

# Invloed van vergoedingen op vrijwillige inzet

Advies

# Colofon

© Scoop 2006

## **Samenstelling**

Paulette de Kraker

Inge van der Tak

In opdracht van Provincie Zeeland

Scoop

Zeeuws instituut voor sociale

en culturele ontwikkeling

Achter de Houttuinen 8

Postbus 407 Middelburg

Telefoon (0118) 682500

Telefax (0118) 635311

[www.scoopzld.nl](http://www.scoopzld.nl)

[Scoop@scoopzld.nl](mailto:Scoop@scoopzld.nl)

## **Foto**

D.J. Gjeltema

## **Lay-out**

Scoop

## **Ontwerp**

[men@work](mailto:men@work)

Scoop

## **Drukwerk**

Scoop

# Inhoudsopgave

<b>1. Involed van vergoedingen op vrijwillige inzet .....</b>	<b>7</b>
Houding van organisaties .....	7
Motivatie van vrijwilligers .....	7
Gebruik van vergoedingen en beloningen .....	8
Conclusie .....	8
Literatuur .....	9
<b>Bijlagen</b>	
Bijlage 1: Informatie uit organisatieonderzoek .....	13
Bijlage 2: Achtergrondinformatie vrijwilligerswerk en vergoedingen .....	15



# 1. Invloed van vergoedingen op vrijwillige inzet

Wat motiveert mensen om zich in te zetten als vrijwilliger? De Provincie Zeeland heeft aan Scoop de vraag voorgelegd wat de rol van vergoedingen (zoals reis- en onkostenvergoedingen) hierin is. In dit rapport zullen we antwoord geven op de vraag met behulp van Zeeuwse gegevens uit het vrijwilligersonderzoek (Scoop, 2005), landelijke onderzoeksgegevens en literatuur over dit onderwerp.

## Houding van organisaties

Om erachter te komen wat de invloed is van vergoedingen op de bereidheid van mensen om zich als vrijwilliger in te zetten, is het belangrijk om te weten hoe vrijwilligersorganisaties zelf de invloed hiervan inschatten. Organisaties die niet het idee hebben dat het bieden van vergoedingen effect heeft op het werven en vasthouden van vrijwilligers, zullen nieuwe mogelijkheden hieromtrent ook niet snel gebruiken.

Uit de organisatie-enquête ten behoeve van het vrijwilligersonderzoek (Scoop, 2005)<sup>1</sup>, blijkt dat slechts 7% van de vrijwilligersorganisaties aangeeft dat de aanwezigheid van goede voorwaarden een oorzaak is voor het voldoende aantal vrijwilligers. Van vrijwilligersorganisaties die kampen met een vrijwilligerstekort, geeft een op de tien aan dat dit (onder andere) te maken heeft met onvoldoende voorwaarden/fiscale beperkingen.

Het bieden van goede voorwaarden achten de organisaties dus van ondergeschikt belang. Veel belangrijker voor het hebben van voldoende vrijwilligers zijn volgens hen betrokkenheid en een persoonlijke benadering. Voor het ontbreken van voldoende vrijwilligers wordt door organisaties die daarmee kampen vooral gewezen op de maatschappelijke trend van individualisering.

Grote organisaties, die gedeeltelijk ook met beroepskrachten werken, verwijzen eerder naar goede voorwaarden als reden waarom zij over voldoende vrijwilligers beschikken. Maar het belang dat eraan wordt gehecht blijft beperkt.

## Motivatie van vrijwilligers

Vrijwilligers worden veelal gedreven door de inhoud van het werk. Driekwart beantwoordt de vraag waarom men vrijwilliger is met 'ik vind het heel erg leuk om te doen' (bron: Volunteers in Europe 1994; in: Dekker, 1999). Voor hun inzet worden zij niet betaald. Wel is voor velen het krijgen van een vorm van erkenning voor de inzet belangrijk. Een reis- of onkostenvergoeding kan hier onderdeel van zijn. Toch lijkt deze vorm van erkenning van ondergeschikt belang te zijn.

Er zijn zelfs onderzoeken bekend waarin wordt aangetoond dat financiële beloningen de intrinsieke motivatie van vrijwilligers ondermijnen. Wanneer vrijwilligers betaald krijgen voor hun werkzaamheden, werken ze minder (vgl. Plemper e.a., 2005).

Een grote beloning kan een negatieve invloed hebben op de vrijwilligers, menen deelnemers aan een onderzoek van het Verwey Jonker Instituut (Plemper e.a., 2005). Grote cadeaus ervaren vrijwilligers niet als gepast. Vrijwilligers die hun diensten aan bieden aan zieken of mensen in behoeftige omstandigheden voelen zich bezwaard als ze grote beloningen hiervoor ontvangen. Beloningen kunnen hun belangen schaden of hun intenties in twijfel trekken, stellen ze. Het gevaar bestaat dat vrijwilligers hierdoor vervreemden van het werk of de organisatie.

<sup>1</sup> Zie bijlage 1 voor een uitgebreidere bespreking van de uitkomsten.

Het ontbreken van vergoedingen wordt door vrijwilligers ook zelden als nadeel genoemd van hun inzet. Slechts een minderheid van de vrijwilligers noemt een financieel nadeel van het doen van vrijwilligerswerk: 6% van de vrijwilligers geeft aan dat de vrijwillige inzet teveel geld kost (bron: *Volunteers in Europe, 1994*, in: Dekker, 1999). Onderzoek in Drente geeft aan dat vooral slechte communicatie vaak een minder leuk aspect van vrijwilligerswerk wordt genoemd (Rigter Research, 2002). Het ontbreken van een onkostenvergoeding wordt slechts een enkele keer genoemd. In een ander onderzoek (*Volunteering among the over-fifties 1993*) is bekeken welke redenen door 50-plussers wordt aangegeven om te stoppen met vrijwillige inzet. Het gaat hier bijna altijd om omstandigheden (zoals gezondheid, verhuizing of andere verplichtingen) en vrijwel nooit om onvrede over het vrijwilligerswerk of de organisatie (zoals vergoedingen) (Dekker, 1999). Het onderzoek van Rigter Research (2002) geeft soortgelijke uitkomsten: belangrijkste reden om te stoppen is voor mensen de gezondheid of de leeftijd.

Echter, er zijn natuurlijk uitzonderingen. Sommige vrijwilligers die rondkomen van een uitkering en weinig kans hebben op betaald werk hechten wel waarde aan een kleine bijdrage in de vorm van geld of eten, een financiële vergoeding bij hun verjaardag en met Kerstmis. Een financiële prikkel kan voor deze personen een extra argument zijn om zich vrijwillig in te zetten (Plemper e.a., 2005). Ook voor jongeren kan een financiële tegemoetkoming een stimulans zijn om te kiezen voor vrijwilligerswerk in plaats van een betaalde bijbaan.

### **Gebruik van vergoedingen en beloningen**

De vrijwilligersvergoeding is sinds 1 januari 2006 verhoogd tot maximaal 1.500 euro per jaar<sup>2</sup>. Veel vrijwilligersorganisaties kunnen een dergelijke vergoeding niet opbrengen. In praktijk zie je dat vergoedingen en beloningen géén gewoonte zijn. De meeste vrijwilligers in Nederland (85%) ontvangen géén financiële vergoeding voor hun werkzaamheden (Plemper e.a., 2004). Vijftien procent krijgt een onkostenvergoeding, bijvoorbeeld voor de reiskosten. Er zijn voorbeelden bekend van vrijwilligers die geen gebruik wensen te maken van de onkostenvergoeding en de door hen ontvangen bedragen aan vergoeding weer beschikbaar stellen aan de organisatie.

### **Conclusie**

Het is voor vrijwilligers belangrijk dat hun inzet erkend wordt door de organisatie waar zij zich voor inzetten. Vergoedingen kunnen in deze erkenning een rol spelen, zij het een beperkte. Te hoge vergoedingen kunnen averechts werken. Voor mensen die van weinig moeten rondkomen en voor jongeren, kan het bieden van een kleine vergoeding wel een stimulans zijn om vrijwilliger te worden of te blijven. Om de ondersteuningsbehoefte van vrijwilligers beter in beeld te krijgen, is aanvullend onderzoek nodig.

In praktijk worden de mogelijkheden voor vergoedingen en beloningen lang niet altijd gebruikt. Slechts vijftien procent van de vrijwilligers ontvangt een financiële vergoeding. Organisaties zien vergoedingen ook niet als een belangrijk instrument om vrijwilligers te werven en vast te houden.

Onduidelijk is of organisaties wel van de mogelijkheden omtrent vergoedingen op de hoogte zijn. Het kan van belang zijn deze mogelijkheden onder de aandacht te brengen bij organisaties die werken met vrijwilligers. De invloed ervan is echter beperkt. Voor organisaties is het belangrijk te investeren in diverse manieren om inzet te erkennen en waarderen. Bijvoorbeeld door te zorgen voor goede randvoorwaarden, een goede begeleiding en een goede werksfeer en door te kijken naar de persoonlijke kwaliteiten van elke vrijwilliger.

<sup>2</sup> Zie voor de mogelijkheden met betrekking tot vergoedingen bijlage 2.

# 1. Literatuur

Dekker, P. (1999). 'Vrijwilligerswerk in Europa: Waardering en deelname'. In: P. Dekker (red.) Vrijwilligerswerk vergeleken. Nederland in internationaal en historisch perspectief. Den Haag: SCP.

Plempers, E., Wentink, M. & Broenink, N. (2005). Vrijwillig beloond. Een onderzoek naar het erkennen en waarderen van vrijwilligers. Utrecht: Verwey- Jonker Instituut.

Rigter Research (2002). Motieven voor vrijwilligerswerk. Assen: STAMM.

Scoop (2005). Van vrijwilligerswerk naar vrijwillige inzet. Middelburg: Scoop.

[www.vrijwilligerswerk.nl](http://www.vrijwilligerswerk.nl)



# Bijlagen



## Bijlage 1: informatie uit organisatieonderzoek

In deze bijlage worden de uitkomsten uit de enquête onder vrijwilligersorganisaties ten behoeve van het vrijwilligersonderzoek (Scoop, 2005) uitgebreider besproken.

### Redenen waarom organisaties al dan niet voldoende vrijwilligers hebben

In de enquête is niet direct gevraagd hoe organisaties de invloed van vergoedingen inschatten. Wel is gevraagd hoe men het tekort of juist het ontbreken van een tekort aan vrijwilligers verklaart. Wanneer de genoemde argumenten op een rij worden gezet, is te zien dat het kunnen bieden van goede voorwaarden dan wel de aanwezigheid van fiscale beperkingen volgens de organisaties nauwelijks een rol speelt.

**Tabel 1. Redenen waarom organisaties wel over voldoende vrijwilligers beschikken (%)**

betrokkenheid: dit soort werk spreekt veel mensen aan	64
persoonlijke benadering van nieuwe vrijwilligers	61
goede werksfeer	41
flexibel werk	17
voorwaarden van organisatie zijn goed	7
actualiteit van dit soort vrijwilligerswerk	5
vrijwilligerscentrale ingezet voor werving	2

**Bron: Scoop (2005)**

De meest genoemde redenen voor een voldoende aantal vrijwilligers zijn de betrokkenheid van mensen en de persoonlijke benadering van nieuwe vrijwilligers. Het kunnen bieden van goede voorwaarden wordt door slechts 7% van de organisaties met voldoende vrijwilligers als (mede)oorzaak genoemd.

**Tabel 2. Redenen waarom organisaties niet over voldoende vrijwilligers beschikken (%)**

individualisering	77
men wil zich niet binden	53
jongeren moeilijk te interesseren	44
steeds meer tweeverdieners	38
ontkerkelijking/ontzuiling, mensen minder idealistisch	11
organisatie niet in staat goede voorwaarden te bieden	7
imago van vrijwilligerswerk is verslechterd	5
fiscale beperkingen t.a.v. onkostenvergoedingen	5

**Bron: Scoop (2005)**

Organisaties die een tekort aan vrijwilligers melden, wijten dit vooral aan de maatschappelijke trend van individualisering waardoor mensen steeds meer op zich zelf gericht raken en minder tijd vrijmaken voor vrijwilligerswerk. Het niet kunnen bieden van goede voorwaarden (zoals reiskostenvergoedingen, trainingen en kinderopvang) wordt door 7% van de organisaties met onvoldoende vrijwilligers als reden genoemd. De fiscale beperkingen ten aanzien van onkostenvergoedingen wordt door slechts 5% genoemd. Worden deze twee antwoordcategorieën samengenomen, dan blijkt dat 10% van de organisaties het ontbreken van goede voorwaarden en/of fiscale beperkingen noemt als reden van een tekort aan vrijwilligers.

Daarbij moet nog bedacht worden dat het hier niet gaat om voldoendevoorwaarden. Het kunnen bieden van goede voorwaarden of het hebben van meer fiscale mogelijkheden, betekent nog niet dat het tekort aan vrijwilligers wordt verkleind. Ook andere zaken spelen nog een rol. Bijna altijd worden naast deze redenen ook andere redenen genoemd, waardoor er een tekort is aan vrijwilligers.

## Type organisatie

Er kan nog worden gekeken of er bepaalde typen organisaties zijn, waar het kunnen bieden van goede voorwaarden van grotere invloed wordt geacht op het werven en vasthouden van voldoende vrijwilligers, dan bij andere organisaties.

Organisaties kunnen bijvoorbeeld worden onderscheiden naar de mate waarin ze draaien op vrijwilligers. Het blijkt dat organisaties waar naast vrijwilligers ook beroepskrachten werken, het beschikken over voldoende vrijwilligers vaker onder andere toeschrijven aan het kunnen bieden van goede voorwaarden (13% in plaats van 5% door organisaties met alleen vrijwilligers).

Ook blijkt dat hoe groter de organisatie (hoe meer vrijwilligers hier actief zijn), hoe vaker het bieden van goede voorwaarden wordt genoemd als reden voor het beschikken over voldoende vrijwilligers. In organisaties die voorwaarden aandragen als reden voor het beschikken over voldoende vrijwilligers, zijn gemiddeld 34 vrijwilligers actief. In organisaties die dit niet noemen bij de verklaring van het beschikken over voldoende vrijwilligers, zijn gemiddeld 22 vrijwilligers actief.

Grotere organisaties en organisaties met beroepskrachten die een tekort aan vrijwilligers melden, schrijven dit tekort overigens niet vaker toe aan het ontbreken van goede voorzieningen/fiscale mogelijkheden. Dus hoewel meer professionele en grote organisaties vaker wijzen op goede voorzieningen als reden waarom zij over voldoende vrijwilligers beschikken, noemen organisaties van dit type met een gebrek aan vrijwilligers voorzieningen niet vaker als reden waarom zij over onvoldoende vrijwilligers beschikken.

## Bijlage 2: achtergrondinformatie vrijwilligerswerk en vergoedingen

Bron: [www.vrijwilligerswerk.nl](http://www.vrijwilligerswerk.nl)

Vrijwilligers mogen vergoedingen ontvangen, onder bepaalde voorwaarden van de fiscus.

Mogelijkheden onkostenvergoeding:

### 1. De vrijwilliger ontvangt geen vaste vergoeding

Werkelijk gemaakte kosten, die aantoonbaar zijn door middel van bewijsstukken (bonnetjes), kunnen op basis van een ingediende declaratie worden vergoed. Bijvoorbeeld een na te rekenen aantal autokilometers van huis naar vrijwilligerswerk.

### 2. De vrijwilliger ontvangt de vrijwilligersvergoeding

Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is dat de vergoeding niet in verhouding staat tot de omvang van de verrichte werkzaamheden. Bovendien moet die vergoeding het karakter hebben van een onkostenvergoeding. Sinds 1 januari 2006 is de kostenvergoeding voor vrijwilligerswerk verhoogd tot € 150,= per maand met een maximum van € 1500,= per jaar. Als de vrijwilligersvergoeding wordt toegepast, hoeft de vrijwilliger niet te bewijzen dat er kosten zijn gemaakt. De vrijwilligersvergoeding sluit een aanvullende vergoeding van werkelijk gemaakte kosten (zie 1) uit. Met andere woorden, de vrijwilliger kan naast de vrijwilligersvergoeding niet ook nog een kilometervergoeding worden vergoed.

### 3. De vrijwilliger ontvangt een vergoeding hoger dan de vrijwilligersvergoeding

Daartegen bestaat geen bezwaar, maar wanneer niet aangetoond kan worden dat de vrijwilliger dit bedrag ook voor het vrijwilligerswerk heeft uitgegeven is deze vergoeding belast. Het gehele bedrag moet dan aan de belastingdienst worden opgegeven. Dat is een wettelijke plicht voor de organisatie die uitbetaalt en voor de vrijwilliger die ontvangt.

Via het IB 47 formulier kan de vereniging in één keer achteraf van alle vrijwilligers de ontvangen vergoeding op weekbasis én op jaarbasis (met naam, adres en sofi-nummer) opgeven aan de belastingdienst. Vrijwilligers doen zelf aangifte. De belastingdienst controleert dat. Wanneer geen opgave wordt gedaan, kan de vereniging bij een fiscale controle een naheffing van sociale premies, meestal vermeerderd met een boete, verwachten. 'Niet weten' is geen reden voor kwijtschelding.

Het is voor de organisatie gebruikelijk om aan alle vrijwilligers en in het begin van een jaar, een overzicht te sturen met het bedrag 'verdiend in het afgelopen kalenderjaar' dat aan de belastingdienst zal worden opgegeven. Hij of zij wordt gevraagd binnen veertien dagen kenbaar te maken of de voorgenomen opgave klopt. Bij geen bericht wordt het bedrag daadwerkelijk opgegeven.

### 4. De vrijwilliger ontvangt een werkelijk loon als gevolg van een dienstverband

Het is mogelijk een vrijwilliger een dienstverband of een oproepcontract aan te bieden. De dan geldende voorschriften zijn onverkort van toepassing. De vereniging treedt in dit geval op als een normale werkgever.