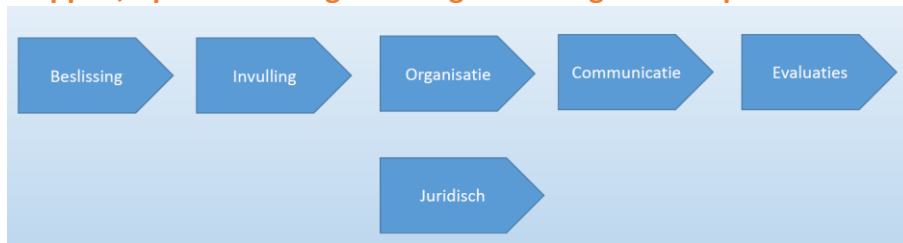


Intervisie professionaliseren Superclubs

Sessie goed werkgeverschap: ervaringen en tips van deelnemers, maart 2023

- [Stappen, tips en ervaringen over goed werkgeverschap](#)
- [Wat hebben professionals en besturen van elkaar nodig voor goed werkgeverschap?](#)

Stappen, tips en ervaringen over goed werkgeverschap inrichten



Stappen om te komen tot de inrichting van goed werkgeverschap

1. Beslissing: wat is de reden dat de club met professionalisering is begonnen?

Hoe is het proces van professionaliseren verlopen en op welke manier zijn de leden betrokken? Het is van belang om uiteen te zetten waarom je met een professional aan de slag wil voor de verdere invulling van de samenwerking. De ene club is al bezig met professionaliseren, voor de andere club geldt dat de beschikbare financiering vanuit de Nevobo het laatste zetje is om ermee te starten.

Ervaringen en tips vanuit deelnemers:

- De professional van ZVH is aangesteld om de verschillende expertises binnen de club met elkaar te verbinden. Daarnaast kijkt hij naar de toekomst als het gaat om de organisatie van de club en ondersteunt hij waar nodig. Bestuurder John Blonk: "Voor ons is het aanstellen van de professional gericht op de continuïteit van al het werk dat vrijwilligers doen binnen de club en het geeft ons de mogelijkheid om stappen zetten in de ontwikkeling van de club. De extra ondersteuning die de professional aan onze vrijwilligers biedt, is waardevol. We beseffen ons heel goed dat het in dienst nemen van een professional ook betekent dat we werkgever zijn."
- Voorzitter Ruud Brinkemper, Madjoe: "Professionaliseren is een onderwerp dat al twintig jaar steeds naar voren kwam. En nu hebben we een professional binnen de club waarvan we er wel meer van willen hebben."
- Professional William Klaver, Rotterdamse Supersamenwerking: "Ik was deels al werkzaam in de sport. Toen de Superclubregeling voorbijkwam was dat voor mij een

kans om mijn werk uit te breiden en de volleybalsport nóg beter te maken. Daarnaast is het een manier om mijn tijd flexibel in te kunnen delen en mezelf te ontwikkelen".

- Professional Taco Prins, VV Utrecht: "Ik wilde altijd al aan de slag in het volleybal en dat kan nu als professional bij VV Utrecht. Daardoor kan ik naast mijn werk in het landelijke sportbeleid, gericht op strategie, ook in de praktijk aan de slag."

2. Invulling: is het aantal uur leidend of zijn de taken leidend?

Zoek je taken bij het aantal beschikbare uren of zoek je uren bij de hoeveelheid werk? Hoe ervaart jouw club het dat een professional er vaak nog ander werk naast heeft? Is er voldoende werk voor een fulltimebaan?

Ervaringen en tips vanuit deelnemers:

- Iedereen herkent dat er meer taken te doen zijn dan er beschikbare uren zijn.
- Veel professionals zijn als vrijwilliger bij de club begonnen. Daarom is het voor hen een uitdaging om uit te vinden welke werkzaamheden ze vanuit die functie uitvoeren en welke taken onder vrijwilligerstaken vallen. Tijdens de intervisie werd aangegeven dat er een duidelijke omschrijving en afbakening van het takenpakket nodig is.
- Laat professionals bij meerdere Superclubs aan de slag gaan, zodat er meer fulltimebanen gecreëerd worden.
- Het voordeel van werken met meerdere professionals is dat je hen op hun kennis en expertise kan inzetten, bijv. uitvoerend, beleidsmatig en op technisch vlak.
- Een uitdaging voor de professional in kwestie, is als er meerdere banen zijn. Er ontstaat dan een dilemma, want wat is core business? De druk is hoger op de baan die in inkomsten voorziet.

3a. Organisatie: waar komt de professional in de club terecht?

Dat moet duidelijk zijn voor de professional, maar ook zeker voor de rest van de club zoals de vrijwilligers en commissies zodat er bekend is met wie de professional werkt.

Ervaringen en tips vanuit deelnemers:

Is er wat veranderd voor het bestuur sinds de komst van de professional?

- Het bestuur is meer van 'doeners' naar portefeuillehouders gegaan.
- De professional heeft de zorg uit handen genomen om subsidie bij de gemeente los te krijgen.
- Mike Moerkerk, voorzitter VVH: "In ons bestuur ging veel tijd naar het organiseren van activiteiten op scholen. Die verantwoordelijkheid ligt nu bij de clubcoaches. Daardoor hebben wij meer tijd voor bestuurszaken".

Wat vinden vrijwilligers van de inzet van professionals?

- Vrijwilligers zien de meerwaarde van de professional, van hen zijn er dan ook geen klachten. Professionals merken wel dat het een uitdaging is om in een vrijwilligersorganisatie te werken, omdat vrijwilligers veranderen. Ze pakken graag

werkzaamheden op, maar voelen zich niet verantwoordelijk. Het is belangrijk om die verantwoordelijkheid te stimuleren, maar dat gaat soms moeizaam.

3b. Organisatie: juridisch

Belangrijk voor goed werkgeverschap is onder andere dat je zorgt voor de werknemer. Dat gaat bijvoorbeeld over het vastleggen van taken, het zorgen voor een passend salaris, een veilige werkomgeving, maar ook ondersteunen bij de balans tussen werk en privé. Verder is het belangrijk dat je met elkaar in gesprek blijft, elkaar informeert, vertrouwt en ruimte geeft voor ontwikkeling.

Het Arbeidsrecht is het geheel van regels dat van toepassing is op de juridische verhouding tussen een werkgever en werknemer. Er is dan sprake van een arbeidsovereenkomst tussen genoemde partijen, waarbij de werknemer zich verbindt om onder het gezag van een werkgever te werken in ruil voor loon. Andere mogelijkheden voor het aangaan van een overeenkomst zijn de Overeenkomst van Opdracht (hierbij neemt de opdrachtnemer een opdracht aan van de opdrachtgever over het verrichten van werkzaamheden) en de payrollconstructie (het payrollbedrijf wordt de juridische werkgever. Wel zorg je zelf voor de werving en het werkgeverschap in de praktijk, zoals aansturing, evaluaties en de zorgplicht).

Ervaringen en tips vanuit deelnemers:

- Zorg ervoor dat de professional vaste werkdagen heeft. Zo kan hij/zij eenvoudig werkzaamheden bij de club combineren met werkzaamheden bij andere clubs/werkgevers buiten de sport.
- Kennis en scholing:
 - o De professional heeft te maken met piekmomenten dat maakt het lastiger als je voor meerdere clubs werkt. Als er pieken zijn, betekent dat ook dat er dalen. En op die rustige momenten is er ruimte voor scholingen 'in de baas zijn tijd'.
 - o Professionals hebben behoefte om vaker kennis uit te wisselen op regionaalniveau. Binnen de club werken ze meestal op hun eigen eilandje. Onderling contact met collega-professionals wordt als prettig ervaren, omdat ze zo gesprekken kunnen voeren met mensen in dezelfde situatie.

4. Communicatie: hoe communiceer je over het hebben van een professional en wat zijn/haar werkzaamheden zijn?

Deze stap gaat over het informeren van je leden over de aanstelling van de professional en zijn/haar takenpakket. Daarnaast is het goed om die boodschap op de juiste plekken regelmatig terug te laten komen. Bijvoorbeeld jaarlijks tijdens de ALV.

Dit punt gaat ook over het formele werkgeverschap. Waarom kies je voor welk soort werkgeverschap. Wat zijn de voor- en nadelen ervan?

Ervaringen en tips vanuit deelnemers:

- Spreek duidelijk af met de professional wat zijn/haar taken zijn, zodat je hierop kunt sturen. Tegelijkertijd werken die afspraken ook ter bescherming van de professional. Anders krijgt hij/zij namelijk te veel werk in de schoot geworpen.
- Communicatie kwam veelvuldig terug tijdens de intervisie. Het gaat dan om zowel communicatie tussen bestuur en professional als communicatie tussen het bestuur en de club. Met als doel om de professional goed te positioneren en duidelijk te zijn in wat de professional doet en niet doet.
- Laat zien wat de professional allemaal doet binnen de club, zodat ook leden die niet direct in aanraking komen met de professional hiervan op de hoogte zijn. Dat zorgt voor draagvlak binnen de club.
- De professionals van VVH dragen shirts en jasjes met 'clubcoach'. Zij promoten zichzelf goed. Ander idee voor promotie is om professionals voor te stellen bij ALV's.

5. Evaluatie

Afsluitend is de evaluatie, waarin je regelmatig de vordering met elkaar bespreekt. Af en toe even stilstaan: waarom werken we met een professional, is het nog zoals we voor ogen hadden en is de professional ook bezig met de werkzaamheden, zoals op voorhand bedacht?

Ervaringen en tips vanuit deelnemers:

- Spreek regelmatig af om als bestuurder en professional elkaar bij te praten.
- Sluit aan bij bestuursoverleggen.

Wat hebben professionals en besturen van elkaar nodig voor goed werkgeverschap?

Wat professionals van bestuurders nodig hebben:

- Competenties: een ondernemende houding, denken in de kansen, ruimte en vertrouwen;
- Doelen: duidelijke doelen, prioriteiten, kaders en daar duidelijke afspraken over maken. Want het is nooit klaar, er is altijd genoeg werk te doen. Daarom is het belangrijk dat bestuurders aangeven wat wel en niet hoeft en wat korte en lange termijn doelstellingen zijn. Deze doelen worden vervolgens samen met de professional uitgewerkt en meetbaar gemaakt. Daarnaast is het belangrijk om een periode aan de doelen te koppelen, zodat er op tijd geëvalueerd en, als het nodig is, bijgesteld kan worden.
- Bewaking van tijd en taken: er komt veel op een professional af. Wat doe je wel en wat niet? De werkzaamheden bestaan uit een mix van vrijwilligerswerk en betaald werk.
- Communicatie: open en duidelijke communicatie tussen het bestuur en professional is belangrijk. Het gaat daarbij over het betrekken van leden bij de rol en taken van de professional en de opdracht die hij/zij vanuit het bestuur heeft gekregen. De professional heeft behoefte aan terugkoppeling vanuit het bestuur als het gaat om welke richting hij/zij op moet gaan. Dat kan bijv. door één keer per week alles samen door te nemen.

Verder heeft de professional er behoefte aan om afspraken te maken over wanneer je elkaar wel/niet benadert via whatsapp. In het kader van zichtbaarheid: de professional promoot zichzelf en de club levert een bijdrage door de professional ook intern bekend te maken. Professionals moeten niet alleen zichzelf promoten, maar ook de club promoten.

- Facilitair: Professionals hebben behoefte aan budget waarmee ze o.a. materialen kunnen aanschaffen en activiteiten kunnen organiseren.
- Overig: professionals hebben zelfstandigheid, flexibiliteit en vertrouwen vanuit het bestuur nodig.

Met opmerkingen [DT1]: Ah deze toch anders bedoelt. Het gaat er om dat de club ook de professional promoot. Dus niet dat de prof alleen zichzelf promoot maar dat het bestuur ook bedenkt hoe zij de prof bekend maken binnen de club.

Wat besturen van professionals nodig hebben:

- Competenties: besturen zoeken een zelfstandige en initiatiefrijke professional. Superclubs maken een professionaliseringsplan en verwachten van de professional dat hij/zij dat, op basis van eigen inzichten, vertaalt naar de praktijk. Maak afspraken over het evalueren en bijstellen van plannen. Daarnaast zoeken besturen een creatieve en innovatieve professional die op zoek gaat naar vernieuwing en verbetering. En een kracht die energiek en verbindend is en trainers, het bestuur en andere commissies ontzorgd. Ook hebben clubs behoefte aan een professional die vrijwilligers actief betreft bij alle plannen/activiteiten. De professional gaat intern aan de slag, maar ook extern. Zo heeft hij of zij contact met bijv. gemeenten en andere volleybalclubs.
- Doelen: voor het bestuur is het belangrijk dat de professional directe verbinding heeft en focus houdt op de gestelde doelen: stick to the plan en 'nee' durven zeggen.
- Communicatie: clubs hebben behoefte aan een professional die zorgt voor zichtbaarheid van zijn/haar eigen functie en zichtbaarheid van de club. Daarnaast is het van belang dat de professional communicatief vaardig is en contact onderhoudt met de verschillende commissies.

Wat professionals en besturen van de Nevobo nodig hebben:

- Verbinding: de Nevobo kan de verbindende rol pakken. Niet alleen in het volleybal, maar ook in het contact met bijv. andere sporten. Ook in het verbeteren van de onderlinge relatie tussen professional en bestuurder kan de Nevobo een helpende hand bieden.
- Beroepsperspectief: het is wenselijk dat de Nevobo de link met andere clubs legt wanneer er een nieuwe vacature is, zodat uren kunnen worden gestapeld en er meer fulltimebanen gecreëerd worden. Daarnaast kan de Nevobo ondersteunen bij het maken van afspraken over werkgeverschap tussen de club en de professional. Ook kan de bond besturen adviseren over welke vorm van werkgeverschap het beste past bij de club.
- Communicatie: de Nevobo kan het voortouw nemen als het gaat om de productie van (promo)video's rondom professionaliseren.
- Materiaal: Er is behoefte aan meer communicatie vanuit de Nevobo over bijscholingen en opleidingen en beschikbare subsidies.