalen wanneer een organisatie als vrijwilligersorganisatie wordt aangemerkt en wanneer het gaat om een beroepsorganisatie die veel vrijwilligers heeft, zoals in de zorg of het sociaal werk. De uitersten van deze twee zijn vrij helder. Zo kan bijvoorbeeld een organisatie alleen een betaald bestuur hebben, en verder volledig bestaan uit vrijwilligers. Anderzijds zijn er ook grote sociaalwerkorganisaties met veel betaalde krachten, waar ook veel vrijwilligers actief zijn.

Prof. Dr. Lucas Meijs (Rotterdam School of Management) spreekt in dit verband van vrijwilligersdominante organisaties en organisaties waar betaalde krachten dominant zijn.

Hele duidelijke grenzen zijn niet te stellen en het is belangrijk te realiseren dat niet passende normen averechts kunnen werken. Een voorbeeld hiervan is een gemeente die een maximum stelt aan het aantal betaalde krachten die een organisatie mag hebben om in aanmerking te komen voor subsidie. Hierdoor kan het voorkomen dat vrijwilligersorganisaties met betaalde coördinatoren niet kunnen uitbreiden qua vrijwilligers, omdat zij het maximale aantal coördinatoren hebben bereikt als zij in aanmerking willen blijven komen voor subsidie.

Het uitgangspunt is dat vrijwilligersorganisaties altijd organisaties moeten zijn zonder winstoogmerk en met een algemeen belang. Hoe meer een organisatie werkt met betaalde medewerkers hoe belangrijker het wordt dat:

- ze goed duidelijk kunnen maken waarom ze met vrijwilligers werken (en dit kunnen tal van redenen zijn) en;
- wat hun inspanningen zijn om dat op een verantwoorde manier te doen. Gemeenten kunnen vragen dat zo'n organisatie het Keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld heeft.

Vrijwillige inzet in vele sectoren

Beleid op vrijwillige inzet binnen gemeenten is – als het er is – vaak belegd onder de Wmo. Vrijwillige inzet is echter veel breder dan de Wmo.

Volgens het CBS zette in 2024 9,0% van de inwoners die minimaal één keer per jaar actief was als vrijwilliger zich in voor de (gezondheids)zorg en 3,7% rond sociale hulpverlening^{Voetnoot 12}. Dat betekent dat bijna 90% van de vrijwillige inzet op een ander terrein was. Onderstaande tabel laat de diversiteit goed zien.

Percentage personen van 15 jaar of ouder dat vrijwilligerswerk doet voor een organisatie	2024 ^{Voetnoot 13}
Sportvereniging	16,2
School	9,8
Buurt	10,0
Verzorging of gezondheidszorg	9,0
Levensbeschouwelijke organisatie	8,3
Hobby- of gezelligheidsvereniging	10,9
Culturele vereniging	6,5
Jeugd- of buurthuiswerk	7,0
Sociale hulpverlening	3,7
Milieu, natuur of dierenbescherming	5,1
Vluchtelingenwerk, mensenrechten	2,4
Arbeids- of politieke organisatie	2,2
Andere soort organisatie	10,3

Voetnoot 12 www.cbs.nl, vrijwilligerswerk 2023

Voetnoot 13 www.cbs.nl, Helft 15-plussers deed in 2024 vrijwilligerswerk

1.2 Het belang van vrijwillige inzet

Witkamp en Walz van Verwonderzoek omschrijven drie niveaus waarop de positieve impact van vrijwillige inzet merkbaar is.

1. De vrijwilliger zelf: vrijwillige inzet zorgt onder andere voor zingeving, sociale contacten, beweging, inspiratie en een fijne leefomgeving.
2. De ontvanger van vrijwillige inzet: 'Vluchtelingen die baat hebben bij de hulp van hun taalmaatje, ouderen die hulp krijgen met de boodschappen of gewoon wekelijks koffiedrinken met iemand, burens die genieten van de buurttuin die door wijkgenoten wordt onderhouden.' En zo zijn er nog talloze voorbeelden te noemen.
3. De samenleving als geheel: 'Bijvoorbeeld door samenhang en sociale interactie te bevorderen of bij te dragen aan het oplossen van maatschappelijke opgaven.'

Witkamp en Walz stellen dat de drie niveaus elkaar deels versterken, maar benadrukken ook dat er balans moet zijn. Zij kunnen elkaar onbedoeld tegenwerken als eentje te dominant wordt. Dit kan gebeuren als het bereiken van beleidsdoelstellingen zich slecht verhoudt tot zingeving en voldoening van de vrijwilliger zelf. Dit blijkt vaak uit de manier waarop gemeenten prestaties proberen af te dwingen en het succes van vrijwilligersinzet meten, meestal via prestatie-indicatoren. Het gaat dan om bepaalde hoeveelheden die men wil zien, wat ten koste gaat van de meerwaarde en motivatie van de vrijwilliger (zoals echt aandacht kunnen geven aan mensen). Maar denk ook aan het verschuiven van taken van betaalde krachten naar vrijwilligers.

De gemeente heeft in zijn beleid de taak die balans te (helpen) behouden. Hieronder laten we zien op welke manieren vrijwillige inzet van waarde kan zijn voor elk van de drie niveaus.

Waarde voor de vrijwilliger zelf

Mensen zetten zich in vanuit een persoonlijke motivatie. Dit draagt bij aan hun **welzijn**, wat van positieve invloed is op hun **gezondheid**, zowel mentaal als fysiek. Vrijwillige inzet draagt bij aan sociale contacten en verbinding met anderen vanuit een gezamenlijk doel, wat eveneens het welzijn bevordert. Dit geldt zowel voor contacten met gelijkgestemden als met mensen die zij anders niet vanzelfsprekend zouden ontmoeten. Het gevoel **ergens bij te horen** is van onschatbare waarde voor mensen. Je inzetten voor doel of de maatschappij draagt bij aan betrokkenheid en een gevoel van **eigenaarschap**.

Vrijwillige inzet biedt voor veel mensen zingeving en een positieve sociale rol. Iedereen is gebaat bij het hebben van zo'n rol, maar voor mensen voor wie meedoen in de huidige maatschappij niet vanzelfsprekend is, geldt dat nog sterker. Het draagt bij aan hun gevoel van eigenwaarde en het geloof in eigen kunnen. Daarnaast doen mensen nieuwe vaardigheden op en leren vaak veel. In wetenschappelijke termen draagt dit bij aan hun sociaal, emotioneel, cultureel en academisch kapitaal.

Waarde voor de ontvanger van vrijwillige inzet

Het ontvangen van aandacht van een ander is enorm waardevol. Het gevoel krijgen dat je er mag zijn – of nog beter, dat het leuk is dat je er bent – is van onschatbare waarde. Vrijwillige inzet biedt daarbij niet alleen praktische hulp, maar ook sociale en emotionele steun. Samen dingen doen of dingen kunnen doen doordat een vrijwilliger erbij is, draagt bij aan ontplooiing. Het geeft de ontvanger het gevoel erbij te horen en versterkt ontmoeting en vertrouwen in de medemens. Vaak is het krijgen van praktische hulp een waarde voor de ontvanger: dingen die eerder moeilijk te realiseren waren, worden nu makkelijker.

Waarde voor de samenleving als geheel

Vrijwillige inzet maakt het mogelijk om te genieten van activiteiten die anders niet of nauwelijks zouden bestaan, zoals muziek, concerten, theater en sport. Voor veel mensen zouden deze activiteiten bovendien onbetaalbaar zijn zonder de inzet van vrijwilligers. Ook draagt inzet achter de schermen bij aan een aantrekkelijke leefomgeving: denk aan het onderhoud van natuurgebieden, waardoor mensen kunnen recreëren in een groene omgeving en zo ontspanning en mentale welzijn ervaren.

Voor medewerkers van organisaties waar vrijwilligers actief zijn, draagt hun inzet bij aan vitaliteit. Vrijwilligers brengen vaak frisse ideeën mee en maken extra activiteiten mogelijk, waardoor belangrijke vormen van dienstverlening gerealiseerd kunnen worden. Daarnaast versterkt vrijwillige inzet de sociale cohesie en het gevoel van gemeenschap. Verbonden gemeenschappen zijn veerkrachtige gemeenschappen. Verschillende auteurs benadrukken bovendien dat vrijwillige inzet bijdraagt aan democratische weerbaarheid.

‘In maatschappelijke initiatieven doen inwoners democratische ervaringen op. Daar leren zij wat het is om samen te werken, om het met elkaar oneens te zijn en om tot een consensus te komen. In die actieve gemeenschappen wordt nieuw democratisch doenvermogen opgedaan en komen groepen mensen dichter bij elkaar, tegen de trend van affectieve polarisatie in.’ Voetnoot 14

Herhaaldelijk (face-to-face) contact met anderen draagt bij aan **empathie**, wat nodig is voor het tegengaan van polarisatie. Vrijwillige inzet speelt een cruciale rol bij het overbruggen van de kloof tussen verschillende generaties en culturen.

1.3 Context van en opgaven rond vrijwillige inzet

Nederland is een land met veel vrijwilligers en een rijk verenigingsleven. Na jaren van lichte daling was er in 2023 weer een stijging zichtbaar van het aantal mensen dat aangaf zich het afgelopen jaar vrijwillig te hebben ingezet. In 2023 zag het CBS dat het aandeel dat incidenteel vrijwilligerswerk deed was toegenomen, ten koste van het aandeel dat regelmatig vrijwilligerswerk deed. Het beeld over 2024 is gelijk gebleven. Er is geen significante toe- of afname van het aandeel dat incidenteel of regelmatig vrijwilligerswerk doet. Het aandeel dat incidenteel vrijwilligerswerk doet, is dus nog steeds hoger dan het aandeel dat het regelmatig doet.

Maatschappelijke en politieke opgaven beïnvloeden hoe we naar vrijwillige inzet kijken en hoe deze wordt ondersteund. Zo lag in de jaren tachtig, tijdens hoge werkloosheid, de nadruk op het toeleiden van mensen naar betaald werk via vrijwilligersactiviteiten. Nu ligt de focus vooral op vrijwilligerswerk in het kader van eenzaamheidsbestrijding, zorg en ondersteuning. Vanuit het beleidsframe van de sociale basis is er daarnaast veel aandacht voor ‘zelf- en samenredzame burgers’ die zelf initiatieven nemen en organiseren, ook op het gebied van zorg en welzijn.

Het lijkt voor de hand te liggen dat er veel aandacht is voor zorg en ondersteuning en in het sociaal domein, omdat de ondersteuning van vrijwilligers wettelijk is geregeld via de Wmo. In deze wet gaat het om participatie en het bevorderen van zelfredzaamheid. Toch is vrijwillige inzet veel breder. Op dit moment is er relatief weinig aandacht voor inzet rond cultuur, natuur en leefomgeving en dat is een gemiste kans. Vrijwillige inzet op deze terreinen draagt net zo goed bij aan Wmo-doelstellingen, zoals welzijn en sociale samenhang.

Voetnoot 14 VNG, [Handreiking Overheidsparticipatie](#)

Het erkennen van de waarde van vrijwillige inzet in het algemeen is dus belangrijk. Goed gemeentebreed beleid op vrijwillige inzet is belangrijk, ongeacht welke maatschappelijke opgaven politiek de prioriteit hebben. Het is van belang dat vrijwillige inzet op een bepaald thema niet ondergesneeuwd raakt als overheden hun focus verleggen naar een ander thema.

Opgaven

Hoewel goed beleid en uitvoering rond vrijwillige inzet dus een langetermijnfocus moeten hebben en minder afhankelijk zouden moeten zijn van de politieke wind van dat moment, lichten we hieronder kort toe welke opgaven er momenteel spelen en hun mogelijke invloed op vrijwillige inzet.

De verwachtingen van wat de sociale basis moet leveren blijven stijgen. De vraag is hoe realistisch dit is. Diverse publicaties stellen dat het, zeker in de zorgsector, niet haalbaar is om nog meer van vrijwilligers te vragen.^{Voetnoot 15} Naast deze toenemende verwachtingen spelen verschillende maatschappelijke opgaven een rol: eenzaamheidsbestrijding, zorg en ondersteuning, arbeidsparticipatie en mantelzorg. Deze opgaven beïnvloeden vrijwillige inzet sterk. Vrijwilligers worden gezien als sleutelspelers in het tegengaan van eenzaamheid en het opbouwen van sociale netwerken, maar dit vergroot de druk op organisaties om steeds meer activiteiten te organiseren. Door personeelstekorten en vergrijzing verschuift inzet naar zwaardere taken in zorg en welzijn. Tegelijkertijd stimuleert beleid dat meer mensen betaald werken^{Voetnoot 16} en zorgtaken op zich nemen, waardoor werkenden minder tijd hebben voor vrijwilligerswerk. Vrijwillige inzet is vaak het eerste dat zij opgeven wanneer zorgtaken toenemen.^{Voetnoot 17}

Deze ontwikkelingen maken duidelijk dat vrijwillige inzet steeds meer onder druk komt te staan: de verwachtingen stijgen, terwijl de beschikbare tijd en capaciteit van vrijwilligers juist afneemt. Tegelijkertijd zijn er veel mensen die willen meedoen, maar dat onvoldoende kunnen door de manier waarop de maatschappij en arbeidsmarkt zijn ingericht. Denk aan volwassenen met een autismespectrumstoornis die bovengemiddeld vaak buiten betaald werk vallen, aan mensen die volgens werkgevers 'onvoldoende Nederlands spreken' en daardoor minder kans maken op een baan, of aan mensen met een klein netwerk of recente tegenslag (scheiding, verlies, werkloosheid, burn out). Dit zijn allemaal mensen die - mits de juiste randvoorwaarden worden gecreëerd - van betekenis kunnen zijn voor anderen en daarmee voor de samenleving als geheel. In dat licht kan vrijwillige inzet fungeren als **beschermende factor**: het biedt structuur, sociale en emotionele steun, zingeving en kansen om vaardigheden te ontwikkelen.

Voetnoot 15 Britt et al. (2024) 'De sociale basis versterken, investeren in de toekomst' p71-74 en Britt et al. (2024) 'De sociale basis en de houdbaarheid van de Wmo' p87-92

Voetnoot 16 Denk aan de campagne 'Wil je meer werken? Laat het merken!'

Voetnoot 17 Britt et al. 'De sociale basis versterken, investeren in de toekomst' p 41 (2024)

De beschermende factor?

‘Of het nou om 820.000 mensen gaat of om meer dan een miljoen, het is schokkend dat de arbeidsmarkt zo veel mensen uitspuwt. Honderdduizenden mensen die minder kunnen meedoen dan ze zouden willen. En dat in een samenleving waar iemands maatschappelijke waarde in hoge mate wordt afgemeten aan betaald werk.’ Voetnoot 18

Een positieve ontwikkeling is dat de overheid steeds meer inziet dat maatschappelijke vraagstukken niet opgelost kunnen worden zonder inzet van en draagvlak bij inwoners. Dit besef biedt kansen, mits overheid en inwoners samen optrekken onder de juiste omstandigheden met realistische verwachtingen. Tegelijkertijd staan gemeentefinanciën al langere tijd structureel onder druk. Gemeenten moeten daardoor keuzes maken en soms bepalen welke vormen van vrijwillige inzet zij nog wel en welke zij niet financieel ondersteunen. Binnen gemeenten spelen bovendien discussies over het herverdelen van middelen, bijvoorbeeld van zorg naar sociaal werk of van sociaal werk naar vrijwillige inzet. Daarbij rijst steeds de vraag: zijn de verwachtingen die bij deze verschuiving horen realistisch?

Voetnoot 18 Mirjam de Rijk, ‘Uitspuwen’, *De Groene Amsterdammer*, nr. 40, 2 oktober 2025



© Joris Louwes - Soep uit Iedere Hoek - Lekker Divers via MCVUtrecht

2. Relatie tussen gemeente en vrijwillige inzet

2.1 Gemeenten hebben een wettelijke verantwoordelijkheid...

Gemeenten hebben volgens de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) de wettelijke opdracht aandacht te besteden aan de wijze waarop mantelzorgers en vrijwilligers worden ondersteund. Hoe ze dat doen en waar dat beleid uit bestaat staat verder niet omschreven en dat is dus aan de gemeente zelf.^{Voetnoot 19}

Ook hebben gemeenten ten opzichte van individuele vrijwilligers, hun organisaties en andere inwoners een informatievoorsprong. Zij hebben inzicht in data uit verschillende bronnen en zicht op verdeling van budgetten en afspraken met andere partijen. Met deze kennis zijn ze de aangewezen partij om personen en organisaties met elkaar te verbinden.

Dat gemeenten deze belangrijke rol hebben, is ook logisch. Ondanks dat vrijwilligersorganisaties er in alle soorten en maten zijn – in de buurt, op gemeentelijk, regionaal en landelijk niveau – vindt *vrijwillige inzet* zelf vaak lokaal plaats.^{Voetnoot 20} Tegelijkertijd brengt deze taak een aantal spanningen met zich mee. Spanningen die inherent zijn aan vrijwillige inzet in relatie tot bijvoorbeeld de overheid, maar ook tot de markt.

2.2 ...maar gemeenten mogen niet alles bepalen?

De eerste spanning is dat gemeenten weliswaar een verantwoordelijkheid hebben, maar dat dit niet betekent dat zij als het ware mogen bepalen wat er gebeurt. Immers, mensen zetten zich vrijwillig in voor iets of iemand, vanuit intrinsieke motivatie. Het grondmotief is liefde, zoals Walz en Witkamp het mooi omschrijven. Vrijwillige inzet kan ‘besmet’ raken als vrijwilligers voelen dat zij gebruikt worden voor het realiseren van beleidsdoelen, waaronder bezuinigingen.^{Voetnoot 21}

De relatie is ingewikkeld om meer redenen: inwoners hebben vaak ook een hoge verwachting van de overheid. Ook als het gaat om het ondersteunen van initiatieven of mogelijk maken van wensen. Snel wordt naar de gemeente gekeken voor subsidiemogelijkheden, maar gemeenten hebben te maken met schaarse middelen. Niet alles kan. Daarnaast wil de gemeente niet probleemeigenaar zijn van alles. Gemeenten zoeken dus naar manieren om de afweging te maken wat wel (financieel) te steunen en wat niet. Tot slot is het natuurlijk ook zo dat als je publiek geld uitgeeft, je daar wel degelijk bepaalde voorwaarden aan mag verbinden.

Het is dus zoeken naar ‘optimaal samenspel’ tussen gemeenten en vrijwillige inzet.

Loslaten is moeilijk

‘Overheidsparticipatie betekent dat je als overheid deelneemt aan een initiatief vanuit de samenleving. (...) Om als overheid met deze initiatieven op een succesvolle wijze samen te kunnen werken, is het van groot belang om deze verhouding te erkennen: Het initiatief is van de ander. Dit klinkt eenvoudig, maar in de praktijk blijkt de gemeente snel terug te vallen in haar ‘normale’ gedrag.’^{Voetnoot 22}

Voetnoot 19 [Artikel 2.1.2 Wet maatschappelijke ondersteuning 2015](#)

Voetnoot 20 Britt et al. (2024) *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst*

Voetnoot 21 Britt et al. (2024) *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst*, p18

Voetnoot 22 VNG, [Handreiking Overheidsparticipatie](#)

Inwoners wachten niet meer

Tegelijkertijd is het zo dat ‘inwoners (...) niet altijd meer op de overheid of het bedrijfsleven wachten. Ze doen meer zelf. Vrijwillige inzet is daarmee de basis van het gemeentelijke beleid. Dat geldt voor vrijwel alle domeinen, zoals werk, zorg, energie, welzijn, sport en participatie. Voor gemeenten roept dat vragen op. Want hoe kan optimaal gebruik gemaakt worden van de groeiende kracht en mogelijkheid van hun inwoners? Gemeenten kijken daarbij ook naar hun eigen strategie en werkwijze. Voetnoot 23

Over welke wetten en opgaven hebben we het?

Gemeenten hebben een brede verantwoordelijkheid op het gebied van participatie, zorg, gezondheid en leefomgeving. Deze verantwoordelijkheden zijn vastgelegd in onder andere de Wet publieke gezondheid (Wpg), Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo), Participatiewet, Gezond en Actief Leven Akkoord (GALA), Jeugdwet, ErfgoedWet en de Omgevingswet. Vrijwilligerswerk speelt in al deze domeinen een cruciale rol.

Gemeentebreed beleid is een randvoorwaarde voor het slagen van gemeentelijke opgaven in zorg, gezondheid, participatie en leefomgeving. Door de samenhang tussen wetten te zien én te benutten, versterken we de sociale basis en creëren we een gezonde, inclusieve en betrokken samenleving.

Waar dan?

Vrijwillige inzet is onmisbaar in het realiseren van gemeentelijke doelen. Denk aan:

- **Ondersteuning en zorg (Wmo, Jeugdwet):** Maatjesprojecten, jeugdorganisaties, vervoer.
- **Participatie en inclusie (Participatiewet):** Vrijwilligerswerk als leeromgeving voor groei en ontwikkeling, vergroten van kansen werk en sociale integratie.
- **Gezondheid en preventie (Wpg, GALA):** Sport, uitvoering van beweegprogramma's, voorlichting en buurtinitiatieven. Sowieso toont onderzoek aan dat inwoners die vrijwilligerswerk doen, langer gezond zijn.
- **Leefomgeving en duurzaamheid (Omgevingswet):** Betrokkenheid bij buurtprojecten, groenbeheer en participatie in ruimtelijke plannen.
- **Erfgoed (Erfgoedwet):** Beheer en onderhoud, voorlichting en educatie, gemeenschapsbinding, documentatie en onderzoek.

Door deze inzet gemeentebreed te benaderen, kan de gemeente:

- Vrijwilligersorganisaties beter ondersteunen en ontzorgen.
- Uniforme afspraken maken over scholing, verzekering en (digitale) veiligheid.
- Vrijwilligers structureel betrekken bij beleidsontwikkeling en uitvoering.

Voetnoot 23 Movisie (2014). *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid*

2.3 Optimaal samenspel en balans tussen belangen

Gemeenten zoeken vaak naar manieren om dingen mogelijk te maken en te stimuleren zonder het initiatief over te nemen, in de weg te zitten of te belemmeren. Tegelijkertijd willen ze dat er niet altijd gekeken wordt naar de lokale overheid voor (financiële) steun.

We willen het maatschappelijk initiatief niet doorkruizen. Wat straal je uit als gemeente als je dit wil en hoe stimuleer je mensen om ook aan andere mogelijkheden te denken dan wat de overheid biedt?’ Een gemeente tijdens het maken van de handreiking.

Gemeenten zien vrijwillige inzet bij voorkeur niet als verlengstuk van beleid. Aan de andere kant moeten gemeenten voorwaarden stellen die verwacht worden als het gaat om publiek geld. Wat zijn belangrijke voorwaarden? En welke dilemma’s spelen er?

2.3.1 Inclusie

Een belangrijke voorwaarde die je als overheid mag stellen, is dat de organisatie of het initiatief inclusief is. Dit is overigens iets anders dan eisen dat een bepaald initiatief zich ook richt op iedereen. Soms wordt dit omschreven als de ‘inclusiekramp’. Sommige groepen komen juist níét opdagen als iets ‘voor iedereen’ is. Bonding is (naast bridging) een hele waardevolle manier om mee te doen en voelen dat je erbij hoort.^{Voetnoot 24} Het is dus als gemeente belangrijk om ook open te staan voor organisaties en/of initiatieven die zich richten op specifieke groepen die anders onvoldoende bereikt worden.

Vaker meedoen door inclusie

‘Als er sprake is van inclusie horen mensen erbij, voelen mensen zich welkom, herkend en erkend. Inclusie maakt het mogelijk dat iedereen meedoet, meepraat en meebeslist over hun sociale omgeving en de ‘spelregels’ die er gelden. Als er sprake is van inclusie worden mensen gehoord, ervaren zij waardering voor hun eigenheid en zullen zij eerder een gevoel van verbondenheid ervaren. Dit draagt bij aan het ervaren van plezier en ontspanning; mensen doen vaker mee.’^{Voetnoot 25}

2.3.2 Algemeen belang versus groepsbelang

De kwestie van algemeen belang versus groepsbelang heeft meerdere kanten. Enerzijds is er het formele aspect. We maken in Nederland een onderscheid tussen ANBI (algemeen nut beogende instelling) en SBBI (sociaal belang behartigende instellingen). Dit zijn fiscale begrippen waarmee een organisatie en donoren belastingvoordelen kunnen krijgen. Een organisatie kan alleen een ANBI zijn als ze zich nagenoeg geheel inzet voor het algemeen belang. Een SBBI is een organisatie die primair de individuele belangen van de leden of een kleine doelgroep behartigt, maar ook een maatschappelijke waarde heeft. Zo bekeken is de grens tussen algemeen belang en sociaal belang flinterdun. We adviseren gemeenten dan ook dit onderscheid niet te hanteren door bijvoorbeeld de ANBI-status als keurmerk te hanteren.

Voetnoot 24 Bonding betekent dat wat mensen aan relaties en contacten hebben doordat ze bij een bepaalde groep horen. Contact kunnen maken met mensen uit andere groepen dan waar je zelf bij hoort, noemen we bridging

Voetnoot 25 Britt et al. (2024) *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst*

2.3.2.1 Conflicterende belangen

Het belang van de ene groep kan ingaan tegen het belang van de andere groep. Denk aan het concreet voorbeeld wiens belang zwaarder telt: sportende jongeren in een voetbalkooi of omwonenden die er wellicht last van hebben. Hoe weeg je als overheid deze belangen tegen elkaar af?

2.3.2.2 Schaarste en de participatieparadox

Een derde aspect ligt in het verdelen van schaarste en de mogelijk onbedoelde gevolgen daarvan. Aan wiens belang help jij als overheid mee, bijvoorbeeld via subsidie, en aan wiens belang help je dus impliciet niet of minder mee? Wat hier sterk in meespeelt is in welke mate een bepaalde groep mensen in staat is om op te komen voor een bepaald belang.

De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) pleit voor 'enige terughoudendheid rond de al jaren populaire pleidooien voor meer burgerparticipatie (...). Deze initiatieven zijn doorgaans goed nieuws voor burgers die beschikken over de tijd en capaciteiten om hieraan effectief deel te nemen; de zogenoemde participatie-elite van vaak wat oudere en beter opgeleide mannen, doorgaans met een Nederlandse achtergrond. Voor hen betekenen deze initiatieven méér grip op wat er gebeurt. Dergelijke initiatieven zijn echter minder geschikt voor burgers die niet de tijd hebben om, naast werk, partner, kinderen en andere verplichtingen, zich ook hiermee bezig te houden. Ze zijn ook geen goed nieuws voor burgers die niet goed zijn toegerust voor een effectieve deelname aan zulke trajecten, vaak mensen met een praktische opleiding of een migratieachtergrond. (...) Voor deze groepen burgers betekent meer participatieve democratie juist minder grip op wat er gebeurt.'^{Voetnoot 26}

De Sociaal Economische Raad (SER) spreekt van de **participatieparadox**. Hoe meer participatie, hoe groter de verschillen in invloed en zeggenschap tussen burgers kunnen worden. Er zijn volgens hen nieuwe, verbindende en inclusieve vormen van participatie nodig om alle stemmen in de samenleving te horen en alle groepen te bereiken. Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor tussenpersonen die de verbinding leggen tussen de systeem- en de leefwereld, volgens Halleh Ghorashi, kroonlid van de SER.^{Voetnoot 27}

2.3.2.3 Afwegingskader

Niet elk initiatief leent zich voor overheidsparticipatie. Een initiatief is niet per se van maatschappelijke waarde alleen omdat het vanuit de samenleving komt. Misschien raakt het initiatief aan oneerlijke concurrentie of kan het initiatief in plaats van tot inclusie leiden tot uitsluiting. Voordat de overheid gaat participeren in het initiatief dient daarom een eerste toets plaats te vinden op de maatschappelijke waarde en/of het algemeen belang.^{Voetnoot 28}

Een nuttig model is dat van MeentCoop, een publiek-collectieve samenwerking tussen de gemeente Amsterdam en het lokale maatschappelijk middenveld.^{Voetnoot 29} Zij hebben het als volgt geformuleerd:

- **Criterium 1 Democratisch:** Een initiatief dient democratisch georganiseerd te zijn, zowel qua governance als qua eigendom.
- **Criterium 2 Lokale, sociale en/of ecologische waarde:** Een initiatief bestaat hoofdzakelijk om lokale, sociale en/of ecologische waarde toe te voegen.
- **Criterium 3, Businessmodel:** Het initiatief werkt niet om winst te maken, maar om waarde te creëren voor haar medewerkers, haar klanten, of doelgroep, of partners. Als er extra omzet is, wordt die terug gestopt in de organisatie of de buurt of de gemeenschap.

Voetnoot 26 WRR, Grip, *Het maatschappelijk belang van persoonlijke controle* (2023)

Voetnoot 27 www.ser.nl, *Zicht op burgerparticipatie : Op zoek naar álle stemmen*

Voetnoot 28 VNG, [Handreiking Overheidsparticipatie](#)

Voetnoot 29 Zie www.meent.coop

2.3.2.4 Oplossingen voor de paradox

Een deel van de oplossing voor de participatieparadox zit in het expliciet aanbieden van mogelijkheden aan degenen die een achterstandspositie hebben. Dit was een succesfactor achter de verplichte maatschappelijke stage. Hier werd door de verplichting iedereen gelijkgesteld waardoor ook jongeren die het niet van huis uit meekregen in aanraking kwamen met vrijwilligerswerk. De ondersteuning voor inwoners (initiatieven) die iets willen of ergens aan mee willen doen heel goed op orde hebben helpt ook, net als het vereenvoudigen van de voorwaarden voor financiering voor initiatief vanuit bepaalde groepen^{Voetnoot 30} en hen te identificeren en expliciet uit te nodigen.

Voorbeelden hiervan zijn te vinden in de (nog te verschijnen) Handreiking Overheidsparticipatie.

De Initiatievenmakelaar^{Voetnoot 31} van de gemeente Apeldoorn

De initiatievenmakelaar helpt met de aanvraag, verbindt inwoners aan lokale partners en legt de link met ambtenaren die kunnen helpen. Een essentiële voorwaarde om mee te doen aan de regeling, is dat het initiatief een maatschappelijk belang heeft. En ook: dat je het initiatief sámen met anderen uitvoert. Zo draagt het op verschillende manieren bij aan het versterken van de lokale samenleving. De initiatievenmakelaar zorgt ook dat de expertise van eerdere initiatieven benut wordt. Ze draagt eraan bij dat zowel de lokale samenwerking als de samenwerking tussen inwoners en gemeente verbetert. Op die manier stijgt de kans van slagen voor inwonersinitiatieven. De kennis van best practices kan hergebruikt worden bij de ondersteuning en uitvoering van nieuwe initiatieven.

Het Initiatievenloket van gemeente Rotterdam^{Voetnoot 32}

Is een initiatief al wat verder uitgewerkt? Het loket denkt mee en geeft inhoudelijk advies om het plan te versterken. Brengt mensen in contact met experts en organisaties die kunnen bijdragen aan het initiatief. De wijkmakelaar kan meedenken bij het vinden van een ruimte. En als het initiatief past binnen bestaande subsidieregelingen? Dan wijzen zij de weg, zodat de aanvrager zelf een aanvraag kan doen.

Praktische drempels wegnemen

Bureau Burgerberaad benadrukt verder in hun 10 gouden regels voor een goed burgerberaad het belang van écht de drempels wegnemen om deel te nemen. In hun voorbeeld gaat het specifiek om deelname aan burgerberaden. Maar de uitgangspunten gelden natuurlijk ook voor andere vormen van inwonersparticipatie.

Deelnemen mogelijk maken

‘Voor veel mensen is (vaak) weg zijn van thuis niet haalbaar omdat ze vrij moeten nemen of zorgtaken hebben. Daarom krijgen de deelnemers naast een reiskostenvergoeding meestal ook een dagvergoeding (zo’n 85 tot 100 euro per dag) en wordt er kinderopvang geregeld. Ook kunnen deelnemers een taalbuddy meenemen en is er gebarentolk voor mensen met een gehoorbeperking, zowel deelnemers als degenen die het burgerberaad via een livestream volgen.’^{Voetnoot 33}

Voetnoot 30 Hierover later meer in [hoofdstuk 4 deel B](#)

Voetnoot 31 www.apeldoorn.nl

Voetnoot 32 www.rotterdam.nl

Voetnoot 33 www.bureauburgerberaad.nl

Waarde vrijwillige inzet gelijkstellen aan betaalde arbeid

Wat helpt om de participatieparadox te doorbreken, is dat vrijwilligerswerk dezelfde waardering^{Voetnoot 34} krijgt als betaald werk. En dat is niet meer dan redelijk. Want wie zich inzet voor anderen, draagt net zo goed bij aan onze samenleving. Een mooi voorbeeld: mensen met een bijstandsuitkering die al actief vrijwilligerswerk doen, zouden niet verplicht moeten worden om te solliciteren.

2.3.3 Veiligheid

Veiligheid is belangrijk, zowel de fysieke veiligheid (Arbo) als sociale veiligheid. Denk aan de organisatie van activiteiten en het werken met kwetsbare mensen (in het bijzonder jongeren) waarbij er een (potentiële) machtsverhouding is.

In de huidige praktijk zijn vrijwilligersorganisaties vanwege de regeldruk uitgezonderd van de Arbowetgeving. Alleen bij ernstige risico's blijven de Arbo-voorschriften van toepassing. Daarnaast blijven een aantal aanvullende voorschriften gelden voor vrijwilligers die tot kwetsbare groepen behoren, zoals jongeren onder de 18 jaar en vrijwilligers die zwanger zijn of borstvoeding geven. Daarnaast zijn vrijwilligersorganisaties op basis van hun zorgplicht verantwoordelijk en aansprakelijk voor veilige en gezonde werkomstandigheden voor hun vrijwilligers.

Waar het gaat om zorg en zorgtaken is het verder goed om te realiseren dat we in Nederland weliswaar allerlei kwaliteitseisen en -protocollen hebben, maar dat deze soms een papieren werkelijkheid vormen. In de toekomst, waarin een grote personele schaarste in de zorg wordt verwacht,^{Voetnoot 35} Dit zal vragen om een andere blik op kwaliteit en veiligheid, zowel voor betaalde krachten als voor vrijwillige inzet.

2.3.4 Streven naar balans

Vrijwilligerswerk heeft drie kernwaarden en een gezonde balans tussen deze waarden is cruciaal.

- **Voor de vrijwilliger:** plezier, persoonlijke betekenis en motivatie.
- **Voor de ontvanger:** concrete steun en kwaliteit van hulp.
- **Voor de samenleving:** maatschappelijke relevantie en samenhang.

Te veel nadruk op één kant leidt tot risico's:

- Focus op ontvanger → vrijwilligers haken af.
- Focus op vrijwilliger → maatschappelijke impact verdwijnt.
- Focus op samenleving/politiek → vrijwilligers worden instrumenteel ingezet.

Stel bij elk initiatief drie vragen:

1. Is het leuk en waardevol voor de vrijwilliger?
2. Levert het iets op voor de ontvanger?
3. Past het binnen samenleving en beleid?

Onder druk van tekorten kan het verleidelijk zijn vrijwilligers als beleidsinstrument te gebruiken. Wees terughoudend: vrijwilligerswerk is meer dan een kostenbesparende oplossing. Het is een kraamkamer van alternatieve waarden en een tegenwicht tegen puur economisch denken. Walz en Witkamp benadrukken terecht dat onvoldoende balans de vrijwillige inzet schaadt – terwijl we deze inzet als samenleving juist hard nodig hebben. Bewuste keuzes om die balans te bewaren, beschermen de authenticiteit en kracht van vrijwilligersinitiatieven.

Voetnoot 34 Wij bedoelen hiermee echt waardering en niet zozeer monetaire beloning

Voetnoot 35 RVS, *Kwaliteitsdenken in de zorg: verleden, heden en toekomst, Een verkennend essay over de noodzaak voor een dynamische kijk op kwaliteit* (2023)

2.4 Responsiviteit voor optimaal samenspel

Wat kan een gemeente doen om goed om te gaan met spanningsvelden en het zoeken naar balans op al deze vlakken? In elk geval is een responsieve houding noodzakelijk.

Diverse publicaties benadrukken het belang van een responsieve^{Voetnoot 36} en open houding aannemen als gemeente. Vanuit overheidsorganisaties gaat responsiviteit over het hebben van een toegankelijke en transparante houding. Een houding die ruimte biedt voor dialoog. Daarnaast draait het om ontvankelijk zijn voor de ideeën, wensen en ervaringen van inwoners en het afleggen van verantwoording over de gemaakte keuzes en transparantie over eventuele fouten in het handelen. Het is een belangrijke voorwaarde voor het opbouwen, behouden en versterken van de vertrouwensrelatie tussen inwoners en de (lokale) overheid of professionals die inwoners in hun dagelijks leven tegenkomen.^{Voetnoot 37}

Walz en Witkamp benadrukken verder dat een responsieve houding niet hetzelfde is als ‘een stapje terugdoen’ of een ‘terugtrekkende overheid’. In hun onderzoek spraken ze vrijwilligersorganisaties *‘die weliswaar geen ‘last’ hebben van de gemeente, maar die simpelweg ervaren dat hun gemeente schittert door afwezigheid of het vrijwilligerswerk niet écht vooruithelpt.’* In het ideale geval gebruikt de gemeente volgens de onderzoekers zijn positie en invloed, als een soort vliegwielt van het vrijwilligerswerk. Een responsieve houding is hiermee het ‘mooie midden (...) tussen passiviteit en verstikkende bemoeienis.’^{Voetnoot 38}

Om meer vrijwillige inzet te stimuleren is een open houding ook richting nieuwe verbanden en initiatieven belangrijk. Vrijwillige inzet vindt steeds meer buiten verenigingen en stichtingen plaats als los-vaste projecten van groepen inwoners binnen buurten of rond een bepaald thema. De gemeente kan deze positieve energie stimuleren via regelluwe buurtbudgetten, maar ook bijvoorbeeld door te faciliteren met materialen of expertise.^{Voetnoot 39}

Je helpend opstellen

‘Stel de vraag: onder welke randvoorwaarden kunnen vrijwilligers hun werk goed doen? En stel je vervolgens dienend op. Kleine accenten zijn genoeg. Luisteren is belangrijk.’^{Voetnoot 40}

Dit sluit goed aan bij de geest van de Wet versterking participatie op decentraal niveau. De wet stimuleert gemeenten om heldere kaders vast te stellen voor diverse vormen van participatie in een participatieverordening. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan overheidsparticipatie: actief aansluiting zoeken door gemeenten bij initiatieven van bewoners, maatschappelijke organisaties en ondernemers. Ook verankering van het uitdaagrecht is hierin belangrijk.

Voetnoot 36 Walz, G. & Witkamp, A. ‘Botsende grondmotieven: responsieve overheid gezocht!’ Verwonderzoek, (2023) en Britt et al. ‘De sociale basis versterken, investeren in de toekomst’ (2024)

Voetnoot 37 Britt et al. ‘De sociale basis versterken, investeren in de toekomst’ (2024)

Voetnoot 38 Walz, G. & Witkamp, A. ‘Botsende grondmotieven: responsieve overheid gezocht!’ Verwonderzoek, (2023)

Voetnoot 39 Movisie (2014). *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid*

Voetnoot 40 Movisie (2014). *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid*

In de eindrapportage van de Adviescommissie Versterken Weerbaarheid Democratische Rechtsorde (VWDR) valt te lezen: 'Vergroot ruimte voor initiatieven van bewoners en beschouw die niet als beleidsinstrument maar doe aan overheidsparticipatie. Kort samengevat: ga niet uit van overheidslogica bij de reactie op initiatieven van bewoners, maar participeer in initiatieven. Beschouw bewonersinitiatief nooit als instrument voor overheidsbeleid.'^{Voetnoot 41}

Samenwerking vanuit gelijkwaardigheid

Een gelijkwaardige samenwerking tussen gemeenten, vrijwilligersorganisaties en formele zorgaanbieders is een randvoorwaarde voor toekomstbestendig beleid. Dit geldt niet alleen voor de zorg, maar voor alle beleidsterreinen waar vrijwillige inzet een rol speelt. In de zorgsector is deze noodzaak extra urgent: de verwachtingen richting vrijwilligers zijn hoog, terwijl de druk op het systeem toeneemt. Daarom gebruiken we zorgvrijwilligers als voorbeeld om te laten zien welke kansen en knelpunten zich voordoen. De lessen die hieruit volgen, zijn breed toepasbaar in andere domeinen.

De Raad voor Volksgezondheid en Samenleving (RVS) benadrukt dat door personeelstekorten en een groeiende zorgvraag steeds meer ondersteuning terechtkomt bij naasten en vrijwilligers. Deze informele zorgverleners moeten niet pas achteraf, maar vanaf het begin als volwaardige partners worden betrokken bij het gesprek over de hulpvraag en bij het opstellen van het zorgplan. Dit vraagt om beleid en uitvoering waarin de waarde van vrijwilligers en hun organisaties expliciet wordt erkend en structureel wordt meegenomen.

Anders, met aandacht en tijd

'Vrijwilligers zien zichzelf niet als hulpje voor eenvoudige klusjes waar beroepskrachten niet aan toekomen, maar als een andersoortige ondersteuner die in een tussengebied van waarde is met aandacht en tijd voor de hulpvrager.'^{Voetnoot 42}

Volgens de RVS komt het gesprek tussen naasten, vrijwilligers en beroepskrachten over wat iemand kan en wil betekenen nog maar mondjesmaat en vaak laat op gang.^{Voetnoot 43} Dat is een gemiste kans. Juist in de beginfase van zorg en ondersteuning kan een open gesprek over rollen en mogelijkheden voorkomen dat vrijwilligers uitsluitend worden ingezet voor taken waar betaalde krachten niet aan toekomen. Vrijwilligers brengen namelijk meer dan praktische hulp: zij bieden tijd, aandacht en nabijheid – kwaliteiten die het welzijn van de hulpvrager versterken en die niet zomaar door professionals kunnen worden vervangen. Deze dynamiek vraagt om een cultuurverandering: Beroepskrachten moeten het initiatief nemen om vanaf het eerste contact naasten en vrijwilligers te betrekken. Niet als noodoplossing, maar als gelijkwaardige partners in het zorgproces.

Hetzelfde principe geldt voor de relatie tussen overheid en vrijwilligersorganisaties. Beleidsvorming wordt sterker wanneer deze organisaties vanaf het begin als volwaardige partners worden betrokken – niet alleen om draagvlak te creëren, maar om hun ervaringskennis en netwerk in te zetten bij het ontwerpen en uitvoeren van oplossingen

Voetnoot 41 Adviescommissie_VWDR 'Koester de democratie! Een dringende oproep om de democratische rechtsorde weer voor iederéén te laten werken, Eindrapportage Adviescommissie_VWDR', 2023

Voetnoot 42 Raad Volksgezondheid & Samenleving (2022). *Anders leven en zorgen: Naar een gelijkwaardig samenspel tussen naasten, vrijwilligers en beroepskrachten*

Voetnoot 43 Raad Volksgezondheid & Samenleving (2022). *Anders leven en zorgen: Naar een gelijkwaardig samenspel tussen naasten, vrijwilligers en beroepskrachten*

Deel B

Onderdelen van het beleid



Inhoud

1. Visie en uitgangspunten	32
1.1 Ingaan op inherente spanningen	33
1.2 Gemeente als één organisatie richting vrijwilligers	34
1.3 Voorzet voor dromen en ambities	35
2. Ondersteuning en waardering van vrijwillige inzet	37
2.1 Ondersteuning en professionalisering	39
2.1.1 Spanningsveld professionalisering – meedoen	41
2.1.2 Relatie vrijwillige inzet – beroepskrachten	42
2.2 Waarderen en belonen	42
2.2.1 Geef vrijwilligers expliciet waardering	42
2.3 Bemiddelen	44
2.4 Goede ondersteuning en waardering vereist	45
3. Stimuleren van vrijwillige inzet (promotie, communicatie en bereik)	46
3.1 Oog voor verschillende motieven en levensfasen is cruciaal	48
3.2 Zichtbaarheid, bekendheid en een beter imago	49
3.3 Aandacht voor doelgroepen	49
4. Continuïteit, financiering en verantwoording	52
4.1 Continuïteit en voorspelbaarheid	53
4.2 Laagdrempelig en proportioneel in de verantwoording	54
4.3 Hulp in het afwegen	55
5. Ontmoeten en accommodatiebeleid; het belang van ruimtes en plekken	57
6. Inclusie en sociale veiligheid	60
7. Regeldruk	63



1. Visie en uitgangspunten

In dit hoofdstuk gaan we in op wat goed beleid in zich moet hebben en benadrukken we het belang van het zorgen dat andere gemeentefondelingen dit kennen, dragen en ernaar handelen. Daarnaast doen we voorstel voor een ambitie. Voor de concrete stappen die je kunt nemen om tot nieuw beleid te komen, verwijzen we in de tekst naar verschillende andere publicaties.

In het kort

Beleid stoelt op gedegen **visie en uitgangspunten**:

- Goed beleid op vrijwillige inzet benoemt de spanningen die horen bij dit thema. Niet omdat gemeenten zich verantwoordelijk moeten voelen voor het oplossen ervan, maar omdat het belangrijk is deze spanningen niet uit de weg te gaan.
- Goed beleid is richtinggevend voor de gehele gemeentelijke organisatie. Het hanteren van een gezamenlijk denkkader met gedeelde waarden en zoveel mogelijk met één mond proberen te spreken richting vrijwilligers(organisaties) is een mooi streven. Congruent beleid dat in alle domeinen vrijwillige inzet over de hele linie steunt is helpend.
- Een goede visie streeft naar een veerkrachtige, inclusieve en zorgzame samenleving. Hierin kunnen mensen floreren, naar elkaar omkijken en bijdragen aan hun eigen en andermans welzijn. Goede ambities voor vrijwillige inzet erkennen en omarmen de breedte en diversiteit van vrijwillige inzet, met oog voor de uitingsvormen en de motivaties. Een goede ambitie gaat uit van een gelijkwaardige samenwerking tussen alle belanghebbenden. De zeggenschap en regie ligt bij vrijwilligersorganisaties en vrijwilligers zelf.

1.1 Ingaan op inherente spanningen

In goed beleid rondom vrijwillige inzet is er een balans tussen de verschillende waardes die vrijwillige inzet kan vervullen op het niveau van de vrijwilliger zelf, degene die baat heeft bij de inzet en de samenleving als geheel.

Uit hoofdstuk 2 deel A bleek dat er een aantal spanningen^{Voetnoot 44} kunnen voorkomen. Goed beleid vrijwillige inzet gaat deze spanningen niet uit de weg, maar besteedt er juist expliciet aandacht aan. Te vaak staan beleidstukken en visies vol met containerbegrippen en generalisaties waar je het niet mee oneens kan zijn. Tegelijkertijd geven deze hiermee weinig richting en laten (te) veel ruimte voor verschillende interpretaties. Wij gaan niet alle spanningen herhalen, maar noemen wel kort nogmaals de volgende twee.

Voetnoot 44 Wettelijke taak en verantwoordelijkheid versus niet 'alles mogen bepalen'. Inclusie bevorderen versus belang van 'bonding capital'. Afwegen van verschillende belangen. Veiligheid bevorderen zonder overreguleren. Professionaliseringseisen versus drempels opwerpen. Vrijwilligers serieus nemen zonder te overvragen.

Intrinsieke waarde versus verlengstuk van beleidsambities

Vrijwillige inzet vindt plaats op basis van intrinsieke motivatie. Mensen zetten zich vrijwillig in omdat ze het zelf leuk vinden, van betekenis willen zijn en/of anderen te ontmoeten. Vrijwilligers zijn er in alle soorten en maten en zetten zich op veel verschillende manieren in. Zij zijn van betekenis voor de mensen, wijken of organisaties die zij ondersteunen. Het is daarom belangrijk om vrijwilligers te behouden en te ondersteunen, zodat hun waarde voor de ander en henzelf niet verloren gaat.

De (lokale) overheid die goed beleid voert, maakt de vrijwillige inzet van haar inwoners niet ondergeschikt aan specifieke beleidsvoornemens. Vrijwillige inzet heeft een waarde van zichzelf die zich niet altijd goed lijkt te vangen in beleidsvoornemens. Goed beleid waardeert vrijwillige inzet om wat het is. Het onderkent dat vrijwilligers het niet doen, omdat de gemeente het fijn vindt of omdat het in een beleidsnotitie staat. Ze zetten zich in, omdat ze ervoor kiezen een bijdrage te leveren aan hetgeen zij willen ontwikkelen of belangrijk vinden.^{Voetnoot 45} Goed beleid op vrijwillige inzet vereist een responsieve (lokale) overheid die openstaat voor veranderingen en verbeteringen.

Serieus nemen versus overvragen

Belangrijke spanning is die van het zoeken naar de juiste balans tussen het als gemeente serieus nemen en het niet willen overvragen van vrijwilligers(organisaties), zo stelt Verwonderzoek.^{Voetnoot 46} We willen benadrukken dat serieus nemen ook kan gebeuren door aandacht te besteden aan vrijwilligers(organisaties) en niet alleen door ze bepaalde opgaven (mede) op te laten pakken. Door oprechte interesse te tonen kun je een goed beeld krijgen van wat ze doen en wat het betekent. Dit raakt ook aan het onderwerp ondersteunen en waarderen (hoofdstuk 2 deel B) en betekenisvolle verantwoording (hoofdstuk 4 deel B).

1.2 Gemeente als één organisatie richting vrijwilligers

De auteurs van 'Vrijwillige inzet is de basis, aandachtspunten voor lokaal beleid' stellen dat er in veel gemeenten op het terrein van vrijwillige inzet een instrumenteel vertrekpunt is met name gericht op zorg. Gemeenten doen zichzelf volgens hen (en volgens ons) daarmee tekort omdat vrijwillige inzet op bijna alle beleidsterreinen een rol speelt. We hebben in hoofdstuk 1 deel A gezien hoe divers de wereld van vrijwillige inzet is én dat het op al die terreinen bijdraagt aan de sociale basis. Het is daarom echt belangrijk dat beleidsambtenaren en bestuurders van diverse portefeuilles (niet alleen Wmo) weten waarover ze het hebben als het over vrijwillige inzet gaat.^{Voetnoot 47}

Beleidscoherentie op een netwerkdossier

Voor goed beleid is beleidscoherentie erg belangrijk. Dit valt uiteen in twee soorten:

- Horizontale coherentie: verschillende beleidsafdelingen van gemeenten treden de vrijwilligers(organisaties) op een coherente wijze tegemoet.
- Verticale coherentie: beleid en uitvoering van de gemeente (bijvoorbeeld uitvoeringsorganisaties en lokale teams) treden de vrijwilligers(organisaties) op coherente wijze tegemoet.

Beleid op vrijwillige inzet typeren Walz en Witkamp daarom als een 'netwerkdossier'.^{Voetnoot 48}

Voetnoot 45 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst* (2024)

Voetnoot 46 Walz, G. & Witkamp, A. (2023). *Botsende grondmotieven: Responsieve overheid gezocht!* Verwonderzoek

Voetnoot 47 Movisie (2024) *Vrijwillige inzet is de basis, Aandachtspunten voor lokaal beleid*

Voetnoot 48 Walz, G. & Witkamp, A. (2023). *Botsende grondmotieven: Responsieve overheid gezocht!* Verwonderzoek

‘Werk aan een coherente overheid. Een goed vrijwilligerswerkbeleid is mooi en belangrijk, maar vrijwilligersorganisaties zullen waarschijnlijk vooral te maken krijgen met andere onderdelen van de gemeente. Ook daar moet men de juiste houding aannemen: vrijwilligerswerk is niet alleen middel, maar ook een doel.’^{Voetnoot 49}

In hoofdstuk 2.4 van deel A benadrukten we het belang van een responsieve houding. In het onderzoek ‘Botsende grondmotieven: responsieve overheid gezocht!’ van Verwonderzoek kwam naar voren dat veel van de gesproken vrijwilligersorganisaties te maken lijken te hebben met presterende of samenwerkende overheden (in plaats van responsieve overheden). De auteurs vinden dit opvallen, omdat de ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor het vrijwilligerswerkbeleid binnen hun gemeente juist een relatief ‘responsieve’ houding bleken te hebben. Een houding waarin vrijwillige inzet juist als doel op zich wordt gezien en waar aandacht is voor de grondmotieven die eigen zijn aan vrijwillige inzet. Zij legden minder focus op het meetbaar en aantoonbaar realiseren van vooraf afgesproken doelen.

Witkamp en Walz vermoeden dat ambtenaren die nu verantwoordelijk zijn voor het vrijwilligerswerkbeleid waarschijnlijk het perspectief van vrijwilligersorganisaties het meest hebben eigen gemaakt (‘voorlopers’). Hoewel zij zich responsief opstellen, moeten ze ook werken binnen de kaders en normen die binnen de gemeente in de breedte gelden. Vrijwilligersorganisaties hebben ook met andere afdelingen te maken, zoals inkooporganisaties, die niet per se specifiek geënt zijn op de wereld van vrijwilligersorganisaties. Ambtenaren die verantwoordelijk zijn voor het gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid hebben de uitdaging om de eigen organisatie mee te krijgen meer vanuit een responsieve houding samen te werken met vrijwilligersorganisaties.

1.3 Voorzet voor dromen en ambities

Goed gemeentebreed beleid rond vrijwillige inzet gaat dus in op spanningen die inherent zijn aan vrijwillige inzet. Het moet gemeentebreed gedragen zijn en houvast geven voor alle gemeentelijke diensten en afdelingen. Tot slot moet het beleid echt richting geven.

Wij geven hier graag een voorzet voor deze richting. De VNG en VrijwilligerswerkNL hebben onder begeleiding van het Verwey-Jonker Instituut en Movisie en in co-creatie met tal van andere partijen^{Voetnoot 50} een ambitie ontwikkeld voor de sociale basis. Een variant hiervan delen wij hier:

‘Wij streven naar een veerkrachtige, inclusieve en zorgzame samenleving waarin mensen kunnen floreren, naar elkaar en hun omgeving omkijken en kunnen en willen bijdragen aan het eigen en andermans welzijn en hun omgeving.’^{Voetnoot 51}

Voetnoot 49 Movisie (2024) *Vrijwillige inzet is de basis, Aandachtspunten voor lokaal beleid*

Voetnoot 50 Directie Maatschappelijke Ondersteuning van het ministerie van VWS, MantelzorgNL, Sociaal Werk Nederland (SWN), Associatie Wijkteams, LSA Bewoners, en de Nationale Jeugdcoalitie

Voetnoot 51 Wij trekken het in deze publicatie iets breder dan het origineel met de toevoeging ‘en hun omgeving’

Deze ambitie is goed toepasbaar op vrijwillige inzet en onder te verdelen in vijf deelambities:

1. **‘Ontmoeting en erbij horen’**: om iets te betekenen voor elkaar, moet je elkaar eerst ontmoeten. Om elkaar te ontmoeten zijn activiteiten, initiatieven en plekken nodig;
2. **‘Ontplooiing, zingeving en vertrouwen’**: de sociale basis en vrijwillige inzet stelt mensen in staat zich te ontplooiën en te floreren;
3. **‘Ondersteuning, steun en hulp’**: mensen helpen en steunen elkaar vanuit intrinsieke motivatie in kleine en grote dingen;
4. **‘Ontspanning en plezier’**: de sociale basis en vrijwillige inzet biedt mensen ontspanning en plezier. Mensen doen dingen alleen of samen, omdat zij dat leuk vinden en omdat het ontspanning biedt;
5. **‘Eigenaarschap, zeggenschap en eigen regie’**: de sociale basis is van mensen en gemeenschappen zelf en daarmee ook vrijwillige inzet.

Als aanvulling op bovenstaande stellen wij verder als visie voor:

- *Mensen die zich vrijwillig inzetten, vervullen een onmisbare rol in de samenleving. Zij vormen het sociaal kapitaal. Vrijwillige inzet is een volwaardige manier om bij te dragen aan een verbonden samenleving waarin mensen naar elkaar omkijken en iedereen meedoet.*
- *Wij geloven in een gelijkwaardige samenwerking tussen overheden, bedrijfsleven, vrijwilligers en hun organisaties, gemeenschappen, kennisinstellingen en fondsen. Zij kunnen elkaar structureel versterken, vanuit een eigen rol en verantwoordelijkheid en zijn daarmee van toegevoegde waarde. De huidige maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan zijn te groot en te complex om afzonderlijk op te lossen. Ze vragen om een gedeeld eigenaarschap en een samenhangende aanpak.*
- *Vrijwillige inzet raakt meerdere beleidsterreinen. Als gemeenten streven wij na dat alle gemeentelijke onderdelen vrijwilligers serieus nemen en meedenken over wat zij nodig hebben om hun werk goed te doen.*
- *Wij maken samen met vrijwilligers en hun organisaties en de ondersteuning een gemeentebrede visie op vrijwillige inzet. Zo wordt vrijwillige inzet op verschillende beleidsterreinen beter herkend, erkend en versterkt. Wij verankeren het beleid op vrijwillige inzet voor minstens 10 jaar om maatschappelijke problemen daadwerkelijk aan te pakken en een duurzame transitie en cultuurverandering te realiseren.*



2. Ondersteuning en waardering van vrijwillige inzet

In het kort

Gemeenten **ondersteunen en waarderen** vrijwillige inzet:

- Het is belangrijk dat gemeenten bewust zijn van het feit dat zij zowel direct als indirect een belangrijke rol spelen in het ondersteunen en waarderen van vrijwillige inzet. Deze ondersteuning en waardering richt zich zowel op individuele vrijwilligers als op vrijwilligersorganisaties. Deze ondersteuning kan aangeboden worden door de gemeente zelf, door een aparte organisatie, zoals een vrijwilligerscentrale of door een steunpunt als onderdeel van een sociaalwerkorganisatie.
- Neem als gemeente deskundigheidsbevordering serieus en maak er ruimte voor. Wees voorzichtig met het eisen en opleggen van allerlei (papieren) kwalificaties, vanuit het bewustzijn dat dit mensen ook mogelijk uitsluit. Dit is één van de spanningen om niet uit de weg te gaan, maar juist te benoemen.
- Gemeenten kunnen vrijwilligers(organisaties) ondersteunen met informatie en onder andere het beschikbaar stellen van voorbeelden en standaarden.
- Heb als gemeente ook hier expliciet aandacht voor de spanningen die er zijn in de relatie tussen vrijwillige inzet en uitvoering door beroepskrachten.
- Waardeer en beloon als gemeente mensen die zich vrijwillig inzetten. Stem de belonings-, en waarderingsmiddelen goed af op de motivatie, wensen en behoeften van de vrijwilliger. Een vergoeding voor de vrijwillige inzet is ook een vorm van waarderen en belonen. Maak als gemeente ruimte voor vrijwilligersvergoedingen binnen de eigen subsidieverordeningen.
- Probeer als gemeente te makelen en verbinden door het versterken van de ondersteuningsinfrastructuur en daarmee optimaal helpen matchen van vraag en aanbod.
- Probeer als gemeente continuïteit te bieden voor vrijwilligers(organisaties) in beleid en in financiering(svormen) waarmee vrijwilligers beter in staat zijn hun inzet te plegen.

Steunen en waarderen van vrijwillige inzet kan op verschillende manieren. Sommige onderdelen kunnen opgepakt worden door de gemeente zelf en andere via een ondersteuningsstructuur. In dat laatste geval speelt de gemeente natuurlijk nog steeds een belangrijke rol bij zowel de focus van de opdracht als de randvoorwaarden die het schept. Hoe meer taken bijvoorbeeld een vrijwilligerscentrale moet oppakken, hoe meer budget ervoor nodig is.

Er zijn drie hoofdvarianten voor het aanbieden van ondersteuning:

1. Als gemeente zelf doen.
2. Via een aparte organisatie (vrijwilligerscentrale, steunpunt sport, amateurkunstondersteuning of een combinatie daarvan of samenwerking ertussen).
3. Via een sociaalwerkorganisatie.

Een vrijwilligerscentrale is een goed verlengstuk van een gemeente met een sterk beleid op vrijwillige inzet. In een gemeente waarbij vrijwilligerswerkbeleid ontbreekt of summier is, kan een vrijwilligerscentrale bij wijze van spreken 'redding bieden', maar samenwerking zou de basis moeten zijn.

Uiteindelijk is de uitwerking vooral afhankelijk van in hoeverre de gemeente een responsieve organisatie kan zijn. Instelling en houding van de gemeente is het belangrijkste, ongeacht de precieze vorm.

2.1 Ondersteuning en professionalisering

Vrijwilligers en hun initiatieven kunnen behoefte hebben aan steun, deskundigheidsbevordering, waardering, erkenning, invloed en medezeggenschap. Dit zorgt voor ontplooiing, plezier, veiligheid en een goede organisatie van vrijwillige inzet. Op individueel niveau en op organisatieniveau kan vrijwillige inzet complex zijn en om extra vaardigheden en kennis vragen. Hoewel het altijd vrijwillig is, kan het soms wel zwaar zijn en/of kan het iets zijn waar iemand via deskundigheidsbevordering beter in kan of wil worden (bewust bekwaam). De ontwikkeling van competenties zorgt voor erkenning, bevordert motivatie om aan de slag te gaan als vrijwilliger en verhoogt de kwaliteit van vrijwillige inzet. Het is prettig dat vrijwillige inzet – ook als het zwaar is – zingeving kan geven en niet alleen als een verplichting of last wordt gezien.^{Voetnoot 52}

Tegelijkertijd is professionalisering een moeilijk begrip in deze context. Vrij naar Prof. Dr. Lucas Meijs: Of je betaald wordt of niet is geen criterium voor professionaliteit.

Er zijn verschillende soorten ondersteuning die wij hier toelichten.

Deskundigheidsbevordering voor vrijwilligers

(Financiële) ruimte en aandacht voor deskundigheidsbevordering binnen vrijwilligersorganisaties is nodig. Hierdoor kunnen mensen hun taken met plezier en veilig uitvoeren. Sommige vrijwillige inzet vraagt specifieke kennis. De gemeente kan ondersteuning (met name financieel) aanbieden door het organiseren of inkopen van deskundigheidsbevordering. Dit gebeurt ook door grotere vrijwilligerscentrales in de vorm van trainingen, cursussen en workshops voor vrijwilligers.

Met een regionaal budget voor deskundigheidsbevordering is meer mogelijk. Door samen te werken met buurgemeenten kan een regionaal scholingsaanbod opgesteld worden, zodat er meer vrijwilligers bereikt en getraind kunnen worden.

Voetnoot 52 Britt et al. (2024). *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst: Verandertheorie en bouwstenen voor overheden en maatschappelijke partners*

Organisatieondersteuning

Vrijwilligersorganisaties hebben behoefte aan ondersteuning als het gaat om bijvoorbeeld het verzekeren van vrijwilligers, vrijwilligersvergoedingen en praktische ondersteuning in de vorm van vergaderruimten, hulp bij subsidieaanvragen, kennis over Arbowetgeving, milieuregels, voedselveiligheid en auteursrecht.

- Organisatieadvies is ook belangrijk. Denk aan onderwerpen als het inclusiever maken van organisaties, vrijwilligersvergoedingen in relatie tot de Belastingdienst en/of verschillende uitkeringsinstanties, werven en waarderen van vrijwilligers, bestuurstips, vrijwilligersbeleid opstellen, fondsenwerving, financieringsmix, voorkomen van fraude, goed financieel beleid, beheer en gebruik van panden, fysieke en sociale veiligheid, AVG, ICT, communicatie, samenwerken met bedrijven, verjongen en vernieuwen, (evenementen) vergunningen. Eigenlijk alles wat komt kijken bij het runnen van een bedrijf en misschien wel meer.
- Veel vrijwilligersorganisaties hebben een **vertrouwenspersoon**^{Voetnoot 53} nodig. Dit vraagt tijd en regelwerk van met name kleine organisaties. Gemeenten kunnen hierin ondersteunen. Een idee dat voortkwam uit denksessies met vrijwilligerscentrales en -organisaties was om namens de gemeente een vertrouwenspersoon beschikbaar te stellen waar meerdere (kleine) vrijwilligersorganisaties gebruik van kunnen maken.
- Net als bij betaalde arbeid kan er zich ook bij vrijwillige inzet een incident of conflict voordoen. Dan heeft de vrijwilliger een onafhankelijke partij nodig die zijn of haar belangen behartigt. Een gemeente zou een **belangenbehartiger** beschikbaar kunnen stellen waar meerdere vrijwilligersorganisaties indien nodig gebruik van kunnen maken.

Informatie over (sociale) veiligheid

Vrijwilligersorganisaties hebben de mogelijkheden om de veiligheid op verschillende vlakken te verbeteren. Hier valt natuurlijk ook sociale veiligheid onder. VrijwilligerswerkNL heeft een handige overzichtspagina met meer informatie over wat grensoverschrijdend gedrag is, wat te doen bij meldingen en signalen hiervan, hulpmiddelen om dit te voorkomen, maar ook informatie over hoe een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) aan te vragen. Zie: <https://www.vrijwilligerswerk.nl/kennis/sociale-veiligheid/default.aspx>. Organisaties die in aanmerking willen komen voor de regeling Gratis VOG (www.gratisvog.nl), moeten aan twee van drie voorwaarden voldoen: Het hebben van 1) gedragsregels, 2) aannamebeleid en 3) een vertrouwenscontactpersoon. Informatie betreffende (sociale) veiligheid is dus al beschikbaar en het is goed als de gemeente zorgt dat het terecht komt bij de organisaties.

Stimuleren van beter vrijwilligersbeleid binnen organisaties

Organisaties die met vrijwilligers werken doen er verstandig aan een vrijwilligersbeleid te hebben. Immers, ook binnen vrijwilligersorganisaties is aandacht voor inspraak, waardering, betrokkenheid en inzicht in risico's (van overbelasting) voor vrijwilligers. Het is belangrijk dat de gemeente oog heeft voor het belang van vrijwilligersbeleid bij organisaties, omdat het voor de organisaties niet altijd vanzelfsprekend is. Dit hoeft geen zwaar instrument te zijn. Het draait meer om bewustwording.

VrijwilligerswerkNL biedt organisaties een zelfevaluatietool [Vrijwilliger Inzet Goed Geregeld](#). Gemeenten kunnen organisaties stimuleren in hun eigen tempo en prioriteitsstelling aan hun vrijwilligersbeleid te werken.

Voetnoot 53 www.ondernemersplein.overheid.nl

Bestuurlijke aansprakelijkheid

Vrijwilligersorganisaties krijgen steeds vaker te maken met vragen over aansprakelijkheid en verzekering. Sinds de invoering van de Wet Bestuur en Toezicht Rechtspersonen (WBTR) groeit bij organisaties de behoefte aan duidelijkheid: wat betekent de wet bijvoorbeeld voor vrijwillige bestuurders? En hoe goed dekt de verzekering de risico's die vrijwilligers lopen? Verkennend onderzoek van Significant Public^{Voetnoot 54} laat de belangrijkste knelpunten en kansen zien voor vrijwilligersorganisaties. [VrijwilligerswerkNL](#) heeft de belangrijkste op een rij gezet.

Een vrijwilliger die schade veroorzaakt is verplicht die schade te vergoeden. Dit geldt ook voor (vrijwilligers)organisaties. Zij kunnen aansprakelijk gesteld worden voor schade die ze veroorzaken. Het is belangrijk dat (vrijwilligers)organisaties twee zaken vermijden: onbehoorlijk bestuur en ernstig verwijt. [VrijwilligerswerkNL geeft uitleg over deze termen en heeft controlevragen opgesteld](#) voor organisaties om te zien of de belangrijkste zaken geregeld zijn.

Periodiek evalueren samen met vrijwilligerscentrale

Wat gaat er goed bij de bemiddeling en ondersteuning van vrijwilligers? En wat kan er beter? Voor een vrijwilligerscentrale is het goed om de inzet van vrijwilligers regelmatig te monitoren en evaluatiegesprekken te voeren met de organisaties die ze helpen, maar ook met de gemeente met elkaar.

2.1.1 Spanningsveld professionalisering – meedoen

We hebben eerder de positieve kanten en het belang van professionalisering van vrijwillige inzet benoemd. Tegelijkertijd kunnen professionalisering en (kwaliteits)eisen ook drempelverhogend werken. Het is dus van belang om als gemeente oog te hebben voor waar professionalisering helpend is en waar in de weg zit.

De vermindering van regeldruk en verlagen van de vele kwaliteits- en professionaliseringseisen biedt ook meer ruimte voor vrijwilligers en diversiteit in vrijwilligers. Denk bijvoorbeeld aan de veel gestelde eis van het hebben van een VOG. Hoewel op het eerste gezicht zeer begrijpelijk, is het niet voor alle doelgroepen even (makkelijk) haalbaar, of vanwege (digitale) vaardigheden, de tijdelijkheid van de vrijwillige inzet of de persoonlijke impact van gescreend worden. Juist mensen die verder af staan van de samenleving kunnen zo uitgesloten worden van meedoen.

Het iedereen mee laten kunnen doen vraagt in bredere zin dat wij als samenleving minder normatief oordelen over anderen die buiten de norm vallen. Kijk in plaats daarvan vooral naar wat iemand kan betekenen voor een ander.^{Voetnoot 55}

Voetnoot 54 Van der Tuin, Maat en Blom, *Bescherming gemeentelijke vrijwilligers- verzekering tegen bestuurdersaansprakelijkheid, verkennend onderzoek*, 2025

Voetnoot 55 Britt et al. (2024). *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst: Verandertheorie en bouwstenen voor overheden en maatschappelijke partners*

2.1.2 Relatie vrijwillige inzet – beroepskrachten

Vrijwillige inzet is een mooie aanvulling op betaalde krachten maar tegelijkertijd is zorgvuldigheid geboden in het samenspel tussen vrijwilliger en beroepskracht.

Organisaties zijn te allen tijde verantwoordelijk voor de uitvoering van de dienstverlening, ook als die door vrijwilligers wordt uitgevoerd. Op die verantwoordelijkheid mogen ze door een gemeente aangesproken worden.

Tips hierbij zijn:

- In organisaties waar zowel vrijwilligers als beroepskrachten werkzaam zijn, worden vrijwilligers doorgaans begeleid door een beroepskracht. Hoewel dit een tijdsinvestering vraagt, levert een goede begeleiding doorgaans voldoende meerwaarde op door de aanvullende inzet die vrijwilligers leveren.
- Stimuleer de dialoog over de grenzen van vrijwilligerswerk.

2.2 Waarden en belonen

Waarden is beseffen dat iemands inzet waardevol is en uiten. Naast ondersteuning van vrijwillige inzet is waardering een belangrijke manier om bestaande inzet te bestendigen en nieuwe vrijwilligers te enthousiasmeren.

2.2.1 Geef vrijwilligers expliciet waardering

Het is belangrijk dat vrijwilligers niet alleen tijd en energie geven, maar ook iets ontvangen voor hun inzet. Dit kan vele vormen aannemen, bijvoorbeeld erkenning, een blijk van waardering, een schouderklopje of uitje. Wees bewust dat elke vrijwilliger zich door andere dingen gewaardeerd voelt. Het belangrijkste is om de belonings- en waarderingmiddelen goed af te stemmen op de motivatie, wensen en behoeften van de vrijwilliger.

Waarden is een houding

‘Waardering voor vrijwilligerswerk is belangrijk. Maar waardering uit je niet (alleen) met jaarlijkse etentjes of presentjes. Waardering uit je door te luisteren, rekening te houden met vrijwilligers (organisaties) en door goed met ze samen te werken. Waarden is geen prestatie die geleverd moet worden, maar een houding.’ Voetnoot 56

Mogelijke uitingen van waardering zijn het organiseren van een groot vrijwilligersfeest, uitreiken van vrijwilligersprijzen, vrijwilligersinspraak regelen en aansprekende vrijwilligersprojecten in de lokale media uitlichten.^{Voetnoot 57} Vrijwilligers voelen zich ook gewaardeerd als een burgemeester, wethouder en gemeenteraadsleden een kijkje komen nemen bij hun organisaties of initiatief. Zulke bezoeken kunnen wegens de inzichten die het oplevert ook een rol spelen bij hoe gemeenten kijken naar verantwoording en het verlagen van de regeldruk. Zie hiervoor verder [hoofdstuk 7 deel B](#). Ook is dit een voorbeeld van een responsieve houding ([hoofdstuk 2.4 deel A](#)).

Voetnoot 56 Movisie (2014). *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid*

Voetnoot 57 Terpstra, Zondag, Van Dijk, *De basisfuncties vrijwilligerswerk in de praktijk*, 2009

Geen kerstpakket

'Miskennen door de organisatie schuilt vaak in kleine symbolische zaken, zoals wanneer zij bijvoorbeeld geen gratis koffie of geen kerstpakket krijgen en betaalde krachten wel.'^{Voetnoot 58}

Belonen

Belonen is waarderen door middel van iets tastbaars. Belonen van vrijwilligers kan concreet met een vergoeding of cadeaubon, maar ook symbolisch in de vorm van een getuigschrift of certificaat.

Het is belangrijk om te kijken naar wat vrijwilligers zelf belangrijk vinden. Het gaat niet om de luxe, maar om het gebaar.^{Voetnoot 59} Zowel de gemeente als de vrijwilligersorganisatie kan dit oppakken. Het mag dus ook en-en zijn. Het is voor organisaties belangrijk om te weten dat de kosten voor de waardering van vrijwilligers altijd meegenomen kunnen worden in de begroting van projectaanvragen richting de gemeente of fondsen. Zie in het volgende hoofdstuk.

Vrijwilligersvergoeding

Een vergoeding voor vrijwillige inzet is ook een vorm van een tastbare beloning, ook al doen de meeste mensen het daar niet voor en is de regeling in eerste instantie bedoeld als een manier van onkostenvergoeding met weinig administratie. Niet iedereen kan zich onbetaald vrijwilligerswerk veroorloven. Een kleine vergoeding maakt het mogelijk dat ook mensen met een beperkt budget of een uitkering kunnen meedoen, waardoor vrijwilligerswerk inclusiever wordt.

Gemeenten kunnen ruimte bieden voor vrijwilligersvergoedingen binnen hun subsidieverordeningen. Dit kan bijvoorbeeld door aan te merken dat een bepaald percentage van het totaalbedrag gebruikt mag worden voor vrijwilligersvergoedingen. In de praktijk komt het veel voor dat inwoners van een gemeente zich inzetten in een naburige gemeente ('grensverkeer'). Het is daarom van belang dat aangrenzende gemeenten onderling afstemmen hoe om te gaan met waarderingen, zoals vergoedingen. Ze moeten hierbij in gedachten houden dat het gaat om mensen die zich vrijwillig inzetten voor iets of iemand in hun gemeente.

De hoogte en vorm van een vrijwilligersvergoeding is maatwerk en afhankelijk van de soorten inzet, de doelen en de historische of culturele context. Ook is er een duidelijk wettelijk kader.^{Voetnoot 60}

Erkenning voor verworven competenties

Vrijwilligers kunnen de behoefte hebben om opgedane competenties vast te leggen. Hiervoor is het EVC (Erkennen van Verworven Competenties) bedoeld. Zo'n erkenning leidt tot meer zelfvertrouwen en stimuleert de verdere ontwikkeling van vrijwilligers, zo blijkt uit een effectonderzoek van het Trimbos-instituut. Gemeenten kunnen organisaties stimuleren om goed vrijwilligersbeleid te voeren en te zorgen voor functioneringsgesprekken en het vastleggen van vaardigheden, al dan niet via de EVC-methode.^{Voetnoot 61}

Voetnoot 58 Raad Volksgezondheid & Samenleving (2022). *Anders leven en zorgen: Naar een gelijkwaardig samenspel tussen naasten, vrijwilligers en beroepskrachten*

Voetnoot 59 Waarderen van vrijwilligers, www.vrijwilligerswerk.nl

Voetnoot 60 Zie de website van de Belastingdienst

Voetnoot 61 Movisie (2014). *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid*

2.3 Bemiddelen

Het versterken van een ondersteuningsinfrastructuur en optimaal matchen van vraag en aanbod is een sleutel tot succes. Vrijwilligerscentrales hebben doorgaans de taak om te bemiddelen tussen potentiële vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties, waarbij de gemeente een verantwoordelijkheid heeft om deze taak goed te borgen.

In de ondersteuning van vrijwillige inzet heeft de gemeente lokaal de regie, al dan niet via de vrijwilligerscentrale. Gemeenten kunnen een rol spelen in het bemiddelen van en naar organisaties die zich bezighouden met vrijwillige inzet. Ze kunnen verbindingen leggen tussen andere sectoren en partijen in de gemeente, zoals bedrijven, scholen, vrijwilligersorganisaties en ongeorganiseerde inwoners. Let op dat het samenbrengen van partijen niet leidt tot een extra vergaderstructuur. Wees voorzichtig met gedwongen samenwerking of fusie.

Het is belangrijk voor de vrijwilligerscentrale om een flinke mate van onafhankelijkheid te hebben zodat ze daadwerkelijk op de actualiteit kan inspelen en maatwerk kan toepassen.

Het is als gemeente goed te bedenken dat er bij vrijwilligersorganisaties met betaalde krachten soms veel ervaring en kennis zit over het begeleiden en matchen van vrijwilligers. (Denk aan Netwerken Informele Zorg). Maak daar als gemeente gebruik van en waak voor het opzetten van parallelle structuren die elkaar doorkruisen.

Voetnoot 62

Zien wat er al is

“Gemeentes: investeer in dit soort initiatieven. Want er is al heel veel, dus ga niet iets nieuws bedenken en benut wat er al is. Gebruik ambassadeurs die al deze kennis al hebben en weten wat er al is.”

(Een vrijwilligerscentrale tijdens een bijeenkomst voor deze handreiking).

Voetnoot 62 Britt et al. *Versterken van de sociale basis, investeren in de toekomst* (2024)

2.4 Goede ondersteuning en waardering vereist

Continuïteit in ondersteuning vanuit de gemeente naar organisaties is essentieel. Onzekerheid over verschuivende prioriteiten door (politieke) veranderingen of onzekerheid over financiering van de ondersteuning mag niet ten koste gaan van de uitvoering door vrijwilligers.

Netwerken niet vanzelfsprekend

‘Ondersteun en faciliteer netwerken van vrijwilligersorganisaties. Een belangrijke rol voor de gemeente daarbij is het zorgdragen voor continuïteit.’^{Voetnoot 63}

Vrijwillige inzet an sich is een relatief apolitiek onderwerp en dat is goed voor de continuïteit.^{Voetnoot 64} Het geeft beleidsmedewerkers in principe ruimte om vanuit een langjarige ambitie te werken. Voor vrijwilligersorganisaties is het prettig te weten dat ze niet elke vier jaar het roer om moeten gooien door wisselende politieke focus. Door die continuïteit kunnen ze zich richten op hun doelen.^{Voetnoot 65}

Dat veel ondersteuning aan vrijwilligers door een vrijwilligerscentrale gebeurt die meer op afstand staat van de spreekwoordelijke ‘politieke waan van de dag’ kan behulpzaam zijn. Helaas is het apolitieke karakter van vrijwillige inzet tegenwoordig minder vanzelfsprekend dan voorheen.^{Voetnoot 66} Zoals we verderop zullen zien beïnvloedt schaarste in zekere mate welke activiteiten en initiatieven subsidie krijgen en welke niet of minder. Dit raakt aan het belang van voorspelbaarheid en een laagdrempelig karakter betreffende financiering.

Voetnoot 63 Movisie (2014). *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid*

Voetnoot 64 Witkamp, A. & Walz, G. (2021). *Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland: Het grondmotief is liefde*. Verwonderzoek

Voetnoot 65 Movisie (2014). *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid*

Voetnoot 66 Zie bijvoorbeeld www.vrijwilligerswerk.nl/nieuws-home



3. Stimuleren van vrijwillige inzet (promotie, communicatie en bereik)

In het kort

Gemeenten **stimuleren vrijwillige inzet** door promotie, communicatie en het vergroten van bereik:

- Gemeentebreed beleid vrijwillige inzet besteedt expliciet aandacht aan het stimuleren van vrijwillige inzet.
- In de uitingen rondom vrijwillige inzet is het belangrijk rekening te houden met verschillende levensfasen en motieven. Deze zijn heel divers en vragen dus om pluriforme uitingen. Denk eraan dat mensen zich niet alleen inzetten voor iets of iemand anders, maar ook voor zichzelf. Het is leuk en dat mag gezien worden.
- Maak als gemeente vrijwilligerswerk gemakkelijk, en houd daarbij de afstand (letterlijk en figuurlijk) klein. Zorg als gemeente voor toegankelijke informatie.

Onder stimuleren verstaan de auteurs van ‘Vrijwillige inzet is de basis’ alles wat een gemeente kan organiseren of faciliteren om de vrijwillige inzet mogelijk en aantrekkelijk te maken.^{Voetnoot 67}

Wij maken in deze handreiking onderscheid tussen stimuleren, waarbij we ingaan op het vergroten van de bekendheid en aantrekkelijkheid van vrijwillige inzet (onder)steunen, en waarderen van vrijwillige inzet (hoofdstuk 2 deel B).

Er zijn vier factoren die bepalen of mensen zich wel of niet inzetten:

1. Bekwaamheid (kunnen of denken te kunnen)
2. Motivatie (willen)
3. Beschikbaarheid (tijd hebben)
4. Mogen (gevraagd worden)

Daarnaast is het belangrijk bewust te zijn van hetgeen we de vrijwilligersreis noemen: het proces dat (potentiële) vrijwilligers doorlopen.

- Horen van (vanuit vrijwilligersorganisatie ‘zichtbaar zijn’)
- Interesse hebben in (vanuit vrijwilligersorganisatie: ‘de juiste informatie geven’)
- Verkennen/uitproberen (vanuit vrijwilligersorganisatie: ‘openstaan voor contact’)
- Ja zeggen
- Meedoen (vanuit vrijwilligersorganisatie: ‘boeiend houden’)
- Mee blijven doen (vanuit vrijwilligersorganisatie: ‘boeien, perspectief bieden, belonen, evalueren’)
- Heroverwegen, eventuele volgende stap (vanuit vrijwilligersorganisatie: ‘exit- en doorstroomgesprek voeren’)

Voetnoot 67 Movisie (2024) *Vrijwillige inzet is de basis, Aandachtspunten voor lokaal beleid*

Het is belangrijk aan te sluiten bij vaardigheden en wensen en intrinsieke motivatie van (potentiële) vrijwilligers.^{Voetnoot 68} Specifiek op het wervingsproces (het vinden én boeien van vrijwilligers) benoemt het Oranjefonds een aantal belangrijke zaken die op orde moeten zijn. Deze helpen dus vooral op de aspecten capaciteit (kunnen) en motivatie (willen).

- **Gemak:** Hoe laagdrempelig is het voor de vrijwilliger om in actie te komen? Houd de afstand – letterlijk en figuurlijk – laag en maak de eerste stap zo eenvoudig mogelijk.
- **Toegankelijkheid:** Geef duidelijke informatie: Wat houdt het werk in, hoe en wanneer kan de vrijwilliger bijdragen, wat is nodig is aan kennis en training, en hoe worden eventuele beperkingen opgevangen?
- **Relevantie:** Sluit aan bij de interesses en kwaliteiten van je doelgroep. Spreek hun taal, zowel inhoudelijk als praktisch.
- **Waardering:** Word je als potentiële vrijwilliger serieus genomen? Wordt er snel actie ondernomen als je interesse toont?
- **Flexibiliteit:** Hoeveel tijd vraagt het werk daadwerkelijk en in hoeverre kan het flexibel worden ingepland om aan de beschikbaarheid van vrijwilligers tegemoet te komen?^{Voetnoot 69}

3.1 Oog voor verschillende motieven en levensfasen is cruciaal

Om vrijwillige inzet te stimuleren kunnen gemeenten, vrijwilligerscentrales en organisaties inspelen op de verschillende motieven^{Voetnoot 70} die mensen hebben om zich vrijwillig in te zetten. Ook is het essentieel om rekening houden met de verschillende levensfasen waarin vrijwilligers zich (kunnen) bevinden.

Die motieven kunnen anders zijn dan die je vanuit beleid voor ogen hebt, en ze voltrekken zich in een samenspel tussen levensfasen, sociale achtergrond, opleidingsniveau, woonplaats, generatie en meer. Jongeren zijn bijvoorbeeld om andere redenen actief dan ouderen en hechten als geen andere leeftijdsgroep aan ontmoeting (met leeftijdsgenoten). Daarnaast zullen mensen vanuit verschillende sociale achtergronden door andere dingen getriggerd worden om actief te worden.^{Voetnoot 71} Wat belangrijk is in het aansluiten op de verschillende motieven om vrijwilligerswerk te doen, is het laten meedenken van de gewenste doelgroepen in het reilen en zeilen van de organisatie. Dat kan bijvoorbeeld door het vrijwilligersbeleid van de organisatie te evalueren en ontwikkelen met de eigen vrijwilligers.

De e-learning Werven van vrijwilligers: op expeditie naar nieuwe gezichten biedt veel handvatten.

Als gemeente kan je het gebruik van deze methoden stimuleren en steunpunten vrijwilligerswerk kunnen organisaties ondersteunen in het gebruik ervan, want succesvol werven vraagt maatwerk per organisatie.

Voetnoot 68 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst* (2024)

Voetnoot 69 www.kennisplatform.oranjefonds.nl

Voetnoot 70 De motieven zijn zeer divers, zie bijvoorbeeld www.cbs.nl

Voetnoot 71 Movisie (2014), *Vrijwillige inzet is de basis, Aandachtspunten voor lokaal beleid*

3.2 Zichtbaarheid, bekendheid en een beter imago

Het vergroten van zichtbaarheid en bekendheid van vrijwillige inzet is iets wat alle gemeenten kunnen doen. In afstemming met vrijwilligerscentrales zijn belangrijke aandachtspunten bij promotie:

- Laten zien hoe leuk en waardevol vrijwilligers het zelf vinden en niet alleen het belang voor de ander of de maatschappij benadrukken. Het zelf leuk vinden om vrijwilligerswerk te doen is met 53% één van de meest genoemde redenen.^{Voetnoot 72}
- Toon in je uitingen de grote diversiteit aan vrijwillige inzet. Dat is dus breder dan alleen zorg en welzijn. Hiermee krijgen inwoners een realistischer beeld van wat er allemaal mogelijk is en spreek je meer mensen aan. Het zorgt er tevens voor dat gemeentelijke collega's buiten het sociaal domein zien dat vrijwillige inzet ook op hun beleidsterrein van toepassing is. Dit stimuleert dat het beleid breed omarmd wordt en mensen door de gehele gemeente er eerder naar handelen.
- Zichtbaar maken wat er allemaal al is, zorgt er niet alleen voor dat nieuwe vrijwilligers geworven worden, maar voorkomt ook dat vrijwilligers initiatieven starten die er al zijn en waarbij ze makkelijk kunnen aansluiten.^{Voetnoot 73}

3.3 Aandacht voor doelgroepen

In hoofdstuk 3.1 deel B schreven wij dat het belangrijk is bij promotie rekening te houden met verschillende doelgroepen. Waar kan je dan bijvoorbeeld aan denken? Zonder de illusie uitputtend te zijn, kan je denken aan:

- Bedrijven en hun werknemers
- Jongeren (al dan niet via onderwijs)
- Ouderen
- Mensen een beperking
- Mensen met verschillende culturele achtergronden
- Internationals, zoals expats en statushouders

Jonge vrijwilligers (bijvoorbeeld via het onderwijs)

Zoals eerder genoemd zetten mensen zich vanuit verschillende motivaties vrijwillig in. Leeftijd speelt hier ook een rol bij.

Andere aanpak werven jongeren

'Het werven van jongere vrijwilligers vraagt tijd en aandacht. Om ze te bereiken is er een andere aanpak nodig. Van aangepaste vacatures en een andere manier van communiceren tot een persoonlijke benadering.'^{Voetnoot 74}

Voor jongeren en jongerenparticipatie wordt op diverse plekken^{Voetnoot 75} handige informatie gegeven. Zoals door het Oranje Fonds en VrijwilligerwerkNL.

Voetnoot 72 www.cbs.nl

Voetnoot 73 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst (2024)*

Voetnoot 74 De Verschilmakers, Posters met best practices en geleerde lessen. www.kennisplatform.oranjefonds.nl

Voetnoot 75 www.kennisplatform.oranjefonds.nl

Een handig vertrekpunt om jongeren te bereiken is het onderwijs. Zo is er bijvoorbeeld de Maatschappelijke Diensttijd en is er eerder ervaring opgedaan zijn met maatschappelijke stages, die nu nog in menig gemeente succesvol worden georganiseerd. Ook studenten van mbo's, hbo's en universiteiten zijn in te zetten bij diverse vraagstukken, zowel in denkkraft als *hands-on* acties. Denk aan het bouwen van een website, socialmediakanalen onderhouden, maken van bouwtekeningen en het opdoen van bestuurservaring. Vaak kan dit ook gelden als een stage- of meeloopopdrachten, waar een groot tekort aan is. Er zijn veel mogelijkheden te bedenken.

Stimuleer vrijwillige inzet door werknemers van bedrijven en instellingen

Werknemers die (in werktijd) vrijwillige inzet doen, zijn productievere werknemers. De gemeente kan (lokale) werkgevers aanspreken om vrijwillige inzet onder hun werknemers te stimuleren en zelf ook het goede voorbeeld geven. Een heel concreet voorbeeld hiervan is dat ambtenaren onder werktijd vrijwilliger kunnen zijn bij de stembureaus.

Het geven van het goede voorbeeld door de gemeente zelf, levert veel voordelen op. Als medewerkers als actieve vrijwilligers aan de slag gaan bij buurtinitiatieven, verenigingen en maatschappelijke organisaties, dan loont dit omdat:

- Het beleidsdoelen versnelt, doordat er simpelweg meer denkkraft en handen zijn.
- Dit het vertrouwen versterkt. Inwoners ontmoeten ambtenaren op een gelijkwaardige manier.
- Medewerkers hun talenten en kennis ontwikkelen. Denk aan vaardigheden als samenwerken, creatief denken en empathie.
- Kennis van een onderwerp wordt doorvoeld. Dat maakt ze waardevollere ambtenaren. Het verhoogt de betrokkenheid en maakt medewerkers trots op het werk én op de gemeente.
- De gemeente aantrekkelijker wordt als werkgever.

Voor een gemeente is medewerkersvrijwilligerswerk geen extraatje, maar een strategisch middel om beleidsdoelen, organisatieontwikkeling en maatschappelijke verbinding tegelijk te versterken.^{Voetnoot 76}

Vrijwillige inzet door werknemers van organisaties kan een alternatief zijn voor sponsoring: zo hebben organisaties in zorg en welzijn vaker behoefte aan inzet van mensen dan aan geld.^{Voetnoot 77} Toch kiezen bedrijven nog vaak om vrijwilligersorganisaties financieel te ondersteunen. Een lokale centrale kan bedrijven goede informatie geven over werknemersinzet.

Het kan ook nadrukkelijker genoemd worden door gemeenten als vorm van **Social Return**. Veel gemeenten hebben lijsten met (sociale) ondernemers waar organisaties die opdrachten voor de gemeente mogen uitvoeren mee kunnen werken of die ze kunnen benutten om aan hun social return verplichting te voldoen. Maar een deel van de social return invullen door een X-aantal uur zich als vrijwilliger in te zetten voor een (lokale) vrijwilligersorganisatie en/of initiatief kan ook tot de mogelijkheden behoren.

Op de website van Good Busy staan verschillende tools en inspiratie, waaronder het *whitepaper* Maatschappelijke activiteiten in Social Return. Hier vind je inspiratie, praktijkvoorbeelden en tips voor bedrijven en overheden die op zoek zijn naar een creatieve invulling van Social Return. Want medewerkersvrijwilligerswerk is namelijk een krachtige manier om invulling te geven aan een Social return opgave.

Voetnoot 76 Bron www.goodbusy.nu en daarin www.vrijwilligerswerk.nl

Voetnoot 77 Movisie (2014), *Vrijwillige inzet is de basis*

Aandacht voor diverse doelgroepen

Het aandeel vrijwilligers dat zich langjarig committeert aan (bestuurs)taken voor een organisatie staat al heel lang onder druk. Zoals eerder gezegd willen mensen zich op meer uiteenlopende en flexibelere manieren inzetten voor dingen. Uit onderzoek blijkt dat sommige groepen, zoals jongeren, mensen met een praktische/vakgerichte opleiding en mensen met een migratieachtergrond, minder vaak meedoen in georganiseerd vrijwilligerswerk dan andere groepen. Deze resultaten verdienen nuancering omdat de onderzoeken waar het om gaat digitaal zijn uitgevoerd. Verschillende migrantenzelforganisaties geven aan dat vrijwillige inzet bij hen anders, maar zeker niet minder groot is. Ook voor veel mensen met een beperking of kwetsbaarheid is het niet vanzelfsprekend dat zij mee kunnen doen in vrijwillige inzet.

Voor diverse doelgroepen heeft VrijwilligerswerkNL pagina's met tips:

- [Ouderen](#)
- [Verschillende culturele achtergronden](#)
- [Mensen met een beperking](#)

Sommige gemeenten hebben een grote groep *internationals* in hun gemeente die vaak heel divers is: statushouders, kenniswerkers, Oekraïens ontheemden, enzovoorts. Voor deze mensen kan vrijwillige inzet diverse voordelen opleveren: onderdeel van de gemeenschap worden, de taal leren, een positieve sociale rol uitdragen, tijdsbesteding en ervaring opdoen voor werk. Ook deze doelgroepen vragen een andere aanpak dan de traditionele vrijwilliger, wat ook extra tijd en andere vaardigheden kan vragen van [vrijwilligerscentrales en vrijwilligersorganisaties](#). Het is belangrijk om met deze doelgroepen rekening mee te houden in de opdracht aan de vrijwilligerscentrale en randvoorwaarden ervan.

Mogen

Eerder noemden we de vier factoren bekwaamheid, motivatie, beschikbaarheid en mogen. Wij lichten mogen hier nog kort toe. Als mensen gevraagd worden zich in te zetten voor iets, dan zeggen ze vaker ja dan je zou denken. De manier waarop iemand wordt uitgenodigd of gevraagd, beïnvloedt of iemand uiteindelijk actief wordt: mag je er zijn en daadwerkelijk meedoen? Er zijn groepen die zich minder thuis voelen bij vrijwilligersorganisaties of burgerinitiatieven of andere belemmeringen ervaren. De factor mogen heeft dus niet alleen te maken met werving van vrijwilligers, maar ook met de toegankelijkheid van de organisatie of een (burger)initiatief.^{Voetnoot 78} Het gaat hierbij ook om de *impliciete uitnodiging*, dus of iemand zich uitgenodigd en welkom voelt om een bijdrage te leveren.

Voor het stimuleren van meer diversiteit en inclusiviteit bestaat geen eenduidig recept. Uit onderzoek komt enige kennis over werkzame elementen zoals het inzetten van sleutelfiguren uit doelgroepen en het werven via zelforganisaties.

Voetnoot 78 Van Mourik, Wat werkt bij het stimuleren van vrijwillige inzet en actief burgerschap? (2022)



4. Continuïteit, financiering en verantwoording

In het kort

- Probeer als gemeente voorspelbaar te zijn en bied zo veel mogelijk continuïteit voor vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties. De gemeentelijke ambities betreffende vrijwillige inzet wisselen idealiter niet elke raadsperiode. Door continuïteit kan de sociale basis en vrijwillige inzet daarbinnen floreren. Duurzame relaties kunnen opbouwen is cruciaal.
- Houd als gemeente een open oog voor nieuwe initiatieven en initiatieven voor of vanuit bepaalde niches. Continuïteit betekent niet dat de huidige situatie in steen gebeiteld is.
- Maak mogelijkheden voor vrijwillige inzet en vrijwilligers(organisaties) om middelen te krijgen laagdrempelig. Waar je als gemeente verantwoording vraagt, doe dit dan proportioneel. Verantwoording dient passend te zijn voor en houdt rekening met zowel het bedrag dat gevraagd wordt, als de doelgroep die het vraagt.
- Het is legitiem om te vragen dat mensen en partijen *in hun eigen woorden* kunnen uitleggen waarom zij denken dat hetgeen zij doen, helpt en bijdraagt aan een beoogd resultaat. Mensen mogen een beroep doen op verschillende vormen van kennis, waaronder ervarings- en praktijkkennis.
- Wees als gemeente terughoudend in het beoordelen van de waarde van vrijwillige inzet vanuit de waarden van alleen de overheid of de markt. Heb als gemeente juist aandacht voor de waarden van de vrijwillige inzet zelf.

Financiering is zeker niet de enige, maar wel een belangrijke manier waarop gemeenten direct en indirect vrijwillige inzet kunnen steunen en faciliteren. Het onderwerp valt uiteen in verschillende onderwerpen die van belang zijn: continuïteit en voorspelbaarheid, laagdrempeligheid en proportionaliteit.

4.1 Continuïteit en voorspelbaarheid

Continuïteit in financiering voor vrijwilligersorganisaties en vrijwilligerscentrales is belangrijk om verschillende redenen. Veel subsidies zijn kortdurend en moeten per activiteit of jaar aangevraagd worden. Dit kost vrijwilligersorganisaties veel tijd. Per aanvraag en verantwoording kunnen gemeenten zaken makkelijker of moeilijker maken, maar meer aanvragen kosten hoe dan ook meer tijd.

Continuïteit in relaties is onmisbaar voor het versterken van de sociale basis in het algemeen en zo ook voor vrijwillige inzet. Zo kunnen mensen (in de buurt) elkaar leren kennen en duurzame relaties en sociale netwerken opbouwen. Het belang van continuïteit zit ook in relaties tussen vrijwilligersorganisaties en de verantwoordelijke medewerkers bij de gemeente. Vanuit vertrouwen kun je niet alleen samenwerken bij activiteiten, bewonersinitiatieven en vrijwilligersorganisaties, maar ook elkaar opzoeken voor hulp en steun. Deze continuïteit staat al langere tijd onder druk.^{Voetnoot 79}

Voetnoot 79 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst* (2024)

4.2 Laagdrempelig en proportioneel in de verantwoording

Naast de frequentie waarmee vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties financiën moeten aanvragen, is het gemak waarmee dat kan ook erg van invloed op de relatie en de regeldruk. De gevraagde verantwoording en onderbouwing is proportioneel ten opzichte van het gevraagde bedrag. Een manier om dit te realiseren, is om verschillende grenswaarden vast te stellen in subsidieverordeningen. Wellicht ook nog in combinatie met de mate van organisatiekracht. Hierbij willen we vermelden dat ook professionele (sociaalwerk)organisaties die met vrijwilligers werken gebaat zijn bij een proportionele verantwoording in verhouding tot het gevraagde bedrag.

Het is ook goed om geen onrealistische inhoudelijke vragen te stellen in de subsidie-eisen. In sommige subsidieregels kom je varianten op de volgende frase tegen: *Bewijs waarom de activiteit bijdraagt aan het duurzaam oplossen van probleem X, Y of Z*. Hiermee stimuleer je dat vrijwilligers(organisaties) zichzelf als het ware gaan overschreeuwen of geen subsidie aanvragen. Vaak is niet te bewijzen in hoeverre inzet ‘duurzaam bijdraagt’. Dit geldt overigens ook voor inzet vanuit het sociaal en ook medisch domein. Om in aanmerking te komen voor subsidie nemen aanvragers de taal- en woordkeuze van de gemeente vaak over, waarmee je uiteindelijk je eigen teleurstelling organiseert als het tijd is voor verantwoording omdat deze taal- en woordkeuze de lading niet goed dekt.

Regelluwe aanvragen met passende, proportionele verantwoording zijn dus stimulerend voor vrijwilligersorganisaties en inwoners die initiatieven willen ontplooiën. Als ze makkelijker kunnen beschikken over (kleine) budgetten zullen ze sneller tot actie overgaan.

Goede voorbeelden hiervan zijn regelarme subsidies, ‘grijs geld’ of een grensbudget dat ‘scharrelruimte’ of ‘rommelruimte’. Dit biedt inwoners zonder formele stichting of vereniging en betaalde krachten de ruimte om zelf initiatieven te ontplooiën. Soms gebeurt dit op zichzelf staand en een andere keer binnen een groter project.

Met proportioneel en regelluw bedoelen wij overigens niet dat enkel werken vanuit goede bedoeling voldoende hoeft te zijn. Het is legitiem om mensen en partijen te vragen om in hun eigen woorden uit te leggen waarom zij denken dat hetgeen zij doen bijdraagt aan een bepaald resultaat. Hierbij mogen zij een beroep doen op praktijkkennis uit eerdere ervaringen, uit toegankelijke wetenschappelijke kennis, en uit ervaringskennis. In dat geval moeten ze daar wel toegang toe hebben. Het niet beschikken over de juiste vaardigheden om een goede aanvraag te schrijven, draait menig zinvolle activiteit de nek om.

Verwonderzoek benoemt de driehoek van overheid, markt en *civil society*. In deze drie sferen gelden verschillende sets regels en verschillende normen, en die komen weer voort uit verschillende waarden. Die waarden bepalen hoe je verschillende activiteiten beoordeelt, hoe je ze waardeert. Zij benadrukken dat je de waarde van vrijwillige inzet niet moet beoordelen vanuit de waarden van de andere sferen.

Intrinsiek anders dan markt en overheid

‘Vrijwilligerswerk levert intrinsiek andere waarden dan het werk van de markt en de overheid, en moet dus ook op zijn eigen merites worden beoordeeld.’^{Voetnoot 80}

‘Het behandelen van burgerinitiatieven en vrijwillige inzet alsof zij een marktpartij zijn, kan leiden tot onwenselijke praktijken. Er is dus duidelijker onderscheid gewenst wanneer de regels van ‘de markt’ gelden en wanneer er sprake is van iets anders’.^{Voetnoot 81}

Jos van der Lans geeft in zijn essay ‘Ontsnappen aan aanbesteden’ een doorkijkje naar een andere manier van denken op dit vlak:

‘Hoe actiever (bewoners die initiatief willen nemen) worden, hoe groter hun administratieve verplichtingen. Om vanuit wijken een bottom-up benadering tot stand te kunnen brengen, dienen deze initiatieven veel directer ondersteund te worden in hun administratieve verplichtingen. Waarom moet iedere wijkorganisatie zijn eigen boekhoudkundig pakket gaan kopen en langdurig op zoek gaan naar penningmeesters? Waarom zou er niet een administratieve, publiekelijk gefinancierde, niet-commercieel gedreven infrastructuur tot stand kunnen komen die tot doel heeft administratieve verplichtingen te versoepelen, (...). Hoe vreemd is het om te bedenken dat sociaalwerkorganisaties hierin een rol zouden kunnen spelen? Waarom ingewikkeld blijven doen als het mogelijk is om het makkelijker te maken?’^{Voetnoot 82}

4.3 Hulp in het afwegen

Ook als financiering laagdrempelig en voorspelbaar is met een proportionele verantwoording, blijft er nog steeds een afwegingsvraagstuk over. Welke initiatieven komen wel of niet in aanmerking voor financiële middelen en hoe bepaal je dat? Hoe ga je om met initiatieven of partijen die weliswaar lijken te voldoen aan de letter, maar niet aan de geest van de wet (of in dit geval, de subsidieverordening)? In welke mate mag je van initiatieven en vrijwilligersorganisaties vragen om andere vormen van financiering te zoeken?

Een soort afwegingskader is hierbij helpend. Variabelen hierin kunnen zijn:

- Hoe hoger het bedrag is, hoe meer verantwoordingseisen gesteld mogen worden;
- Hoe hoger de organisatiegraad, hoe meer verantwoordingseisen en hoe hoger het percentage vrijwilligers in verhouding tot percentage betaalde krachten hoe lager de verantwoordingseisen;
- Hoe aannemelijker het is dat het initiatief bijdraagt aan (maatschappelijke) opgaven die spelen in de gemeente, hoe eerder het initiatief kans maakt. Randvoorwaarde hiervoor is wel een helder en concreet beschreven beleid en concreet omschreven (subsidie)doelen: geen containerbegrippen, geen onhaalbare vergezichten, zie ook [hoofdstuk 4.2 deel B](#) over proportionaliteit, en [hoofdstuk 1.1 deel B](#) over intrinsieke motivatie);
- Hoe makkelijker het is voor initiatieven om ruimtes (binnen maatschappelijk vastgoed) te gebruiken in de gemeente, hoe minder huisvestingskosten opgevoerd hoeven te worden. Zie hiervoor [hoofdstuk 5 deel B](#).

Voetnoot 80 Walz, G. & Witkamp, A. (2023). *Botsende grondmotieven: Responsieve overheid gezocht! Verwonderzoek*

Voetnoot 81 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst (2024)*

Voetnoot 82 Van der Lans, *Ontsnappen aan aanbesteden*, 2023

Nieuwe initiatieven versus langdurige relaties

Hoe ga je als gemeente om met een groep inwoners of een (informele) organisatie die middelen vragen voor een activiteit, initiatief of taak die al wordt aangeboden door andere inwoners en/of een organisatie? Hiervoor is geen one size fits all oplossing.

Ruimte laten voor bepaalde niches is belangrijk. Zo kunnen bijvoorbeeld bepaalde taken belegd zijn bij een sociaalwerkorganisatie, maar zijn er ook vanuit verschillende gemeenschappen organisaties (formeel of informeel) die hetzelfde doen, maar beter in contact staan met die gemeenschappen.

Zij hoeven elkaar niet in de weg te staan, maar kunnen gestimuleerd worden om samen te werken. Dit kan gebeuren door ervoor te zorgen dat een sociaalwerkorganisatie met een brede opdracht, budget beschikbaar heeft om met dergelijke organisaties en bijbehorende sleutelpersonen samen te werken. Het is hierbij wel belangrijk dat de uitgangspunten en voorwaarden goed concreet worden gemaakt. Daarnaast kun je als gemeente samen met formele organisaties kijken hoe je sleutelpersonen een plek kan geven binnen de bestaande structuren (net als ervaringsdeskundigen overigens).

Cofinanciering

De gemeente is natuurlijk niet de enige mogelijke bron van financiering. Wat is een realistische verwachting voor het vinden van cofinanciering? En welke (onbedoelde) gevolgen heeft dit? Denk aan extra tijd voor het doen van aanvragen en het afleggen van verantwoording onder andere voorwaarden en de administratie die daar bij komt kijken. Onder andere VrijwilligerswerkNL en [Het Oranje Fonds](#) hebben tips voor vrijwilligersorganisaties en initiatieven voor het vinden van financieringsbronnen.

Een van de mogelijke bronnen van cofinanciering zijn bedrijven. Steeds vaker willen zij iets terugdoen voor de maatschappij. Dit gebeurt bijvoorbeeld door het inzetten van medewerkers voor een maatschappelijk doel, maar kan ook gaan over geld, netwerk of goederen. Vrijwilligerscentrales maken de afgelopen jaren ook meer werk van het verbinden van bedrijven en maatschappelijke organisaties.^{Voetnoot 83} Gemeenten kunnen, zoals eerder genoemd, vrijwillige inzet door bedrijven stimuleren door een social return verplichting in te stellen. En eveneens door zelf het goede voorbeeld te geven.

De lokale middenstand draagt trouwens al vaak al op verschillende manieren bij aan sponsering van lokale clubs en verenigingen. Als gemeente is het belangrijk om bewust te zijn dat initiatieven voor minder 'knuffelbare' doelgroepen vaak moeilijker aan sponsors komen. Voor het ene initiatief zal het dus makkelijker zijn om cofinanciering te vinden dan voor de ander. Een voor iedereen geldende eis wat betreft cofinanciering is dus niet aan te raden.

Het is ook goed ervan bewust te zijn dat alle tijd die gestopt wordt in het zoeken van cofinanciering niet besteedt kan worden aan vrijwillige inzet zelf.

Voetnoot 83 Witkamp, A. & Walz, G. (2021). *Gemeentelijk vrijwilligerswerkbeleid in Nederland: Het grondmotief is liefde*. Verwonderzoek



5. Ontmoeten en accommodatiebeleid; het belang van ruimtes en plekken

In het kort

- Erken als gemeente dat aantrekkelijke, uitnodigende en toegankelijke ruimtes en plekken cruciaal zijn voor vrijwillige inzet, zowel binnen als buiten.
- Verbind het ruimtelijk beleid met beleid rond vrijwillige inzet. Creëer en onderhoud aantrekkelijke accommodaties in de openbare ruimte en richt de openbare ruimte zo in, dat er meer (toevallige) ontmoetingen kunnen plaatsvinden én die ruimte voor iedereen toegankelijk, veilig en bereikbaar is.
- Verminder waar mogelijk regeldruk rond het creëren, gebruiken en beheren van ruimtes.
- Verminder de financiële drempels voor het gebruiken van ruimtes.

Publieke ruimtes en plekken voor ontmoeting en uitwisseling zijn cruciaal voor de sociale basis in het algemeen en voor vrijwillige inzet in het bijzonder. *‘Hier komen zorgen, problemen en wensen samen én worden ideeën, oplossingen en initiatieven geboren.’*^{Voetnoot 84} Het is daarom belangrijk dat maatschappelijk vastgoed, zoals buurthuizen, sportaccommodaties of wijkcentra, beschikbaar blijft voor vrijwilligersorganisaties en bewoners.

De plek telt

‘Sociale cohesie ontstaat niet alleen door relaties tussen mensen, maar juist op plekken waar inwoners zelf activiteiten organiseren.’^{Voetnoot 85}

Voetnoot 84 Position paper VrijwilligerswerkNL Gemeenteraadsverkiezingen 2026

Voetnoot 85 Noordewier & Van Grunsven, *Ruimte maken voor thuisgevoel, Wat gemeenten kunnen doen om inclusieve en betekenisvolle publieke plekken te versterken*, 2025.

We geven hieronder tips hoe gemeenten kunnen zorgen voor meer en betere ruimtes en plekken waar ontmoetingen en vrijwillige inzet plaatsvinden:

- **Regelgeving:** Gemeenten kunnen kritisch kijken naar de regels en regeldruk voor het creëren, gebruiken en beheren van plekken. Hiermee stimuleren zij ook zelfbeheer door inwoners.
- **Delen:** Gemeenten kunnen (gedeeld) gebruik en beheer stimuleren: partijen zouden vaker gebruik kunnen maken van elkaars ruimtes en elkaar (helpen) ze te beheren. Dit draagt bij aan nieuwe ontmoetingen tussen betaalde krachten, vrijwilligers en inwoners.
- **Ontwerp:** Creëer aantrekkelijke accommodaties in de openbare ruimte en richt de openbare ruimte zo in dat er meer (toevallige) ontmoetingen kunnen plaatsvinden. Zorg er daarnaast voor dat die plekken voor iedereen toegankelijk, veilig en bereikbaar zijn voor verschillende doelgroepen. Invloed en zeggenschap van inwoners bij de inrichting van hun buurt is dan ook cruciaal. Dit vraagt urgentiebesef bij andere beleidsdomeinen. Tegelijkertijd is dit ook een mooie gelegenheid voor de verantwoordelijken binnen gemeenten op vrijwillige inzet om collega's bij anderen domeinen op te zoeken.
- **Financiering en investering:** Investeren in meer uitnodigende plekken, zowel binnen als buiten.^{Voetnoot 86}
Dit 'investeren in stenen' is hard nodig. Vaak is het nog zo dat actieve inwoners, verenigingen en/of maatschappelijke organisaties alleen financiering kunnen krijgen voor activiteiten die zij willen ontplooiën, maar niet voor de fysieke ruimtes en plekken die zij hiervoor nodig hebben. Gemeenten kunnen in hun accommodatiebeleid inzetten op aantrekkelijke huurtarieven voor inwoners en gebruikers van deze accommodaties. 'Dat kan door zelf ruimtes aan te bieden, door ze te verhuren tegen lage tarieven of door vrijwilligersorganisaties voorrang te geven bij het gebruik of de aankoop van gebouwen'.^{Voetnoot 87}

Zelf de broek ophouden?

"Buurthuizen worden geacht zelf hun broek op te houden, maar betaalde beheerders worden wegbezuinigd. De gemeente verwacht dan wel dat al die buurthuizen zeven dagen per week open zijn en aan zaalverhuur doen, volledig draaiend op vrijwillige inzet. Daarnaast mogen ze hun kas niet vullen met feestjes, want dat is valse concurrentie ten opzichte van commerciële cafés en zalenverhuur. Vind je als gemeente die buurthuizen belangrijk, ook als plek voor mensen die door dit buurthuis een plaats hebben om naartoe te gaan waardoor ze geen beroep hoeven doen op Wmo-diensten, faciliteer dit dan ook en ondersteun hierin."

(Vrijwilligerscentrale tijdens sessie om tot deze handreiking te komen).

Voetnoot 86 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst* (2024)

Voetnoot 87 Position paper VrijwilligerswerkNL Gemeenteraadsverkiezingen 2026



© Max van Gorkum

6. Inclusie en sociale veiligheid

In het kort

- Streef als gemeente actief een inclusievere samenleving na.
- Dit betekent ook het actief tegengaan van discriminatie. Inclusie gebeurt niet vanzelf.
- Het inclusiever maken van vrijwillige inzet zit ook in kleine dingen, zoals de eisen die gemeenten kunnen stellen aan mensen. Het uitgangspunt dient te zijn dat iedereen van betekenis kan zijn voor iets of iemand anders.
- Benut de kennis over effectieve mechanismen die er zijn om inclusie te bevorderen en discriminatie tegen te gaan. Stimuleer daarnaast dat (vrijwilligers)organisaties en betaalde krachten dat eveneens doen.

Als er sprake is van inclusie horen mensen erbij, zijn en voelen mensen zich welkom, herkend en erkend. Inclusie maakt het mogelijk dat iedereen meedoet, meepraat en meebeslist over hun sociale omgeving en de ‘spelregels’ die er gelden. Als sprake is van inclusie worden mensen gehoord, ervaren zij waardering voor hun eigenheid en zullen zij eerder een gevoel van verbondenheid ervaren. Dit draagt bij aan het ervaren van plezier en ontspanning; mensen doen vaker mee.^{Voetnoot 88}

Discriminatie komt veelvuldig voor en dus ook op plekken waar vrijwillige inzet plaatsvindt. Zowel tussen bewoners in de wijk onderling, als bewoners tegen vrijwilligers en omgekeerd. Vaak wordt het weggewuifd met bijvoorbeeld ‘het was maar een grapje’ of ‘het was niet zo bedoeld’. Herkenning en erkenning van dit probleem is geboden en daarom is het aan te raden om naast inclusiebeleid ook expliciet antidiscriminatiebeleid te formuleren. Als je spreekt over ‘aanpak discriminatie’ benadruk je dat er een probleem is dat moet worden verminderd. Of een specifieke vorm daarvan, zoals racisme, ageism, seksisme, validisme (de discriminatie van mensen met een beperking) of lhbtqi+-discriminatie. Expliciete aandacht voor antidiscriminatie is bij inclusiebeleid dus belangrijk: dit zorgt ervoor dat het probleem gesignaleerd en aangepakt kan worden en sociale uitsluiting actief wordt tegengegaan.^{Voetnoot 89}

Vermindering van regeldruk biedt ook (meer) ruimte voor vrijwilligers en diversiteit in vrijwilligers: Denk bijvoorbeeld aan de veel gestelde eis van een VOG (Verklaring Omtrent Gedrag) hebben. Niet voor alle doelgroepen is dit makkelijk of snel haalbaar. Juist mensen die verder af staan van de samenleving kunnen hierdoor uitgesloten worden van mee (kunnen) doen. Het vraagt in bredere zin dat wij als samenleving minder normatief oordelen over anderen die buiten de norm vallen. Kijk naar wat iemand kan betekenen voor een ander.^{Voetnoot 90}

Voetnoot 88 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst* (2024)

Voetnoot 89 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst* (2024)

Voetnoot 90 Britt et al. *De sociale basis versterken, investeren in de toekomst* (2024)

Deel B

Uit de kennissynthese ‘Uitsluiting in de sociale basis, Aanpak en stand van zaken anno 2024’ van Broekroelofs, Cadat-Lampe, Felten en Vlug komt naar voren dat bij vrijwilligersprojecten zoals maatjesprojecten er soms sprake is van discriminatie in de matching.

Uit hun verhaal blijkt dat: *‘In de meeste vrijwilligersorganisaties er aandacht is voor inclusie. Meestal krijgt dit vorm in de communicatie-uitingen, door uit te dragen dat iedereen welkom is. Maar er komt niet een concrete aanpak uit voort. Uit de gesprekken met buurt- en vrijwilligersinitiatieven kwamen verschillende oplossingen naar voren, deze waren gericht op de gehele samenleving, de buurt en het individu. Voorbeelden daarvan zijn het organiseren van ontmoetingsactiviteiten, het inzetten van rolmodellen, het samen vieren van feesten, en het bevorderen van empathie.’*

Bewustzijn en veranderen van sociale normen is volgens de auteurs belangrijk, omdat bestaande normen ongelijkheid vaak in stand houden. *‘Vanuit de leidinggevenden in organisaties moet de duidelijke boodschap komen dat discriminatie niet getolereerd wordt en vooroordelen geen ruimte mogen krijgen. Daarbij is het belangrijk dat deze norm breed gedeeld wordt en dat leidinggevenden hierin hun verantwoordelijkheid nemen. In vrijwilligersorganisaties zouden de vrijwilligerscoördinatoren een belangrijke rol kunnen spelen. Om ervoor te zorgen dat leidinggevenden deze taak goed oppakken, werkt het om het aanpakken van discriminatie onderdeel te maken van het profiel van managers en directieleden.’*^{Voetnoot 91}

De auteurs stellen dat er weliswaar effectieve mechanismen zijn om discriminatie aan te pakken, maar dat deze vaak (nog) onvoldoende worden benut. Onbekendheid en onbekwaamheid spelen daar een belangrijke rol in.^{Voetnoot 92}

Movisie geeft met hun *‘Inspiratiewaaier, Inclusiever Vrijwilligerswerk, Tips, Tools En Voorbeelden Voor Bewonersinitiatieven En Vrijwilligersorganisaties’* uit 2021 een mooi overzicht van praktische tips voor het inclusiever maken van vrijwillige inzet. En voor sociale professionals is er de publicatie *‘De aanpak van discriminatie in de Sociale basis’*.^{Voetnoot 93}

Voetnoot 91 Broekroelofs, Cadat-Lampe, Felten en Vlug, ‘Uitsluiting in de sociale basis, Aanpak en stand van zaken anno 2024’

Voetnoot 92 Kennissynthese uitsluiting in de sociale basis

Voetnoot 93 Broekroelofs, Cadat-Lampe, Keers, Vlug en Felten, ‘De aanpak van discriminatie in de Sociale basis, Inzicht en handelsperspectieven voor sociaal professionals in de sociale basis’ (2023)



7. Regeldruk

In het kort

- Wees als gemeente alert op belemmeringen door regeldruk rond vrijwillige inzet en vrijwilligers(organisaties). Handel responsief waar vrijwilligers(organisaties) bepaalde belemmeringen aankaarten.
- Wees terughoudend en voorzichtig met het opleggen van (nieuwe) regels. Probeer het eenvoudig en overzichtelijk te houden.
- Maak het makkelijker voor vrijwilligers(organisaties) om te voldoen aan bepaalde eisen door zelf voorbeelden (templates/blauwdrukken) beschikbaar te stellen waar ze mee akkoord kunnen gaan (in plaats van zelf bedenken).
- Ondersteun waar (landelijke) regelgeving onvermijdelijk is vrijwilligers en vrijwilligersorganisaties om hieraan te voldoen (zelf of via de vrijwilligerscentrale).

Maar liefst meer dan 130 wetten en regels drukken op de wereld van vrijwillige inzet. Uiteraard is een groot deel daarvan zinnig. Maar volgens onderzoek^{Voetnoot 94} kan zeker 25% worden afgeschaft. Het verminderen van regeldruk op landelijk én lokaal niveau is belangrijk, want regeldruk belemmert (het organiseren van) vrijwillige inzet en is een reden voor veel mensen om te stoppen.

Gemeenten kunnen belemmeringen die vrijwilligersorganisaties ervaren in beeld brengen en zo mogelijk wegnemen. Vrijwilligersorganisaties noemen (in ouder onderzoek^{Voetnoot 95}) onder andere het volgende:

- Belemmeringen bij het opstarten van activiteiten door maatschappelijke initiatiefnemers.
- Omslachtige aanvraagprocedures voor subsidies.
- Aanbestedingsprocedures die onvoldoende zijn afgestemd op vrijwilligersorganisaties.
- Beperkingen in het genereren van eigen inkomsten door vrijwilligersorganisaties.
- De aanvraagprocedure van VOG's.
- Hoge onroerendzaakbelasting.
- Wet Markt en Overheid

Daarnaast is in de sessie met vrijwilligerscentrales en vrijwilligersorganisaties om tot deze handreiking te komen benoemd dat er vaak meerdere vergunningen nodig zijn voor bepaalde activiteiten. Bij sommige vergunningen worden ook leges gevraagd. Meerdere vrijwilligerscentrales en -organisaties benoemen daarnaast dat eHerkenning tijdrovend en een kostenpost is. Er zijn wel diverse compensatieregelingen voor eHerkenning, maar ook deze vragen weer schaarse tijd van vrijwilligers.

Voetnoot 94 Van den Hurk, Kaltenbrunner, Marinković, *Maatwerkaanpak regeldruk Vrijwillige inzet*, SIRA Consulting (2014)

Voetnoot 95 Movisie (2014), *Vrijwillige inzet is de basis: Aandachtspunten voor lokaal beleid*

Werkbare regels en vergunningen

Gemeenten kunnen voorkomen dat nieuwe regels (hoewel goedbedoeld) belemmerend werken. Houd het eenvoudig en overzichtelijk is de les.^{Voetnoot 96}

Een goede regel is ook een regel

‘Leg niet te veel nieuwe regels op. Ook niet als je denkt dat het goede regels zijn.’^{Voetnoot 97}

Ook hebben gemeenten invloed op de regels die gelden voor de algemene bijstandsuitkering in relatie tot vrijwilligersvergoedingen. Zorg voor meer ruimte in regelgeving om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt de kans te geven zich vrijwillig in te zetten zonder te korten op hun uitkering.

Natuurlijk zijn er landelijke regels waar gemeenten niet in kunnen wijzigen. Maar gemeenten kunnen (via vrijwilligerscentrales) wél hulp bieden bij het voldoen aan landelijke wet- en regelgeving. [Hier](#) staat een overzicht wat je als gemeente kunt doen om regeldruk te verminderen.

Voetnoot 96 [Stop Regeldruk, Wat kunnen gemeenten al doen?](#)

Voetnoot 97 Movisie (2014), Vrijwillige inzet is de basis: *Aandachtspunten voor lokaal beleid*

