

VOETBALZAKEN

2-maandelijks magazine voor FBO leden

FAQ'S

Einde transferperiode
P 5

INTERVIEW

Justin Goetzee
alg. directeur a.i. FC Eindhoven
P 6

UITSPRAAK ARBITRAGECOMMISSIE

over eenzijdig optiebeding; RKC/Sow

VOETBAL FOCUS



UITSPRAAK ARBITRAGE-COMMISSIE OVER EENZIJDIG OPTIEBEDING RKC/SOW

Op 21 augustus 2020 heeft de Arbitragecommissie van de KNVB uitspraak gedaan in een geschil tussen RKC Waalwijk en de speler Sylla Sow (hierna: 'Sow'). Partijen verschilden van mening over de rechtsgeldigheid van een eenzijdig optiebeding dat was opgenomen in de arbeidsovereenkomst van Sow. Dit was de derde uitspraak van de Arbitragecommissie over een eenzijdige optie na de eerdere zaken Trabelsi/Ajax en Letschert/Roda JC. Indien het optiebeding geldig was, zou tussen partijen een overeenkomst tot en met 30 juni 2021 bestaan; indien het optiebeding niet rechtsgeldig was zou de speler de transfervrije status krijgen. RKC Waalwijk werd in deze zaak door ons vertegenwoordigd.

Feiten

Tussen partijen is op 2 januari 2019 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten tot en met 30 juni 2020, tegen een bruto basissalaris van € 3.250,-. In de arbeidsovereenkomst is de volgende bepaling opgenomen:

"Werknemer doet Werkgever hierbij het onherroepelijk aanbod om deze arbeidsovereenkomst eenzijdig te verlengen met 1 jaar van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2021. Werkgever dient voornoemd aanbod uiterlijk 31 maart 2020 schriftelijk te hebben aanvaard, bij gebreke waarvan het aanbod vervalt. Ingeval Werkgever voornoemd aanbod heeft aanvaard, zal het basissalaris per maand voor de periode waarop het aanbod betrekking heeft, worden aangepast zoals omschreven in artikel 3 lid 4 van het bijlage I."

In artikel 3 van bijlage I zijn onder andere de volgende bepalingen opgenomen:

Lid 3: "Indien het eerste team van Werkgever gedurende de looptijd van deze arbeidsovereenkomst in enig seizoen zal uitkomen in de Eredivisie, zal het bruto maandsalaris van Werknemer als genoemd in artikel 4 lid 1 van de arbeidsovereenkomst met 50% worden verhoogd. Voornoemde verhoging geldt enkel gedurende de seizoenen dat het eerste team van Werkgever uitkomt in de Eredivisie. Indien het eerste team van Werkgever vervolgens degradeert uit de Eredivisie en wederom uitkomt in de Eerste Divisie (thans geheten: Keuken Kampioen Divisie) zijn de bedragen als genoemd in artikel 4 lid 1 van de arbeidsovereenkomst (wederom) van toepassing."

Lid 4: "Ingeval Werkgever het onherroepelijk aanbod zoals genoemd in artikel 1 lid 4 van deze bijlage I heeft aanvaard, bedraagt het bruto basissalaris per maand in het seizoen 2019/2020 € 4.000,-"

Verder is tussen partijen een bonusregeling overeengekomen welke inhoudt dat Sow, telkens wanneer hij 15 officiële wedstrijden heeft gespeeld, een salarisverhoging van € 250,- bruto per maand zal ontvangen.

Sow is bij de totstandkoming en het aangaan van de arbeidsovereenkomst bijgestaan door een bij de KNVB geregistreerde zaakwaarnemer.

Bij aangetekende brief van 26 maart 2019 heeft RKC het door Sow gedane onherroepelijke aanbod aanvaard, en daarmee de eenzijdige optie gelicht. Aan het eind van seizoen 2018/2019 promoveerde RKC vervolgens naar de Eredivisie, als gevolg waarvan het bruto basissalaris van € 3.250,- met 50% werd verhoogd naar € 4.875,-. Dit bedrag is door RKC naar boven afgerond op € 5.000,-. Gedurende het seizoen 2019/2020 is het bruto basissalaris van € 5.000,- verhoogd naar € 5.250,- nadat Sow meer dan 15 officiële wedstrijden voor RKC had gespeeld.

Op 6 juli 2020 ontvangt RKC een bericht van de zaakwaarnemer van Sow waarin wordt vermeld dat hij een aanbieding voor Sow uit het buitenland heeft ontvangen die een enorme financiële en sportieve verbetering zou betekenen. Ook wordt door Sow gesteld dat de eenzijdige optie niet rechtsgeldig zou zijn. Volgens Sow bedraagt zijn salaris aan het einde van het seizoen 2019/2020 € 5.250,- bruto per maand en staat in de arbeidsovereenkomst naar zijn mening opgenomen dat het salaris na het lichten van de optie slechts € 4.000,- per maand zal bedragen. Sow stelt dat, nu er geen sprake zou zijn van een substantiële salarisverhoging, de eenzijdige optie niet rechtsgeldig zou zijn.

Op 22 juli 2020 vermeldt RKC aan de zaakwaarnemer van Sow dat het bruto maandsalaris in het optiejaar geen € 4.000,- zal bedragen, maar € 6.375,- bedraagt. RKC geeft hierbij aan dat de salarisverhoging van 50% bij promotie naar de Eredivisie tevens betrekking heeft op het salaris van Sow in het optiejaar 2020/2021 en dat door RKC daarnaast rekening is gehouden met de door Sow behaalde

salarisverhoging van € 250,- die hij in het seizoen 2019/2020 als bonus heeft behaald. RKC heeft de salarisverhoging van 50% daarom toegepast op het bruto maandsalaris van € 4.250,-. Over juli 2020, de eerste maand van het optiejaar, is eind juli een bruto salaris van € 6.375,- aan Sow betaald.

Geschied

De Arbitragecommissie dient op basis van bovenstaande feiten te beoordelen of het optiebeding al dan niet rechtsgeldig is.

Sow stelt in deze procedure dat het optiebeding niet geldig is, onder meer omdat het niet voldoende duidelijk is, omdat Sow geen voordeel heeft bij het lichten van de optie nu het salaris vlak vóór de optieperiode € 5.250,- bedroeg en bij het ingaan van het optiejaar op grond van de arbeidsovereenkomst € 4.000,- zou gaan bedragen en omdat de omstandigheid dat Sow zich elders aanzienlijk financieel kan verbeteren maakt dat RKC in redelijkheid geen gebruik kan maken van het optierecht.

Volgens RKC voldoet de eenzijdige optie aan alle criteria die een rol zouden kunnen spelen bij de beoordeling of een eenzijdige optie rechtsgeldig is.

Sow verzoekt de Arbitragecommissie subsidiair, in geval de Arbitragecommissie van mening is dat de eenzijdige optie rechtsgeldig is, de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Sow stelt dat er sprake is van een dusdanige wijziging van omstandigheden dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst van hen niet kan worden verlangd. Volgens Sow is er sprake van zowel een extreme financiële verbetering als sportieve verbetering. RKC is ten aanzien van dit laatste punt van mening dat er onvoldoende bewijs is overgelegd waaruit blijkt dat de speler een sportieve en financiële verbetering kan maken.

tragecommissie van mening is dat de eenzijdige optie rechtsgeldig is, de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Sow stelt dat er sprake is van een dusdanige wijziging van omstandigheden dat voortzetting van de arbeidsovereenkomst van hen niet kan worden verlangd. Volgens Sow is er sprake van zowel een extreme financiële verbetering als sportieve verbetering. RKC is ten aanzien van dit laatste punt van mening dat er onvoldoende bewijs is overgelegd waaruit blijkt dat de speler een sportieve en financiële verbetering kan maken.

Oordeel

Onder verwijzing naar de zaken Ajax/Trabelsi, Letschert/Roda JC en internationale jurisprudentie blijkt volgens de Arbitragecommissie dat een eenzijdig optiebeding niet per definitie geldig is. Of een optiebeding geldig is dient per geval te worden beoordeeld, waarbij de volgende criteria een rol kunnen spelen:

- a) De potentiële maximumduur van het dienstverband mag niet excessief lang zijn;
- b) De optielichting dient geruime tijd voor de expiratedatum van de initiële arbeidsovereenkomst aan de speler te zijn medegedeeld;
- c) Het salaris dat de speler zal gaan verdienen dient reeds in het eerste contract te zijn benoemd;
- d) De speler moet voldoende voordeel hebben bij het lichten van de optie;
- e) De optie dient duidelijk aangegeven en benadrukt te zijn in de arbeidsovereenkomst en de speler dient volledig op de hoogte te zijn op het moment dat hij de arbeidsovereenkomst ondertekent.

Daarnaast wordt door de Arbitragecommissie ook meegenomen dat Sow zich bij het sluiten van de overeenkomst heeft laten bijstaan door een intermediair.

EEN OPTIEBEDING IS NIET PER DEFINITIE GELDIG EN DIEN T PER GEVAL BEOORDEELD TE WORDEN



Foto: Speelveld RKC Waalwijk



Foto: Stadion RKC Waalwijk



De Arbitragecommissie oordeelt in deze zaak dat het optiebeding rechtsgeldig is. Wat betreft de duidelijkheid van de eenzijdige optie, oordeelt de Arbitragecommissie dat uit het optiebeding volgt dat het salaris van Sow in het optiejaar € 6.375,- zou bedragen. De eenzijdige optie is volgens de Arbitragecommissie voldoende duidelijk, aangezien in de arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat het bedrag van € 4.000,- het bruto basismaandsalaris betreft. De Arbitragecommissie acht hierbij ook van belang dat zowel uit de arbeidsovereenkomst als uit de door RKC gedane contractvoorstellen volgt, dat de salarisverhoging van 50% ingeval RKC in de Eredivisie zou uitkomen, steeds – dus ook in het optiejaar – zou worden toegekend.

Om te beoordelen of er sprake is van een substantiële salarisverbetering, lijkt de Arbitragecommissie te concluderen dat zowel moet worden nagegaan of er een significant voordeel in het vooruitzicht wordt gesteld op het moment van het lichten van de optie, alsmede of er voldoende significant voordeel bestaat bij de start van de optieperiode. Gezien het feit dat Sow de Arbitragecommissie heeft medegedeeld dat de in het vooruitzicht gestelde verhoging van € 3.250,- naar € 4.000,- voldoende substantieel is, en niet heeft gesteld dat het aanvangssalaris in de optieperiode van € 6.375,- geen

substantiële verbetering is ten opzichte van het salaris vlak voor aanvang van de optieperiode van € 5.250,-, neemt de Arbitragecommissie aan dat aan dit vereiste is voldaan.

De Arbitragecommissie is het oneens met de stelling dat het niet langer redelijk is dat RKC Sow aan de optie houdt. De Arbitragecommissie stelt daarbij vast dat het in de voetballerij niet ongebruikelijk is dat spelers in de belangstelling komen van andere clubs. Een dergelijke concrete belangstelling maakt een optiebeding niet minder rechtsgeldig.

Ten aanzien van het subsidiaire verzoek, de ontbinding van de arbeidsovereenkomst, overweegt de Arbitragecommissie het volgende. Volgens de Arbitragecommissie dient, in lijn met eerdere vonnissen (waaronder de zaak Suarez/FC Groningen), uitgangspunt te zijn dat overeenkomsten worden nagekomen. Alleen wanneer er zich bijzondere omstandigheden voordoen, kan tussentijds een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden ontbonden. De beoordeling hiervan hangt af van meerdere factoren, waaronder het aanwezig zijn tot de mogelijkheid van zowel een sportieve als een financiële verbetering. De gemachtigde van Sow heeft deze mogelijkheid tot financiële verbetering onder meer proberen aan te tonen door ter zitting

een Spaans Whatsapp-bericht te tonen, waarin volgens hem een contractaanbod wordt gedaan en waarvan hij stelt dat dit afkomstig is van de directeur van de Belgische club KAS Eupen. Na bezwaar van RKC stelt de Arbitragecommissie echter dat dit Whatsapp-bericht onvoldoende bewijs is voor een concreet aanbod van KAS Eupen aan Sow, omdat de herkomst en authenticiteit van dit bericht niet kan worden vastgesteld. Omdat niet kan worden vastgesteld dat sprake is van voldoende financiële verbetering, komt de Arbitragecommissie niet toe aan het beoordelen van de sportieve verbetering. Ook zijn er door Sow geen andere omstandigheden gesteld die zouden maken dat de arbeidsovereenkomst dient te worden ontbonden. De Arbitragecommissie wijst het ontbindingsverzoek daarom af.

Conclusie

Uit deze uitspraak van de Arbitragecommissie blijkt na de zaken Trabelsi/Ajax en Letschert/Roda JC opnieuw dat eenzijdige opties in de ogen van de Arbitragecommissie rechtsgeldig zijn, mits is voldaan aan de hierboven genoemde criteria. Concrete belangstelling van een derde club kan in ieder geval niet maken dat een eenzijdige optie onredelijk wordt geacht. Daarnaast blijkt uit deze uitspraak dat Whatsapp-berichten waarvan de herkomst en authenticiteit niet vast te stellen is, onvoldoende bewijs zijn voor een concreet contractaanbod. Het opnemen van eenzijdige opties is dus mogelijk, zolang bij het sluiten van de overeenkomst wordt nagegaan of aan de hiervoor gestelde vereisten is voldaan.

Wij raden clubs aan om bij het opstellen van eenzijdige optiebedingen steeds goed de hierboven genoemde voorwaarden in het oog te houden. Uiteraard zijn wij altijd bereid clubs op individuele basis te adviseren bij het opnemen van eenzijdige opties in arbeidsovereenkomsten. ☺

Einde transferperiode

Het einde van de transferperiode komt (dit jaar iets later dan gebruikelijk) weer in zicht. Hieronder treft u een aantal vragen aan met betrekking tot een (last-minute) transfer, die wij de afgelopen periode hebben ontvangen alsmede de antwoorden daarop. Los van deze voorbeelden raden we aan om bij het sluiten van transferovereenkomsten of huurovereenkomsten contact met ons op te nemen, zeker als daar 'opvallende' clausules in staan.

1. 'We willen een speler aantrekken waarover de intermediair verklaart dat hij transfervrij is. Betekent dit dat we geen vergoeding hoeven te betalen als we de speler aantrekken?'

Ook als een speler transfervrij is, dient er mogelijk een vergoeding betaald te worden. Bijvoorbeeld in de vorm van een opleidingsvergoeding aan één of meerdere clubs. Dit laatste kan het geval zijn bij een internationale transfer van een speler onder de 23 jaar. De enige manier om te voorkomen dat een club een opleidingsvergoeding zal claimen, is door de rechthebbende club of clubs een "waiver" te laten tekenen dan wel alternatieve afspraken te maken met deze club(s). De waiver dient wel aan bepaalde eisen te voldoen. Hiervoor is een model beschikbaar op onze website (fbo.nl/downloads/category/fbo-modellen-juridisch/diversen-juridisch/)

2. 'De vorige club van de speler heeft geen recht op opleidingsvergoeding, en/of heeft een waiver ondertekend als gevolg waarvan de club afziet van haar recht op opleidingsvergoeding. Betekent dit dat er geen opleidingsvergoedingen verschuldigd zijn?'

Indien de vorige club een waiver heeft getekend, is het alsnog raadzaam om na te gaan of de speler tijdens de dienstbetrekking met die club verhuurd is geweest aan andere clubs. Het is immers zo dat ook inlenende clubs in bepaalde gevallen aanspraak kunnen maken op een opleidingsvergoeding. Indien dit het geval is, dienen ook deze clubs een waiver te ondertekenen, waarin zij afzien van hun recht op opleidingsvergoeding. Eventueel kunnen ook alternatieve afspraken met deze clubs worden gemaakt.

3. 'We zijn voornemens een talentvolle speler in te huren. De uitlenende club wil echter een garantie dat de speler een minimumaantal wedstrijden zal spelen en stelt voor een boete in de huurovereenkomst op te nemen die dient te worden betaald indien hier niet aan wordt voldaan. Is dat toegestaan?'

Het is op grond van de FIFA-reglementen niet toegestaan om als derde club invloed uit te oefenen op het personeels- of transferbeleid van een andere club. Hiertoe wordt ook het uitoefenen van invloed op de samenstelling van de wedstrijdteams gerekend. Het is daarbij zowel verboden om 'te beïnvloeden' als 'beïnvloed te worden'. Een clause waarbij een hoge boete dient te worden betaald indien een speler niet een x-aantal wedstrijden speelt, beïnvloedt de inlenende club bij het samenstellen van de wedstrijdselectie, en is dus in veel gevallen niet toegestaan. Ingeval een dergelijke clause in een huurovereenkomst wordt opgenomen, raden we dan ook aan om hieromtrent contact met ons op te nemen.

INTERVIEW



**JUSTIN
GOETZEE**

Achtergrond, interesses

Justin (46 jaar), thans werkzaam als algemeen directeur a.i. bij FC Eindhoven werd geboren in Dordrecht. Al snel zocht Justin de gezelligheid van Brabant op en woont hij nu in Teteringen, een dorpje in de gemeente Breda. Met zijn Hbo-diploma SPECO op zak heeft Justin bij meerdere betaaldvoetbalorganisaties aan het roer gestaan. Hij startte bij RKC Waalwijk en PSV en vervolgde zijn voetbalcarrière door bij ADO Den Haag, NAC Breda en FC Eindhoven directiefuncties te bekleden. Justin is een mensen-mens, hij vertrouwt op zijn gevoel en zoekt de samenwerking met mensen die hij kan vertrouwen en die – net als hij – werken vanuit een visie in plaats van uit emotie.

FC Eindhoven krijgt per 1 oktober a.s. een nieuwe algemeen directeur, Günther Peeters. Wat zijn jouw toekomstplannen?

‘Günther zal geleidelijk aan mijn taken bij FC Eindhoven overnemen. Ik blijf tot 1 januari 2021 actief voor de club en daarnaast werk ik als projectmanager bij CM.com (oud-hoofdsponsor van NAC Breda), waar ik de doorontwikkeling van de divisie CM Sport ondersteun.’

Jij hebt inmiddels bij heel wat BVO's aan het roer gestaan. Wat waren de grootste verschillen tussen die clubs?

‘Bij elke club loop je tegen dezelfde uitdagingen aan. De clubs waar ik werkzaam voor ben geweest zou je kunnen indelen in drie categorieën; PSV als grote commerciële organisatie, dan volgen NAC Breda en ADO Den Haag. Gevolgd door RKC Waalwijk en FC Eindhoven, de kleinere clubs waar het door de omvang van de organisatie heel persoonlijk en intiem aanvoelt.’ Van belang is dat er vanuit een visie wordt gewerkt en niet vanuit

emotie. Het is de uitdaging om ook na een paar nederlagen het hoofd koel te houden en het plan te blijven volgen.’

De FBO loopt continue tegen het probleem aan dat clubs een hoog personeelsverloop kennen. Het is voor ons daardoor soms moeilijk de juiste personen te bereiken. Heb jij collega's gekend die nog niet van ons bestaan afwisten?

‘Ja, bij elke club waar ik binnen kwam en ik met de FBO aan de slag ging, was er intern onvoldoende kennis over de dienstverlening van de FBO. Dat heeft zeker ook met het hoge personeelsverloop te maken, hetgeen zeer zorgelijk is in een branche. Ik heb altijd heel intensief met de FBO samengewerkt. Als ik FC Eindhoven als voorbeeld neem; daar was men verbaasd over wat allemaal mogelijk bleek te zijn, de ogen zijn daar echt opengestaan voor wat de dienst-

**'VAN
BELANG
IS DAT ER
VANUIT
EEN VISIE
WORDT
GEWERKT
EN NIET
VANUIT
EMOTIE'.**

verlening van de FBO betreft. Dat zou niet moeten kunnen.

Mijns inziens is er sinds de aanstelling van de nieuwe FBO-directie intensiever en pro-actiever contact met de clubs. De workload is mede daardoor bij de FBO enorm gestegen. Ik heb het gevoel dat de personeelscapaciteit bij de FBO af en toe kraakt en piept. De FBO moet er volgens mij niet meer werk bij hebben. Overigens gaat dit zonder verlies van kwaliteit, is mijn indruk. Als ik kijk naar FC Eindhoven, hoeveel wij van de FBO vragen. Als iedere club dat doet, is dat natuurlijk niet te behappen.'

Op 24 maart jl. kopte Omroep Brabant: "Justin Goetsee moet FC Eindhoven door coronacrisis leiden". Is dat tot dusver gelukt?

'Helaas is de coronacrisis nog steeds van kracht. Ik heb van FC Eindhoven twee opdrachten meegekregen: 1, het managen van de coronacrisis en 2, de verdieping van het beleidsplan. Al gaandeweg zag ik dat door toedoen van de coronacrisis een verschuiving plaatsvond naar steeds meer operationele werkzaamheden. Daardoor is het beleidsplan meer op de achtergrond terecht gekomen. De aandacht is verschoven naar reorganisatie en wedstrijdenorganisatie. Dus is het dan gelukt? Tja, ik merk wel dat er door toedoen van de coronacrisis heel veel van ons gevraagd wordt. We hebben van een aantal mensen het contract niet verlengd vanuit bezuinigingsperspectief. We werken nu dus met minder mensen, terwijl er meer van ons wordt gevraagd. Dat is voor een kleine club zoals FC Eindhoven erg zwaar. Het schuurt aan drie kanten, enerzijds de afgenomen organisatiecapaciteit, dan heb je de toenemende organisatievraag en dan heb je mij ook nog eens als directeur die de lat heel hoog legt. Dat zorgt voor een complexe

dynamiek hier. Ik zie overigens wel dat de organisatie echt stappen maakt. Ten aanzien van de wedstrijdorganisatie kregen we laatst nog complimenten van politie en Gemeente.'

Wat waren de grootste struikelblokken binnen FC Eindhoven door toedoen van de coronacrisis?

'Met vijf man kantoorpersoneel handmatig volgens de coronanormen het stadion indelen, routing in de businessclubs creëren, budgetten aanmaken voor extra schoonmaak en coronatesten etc. Budgettair is het ook een grote uitdaging. Maar ook wat ik al eerder noemde, het laten gaan van mensen in de organisatie. Ik probeer bij iedereen intern de awareness en het verantwoordelijkheidsgevoel te vergroten, want voetbal staat altijd in de etalage. Je moet dus zorgen dat je altijd het beste jongetje van de klas bent, zeker ook in relatie tot de RIVM-regels. Dat is niet iedereen gewend. Mijns inziens zijn wij verantwoordelijk voor zowel FC Eindhoven, als voor de uitstraling van de hele voetbalbranche.'

Waarom kan de FBO de clubs ondersteunen in deze coronacrisis?

'Met name een stuk damage control. Het is van belang dat de juridische kant van de sponsorcontracten en de verbintenissen met de supporters in kaart zijn gebracht. Het dient duidelijk te zijn wat de consequenties kunnen zijn als een wedstrijd niet doorgaat of de competitie wordt stilgelegd.

Ook het professionaliseren van het personeelsbeleid is belangrijk. Arbeidscontracten moeten gewoon goed in elkaar steken. Bij kleine clubs zie je vaak dat personeelsbeleid een ondergeschoven kindje is.'

Heb je nog aanbevelingen voor wat betreft onze dienstverlening?

'Ik ben zeer tevreden over de dienstverlening van de FBO. Altijd bereikbaar, de reacties zijn snel en de inhoudelijke kennis is goed. Via de website van de FBO download ik regelmatig modeldocumenten. Sommige van die documenten staan al wat langer online, dan twijfel ik soms of deze juridisch gezien nog up-to-date zijn. Een ander punt zijn de reglementswijzigingen van de KNVB. Jaren geleden werden deze reglementen uitgebreid besproken in de FBO-ledenvergadering. Ik weet inmiddels dat deze wijzigingen tegenwoordig eerst worden besproken in de juridische werkgroep van de FBO. Alleen de belangrijkste punten worden dan in de ledenvergadering gepresenteerd. Van mij mogen alle reglementswijzigingen puntsgewijs besproken worden. Ook zou ik er voorstander van zijn als wij de FBO zouden kunnen inschakelen voor fiscale vraagstukken. Hierbij denk ik aan vragen omtrent vrijwilligersvergoedingen, de 30%-regeling en de vaststellingsovereenkomst (VSO). Dit zou de waardering van de dienstverlening van de FBO voor mij van een 9 naar een 10 brengen.' 🌟

MEER OVER JUSTIN GOETZEE

De Brabantse Justin is sinds 24 maart jl. op interim basis gestart als algemeen directeur van FC Eindhoven. Vanaf augustus tot eind december werkt hij twee dagen in de week voor de club. Vanaf augustus is hij tevens werkzaam als projectleider bij CM.com.

Na ruim 5,5 jaar directeur te zijn geweest van NAC Breda, een jaar als directeur van ADO Den Haag en in totaal 8 jaar actief te zijn geweest voor RKC Waalwijk, heeft Justin met zijn ervaring bij FC Eindhoven inmiddels bij de helft van alle Brabantse BVO's aan het roer gestaan. Of Justin zijn carrière zal vervolgen in het betaald voetbal is hem nog onduidelijk. Hij zoekt immers een organisatie die niet enkel en alleen besluit en handelt op basis van emotie. 'En dat zie je toch vaak gebeuren in het betaald voetbal'.

WIJ FELICITEREN (ALSNOG)

FC EMMEN
95-jarig bestaan
(21 augustus 1925)

FC Den Bosch
55-jarig bestaan
(18 augustus 1965)

AGENDA

16 november a.s.
Vergadering van Vennoten
ECV

19 november a.s.
Ledenvergadering CED

Ledenvergadering FBO
(onder voorbehoud)

14 december a.s.
AVBV en Bondsvergadering
KNVB

PARTNERS FBO



MARXMAN
advocaten

COLOFON

VoetbalZaken is een uitgave van de FBO voor de bedrijfstak betaald voetbal.

Bezoekadres

Woudenbergseweg 21
3707 HW Zeist

Telefoon: 0343 - 438 430

E-mail: voetbalzaken@fbo.nl

Internet: www.fbo.nl

Twitter: @FBONL

LinkedIn: LinkedIn.com/company/federatie-van-betaald-voetbal-organisaties

Vormgeving en realisatie
Fier.media

EVEN VOORSTELLEN, ONZE NIEUWE STAGIAIRE: ELLE KEMPERMAN



Op 1 september jl. is Elle Kemperman bij ons gestart als stagiaire. Elle is een studente aan de HAN in Nijmegen en volgt de opleiding Toegepaste Psychologie. Haar

afstudeeropdracht wordt vanuit de FBO, bij Vitesse in praktijk uitgevoerd. Ze zal zich toespitsen op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid bij het kantoorpersoneel, waarbij de focus zal liggen op de werk-privé balans en de thuiswerkregeling.

De 22e-jarige sportieve Nijmeegse is een actief volleybalster bij Vo-CASA in Nijmegen. Dit jaar speelt ze in de eerste divisie en heeft inmiddels in alle divisies van het Nederlandse volleybal gespeeld. Elle heeft werkervaring opgedaan bij het Radboud UMC te Nijmegen als patiënten-vervoerder en bij Acteon Thuiszorg als administratief medewerkster.

Wij wensen Elle veel plezier en succes met haar afstudeeropdracht. 🌟

FBO TRAINING VERTROUWENS- CONTACTPERSONEN 2020

Op 19 september vorig jaar hebben wij een training verzorgd voor de VertrouwensContact-Personen (VCP's) van BVO's. Aan de training hebben in totaal 13 personen deelgenomen en een certificaat in ontvangst kunnen nemen.

Aanleiding voor het verzorgen van de training betrof de gewijzigde KNVB-licentie-eisen en UEFA-eisen ten aanzien van het bieden van een veilig sportklimaat voor sporters en werknemers. Per 1 juli jl. zijn BVO's verplicht om een VCP aan te wijzen en deze te laten deelnemen aan een VCP-training.

Ook dit jaar organiseren wij een dergelijke eendaagse training, namelijk op **5 november a.s.** De training bestaat uit een online- en

een fysieke module. De training wordt gegeven door Maaïke Pekelharing namens NOC*NSF. Maaïke is momenteel tevens werkzaam als VCP bij de KNVB en KNGU.

Meer informatie over dit onderwerp of over deze trainingen is te vinden op:
centrumveiliggesport.nl
sportopleidingen.nl/
374-vertrouwenscontactpersoon

LET OP! Vanwege de coronamaatregelen zijn er nu minder plekken beschikbaar. Mocht je geïnteresseerd zijn in deze training of heb je andere vragen, neem dan contact op met Andrea Timmerman (andrea.timmerman@fbo.nl) 🌟