

# INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport



LEIDRAAD VOOR HET GEBRUIK  
VAN **JAARCONTRACTEN MET**  
**VARIABELE WERKUREN IN**  
SPORTORGANISATIES

# LEIDRAAD VOOR HET GEBRUIK VAN JAARCONTRACTEN MET VARIABELE WERKUREN IN SPORTORGANISATIES

*IIN-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](http://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](http://www.eose.org)  
[eosesec@eose.org](mailto:eosesec@eose.org)

Hoofdauteur: Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs

Vormgeving:  
Salomé Milet – [www.studio-helioscope.com](http://www.studio-helioscope.com)  
&  
Fédération Nationale Profession Sport & Loisirs - [www.profession-sport-loisirs.fr](http://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

»	<b>INLEIDING</b>	<b>4</b>
»	<b>JAARCONTRACTEN MET VARIABELE WERKUREN</b>	<b>5</b>
»	<b>DEEL 1: LEIDRAAD VOOR WERKGEVERS</b>	<b>6</b>
»	<b>STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN JAARCONTRACT MET VARIABELE WERKUREN IN EEN SPORTORGANISATIE</b>	<b>7</b>
	Stap 1: Identificeren van de operationele nood	7
	Stap 2: Bepalen van de functie(s)	8
	Stap 3: Naleving van juridische en regelgevende vereisten	9
	Stap 4: Organiseren van de verdeling van de werktijd	9
	Stap 5: Bepalen van het loon en de arbeidsvoorwaarden	10
	Stap 6: Werven en aanstellen van de werknemer via het gekozen model	11
	Stap 7: Opvolging en bijsturing doorheen de tijd	12
»	<b>PRAKTIJKVOORBEELDEN UIT DE SPORTSECTOR</b>	<b>13</b>
»	<b>DEEL 2: INFORMATIE VOOR WERKNEMERS OM REKENING MEE TE HOUDEN</b>	<b>14</b>

Deze leidraad laat u kennismaken met **jaarcontracten met variabele werkuren** een flexibele vorm van tewerkstelling die contractuele langetermijnstabiliteit combineert met de mogelijkheid om in te spelen op occasionele of fluctuerende personeelsbehoeften binnen sportorganisaties.

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.

Dit initiatief wordt uitgevoerd via het [INFORMS](#) project, gefinancierd door het Erasmus+ Sportprogramma, en loopt van januari 2024 tot december 2026.

De leidraad is opgevat als een praktisch en toegankelijk stappenplan, dat u helpt te begrijpen hoe deze arbeidsflexibiliteit 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 elk 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](#).

# JAARCONTRACTEN MET VARIABELE WERKUREN


Een jaarcontract met variabele werkuren is een langdurige tewerkstellingsvorm waarbij periodes waarin de werknemer effectief werkt voor de werkgever worden afgewisseld met periodes zonder opdrachten. Deze formule is bedoeld voor vaste functies met schommelingen in activiteit doorheen het jaar (zoals in de sport, toerisme of podiumkunsten).

De arbeidstijdflexibiliteit moet voorzien zijn op sectoraal of op organisatieniveau. Het laat toe dat de werknemer contractueel in dienst blijft tijdens inactieve dalperiodes en kan zowel van toepassing zijn op voltijdse als deeltijdse functies.

Werknemers met een dergelijk contract genieten dezelfde rechten en bescherming als vaste werknemers. Het jaarloon wordt berekend op basis van het totaal aantal gewerkte uren op jaarbasis en vervolgens gespreid over twaalf gelijke maandelijkse betalingen, wat zorgt voor een constant en stabiel maandelijks inkomen. Daardoor kan de werknemer ook loon ontvangen tijdens periodes zonder opdrachten.

Uit een enquête bij 2.264 sportorganisaties die INFORMS in 2024 uitvoerde, blijkt dat jaarcontracten met variabele werkuren sterk worden aanbevolen door werkgevers die er gebruik van maken:

- > 22,9% van de Europese sportwerkgevers heeft deze contractvorm toegepast
  - > 83,9% zou ze aanbevelen aan andere werkgevers in de sector
- > Jaarcontracten met variabele werkuren worden vooral ingezet voor volgende functies:
  - > Sportcoaches: 59,5%
  - > Administratief ondersteuners: 18,2%
  - > Middenkaderfuncties (bv. redders, toezichthouders, stewards): 17,1%
  - > Begeleiders en animatoren van outdooractiviteiten: 17,1%



“Deze contractvorm bestaat al meerdere jaren binnen onze club en het merendeel van onze coaches werkt ermee. De club is gesloten in juli en augustus, waardoor de effectieve tewerkstelling elk jaar loopt van september tot juni. We hebben voor jaarcontracten met variabele werkuren gekozen omdat ze ons veel flexibiliteit bieden in de planning. Coaches werken slechts enkele uren per week, hebben vaak andere werkgevers, en tegelijk kunnen wij hen een langetermijncontract aanbieden dat is afgestemd op hun specifieke werkuren. We hebben eigenlijk geen alternatief, omdat de club niet over de financiële middelen beschikt om klassieke vaste contracten aan te bieden.”

Voorzitter van een Franse multisportclub over jaarcontracten met variabele werkuren

# DEEL 1: LEIDRAAD VOOR WERKGEVERS

Uit het onderzoek komen onder andere de volgende voordelen van jaarcontracten met variabele werkuren naar voren, evenals een aantal belangrijke aandachtspunten.

## Voordelen en aandachtspunten voor wergevers

### VOORDELEN

#### **Langetermijnbehoud van gekwalificeerd personeel**

Jaarcontracten met variabele werkuren maken het voor werkgevers mogelijk om gekwalificeerde professionals duurzaam aan zich te binden, zelfs wanneer het activiteitsniveau doorheen het jaar schommelt. Zo wordt het verlies van expertise tussen seizoenen beperkt.

#### **Lagere financiële druk van jaarlijkse loonkosten**

De werkgever betaalt enkel voor het totaal aantal gepresteerde uren op jaarbasis. Dit jaarloon wordt vervolgens gespreid over twaalf maanden, wat zorgt voor stabiele maandelijkse loonbetalingen zonder dat de totale loonkost stijgt.

#### **Grotere stabiliteit van het personeelsbestand doorheen het jaar**

Door vaste contracten aan te bieden, kunnen organisaties rekenen op stabiel en geëngageerd personeel, in plaats van afhankelijk te zijn van herhaalde kortlopende of occasionele tewerkstelling.

#### **Lagere kosten voor rekrutering en onboarding**

Een verminderde afhankelijkheid van tijdelijke contracten beperkt de nood aan frequente aanwervingen, opleidingen en inwerktrajecten van nieuwe medewerkers.

### AANDACHTSPUNTEN

#### **Zorgvuldige planning van werkroosters**

Werkgevers moeten de jaarlijks te presteren uren nauwkeurig plannen in functie van de operationele noden, zodat zowel onderbezetting tijdens piekperiodes als overbezetting tijdens rustigere momenten wordt vermeden.

#### **Loonbetaling tijdens periodes van inactiviteit**

Werkgevers zijn verplicht hun medewerkers ook te vergoeden tijdens inactieve dalperiodes.

#### **Naleving van arbeidswetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten**

Organisaties moeten erop toezien dat jaarcontracten met variabele werkuren voldoen aan alle wettelijke verplichtingen inzake arbeidstijd, rustperiodes en sociale bescherming. Gebeurt dit niet, dan bestaat het risico dat het contract juridisch wordt geherkwalificeerd, met mogelijke (financiële) gevolgen..

#### **Administratieve complexiteit**

Het opvolgen en organiseren van afwisselende werkperiodes, het correct berekenen van lonen en het waarborgen van juridische conformiteit kan leiden tot een hogere administratieve werklast in vergelijking met standaardarbeidsovereenkomsten.

#### **Beperkte geschiktheid voor dringende of zeer kortlopende noden**

Deze contractvorm is niet geschikt wanneer een medewerker onmiddellijk nodig is voor een zeer korte opdracht, aangezien ze niet kan worden ingezet zoals occasionele of tijdelijke tewerkstelling.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN JAARCONTRACT MET VARIABELE WERKUREN IN EEN SPORTORGANISATIE

In het volgende deel worden de stappen beschreven die sportwerkgevers moeten volgen om jaarcontracten met variabele werkuren binnen hun organisatie te implementeren. Voor de praktijktoets illustreren we deze stap-voor-stap aanpak met een fictief scenario waarin een basketbalclub een coach wil aanwerven via een jaarcontract met variabele werkuren.

## STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN JAARCONTRACT MET VARIABELE WERKUREN IN EEN SPORTORGANISATIE

Stap 1: Identificeren van de operationele nood

Stap 2: Bepalen van de functie(s)

Stap 3: Naleving van juridische en regelgevende vereisten

Stap 4: Organiseren van de verdeling van de werktijd

Stap 5: Bepalen van het loon en de arbeidsvoorwaarden

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

Stap 7: Opvolging en bijsturing doorheen de tijd

### Scenario

Lukas is voorzitter van een basketbalclub. Hij wil een coach aanstellen via een jaarcontract met variabele werkuren, zodat de coach aanwezig is tijdens de drukke trainingsperiode en tegelijk flexibiliteit behouden blijft in de rustige maanden.

#### > Stap 1: Identificeren van de operationele nood

**De eerste stap bestaat erin de jaarlijkse activiteitenkalender van de sportorganisatie te analyseren. Bepaal wanneer de piekperiodes plaatsvinden en wanneer de activiteit laag is. Het doel is te achterhalen op welke momenten extra personeelsinzet het meest nodig is en welke functies geschikt zijn om via een jaarcontract met variabele werkuren ingevuld te worden.**

**Scenario:** Lukas maakt een analyse van de jaarplanning van zijn basketbalclub. Van september tot november organiseert de club intensieve trainingsreeksen, gevolgd door een rustige periode in december. Van januari tot juni worden de trainingen hervat, en in juli en augustus is de club gesloten voor de zomervakantie. Op basis van deze analyse onderscheidt de club twee kerntaken: administratieve ondersteuning (o.a. contact met spelers, federaties en dagelijkse clubwerking) en coaching (begeleiding van de trainingsreeksen en deelname aan toernooien). De coachingsfunctie is een cruciale rol tijdens het seizoen (vooral in schoolvakanties), maar ligt grotendeels stil in december, juli en augustus.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN JAARCONTRACT MET VARIABELE WERKUREN IN EEN SPORTORGANISATIE

## > Stap 2: Bepalen van de functie(s)

Nadat de piek- en rustige periodes van de organisatie in kaart zijn gebracht, is de volgende stap het duidelijk omschrijven van de functies die de organisatie nodig heeft. Dit houdt in dat men de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en het noodzakelijke continuïteitsniveau van elke positie identificeert.

Doel: Bepaal welke functies in welke periodes een stabiele aanwezigheid vereisen en welke taken perioden van inactiviteit kunnen opvangen, waardoor ze geschikt zijn voor een jaarcontract met variabele werkuren. De perioden van inactiviteit binnen het jaar moeten voldoende substantieel zijn om deze tewerkstellingsvorm te rechtvaardigen, rekening houdend met de toepasselijke nationale regels (inclusief gegarandeerd recht op betaalde vakantie).

**Scenario:** Op basis van de analyse van de clubactiviteiten onderscheidt Lukas twee verschillende rollen in zijn basketbalclub:

- > **Administratieve ondersteuning:** Deze rol omvat o.a. communicatie met spelers en federaties, de afhandeling van inschrijvingen en het dagelijks beheer van de club. Deze taken zijn het hele jaar door nodig, dus ook in de rustige periodes buiten het seizoen. Omdat de werkdruk het hele jaar stabiel blijft, is deze functie niet geschikt voor een jaarcontract met variabele werkuren en zal ze ingevuld worden met een klassiek vast contract (contract van onbepaalde duur).
- > **Coach:** Deze functie houdt in dat de coach trainingen geeft en teams begeleidt tijdens competities en toernooien. De nood aan trainers hangt nauw samen met het sportseizoen en de schoolkalender, met duidelijke perioden zonder activiteiten (december, juli en augustus). Door deze uitgesproken seizoensgebondenheid leent de functie van coach zich wel voor een jaarcontract met variabele werkuren.

De administratieve functie wordt dus aangeboden via een vast contract, terwijl de coachfunctie via een jaarcontract met variabele werkuren wordt ingevuld.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN JAARCONTRACT MET VARIABELE WERKUREN IN EEN SPORTORGANISATIE

## > Stap 3: Naleving van juridische en regelgevende vereisten

Nu de piekperiodes en functies zijn geanalyseerd en duidelijk gedefinieerd, moet de werkgever controleren of een jaarcontract met variabele werkuren juridisch is toegestaan. Deze stap is cruciaal, want de mogelijkheid om zo'n contract in te zetten hangt af van de nationale arbeidswetgeving, toepasselijke cao's en sectorspecifieke regels.

Werkgevers moeten nagaan of jaarcontracten met variabele werkuren expliciet worden toegelaten binnen hun juridische kader en of aan alle wettelijke voorwaarden wordt voldaan. Dit omvat het controleren van toepassingscriteria, minimaal vereiste inactiviteitsperiodes, regels voor de jaarlijkse spreiding van arbeidstijd, loondoorbetaling, betaalde verlofrechten en sociale bescherming.

**Scenario:** Nadat hij de coachfunctie als geschikt voor een jaarcontract met variabele werkuren heeft bevonden, gaat Lukas na of deze contractvorm wettelijk is toegestaan in de sportsector volgens de nationale arbeidswet en de toepasselijke cao. Hij bekijkt de wettelijke vereisten rond de afwisseling van piek- en dalperiodes, minimaal verplichte rustperiodes, verlofrechten en de jaarlijkse spreiding van arbeidstijd en loon.

Lukas neemt contact op met een ondersteunende organisatie voor advies. Met hun hulp bevestigt hij dat een jaarcontract met variabele werkuren voor de coachfunctie kan worden gebruikt, op voorwaarde dat de dalperiodes duidelijk vastliggen en dat de werknemer dezelfde sociale bescherming geniet als alle andere werknemers met een vast contract.

Nu kan Lukas met vertrouwen verdergaan en de coachfunctie als jaarcontract met variabele werkuren invullen.

## > Stap 4: Organiseren van de verdeling van de werktijd

Nu is het tijd om het werkrooster van de werknemer over het hele jaar concreet vast te leggen. Dit betekent dat werkgevers het totale aantal jaarlijkse arbeidsuren moeten bepalen dat nodig is voor de geïdentificeerde functie onder een jaarcontract met variabele werkuren. Zo'n contract biedt de mogelijkheid om een werknemer aan boord te houden voor onverwachte gebeurtenissen (bijvoorbeeld bijkomende competities, verlengde seizoenen of weersafhankelijke wijzigingen). Belangrijk is echter dat dergelijke wijzigingen uitzonderlijk en verantwoord blijven, binnen de grenzen van toepasselijke cao-regels en wettelijke bepalingen. Bovendien is transparante communicatie hierover met het personeel essentieel.

**Scenario:** Lukas werkt een jaarlijks werkrooster uit voor de coachfunctie, van september tot juni. Het schema omvat wekelijkse trainingen en deelname aan toernooien gedurende het sportseizoen. In december, juli en augustus zijn er geen vaste activiteiten, wat deze maanden tot dalperiodes maakt.

Op basis van dit schema berekent Lukas dat de coach ongeveer 15 uur per week zal werken gedurende 40 weken, goed voor 600 uur per jaar. Daarnaast raamt hij ongeveer 100 extra uren voor toernooien en competities, wat een totaal oplevert van circa 700 jaarlijkse werkuren.

Tevens overweegt Lukas de mogelijkheid om een sportkamp te organiseren in juli, normaal een dalperiode. Hij onderstreept het belang om deze optie met de toekomstige coach te bespreken en – indien ze doorgaat – om dit expliciet op te nemen in de arbeidsovereenkomst, na nazicht van de toepasselijke cao en arbeidswetgeving.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN JAARCONTRACT MET VARIABELE WERKUREN IN EEN SPORTORGANISATIE

## > Stap 5: Bepalen van het loon en de arbeidsvoorwaarden

Nadat de functie en de totale jaarlijkse arbeidsomvang zijn vastgelegd, moet de werkgever het loon en de bijhorende arbeidsvoorwaarden bepalen. Houd daarbij voor ogen dat – ondanks de onderbroken tewerkstelling – het om een vast contract gaat. De werkgever draagt dus dezelfde verantwoordelijkheden als bij eender welk contract van onbepaalde duur, en moet ervoor zorgen dat alle verplichte sociale bescherming en betaalde verlofrechten zijn opgenomen.

Bij een jaarcontract met variabele werkuren wordt het loon altijd berekend op basis van het totaal aantal jaarlijkse uren en vervolgens gelijkmatig over twaalf maanden gespreid.

**Scenario:** Lukas stelt het loon vast op basis van de eerder bepaalde 700 jaarlijkse uren voor de coachfunctie. Uitgaande van een bruto uurtarief van €15 berekent hij dat de totale loonlast voor de club €10.500 per jaar bedraagt. Ondanks de drie maanden dalperiode spreidt de club deze jaarloonsom over twaalf gelijke maandelijkse betalingen. Concreet zal de club de coach dus €875 per maand betalen, zelfs tijdens de maanden dat de coach niet actief voor de club werkt.

Ten slotte geldt dat de coach, aangeworven met een jaarcontract met variabele werkuren, volledige sociale bescherming geniet. Dat houdt in dat hij/zij, net als andere vaste werknemers van de club, recht heeft op sociale zekerheidsbijdragen, vakantiegeld, wettelijke rusttijden en opgebouwde anciënniteit.



# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN JAARCONTRACT MET VARIABELE WERKUREN IN EEN SPORTORGANISATIE

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

Wanneer de functie, het werkrooster en de arbeidsvoorwaarden duidelijk zijn gedefinieerd, kan de werkgever starten met de rekrutering. Het is daarbij essentieel om transparant te communiceren over het specifieke karakter van het jaarcontract met variabele werkuren, inclusief de periodes van piek en dal, het jaarlijkse loon dat over twaalf maanden gespreid wordt, en andere relevante details.

Hoewel in de praktijk sommige aanpassingen (bv. aan het jaarloon of het werkrooster) nodig kunnen zijn afhankelijk van de kandidaat die men selecteert, is het van cruciaal belang dat werkgevers ervoor zorgen dat kandidaten volledig begrijpen wat de contractvorm inhoudt en nagaan of dit type contract past bij hun professionele verwachtingen en beschikbaarheid.

**Scenario:** Lukas plaatst een vacature voor de functie van coach. In de functieomschrijving vermeldt hij duidelijk dat het om een jaarcontract met variabele werkuren gaat, met een beschrijving van de werkperiode (september tot juni), de voorziene dalperiodes (december, juli en augustus), het jaarlijkse aantal werkuren en het maandloon.

Voor hij kandidaten uitnodigt op gesprek, controleert Lukas dat ze de nodige kwalificaties hebben om als basketbalcoach te werken. Ana is een van de geselecteerde kandidaten. Tijdens het interview legt Lukas uit hoe het jaarcontract met variabele werkuren werkt, met uitleg over de piekperiodes en dalperiodes en het maandloon voor de functie. Hij vermeldt ook dat er eventueel een trainingskamp in juli georganiseerd wordt. Dat is normaal een dalperiode, maar dan zou Ana dus hoogstwaarschijnlijk (als het kamp doorgaat) twee extra weken moeten werken. De beslissing daarover valt pas in maart, zodat Ana ruim op tijd haar planning kan regelen, ongeacht of het kamp plaatsvindt of niet. Ana geeft aan dat ze dit begrijpt en niet erg vindt, zolang ze maar op voorhand wordt ingelicht. Ze krijgt ook de kans vragen te stellen over sociale bescherming en andere voordelen, die Lukas beantwoordt om alle onduidelijkheden weg te nemen.

Ten slotte wordt Ana aangesteld als de nieuwe basketbalcoach.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN JAARCONTRACT MET VARIABELE WERKUREN IN EEN SPORTORGANISATIE

## > Stap 7: Opvolging en bijsturing doorheen de tijd

Een jaarcontract met variabele werkuren vereist duidelijke communicatie tussen de werkgever en de werknemer. Heldere, transparante en regelmatige afstemming zorgt ervoor dat de werkafspraken blijven stroken met de operationele noden, de wettelijke vereisten en de verwachtingen van de werknemer.

Als de vorige stappen correct zijn doorlopen, zal de behoefte aan frequente of ingrijpende wijzigingen in de regeling minimaal zijn. Dat beperkt het risico op informele aanpassingen en garandeert de naleving van de wettelijke verplichtingen.

Het is wenselijk om aan het einde van elk jaar of sportseizoen met het personeel de regeling te evalueren en – indien nodig – het contract voor het volgende jaar aan te passen, ook al verandert het totale aantal uren niet. Zo blijft het contract afgestemd op de noden van de organisatie, de verwachtingen van de werknemer en eventuele wijzigingen die zich tijdens het jaar hebben voorgedaan.

**Scenario:** Aan het einde van het sportseizoen organiseert Lukas een gesprek met Ana om het eerste jaar van haar jaarcontract met variabele werkuren te evalueren. Ze bespreken samen de spreiding van de werkuren, het nut van de voorziene inactiviteitsperiodes en Ana's werkbelasting tijdens de piekperiodes.

Ze bekijken ook of het oorspronkelijke jaarschema nog steeds tegemoetkomt aan de behoeften van de club. Als bijvoorbeeld het aantal toernooien is toegenomen of het zomerkamp een vaste activiteit is geworden, overweegt Lukas om de jaarlijkse werkuren voor het volgende seizoen aan te passen.

Alle afgesproken wijzigingen worden vastgelegd via een addendum bij Ana's arbeidsovereenkomst vóór de start van het nieuwe seizoen. Dit waarborgt transparantie, rechtszekerheid en een gedeeld inzicht in de wederzijdse verwachtingen voor het komende jaar

Ana wordt aangenomen als nieuwe basketbalcoach.

De onderstaande voorbeelden illustreren hoe jaarcontracten met variabele werkuren kunnen 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 deze vorm en het potentieel om de professionalisering en duurzaamheid van sportorganisaties te versterken.

## Casestudy 1 — Seizoensgebonden zweminstructeur

Een zwemclub die hoofdzakelijk tijdens het schooljaar actief is, heeft een instructeur aangeworven via een jaarcontract met variabele werkuren om in te spelen op schommelingen in de activiteiten. De instructeur werkt intensief van september tot juni, wanneer zwemlessen en competities gepland zijn, terwijl de club tijdens de zomerperiode haar activiteiten aanzienlijk terugschroeft. Het jaarloon wordt gelijkmatig over twaalf maanden gespreid, zodat de instructeur het hele jaar door een stabiel inkomen heeft. Deze regeling stelt de club in staat om een gekwalificeerde instructeur over meerdere seizoenen te behouden, terwijl ze de personeelsbezetting kan aanpassen aan haar operationele noden.

## Casestudy 2 — Begeleider outdoor activiteiten in een bergsportcentrum

Een bergsportcentrum dat ski-, wandel- en outdoor activiteiten aanbiedt, ervaart sterke seizoensgebonden schommelingen door toeristische piekperiodes en veranderlijke weersomstandigheden. Om te vermijden dat elk seizoen steeds nieuw personeel moet worden aangeworven, stelt de organisatie activiteitenbegeleiders aan met jaarcontracten met variabele werkuren. De medewerkers werken vooral tijdens de winter- en lentepieken, maar blijven ook tijdens de rustigere maanden contractueel in dienst. Dit model biedt de medewerkers meer werkzekerheid en helpt het centrum ervaren professionals te behouden die vertrouwd zijn met de lokale omgeving.

## Casestudy 3 — Evenementencoördinator voor terugkerende competities

Een regionale atletiekorganisatie organiseert het hele jaar door competities en sportevenementen, met duidelijke pieken tijdens het wedstrijdseizoen. Om deze schommelingen op te vangen, heeft de organisatie een evenementencoördinator aangeworven via een jaarcontract met variabele werkuren. De medewerker werkt intensief tijdens de voorbereidings- en competitiefase en heeft geplande inactieve periodes gedurende de rustigere maanden. Met deze regeling kan de organisatie continuïteit garanderen en haar expertise behouden, zonder volledig afhankelijk te zijn van kortlopende contracten.

## Casestudy 4 — Fitnessinstructeur in een gemeentelijk sportprogramma

Een gemeente die sport- en fitnessprogramma's voor de lokale bevolking aanbiedt, merkt dat de deelnemersaantallen sterk variëren naargelang de schoolkalender en vakantieperiodes. In plaats van telkens opnieuw tijdelijke krachten in te schakelen, heeft de gemeente een fitnessinstructeur aangeworven met een jaarcontract met variabele werkuren. Tijdens actieve programmamomenten neemt de werkbelasting van de instructeur toe, terwijl deze afneemt tijdens sluitingsperiodes en rustige maanden. Deze regeling biedt de instructeur financiële stabiliteit en stelt de gemeente in staat haar jaarlijkse personeelsplanning beter af te stemmen op de verwachte vraag.

# DEEL 2: INFORMATIE VOOR WERKNEMERS OM REKENING MEE TE HOUDEN

## Inzicht in de “arbeidsrelatie”

Bij een jaarcontract met variabele werkuren blijft de werknemer via een contract van onbepaalde duur in dienst, terwijl periodes van activiteit en periodes van inactiviteit elkaar afwisselen doorheen het jaar. Deze contractvorm wordt doorgaans gebruikt in sectoren met seizoensgebonden of schommelende activiteit, zoals de sportsector, waar de personeelsbehoefte varieert in functie van competities, schoolkalenders, toeristische periodes of trainingsseizoenen.

Afhankelijk van het nationale juridische kader en de organisatie van de sportsector wordt een jaarcontract met variabele werkuren geregeld via de arbeidswetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of sectorspecifieke afspraken. Hoewel de werknemer niet het hele jaar door werkt, blijft hij/zij tijdens de dalperiodes contractueel in dienst en behoudt hij/zij in de regel dezelfde rechten en sociale bescherming als andere vaste werknemers.

De piekperiodes, de jaarlijkse arbeidsomvang en de dalperiodes moeten duidelijk vooraf vastgelegd en gecommuniceerd worden. In de meeste gevallen wordt het jaarloon berekend op basis van het totaal aantal gewerkte uren op jaarbasis en vervolgens omgezet in gelijke maandelijkse betalingen. Op die manier heeft de werknemer het hele jaar door een stabiel inkomen, ook tijdens de periodes van inactiviteit waarin hij/zij niet actief werkt.

Uit onderzoek komt naar voren dat een jaarcontract met variabele werkuren verschillende voordelen biedt, maar er zijn ook enkele belangrijke aandachtspunten.

## Voordelen van een jaarcontract met variabele werkuren

### > Werkzekerheid met flexibiliteit

Werknemers genieten van de stabiliteit van een contract van onbepaalde duur, terwijl ze toch flexibel met tussenpozen kunnen werken. Bovendien kunnen ze in dalperiodes voor andere organisaties werken of als zelfstandige aan de slag.

### > Voorspelbaar inkomen doorheen het jaar

Het jaarloon, gespreid over twaalf maanden, garandeert dat werknemers ook tijdens periodes zonder actieve werkuren een vast maandelijks inkomen ontvangen. Dat vermindert financiële onzekerheid en helpt bij financiële plannen (zoals een lening aanvragen), dankzij het vaste contract en het voorspelbare loonniveau.

### > Toegang tot sociale bescherming

Als vaste krachten hebben werknemers recht op dezelfde sociale voordelen als andere medewerkers in vaste dienst – zoals ziektekosten- en pensioenvoorzieningen – die tijdelijke of losse krachten niet altijd genieten.

### > Minder stress vergeleken met kortlopende contracten

Deze contractvorm vermijdt de constante onzekerheid van steeds naar nieuw werk te moeten zoeken, waardoor werknemers meer stabiliteit en gemoedsrust ervaren.

# DEEL 2: INFORMATIE VOOR WERKNEMERS OM REKENING MEE TE HOUDEN

## Aandachtspunten

Werknemers binnen een jaarcontract met variabele werkuren doen er goed aan om in het bijzonder te letten op:

### ➤ **Dalperiodes:**

Hoewel het jaarcontract met variabele werkuren een stabiel inkomen biedt, kunnen werknemers uitgebreide dalperiodes met minder actieve opdrachten doormaken. Dit kan hun motivatie en betrokkenheid aantasten en beperkt mogelijk kansen om vaardigheden verder te ontwikkelen.

### ➤ **Beperkte controle over de planning:**

De werkperiodes worden voornamelijk bepaald volgens de operationele noden van de werkgever. Ze moeten wel expliciet met de werknemer worden afgesproken tijdens de contractonderhandelingen, wat betekent dat de werknemer actief mee moet onderhandelen over de timing van werk- en inactieve periodes om die af te stemmen op zijn/haar beschikbaarheid. Als het contract het voorziet, kan een werkgever ook in onverwachte situaties de dalperiodes inkorten (bijvoorbeeld als een skigebied langer openblijft door aanhoudende sneeuwval, waardoor personeel twee extra weken blijft werken). De werknemers behouden uiteraard hun loon voor die extra actieve periodes, maar ze moeten in dat geval wel flexibel zijn met hun planning.

### ➤ **Mogelijke uitdagingen voor loopbaanontwikkeling:**

Een beperkte aanwezigheid in de organisatie tijdens dalperiodes kan de zichtbaarheid van de werknemer verminderen en het moeilijker maken om nieuwe verantwoordelijkheden op te nemen of betrokken te zijn bij belangrijke projecten.

### ➤ **Complexiteit bij combinatie met ander werk:**

Werken voor andere organisaties of als zelfstandige tijdens dalperiodes vergt zorgvuldige afstemming om planningsconflicten te vermijden en ervoor te zorgen dat de werknemer de afspraken van het hoofdcontract blijft respecteren. Zijn er duidelijke afspraken over hoe gegevens over je werkuren en taken het hele jaar door zullen worden gecommuniceerd en opgevolgd?



# INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport

[www.informs-sport.eu](http://www.informs-sport.eu)



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

Tel.: +33 (0) 437 431 939  
Mail: [eosesec@eose.org](mailto:eosesec@eose.org)  
Web: [www.eose.org](http://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.