

Vrijwilligerswerk organiseren

Gids voor
de praktijk

Huub van Dommelen

Vrijwilligerswerk organiseren

Gids voor de praktijk

Huub van Dommelen

ISBN 978 90 8560 405 1

NUR 740

THEMA JKSNI

© 2026 Uitgeverij SWP Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd bestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Tekst- en datamining van (delen van) deze uitgave is uitdrukkelijk niet toegestaan.

All rights are reserved, including those for text and data mining, AI training and similar technologies.

Voorwoord



Leuk dat je dit boek openslaat. Wanneer je de inhoud ervan doorneemt, zie je daarin terug wat de doelstelling is geweest bij het schrijven ervan: het geven van praktische informatie en tips die je verder helpen bij het coördineren van vrijwilligerswerk en het leidinggeven aan vrijwilligers.

Misschien wekt dit boek je interesse omdat je zelf vrijwilligerswerk doet of hebt gedaan, of omdat je vrijwilligerswerk coördineert. Zelf ben ik vanuit beide perspectieven betrokken geraakt bij vrijwilligerswerk. Eerst als vrijwilliger, wat ooit begon als backstage vrijwilliger bij een muziekfestival in Noord-Holland. En later door het coördineren van vrijwilligers, onder meer bij een sportvereniging waar ik actief was.

Het vrijwilligerswerk in Nederland heeft mij altijd gefascineerd. Hoe mooi is het dat zoveel mensen zich vrijwillig inzetten om allerlei activiteiten en initiatieven mogelijk te maken?

De vraag die mij als bedrijfskundige daarbij intrigeerde was van meet af aan: hoe kun je het vrijwilligerswerk effectief organiseren, zodanig dat organisaties en vrijwilligers daar blij van worden? Om deze vraag te beantwoorden en organisaties bij de invulling daarvan te ondersteunen, ben ik in 2017 gestart met Kenniscentrum Vrijwilligers en het online platform vrijwilligersaanzet.nl.

Inmiddels zijn we een aantal jaren verder en hebben honderden mensen van welzijnsorganisaties, bibliotheken, sportverenigingen, zorginstellingen, musea en allerlei andere organisaties deelgenomen aan trainingen die we vanuit Kenniscentrum Vrijwilligers aanbieden.

Vanuit dit werk heb ik veel mensen getraind die zelf als vrijwilliger actief zijn, maar ook medewerkers van organisaties die met vrijwilligers werken. De kennis die ik hieruit heb opgedaan heeft mij geïnspireerd en vanuit allerlei perspectieven begrip bijgebracht als het gaat om het organiseren van vrijwilligerswerk. In de praktijk merkte ik dat er nog behoefte was aan een goed overzichtelijk praktijkboek. Dat zette mij aan tot het schrijven van dit boek, waarin ik mijn opgedane kennis en inzichten kan bundelen en delen.

Ik ben iedereen dankbaar die heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit boek.

Veel leesplezier en ik kijk uit naar je reactie.

Huub van Dommelen

Inhoudsopgave



1	Trends in vrijwilligerswerk	11
1.1	Inleiding	11
1.2	Trends in vrijwilligerswerk	12
1.3	Trends toegepast in de praktijk	17
2	Van idee naar organisatie	19
2.1	Vrijwilligerswerk	19
2.2	Vrijwilligers	21
2.3	Organisatievormen	25
2.4	Rechtsvormen met vrijwilligersinzet	28
2.5	Bestuur en toezicht	31
2.6	Van idee naar vrijwilligersinitiatief	33
2.7	Vrijwilligerswerk starten vanuit een bestaande organisatie	38
3	Het besturen van een vrijwilligersorganisatie	41
3.1	De koers van je organisatie	41
3.2	Beleidsplan opstellen	47
3.3	Vrijwilligersbeleidsplan opzetten	55
3.4	Checklist voor de opzet van vrijwilligersbeleid	60
3.5	Beleidscyclus	61
3.6	Bestuurscyclus	64
4	Financiën rond de inzet van vrijwilligers	67
4.1	Financiële middelen genereren	67
4.2	Organisatie administratief inrichten	76
4.3	Vergoedingen aan vrijwilligers	79
5	Werven en selecteren van vrijwilligers	83
5.1	Bezinnen alvorens te werven	83
5.2	Vrijwilligers werven met een plan	84
5.3	Functie-eisen formuleren	85
5.4	Een vacaturetekst opstellen	85
5.5	Kanalen kiezen om te werven	86
5.6	Jongeren werven	92
5.7	Vrijwilligersbestand inclusiever maken	93
5.8	Flexibel aanbieden van vrijwilligerswerk	93

5.9	Vrijwilligerswerk door bedrijven	94
5.10	Vrijwilligerswerk verplicht stellen	95
5.11	Creativiteit loont	95
5.12	Tips uit de praktijk	96
5.13	Selecteren van nieuwe vrijwilligers	96
5.14	Vrijwilligers werven en selecteren met ChatGPT	99
6	Registreren en inwerken van vrijwilligers	103
6.1	Vrijwilligers registreren	103
6.2	Overeenkomsten en andere documenten	107
6.3	Inwerken van nieuwe vrijwilligers	110
6.4	Aanspreekpunten voor de vrijwilliger	114
7	Begeleiden en motiveren van vrijwilligers	117
7.1	Boeien en binden	117
7.2	Motivatie en type vrijwilliger als vertrekpunt	117
7.3	Incidentele, structurele en geleide vrijwilligers	118
7.4	Individuele aandacht en waardering	119
7.5	Manieren om waardering te geven	122
7.6	Begeleiden en motiveren van groepen vrijwilligers	123
7.6.1	Organisatorische indelingen	124
7.6.2	Ondersteuning met IT	126
7.6.3	Beleidsmatige kaders	127
7.7	Goed informeren van vrijwilligers	129
7.8	Scholing van vrijwilligers	132
8	Leidinggeven aan vrijwilligers	137
8.1	Leidinggeven aan vrijwilligers versus leidinggeven aan medewerkers	137
8.2	Situationeel leidinggeven aan vrijwilligers	139
8.3	Vrijwilligers die extra aandacht vragen	143
8.4	Feedback geven en ontvangen	144
8.4.1	Feedback geven aan de vrijwilliger	144
8.4.2	Feedback ontvangen van de vrijwilliger	148
8.5	Invloed uitoefenen	149
9	Vrijwilligers en verandering	151
9.1	Soorten veranderingen	151
9.2	Wat doen veranderingen met vrijwilligers?	152
9.3	Veranderingen in de organisatie	155
9.4	Verandering van werkinhoudelijke taken	159
9.5	Veranderen van ongewenst gedrag	161
9.5.1	Kernkwadrantenmodel van Ofman	161
9.5.2	Motiverende gespreksvoering	164

10 Behouden en beëindigen	167
10.1 Instroom, doorstroom en uitstroom	167
10.2 Vrijwilligers behouden	168
10.3 Vrijwilligerswerk beëindigen	169
10.4 Exitgesprekken voeren	173
10.5 Bewaren van persoonsgegevens	174
Begrippenlijst	177
Literatuurlijst	181
Instructies voor het digitale materiaal	183

Trends in vrijwilligerswerk



1.1 Inleiding

De rode draad in dit boek is het organiseren van vrijwilligerswerk: hoe doe je dat? In de inhoudsopgave zie je de onderwerpen terug over hoe je vanaf een eerste idee start met een vrijwilligersinitiatief, om dit vervolgens uit te bouwen tot een succesvolle samenwerking met vrijwilligers. Onderwerpen die onder meer aan bod komen zijn de inrichting van de organisatie, de financiën, het werven en selecteren van vrijwilligers, het registreren en inwerken van nieuwe vrijwilligers, het begeleiden en motiveren van vrijwilligers, het leidinggeven aan vrijwilligers en ten slotte het beëindigen van de samenwerking met vrijwilligers. Het zal je misschien opvallen dat hierbij de blik naar binnen is gericht: hoe krijg je met een eerste vonk (vanuit een idee) een goed geolied vrijwilligersinitiatief op gang en hoe houd je dit soepel draaiende? Met vrijwilligers die de organisatie binnenkomen, actief meedoen en zichzelf ontwikkelen, om vervolgens op enig moment weer de organisatie te verlaten. De succesvolle match tussen dat wat vrijwilligers willen en wat je als organisatie te bieden hebt, staat daarbij centraal. Het is mooi om te zien dat je op deze manier veel voor elkaar kunt betekenen.

Wanneer je op een meer holistische manier naar de inzet van vrijwilligers kijkt en dus niet alleen naar je eigen vrijwilligersinitiatief en hoe je dit goed organiseert, zie je dat in de samenleving als geheel mensen op allerlei manieren actief zijn. Naar school gaan, werken, hobby's uitoefenen, vrije tijd en vakantie, en vaak ook... vrijwilligerswerk doen. Vrijwilligerswerk is een belangrijk onderdeel van de samenleving. Er wordt weleens beweerd dat het een van de fundamenteën vormt waarop de samenleving in Nederland is gebouwd. Anderen spreken over vrijwilligerswerk als het cement van de samenleving.

Wil je op een succesvolle manier samenwerken met vrijwilligers, dan betekent dit dat je goed moet kijken wat er in de samenleving op dit gebied speelt. Vandaar dat we dit boek beginnen met dit hoofdstuk over trends in vrijwilligerswerk.

Trends in vrijwilligerswerk, wat bedoelen we daarmee? In het algemeen is een trend een ontwikkeling die voor een langere tijd een bepaalde richting opgaat (trends and changes.com). In het bestek van dit boek bespreken we trends waarmee je bij het organiseren van

vrijwilligerswerk te maken kunt krijgen. Trends van nu en trends voor de toekomst, waarvan de eerste tekenen al zichtbaar worden. Trends die we hier bespreken hoeven dus niet voor iedereen al even herkenbaar te zijn. Zo kan het voorkomen dat een trend in eerste instantie eerder zichtbaar is in stedelijke gebieden, om pas na verloop van tijd zichtbaar te worden in de landelijke gebieden. Of andersom. Wat we in dit hoofdstuk niet met trends bedoelen zijn sociaal-maatschappelijke vergezichten die van invloed kunnen zijn op de ontwikkeling van vrijwilligerswerk richting 2050. Geen glazenbolvoorspellingen dus, maar de realiteit van nu: maatschappelijke trends en ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het organiseren van vrijwilligerswerk.

1.2 Trends in vrijwilligerswerk

De belangrijkste trends die een rol spelen bij het organiseren van vrijwilligerswerk staan hier beschreven, in willekeurige volgorde. Als je betrokken bent bij het organiseren van vrijwilligerswerk zul je zeker een aantal van deze trends (gaan) herkennen. In de volgende paragraaf staan we stil bij de vraag: hoe kun je zo goed mogelijk rekening houden met deze trends als je vrijwilligerswerk coördineert?

Door vergrijzing meer oudere vrijwilligers

De bevolking van Nederland is geleidelijk aan het vergrijzen. Vergrijzing houdt in dat het aandeel ouderen binnen de totale bevolking toeneemt, waardoor ook de gemiddelde leeftijd van de bevolking toeneemt (vzinfo.nl). Volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) zijn er in 2025 zo'n 3,7 miljoen 65-plussers in Nederland. Oftewel 21% van alle volwassenen. Volgens een prognose van het CBS zal in 2050 het percentage van alle Nederlanders die ouder zijn dan 65 jaar gestegen zijn naar 24,4%, circa 4,8 miljoen inwoners (cbs.nl). Hierdoor zullen meer 'oudere' vrijwilligers actief worden. Niet alleen omdat er meer ouderen komen, maar ook omdat ouderen vaker vrijwilligerswerk doen. Uit een onderzoek van het NIDI blijkt dat vooral de deelname aan vrijwilligerswerk sterk toeneemt na de pensioengerechtigde leeftijd: In 2015, toen alle ondervraagden nog actief waren op de arbeidsmarkt, was 19% minimaal wekelijks actief in het vrijwilligerswerk. In 2023, toen alle ondervraagden inmiddels AOW-gerechtigd waren, was bijna de helft (44%) minimaal wekelijks als vrijwilliger actief en een kwart zelfs meerdere keren per week (nidi.nl). Het effect van de vergrijzing op het aantal oudere vrijwilligers wordt dus niet alleen veroorzaakt doordat er meer ouderen zijn, maar ook doordat meer mensen na hun pensioengerechtigde leeftijd actief worden in het vrijwilligerswerk.

Door de krappe arbeidsmarkt is het moeilijker om vrijwilligers te vinden

De Nederlandse arbeidsmarkt is al jaren extreem krap en er zijn vooralsnog geen aanwijzingen dat het tekort aan arbeidskrachten snel zal afnemen (rabobank.nl). Veel organisa-

ties hebben last van deze krapte op de arbeidsmarkt. Ruim de helft van de vacatures is volgens werkgevers moeilijk te vervullen. Door de krapte is er een tekort aan personeel, worden vacatures minder snel vervuld en stijgt de werkdruk bij veel werkgevers die last hebben van de krapte (uwv.nl). Doordat werkgevers moeilijker vacatures vervuld krijgen, zullen zij intensiever mensen werven voor het verrichten van betaald werk. Mensen die hiervoor kiezen, zullen minder snel (ook) vrijwilligerswerk gaan doen. Ze hebben minder tijd om zich als vrijwilliger in te zetten omdat ze het druk hebben met hun betaalde baan en andere bezigheden.

Toenemende druk op vrijwilligers, vooral in de zorg

Dit speelt met name in de zorg en het welzijn en is gerelateerd aan het vorige punt, namelijk dat door de krappe arbeidsmarkt er moeilijker vrijwilligers te vinden zijn. Als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt en bezuinigingen worden de grenzen waarop vrijwilligers worden ingezet steeds meer opgerekt. Een op de vijf vrijwilligers in de zorg- en welzijnssector verricht weleens taken waarvoor normaal gesproken professionele krachten worden ingezet (Grootegoed et. al, z.j.). Denk aan taken waarvoor (beperkte) medische of psychologische kennis of vaardigheden nodig zijn, of taken die lichamelijke intimiteit of privacy-gevoelige informatie met zich meebrengen. Vrijwilligers vinden dit zelf ongewenst, maar het alternatief is dat hulpbehoevende mensen geen hulp krijgen of dat ze de hulp niet op tijd krijgen. Dat kan indringende situaties opleveren, zoals een oudere met dementie die urenlang moet wachten voor een toiletbezoek, of iemand die niet op tijd zijn medicijnen kan innemen en daardoor van slag raakt. Om dit te voorkomen, overschrijden vrijwilligers regelmatig functionele grenzen. Zij doen dit meestal in stilte, in de hoop dat niemand er iets van zal zeggen. Daarnaast hebben vrijwilligers in de zorg vaker te maken met cliënten met een zwaardere zorgindicatie. De overheid vindt het belangrijk dat mensen zo lang mogelijk zelfstandig thuis kunnen wonen (zorgvoorbeter.nl). Door aangescherpte criteria worden alleen de meest kwetsbare mensen nog toegelaten tot verpleeghuizen en verzorgingshuizen. Degenen die naar een instelling verhuizen hebben veel gezondheidsproblemen en kampen vaak met ernstige geheugenproblematiek (scp.nl). Als gevolg daarvan en ook doordat woonzorgcentra en verzorgingshuizen weinig vrije plaatsen beschikbaar hebben, zullen vooral ouderen met een zwaardere zorgindicatie van deze voorzieningen gebruikmaken. Voor vrijwilligers in woonzorgcentra en in verpleeghuizen worden de vrijwilligerstaken hierdoor intensiever.

Stijgende verwachtingen bij vrijwilligers

Vrijwilligers zijn enerzijds op zoek naar zingeving in het vrijwilligerswerk; ze willen graag de positieve impact van hun inspanningen terugzien. Anderzijds verwachten ze dat de organisatie haar zaakjes goed op orde heeft: een goede begeleiding, ruimte voor eigen inbreng en oprechte waardering. Wanneer deze verwachtingen niet of maar gedeeltelijk

worden waargemaakt, zie je dat vrijwilligers sneller afhaken. Organisaties zullen meer moeite moeten doen om vrijwilligers te werven en te behouden.

Meer kortdurend en flexibel vrijwilligerswerk

Veel mensen willen zich nog graag inzetten als vrijwilliger, maar vaak ontbreekt het aan voldoende tijd. Structureel een ochtend of middag in de week vrijwilligerswerk doen is voor veel mensen niet meer haalbaar. Deze vorm van structureel vrijwilligerswerk komt daarom steeds meer onder druk te staan. Daarentegen zijn er veel mensen die vrijwilligerswerk willen doen, maar dan op incidentele basis en als het kan flexibel: een kortdurende vorm van vrijwilligersinzet, bijvoorbeeld rond een tijdelijke activiteit, een evenement of een project. Of ze willen het vrijwilligerswerk flexibel kunnen invullen: er ligt een bepaalde klus die voor een bepaalde datum gereed moet zijn, waarbij de vrijwilliger zelf bepaalt wanneer die de werkzaamheden uitvoert. Bij steeds meer mensen die vrijwilligerswerk willen doen zie je deze behoefte terug. Organisaties spelen hierop in en bieden steeds meer vormen van kortdurend en flexibel(er) vrijwilligerswerk aan.

Structurele vrijwilligers moeilijker te vinden

Het probleem van *korter en flexibeler vrijwilligerswerk*, de trend die we hiervoor bespraken, is echter dat dit niet bij alle vormen van vrijwilligerswerk mogelijk is. Zo zijn voorbeelden uit de praktijk bekend, onder meer in de zorg, dat cliënten baat hebben bij activiteiten op vaste tijdstippen met vertrouwde gezichten en dus ook wekelijks terugkerende, structureel inzetbare vrijwilligers. Structurele vrijwilligers zijn dus niet altijd vervangbaar door incidentele vrijwilligers en dat maakt het voor organisaties niet altijd makkelijk om vrijwilligers te vinden.

Toenemende vraag naar vrijwilligers

De laatste jaren is er een toenemende vraag naar vrijwilligers. Een aantal oorzaken ligt hieraan ten grondslag. Op verschillende gebieden is sprake van een terugtrekkende overheid en worden oplossingen 'aan de markt' overgelaten. Door kleinere budgetten en het stopzetten van subsidies zijn bepaalde werkzaamheden overgenomen door vrijwilligers. Openbaar vervoer in de regio – taxibusjes die worden gereden door vrijwilligers – is daar een voorbeeld van. Een andere oorzaak is dat organisaties meer activiteiten zijn gaan ontplooiën die niet mogelijk zijn zonder de inzet van vrijwilligers. Denk bijvoorbeeld aan taalcursussen NT2 (Nederlands als tweede taal) die vaak met de inzet van vrijwilligers worden aangeboden omdat het anders budgettair niet haalbaar is. Ten slotte wordt dit veroorzaakt door trends die we hiervoor al bespraken. Doordat mensen meer incidenteel en minder structureel vrijwilligerswerk willen doen, heb je voor hetzelfde werk meer vrijwilligers nodig. En een oorzaak is de krapte op de arbeidsmarkt. Voor organisaties wordt het steeds lastiger om vacatures ingevuld te krijgen. Het gevolg is dat ze op zoek gaan naar alternatieve oplossingen zoals een deel van de werkzaamheden, wellicht op een iets andere ma-

nier, door vrijwilligers laten doen. Dit zie je bijvoorbeeld terug in bibliotheken, waar veel vrijwilligers actief zijn in de frontoffice om daarmee ruimere openingstijden aan te bieden aan het publiek. De toenemende vraag naar vrijwilligers zal als trend de komende jaren aanhouden, zo is de verwachting.

Vrijwilligerswerk krijgt andere vormen

Een van de maatschappelijke ontwikkelingen in de afgelopen decennia is een terugloop van de kerkgang en een afname van het lidmaatschap van kerken. De pastorale en diaconale zorg die vrijwilligers uit de kerk in het verleden veel hebben geleverd aan kwetsbare, zieke en oudere mensen is daarmee ook afgenomen. Hierbij valt een groot gat als het gaat om vrijwilligerswerk. Dit wordt gedeeltelijk opgevangen door vrijwilligers van welzijnsorganisaties, maar de sociale cohesie heeft wel een andere vorm gekregen. De vanzelfsprekendheid waarmee mensen in het verleden omkeken en zorgden voor de medemens is verminderd. Vroeger waren die mensen er in groten getale en werd dit vanzelfsprekend en bijna zonder nadenken gedaan als de nood er was. Mensen die dit nu doen kiezen hier bewust voor. Op eigen initiatief melden ze zich aan via een website of een app om te kunnen helpen als vrijwilliger.

Meer bedrijven en organisaties gaan voor medewerkersvrijwilligerswerk

Steeds meer bedrijven en organisaties hebben de laatste jaren werk gemaakt van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO). Niet alleen omdat ze zelf de urgentie daartoe zagen, maar ook omdat consumenten in toenemende mate eisen van bedrijven dat ze verantwoord ondernemen (mvo-onderzoek.nl). Het gevolg hiervan is dat steeds meer bedrijven op allerlei manieren activiteiten op dit gebied ontplooiën. Bijvoorbeeld op het gebied van inkoop, maar ook door medewerkers de mogelijkheid te bieden om vrijwilligerswerk te doen. Dit wordt *medewerkersvrijwilligerswerk*, *corporate volunteering* of *employee volunteering* genoemd (nov.nl). Een voorbeeld hiervan is om als team of afdeling mee te helpen bij een activiteit met de bewoners in het plaatselijke woonzorgcentrum. De voordelen van medewerkersvrijwilligerswerk voor de samenleving, de organisatie en de eigen medewerkers worden door steeds meer bedrijven en organisaties onderkend. Vandaar dat de laatste jaren een toename zichtbaar is in allerlei vormen van medewerkersvrijwilligerswerk. Enkele cijfers die dit ondersteunen (ondernemen.nl): gemiddeld is 27% van de bedrijven in Nederland actief met medewerkersvrijwilligerswerk. Het aantal bedrijven dat geeft 'in de vorm van tijd' is gestegen van 17 naar 29%.

Meer geleide vrijwilligers

De laatste jaren is er een toename in het aantal geleide vrijwilligers. Geleide vrijwilligers zijn vrijwilligers die met een bepaalde opdracht vrijwilligerswerk verrichten (movisie.nl). Meestal gaat het daarbij om mensen die vrijwilligerswerk 'moeten doen' in het kader van een inburgeringstraject, omdat ze een uitkering ontvangen, of als onderdeel van een re-

Van idee naar organisatie



In dit hoofdstuk beginnen we bij vrijwilligerswerk: wat is dat eigenlijk? En hoe omschrijven we vrijwilligers en welke typen kunnen we daarbij onderscheiden? Vervolgens bespreken we hoe je het organiseren van vrijwilligers juridisch vorm kunt geven. Voor sommigen taaie kost, maar wel handig om daar goed zicht op te hebben. Vervolgens zoomen we in op de wijze waarop je vanuit een eerste idee stappen zet naar een georganiseerd verband met vrijwilligers. Ten slotte bespreken we het organiseren van vrijwilligerswerk vanuit een bestaande organisatie.

2.1 Vrijwilligerswerk

Wat typeert vrijwilligerswerk? Er zijn legio definities van vrijwilligerswerk; laten we de volgende definitie als vertrekpunt nemen.

Definitie vrijwilligerswerk

Vrijwilligerswerk is werk in enig georganiseerd verband, onverplicht en onbetaald, ten behoeve van anderen of de samenleving (cbs.nl).

Dit is een algemene definitie volgens het CBS, want een vrijwilliger kun je ook op andere manieren benaderen. Daarbij is het bepalend wie ernaar kijkt en wie dit moet beoordelen: kijkt bijvoorbeeld de Belastingdienst ernaar om te beoordelen of er sprake is van vrijwilligerswerk, of kijkt het UWV ernaar? Dat maakt een groot verschil.

Ook is er de arbeidsrechtelijke benadering (stichting.nl): hoe verhoudt vrijwilligerswerk zich tot betaalde arbeid? In veel organisaties wordt het primaire proces, simpel gezegd datgene waarvoor de organisatie bestaat, uitgevoerd door betaalde krachten. Denk aan zorgmedewerkers in een zorgorganisatie. Of de aankoop en het collectioneren van boeken door bibliotheekmedewerkers. Extra activiteiten daaromheen die niet door betaalde krachten worden verricht, worden dan door vrijwilligers uitgevoerd, zoals wandelen of een spelletje doen met de bewoners van een zorginstelling. Of boeken opruimen in de biblio-

theek. De begrenzing tussen betaalde arbeid en vrijwilligerswerk is daarbij te allen tijde een aandachtspunt.

Het UWV hanteert eigen criteria voor vrijwilligerswerk (uwv.nl):

De organisatie waar je vrijwilligerswerk gaat doen, moet aan minstens één van de volgende voorwaarden voldoen:

- De organisatie is een algemeen nut beogende instelling (ANBI). Bijvoorbeeld een kerk, goed doel of museum.
- De organisatie is een sociaal belang behartigende instelling (SBBI). Bijvoorbeeld een sportclub, wijkvereniging of koor.
- De organisatie is een vereniging of stichting en mag de vrijwilligersregeling van de Belastingdienst toepassen.

Daarnaast moet het werk dat je gaat doen al minimaal één jaar alleen door vrijwilligers worden gedaan. In die tijd was er ook geen vacature voor dit werk in een betaalde functie. Als aan al deze voorwaarden wordt voldaan is er sprake van vrijwilligerswerk, althans volgens de definitie van het UWV (uwv.nl).

Door de Belastingdienst wordt weer anders aangekeken tegen vrijwilligerswerk. Volgens de Belastingdienst is er sprake van vrijwilligerswerk als aan de volgende voorwaarden wordt voldaan (belastingdienst.nl):

1. Je verricht werkzaamheden voor:
 - een organisatie die niet is onderworpen aan vennootschapsbelasting of die daarvan is vrijgesteld;
 - een sportvereniging of sportstichting;
 - een ANBI (algemeen nut beogende instelling).
2. Je bent niet in dienst bij de organisatie, sportvereniging of sportstichting.
3. Je doet de werkzaamheden niet voor je beroep.

Dit betekent dat een vergoeding zo laag is dat deze niet in verhouding staat tot de omvang en het tijdsbeslag van het werk. Je krijgt dan een vrijwilligersvergoeding.

Er is dus niet een algemene definitie van vrijwilligerswerk, al geven bovenstaande benaderingen wel houvast. Ook de wetgever heeft zo zijn eigen kijk op vrijwilligerswerk. Volgens de wet is er sprake van vrijwilligerswerk als aan de volgende criteria wordt voldaan (rijks-overheid.nl):

- Het werk is in het algemeen belang of in een bepaald maatschappelijk belang.
- Het werk is niet bedoeld om winst te maken.
- Het werk komt niet in de plaats van een betaalde baan.