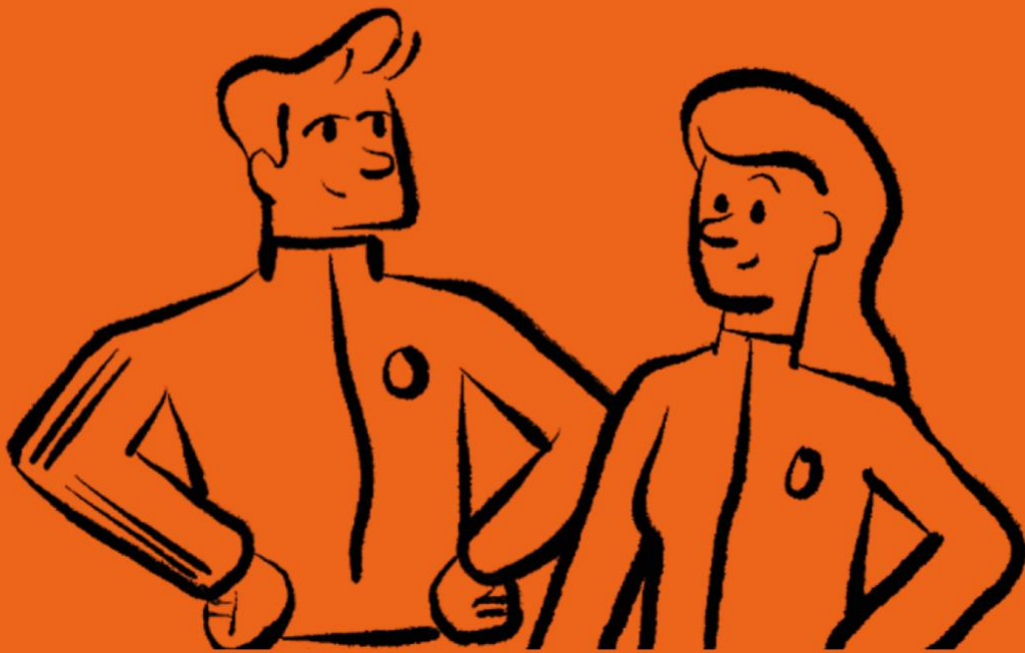


Als vereniging professionaliseren?

Zo pak je dat aan!



Toolkit: Professionaliseren in 10 stappen

Beste vereniging,

Clubs worden steeds vaker geconfronteerd met ontwikkelingen die (te) veel vragen van het vrijwillig clubbestuur en -kader. Volleyballers verwachten een goed opgeleide trainer en daarmee een steeds kwalitatief beter wordend aanbod. Ook verwacht men ander of flexibel aanbod, aangezien tijd tegenwoordig het meest kostbare bezit is.

Tegelijkertijd zien we dat overheden steeds meer waardering krijgen voor de maatschappelijke rol van verenigingen. Zij doen een beroep op de organisatiekracht van clubs als het gaat over o.a. het aanbod voor speciale doelgroepen en de wijk. Bovendien neemt de regelgeving waar verenigingen mee te maken krijgen steeds verder toe: AVG, anti-rook en -alcoholbeleid, hygiëneregels enzovoort.

Maar hoe bereid je jouw vereniging voor op alle ontwikkelingen die (te) veel vragen van het vrijwilliger clubbestuur en -kader?

Professionaliseren: Een professional biedt uitkomst

Onder professionaliseren verstaan we het laten uitvoeren van taken binnen een vereniging door een betaalde kracht, ofwel een professional. Deze professional voert taken uit waar een vereniging zelf niet aan toe komt door bijvoorbeeld gebrek aan tijd, kennis en/of ervaring.

Bekijk de video [‘Belang professionaliseren verenigingen’](#) waarin duidelijk wordt gemaakt hoe een gemeente, de Nevobo én volleybalvereniging succesvol kunnen samenwerken.

Maar hoe ga je aan de slag met professionaliseren? Het begint bij het bepalen van de clubambities, maar ook moet er onder andere nagedacht worden over de manier waarop een professional daaraan kan bijdragen én hoe dit intern georganiseerd moet worden. Gelukkig is er veel informatie beschikbaar om te helpen bij het maken van de juiste keuzes, waaronder deze toolkit.

“Wat wij merken is dat vrijwilligers ongelooflijk hard werken en van heel grote waarde zijn voor ons verenigingen, maar dat het wel steeds lastiger wordt om samen met alle vrijwilligers aan al die eisen en flexibilisering van vragen invulling te kunnen geven. Daar biedt een professional ondersteuning.” – Guido Davio, algemeen directeur Nevobo

Professionaliseren of professionaliseren als Set-up Club?

Een geprofessionaliseerde vereniging investeert in een professional die taken uitvoert binnen de eigen vereniging. Uiteraard juichen we dit van harte toe, omdat iedere vorm van duurzame versterking van de club bijdraagt aan het volleybal! Maar we zien nog liever dat

clubs gezamenlijk optrekken en daarmee Set-up Club worden. Een Set-up Club is een club of een netwerk van verenigingen, die naast het maken van een professionaliseringslag binnen de eigen vereniging, ook een bijdrage levert aan de collectieve volleybalgemeenschap door samenwerkingen aan te gaan met verenigingen in de regio. De Set-up Club gaat gezamenlijk, met minimaal drie andere verenigingen, werken aan een sterker volleyballandschap op basis van gedeelde ambities. Set-up Clubs krijgen door hun bijdrage in de regio financieringsmogelijkheden vanuit de Nevobo, dat mogelijk wordt gemaakt door de gehele volleybalgemeenschap middels een extra bijdrage op de [contributieverhoging](#).

“Heel belangrijk is, is dat we het samen doen. Dat we samen het volleybal beter maken. Dat één club de initiatiefnemer of de aanjager is, is heel goed. Die legt dan het contact met andere clubs en zo krijgen we iedereen mee.” – Abe Meininger, bestuurder Lycurgus

Toolkit: Professionaliseren in 10 stappen

Om clubs te begeleiden en ondersteunen in de te nemen stappen binnen de professionaliseringsslag van de vereniging, is deze toolkit ontwikkeld. Totaal zijn er 10 stappen die doorlopen worden om uiteindelijk aan de slag te gaan met een professional.

Per stap is er veel praktische informatie beschikbaar, maar ook handvatten en werkwijzen, tips, verwijzingen naar onderzoeken én goede voorbeelden uit de praktijk. Nadat deze stappen zijn doorlopen, blijven we besturen en professionals ondersteunen door middel van interviews, een communicatiepakket en impactmetingen, om zo met elkaar te blijven bouwen aan een mooie volleybalsport.

Meer informatie over professionaliseren

Op nevobo.nl/professionaliseren is meer informatie te vinden. Ook staan onze accountmanagers altijd voor je klaar, voor vragen, maar ook voor begeleiding gedurende het professionaliseringstraject. Voor contactgegevens van de accountmanagers ga je naar de [contactpagina van de Nevobo](#).

Samen versterken we de verenigingen en daarmee onze sport!

Sportieve groet,

Peter van Tarel
Manager Sportontwikkeling Nevobo

Inhoudsopgave

Terminologie	5
Professionaliseren in 10 stappen	6
1. Ambities club	8
2. Bijdrage professional	11
3. Taken, werkzaamheden en competenties.....	13
4. Samenwerking gemeente.....	16
5. Samenwerken met clubs in de omgeving.....	19
6. Gezamenlijke financiering	21
7. Werkgeverschap.....	25
8. Structuur vereniging.....	28
9. Resultaten	31
10. Risico's.....	34
De vervolgstappen.....	37
1. Werving van professional.....	37
2. Bijeenkomst met verenigingen in de regio.....	38
3. Communicatiepakket	38
4. Bestuurs- en professional interviews.....	38
5. Impact- en tevredenheidsmeting	39
Bijlagen.....	40
A. Werkgeverschap.....	41
B. Functieprofielen	48
C. Vacatures.....	52

Terminologie

Professionaliseren: het laten uitvoeren van taken binnen een vereniging door een betaalde kracht, ofwel een professional.

Professional: persoon die werkzaamheden verricht voor de vereniging en daarvoor een vergoeding ontvangt conform werkgever-werknemer relatie.

Set-up Club: professioneel georganiseerde vereniging of netwerk van verenigingen met o.a. breed aanbod voor alle leeftijden en een regionale functie.

Cofinanciering: financiering en middelen die een organisatie zelf inbrengt voor de realisering van de professionaliseringslag.

Businessmodel: activiteiten initiëren waarmee de kosten van de professional (gedeeltelijk) worden terugverdiend.

Clubkadercoach: persoon die trainers begeleidt op pedagogisch en didactisch gebied en daarvoor opgeleid is.

Buursportcoach: persoon die vaak in dienst is bij de gemeente/sportbedrijf, werkzaamheden verricht t.b.v. sport/welzijn en voor 40% betaald wordt vanuit het Rijk.

Combinatieregeling: regeling vanuit het Rijk die voorziet in 40% van de salariskosten (maximaal € 20.000 per FTE) van onder andere buurtsportcoaches.

Lokaal Sportakkoord: subsidieregeling vanuit de overheid om lokaal meer mensen aan het sporten te krijgen.

“We horen van alle clubs met een professional: ‘Joh, wij hebben een professional in huis die zorgt dat de vrijwilligers precies weten wat ze moeten doen, dat ze op professional terug kunnen vallen én dat de professional ze op weg helpt.’ Dat geeft zo’n boost aan de vereniging.” – Martin Reesink, voorzitter Apollo 8

Professionaliseren in 10 stappen

Om te professionaliseren als vereniging zijn er 10 stappen die doorlopen worden. Deze lichten we hieronder kort toe. Ook verwijzen we je graag naar de [animatievideo](#).

1. **Ambities club:** professionaliseren begint bij het bepalen van je clubambities. Je bepaalt waar je over vijf jaar wilt staan met de vereniging en wat ervoor nodig is om daar te komen.
2. **Bijdrage professional:** je bepaalt hoe een professional daaraan bijdraagt.
3. **Taken, werkzaamheden en competenties:** je brengt in kaart wat de taken en werkzaamheden moeten zijn van de gewenste professional, over welke competenties de professional moet beschikken én de opleidingsachtergrond die daarvoor nodig is.
4. **Samenwerking gemeente:** vaak heeft een gemeente ook plannen of ambities die aansluiten bij jouw clubambities. Ga daarom altijd met ze in gesprek om te achterhalen welke financiële en/of ondersteunende rol ze kunnen spelen.
5. **Samenwerken met clubs in de omgeving:** kijk ook of je kunt samenwerken met verenigingen in de omgeving. Dan kun je Set-up Club worden en gebruikmaken van de financiële regeling van de Nevobo! Zo maken we samen het volleybal in jouw regio nog sterker.
6. **Gezamenlijke financiering:** het investeren in een professional is niet van korte duur. Daarom is het belangrijk om toe te werken naar een structurele duurzame investering die je binnen de vereniging borgt.
7. **Werkgeverschap:** organiseer het werkgeverschap voor jouw professional. Dit kun je als vereniging zelf doen, via de gemeente, het sportservicebureau of met een ZZP-constructie.
8. **Structuur vereniging:** bepaal de positie en rol van de professional in de structuur van de vereniging. Denk na over aansturing en hoe diegene optimaal samenwerkt met bestuur en vrijwilligers.
9. **Resultaten:** leg afspraken vast over de gewenste resultaten en evalueer regelmatig.
10. **Risico:** breng de risico's in kaart zodat je daarop kunt anticiperen.

Na het uitwerken van de 10 stappen kun je gaan starten met het professionaliseren van de vereniging. Kortom, de zoektocht naar een geschikte professional kan beginnen!

Wordt jouw vereniging Set-up Club?

Wil jij samenwerken met verenigingen in jouw regio en daarmee het volleybal te versterken? Dan kun je Set-up Club worden. Stuur hiervoor jullie uitgewerkte plan op naar jouw accountmanager!

1. AMBITIES CLUB



“Afgelopen jaar zochten we, met ondersteuning vanuit RaboClub Support, naar antwoorden op de vragen wie we als vereniging willen zijn én hoe we invulling kunnen geven aan onze identiteit. Hieruit bleek dat we als vereniging willen investeren in de mini’s en in een brede jeugdopleiding. Het Back2Basics-traject heeft ons geholpen om ons imago te bepalen en daarmee ook wat een professionele kracht voor ons betekent.”

Mathijs Mast, bestuurslid volleybaltechnische zaken Dros-Alternò

1. Ambities club

Professionaliseren begint bij het bepalen van de ambities van je vereniging. Misschien wil je je trainers beter maken, nieuw aanbod organiseren of de link met het onderwijs versterken, met als uiteindelijke doel de vereniging structureel te versterken. De clubambities bepalen uiteindelijk welke taken de professionele kracht uitvoert of aan kan bijdragen.

De ambities van je vereniging

Bepaal, indien dit nog niet gedaan is, je clubambities door het opstellen van een beleidsplan. Zowel leden, ouders, samenwerkingspartners, sponsors en vrijwilligers kunnen hier een belangrijke bijdrage aan leveren. Een goed ambitieplan is kort, helder omschreven en breed gedragen. Denk aan het beantwoorden van onder andere de volgende vragen:

- Waar wil je als club de komende vijf jaar aan werken?
- Welke doelen wil je bereiken?
- Hoe ziet dat erover vijf jaar dan uit (resultaat/impact)?
- Wat heb je nodig om dat te organiseren?
- Wie zijn erbij betrokken?

“In de stad Utrecht is al een goed netwerk van samenwerkende clubs. Maar we willen ook contact leggen met verenigingen in omliggende gemeenten en daarin kijken naar wat we voor die clubs kunnen betekenen. De professional is dan ook actief bij die clubs, bijvoorbeeld met de organisatie van het vrijwilligersbeleid of ondersteuning bij sportstimulering.” – Sam van Ling, voorzitter VV Utrecht

Ontwikkelingen die van invloed zijn op de ambities

In deze sterk veranderde maatschappij is het goed om je bewust te zijn van de ontwikkelingen die invloed kunnen hebben op de clubambities. Hieronder een aantal voorbeelden waar je naar kunt kijken.

- De beschikbaarheid van coaches, trainers, vrijwilligers wordt minder. De vraag is groot en het aanbod wordt steeds kleiner. Goede trainersbegeleiding heeft een positief effect op het aantal trainers, de duur waarin ze actief blijven en het behoud van leden.
- Er is al enige jaren een afname van het aantal volleyballende jongens en meisjes. Dit heeft invloed op de teamindelingen en doorstroming van spelers en kader.
- De motorische ontwikkeling van kinderen neemt af doordat ze minder buiten spelen en minder bewegingsonderwijs krijgen op school. Er is hier tegenwoordig veel aandacht voor om kinderen eerst te leren bewegen en dan pas te leren volleyballen. Dat vraagt uiteraard veel kennis en vaardigheden van het kader.

- Er is veel aandacht van overheden voor sport als middel. Denk aan speciale doelgroepen, zoals G-sporters, mensen met afstand tot de arbeidsmarkt en ouderen. De druk op de verenigingen om met deze speciale doelgroepen iets te doen wordt steeds groter.
- Sporters zoeken ook andere activiteiten die kortdurend zijn. Denk aan een sportperiode van bijvoorbeeld tien weken of per keer bepalen of ze mee sporten. Dat vraagt wat van het businessmodel van de vereniging.
- Vrijwel alle gemeenten hebben een Lokaal Sportakkoord gesloten. Zorg dat je op de hoogte bent van de inhoud of nog beter; zorg dat je initiatieven ontplooit die passen bij het Lokaal Sportakkoord. Vergeet ook niet naar het gemeentelijk sportbeleid te kijken om te achterhalen of eventuele ambities tussen jouw vereniging en de gemeente matchen.
- Bekijk de demografische ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op jouw vereniging. Denk aan vergrijzing, de bouw van een nieuwe woonwijk of krimp van het aantal inwoners. Welke doelgroepen bieden de beste kansen voor de komende jaren? Bij jouw accountmanager kun je CBS-data opvragen over de demografische ontwikkelingen in jouw gemeente. Deze data geeft de ontwikkeling weer van 2019 tot en met 2030 in verschillende leeftijdscategorieën.
- Bekijk de [VolleybalAgenda](#) van de Nevobo waar de ambities van jouw club matchen.
- Onderzoek of er potentiële partners/sponsors zijn die niet persé gericht zijn op financiële ondersteuning, maar wel op andere wijze kunnen bijdragen, zoals kennis.

Hulp bij het bepalen van de clubambities

Indien de ambities van je vereniging nog niet duidelijk zijn of ze dienen aangescherpt te worden, dan kan daar ondersteuning voor worden aangevraagd. Er bestaat procesbegeleiding om samen met een expert te komen tot de ambities of je kunt zelf diverse thema workshops of online sessies bijwonen die je vanuit het [lokale sportakkoord](#) kunt aanvragen. Ook [Rabo ClubSupport](#) kan je in dit proces ondersteunen.



[Start2Volley helpt VV Skunk groeien](#)



[Bekijk het Nevobo uitstroomonderzoek](#)



[Volleybal verspreidt zich over Nederland](#)



2. BIJDRAGE PROFESSIONAL



“Bij VV Utrecht is nu een professional actief die hard werkt aan onze clubambities. Echter, om onze clubambities op de lange termijn te realiseren, hebben we op den duur totaal drie professionals nodig, die alle drie verschillende taken uitvoeren. Om scherp te hebben wat die taken in de toekomst zijn, hebben we bij aanvang van het Set-up Club-traject drie functieprofielen opgesteld. Om wel te kunnen starten met een professional, hebben we twee functieprofielen gecombineerd.”

Sam van Ling, voorzitter VV Utrecht

2. Bijdrage professional

Clubambities bepaald? Dan is het zaak om te bepalen hoe een professional bijdraagt aan het behalen van deze clubambities. Daarvoor is het goed om een idee te hebben wat een professionele kracht binnen een vereniging doet.

Wat doet een professionele kracht wel of niet

Een professional neemt niet de taken over van vrijwilligers, maar zorgt juist voor begeleiding en ondersteuning van de vrijwilligers. Kortom, de professional is daarmee een aanvulling op de bestaande vrijwilligers. Zo kan de professional iemand zijn waar vrijwilligers op terug kunnen vallen. Ook kan de professional iemand zijn voor taken waarvoor geen vrijwilligers te vinden zijn, bijvoorbeeld wanneer er specifieke kennis of competenties nodig zijn.

De inzet van de professional zorgt ervoor dat de club op de voor jullie essentiële genoemde clubambities beter presteert, er continuering plaatsvindt en dus structureel krachtiger wordt. Daarmee wordt de daad- en organisatiekracht van je vereniging verhoogd, met als resultaat dat de kwaliteit van het aanbod ook beter wordt.

Wie pakt wat op

Als je de clubambities helder hebt, bepaal je vervolgens welke ambities er belegd kunnen worden bij de bestaande vrijwilligers en commissies én voor welke ambities juist een professional nodig is. Bespreek ook de haalbaarheid met de verschillende commissies en op welke manier ze ondersteuning kunnen gebruiken van een professional. Daarmee stel je onder andere het functieprofiel samen van de beroepskracht en geeft het een indicatie van het aantal uur dat de professional nodig is.

“Wat voor type mensen en trainers willen we binnen de vereniging hebben?”, een vraag waarin we vorig jaar bewuste keuzes hebben gemaakt. Maar om hier invulling aan te geven, hadden we iemand nodig die de trainers begeleidt én opleidt. Ook moesten er ook nieuwe CMV- en jeugdprogramma's ontwikkeld worden. Een professional bood hierin voor ons de uitkomst. Door het aanstellen van een professional zijn we professioneel georganiseerd, gaat de kwaliteit omhoog en beleeft de jeugd binnen de vereniging nog meer plezier. Dat is dan ook ons motto: 'Iedereen nog meer plezier in volleybal!' – Henk Wijnsma, voorzitter Dros-Alterno



Wervende professional loont



3. TAKEN, WERKZAAMHEDEN EN COMPETENTIES



“Wij hebben in twee strategie avonden samen met zo’n twintig leden, afgevaardigden uit verschillende lagen van de club, gebrainstormd over hoe een professional ons als vrijwilligers kan helpen. Centraal stonden de vragen ‘welke taken komen in aanmerking om bij een betaalde kracht onder te brengen?’ en ‘welke competenties zou zo’n iemand moeten hebben?’. Het resultaat was een goed overzicht van de werkzaamheden die een professional voor de club zou kunnen doen en een gedragen aanpak binnen de vereniging. De leden zien hier zo’n meerwaarde in, dat ze graag met die professional gaan samenwerken.”

Rob Velders, voorzitter Volevo

3. Taken, werkzaamheden en competenties

Je hebt nu een beeld met welke clubambities de toekomstige professional aan de slag gaat en welke bijdrage hij of zij moet leveren binnen de club. Nu is het tijd om aan de slag te gaan met het benoemen van de concrete taken en werkzaamheden, de gewenste competenties waarover de professional moet beschikken, de benodigde opleidingsachtergrond én de salariëring die daarbij past.

Taken en werkzaamheden

Maak inzichtelijk welke taken, werkzaamheden en verantwoordelijkheden bij de professional komen te liggen. Maak hierbij ook een schatting van het totaal aantal uur per jaar die de professional besteedt aan taken en werkzaamheden. Zo krijg je inzichtelijk waar de meeste tijd aan besteed moet worden en wat het aantal uur is dat je een professional in dienst zou moeten nemen. Uiteraard geldt dat dit met de jaren kan veranderen, doordat er bijvoorbeeld nieuwe initiatieven worden opgezet, er doorontwikkeling moet plaatsvinden et cetera. Kortom, gedurende de jaren kunnen de benodigde uren in totaal toenemen en kan het zijn dat je een professional voor meer uur in dienst moet nemen óf dat je zelfs toewerkt naar meerdere professionele krachten.

Ambitie	Bijbehorende taken/werkzaamheden	Aantal uur per jaar
A	..	..
	..	..
B	..	..
	..	..
Gemiddeld aantal uur per week		
Totaal per jaar		

Competenties en opleidingsachtergrond

Vervolgens bepaal je over welke competenties de professional moet beschikken en wat de opleidingsachtergrond van de professional moet zijn die past bij de taken en werkzaamheden. Denk hierbij aan opleiding, cursussen, trainers- en/of pedagogische scholingen óf wellicht een management en organisatie achtergrond.

Functieprofiel

Al deze informatie verwerk je in een functieprofiel waarin je ook opneemt welke resultaten de professional moet halen. In de [bijlage](#) zijn een aantal voorbeeld functieprofielen omschreven en profielen van professionals die al bij Set-up Clubs zijn gestart. Deze kun je gebruiken om de functie voor jouw professional vorm te geven.

“Je moet heel helder hebben wat je precies wilt bereiken en wat voor een soort iemand je dan nodig hebt. Heb je iemand nodig die niet zozeer trainer is, maar meer coördinator of organisator, dan kun je ook iemand aanstellen die een andere achtergrond heeft dan een trainer. Zo zoek je naar bepaalde kwaliteiten om zaken voor elkaar te krijgen. Je zult een functieprofiel moeten maken om dat goed in beeld te krijgen.” – Abe Meininger, bestuurder Lycurgus

Salariëring

Je dient de professional in te schalen in een passende cao-schaal. Op de website van [Sportwerkgever.nl](https://sportwerkgever.nl) is een inschaling van referentiefuncties te vinden. Een andere referentie kan zijn door te kijken naar het budget dat vaak voor een combinatiefunctionaris/buurtsportcoach wordt gebruikt, namelijk € 50.000 per jaar voor een fulltime aanstelling, uiteraard afhankelijk van de leeftijd, ervaring en opleidingsniveau.

Kosten van een professional bepalen

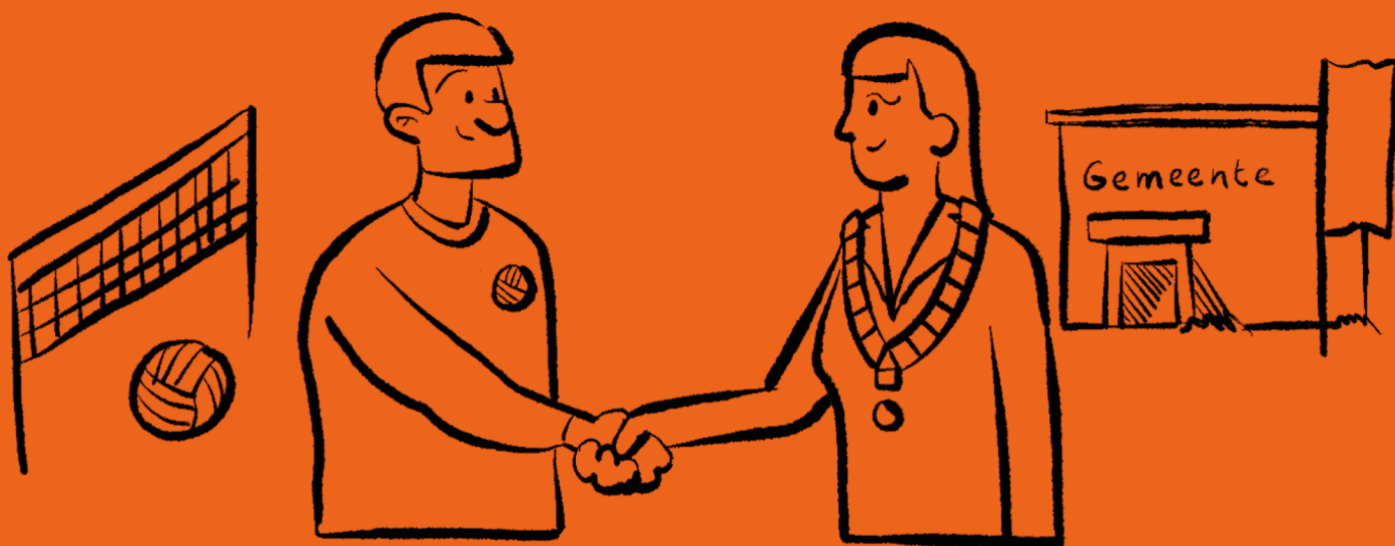
De kosten van een professional hangen af van meerdere factoren, waarvan een aantal hierboven al genoemd zijn. Vervolgens kijk je welk businessmodel je dient te gebruiken om de kosten te dekken. Daarover vind je in [hoofdstuk 6](#) meer informatie. De vorm van werkgeverschap die wordt gebruikt heeft invloed op het budget dat de vereniging nodig heeft voor het betalen van de professional. Hierover lees je meer in [hoofdstuk 7](#).



[Referentiefuncties en inschalingen](#)



4. SAMENWERKING GEMEENTE



“In Oost Gelre zijn veel inwoners als vrijwilliger actief. Dit is van groot belang voor het in stand houden van onder andere sportverenigingen. Onze vrijwilligers doen dit op veel verschillende manieren; in georganiseerd verband, ad hoc georganiseerd en in ongeorganiseerd. Onze vrijwilligers willen zich vaker voor kortdurende klussen inzetten. Maar om een vereniging bestuurlijk draaiende te houden is langdurige inzet echter vaak nodig. Om het vrijwilligersbestand van sportverenigingen op peil te houden moeten sportverenigingen ondersteuning krijgen. Een professional kan daarin een uitkomst zijn. De professional kan in samenwerking met vrijwilligers werken aan de kwaliteit van het aanbod en ambities opstellen om een toekomstbestendige vereniging te zijn of te worden. Daarnaast kan de professional ook overdag na schooltijd trainingen en/of extra activiteiten organiseren. Dit draagt bij aan het aanbod van de sportvereniging, maar heeft ook als effect dat sportaccommodaties overdag [extra] benut worden.”

Michiel Krabbenborg, beleidsmedewerker Sport bij gemeente Oost Gelre

4. Samenwerking gemeente

De gemeente kan een belangrijke rol spelen binnen het professionaliseringstraject van jouw vereniging, zowel financieel als ondersteunend. Ook kan het zijn dat de gemeente ambities heeft die goed aansluiten bij jullie eigen ambities. Zoek daarom altijd contact met de gemeente voor een mogelijke samenwerking, zodat er invulling gegeven kan worden aan de gedeelde ambities.

Mogelijkheden voor financiering vanuit gemeente

Er zijn diverse programma's en projecten die vanuit de gemeente of overheid worden gesubsidieerd met mogelijke financiering voor uren van een professional.

- *Uitbreiding van de [Brede Regeling Combinatiefuncties](#)*: Als een combinatiefunctionaris of buurtsportcoach in jouw gemeente actief is, dan is er mogelijk ruimte voor uren uitbreiding van deze beroepskracht, zodat die bij jouw club aan de slag kan gaan.
- *[Lokaal Sportakkoord](#)*: Indien jouw gemeente een Lokaal Sportakkoord heeft is er een uitvoeringsbudget aan gekoppeld. Je kan mogelijk aanspraak maken op een deel van het (tijdelijke) budget om de uren van de professional te bekostigen of financiering voor de activiteiten van de professional aan te vragen.
- *Subsidiemogelijkheden*: Op de gemeentewebsite kun je subsidiemogelijkheden vinden door te zoeken op bijvoorbeeld 'subsidieverordening'. Mogelijk zijn er financiën beschikbaar die aansluiten bij de clubambities óf activiteiten die de professional gaat oppakken.

In gesprek met de gemeente

Voorbereidingen

Je kunt maar één keer een eerste indruk maken, dus bereid je goed voor. Zorg ervoor dat je met de juiste mensen aan tafel komt. Zoek dus eerst uit wie de verantwoordelijke personen zijn die over sport en bewegen gaan binnen de gemeente. Verdiep je in deze personen; welke functie en verantwoordelijkheden hebben zij en pas je verhaal daarop aan. Zo kan het zijn dat een ambtenaar alleen het domein sport heeft óf sport en het sociale domein samen. Deze persoon zal dus breder naar vraagstukken kijken dan alleen sport. Verdiep je in het (sport)beleid van de gemeente en kijk waar er koppelingen liggen met het beleid van jouw vereniging. Zorg op voorhand al voor draagvlak bij samenwerkingspartners, bijvoorbeeld andere sportverenigingen of scholen. Als er al draagvlak is bij meerdere partijen, dan zal een gemeente eerder medewerking verlenen. Heb je als vereniging weinig ervaring met het voeren van gesprekken met een gemeente, vraag dan of jouw accountmanager daarbij kan ondersteunen of het gesprek bijwoont.

Tijdens gesprek

Denk goed na wie het gesprek namens de vereniging voert, bij voorkeur iemand met bestuurlijke en politieke ervaring. Luister goed waar er win-winsituaties zijn en waar je als club een bijdrage kunt leveren aan ambities van de gemeente en andersom. Bied meer dan je terugkrijgt en zorg voor toegevoegde waarde voor je gemeente. Bijvoorbeeld door aanbod te realiseren voor specifieke doelgroepen of deel te nemen aan projecten die een gemeente ook belangrijk vindt. Wanneer je financiën vanuit de gemeente ontvangt, vinden zij het van meerwaarde dat je als vereniging ook zelf financieel investeert. Daarmee laat je zien dat je de verantwoordelijkheid neemt om ook bij te dragen. Laat ons, daar waar mogelijk, ook aansluiten om toelichting te geven over het landelijk professionaliseringsproject en de financiering die wij daarvoor inbrengen. Op die manier kunnen wij toegevoegde waarde leveren aan het gesprek.

Algemeen

Kijk of het mogelijk is om het plan overschrijdend aan de collegeperiode op te stellen. Zo ben je minder afhankelijk van een eventueel nieuw college. Probeer als vereniging een duurzame relatie op te bouwen met een wethouder en/of sportambtenaar door deze regelmatig te informeren over de club of uit te nodigen voor clubactiviteiten, zoals wedstrijden. Voor een gemeente is het soms lastig om financiën aan één tak van sport toe te bedelen. Kijk daarom op welke wijze een gemeente financieel kan bijdragen aan de professional die breder ingezet kan worden.

“We zien dat dit het moment is om afspraken te maken met gemeenten. Gemeenten worstelen met financiering van de Buurtsportcoaches en komen in zwaar weer om cofinanciering op te hoesten. Als wij als club en bond samen die cofinanciering regelen en een deel van die cofinanciering overnemen, dan is dat een kans om de buursportcoach in te zetten.” – Peter van Tarel, manager Sportontwikkeling Nevobo

Samenwerking tussen vereniging, gemeente en Nevobo

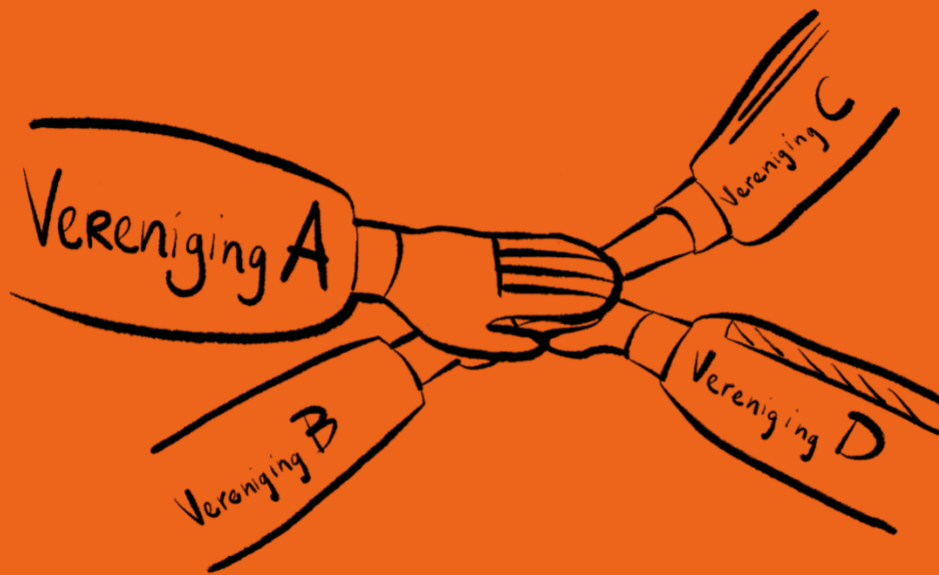
Ook de Nevobo voert gesprekken met gemeenten, maar ook met de Vereniging Sport en Gemeenten, het NOC*NSF, het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en meerdere partners én bedrijfsleven om samenwerking, ondersteuning en cofinanciering te realiseren. Jouw accountmanager sluit graag aan bij het gesprek met de gemeente om toelichting te geven op alle plannen rondom professionaliseren en daarmee (financiële) ondersteuning beschikbaar te krijgen voor de club vanuit de gemeente.



Samenwerking maakt Avior sterker



5. SAMENWERKEN MET CLUBS IN DE OMGEVING



“Met vijf kleine verenigingen – Volley Zuid, Hou Stand, RVC/Libanon ’50, Fusion Rotterdam en Beach Club Rotterdam – werken we onder de noemer ‘Supersamenwerking’ aan het versterken van de organisatie en continuïteit van leden aantallen in regio Rotterdam. Tussen de besturen waren veel leuke en goede ideeën, maar dat strandde toen vaak, bijvoorbeeld door gebrek aan tijd. Nu hebben we een professional in ons midden die met veel enthousiasme werk maakt van de gezamenlijke doelstellingen.”

Esther Warnert, een van de vertegenwoordigers binnen de Supersamenwerking van Rotterdamse verenigingen én voorzitter RVC Libanon

5. Samenwerken met clubs in de omgeving

Zoals in de inleiding is uitgelegd, is er een verschil tussen professionaliseren en professionalisering als Set-up Club. Onder professionaliseren verstaan we namelijk het laten uitvoeren van taken binnen een vereniging door een betaalde kracht, ofwel een professional, en een Set-up Club gaat een stap verder. Een Set-up Club is namelijk een club of een netwerk van verenigingen, die naast het maken van een professionaliseringslag binnen de eigen vereniging, ook een bijdrage levert aan de collectieve volleybalgemeenschap door samenwerkingen aan te gaan met minimaal drie verenigingen in de regio.

Ruimere financieringsmogelijkheden voor Set-up Clubs: Set-up Club-regeling

De visie van de Nevobo is om gezamenlijk het volleybal in Nederland te versterken. Daarom investeren we in verenigingen die samen willen werken aan de gedeelde ambities waarmee zij verenigingen willen versterken en daarmee het volleybal in de regio.

"TEAM West-Friesland wil het volleybal op een hoger peil brengen om daar zowel collectief als per club profijt van te hebben. West-Friesland heeft in de afgelopen jaren veel kwaliteit en kwantiteit ingeleverd. We hebben elkaar echt nodig om volleybal in de breedte én qua niveau beter te maken. Daarom zijn we sinds 2015 een samenwerking aangegaan waarbij twaalf verenigingen zijn aangesloten, waarvan er acht actief zijn. Samen zijn we een ondersteuningstraject in gegaan via Rabo ClubSupport om te werken aan een sterkere bestuurlijke organisatie én een kwaliteitsverbetering op het volleybaltechnische vlak." – Bram Sluis, voorzitter Madjoe

Neem initiatief!

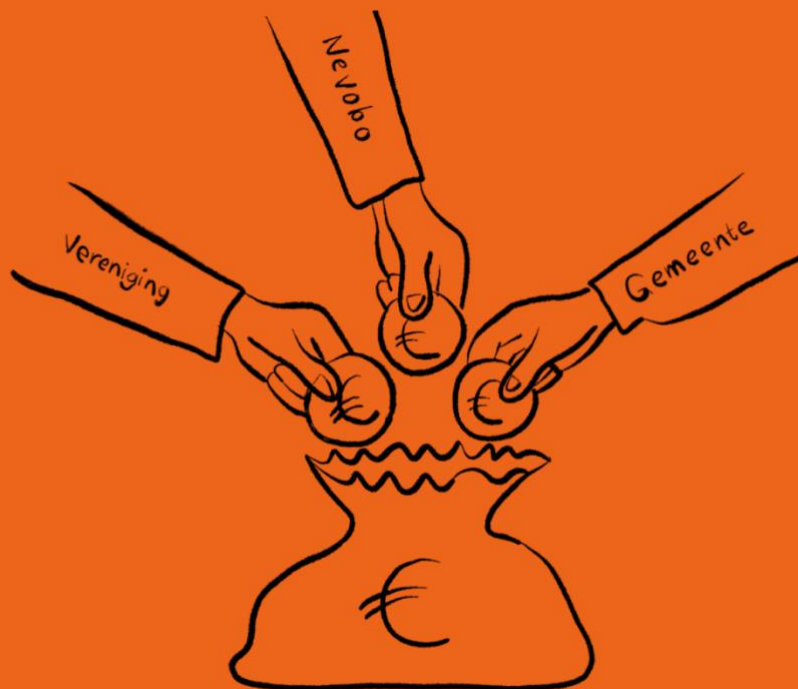
Wanneer je aanspraak wenst te maken op de Set-up Clubs-regeling is een samenwerking met clubs in jouw regio een van de vereisten. Allereerst begin je met het leggen van contact met de omliggende volleybalverenigingen. Spreek bijvoorbeeld een keer af om kennis te maken en vertel waar je als club aan werkt. Benoem tijdens dit gesprek ook de kansen en belangen die in de regio aanwezig zijn én deel de clubambities. Vraag ook de collega-vereniging naar hun clubambities en ga samen op zoek hoe jullie elkaar hierin kunnen helpen en versterken, want wellicht doet zich een mooie win-winsituatie voor. Samen sta je sterker. Hulp nodig? Je accountmanager kan hierin ondersteunen.



Utrechtse TC's bundelen krachten



6. GEZAMENLIJKE FINANCIERING



“Niet elke vereniging heeft een sterk eigen vermogen. Heel waardevol dat de Nevobo, mede dankzij de volleybalgemeenschap, de structurele financiering heeft voor de professional. Hopelijk dat meer verenigingen zien welke waarde dat toevoegt en dat de club zelf ook meer ruimte maakt in de begroting om die professional verder uit te breiden. De leden zijn bereid financieel meer bij te dragen, zolang ze er maar echt iets voor terugkrijgen én dat krijgen ze.”

Rob Noort, bestuurslid technische zaken SV Dynamo

6. Gezamenlijke financiering

Het investeren in een professional doe je voor langere duur. Om resultaat te zien, moet je in de meeste gevallen minimaal twee jaar actief invulling geven aan een specifieke ambitie. Afhankelijkheid van andere (tijdelijke) medefinanciers kan extra risico met zich meebrengen. Daarom is het belangrijk toe te werken naar een structurele duurzame investering die je binnen de vereniging borgt.

Duurzaam financieringsmodel professionaliseren

Een duurzaam financieringsmodel bestaat uit een eigen bijdrage, geborgd binnen de vereniging, en een bijdrage van externen, ook wel cofinanciering of multiplier genoemd.

Eigen bijdrage

Allereerst onderzoek je welke bijdrage jouw vereniging zelf kan inleggen. Vervolgens bepaal je hoe die bijdrage duurzaam geborgd kan worden binnen de vereniging om risico's te reduceren, zoals het niet meer kunnen betalen van de professional door het wegvallen van een externe bijdrage. Onderzoek hiervoor welk businessmodel past bij de inzet van de professional en hoe je daarmee structureel de kosten van de professional kan dekken binnen de verenigingsbegroting. Je kunt de aanpassing van het businessmodel ook per jaar opbouwen, door bijvoorbeeld de contributie te verhogen en met dat bedrag de kosten van de professional te dekken. De professional kan daarmee nieuw aanbod neerzetten en zo meer leden werven of juist meer kwaliteit aan de leden bieden en daardoor de leden behouden. Bij het werven van nieuwe leden kun je ook denken aan strippenkaart, per keer betalen (pay per use) of abonnementsvormen.

Sponsoring en/of partners

Via sponsoring of partners kun je ook geld binnenhalen. Het liefst ga je een overeenkomst aan voor meerdere jaren, zodat je de professional voor langere tijd aan je vereniging kunt binden.

Gemeenten

Gemeenten zijn ook vaak bereid om te kijken hoe zij bij kunnen dragen als er een goed plan ligt én er financiering vanuit de vereniging wordt ingebracht. Gemeenten investeren dan middels een financiële bijdrage (subsidie) voor het aanstellen van een professional, maar geregeld investeren zij ook via de buurtsportcoach- of combinatiefunctionaris-regeling. In dat geval dragen zij direct bij in beschikbare uren van een buurtsportcoach of combinatiefunctionaris die werkt aan de clubambities.

Samen met andere (volleybal)verenigingen

Daarnaast kun je ook gezamenlijk met buurverenigingen investeren om tot een budget te komen waarmee de uren van de professional worden gedekt. Voor kleinere verenigingen, of voor verenigingen met minder vermogen, is dit een goede manier om aan de slag te gaan met professionaliseren. Uiteraard geldt dat elke club kijkt via welk businessmodel zij de financiële middelen beschikbaar stelt.

Duurzaam financieringsmodel Set-up Club

Door de extra bijdrage op de contributieverhoging is er, naast de bovengenoemde financieringsmogelijkheden, nog een financieringsmogelijkheid vanuit de Nevobo die voor het professionaliseren van de verenigingen wordt ingezet. Een vereniging kan aanspraak maken op deze financieringsmogelijkheid wanneer zij aan een aantal voorwaarden voldoet:

1. Er moet een samenwerking zijn met minimaal drie andere clubs. Zoals in [hoofdstuk 5](#) omschreven is de Set-up Club een vereniging, of netwerk van verenigingen, die samenwerkt aan gedeelde ambities en daarmee de clubs en regio versterkt.
2. Er dient een evenredige lokale cofinanciering te zijn, ook wel financiële multiplier genoemd. Hiermee bedoelen we dat eenzelfde bedrag, als het bedrag vanuit de Set-up Club-regeling, wordt geïnvesteerd vanuit de eigen inbreng van de vereniging(en), maar ook, waar mogelijk, een bijdrage vanuit de gemeente(n), sponsors en/of partners van de club.
3. Ook vragen we de Set-up Clubs om het businessmodel van de club aan te passen of uit te breiden zoals hierboven is omschreven.

Er wordt vanuit de collectieve volleybalgemeenschap € 10.000, inclusief btw, per jaar, geïnvesteerd als verenigingen aan deze voorwaarden voldoen. De Nevobo betaalt mee aan de uren van de professional. Dit betreft een structurele bijdrage, zodat de professional voor langere tijd kan werken aan de ambities. Wij geloven namelijk in het creëren van arbeidsperspectief voor professionals zodat deze lokaal ambities kan realiseren.

“In Rotterdam legt elke vereniging uit de Supersamenwerking € 2.000 in, waardoor we totaal € 10.000 kunnen gebruiken voor de inzet van onze professional. Doordat we met vijf clubs samenwerken, aanpassingen hebben gedaan in de verschillende businessmodellen én samen € 10.000 euro hebben ingelegd, komen we in aanmerking voor de Set-up Club-regeling. Hierdoor kunnen we, dankzij de collectieve volleybalgemeenschap, nog eens € 10.000 gebruiken voor de inzet van onze professional en nog beter invulling kan geven aan de clubambities.” – Esther Warnert, een van de vertegenwoordigers binnen de Supersamenwerking van Rotterdamse verenigingen én voorzitter RVC Libanon

Monitoring van financiën

Het is belangrijk dat de continuïteit en de transparantie van deze aanpak en financiering worden geborgd. We willen op een duurzame wijze investeren in de basis van onze sport en de additionele middelen, die we middels de contributieverhoging van onze leden vragen, direct terug laten vloeien naar de operatie bij de verenigingen zodat iedereen er profijt van heeft. Belangrijk is om tussentijds te monitoren op de groei en duurzaamheid van het businessmodel. Merk je dat het te ontwikkelen aanbod blijft groeien zodat je de uren kan dekken? Of dien je een voorstel in te dienen in de ALV voor een contributie aanpassing?



[Trainersvergoeding in het volleybal](#)



7. WERKGEVERSCHAP



“We hebben de samenwerking met het onderwijs, Centre for Sport & Education, opgezocht. Zij ondersteunen ons door middel van cofinanciering en organiseren daarbij ook het werkgeverschap van de professional. Het voordeel is dat de professional al in dienst was bij Centre for Sport & Education, want daardoor hebben we de uren gemakkelijk kunnen uitbreiden.”

Henk van Dijk, voorzitter VC Zwolle

7. Werkgeverschap

De professional die bij jouw vereniging aan de slag gaat, werkt lokaal en daarmee ligt het eigenaarschap ook lokaal. Functioneel is de professional 'in dienst' van de verenigingen.

Sprake van dienstverband

Er is sprake van een dienstverband wanneer is voldaan aan de volgende drie voorwaarden:

- Er is een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer;
- Werknemer is verplicht de arbeid persoonlijk te verrichten;
- Werkgever is verplicht loon te betalen voor de werkprestatie.

In dat geval is het van belang om een keuze te maken op welke wijze het werkgeverschap geregeld wordt. Doorloop ook eens het [Stroomschema van Werkgevers in de Sport](#) om de arbeidsrelatie te bepalen.

Soorten werkgeverschap

De vier meest voorkomende vormen van werkgeverschap zijn:

- Werkgeverschap wordt door de vereniging zelf geregeld
- Werkgeverschap wordt uitbesteed aan een provinciale sportservice organisatie
- Werkgeverschap ligt bij de gemeente of het sportbedrijf
- Via een ZZP-constructie

Deze vier meest voorkomende vormen van werkgeverschap worden uitgebreid toegelicht in de [bijlage](#). Per vorm lees je ook meer over de voor- en nadelen.

In bepaalde situaties kunnen zich ook andere vormen voordoen. Kijk goed naar de meest actuele wet- en regelgeving. Uiteindelijk zal dit in combinatie met het lokale financieringsmodel leiden tot een vorm die het beste past. Op [Sportkader Nederland.nl](#) kun je zelf een proforma berekening maken om te beoordelen wat invloed heeft op de kosten die gemoeid zijn met het werkgeverschap.

Werkgeverschap wordt door de vereniging zelf geregeld

In deze constructie komt de professional (werknemer) in dienst van de vereniging (werkgever). Jouw vereniging is verantwoordelijk voor het contract, het afdragen van werkgeverslasten, arbeidsongeschiktheidsverzekering en verplichte loon- en personeelsadministratie.

Werkgeverschap wordt uitbesteed aan provinciale Sportservice organisatie

Er zijn in Nederland vijf sportservice organisaties die een 'status aparte' hebben als het gaat over verloning van personeel in de sport. Voor de verloning van het technisch kader geldt dat deze organisaties een uitzonderingspositie hebben met betrekking tot de btw-afdracht. Waar

bij reguliere detachering een btw-tarief van 21% geldt, zijn deze sportservice organisaties vrijgesteld van btw. Let op: dit geldt alleen voor sporttechnisch kader (trainers, coaches en sporttechnisch managers), niet voor beleidsmatig kader. Verloning via een sportservice organisatie vindt plaats onder het loonheffingsnummer van het sportservicebureau, maar de afspraken met betrekking tot het loon, dagelijkse arbeid en gezag ligt bij de vereniging. De formaliteiten van het werkgeverschap (contacten met Belastingdienst, UWV en Arbodienst) worden in opdracht van de vereniging verzorgd door het sportservicebureau. Hiervoor betaalt de vereniging een provisie aan de sportservice organisatie.

Sportservice organisaties

[Sport service Noord-Brabant](#) | [Sportwerkgever Fryslân](#) | [Sporttechnisch Kader Drenthe](#) | [Huis voor de Sport Groningen](#) | [Sportkader Nederland](#)

Werkgeverschap ligt bij de gemeente/sportbedrijf

Vooraf wanneer er gebruik gemaakt kan worden van de Brede Regeling Combinatiefuncties, ook wel buurtsportcoaches genoemd, zal het werkgeverschap veelal bij een gemeente of lokaal sportbedrijf komen te liggen. Dit is vaak een wens vanuit de gemeente om zodoende sturing te kunnen houden op de wijze waarop deze functies worden ingezet.

ZZP-constructie

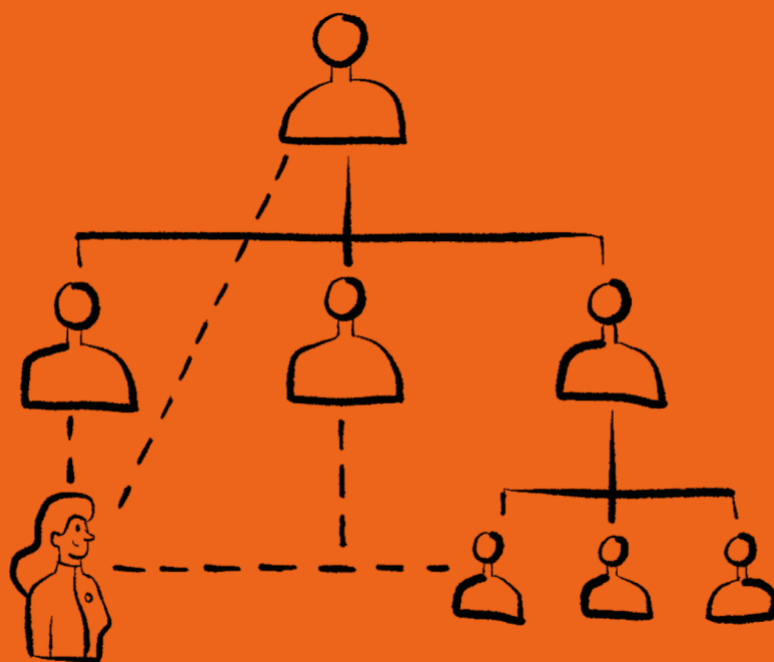
Bij deze constructie is er sprake van een relatie opdrachtgever-opdrachtnemer, waarbij de professional ZZP-er is.

Werkgeverschap bij de Nevobo?

Een vraag die regelmatig terugkomt is of de professional niet in dienst kan treden bij de Nevobo, echter bieden wij deze constructie niet aan. Het eigenaarschap over én de financiering van de professional ligt lokaal. Een (forse) uitbreiding van personeel in dienst bij de Nevobo brengt risico's met zich mee voor alle verenigingen. Indien een vereniging niet meer aan de betalingsverplichtingen kan voldoen, dragen we het risico voor sociale regelingen, ziekteverzuim en andere overheadkosten. Deze zullen dan uiteindelijk vanuit de algemene middelen gedekt moeten worden. Er zijn voordeligere en eenvoudigere alternatieven die hierin voorzien, zoals hierboven en in de [bijlage](#) omschreven.



8. STRUCTUUR VERENIGING



“Onze professional sluit eens in de zes weken aan bij het bestuursoverleg waarin hij toelichting geeft over wat hij heeft gedaan. Ook houdt hij ons via andere kanalen, zoals WhatsApp, op de hoogte. Zo weten we continu als bestuur waar de professional mee bezig is. Hij is geen onderdeel van het bestuur. In formele zin heb ik als voorzitter het contact.”

Marcel Verbeek, voorzitter Zovoc

8. Structuur vereniging

Als jouw vereniging aan de slag gaat met een professional, dan is het ook van belang om je te buigen over de vraagstukken waar je tegenaan loopt bij het aansturen, begeleiden en behouden van de professional.

Verantwoordelijkheid en plek in de organisatie

De verantwoordelijkheid voor de begeleiding van de professional ligt bij het bestuur. Wel is het goed om één (of twee) contactpersonen te benoemen als aanspreekpunt voor de professional. Het is statutair gezien niet mogelijk dat de professional onderdeel is van het bestuur. De professional kan wel als adviseur bij de bestuursvergaderingen aanwezig zijn. Denk dan ook na over de plek die de professional binnen de club krijgt.

Aansturing van de professional

Een goede aansturing van de professional heeft als doel om tot een duurzame werkrelatie te komen waarin werkplezier bevorderd wordt en waar persoonlijke en verenigingsdoelstellingen en ontwikkeling samensmelten. Om de professional gedurende het seizoen gemotiveerd te houden is het belangrijk om constant verbinding te hebben. Zorg dat er veel informele gesprekken, contactmomenten en kopjes koffie zijn om op deze manier goed op de hoogte te blijven van wat er speelt. Daarnaast is het goed om minimaal drie formele gesprekken te hebben per seizoen:

- *Het startgesprek:* Dit gesprek vindt plaats voordat de professional daadwerkelijk begint met het uitvoeren van zijn functie. In dit gesprek maak je met elkaar procesmatige en inhoudelijke afspraken en bepaal je de doelstellingen en resultaten voor het komende seizoen.
- *Tussentijdse evaluatie:* Halverwege het seizoen heb je een gesprek waarin je bespreekt wat er goed gaat, wat er beter kan en of je op koers ligt om de gemaakte doelstellingen te behalen. Ook bespreek je tijdens de tussentijdse evaluatie of er moet worden bijgestuurd of dat doelstellingen aangepast moeten worden.
- *Evaluatie en toekomstgesprek:* Aan het einde van het seizoen evalueer je het seizoen; wat ging er goed en zijn de doelstellingen behaald? Ook blik je vooruit naar de toekomst; hoe gaat de samenwerking voortgezet worden, welke afspraken worden er gemaakt en waar wil de professional zich eventueel in ontwikkelen?

“Ik heb elke maand een overleg met onze professional met een agenda die zich richt op het werkgeverschap, de functie en waarbij we alle thema’s en de actualiteit langsgaan. Zo houden we goed contact.” – Bram Sluis, voorzitter Madjoe

Cultuur

Het zal voor zich spreken dat de gemaakte afspraken en doelstellingen met de professional afgestemd zijn op de missie, visie en ambitie van de club. Wat hier nog bij komt is de cultuur van de club. Cultuur bepaalt mede hoe de leden binnen je vereniging met elkaar omgaan en samenwerken én wat ze van elkaar verwachten. In hoeverre past de professional bij de cultuur van de club en wat is er eventueel nodig om een (nog) betere aansluiting te vinden? Cultuur is in zekere zin een moeilijk te vatten begrip binnen de vereniging, toch is het goed om hier wel zicht op te houden om na te gaan of de professional wordt 'opgenomen' in de cultuur. Wanneer dit niet het geval is, raden we aan hier passende interventies op te doen.

Mate van controle en invloed

Veel volleybalverenigingen kennen verschillende besturingssystemen. Enerzijds het *top down* systeem, waarin het bestuur bepaalt wat er gebeurt en er een relatief grote afstand is tussen bestuur en leden. Anderzijds het *bottom up* model, hierbij stelt het bestuur zich faciliterend op, komt initiatief veelal uit de vereniging en zijn de leden direct betrokken bij besluitvoering.

Met betrekking tot het aansturen van de professional kun je gebruikmaken van een organisch besturingsmodel; een systeem waarin de bestuurders, afhankelijk van de situatie, aansturen, bijsturen, faciliteren of ingrijpen. Het is belangrijk dat de professional weet wat hij moet doen, waar hij verantwoordelijk voor is en wat de gedragsregels zijn. *Functieprofielen* en een *code of conduct* zijn voorbeelden van kaders die richting kunnen geven, maar het is goed om hierin altijd ruimte te laten om in het gedachtegoed van de vereniging constant eigen keuzes te kunnen maken. Daar waar het kan leg je zoveel mogelijk verantwoordelijkheid bij de professional. Dit verhoogt de betrokkenheid en zorgt dat er meer gerealiseerd kan worden. Laat de professional dan ook meebepalen welke onderwerpen er op de agenda komen in de (in)formele gesprekken. Daar waar je er met elkaar niet uitkomt, zal jullie bestuur weloverwogen haar verantwoordelijkheid nemen. Let op: indien de professional als ZZP-er ingezet wordt, moet je erop bedacht zijn dat kaders gesteld mogen worden, maar het bestuur inhoudelijk geen invloed heeft.



9. RESULTATEN



“Omdat we met vijf verenigingen bij elkaar zitten, hebben we van elke vereniging een vertegenwoordiger in de groep die de professional aanstuurt. Binnen deze groep van vertegenwoordigers hebben we weer taken verdeeld, zoals het beheren van het werkgeverschap én de organisatie en beheer van de communicatie. Iedere vertegenwoordiger stuurt de professional aan op de taak waar hij of zij verantwoordelijk voor is. Het geven van feedback richting de professional ontbreekt hierin uiteraard niet.”

Esther Warnert, een van de vertegenwoordigers binnen de Supersamenwerking van Rotterdamse verenigingen én voorzitter RVC Libanon

9. Resultaten

Leg op voorhand afspraken vast over de gewenste resultaten, voor de vereniging maar ook voor de professional. Maak deze inzichtelijk en evalueer regelmatig om de doelen te realiseren.

Beoogd resultaat

Met de inzet van een professional wil je uiteraard verandering teweegbrengen binnen je vereniging. Om te weten of deze verandering ook daadwerkelijk plaats gaat vinden, moet je een aantal gewenste resultaten omschrijven op basis van de gestelde clubambities en taken en werkzaamheden. Zoals realisatie van een technisch beleidsplan, verhoogde tevredenheid bij trainers en coaches of een sterkere verbinding met het onderwijs. Benoem deze resultaten in een SMART-doelstelling en stel een nulmeting op bij de aanvang van de werkzaamheden.

Toetsing op resultaat via indicatoren

Om de gewenste resultaten te monitoren benoem je een aantal indicatoren, ook wel Kritische Prestatie Indicatoren (KPI's). Dit zijn meetbare indicatoren die laten zien hoe je vereniging presteert en of je de doelstellingen gaat halen. Dit meet je bijvoorbeeld door het uitzetten van een tevredenheidsenquête onder trainers en coaches, door het ophalen van trainersbeoordelingen bij je leden of het onderzoeken van de in- en uitstroom aantallen van jeugd vanuit het onderwijs. Omschrijf ook welke kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren je gaat gebruiken.

Evaluatiegesprekken

Het is van groot belang om geregeld te evalueren. Hieronder maken we onderscheid tussen evaluatie tussen de professional en bestuur én tussen bestuur en de Nevobo.

- *Tussen professional en bestuur:* Om ervoor te zorgen dat er aan het einde van het seizoen een goede evaluatie gedaan kan worden, is het belangrijk om bij het startgesprek een nulmeting te formuleren. Deze nulmeting is gebaseerd op de geformuleerde clubambities. Het is dus belangrijk om de ambities te vertalen naar SMART-doelstellingen en hierbij de beginsituatie te formuleren. Dit geeft ook houvast voor de professional om zich te focussen op datgene wat is afgesproken.
- *Tussen bestuur en Nevobo:* Indien je gebruikmaakt van de Set-up Club-regeling zal er op een aantal momenten in het jaar een evaluatie plaatsvinden tussen jouw accountmanager en het bestuur van jouw vereniging. Daar wordt samen gekeken hoe het gaat, wat er anders zou kunnen en waar beide partijen elkaar verder in kunnen helpen, zowel inhoudelijk als procesmatig. Zo blijven we samen werken aan het versterken van volleybal.

“De tevredenheidsmeting vanuit leden over het lidmaatschap bij Zovoc, trainersbeoordelingen door leden, aantallen in- en uitstroom van leden en aantallen nieuwe instroom bij het beachvolleybal. Dit zijn voor ons dé indicatoren waarmee we beoordelen of we op de juiste manier invulling geven aan onze clubambities door het inzetten van onze professional. Via het Plan-Do-Check-Act principe monitoren we of het nodig is om bij te sturen.” – Fred Sonnevillie, bestuurslid PR Zovoc

Voorbeeld

Ambitie: Wij hebben de ambitie om meer jongens aan de club te binden.

SMART-doelstelling: Bij de start van seizoen 2021-2022 hebben wij 10 nieuwe jongensleden in de doelgroepen 6-12 jaar.

Nulmeting: Op 01-09-2020 hebben we 4 jongensleden in de categorie 6-12 jaar.

Indicatoren: Ledenbestand vereniging/Sportlink.



10. RISICO'S



“Op dit moment is onze professional twee dagen per week actief. Hij geeft invulling aan onze eigen clubambities, maar is ook actief in de regio bij TEAM West-Friesland. Hier schuilt iets kwetsbaars in, want als deze ervaren professional wegvalt, om wat voor reden dan ook, dan hebben we een gezamenlijk probleem. Daarom is mijn droom om een tweede professional aan te nemen. Samen zijn zij drie dagen per week actief voor de club én de regio. Ik wil dat deze professional wordt opgeleid en begeleid door onze huidige professional, want die beschikt over veel kennis en ervaring, zowel op technisch als bestuurlijk organisatorisch terrein.”

Bram Sluis, voorzitter Madjoe

10. Risico's

Aan professionaliseren zitten risico's verbonden. Het is daarom goed om hier op voorhand over na te denken. Daarmee creëer je een goed beeld van de zaken waar je rekening mee moet houden of waar je (tussentijds) op moet sturen.

Soorten risico's

Er zijn risico's waar je op kunt sturen, maar ook risico's waar je geen invloed op hebt, maar die de vereniging wel kunnen raken. Wees je hiervan bewust. Soms zijn oplossingen niet direct mogelijk, maar het besef daarvan helpt al in het kunnen anticiperen op mogelijke risico's.

De professional stopt

Zorg ervoor dat je altijd weet waar jullie professional mee bezig is, zodat de werkzaamheden niet stil komen te liggen als hij stopt óf wegvalt, door bijvoorbeeld ziekte. Het liefst wil je direct een nieuwe professional aan kunnen nemen. Zorg daarom dat het plan niet op één persoon is geschreven, maar echt op de ambities van de vereniging. Dit maakt het zoeken makkelijker wanneer nodig. Zet de vraag naar een nieuwe professional breed uit. Zo kun je het ook de [volleybalondernemer](#) van de Nevobo én jouw accountmanager laten weten, zodat er meegedacht kan worden.

De financiering stopt

Zorg ervoor dat je vroegtijdig gesprekken aangaat voor de opvolgende jaren. Bouw voldoende eigen vermogen op om dit in eerste instantie op te kunnen vangen. Pas het businessmodel van je vereniging aan, zodat de financiële borging van de professional is gedekt in contributies of betalingen van ander aanbod. Ook bij een sluitende begroting is het verstandig om een financieel 'plan B' klaar te hebben liggen. Te denken valt aan nieuw aanbod wat er nog niet is of andere partijen vragen om aan te haken.

De vrijwilligers begrijpen niet waarom de professional betaald krijgt

Als deze situatie zich voordoet is er (nog) onvoldoende draagvlak binnen de club. Zorg ervoor dat er gesprekken of bijeenkomsten worden georganiseerd waar de toegevoegde waarde van de professional wordt uitgelegd. Maak helder wat de investering op gaat leveren voor jullie vereniging en welke taken er, naast de zichtbare taken, op de club nog meer worden uitgevoerd, bijvoorbeeld de werving binnen het onderwijs. Vaak is de professional meer uren bezig dan op het eerste oog te zien is.

Beschikbaarheid professional

Is de professional in mindere mate óf niet voldoende beschikbaar om de afgesproken taken uit te voeren? Ga dan zo snel mogelijk het gesprek aan met de professional om te kijken waar

het mis gaat. Is de taakomschrijving niet juist? Zijn de verwachtingen anders? Kijk samen naar welke oplossingen passen.

Samenwerking met clubs verloopt niet soepel

Komt de samenwerking met de volleybalverenigingen in de regio niet tot stand of staat de samenwerking onder druk? Dan is er een soortgelijke situatie gaande als bij die van clubvrijwilligers. Er is te weinig draagvlak of zichtbaarheid van de toegevoegde waarde van de professional. Ook hier geldt: blijf zichtbaar en laat zien wat de meerwaarde in de regio is.

Bij alle risico's is het goed om bij jouw accountmanager aan te geven wat er speelt. Zo kun je, bij vroeg signaleren, tijdig in gesprek gaan en gezamenlijk kijken naar mogelijke oplossingsrichtingen. Daarmee voorkom je ook dat de financiering vanuit de Set-up Club-regeling gestopt dient te worden.

“Voor ons is continuïteit binnen de vereniging erg belangrijk. Daarom hebben we ook een young professional aangesteld die samen met de professional gezamenlijk op gaat trekken zodat de jonge kracht toe werkt naar voldoende bagage om de continuïteit te borgen in de toekomst.” – Mathijs Mast, bestuurslid volleybaltechnische zaken Dros-Alternò



VERVOLGSTAPPEN



De vervolgstappen

Hier lees je welke stappen er volgen nadat je alle tien de stappen van hierboven bent doorlopen, ofwel, jullie plan gereed is. Zo vind je meer over de werving van de gewenste professional, het zelf organiseren van bijeenkomsten met verenigingen in de regio, een communicatiepakket voor Set-up Club, de intervisies waar je als bestuur kunt aansluiten, maar ook zijn er intervisies voor professionals, én vind je meer over de impact- en tevredenheidsmeting.

1. Werving van professional

Het is belangrijk dat de juiste persoon wordt aangesteld voor de rol als professional binnen jullie vereniging. De werving en het sollicitatiegesprek zijn daar onderdeel van.

Intern

Mogelijk loopt er iemand binnen de vereniging rond die beschikt over de gewenste kwalificaties én competenties die passen bij het opgestelde functieprofiel. Deze persoon kent de vereniging waarschijnlijk ook, waardoor een introductie binnen de vereniging vergemakkelijkt wordt en wellicht niet eens nodig is. Een bekende binnen de vereniging heeft zo zijn voordelen, maar kan ook nadelen hebben. Bedenk van tevoren goed óf je wel een intern persoon op deze functie zou willen en hoe deze persoon binnen de vereniging bekend staat. Kan deze persoon op steun van de leden rekenen en gaan de leden de meerwaarde van deze persoon zien? En wanneer deze persoon hetzelfde voor de vereniging blijft doen als hij/zij deed toen ze nog vrijwilliger was, kan dit door de leden tot onbegrip leiden. Heb je wel het gevoel dat een van de leden binnen de vereniging geschikt is als professional? Benader deze dan persoonlijk. Het kan als vervelend ervaren worden als een vacature wordt uitgezet waarop diverse reacties van leden komen die je vervolgens moet afwijzen.

Extern

Wanneer intern geen kandidaat geschikt is bevonden, kun je extern op zoek naar de juiste professional. Stel hiervoor eerst een heldere vacature op. Voorbeelden hiervan vind je in de bijlage bij '[Vacatures](#)'. Vervolgens kan deze vacature op een aantal platformen voor sportvacatures wordt geplaatst:

- [Sportknowhowxl.nl](https://sportknowhowxl.nl)
- [Werkenindesport.nl](https://werkenindesport.nl)
- [Sportnetwerk.nl](https://sportnetwerk.nl)
- Linked-In pagina van de vereniging of van bestuursleden. Geef een seintje aan jouw accountmanager dat je de vacature hebt geplaatst, dan delen wij de vacature op onze beurt weer via de [LinkedIn-pagina van de Nevobo](#).
- Neem ook eens contact op met de [volleybalondernemers](#), wellicht kennen zij nog geschikte professionals.

“Wij hebben een volleybalondernemer benaderd met de vraag of die nog iemand weet die past binnen het profiel van de professional die wij als samenwerkende clubs hebben. Zij kwam met wat namen waar wij nu mee in gesprek zijn.” – Rob Velders, voorzitter Volevo

2. Bijeenkomst met verenigingen in de regio

De ene vereniging heeft goed contact met clubs in de buurt en bij de ander loopt dat contact minder goed. Dat kan allerlei redenen hebben. Daarom helpt jouw accountmanager graag om, altijd samen met de vereniging, een bijeenkomst te organiseren waarin het professionaliseringsonderwerp toegelicht én besproken wordt om samen te kijken welke kansen en mogelijkheden er liggen. Het uitgangspunt van deze bijeenkomst is dat de vereniging aangeeft met welke andere clubs de bijeenkomst wordt georganiseerd. Immers is de essentie dat er samenwerking tussen de besturen plaats zal moeten vinden, daarom is het contact tussen de besturen belangrijk.

3. Communicatiepakket

Wanneer er aanspraak wordt gemaakt op de Set-up Club-regeling, ontvang je een communicatiepakket. In dit pakket zitten verschillende tools die jouw vereniging helpen met de uitstraling van een professioneel georganiseerde vereniging naar de leden, maar ook zeker naar de gemeente en (toekomstige) partners. In dit pakket zitten onder andere het Set-up Club logo, Word- en PowerPoint-sjablonen, een persbericht en een tekst voor op de clubwebsite.

4. Bestuurs- en professional interviews

Met elkaar versterken we de volleybalverenigingen en daarmee de sport. We vinden dit ontzettend belangrijk en daarom faciliteren we interviews voor de professionals en de besturen die de professionals aansturen. Ongeveer eens per kwartaal vinden deze interviews plaats. We bespreken wat er speelt bij verenigingen en waar verenigingen tegenaan lopen. Ook bespreken we geregeld specifieke onderwerpen, zoals het werkgeverschap, de samenwerking met andere verenigingen of de duurzame financiering van een professional.

“Het Interessante aan deze bijeenkomst is dat iedere vereniging zijn professional op een andere manier inzet. Je moet heel goed kijken naar wat je als vereniging nodig hebt en hoe je daar de geschikte professional daarvoor kunt vinden. Daar moet je echt goed over nadenken.” – Rob Noort, bestuurslid technische zaken SV Dynamo

5. Impact- en tevredenheidsmeting

Met de volleybalgemeenschap zijn we een uniek traject gestart en streven we naar een verandering in de sport maatschappij om verenigingen vanuit de basis structureel te versterken. We willen daarom weten wat de invloed van een professional binnen de vereniging is en daarmee het effect op de club en de eindafnemers. Zien we een kwalitatief beter aanbod, een sterkere organisatie en meer tevreden leden? En waar zit dat dan in? Om deze meting te kunnen doen wordt er in de komende jaren een impactmeting uitgevoerd, die ook beschikbaar wordt gesteld voor jouw vereniging, zodat jij de data hieruit kunt gebruiken. Dit omvat een vragenlijst voor de verenigingen en een tevredenheidsmeting bij de eindafnemers.



Bijlagen

- A. Werkgeverschap
- B. Functieprofielen
- C. Vacatures

A. Werkgeverschap

Werkgeverschap wordt door de vereniging zelf geregeld

In deze constructie komt de professional (werknemer) in dienst van de vereniging (werkgever). Jouw vereniging is verantwoordelijk voor het contract, het afdragen van werkgeverslasten, arbeidsongeschiktheidsverzekering en verplichte loon- en personeelsadministratie.

Deze constructie heeft enkele belangrijke *voordelen*:

- De vereniging is geen btw of provisie verschuldigd, waardoor de overheadkosten relatief laag zijn;
- De vereniging heeft direct sturing op de inhoud van de werkzaamheden en de wijze waarop deze worden uitgevoerd door de professional;
- De kennis die wordt opgedaan/ingezet voor het werkgeverschap, zoals beoordelingsgesprekken, ontwikkeltrajecten en arbeidsvoorwaarden kan ook toegepast worden om het vrijwilligersbeleid te optimaliseren.

Er zijn ook enkele *nadelen* te bedenken:

- Door de volledige verantwoordelijkheid bij de vereniging neer te leggen, ontstaat bij het bestuur vaak een gevoel van 'risico'. Dat is ook reëel omdat je als bestuurder in dit geval de verantwoordelijkheid draagt om de zaken conform wet- en regelgeving uit te voeren. Denk daarbij bijvoorbeeld ook aan de verantwoordelijkheid bij arbeidsongeschiktheid/ziekte en het op de juiste wijze uitvoering geven aan de voorwaarden van de Wet Verbetering Poortwachter.
- De vereniging heeft zelf de administratieve lasten m.b.t. het werkgeverschap of salarisadministratie, waaronder afdrachten belasting en premies, uitbetaling nettolonen en beheer van de personeelsdossiers.
- De vereniging heeft rekening te houden met de ketenbepaling, waarbij medewerkers maximaal drie opeenvolgende tijdelijke (arbeids)overeenkomsten mogen ontvangen.
- Voor eventueel juridisch advies dient de vereniging zelf "iets" te regelen.
- De vereniging zal zelf moeten zorgen voor inzicht in personeels- en verzuimdossiers, facturen en (arbeids)overeenkomsten. Onder andere voor de overdracht bij bestuurswisselingen is dit zeer belangrijk.
- De vereniging dient zelf keuzes te maken op het gebied van ziekteregeling bij arbeidsongeschiktheid of ziekte. Uit kostenoverweging kiezen veel verenigingen uitsluitend voor een aansprakelijkheidsverzekering en geen ziekteregeling. Indien er geen dekking is draagt de organisatie wel het financieel risico.
- Voor de professional is het lastiger om bij meerdere verenigingen te werken, tenzij ook die ervoor kiest om de professional een dienstverband aan te bieden.

Werkgeverschap wordt uitbesteed aan provinciale Sportservice organisatie

Er zijn in Nederland vijf sportservice organisaties die een 'status aparte' hebben als het gaat over verloning van personeel in de sport. Voor de verloning van het technisch kader geldt dat deze organisaties een uitzonderingspositie hebben met betrekking tot de btw-afdracht. Waar bij reguliere detachering een btw-tarief van 21% geldt, zijn deze sportservice organisaties vrijgesteld van BTW. Let op: dit geldt alleen voor sporttechnisch kader (trainers, coaches en sporttechnisch managers), niet voor beleidsmatig kader.

Sportservice organisaties

[Sport service Noord-Brabant](#) | [Sportwerkgever Fryslân](#) | [Sporttechnisch Kader Drenthe](#) | [Huis voor de Sport Groningen](#) | [Sportkader Nederland](#)

Verloning via een sportservice organisatie vindt plaats onder het loonheffingsnummer van het sportservicebureau, maar de afspraken met betrekking tot het loon, dagelijkse arbeid en gezag ligt bij de vereniging. De formaliteiten van het werkgeverschap (contacten met Belastingdienst, UWV en Arbodienst) worden in opdracht van de vereniging verzorgd door het sportservicebureau. Hiervoor betaalt de vereniging een provisie aan de sportservice organisatie.

Deze constructie heeft enkele belangrijke voordelen:

- De vereniging heeft geen administratieve lasten met betrekking tot het werkgeverschap of salarisadministratie. De sportservice organisatie verzorgt de salaris- en personeelsadministratie, waaronder afdrachten belasting en premies, uitbetaling nettolonen en beheer van de personeelsdossiers.
- De vereniging blijft inhoudelijk verantwoordelijk voor de werkzaamheden van de professional en heeft invloed op de wijze waarop deze worden uitgevoerd.
- De vereniging profiteert van een uitzondering op de ketenbepaling, waarbij medewerkers maximaal zes tijdelijke (arbeids)overeenkomsten binnen een periode van 48 maanden mag worden aangeboden. Wettelijk geldt na meer dan 3 bepaalde tijd overeenkomsten of na meer dan 36 maanden een 'afkoelingsperiode' van 6 maanden om weer met een keten van bepaalde tijd contracten te starten. In de cao Sportverenigingen is de 'afkoelingsperiode' 3 maanden.
- De professional wordt ingeschaald binnen de cao Sportverenigingen. Daarmee worden de aard van de werkzaamheden en benodigde competenties beoordeeld. Dit geeft de vereniging duidelijkheid in een relatief 'vrije markt'. De kennis die wordt opgedaan met deze cao kan tevens worden ingezet voor het optimaliseren van het vrijwilligersbeleid.
- De verloning van de professional is vrijgesteld van btw.

- Met de sportservice organisatie haalt de vereniging tevens een juridische en financiële helpdesk voor zowel werkgever als werknemer in huis. Werkgever kan werknemer met vragen rondom zijn verloning doorsturen naar servicedesk die iedere (werk)dag telefonisch of via de mail bereikbaar is.
- De professional heeft de mogelijkheid om via deze constructie pensioen op te bouwen. Dit is optioneel, niet standaard.
- De vereniging heeft altijd inzicht in personeels- en verzuimdossiers, facturen en (arbeids)overeenkomsten. Dit maakt een overdracht tussen bestuursleden eenvoudig.
- Er is een ziekteregeling bij arbeidsongeschiktheid of ziekte.
- Voor de professional is het eenvoudiger om bij meerdere verenigingen te werken, waardoor er arbeidsperspectief ontstaat (stapelen van uren). Sportservicebureau adviseert 'om niet' wat de beste en meest duurzame inrichting voor de vereniging is m.b.t. het belonen van haar medewerkers. Hierbij is de begroting van de vereniging leidend. De advisering is inclusief vrijwilligersvergoeding, IB-47, ZZP en eventueel dienstverband. Bij de laatste wordt ook rekening gehouden met de werkelijke arbeidsduur (bv. in de breedtesport wordt in de schoolvakanties geen training gegeven. Bij een jaarcontract van 12 maanden is sprake van een gemiddeld maandloon gebaseerd op 40 weken of 43 weken).

Ook voor deze constructie zijn enkele *nadelen* te bedenken:

- De kosten liggen iets hoger ten opzichte van een rechtstreeks dienstverband, omdat er provisie betaald moet worden aan de sportservice organisatie. Ook voor specifieke administratieve handelingen, zoals contract aanpassingen, kan het zijn dat er aanvullende kosten in rekening gebracht worden.
- De vereniging bouwt zelf misschien minder P&O expertise op.
- Bij onvoldoende verdieping in de constructie kunnen verwachtingen uiteenlopen. De vereniging blijft formeel werkgever, maar dat wordt door verenigingen nog wel eens anders ingeschat.

Werkgeverschap ligt bij de gemeente/sportbedrijf

Vooraf wanneer er gebruik gemaakt kan worden van de Brede Regeling Combinatiefuncties (ook wel Buurtsportcoaches genoemd), zal het werkgeverschap veelal bij een gemeente op lokaal sportbedrijf komen te liggen. Dit is vaak een wens vanuit de gemeente om zodoende sturing te kunnen houden op de wijze waarop deze functies worden ingezet.

Deze constructie heeft enkele belangrijke *voordelen*:

- Door de inzet van de Brede Regeling Combinatiefuncties wordt 40% van de financiering gedekt vanuit het Rijk. Hierdoor hoeft er nog maar 60% door andere partijen zoals de vereniging worden opgehoest.
- De vereniging heeft geen administratieve lasten m.b.t. het werkgeverschap of salarisadministratie. De gemeente/sportbedrijf verzorgt de salaris- en personeelsadministratie, waaronder afdrachten belasting en premies, uitbetaling nettolonen en beheer van de personeelsdossiers.
- De vereniging is inhoudelijk medeverantwoordelijk voor de werkzaamheden van de professional en heeft invloed op de wijze waarop deze worden uitgevoerd.
- De professional wordt ingeschaald binnen de cao die geldt voor de betreffende gemeente/sportbedrijf. Daarmee worden de aard van de werkzaamheden en benodigde competenties beoordeeld. Dit geeft de vereniging duidelijkheid in een relatief 'vrije markt'. De kennis die wordt opgedaan met deze cao kan tevens worden ingezet voor het optimaliseren van het vrijwilligersbeleid.
- De professional heeft de mogelijkheid om via deze constructie pensioen op te bouwen.
- De vereniging kan inzicht in personeels- en verzuimdossiers, facturen en (arbeids)overeenkomsten krijgen. Dit maakt een overdracht tussen bestuursleden eenvoudig.
- Er is een ziekteregeling bij arbeidsongeschiktheid of ziekte.
- Voor de professional is het eenvoudiger om bij meerdere verenigingen *binnen de gemeente* te werken, waardoor er arbeidsperspectief ontstaat (stapelen van uren).

Ook voor deze constructie zijn enkele *nadelen* te bedenken:

- De inhoud van de werkzaamheden kan mede gestuurd worden door de gemeente/sportbedrijf, zeker wanneer deze vanuit de brede Regeling Combinatiefuncties meefinancieren.
- Er kan sprake zijn van BTW indien de professional in dienst komt bij de gemeente/sportbedrijf, omdat er sprake is van detachering van personeel.
- De vereniging bouwt zelf misschien minder P&O expertise op.
- Bij onvoldoende duidelijke afspraken kunnen verwachtingen uiteenlopen. De vereniging is geen formeel werkgever, maar wenst wel volledige sturing op de aard van de werkzaamheden en de persoon die ze uitvoert.

- De inzet van de Regeling Brede Combinatiefuncties kan na bepaalde tijd wijzigen. De gemeente/sportbedrijf bepaalt via het sportbeleid hoe deze functies worden ingezet. Indien hierin een wijziging optreedt kan dat direct gevolgen hebben voor de omvang van het dienstverband van de professional of de dekking van de kosten (40% financiering vanuit het Rijk kan komen te vervallen bij een andere inzet van de regeling door de gemeente).

ZZP-constructie

Bij deze constructie is er sprake van een relatie opdrachtgever-opdrachtnemer, waarbij de professional ZZP-er is.

Er zijn enkele *voordelen* te bedenken voor deze constructie:

- De inzet van de ZZP-er is flexibel en voor een tijdelijke periode. Dat kan handig zijn in situaties wanneer er sprake is van een tijdelijke taak of opdracht.
- De vereniging heeft geen administratieve lasten, zoals afdracht van loonbelasting, pensioen en sociale lasten. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt geheel bij de ZZP-er. Dit kan resulteren in lagere kosten.
- Voor de ZZP-er is het eenvoudiger om bij meerdere verenigingen te werken, waardoor er arbeidsperspectief ontstaat (stapelen van uren).

Uiteraard zijn er ook *nadelen* voor deze constructie te bedenken:

- De vereniging heeft formeel geen zeggenschap over de wijze waarop de ZZP-er zijn werkzaamheden uitvoert. Er kan getoetst worden op resultaat/doel, zoals gesteld in de opdrachtovereenkomst, maar inhoudelijk is de ZZP-er vrij om eigen keuzes te maken.
- De ZZP-er dient btw te berekenen over de facturen. Aangezien een vereniging is vrijgesteld van btw, brengt dit extra kosten met zich mee, waardoor de kosten iets hoger kunnen liggen dan bij de andere constructies. Immers, de vereniging betaalt wel btw aan de ZZP-er, maar kan deze niet bij de belastingdienst terugvorderen.
- De vereniging is ervoor verantwoordelijk dat er geen sprake is van een verkapt dienstverband. Dit moet ook aangetoond kunnen worden bij de belastingdienst. Dit vraagt P&O expertise die wellicht ingehuurd moet worden.

Werkgeverschap bij de Nevobo?

Een vraag die regelmatig terugkomt is of de professional niet in dienst kan treden bij ons, de Nevobo. Om verschillende redenen bieden wij deze constructie niet aan:

- Indien de professional in dienst is bij de Nevobo, dient de vereniging 21% btw af te dragen over de kosten, aangezien er sprake is van detachering van personeel en de Nevobo geen uitzonderingspositie heeft met betrekking tot btw (zoals sportservice organisaties).
- Indien de professional in dienst is bij de Nevobo, komen ook de administratieve werkzaamheden bij de Nevobo te liggen. Dit vraagt om extra inzet van personeel en daarmee extra kosten. Deze zullen doorbelast moeten worden aan de vereniging, waardoor de kosten hoger zullen zijn.
- Een (forse) uitbreiding van personeel in dienst van de Nevobo brengt risico's met zich mee voor alle verenigingen. Indien een vereniging niet meer aan de betalingsverplichtingen kan voldoen, draagt de Nevobo het risico voor sociale regelingen, ziekteverzuim en andere overheadkosten. Deze zullen dan uiteindelijk vanuit de algemene middelen gedekt moeten worden.
- Tenslotte: er zijn voordelige en eenvoudige alternatieven die voorzien in de behoeften van verenigingen en professionals.



B. Functieprofielen

Volleybal Verbinder <naam gebied>																								
Doel van de functie Verbindingen opzetten en onderhouden op volleybalspecifiek aanbod, kennis, kunde en activiteiten in <naam plaats> en het <naam gebied> gebied met gemeenten en verenigingen.																								
Rapportagestructuur ..																								
Functie-eisen ..																								
Competenties niveau 1 t/m 4 <table border="1"> <tr> <td>Inspirerend</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Adviseerend</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Proactief</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Verbindend</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>					Inspirerend					Adviseerend					Proactief					Verbindend				
Inspirerend																								
Adviseerend																								
Proactief																								
Verbindend																								
Taken en verantwoordelijkheden - Werkt samen met alle professionals uit alle lagen (topsport, talentontwikkeling, verenigingen en sportstimulering) om verbinding te maken en verbetering aan te brengen op aanbod, kennis, kunde en kwaliteit. - Verbindt structureel de zaal- en beachvolleybal topteams met talentontwikkeling, verenigingen en sportstimulering via thema's als sporttechnisch, medisch, voeding, mentaal, organisatorisch. Door middel van workshops, clinics, inspiratie, kennis, slagkracht en hulp. - Stuurt aan op inspiratie, begeleiding en scholing van TC en trainers en verbindt organisatie en clubbesturen aan de bijbehorende activiteiten. - Begeleiden en scholen van professionals en bestuurders en daarbij de aanwezige expertise benutten. - Stuurt de nieuw op te zetten 'volleybal kennis poule' aan. - Geeft incidentele trainingen op de sportclub.																								
Samenwerkingsverbanden - Zet samenwerkingen op in en tussen de steden en het <naam gebied> gebied (gemeenten en verenigingen). - Kartrekker van de 'volleybal kennis poule' in <naam plaats>, <naam gebied> en overkoepelend. - Werkt samen met alle professionals van alle lagen om de deskundigheid te bevorderen.																								
Functieschaal cao Sport ...																								
Resultaat - Vooraf vast gelegd verbindingen, inzet en activiteiten koppelen met de uitvoering zodat een doordachte inzet plaatsvindt. - Benutten van aanwezige expertise en daarmee de kwaliteit van de sport vergroten. - Benutten van de impact top- en breedtesport evenementen hebben op de omgeving en zichtbaarheid van de sport. - Goed werkende 'volleybal kennis poule'.																								

Technisch specialist volleybal (a. ontwikkelaar/ b. uitvoerder = sportstimulering op onderwijs)																																												
Doel van de functie: Ontwikkelt en geeft richting aan de technische kant van de volleybalsport bij verschillende doelgroepen en op verschillende locaties voor vaardige doelgroepen.		Taken en verantwoordelijkheden Versterken van sportverenigingen, uitvoerend: - Zorgt voor behoud en werving van vrijwillig technisch kader voor jeugd. - Zorgt voor de ontwikkeling van een bruikbaar technisch jeugdplan - Begeleidt en ondersteunt technisch kader. - Verzorgt/doceert opleidingen op maat. - Organiseert werkoverleg tussen jeugdtrainers onderling en technisch (jeugd)coördinator. Binnen een club en tussen meerdere clubs. - Zorgt voor ontwikkeling en vernieuwing van het sportaanbod voor diverse doelgroepen. - Zorgt voor goede documentatie van de werkzaamheden en methodieken. - Verzorgt trainingen op de sportclub.		Resultaat Versterkte sportverenigingen: - Voldoende technisch kader op de langere termijn. - Structuur in de technische organisatie. - Bruikbaar en passend technisch plan. - Opleidingen op maat voor technisch kader. - Documentatie die een goede overdracht bevordert. - Gedegen advies aan bestuur en kader t.a.v. de visie op jeugdbeleid. - Effectieve stageplaatsen - Relevante netwerken. - Kennisoverdracht binnen club, tussen clubs en omgeving.																																								
Rapportagestructuur: De technisch specialist werkt in de afdeling <naam afdeling> en rapporteert rechtstreeks aan <functie invoegen>.		Versterken van sportverenigingen, coördinerend en adviserend: - Adviseert bestuur en kader inzake visie op jeugdbeleid en creëert draagvlak voor de visie. - Coördineert stageactiviteiten voor de jeugd door studenten van sportopleidingen.																																										
Functie-eisen: - HBO werk- en denkniveau, kwalificatie bij voorkeur (Lifestyle Sport en Bewegen) - Minimaal een trainersopleiding op KSS niveau 3 - Affiniteit met diverse doelgroepen - Minimaal 3 jaar ervaring met kaderbegeleiding en advisering - Betrouwbaar in zelfstandig werken en nakomen van afspraken - Flexibel inzetbaar met name in de namiddagen, avonden en weekenden - Verklaring Omtrent Gedrag (VOG) - Specialist in ontwikkeling/leren?		Samenwerkingsverbanden - Werkt samen met de ontwikkelaar voor passend aanbod op scholen, in de wijken, playgrounds en andere locaties. - Werkt samen met de promotor voor de uitvoer van aanbod en side events. - Werkt samen in de op te zetten 'volleybalkennis poule'. - Onderhoudt en verbreedt het netwerk met diverse externe partijen.																																										
Competenties niveau 1 t/m 4 <table border="1"> <tr> <td>Resultaten realiseren</td><td></td><td>x</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Organisatiesensitiviteit</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Adviesvaardigheden</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Plannen en organiseren</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Sociale Vaardigheden</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Doelgericht communiceren</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Initiatief nemen</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Coachend leidinggeven</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>		Resultaten realiseren		x			Organisatiesensitiviteit		X			Adviesvaardigheden		X			Plannen en organiseren		X			Sociale Vaardigheden		X			Doelgericht communiceren		X			Initiatief nemen		X			Coachend leidinggeven	X				Functieschaal cao Sport 8		
Resultaten realiseren		x																																										
Organisatiesensitiviteit		X																																										
Adviesvaardigheden		X																																										
Plannen en organiseren		X																																										
Sociale Vaardigheden		X																																										
Doelgericht communiceren		X																																										
Initiatief nemen		X																																										
Coachend leidinggeven	X																																											

Volleybal promotor																																												
Doel van de functie Een gespecialiseerd aanbod van sport creëren op de scholen, playgrounds en evenementen die bijdragen aan binding en werving van leden.																																												
Rapportagestructuur De promotor werkt in de afdeling <naam afdeling> en rapporteert rechtstreeks aan <functie invoegen>.																																												
Functie-eisen - MBO 4 werk- en denkniveau, kwalificatie bij voorkeur (Lifestyle) Sport en Bewegen - Minimaal een trainersopleiding op KSS niveau 2 - Affiniteit met jeugd en sport in de wijk - Betrouwbaar in zelfstandig werken en nakomen van afspraken - Flexibel inzetbaar, met name in de namiddagen, avonden en weekenden - Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)																																												
Competenties niveau 1 t/m 4 <table border="1"> <tr> <td>Resultaten realiseren</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Klantgericht/omgevingsgericht</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Plannen en organiseren</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Samenwerken</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Sociale Vaardigheden</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Persoonlijk optreden</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Professioneel handelen</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>Netwerken</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>					Resultaten realiseren	X				Klantgericht/omgevingsgericht	X				Plannen en organiseren	X				Samenwerken		X			Sociale Vaardigheden		X			Persoonlijk optreden		X			Professioneel handelen	X				Netwerken	X			
Resultaten realiseren	X																																											
Klantgericht/omgevingsgericht	X																																											
Plannen en organiseren	X																																											
Samenwerken		X																																										
Sociale Vaardigheden		X																																										
Persoonlijk optreden		X																																										
Professioneel handelen	X																																											
Netwerken	X																																											
Taken en verantwoordelijkheden Stimuleren van een dagelijks sport- en beweegaanbod op en rond scholen voor alle leerlingen: - Zorgt voor de uitvoering van naschoolse clubclinics voor scholen die deelnemen aan de combinatieregeling. - Introduceert leerlingen van deelnemende scholen binnen de sportvereniging. - Ontwikkelt netwerken met schoolsportcoördinatoren. Stimulering van het dagelijkse sport- en beweegaanbod op de playgrounds: - Organiseert en ontwikkelt sportspecifieke activiteiten voor diverse doelgroepen. - Organiseert 1-daagse wijksporevenementen. - Fungeert als aanspreekpunt voor jeugd en ouders. - Gebruikt social media ter bevordering van eigen activiteiten en die van collega's. - Organiseert nieuw soort toernooien. Stimulering van het dagelijks sport- en beweegaanbod voor de sportclub: - Coördineert en voert beweegaanbod op en rond evenementen uit. - Coördineert activiteiten op sportgebied die bijdragen aan binding en werving van leden. - Geeft training op de sportclub. Interne werkprocessen - Registreert dagelijks de deelname aan de activiteiten. - Registreert en verantwoordt de arbeidstijd. - Neemt deel aan het werkoverleg. - Onderhoudt het contact met collega's om kennis te delen.																																												
Samenwerkingsverbanden - Onderhoudt contacten met externe partijen ter bevordering van het sportaanbod in de wijk(en). - Samenwerking en ondersteuning met verenigingen over sportspecifieke promotie d.m.v. activiteiten (bv. schoolsport toernooien). - Werkt samen met de Technische specialist en ontwikkelaar voor passend aanbod. Functieschaal cao Sport 6																																												
Resultaat Sport- en beweegstimulering - Aantrekkelijke en moderne naschoolse clubclinics, waardoor jeugd enthousiast wordt gemaakt voor sporten en bewegen. - Brug tussen school en sportvereniging. - Netwerken met schoolsportcoördinatoren op basis van heldere werkafspraken. Sportspecifiek sport- en beweegaanbod op de playgrounds dat aansluit bij het aanbod van bestaande sportaanbieders. Verbinding van het netwerk waardoor er doorstroom ontstaat van deelnemers van ongeorganiseerd sportaanbod naar georganiseerd sportaanbod. - Overzicht van deelname per dag. - Verantwoording van de werktijd. - Goede samenwerking met collega's. Netwerken met externe partijen op basis van heldere werkafspraken: - Wijkwelzijnsorganisaties - Sportverenigingen - Scholen																																												

Volleybal ontwikkelaar/organisator/ initiator/ aanjager																																												
Doel van de functie Een gespecialiseerd aanbod van sportactiviteiten ontwikkelen en laten uitvoeren om een bijdrage te leveren aan de verhoging van de sportparticipatie.		Taken en verantwoordelijkheden Stimuleren van een dagelijks sport- en beweegaanbod op en rond scholen voor alle leerlingen: - Zorgt voor de organisatie van een vernieuwend aanbod van naschoolse club clinics voor scholen die deelnemen aan de combinatieregeling. - Draagt kennis over aan anderen die zorgen voor de uitvoering van het vernieuwende aanbod. Stimulering van het dagelijkse sport- en beweegaanbod op de playgrounds: - Organiseert sportspecifieke activiteiten voor diverse doelgroepen. - Draagt kennis over aan anderen die zorgen voor de uitvoering van de sportspecifieke activiteiten. Ontwikkelen van een sportspecifiek beweegaanbod voor alle doelgroepen: - Organiseert sportspecifieke activiteiten voor diverse doelgroepen. - Draagt kennis over aan anderen die zorgen voor de uitvoering van de sportspecifieke activiteiten. Organiseert en coördineert sportspecifieke activiteiten in en om grote evenementen: - Organiseert sportspecifieke activiteiten voor diverse doelgroepen. - Draagt kennis over aan anderen die zorgen voor de uitvoering van de sportspecifieke activiteiten. Stimulering van het dagelijks sport- en beweegaanbod voor de sportclub: - Geeft training op de sportclub.		Resultaat Sport- en beweegstimulering; aantrekkelijke en moderne naschoolse clubclinics, waardoor jeugd enthousiast wordt gemaakt voor sporten en bewegen. Duurzaam sportspecifiek sport- en beweegaanbod op de playgrounds dat aansluit bij het aanbod van bestaande sportaanbieders. Passend sportspecifiek sport- en beweegaanbod dat aansluit op de behoefte van diverse Haagse doelgroepen. Sportspecifiek sport- en beweegaanbod tijdens stedelijke evenementen. Gezamenlijke aanbod waarin diverse partners hun rol nemen.																																								
Rapportagestructuur De ontwikkelaar werkt in de afdeling <naam afdeling> en rapporteert rechtstreeks aan <functie invoegen>.		Samenwerkingsverbanden - Werkt samen met technisch specialist voor passend inhoudelijk aanbod. - Werkt samen met promotor voor stimulering van aanbod. - Betreft stakeholders en onderhoudt contact. - Draagt bij aan de ‘volleybal kennis poule’.																																										
Funcie-eisen - HBO werk- en denkniveau, kwalificatie bij voorkeur (Lifestyle Sport en Bewegen) - Minimaal een trainersopleiding op KSS niveau 3 - Minimaal 3 jaar aantoonbare ervaring met de ontwikkeling van sporttrainingen - Affiniteit met diverse doelgroepen - Betrouwbaar in zelfstandig werken en nakomen van afspraken - Flexibel inzetbaar - Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)																																												
Competenties niveau 1 t/m 4 <table><tr><td>Resultaten realiseren</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Klantgericht/ omgevingsgericht</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Plannen en organiseren</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Samenwerken</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Sociale Vaardigheden</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Persoonlijk optreden</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Professioneel handelen</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Netwerken</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr></table>		Resultaten realiseren	X				Klantgericht/ omgevingsgericht	X				Plannen en organiseren	X				Samenwerken		X			Sociale Vaardigheden		X			Persoonlijk optreden		X			Professioneel handelen	X				Netwerken	X						
Resultaten realiseren	X																																											
Klantgericht/ omgevingsgericht	X																																											
Plannen en organiseren	X																																											
Samenwerken		X																																										
Sociale Vaardigheden		X																																										
Persoonlijk optreden		X																																										
Professioneel handelen	X																																											
Netwerken	X																																											
Functieschaal cao Sport 8																																												



C. Vacatures

Technisch specialist Jeugd Volleybal | Nevobo, Achterhoek in Beweging & Sportbedrijf Doetinchem (12-20 uur per week)

Wil jij samen met de volleybalverenigingen een toekomstbestendig volleyballandschap in de Achterhoek creëren? Dan zoeken wij jou! De Nevobo, Achterhoek in Beweging en Sportbedrijf Doetinchem hebben samen met de verenigingen de handen ineengeslagen om te komen tot een Masterplan Achterhoek. Voor verenigingen in de Achterhoek zijn wij op zoek naar een technisch specialist jeugd. Deze persoon ontwikkelt en geeft richting aan de technische kant van de volleybalsport bij de jeugd t/m 12 jaar en/of 13 t/m 18 jaar.

Wat ga je doen?

- Je coördineert de totstandkoming, ontwikkeling dan wel uitvoering van een beleidsplan jeugd t/m 12 jaar en/of 13 t/m 18 jaar;
- Je zorgt voor een heldere communicatiestructuur richting ouders;
- Je zorgt voor ontwikkeling en vernieuwing van het sportaanbod voor jeugd tot 12 jaar (volleybalspeeltuin, Action Volley, CMV) en/of 13 t/m 18 jaar;
- Je coördineert/organiseert de schoolvolleybalclinics;
- Je organiseert en faciliteert bijscholingen/workshops/opleidingen en werkoverleg voor en tussen vrijwillig technisch kader;
- Je zorgt voor behoud en werving van vrijwillig technisch kader bij jeugd t/m 12 jaar en/of 13 t/m 18 jaar;
- Je begeleidt en ondersteunt technisch kader bij jeugd t/m 12 jaar en/of 13 t/m 18 jaar.
- Dit takenpakket kan uitgebreid worden richting andere leeftijdsgroepen.

Wat krijg je ervoor terug?

- We starten met 12 uur week bij twee verenigingen met zicht op uitbreiding bij andere verenigingen tot maximaal 20 uur;
- Een functie met veel vrijheid en grote eigen verantwoordelijkheid;
- Een tijdelijk contract voor 1 jaar met uitzicht op verlenging. Formeel kom je in dienst bij Sportbedrijf Doetinchem;
- Mogelijkheden om jezelf te ontwikkelen en bij te scholen binnen het sportnetwerk;
- Een marktconform salaris en overige arbeidsvoorwaarden conform schaal 7 of 8 cao WiZZ.

Wat wordt er van jou verwacht?

Je hebt minimaal MBO werk- en denkniveau;

- Je bent actief binnen de volleybalwereld of hebt een achtergrond met volleybal;
- Je bent in het bezit van een VT3 opleiding of een vergelijkbare sport-pedagogische opleiding;
- Je bent pro-actief, kunt zelfstandig werken maar houdt ook op een natuurlijke manier contact met direct betrokkenen van de verenigingen;
- Je hebt de sociale en communicatieve vaardigheden om een netwerk te kunnen opbouwen en onderhouden;
- Je bent flexibel inzetbaar en bereid om in avonden en weekenden te werken;
- Je hebt de ruimte of kunt de ruimte creëren om meer uren te werken;
- Je bent in het bezit van een rijbewijs.

Aanvullende informatie

De Nevobo heeft in december 2019 de ‘aanpak vergroten lokale impact volleybal’ gepresenteerd. De basis van volleybal ligt in de zaal en op het zand van de volleybal verenigingen/aanbieders die daar dagelijks mee bezig zijn. De ambitie van de Nevobo is om heel Nederland in aanraking te laten komen met de waarden van volleybal. Dit vraagt om sterke verenigingen en een kwalitatief goed aanbod. Eén van onze focusgebieden is de Achterhoek waar een bevolkingskrimp vastgesteld is (CBS). Samen met Achterhoek in Beweging en Sportbedrijf Doetinchem is de Nevobo het traject met verenigingen gestart om te komen tot een Masterplan Achterhoek. Achterhoek in beweging is een samenwerking van acht Achterhoekse gemeenten. Achterhoek in Beweging stelt met dit programma de kracht van bewegen en een gezonde leefstijl (met sport als katalysator) in de Achterhoek centraal. Sportbedrijf Doetinchem is het lokale sportloket van de gemeente Doetinchem. Sportbedrijf Doetinchem informeert, adviseert, begeleidt en ondersteunt sportverenigingen, scholen en alle inwoners van de gemeente Doetinchem en omstreken.

Sollicitatie en procedure

Ben je geïnteresseerd en zie je jezelf terug in bovenstaand profiel? Stuur dan uiterlijk xx je motivatie en CV t.a.v. xx naar email@email.nl. De gesprekken zullen plaatsvinden in de week van xx. Voor vragen over de functie kan je contact opnemen met xx op 06-xx.

Vacature bij vv Avior: Creatieve duizendpoot

Onze vereniging wil komend seizoen een stap maken richting een professionelere organisatie. Wij zijn daarom op zoek naar een enthousiaste duizendpoot die ons helpt om de vereniging verder te organiseren en een stap verder te brengen. We denken daarbij aan een dienstverband / inzet van 10 tot 16 uur per week. Het takenpakket is divers en bestaat onder andere uit:

- opzetten en organiseren evenementen zoals bedrijfsvolleybaltoernooi, beachvolleybal, toernooien
- opstarten en begeleiden maatschappelijke projecten
- opstarten en begeleiden nieuwe spelvormen
- ondersteuning bestuur
- uiteenlopende projecten

De bedoeling is dat je ook enkele stagiaires en/of studenten gaat aansturen.

We zoeken iemand met een passie voor volleybal die het leuk vindt om onze vereniging een stap verder te brengen. We zoeken iemand die proactief is, zaken zelfstandig kan oppakken, creatief is, makkelijk communiceert en met een commerciële inslag zaken een slag verder brengt. Onze ambitie is dat jij je eigen functie gaat terugverdienen! We gaan graag met kandidaten in gesprek en willen dan nagaan welke mogelijkheden er zijn. Natuurlijk kunnen we dan ook toelichten wat wij kunnen bieden. Voor interesse kun je contact opnemen met onze voorzitter via @.



