

INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport



LEIDRAAD VOOR HET GEBRUIK
VAN **WERKNEMERS DELEN**
IN SPORTORGANISATIES

LEIDRAAD VOOR HET GEBRUIK VAN WERKNEMERS DELEN IN SPORTORGANISATIES

IN-FORMS – Improving employability in sport through investigating, promoting and supporting innovative forms of employment in Europe

Projectnummer: 101134383 (ERASMUS-SPORT-2023-SCP)
www.informs-sport.eu

Uitgegeven in 2026
Door European Observatoire of Sport and Employment (EOSE)
82A, rue d'Ypres – 69004 Lyon – France
www.eose.org
eosesec@eose.org

Hoofdauteur: Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

Vormgeving:
Salomé Milet – www.studio-helioscope.com
&
Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs - www.profession-sport-loisirs.fr

Copyright © IN-FORMS, La Rochelle 2026



The reuse of this document is authorised under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) license.
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



**Medegefinancierd door
de Europese Unie**

Gefinancierd door de Europese Unie. De hier geuite ideeën en meningen komen echter uitsluitend voor rekening van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Europese Uitvoerende Agentschap onderwijs en cultuur (EACEA) weer. Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan ervoor aansprakelijk worden gesteld.

SAMENVATTING

»	INLEIDING	4
»	WERKNEMERS DELEN	5
»	DEEL 1: LEIDRAAD VOOR WERKGEVERS	6
»	STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN WERKNEMERS DELEN IN EEN SPORTORGANISATIE	7
	Stap 1: Identificeren van de operationele nood	7
	Stap 2: Vinden van een expertisecentrum inzake werknemers delen of partnerorganisaties met vergelijkbare noden	8
	Stap 3: Naleving van juridische en regelgevende vereisten	8
	Stap 4: Organiseren van de verdeling van de werktijd	9
	Stap 5: Definiëren van financiële bijdragen en kostendelingsmechanismen	9
	Stap 6: Werven en aanstellen van de werknemer via het gekozen model van werknemers delen	10
	Stap 7: Opvolging en continuering binnen de organisatie	11
»	PRAKTIJKVOORBEELDEN UIT DE SPORTSECTOR	12
»	DEEL 2: INFORMATIE VOOR WERKNEMERS OM REKENING MEE TE HOUDEN	13

Deze leidraad laat u kennismaken met werknemers delen een flexibele vorm van tewerkstelling waarmee sportorganisaties gezamenlijk professionals kunnen inschakelen.

Ze werd ontwikkeld in het kader van een eerste Europees initiatief dat focust op nieuwe vormen van tewerkstelling in de sportsector en hun potentieel om de uitdagingen van werkgevers aan te pakken.

This initiative is implemented through the [INFORMS](#) project, funded by the Erasmus+ Sport programme and running from January 2024 to December 2026.

De leidraad is opgevat als een praktisch en toegankelijk stappenplan, dat u helpt te begrijpen hoe werknemers delen in de praktijk werkt en hoe u dit als organisatie concreet kan toepassen.

Daarbij ligt de focus op concrete beslissingen, juridische aandachtspunten en de dagelijkse werking, eerder dan op abstracte of theoretische uitleg.

Deze leidraad maakt deel uit van een reeks van drie leidraden, die elke een ander stappenplan aanreiken rond innovatieve vormen van tewerkstelling in de sportsector:

- > Werknemers delen
- > Jaarcontracten met variabele werkuren
- > Platformwerk

Met deze leidraad willen we een duidelijke en toegankelijke inleiding bieden tot elke vorm van tewerkstelling voor sportwerkgevers en -werknemers in Europa.

Door uitleg te combineren met aandachtspunten en concrete voorbeelden, ondersteunen ze organisaties in het maken van onderbouwde keuzes en bieden ze telkens een concreet stappenplan om deze vormen van tewerkstelling op een verantwoorde en effectieve manier toe te passen.

Wie zich verder wil verdiepen in deze vormen van tewerkstelling, inclusief de onderliggende concepten en bijkomende analyses, kan terecht in het [Europese onderzoeksrapport over tewerkstellingsuitdagingen en innovatieve vormen van tewerkstelling in de sport](#).

Werknemers delen is een tewerkstellingsvorm waarbij één werknemer in dienst is om diensten te verlenen aan meerdere organisaties die elk op zich niet voldoende werk of middelen hebben om een voltijdse, stabiele functie aan te bieden. In de sportsector maakt werknemers delen het mogelijk voor clubs, verenigingen, lokale overheden of andere sportgerelateerde organisaties om hun behoeften te bundelen en gezamenlijk een professional in dienst te nemen waarvan de werktijd onder hen wordt verdeeld.

Dit model is bruikbaar voor uiteenlopende functies en is geschikt voor organisaties die niet zelfstandig kunnen aanwerven.

In de Europese sportcontext kan werknemers delen via verschillende structuren worden georganiseerd, afhankelijk van het nationale kader. Het komt het vaakst voor via:

- > **Werkgeversgroepering:** Bij een werkgeversgroepering heeft de werknemer een arbeidsovereenkomst met de werkgeversgroepering, die op zijn beurt de werknemer ter beschikking stelt van de leden van de werkgeversgroepering.
- > **Sportfederaties of koepelorganisaties,** die professionals aanwerven en hun werktijd, via een toegelaten terbeschikkingstelling, verdelen over aangesloten clubs.


Deze situatie lijkt op een inbreuk op de onwettelijke terbeschikkingstelling, maar ze verschilt er ten gronde van omdat ze gebruikmaakt van twee mogelijke wettelijke uitzonderingen. Die wettelijke uitzonderingen vereisen echter wel bijzondere overeenkomsten met speciale clausules en een oplisting van de instructies die de gebruiker mag geven. De naleving van de vereiste voorwaarden is zeer strikt. Er is geen ruimte voor vergissingen of een wat flexibele invulling.

[Wat zeggen sportwerkgevers in de EU over werknemers delen?](#)

Uit een enquête bij 2.264 sportorganisaties in Europa (IN-FORMS 2024) blijkt dat werknemers delen sterk wordt aanbevolen. Van de 14,1% sportorganisaties die reeds ervaring hebben met werknemers delen stelt:

- > 76,8% dat ze het zouden aanbevelen aan andere werkgevers in de sector;
- > 61,3% dat deze vorm hen toegang gaf tot professionals, waarvan de vaardigheden en ervaring door een betrouwbare organisatie werden gegarandeerd (bijv. een sportfederatie of een werkgeversalliantie).

Bovendien gelooft 45% van de 55% sportwerkgevers die het concept van werknemers delen niet kennen, dat deze tewerkstellingsvorm voordelig zou zijn voor hun organisatie.



“Via werknemers delen hebben we positieve effecten ervaren op het vlak van efficiëntie. Het wordt ook als makkelijker ervaren om werknemers te vinden voor functies met minder voltijdse equivalenten wanneer we met dit alternatieve tewerkstellingsmodel werken. Ik ben van plan om werknemers delen in de toekomst vaker te gebruiken. Elke vereniging heeft echter zijn eigen agenda. Hoewel er geen onderlinge competitie is, verschillen de belangen van de verschillende werkgevers. Ze pakken zaken anders aan, waardoor de samenwerking tussen de verenigingen niet altijd vlot verloopt.”

Een manager bij een Nederlandse sportfederatie verwoordt het als volgt

DEEL 1: LEIDRAAD VOOR WERKGEVERS

Uit het onderzoek komen onder andere de volgende voordelen van werknemers delen naar voren, evenals een aantal belangrijke aandachtspunten.

Voordelen en aandachtspunten voor wergevers

VOORDELEN

Toegang tot gekwalificeerd personeel ondanks beperkte behoeften

Door het delen van personeel kunnen sportorganisaties gekwalificeerde medewerkers aantrekken die ze individueel niet kunnen betalen. Dit ondersteunt de algemene professionalisering van hun werking.

Groei kansen voor moeilijk in te vullen functies

Een ruimer takenpakket en een stabiel contract maken vacatures aantrekkelijker voor potentiële werknemers.

Minder administratieve lasten

Bij een model zoals een werkgeversgroepering of een sportfederatie die coaches "uitlenen" aan hun clubs, regelt de centrale organisatie de contracten, loonadministratie en HR-zaken. Zo profiteren alle deelnemende organisaties van het werknemers delen zonder zelf de volledige administratie te dragen.

Betere continuïteit van dienstverlening

Dankzij het gedeelde personeel kunnen regelmatige activiteiten (trainingen, opleidingen, administratie) continu doorgaan, terwijl die anders onregelmatig of minder frequent zouden zijn.

AANDACHTSPUNTEN

Complexe coördinatie tussen partners

Werknemers delen vereist sterke communicatie en duidelijke afspraken om conflicten rond uurroosters, financiële verplichtingen, verantwoordelijkheden of wederzijdse verwachtingen te voorkomen.

Risico op belangenconflicten en verminderde loyaliteit

Wanneer een werknemer voor meerdere organisaties werkt, kunnen verschillende prioriteiten met elkaar botsen. Dat kan spanningen veroorzaken en het gevoel van verbondenheid met elke organisatie verzwakken.

Gedeelde financiële verantwoordelijkheid

In een werkgeversgroepering of federatiemodel blijven alle deelnemende organisaties in een bepaalde mate financieel aansprakelijk voor het loon en de bijhorende kosten van de werknemer. Bij een werkgeversgroepering ligt de verantwoordelijkheid bij de vzw/VOF die juridische werkgever is. Als een partner zijn deel niet nakomt, kan dat voor de anderen risico's meebrengen.

Nood aan duidelijke aansturing en toezicht

Een gedeelde werknemer heeft doorgaans meerdere verantwoordelijken uit verschillende organisaties. Zonder duidelijke afspraken en afstemming tussen de leidinggevenden kan dat voor verwarring zorgen.



STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN WERKNEMERS DELEN IN EEN SPORTORGANISATIE

In dit deel wordt een stappenplan voorgesteld dat sportwerkgevers kunnen volgen om werknemers delen in hun organisatie te implementeren.

Om dit concreet te maken, werken we met een fictief voorbeeld waarbij een multisportclub via werknemers delen extra trainers wil aantrekken.

Het is belangrijk om te benadrukken dat er binnen Europa verschillende modellen bestaan van werknemers delen. Werkgevers moeten zich bewust zijn van het wettelijk en regelgevend kader in hun land – of, indien nodig, advies inwinnen – om zeker te zijn dat de gekozen oplossing in lijn is met de nationale wetgeving. In onderstaand scenario gaan we ervan uit dat de clubs zich aansluiten bij een **werkgeversgroepering**.

STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN WERKNEMERS DELEN IN EEN SPORTORGANISATIE

Stap 1: Identificeren van de operationele nood

Stap 2: Vinden van een expertisecentrum inzake werknemers delen of partnerorganisaties met vergelijkbare noden

Stap 3: Naleving van juridische en regelgevende vereisten

Stap 4: Organiseren van de verdeling van de werktijd

Stap 5: Definiëren van financiële bijdragen en kostendelingsmechanismen

Stap 6: Werven en aanstellen van de werknemer via het gekozen model van werknemers delen

Stap 7: Opvolging en continuering binnen de organisatie

Scenario

Erik is voorzitter van een multisportclub die racket- en andere sporten aanbiedt aan haar leden. De club heeft al een vaste tennistrainer in dienst en wil nu een extra trainer aanwerven. Tegelijk wil de club ook een trainer voor de badmintonafdeling aanstellen.

> Stap 1: Identificeren van de operationele nood

De eerste stap bestaat erin om een operationele nood te identificeren die niet kan worden opgevangen door het bestaande medewerkersbestand.

Meestal gaat het om functies die specifieke kwalificaties of expertise vereisen, maar waarvoor de sportorganisatie op zichzelf onvoldoende werkuren of financiële middelen kan bieden om een stabiele job uit te schrijven.

Scenario: Als voorzitter van de multisportclub evalueert Erik de personeelsbezetting van de club. Hoewel de club al een tennistrainer in vast dienstverband heeft, maakt het groeiende aantal leden het noodzakelijk om een extra trainer aan te nemen. Tegelijk heeft de badmintonafdeling een gekwalificeerde trainer nodig om de jeugdtrainingen te verzekeren. De club heeft echter niet de capaciteit om beide trainers genoeg werkuren aan te bieden, noch om zelfstandig extra contracten en loonadministratie te beheren.

Deze situatie doet Erik besluiten om werknemers delen als een meer duurzame optie voor de club te beschouwen.

STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN WERKNEMERS DELEN IN EEN SPORTORGANISATIE

> Stap 2: Vinden van een expertisecentrum inzake werknemers delen of partnerorganisaties met vergelijkbare noden

Zodra een potentiële behoefte voor werknemers delen is vastgesteld, dient de sportorganisatie op zoek te gaan naar andere organisaties met dezelfde noden, zodat ze een werkgeversgroepering kunnen oprichten. De sportorganisatie zou zich ook kunnen aansluiten bij een reeds bestaande werkgeversgroepering. De sportorganisatie kan ook bijkomende ondersteuning zoeken bij een expertisecentrum, dat hen informatie kan bieden bij de haalbaarheid, juridische uitwerking en beschikbare oplossingen.

Scenario: Erik bespreekt de personeelsuitdaging van zijn club met een bevriende clubvoorzitter uit zijn stad, die ervaring heeft met werknemers delen. Na advies over het juridische kader en de praktische implementatie van een gedeelde trainerspositie, beslist Erik om aan te sluiten bij de bestaande werkgeversgroepering van deze bevriende clubvoorzitter.

> Stap 3: Naleving van juridische en regelgevende vereisten

Vóór het effectief van start gaan met werknemers delen, moet de organisatie begrijpen hoe deze regeling werkt. Dat omvat inzicht in het organisatiemodel (wie treedt op als werkgever, wie stuurt de werknemer aan, hoe wordt de werktijd verdeeld), het juridische en regelgevende kader in het betreffende land, en de verantwoordelijkheden van de club als gastorganisatie. Belangrijke aandachtspunten zijn onder meer financiële aansprakelijkheid, loonverplichtingen, verzekeringen, veiligheid en gezondheid op het werk, en rapportageverplichtingen tegenover de werkgeversalliantie of nationale sportinstantie.

Scenario: Met de hulp van het expertisecentrum verdiept Erik zich in alle aspecten van de regeling werknemers delen. Hij verneemt dat de trainers formeel in dienst zullen zijn bij de werkgeversgroepering, waar de multisportclub lid van is. De multisportclub zal de trainers inzetten voor het afgesproken aantal uren. De club is verantwoordelijk voor de dagelijkse begeleiding, het garanderen van veilige en gezonde werkomstandigheden, en het melden van eventuele problemen aan de groepering. Erik krijgt ook inzicht in de financiële afspraken, waaronder de bijdrage van de club aan de lonen en bijkomende kosten in verhouding tot de overeengekomen uren. Door deze verantwoordelijkheden te verduidelijken, zorgt Erik ervoor dat de club goed voorbereid is om het werknemers delen op een efficiënte en wettelijk conforme manier in te schakelen.

STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN WERKNEMERS DELEN IN EEN SPORTORGANISATIE

> Stap 4: Organiseren van de verdeling van de werktijd

Zodra de rollen en afspraken duidelijk zijn en het model voor werknemers delen vastligt, moeten de sportorganisatie en de werkgeversgroepering bepalen hoe ze de werkuren van de gedeelde werknemer(s) zullen verdelen. Een duidelijke spreiding van uren zorgt ervoor dat aan de noden van alle betrokken clubs wordt tegemoetgekomen, met respect voor de arbeidsvoorwaarden die de werknemers via de groepering (of sportfederatie) hebben.

Scenario: Erik overlegt met de werkgeversgroepering over het wekelijkse werkschema van de tennis- en badmintontrainers. De tennistrainer is ongeveer 5 uur per week nodig op de club; de badmintontrainer 15 uur per week. De werkgeversgroepering bevestigt dat beide functies via werknemers delen kunnen worden ingevuld.

Erik begrijpt dat de geselecteerde trainers respectievelijk 5 en 15 uur per week voor zijn club zullen werken, maar daarnaast ook andere opdrachten zullen uitvoeren (hetzij bij andere clubs via de werkgeversgroepering, hetzij als zelfstandige).

> Stap 5: Definiëren van financiële bijdragen en kostendelingsmechanismen

Na het vastleggen van de werktijd moet de organisatie bepalen hoe de kosten van de gedeelde werknemer(s) onder de partners worden verdeeld. Het gaat hierbij om lonen, sociale zekerheidsbijdragen, verzekeringen en alle andere kosten verbonden aan de tewerkstelling. Transparante afspraken over ieders financiële bijdrage voorkomen misverstanden en garanderen dat de samenwerking duurzaam blijft.

In bepaalde gevallen bestaat er ook een gedeelde aansprakelijkheid tussen de partners binnen de werkgeversgroepering, wat betekent dat elke partner hoofdelijk aansprakelijk kan zijn voor kosten als er zich een probleem voordoet.

Scenario: Erik's club en de werkgeversgroepering komen een kostenverdeling overeen voor de gedeelde trainers. De club zal financieel bijdragen evenredig met de afgesproken werkuren (5 uren voor de tennistrainer en 15 uren per week voor de badmintontrainer). Die bijdrage dekt niet enkel het overeenstemmende deel van de lonen, maar ook een deel van de HR- en beheerskosten. De werkgeversgroepering blijft verantwoordelijk voor de loonverwerking, verzekeringen en algemeen administratief beheer.

Erik begrijpt ook dat volgens de regels van de werkgeversgroepering de partners een gedeelde financiële aansprakelijkheid dragen – dit zorgt ervoor dat elke deelnemende organisatie haar verantwoordelijkheid opneemt en er duidelijke afspraken zijn onder elkaar.

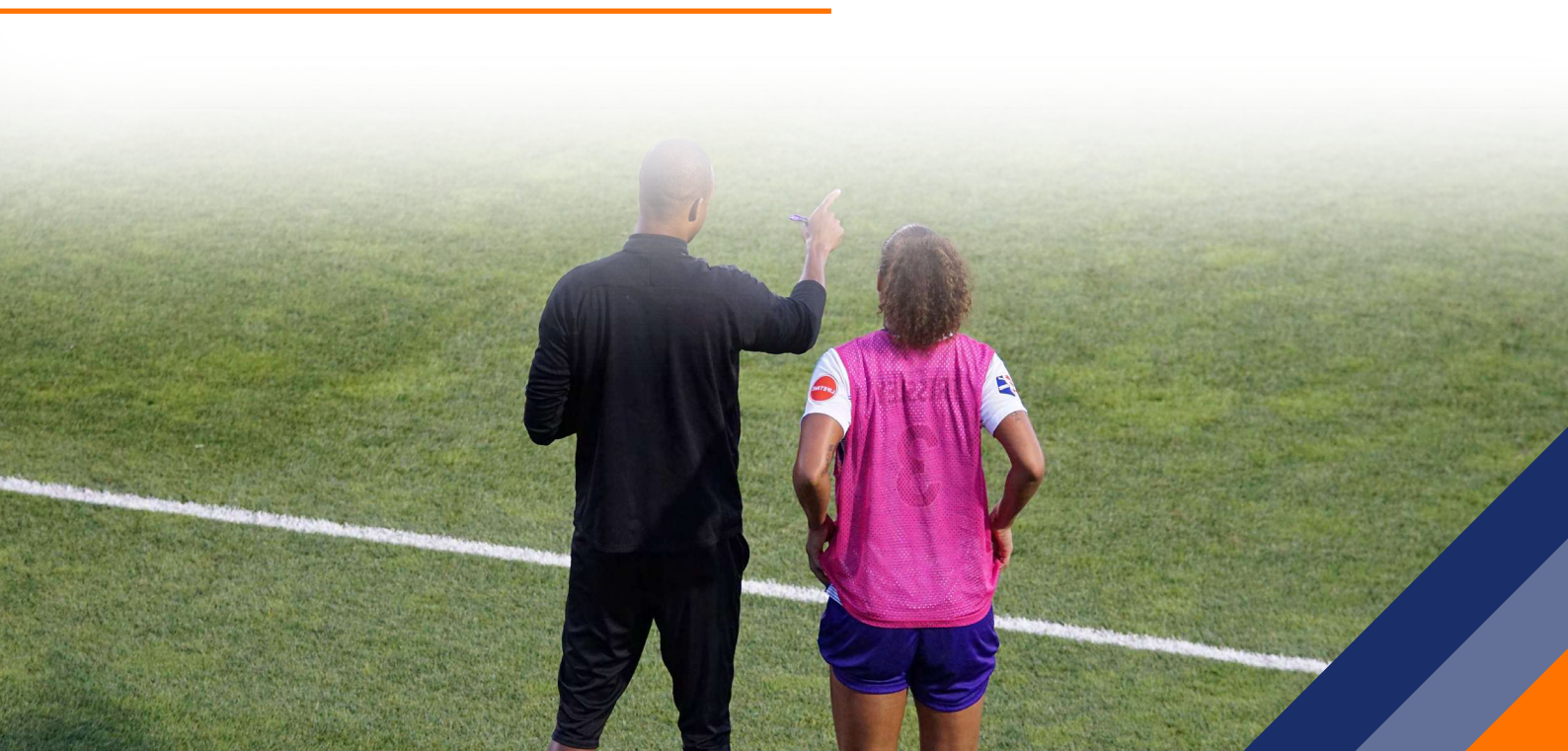
STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN WERKNEMERS DELEN IN EEN SPORTORGANISATIE

> Stap 6: Werven en aanstellen van de werknemer via het gekozen model van werknemers delen

Als de financiële en organisatorische afspraken zijn gemaakt, kan de rekruterings- en aanstellingsprocedure van start gaan. In een werknemersdelen regeling treedt de werkgeversgroepering (of sportfederatie) op als juridische werkgever en is dus verantwoordelijk voor het aanwerven van personeel dat voldoet aan de vereiste kwalificaties, certificaten en professionele vereisten. Zo wordt de naleving van nationale regelgeving verzekerd en is de kwaliteit van de dienstverlening aan de gastorganisaties gegarandeerd.

Scenario: Als juridische werkgever neemt de werkgeversgroepering het voortouw in de rekruteringsprocedure voor de gedeelde trainers. Binnen haar bestaande personeelsbestand heeft de groepering al een gekwalificeerde badmintontrainer in dienst die momenteel bij een andere club werkt en nog beschikbaar is voor bijkomende uren in Eriks multisportclub. Voor de functie van tennistrainer blijkt er echter geen medewerker te zijn die volledig aan het vooropgestelde profiel voldoet. Daarom start de werkgeversgroepering een gerichte rekruteringsprocedure om een nieuw gekwalificeerde tennistrainer aan te werven. In beide gevallen ziet de werkgeversgroepering erop toe dat alle medewerkers voldoen aan de vereiste kwalificaties, certificeringen en professionele standaarden.

Erik draagt bij aan het bepalen van de functieprofielen en kan deelnemen aan de selectiegesprekken, terwijl de werkgeversgroepering verantwoordelijk blijft voor de arbeidsovereenkomsten en de naleving van de geldende regelgeving. Erik kan daarnaast ook potentiële kandidaten voorstellen, op voorwaarde dat zij aan de vastgelegde criteria voldoen.



STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN WERKNEMERS DELEN IN EEN SPORTORGANISATIE

> Stap 7: Opvolging en continuering binnen de organisatie

Zodra de gedeelde werknemers aan de slag zijn, is een voortdurende coördinatie en opvolging tussen alle partners essentieel om de goede werking van de regeling voor het delen van werknemers te verzekeren. Dit houdt in: regelmatige communicatie tussen de leden en de werkgeversgroepering, het opvolgen van werkbelasting en werkuren, het aanpakken van operationele of relationele problemen, en het ondersteunen van het welzijn van de gedeelde medewerkers.

Vanuit werkgeversperspectief moet deze fase ook gezien worden als een kans om de organisatorische stabiliteit en professionalisering verder te verhogen. Op termijn kan het delen van werknemers bijdragen tot een geleidelijke structurering van functies en, in sommige gevallen, leiden tot traditionelere tewerkstellingsvormen (zoals vaste contracten rechtstreeks bij de gastorganisatie), indien de middelen dat mogelijk maken.

Scenario: Nadat de trainers aan de slag zijn gegaan, houdt Erik geregeld contact met de werkgeversgroepering om op te volgen hoe de regeling voor het delen van werknemers verloopt. Er worden coördinatievergaderingen georganiseerd om de werkschema's, de verdeling van de werkbelasting en de tevredenheid van zowel de coaches als de club te bespreken. Op basis van deze opvolging worden enkele kleine aanpassingen doorgevoerd in de trainingsschema's en verantwoordelijkheden. Na één seizoen evalueren Erik en de werkgeversgroepering de globale impact van de regeling en besluiten ze het model te bestendigen, waarmee de regeling voor het delen van werknemers als duurzame langetermijnoplossing voor de club wordt bevestigd.



De onderstaande voorbeelden illustreren hoe het delen van werknemers kan worden toegepast in verschillende contexten binnen de sportsector en voor uiteenlopende professionele functies. Hoewel de organisatiemodellen kunnen verschillen naargelang het nationale kader en de lokale noden, tonen deze cases duidelijk de flexibiliteit van het delen van werknemers en het potentieel om de professionalisering en duurzaamheid van sportorganisaties te versterken.

Casestudy 1 — Gedeelde communicatieverantwoordelijke tussen kleine clubs

Drie lokale sportclubs (basketbal, zwemmen en atletiek) stelden samen vast dat ze moeilijkheden ondervonden bij het beheren van hun communicatie en sociale media. Geen van de clubs kon afzonderlijk voldoende werkuren aanbieden om een gekwalificeerde communicatieverantwoordelijke aan te werven. Daarom organiseerden ze een regeling voor het delen van werknemers, waardoor één professional voor de drie organisaties aan de slag kon gaan. De gedeelde medewerker staat vandaag in voor de digitale communicatie, de promotie van evenementen en het beheer van partnerschappen voor alle clubs. Dit heeft de zichtbaarheid en professionaliteit van elke organisatie merkbaar verhoogd.

Casestudy 2 — Gedeelde kinesitherapeut in de topsport

Verschillende semiprofessionele volleybalclubs besloten om tijdens het competitie seizoen gezamenlijk een sportkinesitherapeut in te schakelen. De kinesitherapeut is in dienst van de federatie en werkt volgens een onderling afgesproken uurrooster tussen de clubs. Dankzij deze regeling krijgen sporters toegang tot gekwalificeerde medische begeleiding die de clubs afzonderlijk niet hadden kunnen financieren. Regelmatige overlegmomenten helpen om planning conflicten tijdens toernooien en trainingsstages te vermijden.

Casestudy 3 — Gedeelde administratieve medewerker voor sportorganisaties in landelijke gebieden

In een landelijke regio werden vier kleine sportverenigingen geconfronteerd met toenemende administratieve en financiële rapporteringsverplichtingen in het kader van overheidssubsidies. Om de druk op vrijwilligers te verlichten, richtten de verenigingen via een lokale structuur voor het delen van werknemers een gedeelde administratieve functie op. De medewerker ondersteunt de clubs bij boekhouding, ledenbeheer en subsidiedossiers. Deze samenwerking heeft de verenigingen geholpen om hun werking te blijven garanderen en hun langetermijnduurzaamheid te versterken.

Casestudy 4 — Gedeelde vertrouwenspersoon tussen sportfederaties

Twee Vlaamse sportfederaties besloten om samen een vertrouwenspersoon te delen die instaat voor kinderbescherming en ethisch sportbeleid. Deze specialist werkt deeltijds voor elke federatie en ondersteunt de implementatie van beschermingsprocedures, bewustmakingssessies en meldingsmechanismen. Door deze expertise te delen, kregen beide federaties toegang tot gespecialiseerde competenties die ze afzonderlijk moeilijk hadden kunnen bekostigen. De regeling stimuleerde bovendien samenwerking en uitwisseling van goede praktijken tussen de federaties.

DEEL 2: INFORMATIE VOOR WERKNEMERS OM REKENING MEE TE HOUDEN

Inzicht in de “arbeidsrelatie”

Binnen een regeling voor het delen van werknemers kan een werknemer voor meerdere sportorganisaties aan de slag zijn, terwijl hij of zij formeel in dienst is bij één juridische werkgever. Afhankelijk van het nationale kader en het gekozen model kan die juridische werkgever een werkgeversgroepering, een sportfederatie, een nationale sportinstantie of een andere intermediaire structuur zijn die instaat voor het beheer van de arbeidsrelatie.

De werkuren van de werknemer worden vervolgens verdeeld over verschillende gastorganisaties, volgens vooraf afgesproken uurroosters en verantwoordelijkheden. Terwijl de juridische werkgever het arbeidscontract, de loonadministratie en de administratieve verplichtingen beheert, staan de leden in voor de dagelijkse aansturing en opvolging van de taken binnen hun eigen werking binnen het kader aan instructies die ze mogen geven.

Vooraleer werknemers instappen in een regeling voor het delen van werknemers, is het belangrijk dat zij duidelijk inzicht hebben in:

- > wie hun juridische werkgever is;
- > voor welke organisaties zij zullen werken;
- > hoe verantwoordelijkheden en supervisie verdeeld zijn tussen de betrokken organisaties.

Uit onderzoek komt naar voren dat werknemers delen verschillende voordelen biedt, maar er zijn ook enkele belangrijke aandachtspunten.

Voordelen van werknemers delen

> Meer werkzekerheid vergeleken met meerdere kleine contracten:

Eén contract vervangt versnipperde jobs en zorgt voor meer stabiliteit en zekerheid.

> Breder professionele ervaring:

Werken in verschillende omgevingen versterkt vaardigheden, aanpassingsvermogen en inzetbaarheid.

> Grotere zichtbaarheid en netwerkkansen:

Actief zijn in meerdere organisaties verhoogt de professionele zichtbaarheid en creëert toekomstige kansen.

> Beter werk-privébalans:

Het delen van werknemers kan meer voorspelbare en gestructureerde werkuren bieden dan meerdere losse contracten, wat het evenwicht tussen werk en privé vergemakkelijkt.

DEEL 2: INFORMATIE VOOR WERKNEMERS OM REKENING MEE TE HOUDEN

Aandachtspunten

Als werknemer binnen een regeling voor het delen van werknemers is het belangrijk om aandacht te hebben voor de praktische organisatie van het werk over verschillende organisaties heen. Werken voor meerdere sportorganisaties kan zorgen voor een bredere professionele ervaring en meer werkzekerheid, maar vraagt ook extra flexibiliteit en afstemming.

Werknemers doen er goed aan om in het bijzonder te letten op:

> **Verdeling van de werkuren tussen organisaties:**

Hoe worden de werkuren van de gedeelde werknemer verdeeld over de verschillende organisaties en wie coördineert het uurrooster?

> **Reistijd en mobiliteit tussen werkplekken:**

Meerdere werkplekken en het regelmatig verplaatsen tussen organisaties kan vermoeiend zijn en logistieke uitdagingen meebrengen. Worden reistijd en vervoerskosten tussen werkplekken meegerekend of vergoed?

> **Verschillen in organisatieculturen, verwachtingen en managementstijlen:**

Wat zijn de specifieke verwachtingen en werkwijzen binnen elke organisatie? Zich aanpassen aan uiteenlopende managementstijlen kan veeleisend zijn.

> **Afspraken rond communicatie en supervisie per gastorganisatie:**

Wie stuurt de dagelijkse activiteiten van de gedeelde werknemer aan en bij wie kan hij of zij terecht bij vragen, problemen of conflicten?

> **Balans van werkbelasting en verantwoordelijkheden over de verschillende werkplekken:**

Hoe zorgen de betrokken organisaties ervoor dat de werkdruk en verantwoordelijkheden beheersbaar en evenwichtig blijven? Eén organisatie kan meer inzet vragen dan oorspronkelijk voorzien, wat kan leiden tot druk en mogelijke conflicten.



INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport

www.informs-sport.eu



EOSE Secretariat
82A, rue d'Ypres
69004 Lyon – France

Tel.: +33 (0) 437 431 939
Mail: eosesec@eose.org
Web: www.eose.org



Medegefinancierd door
de Europese Unie

Gefinancierd door de Europese Unie. De hier geuite ideeën en meningen komen echter uitsluitend voor rekening van de auteur(s) en geven niet noodzakelijkerwijs die van de Europese Unie of het Europese Uitvoerende Agentschap onderwijs en cultuur (EACEA) weer. Noch de Europese Unie, noch het EACEA kan ervoor aansprakelijk worden gesteld.