

# INFORMS

Innovative Forms of Employment in Sport



LEIDRAAD VOOR HET GEBRUIK  
VAN **PLATFORMWERK** IN  
SPORTORGANISATIES

# LEIDRAAD VOOR HET GEBRUIK VAN PLATFORMWERK 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](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: Sportwerk Vlaanderen

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>PLATFORMWERK</b>	<b>5</b>
»	<b>DEEL 1: LEIDRAAD VOOR WERKGEVERS</b>	<b>6</b>
»	<b>STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN PLATFORMWERKER IN EEN SPORTORGANISATIE</b>	<b>7</b>
	Stap 1: Identificeren van de operationele nood	7
	Stap 2: Bepalen van het vereiste profiel	8
	Stap 3: Naleving van juridische en regelgevende vereisten	8
	Stap 4: Selectie en engagement	9
	Stap 5: Uitvoering van de opdracht door de platformwerker	10
	Stap 6: Verloning	10
	Stap 7: Evaluatie en opvolging	11
»	<b>PRAKTIJKVOORBEELDEN UIT DE SPORTSECTOR</b>	<b>12</b>
»	<b>DEEL 2: INFORMATIE VOOR WERKNEMERS OM REKENING MEE TE HOUDEN</b>	<b>13</b>

Deze leidraad laat u kennismaken met een innovatieve en eerder atypische vorm van tewerkstelling: **platformwerk**.

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 platformwerk 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](#).

Platformwerk is een vorm van tewerkstelling waarbij via een online platform organisaties of individuen andere organisaties of individuen kunnen inschakelen om specifieke taken uit te voeren of diensten te leveren in ruil voor betaling. Bij dit proces zijn drie partijen betrokken:

- > de opdrachtgever die een vraag naar werk heeft
- > het platform dat het matchingproces via een algoritme beheert
- > de persoon die het werk uitvoert via het platform

Binnen de sportsector kan platformwerk bijvoorbeeld betekenen dat organisaties via een online platform gekwalificeerde fitnessinstructeurs, trainers of andere professionals boeken om specifieke sessies of activiteiten te geven.

Dit model zou voornamelijk gebruikt kunnen worden wanneer organisaties nood hebben aan flexibiliteit en geen continue of stabiele werkuren kunnen garanderen. Om die reden richt deze vorm van tewerkstelling zich voornamelijk op organisaties die tijdelijke of eenmalige opdrachten willen invullen.

Binnen de Europese sportcontext gebeurt platformwerk doorgaans via:

- > **digitale arbeidsplatformen** die organisaties koppelen aan individuele professionals
- > **online marktplaatsen** die gespecialiseerd zijn in sport- of bewegingsactiviteiten

In deze context fungeert het platform als tussenschakel, terwijl de professional meestal met een grote mate van autonomie werkt en vaak minder geniet van klassieke arbeidsbescherming.


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

Van de 4,4% sportorganisaties die al gebruik hebben gemaakt van platformwerk:

- > geeft 75,9% aan dat ze het zouden aanbevelen aan andere werkgevers in de sector
- > vindt 64,9% dat het hen helpt om snel en gemakkelijk de juiste profielen te vinden

Daarnaast blijkt dat platformwerk, met 29%, de nieuwe vorm van tewerkstelling is die het meest aantrekkelijk lijkt voor werkgevers die er nog geen ervaring mee hebben.

Van de 95,6% sportwerkgevers in de EU die nog niet vertrouwd zijn met platformwerk, denkt slechts 21% dat deze vorm van tewerkstelling geen meerwaarde zou bieden voor hun organisatie.



“Technologie en digitale transformatie veranderen onze sector ingrijpend. Digitale vaardigheden zijn essentieel om competitief te blijven, en organisaties investeren dan ook in opleiding. E-commerce en online platformen zorgen voor nieuwe modellen en jobopportunities met groeipotentieel, maar vereisen tegelijk dat de arbeidskrachten zich aanpassen.”

De secretaris generaal van een Albanese sportfederatie verwoordt het als volgt

# DEEL 1: LEIDRAAD VOOR WERKGEVERS

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

## Voordelen en aandachtspunten voor wergevers

### VOORDELEN

#### Hoge flexibiliteit in personeelsinzet

Werkgevers kunnen platformwerkers inschakelen wanneer er nood is, zonder langdurige engagements aan te gaan. Dit is vooral interessant voor kleinere sportorganisaties die minder expertise hebben in personeelsbeheer.

#### Snelle toegang tot gekwalificeerde professionals

Via het platform krijgen organisaties snel toegang tot geschikte profielen. In veel gevallen wordt er gewerkt met professionals waarvan de kwalificaties en vaardigheden vooraf zijn gecontroleerd.

#### Minder administratieve lasten

Het platform of de platformwerker zelf staan meestal in voor zaken zoals belastingen en sociale zekerheidsbijdragen.

#### Inspelen op fluctuerende vraag

Platformwerk maakt het mogelijk om snel te reageren op onverwachte noden, zoals extra vraag naar een professional voor een bepaald type les of een beperkt aantal trainingsuren.

### AANDACHTSPUNTEN

#### Beperkte controle over beschikbaarheid en engagement

Platformwerkers kunnen ook actief zijn bij andere organisaties, waaronder concurrenten zoals andere sportclubs of fitnesscentra. Dit kan enerzijds zorgen voor moeilijkheden bij de vraag naar een langer engagement. Anderzijds kan dit vragen oproepen rond betrokkenheid en mogelijke belangenconflicten.

#### Platformkosten en variabele kosten

Werkgevers betalen enkel voor de effectief gepresteerde uren, maar het platform rekent doorgaans een bijkomende servicekost aan.

#### Beperkte integratie in de organisatiecultuur

Platformwerkers werken vaak voor meerdere organisaties tegelijk. Daardoor kan het moeilijker zijn om hen te integreren in de werking van de organisatie, wat ook spanningen kan creëren met vaste medewerkers.

#### Mogelijke kwaliteits- en continuïteitsrisico's

Platformwerkers kiezen zelf welke opdrachten ze aannemen. Hierdoor is er minder zekerheid over continuïteit en kan de kwaliteit variëren afhankelijk van de beschikbaarheid en voorkeuren van de professional.



# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN PLATFORMWERKER IN EEN SPORTORGANISATIE

In dit deel wordt een stappenplan voorgesteld dat sportwerkgevers kunnen volgen om een platformwerker in hun organisatie in te zetten.

Om dit concreet te maken, werken we met een fictief voorbeeld waarin een fitnesscentrum platformwerk gebruikt om een gekwalificeerde fitnessinstructeur te vinden.

Het is belangrijk om te benadrukken dat een fitnessinstructeur hier louter als voorbeeld wordt gebruikt. Uit het IN-FORMS Europees onderzoeksrapport over tewerkstellingsuitdagingen en innovatieve tewerkstellingsvormen in de sport blijkt dat bijna 60% van de platformwerkers actief is als sportcoach.

## STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN WERKNEMERS DELEN IN EEN SPORTORGANISATIE

- Stap 1: Identificeren van de operationele nood
- Stap 2: Bepalen van het vereiste profiel
- Stap 3: Naleving van juridische en regelgevende vereisten
- Stap 4: Selectie en engagement
- Stap 5: Uitvoering van de opdracht door de platformwerker
- Stap 6: Verloning
- Stap 7: Evaluatie en opvolging

### Scenario

Tom is manager van een fitnesscentrum. Eén van zijn vaste instructeurs valt ziek uit en kan een geplande groepssessie niet geven. Aangezien de sessie niet kan worden geannuleerd, moet Tom op korte termijn een gekwalificeerde fitnessinstructeur vinden die de les eenmalig kan overnemen.

#### > 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 personeel.

Het gaat hier doorgaans om de nood aan gekwalificeerde professionals die snel en flexibel kunnen worden ingezet om een training te voorzien die normaal wordt gegeven door een medewerker die tijdelijk niet beschikbaar is.

Daarnaast moet de organisatie ook nagaan welk niveau van continuïteit vereist is. Dit betekent dat ze moet bepalen of de functie een stabiele en doorlopende aanwezigheid doorheen het jaar vraagt, dan wel of ze flexibel kan worden ingevuld met periodes zonder activiteit.

Functies die geen continue inzet vereisen en enkel worden geactiveerd wanneer nodig, zijn bijzonder geschikt om via platformwerk in te vullen.

**Scenario:** Tom bekijkt de planning van het fitnesscentrum en stelt meteen een probleem vast. Er staat een groepsles gepland, deelnemers zijn al ingeschreven en het annuleren van de les zou een negatieve impact hebben op de klantentevredenheid. De vaste instructeur is echter onverwacht ziek en geen enkele andere gekwalificeerde medewerker is op zo korte termijn beschikbaar om de sessie over te nemen.

Tom definieert daarom een duidelijke en concrete nood: een gekwalificeerde fitnessinstructeur die op korte termijn beschikbaar is, over de nodige certificaten beschikt en de geplande groepsles kan geven volgens de kwaliteitsstandaarden van het centrum.

Omdat deze nood niet kan worden ingevuld met het bestaande personeel, is externe ondersteuning nodig om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN PLATFORMWERKER IN EEN SPORTORGANISATIE

## > Stap 2: Bepalen van het vereiste profiel

Wanneer de operationele nood duidelijk is, bestaat de volgende stap erin om het profiel van de gezochte professional scherp te definiëren.

Dit houdt in dat de organisatie duidelijk omschrijft: welke taken en verantwoordelijkheden de functie inhoudt, welke expertise en kwalificaties vereist zijn en in welke mate zelfstandigheid verwacht wordt.

Daarnaast is het belangrijk om opnieuw stil te staan bij de mate van continuïteit. Sommige functies vragen een vaste aanwezigheid, terwijl andere perfect flexibel en op afroep kunnen worden ingevuld via platformwerk. Door het profiel op voorhand helder te bepalen, kan de organisatie gerichter zoeken en een geschikte match maken met beschikbare professionals.

**Scenario:** Tom bepaalt welk profiel hij nodig heeft om de les over te nemen. Hij zoekt een fitnessinstructeur met de juiste diploma's en certificaten, ervaring met groepslessen, beschikbaarheid op het geplande tijdstip en de capaciteit om de les te geven volgens de kwaliteitsstandaarden van het fitnesscentrum.

Omdat het om een eenmalige vervanging gaat, zijn flexibiliteit en onmiddellijke beschikbaarheid cruciaal.

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

Zodra duidelijk is dat platformwerk een geschikte oplossing kan zijn, moet de organisatie nagaan of dit juridisch en regelgevend correct kan worden toegepast. Het gebruik van platformwerk is namelijk gebonden aan nationale arbeidswetgeving.

De organisatie moet onder meer nagaan welke regels gelden rond verloning, arbeidstijd, aansprakelijkheid en welzijn.

Bij twijfel is het aangewezen om extern advies in te winnen, bijvoorbeeld bij sectororganisaties of gespecialiseerde instanties.

**Scenario:** Tom gaat na of hij op een juridisch correcte manier een platformwerker kan inschakelen. Hij bekijkt de geldende regelgeving en sectorafspraken en controleert of de samenwerking voldoet aan de voorwaarden.

Hij besteedt daarbij aandacht aan het statuut van de platformwerker en de verantwoordelijkheden van het fitnesscentrum. Om zeker te zijn, vraagt hij bijkomend advies. Op basis daarvan kan hij met vertrouwen verdergaan.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN PLATFORMWERKER IN EEN SPORTORGANISATIE

## > Stap 4: Selectie en engagement

Na de juridische check kan de organisatie overgaan tot het selecteren en engageren van een geschikte platformwerker.

Dit gebeurt doorgaans via een digitaal platform dat toegang biedt tot profielen van gekwalificeerde professionals, met informatie over hun vaardigheden, kwalificaties, ervaring en beschikbaarheid.

De organisatie kiest een professional wiens profiel het best aansluit bij de vooraf bepaalde noden en bevestigt de opdracht via het platform. Daarbij is het belangrijk om op voorhand duidelijke afspraken te maken over de inhoud van de opdracht, de duur, de vergoeding en de verwachtingen, zodat er voor beide partijen transparantie is.

Als onderdeel van het engagement worden ook de afspraken rond verloning en betaling vastgelegd via het platform. Dit omvat het tarief, de betaalmethode en de voorwaarden waaronder de betaling wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld na voltooiing en bevestiging van de opdracht.

Al deze elementen worden vooraf duidelijk gecommuniceerd en formeel bevestigd, zodat zowel de organisatie als de platformwerker goed zicht hebben op de afspraken en de uitvoering van de opdracht.

**Scenario:** Tom raadpleegt een digitaal platform waarop fitnessinstructeurs hun profiel hebben geplaatst. Op basis van de gevraagde kwalificaties, ervaring en beschikbaarheid selecteert hij een geschikte kandidaat.

Hij bevestigt de opdracht via het platform en gaat akkoord met de afspraken over de vergoeding, de praktische organisatie en de inhoud van de les. Het platform specificeert op transparante wijze het tarief voor de eenmalige sessie, de betaalmethode en de voorwaarden waaronder de betaling wordt vrijgegeven, namelijk na uitvoering en bevestiging van de opdracht.

Alle praktische afspraken, zoals het tijdstip, de locatie en het type training, worden vooraf gecommuniceerd naar de instructeur, zodat beide partijen duidelijkheid hebben over de verwachtingen en de uitvoering van de opdracht.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN PLATFORMWERKER IN EEN SPORTORGANISATIE

## > Stap 5: Uitvoering van de opdracht door de platformwerker

Na de selectie voert de platformwerker de opdracht uit volgens de gemaakte afspraken.

Tijdens deze fase zorgt de organisatie ervoor dat alle nodige voorwaarden aanwezig zijn om de opdracht goed en veilig uit te voeren. Dit betekent onder meer dat de platformwerker beschikt over de juiste informatie, toegang tot de infrastructuur en de nodige middelen.

Hoewel de organisatie verwachtingen kan formuleren op vlak van resultaat en kwaliteit, behoudt de platformwerker doorgaans een zekere autonomie in de manier waarop de opdracht wordt uitgevoerd, in lijn met het model van platformwerk.

**Scenario:** De geselecteerde platformwerker geeft de groepsles zoals gepland. Tom zorgt ervoor dat de instructeur toegang heeft tot de infrastructuur en over alle nodige informatie beschikt om de sessie veilig en correct te laten verlopen. De deelnemers kunnen de les volgen zonder onderbreking.

## > Stap 6: Verloning

Na uitvoering van de opdracht wordt de platformwerker vergoed door het platform volgens de vooraf gemaakte afspraken en de voorwaarden die via het platform zijn vastgelegd.

In de meeste gevallen gebeurt de betaling pas nadat bevestigd is dat de opdracht correct en volledig is uitgevoerd.

Het platform staat in voor de afhandeling van de betaling, waaronder de verwerking van de transactie en eventuele facturatie. Binnen de afgesproken termijn wordt de vergoeding vervolgens doorgestort naar de platformwerker.

**Scenario:** Na afloop van de groepsles bevestigt het platform dat de opdracht werd uitgevoerd zoals afgesproken. Vervolgens verwerkt het platform de betaling en stort het de overeengekomen vergoeding door naar de platformwerker.

Tom staat niet rechtstreeks in voor de betaling, aangezien dit volledig verloopt via het standaard betalingssysteem van het platform.

# STAPSGEWIJZE IMPLEMENTATIE VAN EEN PLATFORMWERKER IN EEN SPORTORGANISATIE

## > Stap 7: Evaluatie en opvolging

Na afloop van de opdracht evalueert de organisatie het resultaat. Dit kan onder meer betekenen dat de uitvoering van de opdracht wordt beoordeeld, feedback van deelnemers of klanten wordt verzameld en wordt nagegaan of de oorspronkelijke operationele nood effectief is ingevuld

Deze evaluatie biedt waardevolle input voor toekomstige samenwerkingen. Ze helpt om de kwaliteit te bewaken en ondersteunt de organisatie bij het nemen van beslissingen over het al dan niet opnieuw inzetten van platformwerk in gelijkaardige situaties.

**Scenario:** Na de sessie evalueert Tom het resultaat. Hij bekijkt de feedback van de deelnemers en reflecteert over de mate waarin de oplossing via platformwerk het personeelstekort effectief heeft opgevangen.

De positieve ervaring bevestigt dat platformwerk ook in de toekomst een geschikte oplossing kan zijn voor gelijkaardige, kortetermijn behoeften.



Platformwerk stelt sportorganisaties (zoals clubs en federaties) in staat om snel gekwalificeerde professionals in te schakelen, de personeelsbezetting flexibel aan te passen aan wisselende noden zonder langdurige verplichtingen, en de administratieve rompslomp te verminderen. Hoewel de organisatorische modellen kunnen verschillen naargelang de nationale context en lokale behoeften, tonen de volgende praktijkcases de flexibiliteit van platformwerk aan. Platformwerk biedt dan ook aanzienlijk potentieel voor de professionalisering en duurzaamheid van sportorganisaties.

## **Casestudy 1 — Scheidsrechters voor amateurcompetities**

Lokale amateurvoetbalcompetities kampen met een chronisch tekort aan onafhankelijke scheidsrechters voor weekendwedstrijden. In plaats van vrijwilligers te overbelasten of wedstrijden te annuleren, doen ze een beroep op een online platform dat gekwalificeerde, onafhankelijke scheidsrechters met clubs in contact brengt. Via deze dienst kunnen teams een gediplomeerde scheidsrechter voor een wedstrijd aanvragen en beschikbare scheidsrechters accepteren de opdracht flexibel, als eenmalige bijverdienste. Deze oplossing vult snel de gaten in de arbitrage en zorgt ervoor dat wedstrijden steeds van een neutrale scheidsrechter voorzien zijn.

## **Casestudy 2 — Freelance coaching voor gespecialiseerde trainingsbehoeften**

Een kleine atletiekclub heeft af en toe nood aan gespecialiseerde coaching voor kortdurende trainingskampen (zoals een sprinttechniekclinic). Deze club huurt ervaren coaches in op projectbasis. Coaches geven hun expertise en beschikbaarheid op via het platform, waarna de club hen inschakelt voor specifieke trainingskampen of -sessies. Zo krijgt de club op flexibele wijze toegang tot hoogwaardig trainersmateriaal wanneer nodig, zonder de kosten die gepaard gaan met het hele jaar in dienst houden van gespecialiseerd personeel.

## **Casestudy 3 — Vervangende coaches voor jeugdtrainingen**

Een omnisportclub ondervindt moeilijkheden om afwezige coaches te vervangen of om korte extra trainingsmodules voor de jeugd aan te bieden. Daarom maakt men gebruik van een online platform met gecertificeerde coaches die beschikbaar zijn voor eenmalige sessies of kleine pakketten van uren. Clubs kunnen snel een gekwalificeerde coach aanvragen op basis van hun noden; professionals nemen deze opdrachten flexibel aan. Dit garandeert continuïteit in de jeugdtrainingen en behoud van kwaliteit. Bovendien neemt het platform administratieve taken (zoals contracten opstellen en facturatie) uit handen, waardoor clubs vlot hun personeelsinzet kunnen afstemmen op kortetermijn- of fluctuerende behoeften.

## **Casestudy 4 — Personeel op afroep voor wedstrijddagen**

De basketbalfederatie heeft flexibel personeel nodig voor rollen zoals EHBO-personeel en veiligheidsverantwoordelijken tijdens wedstrijden. Via een platform van vooraf gescreende professionals kunnen clubs of organisatoren voor specifieke wedstrijden of evenementen ondersteuning aanvragen. Op die manier is het niet nodig om vaste contracten te sluiten voor occasionele functies. Professionals worden snel ingezet volgens de behoeften doorheen het seizoen, zodat de juiste mensen op het juiste moment klaarstaan zonder onnodige langdurige aanwervingen.

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

## Inzicht in de “arbeidsrelatie”

In een platformwerkconstructie leveren professionals (ook wel platformwerkers genoemd) op vraag van sportorganisaties (zoals sportclubs of -federaties) diensten, doorgaans op tijdelijke basis of per opdracht. Deze werkvorm is vaak flexibel en tijdelijk van aard, waardoor sportorganisaties kunnen inspelen op kortetermijn- of fluctuerende behoeften zonder langdurige verplichtingen aan te gaan.

Een belangrijk kenmerk van platformwerk is de driehoeksrelatie tussen het platform, de platformwerker en de opdrachtgever (de sportorganisatie). Het platform treedt op als tussenpersoon en maakt gebruik van digitale tools en algoritmen om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen, taken toe te wijzen en werkroosters te beheren. Anders dan bij een traditionele aanwerving selecteren of stellen sportorganisaties de professionals niet rechtstreeks te werk, maar schakelen ze hen in via de matching- en toewijzingsmechanismen van het platform.

De arbeidsstatus van platformwerkers kan variëren afhankelijk van de nationale wetgeving. In sommige landen worden platformwerkers als zelfstandigen beschouwd, terwijl ze elders als werknemers kunnen worden gekwalificeerd of per geval beoordeeld via specifieke juridische tests. Deze statusbepaling heeft gevolgen voor de rechten, plichten en bescherming van de platformwerker.

Voordat professionals met platformwerk aan de slag gaan, moeten ze er daarom over waken dat ze een goed begrip hebben van:

- hun arbeidsstatus en de bijhorende rechten en verplichtingen;
- de rol van het platform als bemiddelaar in de werkrelatie;
- hoe de toewijzing en evaluatie van opdrachten gebeurt (bijvoorbeeld via algoritmen);
- het tijdelijke, op afroep gebaseerde karakter van de opdrachten.

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

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

## Voordelen van platformwerk

### > Hoge autonomie en flexibiliteit:

Platformwerkers genieten meer vrijheid om de soort opdrachten, de werkuren en de werkplek te kiezen die het beste bij hen passen.

### > Meerdere opdrachten combineren voor stabiel werk:

Via het platform kunnen professionals makkelijk aan verschillende opdrachten komen. Door meerdere klussen te combineren kunnen ze een inkomen verwerven dat gelijkstaat aan een voltijds loon. Bovendien doen ze een brede waaier aan ervaring op, wat hun kansen op verdere carrièreontwikkeling vergroot – een niet te onderschatten voordeel in de sportsector.

### > Gemakkelijke toegang tot werkkansen:

Platformwerk vergroot de toegankelijkheid van werk doordat opdrachten eenvoudig online beschikbaar zijn.

### > Aansporing tot ondernemerschap:

Platformwerkers merken vaak dat ze hun diensten ook rechtstreeks aan sportorganisaties kunnen aanbieden. Deze ervaring kan hen ertoe brengen om de stap te zetten naar een zelfstandig statuut of om samen met anderen een kleinschalige onderneming te starten.

## Aandachtspunten

### > Gebrek aan werkzekerheid en sociale bescherming:

Sommige platformen bieden platformwerkers wel de mogelijkheid om hun eigen tarief te bepalen, maar bij andere is die keuze er niet. Platformwerkers kunnen zich gedwongen voelen aangeboden voorwaarden te aanvaarden om werk te krijgen. Bovendien bestaat er vaak onduidelijkheid over de status van de platformwerker: is hij/zij in dienst van het platform (in welk geval het platform instaat voor belasting, sociale bijdragen, pensioen, enzovoort) of geldt hij/zij als zelfstandige die zelf voor die zaken moet instaan?

### > Onzekere inkomsten:

Platformwerkers lopen het risico in een 'secundaire' arbeidspositie te blijven hangen – werk dat onregelmatig en precair is – waardoor het moeilijk wordt om door te stromen naar 'primaire' tewerkstelling (vaste fulltime- of parttimebanen met de daaraan verbonden voordelen). Platformwerkers kunnen daardoor vast komen te zitten in een situatie van blijvende onzekerheid.

### > Minder sterke band met organisaties en teams:

Omdat een platformwerker opdrachten uitvoert voor diverse organisaties, bouwt hij/zij minder binding op met één enkele sportorganisatie of één vast team.

### > Lagere motivatie door beperkte keuze in opdrachten:

Op goed ontwikkelde digitale platformen wordt de opdrachtverdeling meestal via een algoritme geregeld. Hierdoor hebben platformwerkers vaak weinig inspraak in de opdrachten die ze krijgen. Bovendien kunnen een groot aantal opdrachten – en de variatie en intensiteit ervan – hogere stressniveaus veroorzaken, wat op termijn de motivatie kan verminderen.



# 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.