

Zo bedankt u vrijwilligers voor hun inzet



Vrijwilligers zijn vaak een onmisbare schakel in uw organisatie. Ze nemen u veel werk uit handen en zorgen ervoor dat uw organisatie zich kan inzetten voor het goede doel. Maar laat u wel eens zien dat die vrijwilligers heel belangrijk zijn voor uw organisatie? Hoe kunt u de vrijwilligers bedanken voor hun inzet voor uw organisatie? U leest het in dit verdiepingsartikel.

Veel organisaties zouden niet bestaan zonder de inzet van al die vrijwilligers. Er is vaak geen geld om mensen in dienst te nemen. Vrijwilligers zijn bijvoorbeeld nodig om een evenement (zoals een sportwedstrijd of muziekfestival) te kunnen organiseren, een vereniging te laten draaien (zoals voor het bestuur of mensen voor een bardienst) of geld in te zamelen voor een maatschappelijk goed doel.

Het is belangrijk om af en toe ook te laten zien dat vrijwilligers onmisbaar zijn voor uw organisatie. Behalve een financiële beloning kunt u het belang van een vrijwilliger ook op andere manieren uitdrukken. Het gaat daarbij om drie pijlers: erkenning, waardering en beloning.

Snel aan de slag met vrijwilligers in uw organisatie

Sportorganisaties, algemeen nut beogende instellingen (ANBI's) en andere organisaties die niet onder de vennootschapsbelasting vallen, kunnen vrijwilligers inzetten om werkzaamheden binnen de organisatie te doen. Voor vrijwilligers gelden allerlei speciale regels. In bepaalde situaties moet u hen als een gewone werknemer behandelen en soms mag dat vooral niet. [Deze toolbox](#) loodst u langs alle fiscale, administratieve en praktische bijzonderheden van het werken met vrijwilligers. Ook de rol van de OR komt aan bod.

Geef vrijwilligers genoeg erkenning

Erkenning houdt in dat u vrijwilligers het gevoel geeft dat ze onmisbaar zijn voor de organisatie en serieus genomen worden. Vrijwilligers weten dat ze belangrijk zijn voor de organisatie en dat ze een bijdrage leveren aan het behalen van de gestelde doelen. Door dit te erkennen bestaat er meer aandacht en ruimte voor de specifieke kwaliteiten en competenties van de vrijwilliger. Erkenning kan in de vorm van:

- vrijwilligersbeleid;
- visie op vrijwillige inzet binnen de organisatie;
- aandacht voor kwaliteiten;
- goede werkplek en faciliteiten;
- inspraak;
- erkennen van opgedane ervaringen.

De positie van vrijwilligers zwart op wit zetten

Een goed vrijwilligersbeleid in uw organisatie helpt mee bij de erkenning van vrijwilligers. Het is verstandig om het vrijwilligersbeleid zwart op wit te zetten, zodat u er altijd op kunt terugrijpen.

U moet hierbij letten op:

- een duidelijke plaats van vrijwilligers in de organisatie;
- het vastleggen van de formele positie van vrijwilligers in een reglement of contract;
- het geven van persoonlijke aandacht en goede werkbegeleiding;
- duidelijke taakafbakening en -verdeling tussen vrijwilligers en beroepskrachten;
- heldere taakomschrijvingen;
- informatie geven over de organisatie, zoals beleidsinformatie en informatie over rechten en plichten;
- verzekeringen en onkostenregelingen aanbieden die zijn aangepast aan de specifieke situatie van vrijwilligers.

Ook het sluiten van [een individuele vrijwilligersovereenkomst \(tool\)](#) kan bijdragen aan duidelijke afspraken. U laat er ook mee zien dat u het werk van de vrijwilliger op waarde schat.

Geef aandacht aan de persoonlijke kwaliteiten

Bij de uitwerking van het vrijwilligersbeleid moet u rekening houden met een aantal praktische zaken. U moet aandacht hebben en ruimte geven aan de persoonlijke kwaliteiten van de vrijwilliger.

Geef aandacht en ruimte aan de persoonlijke kwaliteiten van de vrijwilliger

De organisatie werft gericht op deze kwaliteiten en maakt gebruik van competentieprofielen, zoals bij jongeren die op zoek zijn naar het opdoen van speciale leerervaringen of competenties. Daarnaast verdient de werkplek van de vrijwilliger uw aandacht.

Zorg er niet alleen voor dat de werkplek 'arbo-proof' is, maar biedt ook een prettige omgeving met goede faciliteiten: vrijwilligers kunt u niet afschepen met 'afdankertjes'. Zo nodig moet u de werkplek aanpassen aan fysieke beperkingen.

Geef vrijwilligers een getuigschrift of certificaat voor opgedane ervaringen of gevolgde trainingen en laat ze deelnemen aan interne sollicitatieprocedures, daar hebben zij recht op. Op hun verzoek kan uw organisatie meewerken aan de procedure voor Erkenning van verworven competenties (EVC-procedure) of aan het geven van referenties.

Spreek uw waardering voor vrijwilligers uit

Waarderen houdt in dat u de erkenning voor de vrijwilligers uit, bijvoorbeeld door een compliment in de wandelgangen of een lovend artikel. Dit kan bijvoorbeeld ook middels:

- deskundigheidsbevordering;
- een attentie;

- de ‘vrijwilliger van de maand of jaar’;
- de voordracht voor een onderscheiding;
- een vrijwilligersuitje, brunch of feest;
- publiciteit.

Vrijwilligersuitje als blijk van waardering

U kunt uw waardering voor de vrijwilliger uitspreken door iemands inzet publiekelijk te benoemen, bijvoorbeeld tijdens vergaderingen. Dit is vooral waardevol als de directeur of voorzitter van de organisatie de waardering uitsprekt. Houdt de vrijwilliger niet van publiekelijke complimentjes, maak dan uw waardering kenbaar door in een een-op-een-gesprek aandacht te besteden aan zijn prestaties.

Ook een persoonlijke kaart of attentie bij verjaardagen en jubilea of belangrijke gebeurtenissen in hun privéleven kunnen bijdragen aan het gevoel van erkenning. Een speciaal vrijwilligersuitje is een belangrijke vorm om de waardering uit te spreken en de werksfeer te bevorderen. Daarnaast kunt u vrijwilligersbrunches en andere evenementen speciaal voor vrijwilligers organiseren.

Kortingen zijn een vorm van beloning

Een beloning is het materiële bewijs van waardering. Dit kan in de vorm van een cadeaubon en kerstpakket of een symbolische vorm, zoals [een getuigschrift \(tool\)](#). Maar er zijn ook andere mogelijkheden, zoals:

- een vast bedrag aan onkostenvergoeding;
- speciale privileges;
- een vrijwilligerskorting.

U kunt bij een verjaardag of op een speciaal moment in het jaar een cadeau(bon) geven. Dit kan in de vorm van een kerstpakket, een kleine vergoeding in geld, vrijkaartjes voor voorstellingen of een bloemetje. Ook kunt u vrijwilligers gebruik laten maken van ruimtes, gereedschap en materiaal voor privégebruik, zoals een EHBO-kit.

Als organisatie kunt u voor uw vrijwilligers regelen dat zij kortingen krijgen op het lidmaatschap van de vereniging of club, op (club)artikelen uit de winkel van uw organisatie of korting op evenementen of het gebruik van accommodaties. Welke vorm u ook kiest, een beloning is alleen effectief als deze is afgestemd op de doelgroep. Als u deze regel goed toepast, zullen vrijwilligers zich thuis voelen bij uw organisatie.

Financiële vergoedingen voor vrijwilligers

Vrijwilligers zijn die personen die onbetaald en onverplicht werk verrichten voor anderen – bijvoorbeeld voor uw onderneming – of voor de maatschappij als geheel. Vrijwilligers zijn voor organisaties aantrekkelijk omdat zij meestal erg gemotiveerd zijn en weinig kosten opleveren. De eventuele beloning die uw organisatie een vrijwilliger betaalt, hoeft u onder voorwaarden niet in de loonheffingen te betrekken.

Lees ook het [verdiepingsartikel Beloningen voor vrijwilligers en de loonheffingen](#)

Dit is een artikel van de redactie van Management Rendement

Management Rendement is dé informatiebron voor professionals die leidinggeven aan mensen en projecten. Het vakblad geeft de lezer handvatten om projecten en processen in de organisatie te stroomlijnen en optimaliseren, en om de mensen die bij deze processen betrokken zijn – intern en extern – optimaal aan te sturen. Belangrijke onderdelen van Management Rendement zijn project- en procesmanagement, wijzigingen in relevante wet- en regelgeving, en concrete tips en adviezen voor het verbeteren van leiderschap én de effectiviteit, prestaties, vaardigheden en inzichten van teamleden.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Management Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Management Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Management Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl