

VOETBALZAKEN

2-maandelijks magazine voor FBO-leden



HR WIJZIGINGEN PER 2022

P 4

INTERVIEW

Daan Bovenberg
alg. directeur Excelsior
P 6

FBO GAAT SAMEN MET ARBO UNIE

voor de 'lekker-in-je-vel
aanpak'
P 8

UITSPRAAK ARBITRAGE- COMMISSIE

over ontbinding
arbeidsovereenkomst;
FC Volendam/Van de Ven

VOETBAL FOCUS



UITSPRAAK ARBITRAGECOMMISSIE

OVER ONTBINDING ARBEIDSOVEREENKOMST; FC VOLENDAM/VAN DE VEN

Op 30 augustus jl. heeft de arbitragecommissie van de KNVB uitspraak gedaan in een geschil tussen de speler Micky van de Ven en FC Volendam. Het geschil betrof de vraag of er sprake was van zodanige omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst zou moeten worden ontbonden, en indien dat het geval zou zijn, of hiervoor een nadere vergoeding door de speler betaald zou moeten worden.

Feiten

FC Volendam is in 2019 een arbeidsovereenkomst aangegaan met Van de Ven voor een duur van drie jaar. Eind 2019 hebben partijen de arbeidsovereenkomst verlengd met één jaar, tot en met seizoen 2022/2023. In 2020 zijn er gesprekken gevoerd tussen partijen over de toekomst van Micky van de Ven bij de club. Ondanks interesse van andere clubs werd er overeengekomen dat Van de Ven nog een jaar zou blijven spelen voor FC Volendam, waarna Volendam zou meewerken aan een transfer. Tijdens de afsluiting van het seizoen 2020/2021 werd al afscheid genomen van de speler, omdat FC Volendam de kans zeer groot achtte dat Van de Ven verkocht zou worden. Vanaf juni 2021 is er door de zaakwaarnemer van Micky

van de Ven en de directie van FC Volendam over en weer mailcontact geweest over de mogelijke transfer van de speler. De club heeft in dit mailcontact aangegeven dat zij een minimale vergoeding wilden zien van € 7.5 miljoen, alvorens de speler zou kunnen vertrekken. Dit bedrag werd door de zaakwaarnemer van de speler als veel te hoog bestempeld en zodoende heeft de speler aan de arbitragecommissie van de KNVB gevraagd om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, tegen een billijke vergoeding.

Geschil

FC Volendam heeft in april 2020 om de tafel gezeten met Van de Ven en zijn vader, waarbij duidelijk is aangegeven dat indien de speler nog één jaar bij de club zou voetballen, er na dat seizoen zou worden meegewerkt aan een transfer. Aan het eind van het seizoen 2020/2021 heeft de club dan ook aangegeven te willen meewerken, mits er zou worden voldaan aan enkele condities: een minimale transfersom van €7.5 miljoen, een doorverkooppercentage van 15% en prestatiebonussen. Deze condities zijn door de zaakwaarnemer van de speler bestempeld als veel te hoog, waarbij er volgens hem sprake kon zijn van reputatieschade over de waarde van de speler en

dit zou resulteren in een slechter toekomstperspectief in de markt door een dergelijk hoge prijs. Zij hebben de club dan ook dringend verzocht hun positie te herzien en de transferprijs te verlagen. Nadat de club heeft aangegeven niet aan de eisen van de zaakwaarnemer tegemoet te komen, is Van de Ven naar de arbitragecommissie gestapt met het verzoek om zijn arbeidsovereenkomst te ontbinden en in goede justitie te bepalen welke vergoeding aan Volendam dient te worden betaald.

Oordeel arbitragecommissie KNVB

De arbitragecommissie heeft benadrukt (zoals in het verleden vaker is gedaan) dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten tussen een club en speler nagekomen dienen te worden. Afgezien van de mogelijkheid van een beëindiging met wederzijds goedvinden, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan ook alleen worden ontbonden, indien er sprake is van zeer bijzondere omstandigheden. Indien dergelijke bijzondere omstandigheden zich voordoen, kan de overeenkomst worden ontbonden en kan daarbij een vergoeding worden vastgesteld. Sinds het alom bekende Bosman-arrest van het Hof van Justitie van de EU is het gebruik ontstaan om meerjarige contracten voor bepaalde tijd af te sluiten met spelers, omdat het niet langer mogelijk was om aan het einde van een arbeidsovereenkomst een transfervergoeding te vragen. Door de meerjarige contracten voor bepaalde tijd is het mogelijk om een transfervergoeding te ontvangen als afkoopsom indien een speler zijn contract niet uitdient en wordt

overgenomen door een andere club. Het voordeel van dergelijke contracten voor de club, zo zegt de arbitragecommissie, is dan ook dat men langer over een speler kan beschikken en het mogelijk is om een vergoeding te vragen. Het nadeel is daarmee alleen wel dat de club aan de speler gebonden blijft, ook indien de speler in de optiek van de club niet of minder voldoet. Deze voordelen en nadelen zijn voor de speler spiegelbeeldig. De speler heeft aan de ene kant zekerheid, maar aan de andere kant wordt een speler beperkt in de mogelijkheid om tussentijds van club te veranderen. Een betaaldvoetbalorganisatie wordt in de regel geleid door een professioneel bestuur, waar spelers zich doorgaans – daar waar het gaat om contractonderhandelingen - laten bijstaan door een professioneel adviseur. In die omstandigheden worden partijen geacht zich bewust te zijn van de contracten welke zij sluiten en van de over en weer daaruit voortvloeiende voor- en nadelen. Dit betekent dat partijen als het ware willens en wetens contracteren zoals zij contracteren. Partijen mogen elkaar hierdoor in beginsel dan ook aan hetgeen houden wat is afgesproken in de door hen gesloten arbeidsovereenkomst. De arbitragecommissie oordeelt dat er niet snel sprake zal zijn van zodanige verandering in de omstandigheden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dient te eindigen. Dit kan alleen aan de orde zijn wanneer er zich zeer bijzondere omstandigheden voordoen die een ontbinding rechtvaardigen. In ieder concreet geval dienen de omstandigheden van het geval getoetst te worden, waaronder onder meer de volgende aspecten kunnen worden meegenomen:

of partijen beoogd hebben voorzieningen te treffen over de mogelijkheid van een tussentijdse beëindiging, of er sprake is van een onherstelbaar verstoorde arbeidsrelatie, of sprake is van zowel een aanmerkelijke sportieve als financiële positieverbetering, de lengte van de gesloten overeenkomst, de leeftijd van de speler en of het contract recent is gesloten of verlengd. Hoewel Van de Ven had beoogd dat hij een ongebruikelijk grote sportieve en financiële verbetering kon bewerkstelligen door een overstap naar VfL Wolfsburg en er volgens hem sprake was van een ernstig verstoorde arbeidsverhouding, waardoor hij geen vertrouwen meer had in een vruchtbare voortzetting van de arbeidsrelatie met FC Volendam, was de arbitragecommissie een andere mening toegedaan. Er was geen sprake van een nog geldig aanbod vanuit VfL Wolfsburg, welke evenmin was aanvaard, waardoor er geen sprake was van een verbetering van de positie van Van de Ven. Verder oordeelde de arbitragecommissie dat de ernstig verstoorde relatie uitsluitend gerelateerd was aan de door hen gevoelde frustratie over de handelswijze van FC Volendam in die laatste transferwindow. FC Volendam is bij uitstek een opleidingsclub, welke alleen kan voortbestaan in de huidige voetbalmarkt door de verkoop van jonge spelers die door de club zijn opgeleid. De huidige voetbalmarkt



kenmerkt zich door een turbulent en hard spel van vraag en aanbod, waarbij verschillende aspecten een rol spelen om zo te komen tot een 'marktwaarde'. Dit harde spel kan betekenen dat er over en weer gevoelde zorg en frustraties kunnen ontstaan, maar dit brengt niet met zich dat snel tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet worden besloten. De arbitragecommissie sloot wel af met de opmerking dat FC Volendam zich niet apert onredelijk in onderhandelingen diende op te stellen, mede gelet op de uitgesproken intentie dat zij wilden meewerken aan een transfer.

Conclusie

Wat duidelijk volgt uit deze uitspraak is dat in de huidige voetbalmarkt een spel van vraag en aanbod gespeeld wordt en dat clubs hierin hard mogen onderhandelen over de hoogte van een afkoopsom. Niet snel zal worden aangenomen dat er sprake is van zodanige omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst moet worden ontbonden, indien een club niet akkoord gaat met een bod op een speler. Een en ander uiteindelijk wel afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Ⓞ

HR WIJZIGINGEN PER 2022

GERICHTE VRIJSTELLING THUISWERKKOSTEN

De verwachting is dat na de coronacrisis een grote groep werknemers weer deels op kantoor gaat werken, maar ook nog steeds een deel van de week thuis: het zogeheten hybride werken. Sommige werkgevers willen een vergoeding geven voor de extra kosten voor het thuiswerken. Het kabinet gaat een gerichte vrijstelling in de werkkostenregeling maken voor de vergoeding van bepaalde thuiswerkkosten. Het gaat daarbij om een forfaitair bedrag van maximaal € 2 per thuisgewerkte dag of een deel daarvan. Dit maakt het mogelijk dat deze vergoeding vrij van loonheffingen, dus netto door de werkgever kan worden toegekend. Maar dat hangt wel af van hoe de reiskosten worden vergoed. Voor eenzelfde werkdag kan niet tegelijkertijd de vrijstelling voor een thuiswerkkostenvergoeding

als de vrijstelling voor een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer naar de vaste werkplek van toepassing zijn. Als de werkgever en werknemer vooraf afspraken maken over de werkplek op welke dagen, kan de werkgever op basis van die verhouding een vaste vergoeding toekennen voor zowel het thuiswerken als de reiskosten woon-werkverkeer.

EINDE TIJDELIJKE VERRUIMING VRIJE RUIMTE (COVID-19)

De vrije ruimte binnen de Werkkostenregeling (Wkr) wordt weer 1,7% van de fiscale loonsom tot en met € 400.000 en 1,18% van het restant van die loonsom erboven. De tijdelijke verhoging van 3% voor de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom vanwege de coronacrisis (voor extra vergoedingen), vervalt dus per 2022.

AANPASSING BIJTELLING VOOR EMISSIEVRIJE PERSONENAUTO'S

De bijtelling voor volledig elektrische auto's komt per saldo uit op 16% in 2022. De bijtelling voor emissievrije personenauto's gaat vanaf 2022 in twee stappen omlaag. Dit betekent dat de vanaf 1 januari 2022 geldende korting van 6% op de bijtelling wordt toegepast op een catalogusprijs van € 35.000 en vanaf 2023 op een catalogusprijs van € 30.000.

WIJZIGING PREMIES VAST/FLEX – WEER HOGE PREMIE BIJ VEEL OVERWERK

Het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) financiert de WW-uitkeringen van private werkgevers. De Wet arbeidsmarkt in balans regelt dat er sinds 2020 twee premietarieven zijn binnen het AWf: een laag tarief voor vaste dienstverbanden en een hoog tarief voor flexibele dienstverbanden. Het lage tarief wordt voor 2022 geraamd op 2,20 procent en het hoge tarief op 7,20 procent, beide 0,50 procentpunt lager dan in 2021. Het (gewogen) gemiddelde van de AWf-werkgeverspremie bedraagt dan 3,45 procent. Definitieve vaststelling van de AWf-premie vindt plaats in oktober. Het lijkt misschien aantrekkelijk om een vaste werknemer (met een lage premieafdracht) toch flexibel in te zetten. Dat kan bijvoorbeeld met een klein vast contract en veel onregelmatig overwerk (met meer dan 30% overuren). Maar als dat gebeurt, moet de werkgever achteraf toch alsnog de hoge premie afdragen. Tijdens de coronacrisis is deze maatregel tijdelijk opgeschort, omdat er toen in sommige sectoren heel veel extra (over-)werk was. Maar

vanaf 2022 treedt deze regeling weer in werking.

LANGERE TEWERKSTELLINGSVERGUNNING WET ARBEID VREEMDELINGEN (WAV)

De maximale duur waarvoor een tewerkstellingsvergunning verleend kan worden, wordt verlengd van één naar drie jaar. Verder worden er wijzigingen doorgevoerd om de positie van werknemers te versterken. De wijzigingen moeten op 1 januari 2022 ingaan. Voor het betaald voetbal was dit reeds 3 jaar.

STIMULANS ARBEIDSMARKTPOSITIE (STAP)

De fiscale aftrek voor scholingsuitgaven wordt per 1 januari 2022 afgeschaft en vervangen door een leerregeling, het zogeheten STAP-budget (Stimulans Arbeidsmarktpositie) Werkenden en niet-werkenden kunnen vanaf 1 maart 2022 tot € 1.000 aanvragen voor een scholingsactiviteit. Het STAP-budget staat los van de arbeidsrelatie en is beschikbaar voor iedereen: niet alleen werknemers, ook zelfstandigen en werkzoekenden kunnen hier gebruik van maken. Het STAP-budget vangt de fiscale aftrek van scholingsuitgaven. Hiermee kunnen burgers scholing inzetten voor de eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid. UWV en DUO gaan de regeling uitvoeren, die waarschijnlijk op 1 maart 2022 ingaat.

LIV EN JEUGD-LIV

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) bestaat sinds 2017. Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten aan werkgevers met als doel banen te creëren en te

behouden voor werknemers aan de basis van de arbeidsmarkt. Met ingang van 2021 is de tegemoetkoming voor werkgevers per werknemer met een uurloon tussen de 100 en 125% van het minimumloon € 0,49 per uur en maximaal € 960 per kalenderjaar. Omdat het LIV bedoeld is om substantiële banen te creëren, behoren werknemers alleen tot de LIV-doelgroep als zij minimaal 1.248 uur per jaar gewerkt hebben.

Het minimumjeugdloonvoordeel (Jeugd-LIV) bestaat sinds 2018. Het is geïntroduceerd ter compensatie van de verhoging van het minimumjeugdloon per 1 juli 2017 en per 1 juli 2019. Het Jeugd-LIV compenseert werkgevers tijdelijk voor deze loonkostenstijgingen. Het Jeugd-LIV is met ingang van 2020 (uitbetaling 2021) gehalveerd en wordt met ingang van 2024 (uitbetaling 2025) afgeschaft. Door de verlaging en afschaffing van het jeugd-LIV ontvangen werkgevers voor werknemers van 18 tot 21 jaar respectievelijk vanaf 2020 een lagere bijdrage en vanaf 2024 geen bijdrage meer voor de hogere loonkosten door de verhoging van het minimumjeugdloon per 2017 en 2019. Daarnaast dalen de uitgaven door de verlaging van de leeftijd die recht geeft op het reguliere minimumloon per 1 juli 2019, waardoor jongeren van 21 of jaar ouder niet meer in het Jeugd-LIV vallen.

GEEN ROOKRUIMTES MEER PER 2022

Per 1 januari 2022 geldt het rookverbod voor alle ruimtes, gebouwen en inrichtingen waar gewerkt wordt. Daarom moeten rookruimtes verdwijnen. Deze waren sinds 1 juli van het huidige jaar al afgeschaft in overheidsgebouwen.

Bron: Personeelsnet

LEDENVERGADERING FBO VERPLAATST

Het is gebruikelijk dat de FBO ieder jaar haar ledenvergadering houdt in november. Op dit moment zijn er echter enkele positieve ontwikkelingen gaande binnen de FBO, die vragen om nader onderzoek en een nadere uitwerking. Teneinde clubs hier in de ledenvergadering goed over te kunnen informeren, hebben wij onze leden voorgesteld akkoord te gaan met het verplaatsen van de vergadering naar februari/maart 2022. Voor eventuele vragen, kunt u uiteraard contact met ons opnemen.

BEDRAGEN MINIMUMLOON PER 1 JANUARI 2022

Per 1 januari 2022 gaat het wettelijk minimumloon met € 24,- omhoog naar € 1.725,- per maand. Op 1 juli 2021 steeg het minimumloon reeds met € 17,- extra per maand. Naar verwachting zal het nieuwe kabinet deze loonbedragen nog verhogen. De bedragen van het wettelijk minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week. Dit hangt af van de sector waarin men werkzaam is.

Leeftijd	Per maand
21 jaar en ouder	€ 1.725,00
20 jaar	€ 1.380,00
19 jaar	€ 1.035,00
18 jaar	€ 862,50
17 jaar	€ 681,40
16 jaar	€ 595,15
15 jaar	€ 517,50

KERSTVAKANTIE FBO

Van 27 december 2021 tot en met 7 januari 2022 is ons kantoor gesloten. Tijdens deze dagen kunt u in geval van dringende zaken contact met ons opnemen via de mobiele telefoonnummers van onze medewerkers.

Wij wensen u alvast prettige kerstdagen maar bovenal een gezond en gelukkig 2022.



INTERVIEW



DAAN BOVENBERG

03-11-21 | 16.00 uur | Simone van den Bos

Daan Bovenberg (33) is ex-profvoetballer, een rasechte Rotterdammer, kersverse vader én de jongste algemeen directeur in het betaald voetbal. Tijdens zijn voetbalcarrière voltooide hij meerder studies, stopte op zijn 27e met voetballen en startte zijn maatschappelijke carrière met een Master strategisch management op zak in de corporate finance. Na drie jaar diverse fusie- en overnametrajecten geleid te hebben, werd hij aangesteld als commercieel directeur van Excelsior.

Jij hebt 9 jaar op prof niveau gevoetbald. Wat zijn de mooiste momenten in jouw carrière als profvoetballer geweest?

'Ik heb niet specifieke herinneringen aan wedstrijden, het waren periodes die ik als heel mooi ervaren heb. Het eerste moment dat wij met Excelsior promoveerden vanuit de Keukenkampioen naar de Eredivisie was waanzinnig. Dan kom je in andere stadions, je krijgt andere aandacht. Een mooie periode. Ook mijn eerste periode bij FC Utrecht heeft veel indruk gemaakt met als een van meest bijzonder potjes die ik toen gespeeld heb de thuisover-

winning tegen AFC Ajax, dat werd 6-4. Net zoals ik enorm genoten heb van mijn laatste fase als voetballer. Ik wist dat ik ging stoppen, dat heeft een blijvende herinnering achtergelaten.'

Je bent kort na jouw voetbalcarrière als commercieel directeur in dienst getreden bij Excelsior. Een bewuste keuze om voor Excelsior te kiezen?

'Ik wist al heel vroeg in mijn carrière dat de perspectieven als voetballer wel serieus interessant moesten zijn wilde ik dat volhouden tot mijn 30e respectievelijk 34e levensjaar. Ik miste in mijn vrije tijd een andere

uitdaging. Die uitdaging kon ik vinden in de combinatie van studeren en voetballen.'

Tijdens mijn voetbalcarrière heb ik welliswaar gezien dat de voetbalwereld bijzonder is maar het is ook in veel opzichten eendimensionaal, een wereld die in veel opzichten conservatief is. Ik wilde niet in één wereld in één industrie blijven hangen omdat je meegezogen wordt in alle denkbeelden die er dan zijn. Ik heb bewust het voetbal verlaten en had niet per se de gedachte dat ik na een aantal jaar weer terug zou zijn. Wel kwam ik erachter dat als ik van toegevoegde waarde wilde zijn, het handig is als je de industrie van binnenuit kent. Wat dat betreft had ik als oud-voetballer een mooie achtergrond om daar wat mee te doen. Excelsior kende ik goed en ik wist dat als ik daar aan de slag zou gaan, ik daar in relatieve rust een verschil zou kunnen maken en beleid zou kunnen voeren. Die combinatie heeft er uiteindelijk voor gezorgd dat ik toch weer het voetbal ben ingegaan en redelijk rap op deze positie terecht ben gekomen.'

Hoe lang betrof de periode tussen het stoppen met voetballen en je aanstelling bij Excelsior?

'Op mijn 27e ben ik gestopt met voetballen. Daarna heb ik drie jaar lang in Amsterdam gewerkt in de corporate finance; fusie- en overnametrajecten geleid, het kopen en verkopen van bedrijven. Ik heb in een korte tijd veel bedrijven en industrieën van binnen gezien. Drie jaar later, ik was toen 30, ben ik teruggekomen naar Excelsior. In eerste instantie als commercieel directeur en met het vertrek van Ferry de Haan in de zomer ben ik doorgeschoven naar algemeen directeur.'

Je bent als commercieel directeur begonnen bij Excelsior. Had - als oud-voetballer zijnde - de positie van technisch directeur niet beter bij je gepast?

'Aan de voetbalkant ligt niet per se mijn passie, juist het bedrijfsmatige heeft mijn interesse. Het voordeel is dat ik in de kleedkamer heb gezeten en weet hoe het spelletje werkt. Ik denk dat ik daardoor een fijne bagage heb om een club te begrijpen. De directie van Excelsior bestaat uit twee personen, een commercieel en een algemeen directeur. De functie van commercieel directeur was redelijk breed in de manier waarop we opereerden. Ik had ook veel algemene taken in mijn portefeuille en boog me over diverse interessante en uitdagende vraagstukken.'

Kun je een voorbeeld noemen van een van die uitdagingen?

'Excelsior heeft geen achterban van tienduizend man, maar dient toch te concurreren met clubs uit de Eredivisie. De vraag die je je dan moet stellen is, hoe kunnen wij op een slimme manier verdienmodellen bedenken. De tijd verandert, mensen gaan vanuit een ander perspectief hun vrijetijdsbeleving invullen, om andere redenen naar het stadion of zijn om andere redenen betrokken bij een club. Allemaal vraagstukken die je op een bepaalde manier handen en voeten dient te geven.'

Je komt over als een echte Excelsior-fan, klopt dat?

'Wellicht dat je dat van buitenaf zo zou noemen, maar ik ben mijn hele leven nooit echt fan geweest van iets. Ik sta denk ik wel symbool voor veel zaken waar Excelsior ook voor staat. Ik ben er opgegroeid en in veel opzichten betrokken bij de club. Misschien kun je het toch wel als fan omschrijven ja...'

Hoe zou je de sfeer binnen jullie organisatie kunnen omschrijven?

'We zijn een kleine club mensen die heel enthousiast en vol overgave aan het werk is. Zowel op als buiten het veld voel je dat er een frisse wind waait. Er zijn de afgelopen

periode een aantal mensen vertrokken die lange tijd aan de club verbonden waren.

Onlangs hebben jullie te maken gehad met ongeregelheden, iets wat bij Excelsior nauwelijks voorkomt; mensen die het veld op kwamen. Hoe ga je daar mee om?

'Allereerst vind ik het belangrijk om op te merken dat we onderscheid maken tussen verschillende incidenten. Ik baal er ontzettend van dat onze club op die manier geassocieerd wordt met situaties waarin onveilige situaties ontstaan. Dat is hier niet het geval geweest en dat soort situaties kennen wij niet. Elke vorm van aandacht hieromtrent is eigenlijk al te veel. Als je de beelden bekijkt zie je studenten tot twee keer toe een biertje naar de grensrechter gooien, that's it. Dat heeft niets met onveiligheid te maken. We voeren consistent beleid waarbij er geen gekke dingen gedaan worden als het goed gaat maar ook niet als het tegenzit. Onze sociale inborst zou best meer gewaardeerd mogen worden. De rol die je als voetbal hebt in de maatschappij moet vooral een positieve zijn en ik denk dat wij daar wel goed in slagen.'

Over 'ongeregelheden' gesproken. We begeven ons nog steeds midden in de coronacrisis. Verandert deze voortdurende crisis iets aan jouw toekomstplannen bij Excelsior?

'Nee, ik geloof heilig in 'never waste a good crisis'. We hebben deze periode aangegepen om supporters, sponsors, maar ook onze eigen interne propositie onder de loep te nemen. Maar ook de verschillende entiteiten zoals we die hebben, tegen het licht gehouden. Daarvan gaan we nu een aantal zaken centraliseren en vanuit één visie onszelf profileren. Op die manier zijn we dus heel bewust bezig geweest met die crisis. Ondanks het feit dat we nog niet uit de crisis zijn, denk ik

dat we er heel knap mee omgegaan zijn'.

De FBO heeft in het verleden minder frequent contact gehad met Excelsior. Hoe leerde jij de FBO kennen?

'Ik ben 'along the way' kennis gaan maken met de FBO. Ik denk dat het een gemiste kans is geweest dat wij niet al veel eerder gebruik van jullie dienstverlening hebben gemaakt. Ik verbaasde me ook over de hoeveelheid diensten die jullie bieden, ik was daarvan niet op de hoogte. Dat komt deels omdat dat nooit binnen onze club gedaan is.'

Denk je dat dat wellicht te maken heeft met onze zichtbaarheid, dat die niet voldoende is?

'Ik denk dat het meer te maken heeft met het gebrek aan vraagstelling vanuit onze kant. Het zit in onze cultuur om eerst aan een bestuurslid of sponsor te denken. Daarnaast hebben wij nagenoeg geen incidenten waarbij wij een jurist nodig hebben. En in ons bestuur hebben wij een partner van AKD Advocaten waarop wij kunnen terugvallen'.

Je weet dat de FBO in principe al betaald is he?

'Ja absoluut, ik kan ook geen reden bedenken waarom wij zo weinig gebruik maken van jullie als ik eerlijk ben. Ik denk dat dat anders zou moeten én kan'.

Tot slot, hoe sta jij tegenover de fusie tussen de ECV en de CED?

'Geen eenvoudige vraag. Ik denk ook dat er een commercieel aantrekkelijker propositie van te maken is. De beweging richting verandering en vernieuwing moet je omarmen, maar in dit proces komen snel een heleboel zaken voorbij waar een hoop vraagtekens om hangen. Op dit moment kun je denk ik nog nauwelijks aangeven of dit nu echt een goede ontwikkeling is of niet. Er is nog veel werk te doen'. ❁

WIJ FELICITEREN ALSNOG:

Almere City FC
20-jarig bestaan
(14 september 2001)

Onze collega
Andrea Timmerman
met haar 15-jarig
dienstverband
(16 oktober 2021)

AGENDA

AVBV KNVB
13 december 2021

Bondsvergadering KNVB
13 december 2021

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](https://www.linkedin.com/company/federatie-van-betaald-voetbal-organisaties)

Vormgeving en realisatie
Fier.media

PARTNERS FBO

AON

WANNET
Sports Insurance

RSM

MARXMAN
advocaten

FBO GAAT SAMEN MET ARBO UNIE VOOR DE 'LEKKER-IN-JE-VEL' AANPAK



Vanaf januari 2022 start de partnerovereenkomst die de FBO en Arbo Unie recent hebben afgesloten. Hiermee is Arbo Unie officieel partner van de FBO.

Arbo Unie helpt bij vraagstukken op het gebied van werk en gezondheid. Bij herstel na uitval, maar ook bij het voorkomen dat problemen optreden door risico's in kaart te brengen. Steeds meer werkgevers ervaren dat juist het versterken van mensen het verschil maakt. Bij Arbo Unie noemen ze dat de Lekker-in-je-vel aanpak. Waarbij zij mensen in hun kracht zetten als het om werk, gezondheid en vitaliteit gaat en meedenken bij persoonlijke keuzes die vanuit het werk- of privédomein naar voren komen.

'We zien dat de inhoud van werk razendsnel verandert onder invloed van digitalisering, robotisering en artificial intelligence en dat vernieuwing voor organisaties en werkenden essentieel is. Wij zijn vooruitstrevend op het gebied van innovatie en ontwikkeling. Nieuwe methodieken, gerichte adviezen en online tools zorgen ervoor dat mensen lekker in hun vel zitten, op iedere leeftijd en in elke fase van leven en werken. Mensen in hun kracht zetten doen we bij Arbo Unie op basis van onderscheidende inzichten die we verkrijgen uit verschillende

databronnen. Denk bijvoorbeeld aan RI&E, PMO/PAGO en re-integratie, van waaruit veel persoonlijke en gedetailleerde kennis over branches, organisaties, leeftijd en functie beschikbaar is. Als een van de weinige aanbieders kunnen we op basis van deze inzichten 'voorspellen' hoe het welzijn en de inzetbaarheid van werkenden wordt bevorderd. Op basis van deze inzichten bieden we gerichte en doeltreffende interventies voor medewerkers en hun werkgevers. Zo bevorderen we een positieve Lekker-in-je-vel stijl waarmee de inzetbaarheid van mensen echt kan worden verhoogd'.

In de dienstverlening van Arbo Unie staat kwaliteit voorop. Men werkt met de beste professionals in het vak en hebben daarnaast een intensieve samenwerking met tal van universiteiten in Nederland. Arbo Unie heeft alle brede expertise in eigen huis zodat elk vraagstuk vanuit diverse invalshoeken belicht kan worden. Voordeel is dat Arbo Unie alle brede expertise in eigen huis heeft, zodat elk vraagstuk vanuit diverse invalshoeken belicht kan worden. Korte lijnen zorgen voor sneller resultaat. Arbo Unie is daarmee uniek en onderscheidt zich hiermee van andere dienstverleners. Samen met hun dochters BeLife, mkbasics.nl, Port Health Centre en Verbanen bieden zij altijd een passende oplossing. [🔗](#)

**arbo
unie**

ARBO UNIE

Contactpersoon: Patricia van Hillo

+31652501017

patricia.hillo@arbounie.nl