

Overwegingen voor het werken met een vrijwilligersvergoeding

Door **Lieke van Disseldorp**
(liekedis@live.nl), stagiaire
van Gerda Wink (gerda.
wink@radboudumc.nl)
van project SameNoord in
Wijchen

Mede mogelijk
gemaakt door



Op basis van 1) een beknopte literatuurstudie, 2) observaties van de reacties van ouders die een vrijwilligersvergoeding ontvingen in het project SameNoord (Wijchen), 3) interviews met betrokken ouders en professionals in project SameNoord en 4) een kort groepsinterview bij een bijeenkomst van FNO projectleiders, kunnen verschillende aanbevelingen worden gemaakt voor organisaties die overwegen om vrijwilligers een vergoeding te geven.

Over het wel of niet geven van een vrijwilligersvergoeding **lopen meningen uiteen**. Een vaak gehoord standpunt is dat vrijwilligerswerk vrijwillig moet zijn en dat er hier dus uit principe geen vergoeding tegenover hoort te staan. Aan de andere kant kan een vergoeding worden beschouwd als terechte erkenning en waardering van de tijd en inzet van een vrijwilliger. Er is wel overeenstemming over dat kosten gerelateerd aan het vrijwilligerswerk zelf, zoals reiskosten, vergoed moeten worden. Naast deze principekwestie, is een centrale vraag of het geven van zo'n vergoeding leidt tot meer vrijwilligers. Het blijkt dat het zeker kan dienen als 'zetje over de drempel' voor sommige mensen, met name mensen met een lager inkomen. Naarmate zij echter langer vrijwilliger zijn, speelt de vergoeding vaak een kleinere rol omdat er ook voldoening gehaald wordt uit het werk zelf en de daar opgebouwde contacten. De **intrinsieke motivatie** van vrijwilligers speelt een belangrijke rol bij betrokkenheid op lange termijn. Manieren waarop intrinsieke motivatie verhoogd kan worden, waren volgens professionals: het bereiken van opgestelde doelen en het delen en vieren van successen, het serieus nemen van vrijwilligers en het meenemen van hun mening en input. De literatuur voegt hieraan toe: rekening houden met het gevoel van eigenwaarde (erkenning van het werk van vrijwilligers en hun intrinsieke motivatie hiervoor) en ervaren controle (door het geven van verantwoordelijkheid en een zekere mate van vrijheid) (Frey, 1994).

Bij het geven van een vrijwilligersvergoeding is het belangrijk om aandacht te besteden aan de volgende punten: kenmerken van de ontvangers en de verschillende betekenissen die een vergoeding voor hen kan hebben, praktische aspecten, een passende vorm en hoeveelheid en morele afwegingen zoals eerlijkheid.

Het is belangrijk **rekening te houden met de beoogde ontvangers**. Zo kwam uit het onderzoek dat vrijwilligers met een laag inkomen de vrijwilligersvergoeding over het algemeen als een zeer leuke en niet onbelangrijke bijkomstigheid zagen, al gaven ze vaak aan dat dit niet de belangrijkste motivatie voor het vrijwilligerswerk was.

Uit onderzoek blijkt dat een vrijwilligersvergoeding ook nuttig kan zijn om mensen met een laag inkomen te betrekken bij onderzoek. Russell et al. (2000), UyBico et al. (2007) en Bonevski et al. (2014) wijzen op barrières voor de inclusie van kwetsbare groepen in onderzoek, zoals het inzien van de uiteindelijke (gezondheids-)voordelen die deze onderzoeken kunnen opleveren.

Enkele interessante bevindingen met betrekking tot het toekennen van een financiële compensatie voor **participatie in onderzoek**, zijn dat:

- compensatie in cash blijkt te zorgen voor meer deelnemers dan een cadeau van dezelfde waarde (Singer et al., 1999);
- vooruitbetaalde compensatie effectiever blijkt dan beloofde compensatie na deelname aan het onderzoek (Singer et al., 1999; Groves & Couper, 2012);
- het significante effect van compensatie in het geval van interviews niet gerelateerd blijkt aan de last voor de geïnterviewde qua tijd en moeite (Singer et al., 1999). Hierdoor is een financiële compensatie ook in het geval van weinig belastende interviews effectief om participanten te werven.

Het aanbieden van compensatie blijkt nuttig te zijn, vooral in het begin en voor mensen met een lager inkomen. Context speelt een grote rol, en het is belangrijk om compensatie zo vorm te geven dat het past bij de situatie. **De voor- en nadelen van verschillende vormen van compensatie** zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Vorm	Voordelen	Nadelen
Cash	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Passend voor het compenseren van uitgaven met betrekking tot de activiteit ▪ Vooral nuttig voor mensen met een laag inkomen ▪ Meest algemene vorm > minder maatwerk nodig ▪ In onderzoek effectiever voor het verhogen van het aantal respondenten dan cadeaus 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mogelijkheid van inbeslagname door instanties ▪ Mogelijkheid van verdwijning in het huishoudbudget ▪ Wanneer te hoog: ervaren controle en daarmee intrinsieke motivatie kunnen dalen
Vouchers	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kleine kans voor inbeslagname door instanties ▪ Mogelijkheid om algemeen besteedbare vouchers te geven 	Nut verschilt per persoon > maatwerk nodig
In natura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Geen kans voor inbeslagname door instanties ▪ Is een directe beloning voor de vrijwilliger ▪ Minder morele kritiek met betrekking tot het compenseren van vrijwilligerswerk ▪ Training/opleiding vergroot toekomstige carrière-perspectieven en versterkt ervaren controle 	Nut verschilt per persoon > maatwerk nodig
Handgeld voor de activiteit van de vrijwilliger	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Werk wordt leuker, gevoel van iets goeds voor een ander doen ▪ Ervaren controle stijgt (meer financiële mogelijkheden) ▪ Mogelijkheid van sociale contacten versterken, wat een gevoel van saamhorigheid geeft (bijv. handgeld besteden aan een kaart of cadeautje voor een zieke) 	Is geen directe beloning voor de vrijwilliger

Een van de **drie veelbelovende vormen** is compensatie in natura zoals vrijstelling van contributie aan de activiteiten die door de vrijwilligers georganiseerd worden. Ook een vergoeding van een training of opleiding als dit relevant is en de vrijwilliger hierin geïnteresseerd is lijkt veelbelovend, omdat dit bovendien de ervaren controle en toekomstige carrièreperspectieven vergroot. Tenslotte lijkt handgeld wat vrijwilligers kunnen gebruiken voor de invulling van hun vrijwilligerswerk een veelbelovende optie, aangezien de intrinsieke motivatie stijgt door zowel het werk zelf leuker te maken als het gevoel van ervaren controle te verhogen en mogelijk sociale contacten te versterken.

Hoe de vrijwilligersvergoeding ook wordt vormgegeven, het is van belang om rekening te houden met **morele aspecten**. Een voorbeeld hiervan is eerlijkheid: wie krijgt wat en waarom? Een duidelijke onderbouwing en heldere en tijdige communicatie naar (nieuwe) vrijwilligers is hierbij belangrijk.

Referenties

- Bonevski, B., Randell, M., Paul, C., Chapman, K., Twyman, L., Bryant, J., Brozek, I & Hughes, C. (2014). Reaching the hard-to-reach: a systematic review of strategies for improving health and medical research with socially disadvantaged groups. *BMC medical research methodology*, 14(1), 42.
- Frey, B. S. (1994). How intrinsic motivation is crowded out and in. *Rationality and society*, 6(3), 334-352.
- Groves, R. M., & Couper, M. P. (2012). *Nonresponse in household interview surveys*. John Wiley & Sons.
- Russell, M. L., Moralejo, D. G., & Burgess, E. D. (2000). Paying research subjects: participants' perspectives. *Journal of medical ethics*, 26(2), 126-130.
- Singer, E., Van Hoewyk, J., Gebler, N., & McGonagle, K. (1999). The effect of incentives on response rates in interviewer-mediated surveys. *Journal of Official Statistics*, 15(2), 217.
- UyBico, S. J., Pavel, S., & Gross, C. P. (2007). Recruiting vulnerable populations into research: a systematic review of recruitment interventions. *Journal of general internal medicine*, 22(6), 852-863.