

NEDERLANDSE LOKALE  
PUBLIEKE OMROEPEN

NLPO

# NLPO 2023 Handboek vrijwilligersbeleid

# Inhoud

<b>Hoofdstuk 1</b>	<b>3</b>
<b>Vrijwilligersbeleid in de lokale omroepsector</b>	<b>3</b>
1.1 Inleiding: waarom dit handboek?	3
1.2 De lokale omroep vernieuwt	3
1.3 Positie en waarde van vrijwilligers	4
1.4 Betaalde en onbetaalde krachten samen op de werkvloer	5
1.5 Twee voorbeelden uit de praktijk: RTV Purmerend en Omroep Zilt	6
<b>Hoofdstuk 2</b>	<b>8</b>
<b>Het aantrekken van vrijwilligers</b>	<b>8</b>
2.1 Inleiding: waarom worden mensen vrijwilliger?	8
2.2 Vinden en werven van (de juiste) vrijwilligers	8
2.3 Diversiteit: oud-jong, man-vrouw, afkomst en cultuur, mensen met een beperking	9
2.4 Het gesprek	10
<b>Hoofdstuk 3</b>	<b>11</b>
<b>Vrijwilligersbeleid – begeleiding, beloning, medezeggenschap</b>	<b>11</b>
3.1 Inleiding: begeleiden en behouden van vrijwilligers	11
3.2 Rechten en plichten: formaliseren van het vrijwilligersbeleid	11
3.3 Begeleiding en evaluatie	11
3.4 Beloning en ontwikkeling	12
3.5 Medezeggenschap en saamhorigheid	13
<b>Hoofdstuk 4</b>	<b>14</b>
<b>Vrijwilligersbeleid – administratie en juridische aspecten</b>	<b>14</b>
4.1 Beleid van een organisatie	14
4.2 Vrijwilligersadministratie	14
4.3 Juridische aspecten rond vrijwilligers	14
4.4 Zelfevaluatie en NOV-keurmerk	16



Kijk voor meer informatie op [NLPO.nl/vrijwilligers](https://nlpo.nl/vrijwilligers).

Tips, vragen en suggesties kunnen gemaïld worden aan [vrijwilligers@nlpo.nl](mailto:vrijwilligers@nlpo.nl).

**Tekst en samenstelling:** Arnoud Houweling.

**Projectbegeleiding:** Toos Bastiaansen, Erik van Leeuwen, Lars van der Manden.

**Vormgeving:** De Toekomst.

**Met grote dank aan de werkgroep vrijwilligersbeleid:**

Annelies van Santen (OOG), Desi Bootsman (WEEFF), Bram Wittendorp (Zo!34), Erik Bout (WEEFF), Harm Weistra (NOF) en Maarten van den Boom (ZuidWest).

## Hoofdstuk 1

# Vrijwilligersbeleid in de lokale omroepsector

### 1.1 Inleiding: waarom dit handboek?

In een visiebrief aan de Tweede Kamer schetste staatssecretaris Uslu van Cultuur en Media haar plannen voor een vernieuwde, sterkere lokale omroepsector. Deze transitie, die in 2027 moet zijn voltooid, raakt alle partijen en medewerkers. Ongeacht de aard of grootte van je omroep, moeten er keuzes worden gemaakt, ook met betrekking tot de vrijwilligers.

Wat betekenen de veranderingen voor het besturen van een lokale omroep? Wat brengt deze dynamiek met zich mee voor de vrijwilligers, en voor de omroepmedewerkers die deze groep onmisbare krachten aansturen? Er is geen *one size fits all*. Iedere omroep heeft een uniek verzorgingsgebied en zijn eigen specifieke kenmerken en medewerkers. Maar er zijn ook veel overeenkomsten en gedeelde ervaringen.

Het handboek zet mogelijkheden op een rij en wil je inspireren. Het is dynamisch en niet uitputtend: graag horen we jouw visie op de uitdagingen binnen onze sector. Samen maken we de vernieuwde lokale omroep tot een succesverhaal! Je aanvullingen en tips kun je mailen aan [vrijwilligers@nlpo.nl](mailto:vrijwilligers@nlpo.nl).

### 1.2 De lokale omroep vernieuwt

‘Verandering is de enige constante’, zei ooit Albert Einstein. Dat geldt zeker voor onze mediabranche. Ook de lokale omroep vernieuwt. Zoals aangegeven staan de plannen in de [visiebrief van 16 december 2022](#) van staatssecretaris Uslu aan de Tweede Kamer. De kern: de financiering van lokale omroepen wordt structureel verhoogd en komt per 1 januari 2027 rechtstreeks vanuit het Rijk. Kijk voor de meest actuele informatie over de stelselwijziging op [deze pagina](#).

#### Wat verandert er?

De NLPO is blij met de nieuwe wijze van financiering, waarvoor jarenlang de [campagne Toekomst voor de Lokale Publieke Omroep](#) is gevoerd. Doordat de bekostiging rechtstreeks vanuit het Rijk komt, ben je als omroep niet langer primair afhankelijk van gemeente en adverteerders. Daarbij verandert het landschap: van een sector met 240 omroepen, met veelal een aanwijzing voor één gemeente, gaan we naar 80 streekomroepen met veelal een aanwijzing voor meerdere gemeenten. De NLPO is verantwoordelijk voor de streekindeling, praat mee over de ontwikkeling

van bijbehorende nieuwe wet- en regelgeving en zorgt voor goede informatie aan de omroepen. In 2027 zal dit proces zoveel mogelijk zijn afgerond, al is dit afhankelijk van de politiek. De ontwikkelingen stellen de lokale publieke omroepen – individueel en als sector – in staat om verder te professionaliseren. Daarbij hoort dat er scherpere wettelijke eisen en voorwaarden gaan gelden met betrekking tot de bedrijfsvoering en de journalistieke kwaliteit. De omroepen moeten een slag maken qua professionalisering en worden eens in de vijf jaar beoordeeld op hun resultaten. Dit heeft ook gevolgen voor de positie van de – nog steeds onmisbare – onbetaalde medewerkers (vrijwilligers). Immers, het geld dat beschikbaar komt is ook bedoeld voor het verder faciliteren en opleiden van de vrijwilligers in dienst van de vernieuwde lokale omroep. Dat is een uitdaging voor de beleidsmedewerkers en coördinatoren.

#### De verandering in vier bullets:

- Lokale omroepen worden vanaf 2027 rechtstreeks vanuit het Rijk gefinancierd.
- Omroepen krijgen een betere bekostiging waarmee kan worden geïnvesteerd in de professionaliteit van de omroepen.
- Er gelden verplichtingen wat betreft de verantwoording van journalistieke output en bedrijfsvoering.
- Dit betekent dat meer zaken moeten worden verankerd in beleid, waaronder het vrijwilligersbeleid.

#### Support van de NLPO

In 2026 zijn de taken en eisen ten aanzien van de lokale omroep beter verankerd in de wet. De NLPO zelf wordt beter toegerust als coördinatieorgaan, zoals dit op landelijk en regionaal niveau al bestaat. In de aanloop naar de definitieve wetswijziging geeft de NLPO de omroepen support, onder meer in het tot stand brengen van een goed vrijwilligersbeleid. Daarom is dit handboek opgesteld.

Hoewel de taken van de NLPO in de toekomst kunnen veranderen, blijft de organisatie zich sowieso richten op het verenigen en vertegenwoordigen van de collectieve belangen van lokale omroepen naar overheden en overige stakeholders. Daarnaast ondersteunt de



NLPO de omroepen in de ontwikkeling en uitvoering van de lokale media-opdracht, in de samenwerking onderling en met andere media-instellingen. De NLPO zorgt verder voor professionalisering, vernieuwing en efficiency.

### 1.3 Positie en waarde van vrijwilligers

Een onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam onderscheidt **zeven voordelen van het werken met vrijwilligers**: geloofwaardigheid, netwerkeffect, diversiteit, nabijheid, bron van feedback, bron van vernieuwing en gunfactor. Zelfs al zou een organisatie alle krachten kunnen betalen, blijft het een meerwaarde om met vrijwilligers te werken. De zeven voordelen gaan zeker op voor onze sector. Lokale omroepen vormen immers de ogen en oren van de lokale samenleving. Ze informeren en duiden, raken mensen en bieden een platform voor betrokken mediamakers, andere vrijwilligers, nieuw talent en journalistieke innovatie en samenwerking. Ze dragen bij aan een goed functionerende democratie.

#### Wat betekenen vrijwilligers voor de omroep?

De lokale publieke omroep zou niet kunnen bestaan zonder de meer dan tienduizend onbetaalde medewerkers. Niet alleen vanwege de (gratis) meters die zij maken en de creativiteit, maar ook inhoudelijk: als geen ander kennen de vrijwilligers hun verzorgingsgebied en hun publiek. Met de content die ze maken voegen ze journalistieke waarde toe.

Het is goed als medewerkers – betaald en onbetaald – de diversiteit van hun gebied weerspiegelen: in leeftijd, geslacht, afkomst, persoonlijkheid, culturele identiteit et cetera. Medewerkers die onderling verschillen, vullen elkaar aan en maken de organisatie sterker, zo betogen ook veel wetenschappers. Daarbij bereik je met medewerkers van een diverse achtergrond wellicht een groter deel van de bevolking. Het draait in de media immers ook voor een groot deel om erkenning en herkenning. En geef de jeugd een kans! Een vergrijzend vrijwilligersbestand kan op termijn nadelig zijn voor de continuïteit. Daarnaast brengen veel jongeren nieuwe energie en ideeën mee en kennen zij de moderne media.

Het Stimuleringsfonds voor de Journalistiek (SvdJ) erkent de waarde van onbetaalde krachten: 'vrijwilligers kunnen een belangrijke schakel vormen tussen de redactie van een lokale omroep en de maatschappij, en kunnen bij beperkte budgetten bij de omroep inspringen in de productie. Hiertoe is een gedegen journalistieke opleiding voor vrijwilligers echter belangrijk.'

**Lokale omroepen staan al midden in de lokale samenleving, maar zij verdienen het om hun belangrijke werk nog beter te kunnen doen.**

Gunay Uslu, Staatssecretaris Cultuur en Media in het kabinet-Rutte IV



#### Wat betekent de omroep voor vrijwilligers?

Als lokale publieke omroep kun je veel betekenen voor je medewerkers. Voor ambitieuze starters ben je een leerschool, niet alleen op mediagebied maar ook om te leren samenwerken en een netwerk op te bouwen. Je biedt de mogelijkheid om iets te creëren en een sociale omgeving, een groep waar ze bij horen. Of vrijwilligers nu een carrière voor ogen hebben of gewoon mooie, informatieve content willen maken, de omroep is voor velen een referentiekader en een stukje van hun identiteit. Dit wordt weleens onderschat. *Annelies van Santen (adjunct-directeur OOG): "Wij begeleiden vrijwilligers naar de arbeidsmarkt. Vaak lukt dit ook; sommigen hebben nu een vaste baan bij onze omroep of werken ergens anders in de media."*

#### Wat betekenen vrijwilligers voor de (lokale) samenleving?

Volgens het rapport (2021) van de Samenwerkende Brancheorganisaties Filantropie (SBF) is de inzet van vrijwilligers van grote maatschappelijke waarde. Zij dragen onder meer bij aan de veerkracht van de samenleving (zoals in de coronacrisis), het verbinden van publieke en particuliere activiteiten en vragen aandacht voor misstanden of buitengesloten groepen. Vrijwilligers ontplooiën zich dankzij organisaties waar zij werken. Die bieden de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden te ontwikkelen, hun netwerken en kansen op betaald werk te vergroten. Meer specifiek voor de lokale mediasector dragen vrijwilligers samen met

**Het is van wezenlijk belang dat organisaties goed zorgen voor hun onbetaalde krachten. Anders beleeft niemand er plezier aan.**

Lucas Meijs, Hoogleraar Strategische filantropie en vrijwilligerswerk aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

de betaalde kern bij aan het welzijn van hun omgeving; door de bewoners van informatie te voorzien en als waakhond van het politieke beleid.

#### **Denk na over het vrijwilligersbeleid**

Het is voor alle partijen belangrijk dat betaalde en onbetaalde medewerkers goed toegerust en gemotiveerd zijn. Zij moeten zich thuis (en van waarde) voelen op de werkvloer en hun diverse ambities kunnen waarmaken. Dit vraagt om goede afspraken, begeleiding en communicatie. Vrijwilligers zijn dienstbaar aan de omroep, maar worden óók gefaciliteerd.

Heldere richtlijnen (vrijwilligersbeleid) zijn bijna even onmisbaar als de vrijwilligers zelf. De krappe arbeidsmarkt biedt ook kansen om onbetaalde medewerkers te koesteren en aan je te binden. Vrijwilligersbeleid is een vak op zich. In de persoon van prof. Lucas Meijs heeft de Erasmus Universiteit zelfs een hoogleraar benoemd op dit domein. Lees meer in [paragraaf 1.4](#).

*Maarten van den Boom (directeur ZuidWest TV): "Wij behandelen betaalde en onbetaalde medewerkers als gelijken. Vrijwilligers beslissen mee, bijvoorbeeld over de aankoop van apparatuur, en zijn welkom bij alle sociale activiteiten. Ze voelen zich echt deel van de groep. Ze krijgen geen vergoeding, maar hebben een contract waarin de afspraken zijn vastgelegd."*

#### **1.4 Betaalde en onbetaalde krachten samen op de werkvloer**

Voorop gesteld: veel lokale publieke omroepen danken hun bestaan aan onbetaalde medewerkers. Deze vrijwilligers doen veel goed werk. Zij kennen hun omgeving en publiek en zorgen daarmee voor verankering in de samenleving. Omgekeerd is de lokale omroep voor hen een plek waar ze leren, excelleren en bovenal plezier hebben. Vrijwilliger en omroep hebben elkaar veel te bieden. Ook na de stelselwijziging zal dit zo zijn. De rijksbijdrage biedt hiertoe extra kansen.

#### **Zakelijker werken, ook in het vrijwilligersbeleid**

Van omroepen wordt verwacht dat zij zakelijker gaan werken, maar wel een warm nest blijven. Naast de kwaliteit van de producties toetst het Commissariaat voor de Media hoe de rijks gelden zijn besteed, in hoeverre de plannen zijn gerealiseerd en (aldus de visiebrief) hoe binnen het bestel wordt samengewerkt. Goed en duurzaam vrijwilligersbeleid is een van de pijlers onder een solide bedrijfsvoering. De omroep mag soms meer verwachten van zijn vrijwilligers, maar spreekt ook verplichtingen uit jegens deze groep. Wederzijdse ambities, verwachtingen, rechten en plichten, opleidingen, vormen van beloning enzovoorts worden vastgelegd. Bij onder meer de West-Friese streekomroep WEEFF gebeurt dit al. Eindredacteur WEEFF Desi Bootsman: *"Wij houden ambitiegesprekken met vrijwilligers, waarin we vragen: 'We willen met de omroep díe kant uit. Wat zou jouw rol daarin kunnen zijn?'"*

Net als betaalde krachten hebben vrijwilligers rechten en plichten. Soms gaan organisaties vrij precair met deze groep om. Maar ook voor vrijwilligers geldt: afspraak is afspraak. Een vrijwilliger is een mondige burger, die zelf de relatie met de omroep is aangegaan. Voorwaarde is dat iedere medewerker (betaald of onbetaald) weet wat zijn/haar rechten en plichten zijn. In juridische taal: wat is de positie van de vrijwilliger en hoe is de arbeidsverhouding? Wat zijn de verwachte prestaties, bijvoorbeeld 4 uur per week journalistieke research. Welke tegenprestaties mag de vrijwilliger verwachten, bijvoorbeeld begeleiding door een betaalde kracht of een vergoeding? Welke plek neemt de vrijwilliger in binnen de organisatie en bij wie kan hij of zij terecht met vragen of een klacht?

Zo kun je elkaar wederzijds aanspreken op de samenwerking.

De invulling van de positie van vrijwilligers kan per omroep verschillen, qua beloning, medezeggenschap enzovoorts. Dat is prima. Maar zorg dus dat hun rechten en plichten in beleid zijn gegoten. Maar het uitgangspunt is dus dat – hoe de verhouding ook moge zijn – voor iedere onbetaalde kracht een vrijwilligerscontract wordt opgesteld, waarin de rechten

**Wij houden ambitiegesprekken met vrijwilligers, waarin we vragen: 'We willen met de omroep díe kant uit. Wat zou jouw rol daarin kunnen zijn?'**

Desi Bootsman, Eindredacteur WEEFF

en plichten zijn opgenomen. In het verlengde daarvan spelen meer overdrachtelijke vragen als: hoe zorgen we voor betaalde en onbetaalde medewerkers voor een (sociaal) veilige werkvloer? Hoe creëren we eigenaarschap en laten we iedereen delen in de successen?

Dit soort zaken zal bij de inwerkingtreding van het nieuwe stelsel worden meegenomen in de beoordeling door het ministerie. Het **Handvest Vrijwilligersbeleid in professionele organisaties** geeft tien aandachtspunten. Op de website van de NLPO, [nlpo.nl/kenniscentrum](http://nlpo.nl/kenniscentrum), vind je een model-vrijwilligersbeleid, met dank aan Den Haag FM. Kortom: maak werk van je vrijwilligersbeleid!

### Betaalde en onbetaalde krachten: een precaire balans?

Extra financiële ondersteuning vanuit politiek Den Haag maakt het mogelijk om meer betaalde krachten te werven. Daarmee verandert wellicht de verhouding op de werkvloer. Stel dat je geld vrijmaakt om de journalistiek te versterken, wie krijgt dan de betaalde baan? Een van je trouwe vrijwilligers (en welke?), of een ervaren professional die je van buiten werft? Dat is een dilemma. De angst om vrijwilligers teleur te stellen, is begrijpelijk. In hoeverre verandert de verhouding tussen betaalde en onbetaalde krachten als er straks meer geld beschikbaar is? Volgens prof. Meijs, hoogleraar Strategische filantropie en vrijwilligerswerk, zijn er altijd **verschuivingen in de taken van deze groepen**. Meijs beschrijft het voorbeeld van Scouting Nederland, waarin betaalde en onbetaalde krachten deels hetzelfde werk doen, en de verdringing beperkt is.

In ons geval maken de extra gelden het mogelijk om meer betaalde krachten te werven. Het gaat erom hoe je hier als instelling mee omgaat. Je zou kunnen kiezen om een deel van het geld te besteden aan de vrijwilligers, bijvoorbeeld in de vorm van opleidingen en begeleiding. Zo beloon je hen en verklein het verschil met betaalde medewerkers. De NLPO helpt hierbij en zet in op coaching en **opleidingsprogramma's voor (vrijwillige) omroepmedewerkers**, bestuurders en pbo-leden. Ook wordt ingezet op de permanente ontwikkeling van mediatalenten.

Zo kan de 'veranderde werkvloer' ook kansen bieden, waarbij betaalde en onbetaalde medewerkers van elkaar leren en profiteren. Denk bijvoorbeeld aan de combinatie dat de professional zijn of haar journalistieke deskundigheid deelt en de vrijwilliger juist weer specifieke kennis heeft (bijvoorbeeld van zijn of haar woonwijk of een inhoudelijk specialisme). Ook kunnen betaalde medewerkers ambitieuze vrijwilligers onder hun hoede nemen, zoals bij onder meer ZuidWest TV. Samen vormen zij dan een sterk team. Maarten van den Boom, directeur ZuidWest TV: *"Ons werk is teamwork. Je creëert iets met zijn allen. Ons devies is: iedereen is gelijk, vrijwilligers doen niet onder voor professionals die we inhuren." Daarbij*

*geven we vrijwilligers de kans zich te ontwikkelen. Ze worden gefaciliteerd door betaalde krachten."* Zoals Van den Boom aangeeft, is gelijkwaardigheid essentieel. Een redactiestatuut kan deze gelijkwaardigheid beschrijven. Een voorbeeld vind je op [nlpo.nl/kenniscentrum](http://nlpo.nl/kenniscentrum).

### 1.5 Twee voorbeelden uit de praktijk: RTV Purmerend en Omroep Zilt

Het dilemma 'wel of geen betaalde kracht tussen de vrijwilligers' speelde ook bij RTV Purmerend. Bij de onbetaalde krachten leefde enige twijfel, maar men zag ook de zonkant. Frank Alberts, bestuursvoorzitter van RTV Purmerend, schetst de overwegingen: *"Bij RTV Purmerend werken we tot nu toe alleen met vrijwilligers. Dat gaat met ups en downs. Men ziet dat een betaalde kracht continuïteit kan bieden. Maar toch was er veel twijfel bij de leden bij het bespreken van de toekomstplannen: 'wat voeg ik nog toe als er iemand betaald zit? Hoeveel 'macht' krijgt iemand die er elke dag zit?' Maar ook: 'hoe verandert de blik van de inwoners en gemeenteraad richting de lokale omroep, als deze niet meer uit louter vrijwilligers bestaat?' Ondanks dat de vrijwilligers met enige zorg naar een toekomst met betaalde krachten kijken, zien ze ook voordelen. Gevraagd naar de positieve aspecten, zagen ze een meerwaarde in persoonlijke begeleiding/coaching en hun groei in competenties. Ook erkennen ze dat een betaalde kracht meer structuur kan aanbrengen in de vereniging. Hier hebben de omroepvrijwilligers dus wel behoefte aan."*





Ook Omroep Zilt uit Noordwest-Friesland onderging recent een verandering. Al 35 jaar had Zilt alleen radio. Hier werkten zo'n 125 vrijwilligers, verdeeld over twee omroepen, en dat ging prima. Er waren plannen voor een nieuwsplatform – een website met social media – dat in augustus 2022 realiteit werd. Voorzitter Tinus Boomstra: *“Een van onze vrijwilligers had journalistieke ervaring en wilde graag aan de slag met het platform. We hebben geld vrijgemaakt om deze medewerker te betalen en via extra geldstromen konden er meer betaalde krachten komen. Belangrijk is dat we bij Zilt altijd open hebben gecommuniceerd met de vrijwilligers. Ze waren ook vrij om te solliciteren. Ik raad dat iedereen aan: als je wilt professionaliseren, betrek de mensen vanaf het begin bij het proces! Zo wennen ze aan de plannen. En laat ze weten dat ze er nog steeds toe doen, want de vrijwilligers blijven het kapitaal van de lokale omroep. Met acht professionals heb je alleen een redactie en verder niks. In het begin hadden de professionals geen bemoeienis met de radio. Sinds een halfjaar betrekken ze nu ook de redactie bij radioprogramma's om de ICE-norm te halen. Dat gaat heel geleidelijk.”*

**Ondanks dat de vrijwilligers met enige zorg naar een toekomst met betaalde krachten kijken, zien ze ook voordelen.**

Frank Alberts, Bestuursvoorzitter  
RTV Purmerend



## Hoofdstuk 2

# Het aantrekken van vrijwilligers

### 2.1 Inleiding: waarom worden mensen vrijwilliger?

“Vrijwilligerswerk is het vehikel om je compassie vorm te geven”, zegt Lucas Meijs, hoogleraar Strategische filantropie en vrijwilligerswerk aan de Erasmus Universiteit. Meijs onderscheidt vier redenen waarom mensen zich inzetten. ‘Omdat je concreet mensen wilt helpen of graag ergens bij hoort, bijvoorbeeld een vereniging. Omdat je je kwaliteiten wilt benutten of je persoonlijk wilt ontwikkelen.’

Ongeveer de helft van de Nederlanders doet vrijwilligerswerk. Een grote vijver om uit te vissen, maar er is ook veel concurrentie. Van het buurthuis tot de tennisclub en van het ziekenhuis tot de opvang van asielzoekers. De vraag is: hoe kunnen we als lokale omroep betrokken burgers aanspreken en motiveren om juist bij óns vrijwilliger te worden? Hoe maken we een goede match en blijven ze gelukkig op de werkvloer?

### 2.2 Vinden en werven van (de juiste) vrijwilligers

Sommige omroepen hebben het gemakkelijker dan anderen als het gaat om het aantrekken van vrijwilligers. Als je verse krachten nodig hebt, pak dit dan strategisch aan. Puntsgewijs:

- Vraag jezelf af: welke functie bied ik aan? En welk type persoon past bij de functie én bij de omroep? Zijn er specifieke kwaliteiten vereist? En zijn bepaalde groepen ondervertegenwoordigd? Kortom: maak een ideaalplaatje van wie je wilt hebben. Kijk voor een model van een functieprofiel in het kenniscentrum op [NLPO.nl](http://NLPO.nl).
- Pak de werving professioneel aan: stel – net als bij een betaalde baan – een goede vacature op. Zorg voor een mooie tekst met attractief beeld. Spreek mensen positief en actief aan, in begrijpelijke taal. Laat zien wat je vraagt: wat gaat de vrijwilliger doen, hoeveel uur kost het werk en welke ervaring en competenties vraag je van hem of haar? Maar toon ook wat je biedt: wat is er zo leuk aan, welke doorgroeimogelijkheden zijn er en wat is de vergoeding? Kortom, bedenk wat je zelf zou willen weten als je ergens vrijwilligerswerk zou overwegen.
- Zoek goede kanalen om te werven. Denk allereerst dichtbij en vraag je lokale netwerk: je eigen medewerkers, zakelijke partners (bedrijven of de gemeente), verdere relaties en je achterban. En natuurlijk: gebruik je eigen media. Wees creatief, je bent tenslotte een mediabedrijf. Kijk eens naar de wervingspagina's van [Omroep Delft](#) en [Amnesty International](#).
- Zorg voor een goede eerste intake. Neem de tijd, leid de sollicitant rond op de werkvloer en geef hem/haar de ruimte om vragen te stellen. Wees enthousiast maar ook duidelijk over

de (on)mogelijkheden van de functie. [Den Haag FM](#) heeft een helder stappenplan.

- Werf vrijwilligers ‘het hele jaar door’. Beter een paar collega's te veel dan dat je mensen last minute moet zien te vinden. Denk ook hier strategisch en neem een passage in- en uitstroom vrijwilligers op in je beleidsplan.

#### Tips voor de vacaturetekst

Bregje Walraven (Erasmus Universiteit) schreef haar scriptie over wervingsadvertenties.

Op de website van het Platform Vrijwillige Inzet geeft ze enkele praktische tips:

- Gebruik humor in de taal van je wervingsadvertentie zorgvuldig: veel personen knappen af op humor in de taal van een advertentie.
- Wees eerder specifiek dan algemeen. Wees duidelijk waarvoor je vrijwilligers nodig hebt, waar het vrijwilligerswerk zich afspeelt (locatie), hoeveel tijd het van iemand vraagt, en wie je precies zoekt.
- Maak duidelijk (en aantrekkelijk) wat de uitkomst is van het vrijwilligerswerk. Bijvoorbeeld: “Een uurtje van jouw tijd maakt drie ouderen weer gelukkig”.
- Zorg voor mooi beeld. Representatieve foto's van het vrijwilligerswerk trekt eerder dan stock-foto's van internet. Laat kleur en lettertype in de advertentie aansluiten bij het type werk. Is het serieus? Kies dan bijvoorbeeld voor wat meer blauwtinten. Is het werk voornamelijk plezierig? Kies dan voor roodtinten.
- Meer weten? Hier kun je de [scriptie downloaden](#).

Een ding moeten we niet vergeten.

De beste ambassadeurs voor nieuwe vrijwilligers zijn je huidige vrijwilligers.

Als zij trots en blij zijn, komen er via hen ook weer nieuwe enthousiaste medewerkers.

**De gouden regel is:  
wees eerder specifiek dan  
algemeen. Wees duidelijk  
waarvoor je vrijwilligers  
nodig hebt... en wie je  
precies zoekt.**

Bregje Walraven, Oud-student,  
schreef masterscriptie over werving  
van vrijwilligers





### 2.3 Diversiteit: oud-jong, man-vrouw, afkomst en cultuur, mensen met een beperking

Diversiteit is de erkenning dat ieder individu uniek is en een eigen karakter heeft. Mensen verschillen in ras, gender, religie, sociale klasse, afkomst et cetera. Diversiteit is vaak gekoppeld aan inclusie: iedereen 'mag meedoen' ongeacht zijn of haar aard. Uit onderzoek blijkt dat teams die divers zijn samengesteld, vaak veel sterker zijn. Teamleden met verschillende inzichten vullen elkaar aan en leren van elkaar. Samen zijn ze creatiever, innovatiever en boeken ze betere resultaten. Veel jongeren vinden het leuk om in een diverse organisatie te werken.

Bij een lokale omroep zijn de vrijwilligers vaak de oren en ogen in de samenleving. Het is dus goed dat zij een afspiegeling vormen van de bewoners, voor wie de programma's worden gemaakt. Ideaal is een divers team, waarin mensen zich thuis voelen. Den Haag FM formuleert het zo: 'Het streven is dat de medewerkers een afspiegeling vormen van de veelzijdige

inwonerssamenstelling in de stad Den Haag. Dat betekent dat ook het vrijwilligersteam idealiter bestaat uit mensen afkomstig uit alle postcodegebieden, met een diversiteit aan achtergronden, gezindten, levensovertuigingen, identiteiten en leeftijden. Dit uitgangspunt is verankerd in de werving of de aanname van nieuwe vrijwilligers.'

Ook hier is het goed om beleid op te stellen. Een organisatie moet te allen tijde een beeld hebben van het vrijwilligersbestand. Wie hebben we nu in dienst? Wie hebben we nodig? Welke activiteiten gaan we in de toekomst doen? Welke capaciteiten komen we nog tekort? Leg dit vast en inventariseer halfjaarlijks hoeveel mensen je hebt, welk werk ze doen et cetera. En zijn de doelgroepen waar je je media-aanbod op richt, ook vertegenwoordigd in het vrijwilligersbestand?

#### Jongeren

Ruim een kwart van de Nederlanders is jonger dan 25 jaar. Lokale omroepen hebben deze

groep veel te bieden, maar soms moeite hen te werven als vrijwilligers. Dit is logisch: als je personeelsbestand uit voornamelijk 40-plussers bestaat, is het moeilijk om je te verplaatsen in de wensen van jongeren. Onderzoeksbureau Movisie ontwikkelde een **snelttest** om te zien of je als vrijwilligersorganisatie aantrekkelijk bent voor jongeren. De ‘jeugd van tegenwoordig’ wil flexibele klussen, snel resultaat en inspraak. De meeste kans op succes heb je als je aansluit bij hun leefwereld. Dus verdiep je in hun interesses. Kies hun media zoals TikTok en Whatsapp, maar richt je eventueel ook op ouders en scholen. Presenteer je omroep krachtig en visueel met mooie voorbeelden, bijvoorbeeld van succesvolle programma’s die je hebt gemaakt. Maak concreet wat jongeren kunnen bijdragen en geef ze keuzevrijheid (bijvoorbeeld in de duur van het contract of het werkrooster). Het Platform Vrijwillige Inzet maakte een **checklist met do’s en don’ts** in het werken met jongeren. Geef als lokale omroep jongeren een kans om zich aan je te binden. Luister goed naar ze en geef ze binnen de omroep de kans te om ook hun eigen ding te doen, ook al wijkt dit soms in grote mate af van waar de omroep zelf mee bezig is. Kijk ter inspiratie eens op de website van **UseTheNews**. Zij helpen Nederlandse nieuwsmedia om jongerenwijs de toekomst in te gaan.

### Diverse groepen

Meer dan één op de vier inwoners van ons land heeft een migratieachtergrond. Onderzoek toont aan dat niet-westerse Nederlanders over het algemeen minder aan vrijwilligerswerk doen dan autochtone Nederlanders. Het is lastig om een tactiek te bedenken om deze mensen te werven. Het betreft immers geen homogene groep. Alleen al in bijvoorbeeld Rotterdam wonen mensen van meer dan 170 nationaliteiten en velen van hen zijn jongeren. Of is een ander segment nog ondervertegenwoordigd bij je omroep, bijvoorbeeld vrouwen, of mensen met een beperking? Wil je nieuwkomers een kans geven? Of zoek je vrijwilligers met een specifieke interesse of expertise? Hier vind je **tips en voorbeelden** om ze te bereiken.

Omroep Tilburg heeft, in samenwerking met Urban Innovative Actions, vijftien jonge T-reporters opgeleid. **Burgerjournalisten, afkomstig uit achterstandswijken** in Tilburg-Noord, maakten 150 items over hun gemeenschap. Ze kregen, met geld van de Europese Unie, de ruimte om dit op hun eigen manier te doen. Het leverde mooie content op en zet hun wijk in een beter daglicht. Het project met de welluidende naam *ForwArt - Moving forward with the power of art: from a place to hide to a place of pride* is een ultiem voorbeeld van creatie ‘voor en door de bewoners’.

## 2.4 Het gesprek

Als een sollicitant voor het eerst langskomt, vinden kennismaking en selectie plaats. Zo mogelijk ontvangt de kandidaat-vrijwilliger voorafgaand of tijdens het kennismakingsgesprek wetenswaardigheden over de omroep. Wellicht beschik je over een vrijwilligersbeleid, met informatie over de omroep (missie, doel, werkwijze) en over de rechten en plichten van

onbetaalde medewerkers, zoals medezeggenschap, de vergoeding, begeleiding, aansprakelijkheid en verantwoordelijkheden.

Bij het kennismakingsgesprek is een directe collega van de vrijwilliger aanwezig, zoals eventueel een vrijwilligerscoördinator of begeleider. Aan de orde komen onder meer:

- de procedure van werving en de introductieperiode (en proeftijd);
- de doelstelling van de omroep en de functie waarop de kandidaat solliciteert;
- wat kan de vrijwilliger verwachten qua sfeer en werkwijze?
- het takenpakket van de functie, inclusief: met wie ga je werken?
- de eisen aan de vrijwilliger qua tijd en soort werk;
- de voordelen voor de vrijwilliger: vergoeding, begeleiding etc.
- de motivatie van de vrijwilliger om het werk te gaan doen: stage, professionele ambitie, hobby etc.;
- waarom denkt hij of zij geschikt te zijn voor de functie?
- de wensen en voorwaarden van de vrijwilliger.

Om een mismatch te voorkomen, is het goed om een open gesprek te voeren over de wederzijdse verwachtingen. Wees duidelijk over de (on)mogelijkheden. Bredere informatie vind je op via **Match voor Vrijwilligers**.

One thing is for sure, the T-Reporters put Tilburg Noord in the spotlight!

Urban Innovative Actions op haar website



## Hoofdstuk 3

# Vrijwilligersbeleid – begeleiding, beloning, medezeggenschap

### 3.1 Inleiding: begeleiden en behouden van vrijwilligers

We weten: dé vrijwilliger bestaat niet. De groep onbetaalde medewerkers is pluriform, van de ambitieuze jonge nieuwsmaker tot de pensionado die wekelijks een sportprogramma op de radio draait. De overeenkomst: alle vrijwilligers zijn verbonden aan de omroep en medeverantwoordelijk voor het eindresultaat.

Hoe ga je om met vrijwilligers? Leg je afspraken vast of laat je iemand zijn of haar gang gaan? Hoe zorg je dat iemand zich vrij voelt en toch niet te vrijblijvend met de omroep omgaat? Hoe houd je mensen gelukkig en gemotiveerd, zorg je dat een klacht wordt gehoord en dat iemand zich ontwikkelt?

Allereerst is het goed om zaken te formaliseren. Een betaalde medewerker heeft een arbeidscontract. Feitelijk is er niet zóveel verschil met de onbetaalde medewerker: er zijn evenzeer werkzaamheden, arbeidsomstandigheden en een vorm van beloning, zij het niet financieel. Het is in het voordeel van beide partijen dat – naast alle creatieve vrijheid – de organisatorische zaken op papier staan. Wat mag je als omroep van een vrijwilliger verwachten en vice versa?

Gemakkelijker dan een betaalde medewerker kan een vrijwilliger ieder moment opstappen. Daarom is geluk op de werkvloer belangrijk. De NLPO pleit ervoor om vrijwilligers goed te begeleiden. Een aanspreekpunt, bijvoorbeeld een centrale (vrijwilligers)coördinator of een mentor, kent de ambities en prestaties van deze medewerkers. Voor omroepen met een grote groep vrijwilligers is dit een uitdaging. Maar er zijn goede oplossingen, zoals bij streekomroep ZuidWest, waar betaalde krachten de vrijwilligers faciliteren (zie [paragraaf 1.4](#)). Maar er zijn diverse andere omroepen waar vrijwilligers door betaalde krachten bij de hand worden genomen om hun ontwikkeling te stimuleren.

### 3.2 Rechten en plichten: formaliseren van het vrijwilligersbeleid

Paragraaf 1.4 schetste de voordelen van (een formeel vastgelegd) vrijwilligersbeleid. Den Haag FM heeft dit goed geregeld: ‘Alle vrijwilligers ontvangen bij aanvang van de werkzaamheden een vrijwilligersovereenkomst. Deze wordt opgesteld en verzonden door

de afdeling P&O. Hierin is vastgelegd dat de vrijwilliger onbetaalde arbeid verricht en een overzicht van rechten, plichten en afspraken over ureninzet, frequentie, vergoedingen en verzekeringen. Daarnaast ontvangt de vrijwilliger het protocol ongewenste omgangsvormen. De vrijwilligersovereenkomst omvat een taakomschrijving van de werkzaamheden. In de vrijwilligersovereenkomst wordt een opzegtermijn afgesproken die voor beide partijen geldt.’

Den Haag FM geeft in haar [Notitie Vrijwilligersbeleid](#) helder de rechten en plichten weer. De vrijwilliger moet betrokkenheid en enthousiast zijn, maar ook instemmen met het bedrijfsbeleid en bereid zijn om samen te werken. Hij of zij heeft recht op onder meer begeleiding, scholing en een WA-verzekering, maar mag ook rekenen op goede wederzijdse communicatie. Elke vrijwilliger heeft een vast aanspreekpunt en wordt bijgestaan door een beroepskracht.

### 3.3 Begeleiding en evaluatie

Goede begeleiding bepaalt mede het geluk op de werkvloer en daarmee de inzet van de vrijwilligers. Dit begint op het menselijk vlak: oprechte interesse in wat iemand doet, een schouderklopje, ieder mens wil tenslotte waardering, in coachtaal wordt dit motivatiemanagement genoemd. Ook wil je weten of iemand zijn of haar ambities kan waarmaken. Is extra hulp nodig, meer creatieve vrijheid of juist wat strakkere grenzen? Welke wensen en ideeën leven bij de vrijwilliger?

Het is goed als je de medewerker echt kent, weet wat er speelt. Dit kan door hem of haar te koppelen aan een vaste kracht. Bij onder meer streekomroep

**De vrijwilliger heeft recht op informatie, inhoudelijke begeleiding en scholing voor een goede uitoefening van het vrijwilligerswerk.**

Notitie Vrijwilligersbeleid  
Den Haag FM, 2023



ZuidWest gebeurt dit. Directeur Maarten van den Boom: *“We hebben een aantal journalisten in vaste dienst en daarbij zijn lang niet alle vrijwilligers amateurs. Sommigen werken als cameraman in Hilversum en vinden het leuk om bij ons mee te draaien. Zij brengen kennis mee, die ze overdragen aan nieuwe mensen.”*

Bij streekomroep ZO!34 uit Drenthe tekenen vrijwilligers een generieke overeenkomst, waarna ze een opleidingsprogramma krijgen. De vier redactiechefs, zelf ook onbetaald, houden individuele motiveringsgesprekken met de vrijwilligers over hun ambities en prestaties. Secretaris Bram Wittendorp geeft aan dat de verbintenis nu (2023) nog niet strak is vormgegeven: *“Dit is doorgaans geen bezwaar. Mensen werken bij ons uit passie voor de omroep en blijven vaak langer dan tien jaar bij ZO!34 werken. Als gevolg van de plannen van Uslu zullen afspraken, ook omtrent de producties, formeler worden. Dat is wel wettelijk voor sommige medewerkers.”*

Streekomroep WEEFF noemt ‘monitoring van de onbetaalde medewerkers’ als geheim van het succes. Hoofdredacteur Erik Bout: *“Met elke medewerker sluiten we een individuele overeenkomst. Iedereen weet dus wat wordt verwacht binnen de functie. We houden ieder halfjaar een ambitiegesprek van een halfuur, waarin we bespreken hoe het gaat, wat men nodig heeft qua cursussen en hulp en welke nieuwe ambities er eventueel zijn. Ook horen we graag de ideeën van de medewerker over de omroep. Een gesprek gaat dus over het persoonlijk functioneren én over de ideeën voor de organisatie.”*

**ZO!34 is van oudsher een plek waar talentontwikkeling plaatsvindt. Onder meer Jorien Renkema komt bij ons ‘weg’. Zij zit dagelijks op 3FM.**

Bram Wittendorp,  
Secretaris ZO!34

Grotere omroepen hebben soms een (parttime) coördinator in dienst; iemand die de verwachtingen managet, de vrijwilligers én de omroep kent en door iedereen wordt vertrouwd. Er is geen blauwdruk, maar het Platform Vrijwillige Inzet heeft een handige **FAQ over het begeleiden van vrijwilligers**.

### 3.4 Beloning en ontwikkeling

De beloning die vrijwilligers krijgen is doorgaans immaterieel: plezier, kansen om je te ontwikkelen, een netwerk opbouwen, bij een organisatie horen die iets moois maakt. Daarnaast kun je een geldelijke vergoeding geven.



Belastingtechnisch is dit mogelijk omdat het wordt gezien als een onkostenvergoeding. Ook als de vrijwilliger een uitkering heeft, zijn er mogelijkheden. Het Platform Vrijwillige Inzet beantwoordt **alle vragen** op dit terrein.

Het is aan de organisatie hoe om te gaan met vrijwilligersvergoedingen. Geef je ze wel of geef je ze niet? Het is een mooie beloning voor de bewezen diensten. Maar als je honderd vrijwilligers hebt en een beperkt budget, wie komt dan in aanmerking? Dit kan voor spanning zorgen. Annelies van Santen, OOG: *“Het nieuws wordt verzorgd door betaalde professionals. Bij de radio werken allemaal vrijwilligers. Enkelen hebben op grond van hun functie en inzet een vrijwilligersvergoeding. Dat wordt naar eer en geweten bepaald.”* Bij ZuidWest werken 130 vrijwilligers samen met acht professionals. Maarten van den Boom: *“Wij geven geen geldelijke vergoeding. Maar eigenlijk is dat het enige verschil met de betaalde medewerkers. Vrijwilligers krijgen dezelfde behandeling, met allerlei faciliteiten en veel eigen verantwoordelijkheid en uiteraard hetzelfde kerstpakket. Dat is de kracht van onze omroep.”*

Voor jonge, ambitieuze medewerkers vormen een goede begeleiding en opleiding vaak de grootste beloning. Voor sommigen is dit heel belangrijk. Denk aan mensen met weinig diploma's of een afstand tot de arbeidsmarkt. Ook hier lopen de belangen parallel: door regelmatig een cursus of training te bieden, houd je je vrijwilligers gelukkig en maak je ze ook beter in hun vak. Dat komt dan weer ten goede aan de omroep. De meeste omroepen weten de weg

naar de **opleidingen van de NLPO** goed te vinden en/of verzorgen interne cursussen. Zie ook paragraaf 3.3.

### 3.5 Medezeggenschap en saamhorigheid

Inspraak in het beleid zorgt ervoor dat vrijwilligers zich erkend en echt onderdeel van de omroep voelen. Daarnaast hebben ze vaak goede ideeën voor verbeteringen. Bij veel organisaties die stelen op vrijwilligers is medezeggenschap vaak wat meer informeel: ze worden uitgenodigd voor overleg, maar hebben geen vaste plek in de bestuursstructuur. Daarmee is hun invloed op het beleid beperkt. Voor veel onbetaalde medewerkers is dit voldoende. Bram Wittendorp van ZO!34: *“De saamhorigheid zit bij ons meer in vriendenclubjes die samen een programma verzorgen. We hebben geen formeel overlegorgaan met alle vrijwilligers. Bij ons werkt dit goed, maar uiteraard denken we na over de structuur van de toekomst.”*

De **Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk** (NOV) ziet de voordelen van een formeel overleg met eigen reglementen en een samenwerkingsovereenkomst met de directie. Voor streekomroep WEEFF is medezeggenschap belangrijk. Erik Bout: *“De redactieraad*

*bestaat uit betaalde en niet-betaalde medewerkers, in totaal zeven mensen. Alle geledingen zijn vertegenwoordigd behalve de hoofdredacteur, het bestuur en het PBO. De redactieraad heeft de bevoegdheid om gevraagd en ongevraagd advies te geven. Hierdoor is het een heel actief orgaan geworden, dat zich verplicht voelt mee te denken en discipline heeft om te vergaderen. Van iedere vergadering worden notulen opgesteld, inclusief de adviezen die daaruit zijn voortgekomen. De adviezen moeten wij als hoofdredactievergadering gemotiveerd overnemen of afwijzen. Dus de onbetaalde medewerkers denken mee, leveren kritiek en genereren ideeën. Dit is nuttige informatie voor de leiding van WEEFF, die vrijwilligers gemotiveerd houdt én waarop beleid kan worden gemaakt.”* De organisatie van WEEFF wordt helder beschreven in het **handboek**.

Niet te onderschatten voor de saamhorigheid: de borrels en andere feestelijkheden. Juist in een tijd waarin we bijna digitaal – dus op afstand – leven, is bij elkaar komen extra belangrijk. Erik Bout, WEEFF: *“Wij houden bijna iedere maand wel een borrel. Die zorgt niet alleen voor binding, maar er worden ook creatieve ideeën uitgewisseld en interessante coalities gevormd.”*

### 3.6 Tips op een rij

- Bied alle onbetaalde medewerkers een vrijwilligersovereenkomst aan, waarin de rechten en plichten helder zijn omschreven.
- Zorg dat zij zich kunnen ontwikkelen via scholing en begeleiding.
- Evalueer en bespreek regelmatig de ambities en prestaties van deze medewerkers.
- Weet wat er leeft bij de vrijwilliger(s). Een vrijwilligerscoördinator kan hierbij van nut zijn.
- Geef iedereen enige mate van inspraak en daarmee inbreng het beleid en de content.
- Zorg voor saamhorigheid via borrels, een kerstpakket en andere kleine beloningen.



## Hoofdstuk 4

# Vrijwilligersbeleid – administratie en juridische aspecten

### 4.1 Beleid van een organisatie

Organisaties hebben veelal een beleidsplan, waarin – naast concrete cijfermatige doelen – de ‘waarom, wat en hoe’ zijn vastgelegd. Dit biedt een kader voor de beslissingen en keuzes. Het beleidsplan van de omroep moet in de toekomst passend zijn bij het concessiebeleidsplan en de prestatieafspraken die door NLPO worden gemaakt met de minister. Kijk voor aanvullende tips over een goed beleidsplan ook in het handboek Good Governance dat eind 2023 verschijnt in het [kenniscentrum](#) op NLPO.nl.

Zoals in hoofdstuk 1 van dit handboek al werd gemeld, moet je als ontvanger van subsidie ook nu al verantwoording afleggen aan financiers, zoals gemeenten en private partijen. Deze verantwoording bestaat doorgaans uit een (financieel) jaarverslag met de jaarrekening en een (tekstuele) toelichting op het afgelopen jaar. Uit het jaarverslag blijkt welke activiteiten je hebt verricht en in hoeverre de geplande doelen zijn bereikt. Mede op basis hiervan beslissen financiers over de toekomstige subsidie. Movisie geeft tips over het [opstellen van een plan](#) (p. 23-25). Hun insteek is: zorg voor een goed (meerjaren)beleidsplan, waarvan het vrijwilligersbeleid en onderdeel is.

### 4.2 Vrijwilligersadministratie

Medewerkers zijn de kern van elke organisatie. In de lokale omroepsector bestaat het personeel voor het overgrote deel uit onbetaalde medewerkers. De NLPO is een voorstander van het opstellen van beleid voor vrijwilligers (zie [hoofdstuk 3](#)), als integraal onderdeel van het (meerjaren)beleidsplan. Dit beleid gaat vooral over de rechten en plichten van de groep onbetaalde medewerkers. Hierbij hoort ook een vrijwilligersadministratie, waarin je per medewerker bijhoudt:

- startdatum
- functie en werkzaamheden
- enkele persoonsgegevens

Hoewel sommige omroepen meer dan honderd vrijwilligers hebben, is het aan te bevelen om deze mensen op een eenvoudige manier te registreren. Dit is ook behulpzaam bij eventuele ontwikkelingsgesprekken en de verantwoording aan subsidieverstrekkers. Let op dat er wettelijke vereisten gelden. Zie paragraaf 4.3.

### 4.3 Juridische aspecten rond vrijwilligers

#### Privacyregelgeving en AVG

De Europese Privacywet [Algemene Verordening Gegevensbescherming \(AVG\)](#) schrijft regels voor bij het administreren van vrijwilligers. De kernpunten:

- Meld de vrijwilligers dat je hun persoonlijke gegevens registreert.
- Vermeld welke gegevens je registreert en met welk doel. Dit mogen alleen relevante gegevens zijn.
- Maak deze data niet openbaar en deel ze niet met derden, zonder toestemming van de betrokken vrijwilliger(s).
- Zorg voor goede beveiliging van de administratie, digitaal en op papier.
- Daarnaast is het raadzaam om jaarlijks na te gaan of de gegevens nog actueel zijn.

Door de medewerkers op diverse manieren te betrekken bij het maken van het beleid creëert u draagvlak voor het beleid.

Movisie, handboek vrijwillige inzet







### Vrijwilligersverzekering

Een ongeluk zit in een klein hoekje, luidt een bekende tegelwijsheid. Als organisatie kun je aansprakelijk worden gesteld voor bijvoorbeeld een ongeval op de werkvloer of een burn-out van een medewerker. Vrijwilligers zijn niet automatisch verzekerd, dus regel als omroep een goede (collectieve) aansprakelijkheidsverzekering om de risico's te dekken. Omdat het een secundaire verzekering is (die de schade dekt als er geen andere verzekering kan worden aangesproken), zijn de kosten vaak te overzien. Soms kun je dit regelen met de gemeente of aansluiten bij een bestaande gemeentelijke regeling, zoals in **Rotterdam**. Zoek dit even uit. Ook het **Platform Vrijwillige Inzet** geeft goede informatie.

### Conflicten en vertrouwenspersoon

Nog een tegeltje: waar gehakt wordt, vallen spaanders. Op iedere werkvloer ontstaat wel eens een conflict of voelt iemand zich onheus behandeld. Dit kan op het persoonlijke of zakelijke vlak liggen. Het uitgangspunt is dat ieder naar eer en geweten werkt én respectvol met elkaar omgaat in een veilige werkcultuur. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn zonder slachtoffer te worden van pesten, discriminatie, seksuele intimidatie of agressie. Sommige organisaties stellen daarvoor terecht omgangsregels of een gedragscode op. Ook van lokale omroepen wordt verwacht een protocol te hebben voor dergelijke situaties, zodat het voor omroepmedewerkers duidelijk is waar ze naartoe kunnen als zich onverhoopt een ongewenste situatie voordoet. Daarnaast helpt een huishoudelijk reglement om de normen en waarden binnen een organisatie vast te leggen.

Niet alle conflicten zijn onderling op te lossen. Het is doodzonde als mensen zich niet prettig voelen of zelfs om die reden de omroep de rug toekeren. Het kan ook zijn dat je als medewerker ziet dat een andere medewerker iets overkomt. Let als manager extra op of vrijwilligers niet goed in hun vel zitten en durf tijdig mensen aan te spreken. Het is goed om drie zaken te regelen:

- Stel een protocol en huishoudelijk reglement op (voorbeelden zijn **te vinden in het kenniscentrum op NLPO.nl**)
- Benoem een medewerker tot vertrouwenspersoon. Een empathisch iemand, die goed kan luisteren, advies geeft en eventueel bemiddelt in een conflict. Dit zou bijvoorbeeld de vrijwilligerscoördinator kunnen zijn. Zo mogelijk heeft de vertrouwenspersoon ervaring of volgt hij of zij een training in sociale veiligheid.
- Stel een externe vertrouwenspersoon aan, waar iemand terecht kan als hij of zij zich intern niet durft te uiten. De NLPO biedt dit vanaf eind dit jaar als collectieve dienst aan omroepen aan, maar omroepen mogen uiteraard ook hun eigen (lokale) externe vertrouwenspersoon kiezen.

Verdere informatie over sociale veiligheid vind je **hier**.

### Vrijwilligerspremie, onkostenvergoeding en de fiscus

In paragraaf 3.4 is gesproken over het geldelijk belonen van onbetaalde medewerkers. Dit is allereerst een beleidskeuze. Mocht er de wens zijn om (een deel van de) vrijwilligers financieel te belonen, dan zijn er **fiscale regelingen voor een vrijwilligersvergoeding** en voor vergoeding van kosten. Bekijk goed voor welke vrijwilligers welke regeling in aanmerking komt. Mensen die een sociale uitkering genieten hebben bijvoorbeeld een aparte juridische status. Bedenk je ook dat de regelingen periodiek veranderen. Bekijk hiertoe regelmatig de **website van de Rijksoverheid**. Let op dat het duidelijk moet zijn vastgelegd wie binnen de omroep hiermee wanneer en waarvoor in aanmerking komt. Dit beleid is openbaar, opdat geen interne misverstanden plaatsvinden.

#### 4.4 Zelfevaluatie en NOV-keurmerk

##### Zelfevaluatie vrijwilligersbeleid

De Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) zet zich in voor Nederlandse organisaties die met vrijwilligers werken. Naast lobbyen en netwerken voor een betere positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving, probeert de NOV de organisaties sterker te maken.

Hiertoe is onder meer een zelfevaluatie ontwikkeld. Dit is een check, waarmee je als omroep nagaat hoe het staat met jouw vrijwilligersbeleid. De Zelfevaluatie bestaat uit vier onderdelen: (1) visie en beleid, (2) hoe voer je de plannen uit?, (3) loopt alles zoals je hebt bedacht?, en (4) hoe kun je leren om sterker te worden? Belangstelling voor de zelfevaluatie? Kijk [hier](#).

##### NOV-keurmerk Vrijwillige Inzet Goed Geregeld

De NOV heeft een keurmerk ontwikkeld voor organisaties die drijven op onbetaalde medewerkers: Vrijwillige Inzet Goed Geregeld. Dit keurmerk versterkt mogelijk je imago als omroep richting stakeholders. **Je behaalt het keurmerk** door een (niet gratis) online-programma te doorlopen. Je krijgt advies bij het opzetten of verbeteren van je vrijwilligersbeleid.



Het NOV-keurmerk laat zien dat je als organisatie structureel werkt aan goed vrijwilligersbeleid en -management.

Website Vrijwillige Inzet Goed Geregeld







Kijk voor meer informatie  
op [NLPO.nl/vrijwilligers](https://nlpo.nl/vrijwilligers).

Tips, vragen en suggesties  
kunnen gemaild worden  
aan [vrijwilligers@nlpo.nl](mailto:vrijwilligers@nlpo.nl).