

Inleiding

“Speelpleinwerk is jeugdwerk”

Vergoeding van jongeren op het speelplein. Het is thema waar al heel veel over geschreven is en waar we jaarlijks veel advies over geven.

“In de jeugdbeweging krijgen ze geen vergoeding...”

“In mijn tijd stond ik er niet bij stil hoeveel ik verdiende...”

“Jongeren hebben op vandaag geld nodig voor een gsm, downloaden van itunes...”

“Ja maar, ze willen meer werken dan 8 uur...”

Deze infofiche heeft niet als doel om die discussies op te lossen. Vergoeding is trouwens ook maar één aspect van jullie beleid over de ploeg. Wel, willen we een overzicht geven van de wettelijke mogelijkheden om jongeren een vergoeding te geven met bijhorende voorwaarden en gevolgen.

Zo krijgen jullie duidelijkheid over wat er kan en mag. Wat voor jullie speelplein de beste keuze is, daar komen we graag advies ter plaatse en op maat over geven.

We spreken in deze infofiche over “**jongeren**” zodat de informatie zowel op animatoren als op hoofdanimatoren van toepassing kan zijn.

De **bedragen** die we vermelden zijn vaak onderhevig aan evolutie. We geven bij ieder cijfer mee voor welk jaar dit cijfer geldig is. Heb je twijfels of deze cijfers correct zijn, dan mag je altijd contact opnemen met jouw lokale ondersteuner.

In deze infofiche

- Een onkostenvergoeding voor vrijwilligers
- Vergoeden als jobstudent
- Vergoeden via het monitorenstatuut
- Vergoeding via het semi-agoriaal statuut (verenigingswerk)
- Combineren van vergoedingen
- De visie van de VDS
- Relevante info



De kostenvergoeding voor vrijwilligers

Alternatieve benamingen	De vrijwilligersvergoeding De onkostenvergoeding Het vrijwilligerstarief
Vergoeding	Het gaat niet om « loon ». Het is een vergoeding voor « onkosten ».
Voor wie	Iedereen die een vrijwillig engagement opneemt in een organisatie (of bestuur) zonder winstoogmerk kan zo'n vergoeding krijgen.
Bedragen	<p>Er bestaan twee systemen om de onkosten van vrijwilligers te vergoeden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reële onkostenvergoeding : <ul style="list-style-type: none"> • De vrijwilliger bewijst alle kosten en krijgt die onbepaald terugbetaald. • Er zijn dus bewijzen (bv : rekeninggetjes) nodig. 2. Forfaitaire onkostenvergoeding <ul style="list-style-type: none"> • Maximum van 36,84 euro/dag (2022) • Maximum van 1473,37 euro/jaar (*) (2022) <p>Beide systemen zijn niet te combineren, behalve voor de reële kostenvergoeding van vervoer. Dan gelden er maxima van 2000 km/jaar en maximum 0.3707 euro/km (auto - 2022) of 0.24 euro/km (fiets - 2022) of kostprijs vervoersbewijs van het openbaar vervoer.</p> <p><i>De forfaitaire onkostenvergoeding wordt geïndexeerd op 1 januari</i> <i>De kilometervergoeding wordt geïndexeerd op 1 juli</i> www.sociare.be</p> <p><i>(*) Er bestaan uitzonderingen om tot 2709,97 euro/jaar (2022) te geven, maar deze zijn niet van toepassing op speelpleinwerk.</i></p>
Gevolg als je meer geeft.	<p>Alle ontvangen vrijwilligersvergoedingen in dat werkjaar worden als loon beschouwd. Sociale bijdragen en belastingen van toepassing.</p> <p><i>Het is de verantwoordelijkheid van de vrijwilliger om te waken dat ze niet over het maximum gaan. We raden aan om de jongeren daarin te ondersteunen. Je kan bijvoorbeeld vragen of ze al ergens anders vrijwilligersvergoedingen hebben ontvangen en hen daar gericht op aanspreken.</i></p>
Sociale bijdragen en/of belastingen	<ul style="list-style-type: none"> • Niet van toepassing, zolang men onder de maxima blijft. • Er is geen contract nodig. <ul style="list-style-type: none"> ○ In sommige gevallen is een vrijwilligersovereenkomst aangewezen, zoals zeer bij intensief vrijwilligersengagement of in combinatie met studentenarbeid. • Het arbeidsreglement is niet van toepassing. • Er is geen Dimona-aangifte nodig.
Groeipakket	Geen invloed zolang je onder het maximum blijft van het dag/jaarbedrag forfaitaire vergoedingen, anders zijn de voorwaarden voor 'loon' van toepassing.
Bijkomende verplichtingen	<p>Als je werkt met vrijwilligers, ben je verplicht tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informatieplicht (vrijwilligersnota) • verzekering burgerlijke aansprakelijkheid verplicht <p>Forfaitaire onkostenvergoeding: Je houdt een lijst bij van wie welke vergoeding gekregen heeft voor welke momenten. Je vindt modellijsten op www.vrijwilligerswerk.be</p>

	Reële onkostenvergoeding: Je houdt de bewijsstukken op naam bij. Je vindt modellijsten op www.vrijwilligerswerk.be
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> • Ook personen die werkloos zijn, mogen vrijwilligerswerk doen maar moeten hiervoor toestemming hebben van de RVA. Personen met een leefloon, moeten toestemming krijgen van het OCMW. • Voorgesloten kosten : indien de vrijwilliger iets aankoopt voor de organisatie, mag dit terugbetaald worden en wordt dit niet beschouwd als onkostenvergoeding. Noteer dat in de boekhouding onder de relevante posten. • Een forfaitaire onkostenvergoeding geven voor voorbereiding, opzet, opkuis... : dat mag.
Meer weten	Vlaams decreet vrijwilligerswerk www.vrijwilligerswerk.be

Overeenkomst voor tewerkstelling van studenten

Alternatieve benamingen	Tewerkstelling van studenten Studentenarbeid Studentenjob
Voor wie	(1) Studenten, die (2) oud genoeg zijn en (3) niet werken wanneer ze geacht op school of de opleiding te zijn mogen maximaal 475 uren per jaar werken aan een voordelig rsz-tarief, de 'solidariteitsbijdrage': <ul style="list-style-type: none"> • Werknemer 2,71% (ipv 13,07%) • Werkgever 5,43% (ipv +- 35%) Meer dan 475 uren kan, maar je betaalt de gewone rsz-bijdragen, werkgevers- en werknemersbijdragen op het brutoloon.
Het minimumloon	Gemeente: Gemeentelijke barema's <ul style="list-style-type: none"> • Uurloon = 1/1976 van het jaarloon • Minimumloon: E1 met 0 jaar anciënniteit: €12,39 / uur (*) EVA/IVA/VZW: Private sector <ul style="list-style-type: none"> • Barema's vastgelegd in cao (PC 329 Sociaal-Cultureel werk) Wie moet de maxima in de gaten houden ? Die verantwoordelijkheid ligt bij de jongeren, al raden we aan om hen daarin te ondersteunen. (*) Dit bedrag is het resultaat van een interne berekening. Het is een richtbedrag. Voor het precieze bedrag dien je contact op te nemen met de personeelsdienst of het sociaal secretariaat.
Gevolgen als je meer dan het minimumloon geeft.	Dat mag, maar je moet binnen de barema's blijven. Je kan bijvoorbeeld meer anciënniteit toekennen of een hogere loonschaal maar niet « zomaar » een bedrag geven.
Sociale bijdragen en/of belastingen	Vrijgesteld van rsz-bijdragen Wel 'solidariteitsbijdrage' aan rsz: <ul style="list-style-type: none"> • Werknemer 2,71% (i.p.v. 13,07%) • Werkgever 5,43% (i.p.v. +- 35%)

	<p><u>Inkomstenbelasting</u></p> <p>Gewoonlijk verdient een student niet meer dan de ‘belastingvrije som’. Dat is een bedrag waarop je geen inkomstenbelasting betaalt. Het ‘basisbedrag’ is voor iedereen gelijk: €9270,00 in 2022 (aanslagjaar 2023).</p> <p>Dat basisbedrag wordt in bepaalde situaties verhoogd, bijvoorbeeld als je ‘personen ten laste’ hebt. Voor studenten zullen de meeste toeslagen niet van toepassing zijn.</p> <p>Zolang een student niet meer verdient dan deze belastingvrije som zullen er dus geen inkomstenbelastingen geheven worden. Aangezien studenten zeer zelden meer verdienen dan de belastingvrije som moet er voor studentenarbeid geen bedrijfsvoorheffing betaald worden. (het voorschot voor de inkomstenbelasting dat door de werkgever doorgestort wordt naar de staatskas)</p> <p>Bedragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Inkomstenjaar 2022: Netto €9270,00, Bruto €13 242,86 (*) <p>(*) Er wordt steeds gesproken van een ‘nettobedrag’ en een ‘brutobedrag’. Het brutobedrag is het bedrag dat je effectief op je rekening mag krijgen zonder dat er belastingen betaald worden. Het nettobedrag is het bedrag dat overblijft na het vaststellen van het ‘belastbaar inkomen’. Voor deze berekening wordt er van uitgegaan dat je:</p> <ul style="list-style-type: none"> enkel inkomsten hebt uit studentenarbeid/artikel 17 geen onderhoudsuitkeringen ontvangt je geen personen ten laste hebt je geen ‘reële beroepskosten’ ingeeft bij de belastingen. <p>Indien je in een andere situatie zit dien je deze berekening zelf te maken.</p>
<p>Kinderbijslag/ groeipakket en belastingen van ouders</p>	<p>De regels voor kinderbijslag verschillen per gemeenschap: Vlaanderen, Brussel, Wallonië en de Duitstalige gemeenschap hebben elk andere regels.</p> <p><u>Vlaanderen</u>: Je verliest je groeipakket niet als je binnen de 475 uur blijft en je arbeid als studentenarbeid is aangegeven bij de rsz. Daarnaast mag je nog 80 uren werken aan ‘gewone sociale bijdragen’. Werk je teveel dan verlies je recht op groeipakket voor die maand.</p> <p><u>Brussel</u>: tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin het kind 18 wordt is het recht op kinderbijslag onvoorwaardelijk. Vanaf dan geldt: Maximum 240 uur per kwartaal. In de zomer (derde kwartaal) mag je meer werken behalve in de laatste zomervakantie van je studie. Werk je teveel dan verlies je recht op kinderbijslag voor dat kwartaal.</p> <p>Ouders die ‘kinderen ten laste hebben’ krijgen een verhoging van hun belastingvrije som (zie boven) en betalen dus minder inkomstenbelasting. Jongeren zijn niet meer ten laste als ze meer verdienen dan (*) 3.410 euro netto (€7.102,50 bruto) (ouders samen belast), 4.920 euro netto (€8.990 bruto) (ouder alleen belast) Als de kinderen als ‘niet meer ten laste’ worden beschouwd zullen ouders dus hun belastingvoordeel verliezen.</p> <p>Precieze bedragen per gezinssituatie: https://financien.belgium.be/nl/particulieren/gezin/student/ten_laste#q2</p> <p>(*) bedragen voor inkomstenjaar 2021</p>

<p>Bijkomende verplichtingen</p>	<p>Bescherming werknemers is van toepassing:</p> <p>Arbeidsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • (-18) Normale werkweek bestaat uit 7u36min./dag en 38u/week, Verbod op overuren • (+18) Zelfde regels als gewone werknemers, met inzetten van sectorale flexibiliteit tot 11u op één dag, tot 50u per week (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999) • (+18) Bij de overheid: max 38u/week en 11u/dag. Indien je 11u/dag werkt, 24u rust voorzien. <p>Pauzes en rusttijden</p> <ul style="list-style-type: none"> • (-18) Maximum 4.5 uur werken aan één stuk, daarna pauze van minstens een half uur • (-18) Meer dan 6u werken is minimum één uur rust, minimum 1/2u aan één stuk. • (+18) Zelfde regels als gewone werknemers: Na 6 uur een pauze van minimum 15 minuten • (-18) Minstens 12 uur rust per etmaal • (+18) Minstens 11 uur rust per etmaal <p>Zondag en feestdagwerk</p> <ul style="list-style-type: none"> • (-18) Tenzij in kader sectorale activiteiten (vergadering, begeleiding jongeren, ...): <ul style="list-style-type: none"> ○ Geen arbeid tussen 20u en 6u ○ Verbod op zondagwerk • (+18) Zelfde regels als gewone werknemers, sectorale flexibiliteit (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999). <p>Nachtarbeid</p> <ul style="list-style-type: none"> • (-18) verbod op nachtarbeid (tussen 20u en 6u) • (+18) Zelfde regels als gewone werknemers, sectorale flexibiliteit (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999). <ul style="list-style-type: none"> • Start- en einduur en pauzes moeten in het contract • Minimumproefperiode van 3 dagen. • Schriftelijke arbeidsovereenkomst is verplicht • Arbeidsreglement is van toepassing <ul style="list-style-type: none"> • Verplichte verzekering arbeidsongevallen • Aangeraden Verzekering burgerlijke aansprakelijkheid uitbating (verzekering werkgever voor schade aan een derde veroorzaakt door personeel) <ul style="list-style-type: none"> • Aangifte bij Dimona verplicht
<p>Opmerkingen</p>	
<p>Meer weten</p>	<p>https://www.mysocialsecurity.be/student/nl</p>

Vergoeden via het monitorenstatuut

Alternatieve benamingen	<p>“Tijdelijke tewerkstelling socio-culturele sector” ‘Artikel 17’ ‘25-dagenregeling’ (sinds 1 januari 2022 wordt niet meer in dagen maar in uren geteld) ‘Monitorenstatuut’</p>			
Voor wie	Werknemers	<p>Voor iedereen, zowel werknemers, studenten of andere categorieën, ook niet-actieven.</p> <p>Sommigen zullen een aanvraag moeten doen om te mogen werken in artikel 17, bijvoorbeeld als je een ziekteuitkering ontvangt.</p> <p>Wie een werkloosheidsuitkering ontvangt, moet die werkdag op controlekaart aanduiden.</p> <p>Opgelet: In hetzelfde jaar mag je niet bij dezelfde werkgever zowel in een ‘gewoon’ arbeidscontract als in een contract ‘artikel 17’ werken. Er moet minstens een jaar tussen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en tewerkstelling binnen artikel 17 zitten.</p> <p>Combineren met studentenarbeid is geen probleem.</p>		
	Werkgevers	<p>Om dit type contract te gebruiken moet je als werknemer aan voorwaarden voldoen: Type werkgever en type tewerkstelling zijn bepalend.</p> <p>Speelpleinwerkingen georganiseerd door een openbaar bestuur, een VZW of een VSO kunnen dit type contract gebruiken voor animatoren, coördinatoren, terreinverzorgers en materiaalmeesters, ... buiten hun werk- of schooluren en tijdens schoolvakanties</p> <p>Je vindt de volledige lijst en bepalingen hier</p>		
Limieten om rekening mee te houden		Aantal uren per jaar	Aantal uren per kwartaal	Aantal uren derde kwartaal
	Studenten(*)	190 uren per jaar	100 of 150, afhankelijk van de sector	190
	Activiteiten in de socio-culturele sector	300 uren per jaar	100	190
	Activiteiten in de sportsector	450 uren per jaar	150	285
<p>(*) Het begrip ‘Student’ in artikel 17 verwijst naar een persoon die ook werkt in een arbeidsovereenkomst voor studenten.</p> <p>Dat betekent dat een jongere die studeert, maar in dat kalenderjaar nog geen enkele dag als student, met solidariteitsbijdrage, aan de slag ging, zich mag houden aan de limieten van de andere categorieën werknemers (300/450 uren per jaar, 100/150 uren per kwartaal en 285/190 in het derde kwartaal).</p>				

	<p>Beslist deze student om alsnog aan de slag te gaan binnen een overeenkomst voor studentenarbeid, maar werd de jaarlímiet van 190 uur reeds overschreden, dan worden de teveel gewerkte uren afgetrokken van de 475 uren die je mag werken als jobstudent.</p> <p><u>Cumuleren van activiteiten in de sportsector en socio-culturele sector</u></p> <p>Er bestaan verschillende límieten voor de sportsector en voor de socio-culturele sector. Mensen die tewerkstelling onder artikel 17 in beide sectoren combineren dienen zich te houden aan de límieten voor 'activiteiten in de sportsector'</p>
<p>Gevolg als je meer werkt.</p>	<p>Bij overschrijding van de límieten worden alle vergoedingen bij de werkgever bij wie de overschrijding zich voordoet beschouwd als 'gewoon inkomen': 13,07% RSZ-bijdragen voor de werknemer, +-35% voor de werkgever. Afhouding bedrijfsvoorheffing.</p> <p>Dit betekent dat zowel de werkgever als de werknemer gesanctioneerd worden bij een overschrijding van de límieten. Dit gaat om stevige bedragen. Het is dus belangrijk om die límieten goed in de gaten te houden.</p> <p>De werknemer zal in een (te ontwikkelen) applicatie het aantal gewerkte uren binnen een contract 'artikel 17' kunnen opvolgen, naar analogie met de student@work applicatie.</p> <p>Voor studentenarbeid kan de werkgever een attest opvragen waar het aantal overblijvende uren op vermeld staan. We gaan er van uit dat dit voor artikel-17-contracten ook het geval zal zijn.</p> <p>Deze applicatie bestaat tot op vandaag nog niet. Vraag als werkgever een verklaring op eer waarin de werknemer aangeeft hoeveel uren (per jaar en per kwartaal) reeds werkte binnen dit contract</p>
<p>Sociale bijdragen en/of belastingen (*)</p> <p>De informatie die je hier kan vinden is onder voorbehoud van nieuwe fiscale wetgeving goedkeuring door de raad van state. De informatie die niet definitief is wordt aangeduid in de tekst.</p>	<p>[Onder voorbehoud van nieuwe fiscale wetgeving]: Vrijstelling van bedrijfsvoorheffing (tot januari 2021 werden enkel studenten vrijgesteld van bedrijfsvoorheffing)</p> <p>Geen sociale bijdragen zolang je binnen de jaarlímieten en kwartaallímieten blijft.</p> <p>Voor studenten</p> <p>Zolang jouw inkomsten uit zowel studentenarbeid, artikel 17 en onderhoudsuitkeringen onder de belastingvrije som blijven worden inkomsten uit artikel 17 niet belast.</p> <p>Inkomstenbelasting: zolang een student niet meer verdient dan de 'belastingvrije som' dan moeten er geen dus belastingen betaald worden. (zie boven, belastingvrije som bij studentenarbeid)</p> <p>[Onder voorbehoud van nieuwe fiscale wetgeving]: Indien de totale inkomsten boven de belastingvrije som uitkomen kunnen de inkomsten uit artikel 17 apart belast worden. <i>Aan welk tarief zal afhangen van de wetgeving die nog via het parlement moet beslist worden en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad.</i></p>

	<p>Voor alle anderen:</p> <p>[Onder voorbehoud van nieuwe fiscale wetgeving]: 10% personenbelasting op de vergoedingen verdiend binnen artikel 17, er moet geen bedrijfsvoorheffing moeten afgehouden worden.</p> <p>Indien deze nieuwe fiscale wetgeving er niet komt worden de inkomsten uit artikel 17 belast aan de 'normale' tarieven van de progressieve inkomstenbelasting.</p>
<p>Kinderbijslag/ groeipakket en belastingen van ouders</p>	<p>De regels voor kinderbijslag verschillen per gemeenschap: Vlaanderen, Brussel, Wallonië en de Duitstalige gemeenschap hebben elk andere regels.</p> <p>Vlaanderen: De dagen waarin je werkt met vrijstelling van sociale bijdragen tellen niet mee voor het groeipakket.</p> <p>Brussel: tot 31 augustus van het kalenderjaar waarin het kind 18 wordt is het recht op kinderbijslag onvoorwaardelijk. Vanaf dan geldt: Maximum 240 uur per kwartaal. In de zomer (derde kwartaal) mag je meer werken behalve in de laatste zomervakantie van je studie. Werk je teveel dan verlies je recht op kinderbijslag voor dat kwartaal.</p> <p>Ouders die 'kinderen ten laste hebben' krijgen een verhoging van hun belastingvrije som (zie boven) en betalen dus minder inkomstenbelasting. Jongeren zijn niet meer ten laste als ze meer verdienen dan (*) 3.410 euro netto (€7.102,50 bruto) (ouders samen belast), 4.920 euro netto (€8.990 bruto) (ouder alleen belast) Als de kinderen als 'niet meer ten laste' worden beschouwd zullen ouders dus hun belastingvoordeel verliezen.</p> <p>Precieze bedragen per gezinssituatie: https://financien.belgium.be/nl/particulieren/gezin/student/ten_laste#q2</p> <p>(*) bedragen voor inkomstenjaar 2021</p>
<p>Bijkomende verplichtingen</p>	<p>Bescherming werknemers is van toepassing:</p> <p>Arbeidsduur</p> <ul style="list-style-type: none"> • (-18) Normale werkweek bestaat uit 7u36min./dag en 38u/week, Verbod op overuren • (+18) Zelfde regels als gewone werknemers, met inzetten van sectorale flexibiliteit tot 11u op één dag, tot 50u per week (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999) • (+18) Bij de overheid: max 38u/week en 11u/dag. Indien je 11u/dag werkt, 24u rust voorzien. <p>Pauzes en rusttijden</p> <ul style="list-style-type: none"> • (-18) Maximum 4.5 uur werken aan één stuk, daarna pauze van minstens een half uur • (-18) Meer dan 6u werken is minimum één uur rust, minimum 1/2u aan één stuk. • (+18) Zelfde regels als gewone werknemers: Na 6 uur een pauze van minimum 15 minuten • (-18) Minstens 12 uur rust per etmaal • (+18) Minstens 11 uur rust per etmaal <p>Zondag en feestdagwerk</p> <ul style="list-style-type: none"> • (-18) Tenzij in kader sectorale activiteiten (vergadering, begeleiding jongeren, ...): <ul style="list-style-type: none"> ○ Geen arbeid tussen 20u en 6u ○ Verbod op zondagwerk

	<ul style="list-style-type: none"> • (+18) Zelfde regels als gewone werknemers, sectorale flexibiliteit (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999). <p>Nachtarbeid</p> <ul style="list-style-type: none"> • -(18) verbod op nachtarbeid (tussen 20u en 6u) • (+18) Zelfde regels als gewone werknemers, sectorale flexibiliteit (kb 16 juni 1999 en cao 25 oktober 1999). • Start- en einduur en pauzes moeten in het contract • Minimumproefperiode van 7 dagen. • Schriftelijke arbeidsovereenkomst is verplicht • Arbeidsreglement is van toepassing • Verplichte verzekering arbeidsongevallen • Aangeraden Verzekering burgerlijke aansprakelijkheid uitbating (verzekering werkgever voor schade aan een derde veroorzaakt door personeel) • Aangifte bij Dimona verplicht
Meer weten	https://www.sociare.be/kennisbank/opvolger-verenigingswerk-vanaf-2022

Combineren van vergoedingen

Om werknemers te beschermen, maakt de wet het niet mogelijk om hetzelfde werk als werknemer ook vrijwillig te doen bij dezelfde werkgever. Dit om misbruik te vermijden en dus werknemers te verplichten om na de uren hun werk "vrijwillig" te doen.

Op het speelplein willen we soms wel een combinatie mogelijk maken. De ene week of vakantie als vrijwilliger en de andere week/vakantie als jobstudent. We zien ook jongeren die bewust kiezen om, na hun uren als jobstudent, te blijven "plakken" op het speelplein.

Wat zegt de wet?

*vrijwilligersactiviteiten kunnen niet uitgevoerd worden **tijdens de arbeidsovereenkomst**. In principe kan het dus wel voor de begindatum of na de einddatum. Geen probleem dus om een jongere de ene week/vakantie in te schakelen als vrijwilliger en de andere week als jobstudent of via het monitorenstatuut.

*Vrijwilligersactiviteiten kunnen niet uitgevoerd worden met **dezelfde taakhoud** als die van de arbeidsovereenkomst tijdens de periode overeengekomen in de studentenovereenkomst.

Grijze zone

*Het gaat om (contractueel) verplichten van jongeren om na hun uren taken op te nemen als vrijwilliger. Voor jongeren die er zelf, uit vrije wil, voor kiezen om te blijven plakken, is er in principe geen probleem qua arbeidswetgeving. Zet dit wel in een vrijwilligersovereenkomst, zodat duidelijk is dat de werknemer dit uit vrije wil doet.

De jongere is dan niet meer verzekerd als werknemer. Indien er iets gebeurt, zal de BA-verzekering voor de vrijwilligers ingeschakeld worden.

*Dezelfde week animator als vrijwilliger en hoofdanimator met een studentenovereenkomst, is dus mogelijk, het gaat om een andere taakhoud

Bij discussie oordeelt de RSZ en/of de rechtbank. Belangrijk om duidelijk op papier te hebben wat verschillen zijn, neem dus in studentenovereenkomst duidelijke taakomschrijving op die verschilt van de taakomschrijving in de vrijwilligersovereenkomst.

Vergoedingen via jobstudent en monitorenstatuut zijn wel te combineren op voorwaarde dat men aan de voorwaarden van beide statuten voldoet.

DA MAG!	DA MAG NI!
Nadat je jobstudent geweest bent als vrijwilliger op het speelplein staan	Twee dagen als jobstudent staan, dan een dag als vrijwilliger en dan opnieuw als jobstudent om zo een vergoeding te bekomen die hoger ligt dan de forfaitaire onkostenvergoeding, maar lager dan het minimumloon
Meer dan het minimumloon betalen door meer anciënniteit toe te kennen	6 uur als jobstudent werken en dan de laatste 2 uur verplicht als vrijwilliger staan
Twee verschillende jongeren op het speelplein laten staan, de ene als jobstudent, de andere als vrijwilliger	Vrijwilligers betalen voor hun prestaties
Een animatorenavond organiseren waar jobstudenten op uitgenodigd zijn (geen verplichting)	Dreigen geen loon uit te betalen aan een werknemer als bepaalde attesten niet in orde zijn nadat de prestaties als werknemer al geleverd zijn (wet op loonbescherming)
Een forfaitaire onkostenvergoeding voor vrijwilligers geven voor de voorbereiding van de speelpleindag	Aan één animator meer onkostenvergoedingen geven dan het wettelijk maximum (je behoort te weten dat je aan de limiet zit, aangezien je daar een lijst van bijhoudt)

De visie van de VDS

Uit de visietekst "animatoren":

Het statuut van de animator - verloning of niet?

Doorheen de geschiedenis van het speelpleinwerk is het niet altijd evident geweest om de jeugdwerkfilosofie te behouden. Wat begon als puur vrijwilligerswerk¹ is doorheen de tijd meer en meer geëvolueerd naar een waaier aan mogelijke statuten en verloningen. Dit wordt gestimuleerd door toenemende professionalisering, het hoger aantal gemeentelijke werkingen en de centrale rol van speelpleinwerk in het vrijetijdsaanbod. Hierdoor zijn er steeds meer (hoofd)animatoren die geen vrijwilliger meer zijn, maar een betaald statuut (jobstudent, tijdelijke tewerkstelling in de socio-economische sector of een ander) krijgen en dus een loon verdienen.

Een statuut en een bijhorend hoger loon verandert de kern van de zaak, de jongeren zelf, niet. Bovendien is motivatie niet afhankelijk van verloning, zo bewijst het onderzoek speelpleinwerk.²

¹ In de wortels sluit het vrijwilligerswerk qua statuut wel het nauwste aan bij jeugdwerk. De definitie van vrijwilligerswerk maakt dat duidelijk:

Vrijwilligerswerk is elke activiteit

- die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht,
- ten behoeve van
 - één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht
 - van een groep of organisatie
 - van de samenleving als geheel;
- die ingericht wordt door een **organisatie** anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht;
- die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

² http://www.sociaalcultureel.be/jeugd/onderzoek_andereproj_speelpleinen.aspx

Speelpleinwerk is en blijft jeugdwerk en jongeren blijven ook gewoon jongeren die graag vanuit intrinsieke motivatie aan de slag gaan. En net dit moet ondersteund worden. We zijn ervan overtuigd dat écht aan jeugdwerk doen op langere termijn véél meer geëngageerde en capabele jongeren bij de speelpleinwerking betreft. Kans geven op doorgroeien, mensen eigenaarschap geven van de werking en op die manier goesting en betrokkenheid creëren, dat is waar het om gaat.

Belangrijker dan allerlei mogelijkheden qua verloning, is dus wat je als speelpleinwerking met de jongeren doet. Jongeren als doelgroep van het speelpleinwerk zien betekent dat het speelplein met een jeugdwerkmentaliteit werkt. Nadenken over verloning komt dan pas op de tweede plaats. Dat wil niet zeggen dat animatoren op het speelplein geen geld mogen verdienen. Als deze jeugdwerkmentaliteit een stevig startpunt is, van waaruit coaching en ondersteuning ontwikkeld worden, wordt ook vaak nagedacht over incentives. Eén van de mogelijke incentives is een hogere vergoeding of zelfs een jobstudentenloon. Maar: zo'n hogere vergoeding mag de jeugdwerk-gerichte ondersteuning niet vervangen.

We zien dat verloning een bedreiging kan vormen om echt met jongeren als doelgroep om te gaan:

- *Er komt meer regelgeving (afbakening qua uren op een dag, allemaal in één maand)*
- *Nieuwe animatoren komen minder voor de sfeer maar wel voor het geld*
- *Er worden automatisch hogere verwachtingen tegenover jongeren gesteld als ze meer betaald worden*

En dat terwijl ook jongeren met een jobstudentenloon gewoon jongeren blijven, die het best stevig ondersteund worden. Jeugdwerk blijft ook hier de kern van de zaak!

Of anders gezegd: Verloning én hoge betrokkenheid van jongeren kunnen gecombineerd worden. Maar dat moet een bewuste beleidskeuze zijn als incentive. Een hoger loon mag geen 'oplossing' zijn voor een dalend aantal animatoren, om meer van hen gedaan te krijgen of omdat de personeelsdienst van de gemeente het wil. Alles begint met jeugdwerk én vrijwilligerswerk, waarbij verloning één van de incentives kan zijn.

Omgaan met arbeidswetgeving op het speelplein

We zien dat in de praktijk jongeren vaak langer aanwezig zijn op het speelplein dan de uren die op hun contract staan. Vanuit een jeugdwerk-gedachte is dat geen probleem, en moedigen we dat net aan.

Werken met jobstudenten betekent dat je jongeren **niet kan verplichten** om langer op het speelplein aanwezig te zijn dan de uren die hun contract voorschrijven. Benoem de jeugdwerkfilosofie die je hanteert op info-momenten, neem het op in een vacature en spreek jongeren erop aan tijdens sollicitatieprocedures.

Denk ook goed na over wat je van jongeren vraagt, en denk goed na over waar je de jongeren verplicht aanwezig wilt zien, en welke momenten organiseert vanuit de jeugdwerkgedachte en ter ondersteuning van de animatoren.

Relevante info

- Infofiche "Co-animatoren op het speelplein"
- Infofiche "Het niet functioneren van animatoren"
- Infofiche "Animatoren stimuleren om op cursus te gaan"
- Infofiche "Minimumleeftijd animatoren"
- Visietekst "animatoren"