

VOETBAL ZAKEN.

FEDERATIE VAN BETAALD VOETBAL ORGANISATIES

NR. 3 WEEK 24 - 2020

COVID-19 uitgave

Beste lezer,

Gezien de wereldwijze crisissituatie waarin wij door het coronavirus zijn beland, besteden wij in deze uitgave van Voetbal-Zaken aandacht aan corona gerelateerde artikelen.

» Het coronavirus heeft ons in een grote onzekere situatie laten belanden, een situatie die iedereen stevig in de greep heeft. De directe impact van het coronavirus is voor velen van u helaas zeer duidelijk voelbaar. Ook op langere termijn blijven zaken onduidelijk, zowel op zakelijk als op persoonlijk vlak. Duidelijk is wel dat alles een enorme impact heeft en zal hebben op onze bedrijfstak.

We begrijpen dat de huidige situatie vraagt om aanpassingen. Wij hebben derhalve praktische modeldocumenten, kennisdocumenten en stappenplannen online voor u geplaatst. Daarnaast is er een directe registratiemogelijkheid toegevoegd aan onze website, waarmee u als lid van de FBO eenvoudig inloggegevens kunt verkrijgen (mocht u hierover niet beschikken).

Laat het ons vooral weten als er aanvullende manieren zijn waarop we u kunnen ondersteunen.

Namens alle medewerkers van de FBO wensen wij u veel sterke toe in deze uitdagende tijden.



FBO in het nieuws

'Tijdens de grootste voetbalcrisis ooit staat een bij het grote publiek relatief onbekende organisatie ineens volop in de schijnwerpers' kopte Voetbal International op de eerste pagina van het interview met Serge Rossmeisl, directeur FBO. In het artikel wordt door Serge toegelicht welke grote rol de FBO als werkgeversorganisatie in deze crisis speelt als het gaat om het beperken van schade voor het betaald voetbal.

» "De bedrijfstak is op z'n kop komen te staan, clubs komen bij ons met vragen over arbeidscontracten tot steunmaatregelen van de overheid. Het grootse probleem is dat we geen stip op de horizon hebben. Je bent continue als-dan scenario's aan

het ontwikkelen. We zitten middenin een geschiedenisboek".

Ook de NOS was geïnteresseerd, op 10 mei jl. was Serge te gast bij Radio NOS Langs de Lijn. Tijdens dit gesprek werd nader ingegaan over het historisch akkoord dat de FBO in samenwerking met de spelersvakbonden VVCS en ProProf en vakvereniging Coaches Betaald Voetbal (CBV) heeft bereikt. Een pakket aan noodmaatregelen voor het betaald voetbal waarmee naar schatting op jaarbasis 35 mln. euro wordt bespaard. Diezelfde avond verscheen Serge bij de uitzending van Studio Sport. Ook daar was grote interesse in het pakket aan noodmaatregelen voor het betaald voetbal en wat die nu precies inhielden.

Partners FBO:



Sociaal Akkoord noodmaatregelen betaald voetbal

Op 7 mei jl. bereikte de FBO in samenwerking met spelersvakbonden VVCS en ProProf en vakvereniging Coaches Betaald Voetbal (CBV) een historisch akkoord over een pakket aan noodmaatregelen voor het betaald voetbal. Dit ter beperking van de negatieve gevolgen van de Covid-19 pandemie. Ook de ECV, CED en KNVB ondersteunen de maatregelen. Daarmee is het betaald voetbal de eerste branche die in Nederland in deze corona-tijd collectieve afspraken heeft weten te maken over salarisreductie en neemt het een unieke positie in binnen Europa. De potentiële salarisreductie die door middel van de noodmaatregelen op jaarbasis gerealiseerd wordt, wordt geschat op circa 35 mln. Euro.

» Serge Rossmesl, directeur FBO: "Wij zijn op een gepaste wijze trots dat we in deze voor iedereen bizarre, moeilijke en onrustige tijden toch collectieve afspraken hebben kunnen maken met de vakbonden over noodmaatregelen voor het betaald voetbal. Het geeft aan dat iedereen binnen de voetbalwereld zich volledig bewust is van de ernst van de crisis en de gevolgen voor

het betaald voetbal. Daarnaast bewijst deze regeling dat het betaald voetbal de verantwoordelijkheid neemt om eerst naar zichzelf te kijken, bij het nemen van noodzakelijke maatregelen".

Inhoud noodmaatregelen betaald voetbal

Het pakket bevat collectieve aanbevelingen, alsook bindende afspraken.

De aanbevelingen voor het (resterende deel van) seizoen 2019/2020 en de eerste seizoenshelft van het seizoen 2020/2021, zien op:

- Het afzien van, danwel het vinden van een minnelijke regeling ten aanzien van collectieve bonussen;
- een salarisreductie aan de hand van een progressieve staffel. Beginnend vanaf 5% voor jaarsalarissen voor meer dan € 25.000,- bruto per jaar en oplopend naar maximaal 20%, waarbij partijen hebben afgesproken rekening te houden met de overheidsmaatregelen;
- het afzien van eventuele resterende vakantiedagen over het seizoen 2019/2020;
- de mogelijkheid tot betaling van de vakan-

tietoeslag over het seizoen 2019/2020 in de maand juni in plaats van de maand mei.

De bindende afspraken zien op:

- Het tussentijds openbreken en verlengen van de CAO voor Contractspelers Betaald Voetbal van 1 juli 2020 tot en met 30 juni 2023;
- een verlaging van het verplichte aantal contractspelers in de Eerste Divisie, van 16 naar 14 in 2020/2021 en naar 15 in 2021/2022;
- een verlaging van de toetsingsgrens betreffende de vakantietoeslag voor contractspelers in de seizoenen 2020/2021 en 2021/2022;
- het door de spelersvakbonden afzien van een verhoging van de werkgeversbijdrage per 1 januari 2021;
- het indien mogelijk gelijk houden van het inkomenscriterium voor niet-EU spelers (als vastgesteld voor het seizoen 2019/2020).

Duur van de salarisreductie

De aanbevelingen ten aanzien van de salarisreductie gelden in beginsel tot 1 januari 2021.

Addendum op arbeidsovereenkomst t.b.v. salarisreductie

» Met de in het sociaal akkoord geboden maatregelen zorgen we voor een evenwicht tussen het belang van de club om zo goed als mogelijk te blijven voortbestaan, als het belang van clubmedewerkers en hun individuele situaties. In dit kader heeft de FBO een modeladdendum samengesteld. In dit document worden de gevolgen van de maatregelen voor clubmedewerkers uiteengezet en dient gebruikt te worden bij de arbeidsovereenkomst ten behoeve van het doorvoeren van een salarisreductie, zoals vastgelegd in het sociaal akkoord.

Wij raden clubs aan dit addendum te laten ondertekenen door iedere werknemer met wie overeenstemming over een salarisreductie en/of vakantiegeld en/of vakantiedagen wordt bereikt. Dit addendum alsmede een concepttekst die u kunt gebruiken als begeleidende brief bij het addendum, zijn voor leden van de FBO te downloaden via onze website.





Kennisdocument verantwoording en toerekening omzet als gevolg van beëindiging competitie

De FBO heeft in samenwerking met OFS Sport een leidraad opgesteld, waarin wordt uitgelegd hoe een BVO de omzet (en de eventuele compensatie) dient te verantwoorden. Hierbij wordt uitgegaan van gangbare situaties binnen het betaald voetbal en de richtlijnen zoals van toepassing op de huidige NOW-regeling. Deze leidraad is een aanvulling op de eerdere memo die door partijen werd verzonden op het moment dat uitspelen van de competitie nog optioneel was.

NOW-regeling 2

Het kabinet heeft recentelijk bekend gemaakt dat er een verlenging van de NOW-regeling zal gaan plaatsvinden.

» Op het moment van ter perse gaan van deze uitgave van VoetbalZaken, zijn nog niet alle details van deze nieuwe regeling bekend. Clubs wordt geadviseerd de berichtgeving vanuit de FBO op dit punt goed in de gaten te houden. Het streven is om de clubs ook ten aanzien van de aanvraag met betrekking tot de NOW-regeling 2, te voorzien van specifieke adviezen. De FBO zal hierin wederom tezamen met OFS optrekken. Voor algemene informatie omtrent de nieuwe NOW-regeling verwijzen wij naar de site www.rijksoverheid.nl



Ook makelaars ondersteunen sociaal akkoord

Het sociaal akkoord is het startschot gebleken voor clubs om met het personeel tot collectieve afspraken te komen. Een meerderheid van de clubs heeft inmiddels ook een akkoord bereikt met haar personeel (spelers, trainers en kantoorpersoneel) omtrent salarisreductie. Een aantal andere clubs naderen thans een akkoord.

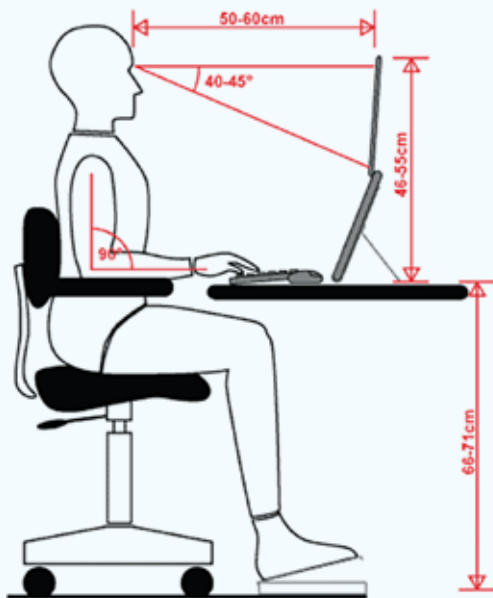
» Het sociaal akkoord tussen FBO en de spelersvakbonden VVCS en ProProf en de vereniging van coaches CBV is bij deze afspraken steeds als uitgangspunt genomen. Hoewel een salarisreductie uiteraard geen reden geeft tot blijdschap en de redenen om te komen tot de reductie ernstig genoeg zijn, toont het feit dat zoveel clubs een dergelijk

akkoord hebben weten te bereiken ook de solidariteit aan die er bij alle betrokkenen binnen het betaald voetbal heerst. Dat laatste blijkt ook uit het feit dat Pro Agent - de belangenvereniging van spelersmakelaars - inmiddels heeft aangegeven het sociaal akkoord ook te ondersteunen.

Partners FBO:



Een GOED fundament voor thuiswerken



Het coronavirus zorgt voor nieuwe uitdagingen bij veel organisaties. Om verspreiding van het virus te voorkomen, werken zoveel mogelijk mensen voorlopig noodgedwongen vanuit huis. Dit levert zowel kansen als gevaren op. Want wat is er eigenlijk nodig voor een optimale thuiswerksituatie? Hoe zorg je ervoor dat medewerkers gezond en succesvol blijven presteren? GOED deelt tips om mensen en organisaties aan te zetten tot inzet!

Als innovatieve arbodienst ziet GOED het als hun missie om in deze tijden ondersteuning te bieden bij een duurzame en optimale inzet van medewerkers. Deze situatie vraagt om flexibiliteit van zowel werkgever als werknemer. Dat medewerkers nu massaal thuiswerken vanwege het coronavirus is een bijzondere situatie. De zorgplicht van de werkgever blijft hier van belang.

Meer tips voor de werkgever vindt u hier <https://www.goed.co/goed-thuiswerken-doe-je-zo/>

De thuiswerkplek

Voorkom fysieke klachten door de juiste faciliteiten. Bij beeldschermwerk is het belangrijk dat je zithouding optimaal is. Hiervoor heb je een instelbare bureaustoel nodig. Als het bureau niet in hoogte verstelbaar is en niet de juiste hoogte heeft, dan kun je dit oplossen met bijvoorbeeld een voetenbankje bij een te hoog bureau of klosjes bij een te laag bureau. Op basis van 6 punten kun je zelf controleren of je de juiste instellingen hanteert. Benieuwd welke? <https://www.goed.co/een-goede-thuiswerkhouding/>

Aandachtspunten voor werkgever

1. Iedere thuis situatie is anders en iedereen gaat er anders mee om. Ga daarom het gesprek aan met je medewerkers en onderzoek samen wat wel en niet kan. Maak heldere afspraken over wat van je medewerkers verwacht wordt en communiceer hierover.
2. Informeer je medewerkers over de vereisten van een goede thuiswerkplek. Denk hierbij ook aan de juiste houding en motiveer hen voldoende te bewegen tussen het werk door. Deel tips om het thuiswerken zo gezond en veilig mogelijk te maken.
3. Meer tips... <https://www.goed.co/goed-thuiswerken-doe-je-zo/>