

BEREKEN UW BESPARING DOOR DE INZET VAN VRIJWILLIGERS

# Onvervangbare vrijwilligers

**Veel non-profitorganisaties werken met zowel vrijwilligers als beroepskrachten. Vrijwilligers worden ingezet om kosten te besparen zodat een non-profitinstelling meer diensten kan leveren. De inzet van vrijwilligers maakt bijvoorbeeld sporten voor leden van een vereniging goedkoper, of dankzij de inzet van vrijwilligers hoeft de overheid minder subsidie te geven aan een welzijnsorganisatie of een bibliotheek.**

De **kosten** van beroepskrachten staan **vermeld op** de winst- en-verliesrekening van uw organisatie. Ze vormen waarschijnlijk een stevige kostenpost. De arbeidskosten zijn ook bekend bij subsidiegevers en donateurs, maar de vele uren die vrijwilligers maken ziet u eigenlijk alleen maar terug in de verleende diensten. En daar staat meestal geen geld tegenover. Economisch gezien is vrijwilligerswerk daarmee slecht zichtbaar terwijl non-profitorganisaties er toch echt harde euro's door besparen!

## Tafel

Nu de subsidiekranen verder worden dichtgedraaid en de vraag naar de eigen bijdrage of efficiëntie van een organisatie nadrukkelijker op tafel komt, kan het handig zijn om de kosten van de vrijwilligers zichtbaar te maken en op te nemen in de jaarrekening van uw organisatie. Voor sommige vrijwilligers werkt het juist motiverend om te weten wat ze uw organisatie besparen en vooral wat daarmee dan wordt bereikt. Kortom: uw organisatie kan vrijwilligers niet missen.

Vrijwilligerswerk is niet hetzelfde als betaalde arbeid. Doordat vrijwilligers een andere relatie hebben met cliënten van een organisatie, maken zij ook op een andere manier waarde. Functies tussen beroepskrachten en vrijwilligers zijn niet volledig uitwisselbaar. Zo geven bijvoorbeeld coördinatoren vrijwilligersbeleid

van een hockeyvereniging aan dat zij van een betaalde trainer, meer kennis, kwaliteit en betrouwbaarheid verwachten met daaraan gekoppeld een zakelijke, afstandelijke relatie. Van vrijwilligers daarentegen wordt een grotere en andere betrokkenheid bij de club verwacht. Consequentie: betaalde trainers zullen vertrekken als ze een beter aanbod krijgen, maar op vrijwilligers kunt u bouwen! Vrijwilligerswerk is principieel

onbetaalbaar en brengt andere positieve effecten met zich mee. Bijvoorbeeld voor de vrijwilliger zelf en het onderhouden van sociaal kapitaal. Dit zijn positieve externe effecten die ook economische waarde hebben. Daarnaast is het vrijwilligerswerk van mensen juist van belang, omdat het principieel niet op het verwerken van geld is gericht. Het geeft een extra dimensie aan het leven en mens-zijn.

## Waarde

Het koppelen van een waarde in geld aan de vrijwillige inzet is dan bijna een beleddiging. De vervangingswaardemethode is slechts een grove benadering van wat deze krachten uw organisatie gekost zouden hebben als ze beroepskracht zouden zijn, maar kent drie belangrijke risico's:

- Vrijwilligers waarden volgens vervangingswaarde betekent eigenlijk dat u een signaal geeft dat hetzelfde doen met meer vrijwilligersuren (want een hogere vervangingswaarde) goed vrijwilligersmanagement is. Dat zou u bij

beroepskrachten natuurlijk nooit doen! Het algemene advies is daarom om te werken met lage schattingen voor vrijwilligersuren en met een lage uurvergoeding. Op die manier behoedt u zich voor overschatting en krijgt u een indruk van de daadwerkelijke waarde.

- Het is goed mogelijk dat vrijwilligers, omdat hun uren niet betaald worden, inefficiënter werken of worden ingezet. Mede daarom is het belangrijk om de uren van vrijwilligers conservatief in te schatten zodat u een reëel beeld krijgt van de waarde in geld.

## Vrijwilligerswerk is principieel onbetaalbaar

- Om vergelijkbare redenen moet u ervoor zorgen dat u de kwalificaties van de werkzaamheden van vrijwilligers niet te hoog maakt; een beroepskracht als bestuurder van de lokale afdeling verdient geen tonnen.

## Vervangingswaarde

Bij de vervangingswaarde wordt bekeken wat uw organisatie zou moeten betalen als de vrijwilligers beroepskrachten zouden zijn. Simpelweg wordt het aantal gewerkte vrijwilligersuren (of volledige banen) vermenigvuldigd



met het bruto uurloon (of 12 x maandsalaris) van een beroepsmedewerker die vergelijkbare werkzaamheden verricht. De basisformule is dus als volgt: aantal vrijwilligersuren x uurtarief voor vergelijkbaar beroepsmatig werk.

Deze methode is simpel en snel uit te voeren, met als belangrijke voorwaarde dat de volgende drie vragen betrouwbaar te beantwoorden zijn:

- 1 Wat voor werkzaamheden verrichten de vrijwilligers?
- 2 Hoeveel uur vrijwilligerswerk wordt er per werkzaamheid gedaan?
- 3 Wat is een vergoeding voor deze werkzaamheden zoals die aan beroepskrachten betaald zou worden?

### Functieomschrijving

De eerste vraag kunt u zelf waarschijnlijk zonder al te grote administratieve rompslomp beantwoorden. Pak de functieomschrijvingen voor vrijwilligers erbij of bekijk het vanuit de activiteiten. Deze conclusie geeft u weer in een simpel 'activity-based' lijstje. In het geval van een hockeyvereniging ziet dat lijstje er zo uit:

- een wedstrijd: vervoer naar uitwedstrijden, coaching en begeleiding, arbitrage, et cetera;
- een team: zoals trainen, begeleiden en coördineren anders dan het deelnemen aan wedstrijden;
- de kantine: het direct bemannen, de inkoop en de algemene coördinatie;
- de accommodatie: het wekelijkse onderhoud, schoonmaken en groot onderhoud;

### Zo berekent u de vervangingswaarde van uw vrijwilligers

Voor het uitrekenen van de vervangingswaarde van vrijwilligers gaat u als volgt te werk. Stel dat uw organisatie in het bezit is van een wijkbus met veertig vrijwilligers die ieder vier uur per week werken. Die veertig vrijwilligers vervangen dan ongeveer vier fulltime (38 uur per week) chauffeurs. Volgens loonwijzer.nl verdient een buschauffeur in het openbaar vervoer gemiddeld € 2.357 bruto per maand bij een 38-urige werkweek. De besparing door vrijwilligers is dan, even nog afgezien van

- belangrijke commissies;
- het bestuur.

Om de tweede vraag te kunnen beantwoorden moet u werken met een schatting op basis van de activiteiten en de functieomschrijvingen of uw vrijwilligers de uren laten bijhouden. De derde

vraag houdt in dat u de werkzaamheden moet indelen naar functiezwarte. Het makkelijkste is het als er een duidelijke equivalent is (zie kader), maar het is waarschijnlijker dat u werkt met een indeling naar zwaarte van de functie. De ervaring laat zien dat dit het beste werkt door het vrijwilligerswerk in te delen in drie tot vier categorieën:

- uitvoerend;
- organisatorisch;
- eventueel commissies;
- bestuurlijk.

### Berekening

De simpele berekening waardeert al het vrijwilligerswerk tegen hetzelfde tarief. Een heel laag en daarmee niet te betwisten tarief is wat bijvoorbeeld

betaald wordt voor oppassen of autowassen (€ 3 tot € 5 per uur). Een realistischer tarief is het bruto minimumuurloon voor een 23-jarige of het gemiddelde bruto uurloon in Nederland. Het wordt complexer als bijvoorbeeld uitvoerende werkzaamheden gewaardeerd worden tegen het informele tarief, de uitvoerende werkzaamheden tegen het minimumuurloon en het bestuur de werkgeverslasten, vakantiegeld en andere extraatjes, ruim € 10.000 per maand! Daar komen dan natuurlijk de bespaarde kosten van het management, in de woorden van uw organisatie waarschijnlijk de bestuursleden, bij. Naar een lage schatting van tien uur per week zijn tegen een ander beloningstarief van 'manager openbaar vervoersbedrijf' van gemiddeld € 3.280 bruto per maand. Daar kunt u

### dus nog zeker een bedrag van € 900 bij optellen!

tegen een gemiddeld loon. Dat kan ook 'principeel' lastig zijn omdat het ene vrijwilligerswerk dan beter wordt gewaardeerd dan het andere. Uw berekening is helemaal perfect als er echt een vergelijking gemaakt kan worden met vergelijkbaar betaald werk.

### Waarderen

Het in geld uitdrukken van de kostenbesparing door vrijwilligerswerk is drieledig:

- Het kan voor sommige vrijwilligers heel waardeerend werken. Zeker als u uw vrijwilligers kunt laten zien dat uw organisatie dankzij de inspanningen van vrijwilligers geld bespaart en er nog meer hulp kan worden verleend.
- U kunt aan andere financiers, bijvoorbeeld de gemeente als subsidiegever van een welzijnsorganisatie maar ook de niet-vrijwillige leden van een sportvereniging, laten zien wat de werkelijke kosten voor een arbeidskracht zouden zijn.
- Voor de brede PR. Als uw organisatie keiharde euro's aan vrijwilligerswerk verbindt, wekt u de interesse van de pers. En publiciteit is natuurlijk nooit verkeerd!

*Prof. dr. Lucas Meijs is bijzonder hoogleraar strategische philanthropie aan de RSM Erasmus University Rotterdam en lid van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, e-mail: lucas.meijs@planet.nl*

