



Uitgangspunten voor vrijwilligersbeleid bij een lokale voedselbank

Achtergrond

Bij het servicecentrum van de VBN komen regelmatig vragen binnen over beleid ten aanzien van vrijwilligers en vrijwilligerswerk. Het vrijwilligersteam van VBN wil lokale voedselbanken hierin graag ondersteunen en van advies dienen.

Inmiddels heeft VBN zelf een vrijwilligersbeleid voor de landelijke vereniging vastgelegd. Dit stuk levert ook handvatten op voor lokale voedselbanken die aan de slag willen met het formuleren van hun eigen vrijwilligersbeleid.

In deze notitie is ingegaan op de volgende onderwerpen:

1. Praktische redenen voor het vastleggen van vrijwilligersbeleid;
2. Strategische redenen voor het vastleggen van vrijwilligersbeleid;
3. Welke onderwerpen komen aan bod in vrijwilligersbeleid?
4. Manieren om vrijwilligersbeleid formuleren;
5. Vraag: Wat kan de VBN doen om leden te ondersteunen?
6. Een paar adviezen tot slot.

1. Praktische redenen voor het vastleggen van vrijwilligersbeleid

Sommige leden van de VBN hebben een compleet uitgewerkt vrijwilligersbeleid. Anderen hebben onderdelen op papier staan en weer anderen hebben niets op papier staan. Wat alle leden gemeen hebben is dat zij met vrijwilligers werken en dus impliciet of expliciet een eigen manier of beleid hebben in de samenwerking met vrijwilligers.

Impliciet of niet beschreven vrijwilligersbeleid komt veelal voor bij kleinere organisaties met een ons-kent-ons- of familiecultuur. In deze organisaties zijn de lijnen kort, kent iedereen elkaar goed en is het werk en de verdeling daarvan relatief overzichtelijk. Het beschrijven van vrijwilligersbeleid lijkt in deze situatie een bureaucratische activiteit die de organisatie in eerste instantie niets oplevert. Of toch? Wat als er in deze situatie een belangrijke vrijwilliger wegvalt? Wat als er onderling conflicten ontstaan? Of wat als de organisatie groeit en er voor de uitvoering van activiteiten meer vrijwilligers nodig zijn?

Organisaties die al enige groei hebben doorgemaakt hebben in de regel – en soms door schade en schande – geleerd dat het de moeite waard is om vrijwilligersbeleid te formuleren. Bij het vinden van nieuwe vrijwilligers is het handig om een functieomschrijving te hebben en een wervingsprofiel die je kunt gebruiken voor vacaturesites en in communicatie naar mogelijke kandidaten. Om afspraken met vrijwilligers vast te leggen is het verstandig om een vrijwilligersovereenkomst te hebben. Om te zorgen dat mensen graag bij de organisatie (blijven) werken is het belangrijk om na te denken over introductie, begeleiding, voorzieningen, sfeer en cultuur binnen de organisatie.

2. Strategische redenen voor het vastleggen van vrijwilligersbeleid

Kijkend naar de toekomst zijn er ook belangrijke strategische redenen om als organisatie een vrijwilligersbeleid te formuleren en vast te leggen.

Denk hierbij aan:

- Organisatiedoelen realiseren: Hoe bereiken we ons doel? Willen we de kwaliteit van ons werk verbeteren of willen we groeien om meer mensen te kunnen helpen? Wat voor vrijwilligers hebben we daarbij nodig? En als we die mensen niet in huis hebben hoe vinden wij ze dan?
- Goed werkgeverschap: Hoe zorgen we dat vrijwilligers graag bij ons werken? Er zijn in Nederland duizenden stichtingen en verenigingen die allemaal afhankelijk zijn van vrijwilligers. Met alle aandacht voor participatie en 'participatiesamenleving' is de vraag naar vrijwilligers alleen maar toegenomen. Hoe maak je dan dat vrijwilligers juist graag bij de voedselbank willen werken?
- Efficiency: Hoe maken we het onszelf gemakkelijk? Improviseren is leuk maar telkens opnieuw improviseren kan vermoeiend worden en bemoeilijkt ook de overdracht van taken aan iemand anders. Het formuleren van vrijwilligersbeleid helpt bij het vergroten van efficiency, transparantie en professionaliteit. Iets dat overigens niet alleen zorgt voor helderheid en eenduidigheid binnen de organisatie maar ook steeds vaker door vrijwilligers als voorwaarde wordt gesteld om ergens aan de slag te gaan.
- Imago: Hoe zorgen we ervoor dat we aantrekkelijk zijn voor onze sponsors? Een goede sfeer en een sterk imago voor vrijwilligers maakt een organisatie eveneens aantrekkelijker voor andere partijen zoals fondsen, donateurs en sponsors. Vrijwilligers zijn immers een eerste visitekaartje van de organisatie. Hoe enthousiaster zij zijn over hun werk en organisatie, hoe enthousiaster ook anderen zullen reageren.
- Vrijwilligerswerk van de toekomst: Houden we aansluiting met de nieuwe ontwikkelingen in vrijwilligerswerk? De motivatie voor en manieren waarop vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd zijn sterk veranderd. Naast 'iets goed doen voor de samenleving' gebruiken steeds meer mensen vrijwilligerswerk om kennis op te doen, nieuwe sociale contacten of een netwerk op te bouwen of hun CV aan te vullen. Daarnaast wisselen mensen vaker van organisatie, willen zij korter, op projectbasis of ad-hoc vrijwilligerswerk verrichten, vanuit huis werken of als bedrijf een bijdrage te leveren. Door deze nieuwe motivaties en werkwijzen wordt er meer gevraagd van vrijwilligersorganisaties en maakt het formuleren van vrijwilligersbeleid des te belangrijker.

3. Welke onderwerpen komen aan bod in vrijwilligersbeleid?

Een beschrijving van vrijwilligersbeleid kent een aantal vaste onderdelen te weten:

1. Visie op vrijwilligerswerk

Waarom werken wij met vrijwilligers? Wat is de toegevoegde waarde van het werken met vrijwilligers? Welk verband is er tussen de doelstellingen / strategie van onze organisatie en het vrijwilligerswerk? Welke definitie van vrijwilligers / vrijwilligerswerk hanteren wij? Wat zijn onze kernwaarden in het samenwerken met vrijwilligers?

Voorbeeld: De voedselbanken in Nederland werken uitsluitend met vrijwilligers. Het is één van onze basisuitgangspunten dat zeer sterk bijdraagt aan ons imago: er blijft niets aan de strijkstok hangen. We onderscheiden 3 “soorten” vrijwilligers:

- *De vaste kern medewerkers die een vrijwilligersovereenkomst aangeboden krijgen. Zij vormen het hart van onze organisatie.*
- *Projectmedewerkers, als regel met een tijdelijke en afgebakende opdracht. Meestal geen vrijwilligersovereenkomst.*
- *Ad-hoc groepen die ingezet worden bij oogst en/of winkelacties. Als regel geen vrijwilligersovereenkomst.*

2. Rolverdeling, taken en taakafbakening

Hoe ziet onze organisatiestructuur eruit? Wie stuurt vrijwilligers aan? Wat zijn de rechten en plichten van vrijwilligers? Is er een vrijwilligersovereenkomst? Is er een huishoudelijk reglement of gedragscode? Welke taken worden door vrijwilligers verricht? Hoe zien de functieomschrijvingen eruit?

Voorbeeld: Voedselbanken kennen een platte organisatiestructuur, er is eigenlijk geen hiërarchie. Op basis van functieprofielen worden taken toebedeeld. De meeste taken zullen voornamelijk uitvoerend zijn, maar sommige taken hebben een coördinerend en/of specialistisch karakter met daarbij behorende bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

3. Werving, selectie en introductie

Wie doet wat? Wat zijn onze selectiecriteria? Welke wervingsmiddelen gebruiken wij? Richtten wij ons op bepaalde doelgroepen? Hoe worden gegevens van vrijwilligers geregistreerd en hoe bewaken wij de privacy van vrijwilligers? Is er een informatiepakket en inwerkprogramma voor nieuwe vrijwilligers?

4. Begeleiding, binding en scholing

Wie begeleidt de vrijwilligers en hoe? Hoe ziet het inwerkprogramma eruit? Hoe evalueren we de samenwerking? Is er een ontslagprocedure? Wat doet de organisatie aan waardering en binding voor vrijwilligers? Zijn er mogelijkheden voor scholing/ontwikkeling/doorgroei?

5. Informatie en inspraak

Waarover, wanneer, hoe en door wie worden vrijwilligers geïnformeerd? Hebben vrijwilligers inspraak in de organisatie/in hun werkzaamheden en zo ja hoe is dit geregeld?



6. Materiële en immateriële voorzieningen

Is er een budget voor vrijwilligersbeleid? Zijn vrijwilligers verzekerd? Is er een onkostenvergoeding en zo ja hoe is deze geregeld? Wat gebeurt er bij schade en calamiteiten? Welke voorzieningen zijn er voor vrijwilligers in het kader van voedselveiligheid, hygiëne, Arbo en veiligheid en milieu?
Immaterieel: wat maakt het werk de moeite waard? Wat voor sfeer creëren we met elkaar? Wat maakt het werk leuk?

7. Geschillen en klachten

Wat gebeurt er bij wrijvingen en conflicten. Is er een geschillenprocedure? Is er een klachtenprocedure voor vrijwilligers?

8. Evaluatie van vrijwilligersbeleid

Hoe wordt het vrijwilligersbeleid geëvalueerd en door wie? Hoe zorgen we dat het vrijwilligersbeleid up-to-date blijft?. Hoe voeren we verbeteringen en veranderingen door in vrijwilligersbeleid?

4. Methodes om vrijwilligersbeleid te formuleren

Er zijn verschillende manieren om tot een uitwerking van bovenstaande vragen te komen. In alle gevallen is het noodzakelijk dat het vrijwilligersbeleid breed gedragen wordt binnen de organisatie. Daarom is het belangrijk dit onderwerp te bespreken op zowel bestuursniveau (wat wil de organisatie?) als uitvoeringsniveau (wat vinden de vrijwilligers belangrijk?). Idealiter formeert de organisatie een projectgroep die de grote lijnen van het beleid uitzet. Daarnaast kunnen er vrijwilligers zijn die zich op onderdelen bezighouden met de volledige beschrijving van het beleid.

Methode 1: interne en externe expertise

Op de Voedingsbodem (<https://voedingsbodem.voedselbankennederland.nl/login/>) staat in de Vrijwilligers-omgeving een aantal voorbeelden, waaronder het voorbeeld van Leiden en een checklist boeien en binden.

Het vrijwilligersteam bij ons Servicecentrum in Houten kan worden geraadpleegd voor ondersteuning en advies.

Ook lokale vrijwilligerscentrales kunnen soms behulpzaam zijn op dit punt. Andere opties zijn het aantrekken van een vrijwilliger, stagiaire of professional via een bevriend bedrijf (denk daarbij aan mensen met een achtergrond in personeelsbeleid of organisatiekunde).

Methode 2: online handboeken

Veel informatie is ook online te vinden, al vergt dit soms wat extra zoekwerk. Een belangrijke informatiebron zijn de (veelal gratis) online publicaties van Movisie (zie www.movisie.nl). Op de site van www.vrijwilligerswerk.nl zijn eveneens diverse kennisdossiers te raadplegen. Een belangrijke in dit kader is het kennisdossier 'samenwerken met vrijwilligers' met daarin een compleet handboek voor het formuleren van vrijwilligersbeleid ([Handboeken vrijwilligersbeleid | Vereniging VrijwilligerswerkNL](http://Handboeken_vrijwilligersbeleid_Vereniging_VrijwilligerswerkNL)).

Ook bij lokale vrijwilligerscentrales is online veel informatie te vinden. Daarbij zijn er van de verschillende onderdelen van beleid ook voorbeelden te vinden bij andere vrijwilligersorganisaties.



Methode 3: stap voor stap

Voor wie niet direct een heel groot project wil opzetten rond het formuleren en vastleggen van vrijwilligersbeleid is de stap-voor-stap methode meer geschikt. Hoewel het tot de aanbeveling strekt om alle onderdelen in een keer op te pakken is het natuurlijk ook mogelijk om stapsgewijs te werk te gaan door te verzamelen van wat er al is en de belangrijkste zaken eerst op te pakken bij het opstellen van een document, afhankelijk van behoefte. Je kunt hierbij denken aan: organogram, functieomschrijvingen, vrijwilligerscontract en huishoudelijk reglement.

5. Vraag: Wat kan het Vrijwilligersteam VBN doen om leden te ondersteunen?

Het team Vrijwilligers van VBN wil haar leden graag ondersteunen bij het formuleren van eigen vrijwilligersbeleid.

Een belangrijke vraag hierbij is: op welke punten hebben de leden behoefte aan ondersteuning? Wat zijn de belangrijkste vragen of kwesties als het gaat om vrijwilligersbeleid? En wat is de verwachtingen in deze ten aanzien van de VBN? Er zijn inmiddels voedselbanken die hun vrijwilligersbeleid en expertise op dit punt op een hoog niveau hebben staan en deze kennis willen delen met de VBN en andere leden.

We zullen afhankelijk van de vraag en behoefte middelen en expertise ontwikkelen en ter beschikking stellen aan de leden. Deze informatie zal primair via de Voedingsbodem beschikbaar worden gesteld. Bij vragen kan contact worden gezocht met de HRM afdeling van het Servicecentrum in Houten (welkom@voedselbankennederland.nl).

6. Een paar adviezen tot slot

Kies voor een brede interpretatie van vrijwilligersbeleid. Vrijwilligersbeleid is meer dan alleen een beschrijving van functies, rechten, plichten en procedures t.a.v. vrijwilligerswerk. Het is goed om deze te beschrijven maar het hart van beleid moet liggen bij het formuleren van een gedeelde visie op vrijwilligerswerk (hoe draagt het vrijwilligerswerk bij aan de realisatie van de doelstellingen van de vereniging) en het stimuleren van een gedeelde cultuur (in omgang, begeleiding, waardering etc) waardoor vrijwilligers graag bij de organisatie willen (blijven) werken.

Voorkom papieren tijgers.

Een beschrijving van vrijwilligersbeleid kan al gauw een mooi boekwerk worden dat daarna weer heel snel in een lade verdwijnt. Om dit te voorkomen is het belangrijk om de beschrijving kort te houden maar bovenal om een onderscheid te maken in informatie voor coördinatoren van vrijwilligers en informatie voor vrijwilligers zelf. Maak voor coördinatoren vooral veel praktische handleidingen (hoe werf ik vrijwilligers, waar moet ik aan denken bij het aannemen, inwerken en begeleiden van vrijwilligers etc). En maak voor de vrijwilligers zelf een korte folder of informatiepakket met daarin de voor hen belangrijke informatie (wat doet de organisatie, wat zijn mijn rechten en plichten, hoe declareer ik onkosten, waar moet ik zijn bij een klacht of geschil etc).

Zorg voor borging van beleid

Zorg er voor dat het vrijwilligersbeleid 'levend' blijft en maak iedereen medeverantwoordelijk voor de uitvoering en verbetering van beleid. Zorg daarbij voor:

1. Borging op bestuursniveau: vrijwilligersbeleid jaarlijks op de agenda (evaluatie & update) plus jaarlijks budget voor uitvoering vrijwilligersbeleid (onkosten, begeleiding, waardering, evt. scholing).
2. Borging op uitvoeringsniveau: registratiesysteem in- en uitstroom, gebruik van vrijwilligersovereenkomsten en het handboek vertalen naar praktische handleidingen voor begeleiders van vrijwilligers.
3. Borging bij vrijwilligers zelf: cultuur en beleid overdragen bij werving & selectie, inwerkprogramma, exit interviews houden en verwerken in beleid/acties/middelen en een jaarlijkse evaluatie en bijstelling.

Team Vrijwilligers/HR
Maart 2026