

Alles over goed werkgeverschap

Verenigingen nemen steeds vaker werknemers in dienst of halen een zelfstandige binnen om de vrijwilligers te ontlasten of te ondersteunen. In alle gevallen is het belangrijk dat de vereniging ervoor zorgt dat alle medewerkers (vrijwilligers, professionals en zelfstandigen) de werkzaamheden op een goede en veilige manier kunnen uitoefenen door zich als een goed werkgever op te stellen.

Maar hoe werkt dat?

In de kern gaat het erom mensen de gelegenheid te geven zich beter te maken of zich beter te laten voelen. Daarvan profiteert ook de vereniging. De verenigingsmedewerkers zijn immers het kapitaal van de vereniging. Dat geldt voor de meer traditionele vereniging die volledig draait op vrijwilligers, maar ook voor de (grote) sportvereniging die zich bezighoudt met maatschappelijke taken en werknemers in dienst heeft. In het laatste geval worden de financiële risico's groter, zoals bijvoorbeeld bij ziekte en ongevallen. In de kern blijft het werkgeverschap echter gelijk. Het is daarom voor alle verenigingen belangrijk om dit goed op orde te hebben.

Goed werkgeverschap: Hoe werkt dat?

Vaak wordt gedacht dat goed werkgeverschap ingewikkeld en duur is. Dit is een groot misverstand! Een aantal zaken kan zelfs heel eenvoudig worden gerealiseerd. Voor alle medewerkers geldt dat zij een aanspreekpunt moeten hebben, iemand die als het ware de werkgever vertegenwoordigt. Dat kan zijn voor de dagelijkse gang van zaken, het beantwoorden van vragen over de inhoud van de taak, maar ook om zaken met een formeler karakter, zoals verzekeringen en vergoedingen. Het komt jammer genoeg nog te vaak voor dat de vrijwilliger niet weet wie zijn leidinggevende is.

Wie doet wat binnen de vereniging?

Kent u eigenlijk al uw medewerkers wel? Voor de leden heeft elke vereniging vanzelfsprekend een ledenadministratie, maar heeft u een dergelijke administratie ook voor de werknemers en/of vrijwilligers? Is er een personeelsadministratie met NAW-gegevens, gegevens over het dienstverband en wie welke functie bij de vereniging vervult? Als de vereniging de medewerkers niet kent, hoe kan ze dan een goede

Marco Antonietti,
vrijwillig looptrainer bij een
atletiekvereniging

“Ik wil ook wel eens horen of ik het goed doe en wat beter kan...”

werkgever zijn? Een vast aanspreekpunt en een administratie zijn onderdelen van goed werkgeverschap die relatief makkelijk gerealiseerd kunnen worden.

Praat met vrijwilligers en werknemers!

Een ander voorbeeld is om één keer per jaar aan iedere medewerker te vragen hoe het gaat en feedback te geven over de manier waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd. Uit de praktijk blijkt dat dit bijna nooit gebeurt en al helemaal niet gestructureerd. Uitzonderingen daargelaten. Gebruik voor deze functioneringsgesprekken bijvoorbeeld een lijstje met drie vaste gesprekspunten, maak een korte samenvatting van het gesprek en stop ze in een ordner. Op Sportwerkgever.nl staat allerlei informatie over hoe u het voeren van deze gesprekken gestructureerd in uw organisatie kunt invoeren. Maar het blijft natuurlijk niet bij praten alleen! Kom de gemaakte afspraken

René van de Burg,
Directeur WOS

“U bent ongetwijfeld goed in uw tak van sport, maar bent u ook een goede (sport) werkgever?”



Guus van Berkel,
voorzitter hockeyvereniging
Omni Zwaluwen Utrecht

“de Scan dwingt je om eens goed na te denken over hoe je het precies geregeld hebt voor je mensen..”

gersovereenkomst? Heeft u uw administratie op orde? Is alles op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn up to date? En nog veel meer. U krijgt direct de uitslag en tips om verbeteringen aan te brengen. De Sportwerkgever-Scan is er voor verenigingen, bonden en andere sportorganisaties, van groot tot klein. De vragen hebben betrekking op werknemers (medewerkers met een arbeidsovereenkomst), vrijwilligers en zelfstandigen.

Gewogen beeld van de organisatie

Mocht u besluiten deze SportwerkgeverScan uit te voeren, dan adviseren wij u de scan door meerdere (sleutel) personen uit uw organisatie te laten invullen en de uitkomsten onderling te bespreken. Zo krijgt u een meer gewogen beeld van uw eigen organisatie. Besef wel dat het invullen van de SportwerkgeverScan geen doel op zich is, maar een middel om zicht te krijgen op hoe u ervoor staat als werkgever en welke onderwerpen u kunt verbeteren. Durft u het aan?

Conclusies en aanbevelingen

Goed werkgeverschap lijkt moeilijker dan het is. Met een paar eenvoudige maatregelen kunt u echter al snel verbeteringen realiseren. Door het uitvoeren van de SportwerkgeverScan krijgt u snel inzicht in hoe uw vereniging ervoor staat en wat verbeterd kan worden.

- Vul de SportwerkgeverScan in samen met collega-bestuurders.
- Goed sportwerkgever zijn, hoeft u niet alleen te doen.
- Veel informatie over goed werkgeverschap vindt u op www.sportwerkgever.nl.

ook na. Zo komt de vereniging erachter wat de medewerker nodig heeft om (nog) beter te functioneren. Erg belangrijk, want elke vereniging is gebaat bij goede en gemotiveerde medewerkers die hun taak met plezier vervullen. En dat geldt voor werknemers, vrijwilligers (inclusief bestuursleden) en ingehuurd zelfstandigen.

Hoe goed bent u eigenlijk als werkgever?

Misschien bent u dankzij dit artikel nieuwsgierig geworden naar de situatie op uw vereniging. Of uw vereniging inderdaad zo goed bezig is met

Rembert Groenman,
directeur Triathlonbond

“Verenigingen zijn zich vaak niet van bewust dat ze ook werkgever zijn. Hier ligt onder andere een taak voor de bond!”

het werkgeverschap als u denkt. Wellicht wilt u weten wat er anders of beter kan? Op Sportwerkgever.nl staat een handig instrument dat elke sportvereniging snel zicht geeft op de vraag hoe het werkgeverschap ervoor staat: de SportwerkgeverScan.

Doe de SportwerkgeverScan!

Dit is een digitale vragenlijst die via Sportwerkgever.nl gratis beschikbaar is. Deze lijst is eenvoudig en snel in te vullen. De scan bevat alle belangrijke onderwerpen voor goed werkgeverschap en veel inhoudelijke informatie. Gebruikt u de juiste arbeids- of vrijwilli-

Pijlers Sportwerkgever.nl

Sportwerkgever.nl is opgebouwd rondom vier pijlers: vrijwilligers, werknemers, zelfstandigen en vereniging. De vierde en laatste pijler verschaft de vereniging algemene informatie op het gebied van werkgeverschap. De overige drie pijlers richten zich op de verschillende arbeidsrelaties binnen de sportvereniging. De vaakst voorkomende is die met de vrijwilliger.