

BALANCEREN IN EEN GRIJZE ZONE

Een verkennende studie van de semi-
agorale arbeid in de sport

Jeroen Scheerder
Diane Breesch
Sara Pabian
Steven Vos

2010

Met steun van de
Vlaamse Gemeenschap



BALANCEREN IN EEN GRIJZE ZONE

Een verkennende studie van de semi-
agorale arbeid in de sport

Jeroen Scheerder
Diane Breesch
Sara Pabian
Steven Vos

2010

Met steun van de
Vlaamse Gemeenschap



Beleid & Management in Sport (BMS)

BMS-Rapport 5

Balanceren in een grijze zone

Een verkennende studie van de semi-agorale arbeid in de sport

Jeroen Scheerder

Diane Breesch

Sara Pabian

Steven Vos

Dit is het vijfde nummer in de reeks BMS-rapporten.

De BMS-rapporten willen een bijdrage leveren aan het sociaal-wetenschappelijke onderzoek naar beleid en management met betrekking tot sport en fysieke activiteit. Deze publicaties zijn een product van de Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement van de K.U.Leuven.

De BMS-rapporten kunnen mits registratie gratis gedownload worden via www.faber.kuleuven.be/BMS.

Vormgeving: J. Scheerder en S. Vos

Verantwoordelijke uitgever: J. Scheerder

Reproductie: K.U.Leuven

© 2010 Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement, Faculteit Bewegings- & Revalidatiewetenschappen, K.U.Leuven
Tervuursevest 101, 3001 Leuven (Heverlee)

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, gereproduceerd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaandelijke schriftelijke toestemming van de uitgever.

Alle rechten voorbehouden.

D/2010/Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement

REEDS VERSCHENEN BMS-RAPPORTEN

Nr. 1

Scheerder, J. & Vos, S., m.m.v. Pluym, K. (2009). *Sportbeleidsplanning in Vlaanderen. Een inhoudelijke en financiële analyse* (Beleid & Management in Sport 1). Leuven: KULeuven/Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement.

Nr. 2

Vos, S. & Scheerder, J. (2009). *'t Stad sport. Onderzoek naar de sportdeelname en sportbehoeften in de stad Antwerpen* (Beleid & Management in Sport 2). Leuven: KULeuven/Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement.

Nr. 3

Scheerder, J. & Vos, S., m.m.v. Breesch, D., Lagae, W., & Van Hoecke, J. (2009). *De fitnesssector in beeld. Basisrapportering over het Vlaamse Fitness Panel 2009 (VFP09)* (Beleid & Management in Sport 3). Leuven: KULeuven/Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement.

Nr. 4

Scheerder, J. & Vos, S., m.m.v. Breesch, D., Késenne, S., Van Hoecke, J. & Vanreusel, B. (2010). *Sportclubs in beeld. Basisrapportering over het Vlaamse Sportclub Panel 2009 (VSP09)* (Beleid & Management in Sport 4). Leuven: KULeuven/Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement.

Nr. 5

Scheerder, J., Breesch, D., Pabian, S. & Vos, S. (2010). *Balanceren in een grijze zone. Een verkennende studie van de semi-agorale arbeid in de sport* (Beleid & Management in Sport 5). Leuven: KULeuven/Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement.

INHOUDSTAFEL

Inhoudstafel.....	v
Woord vooraf.....	vii
DEEL 1 Onderzoekskader	1
Hoofdstuk 1 Situering en opzet van het onderzoek	3
1. <i>Situering van het onderzoek</i>	3
2. <i>Doelstellingen van het onderzoek</i>	4
3. <i>Onderzoeksaanpak en -materiaal</i>	5
4. <i>Beperkingen van het onderzoek</i>	14
5. <i>Besluit</i>	15
Hoofdstuk 2 Inzet van medewerkers in de sportsector in Vlaanderen	17
1. <i>Vrijwilligerswerk in de sportsector</i>	17
2. <i>Tewerkstelling in de sportsector</i>	22
3. <i>Semi-agorale arbeid in de sportsector</i>	31
4. <i>Stand van zaken</i>	34
5. <i>Besluit</i>	35
DEEL 2 Omvang en vergoeding betreffende de semi-agorale arbeid in de sport	37
Hoofdstuk 3 Het profiel en de vergoeding van medewerkers in de sportsector	39
1. <i>Sportfederaties</i>	39
2. <i>Sportclubs</i>	43
3. <i>Studenten Bewegings- en Revalidatiewetenschappen</i>	51
4. <i>Alumni Bewegings- en Revalidatiewetenschappen</i>	60
5. <i>Besluit</i>	72
Hoofdstuk 4 Omvang van de semi-agorale arbeid in Vlaanderen.....	73
1. <i>Extrapolatie van de vrijwilligers in de Vlaamse sportsector</i>	73
2. <i>Extrapolatie van de vergoedingen in de Vlaamse sportclubs</i>	74
3. <i>Omvang van de semi-agorale arbeid in Vlaanderen</i>	76
4. <i>Typologie van sportclubs met semi-agorale arbeid</i>	82
5. <i>Besluit</i>	84
Hoofdstuk 5 Houding t.a.v. semi-agorale arbeid	85
1. <i>Sportfederaties</i>	85

2. Studenten Bewegings- en Revalidatiewetenschappen	86
3. Alumni Bewegings-en Revalidatiewetenschappen	91
4. Besluit.....	95
DEEL 3 Knelpunten betreffende de semi-agorale arbeid in de sport.....	97
Hoofdstuk 6 Interviews met experts	99
1. Sporttakoverschrijdende experts en vertegenwoordigers van sportfederaties en sportdiensten	99
2. Interviews met bevoorrechte getuigen	123
3. Besluit.....	131
Hoofdstuk 7 Focusgroep	135
1. Opzet	135
2. Definitie	136
3. Situering	137
4. Nieuw statuut.....	137
5. Andere oplossingen.....	142
6. Andere sectoren	143
7. Besluit.....	144
Synthese.....	145
1. Situering	145
2. Opzet van het onderzoek	145
3. Voornaamste bevindingen	146
4. Beleidsaanbevelingen	149
Bibliografische referentielijst.....	153
Bijlage.....	157
Over de auteurs	165

WOORD VOORAF

In het voorliggende onderzoeksrapport worden de resultaten voorgesteld van een verkennende studie naar de semi-agorale arbeid in de sport. Dit onderzoek werd uitgevoerd door de K.U.Leuven en de VUB in het kader van een ad hoc opdracht van het Steunpunt Cultuur, Jeugd & Sport. Dit steunpunt verricht in opdracht van de Vlaamse overheid wetenschappelijk onderzoek ter ondersteuning van haar beleids- en beheerscyclus met betrekking tot cultuur, jeugd en sport. Het onderzoek vond plaats van september 2009 tot en met mei 2010.

Het onderzoeksrapport bestaat uit drie delen. In een eerste deel wordt het onderzoekskader geschetst. Hierin wordt het onderzoek gesitueerd en wordt de opzet van het onderzoek uit de doeken gedaan. Het onderzoeksobject, i.c. de semi-agorale arbeid in de sport, wordt in het voorliggende onderzoeksrapport gesitueerd tussen vrijwilligerswerk enerzijds en professionele arbeid anderzijds. In het voorliggende onderzoek wordt gebruik gemaakt van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden, de zogenaamde mixed method.

Het tweede deel geeft de resultaten weer van het onderzoek naar de eerste twee doelstellingen, met name het in kaart brengen van de omvang en de vergoeding van de semi-agorale arbeid in de sport. Om de omvang te bepalen, wordt eerst een beeld geschetst van het profiel en de vergoeding van medewerkers in de sportsector. De omvang van semi-agorale arbeid wordt in kaart gebracht aan de hand van enkele scenario's. Op basis van deze scenario's worden ook profielen opgesteld van sportclubs.

Het derde deel bevat de resultaten met betrekking tot de derde doelstelling, namelijk het in kaart brengen van de knelpunten van de semi-agorale arbeid in de sport. Enerzijds worden de resultaten voorgesteld van de semigestructureerde interviews met sporttakoverschrijdende experts, met vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties, en met medewerkers uit een sportclub en leerkrachten met een combinatiefunctie. Anderzijds worden de resultaten gepresenteerd van een focusgroep interview met sporttakoverschrijdende experts.

Het onderzoeksrapport wordt afgesloten met een synthese van de voornaamste bevindingen en enkele beleidsaanbevelingen.

Via deze weg zouden we graag de personen willen bedanken die hebben meegewerkt aan deze studie, zijnde de sporttakoverschrijdende experts, de vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties, de FOLLO-leerkrachten en de medewerkers uit de deelnemende sportclub.

DEEL 1 ONDERZOEKSKADER

In het eerste deel van het voorliggende onderzoeksrapport zal het onderzoekskader uitgebreid toegelicht worden. In een eerste hoofdstuk zal het onderzoek gesitueerd worden en zal de opzet worden toegelicht. Hierbij wordt een overzicht toegevoegd van het gebruikte onderzoeksmateriaal. Het tweede hoofdstuk van het voorliggende onderzoeksrapport zal het onderzoeksobject meer situeren. Hierbij worden drie vormen van inzet van medewerkers toegelicht met behulp van voorgaand onderzoek: vrijwilligerswerk, tewerkstelling (of professionele arbeid) en semi-agorale arbeid.

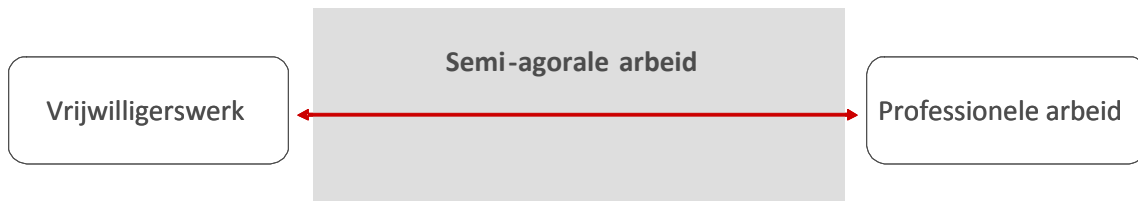
HOOFDSTUK 1

SITUERING EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

1. Situering van het onderzoek

De sportsector steunt op verschillende vormen van inzet van menselijk kapitaal. In de eerste plaats wordt hierbij gedacht aan de inzet van professionelen en vrijwilligers. Het onmiskenbare belang van deze laatste groep voor het Vlaamse sportlandschap werd reeds herhaaldelijk aangetoond (zie bijvoorbeeld De Knop e.a., 1991; Laporte e.a., 1997; Scheerder, 2007; Scheerder e.a., 2010; Taks, 2000; Van Meerbeek, 1977; Van Fraechem-Raway & Levarlet, 2000). Bovendien is de economische impact van deze groep, in termen van economische equivalenten niet gering (o.a. Andreff, 2006; Madella, 2003). Tussen het vrijwilligerswerk (extra-agorale arbeid) en de professionele arbeid (agorale arbeid) in de sportsector, al dan niet als loontrekkende, ligt evenwel een grote grijze zone waarin tal van coaches, trainers, jeugdsportcoördinatoren, scheidsrechters, etc. prestaties verrichten tegen vergoeding (zie figuur 1.1). Het zijn geen vrijwilligers in de strikte zin van het woord, maar anderzijds verrichten ze ook geen betaalde arbeid op wettelijke basis. Het juridische kader slaagt er hier blijkbaar niet in om een antwoord te bieden op deze nieuwe vormen van engagement, die in tal van sectoren aan maatschappelijk belang winnen (Bouckaert, 2002; Bouckaert & Van Buggenhout, 2002). Deze vergoede vrijwillige inzet of *semi-agorale arbeid* kan naast het vrijwilligerswerk in strikte zin enerzijds en de professionele arbeid anderzijds beschouwd worden als een derde variant van de inzet van menselijk kapitaal in de sportsector. Een nieuw en eigen statuut voor deze arbeidsvorm dringt zich dan ook op waardoor een zo groot mogelijke mate van rechtszekerheid geboden wordt voor de betrokken personen.

Figuur 1.1. *Semi-agorale arbeid als grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid*



2. Doelstellingen van het onderzoek

Alvorens van start te gaan met de uitwerking van een nieuw en eigen statuut voor de hierboven geschetste arbeidsvorm, inclusief aangepast juridisch kader (arbeidsrecht, fiscaal recht, sociale zekerheidsrecht), is het cruciaal, met het oog op de inschatting van de impact van een dergelijk statuut, om een goed zicht te krijgen op de inzet van menselijk kapitaal binnen de sportsector. Om de omvang inzake semi-agorale arbeid in kaart te kunnen brengen, zullen we eerst een analyse doen op het aantal (vergoede) vrijwilligers en professionelen in de sportsector (sportfederaties, sportclubs, naschoolse initiatieven). Vervolgens is het de bedoeling om op basis van dit cijfermateriaal, aangevuld met surveygegevens over de verdeling tussen professionele arbeid, vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid in de sport, een extrapolatie te maken voor Vlaanderen.

In het voorliggende onderzoeksproject worden de volgende doelstellingen voorop gesteld:

- het in kaart brengen van het aantal (vergoede) vrijwilligers en professionelen (trainers, lesgevers, jeugdsportcoördinatoren, juryleden, scheidsrechters, etc.) in de sportsector;
- het in kaart brengen van de wijze van vergoeding van (vergoede) vrijwilligers en professionelen (trainers, lesgevers, jeugdsportcoördinatoren, juryleden, scheidsrechters, etc.) in de sportsector;
- de inventarisatie van de voornaamste knelpunten met betrekking tot de inzet en vergoeding van medewerkers in de sportsector.

Op basis van deze doelstellingen kunnen de volgende onderzoeksvragen worden geformuleerd:

- Hoeveel 'vrijwilligers' doen aan semi-agorale arbeid in Vlaanderen? (OV1)
- Hoe worden 'vrijwilligers' die aan semi-agorale arbeid doen in Vlaanderen vergoed? (OV2)
- Wat zijn de knelpunten in de huidige situatie? (OV3)

De eerste twee onderzoeksvragen proberen de ruimte tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid te beschrijven op een kwantitatieve manier. Hierbij zal gebruik worden gemaakt van gestandaardiseerde meetinstrumenten. Enkel directe waarnemingen kunnen op deze manier geregistreerd worden. Ook niet-directe waarnemingen kunnen interessant onderzoeksmateriaal opleveren over het voorliggende thema. Een belangrijke vraag in dit verband is waarom 'vrijwilligers' aan semi-agorale arbeid doen. Dit wordt behandeld met behulp van de derde onderzoeksvraag. Deze vraag wordt op een kwalitatieve manier onderzocht. Op basis van het resultaat kunnen beleidsaanbevelingen worden geformuleerd.

Er is gekozen om in dit onderzoek de term 'vrijwilligers' te hanteren. Uit het theoretisch kader zal echter blijken dat het niet gaat om vrijwilligers zoals gedefinieerd in de vrijwilligerswet (cf.infra).

3. Onderzoeksaanpak en -materiaal

3.1 Inleiding

Het in kaart brengen van het aantal en de wijze van vergoeding van (vergoede) vrijwilligers en professionelen (trainers, lesgevers, jeugdsportcoördinatoren, juryleden, scheidsrechters, etc.) in de sportsector (sportclubs, sportfederaties, naschoolse sportinitiatieven, etc.) is geen evidentie. Waar het via respectievelijk beschikbare administratieve gegevens en survey-materiaal mogelijk is om een becijfering te maken van het aantal professionelen en vrijwilligers in de sportsector, is dit geen evidentie voor wat de omvang van de vergoede vrijwillige inzet (cf. semi-agorale arbeid) betreft en de daaraan gekoppeld de wijze van vergoeding.

Het bepalen van de omvang van het werk binnen de informele economische sector (i.c. grijze zone) is een vraagstuk dat reeds enkele decennia onderzoekers en beleidsmakers bezig houdt. Door gebruik te maken van een combinatie van onderzoeksmethoden zullen we echter trachten om de omvang ervan in de sportsector in te schatten (zie tabel 1). Meer bepaald werd gekozen voor een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden, de zogenaamde mixed method.

Figuur 1.2 Onderzoekskader

	Aantal	Vergoeding	Knelpunten
Professionelen	Bestandanalyse (admin. gegevens) Documentanalyse	Bestandanalyse (admin. gegevens) Documentanalyse	Interview / focusgroep Desk research
Semi-agorale arbeid	Survey	Survey	Interview / focusgroep Desk research
Vrijwilligers	Survey Bestandanalyse (admin. gegevens)	Survey Bestandanalyse (admin. gegevens)	Interview / focusgroep Desk research

Om het aantal vrijwilligers (in strikte zin + vergoede vrijwilligers) in de sportsector te becijferen zal een beroep gedaan worden op gegevens verzameld via een survey bij Vlaamse sportclubs enerzijds en sportfederaties anderzijds. Op basis van dit materiaal zal een schatting gemaakt worden van de situatie in Vlaanderen.

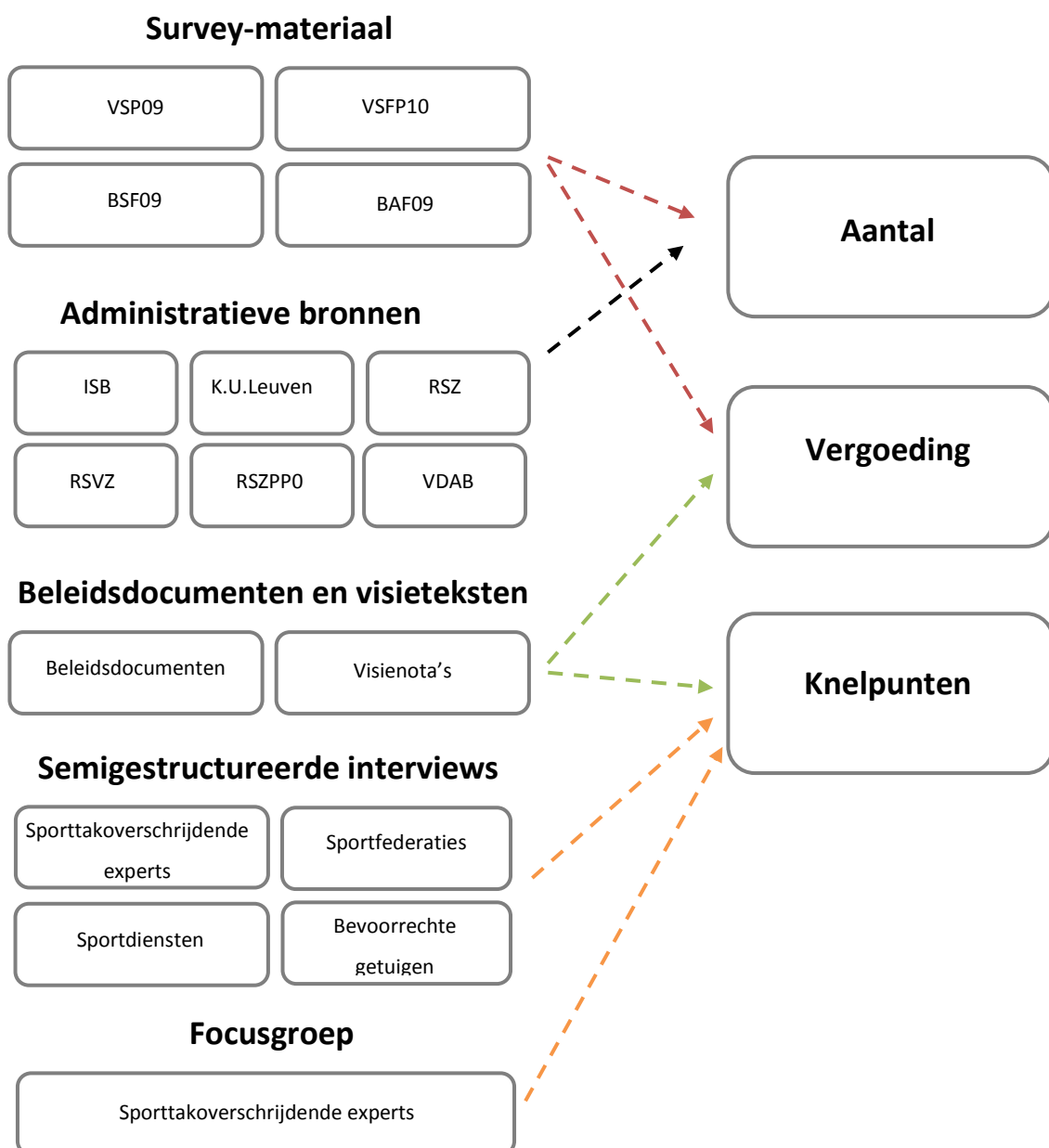
Voor de inzet van professionelen kan teruggegrepen worden naar gelijkaardig survey-materiaal, maar kan anderzijds ook een beroep gedaan worden, in functie van beschikbaarheid, op administratieve gegevens zoals bestanden die ter beschikking werden gesteld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ).

De inventarisatie van de voornaamste knelpunten rond de inzet en vergoeding van medewerkers in de sportsector tenslotte, zal gebeuren door middel van kwalitatieve onderzoeksmethoden, met name diepte-interviews en/of focusgroepen. De focusgroep-methode kan beschouwd worden als een soort van groepsinterview en is bedoeld om heel wat informatie te verzamelen via experts en andere betrokkenen. De methode laat toe om bevindingen ter discussie te stellen en bijkomende informatie te verschaffen. De interactie van het groepsinterview maakt het mogelijk extra informatie te verzamelen die in een individueel gesprek niet aan bod zou komen.

Om de verschillende doelstellingen en de daaraan verbonden onderzoeksvragen te beantwoorden worden aldus onderzoeksgegevens uit diverse bronnen samengebracht. In figuur 1.3 wordt een

schematisch overzicht gegeven van het gehanteerde onderzoeksmateriaal. Daarbij wordt eveneens een relatie gelegd tussen de verzamelde/beschikbare gegevens enerzijds en de drie onderscheiden onderzoeksdoelstellingen anderzijds. In wat volgt, wordt dieper ingegaan op de eigenheid van het onderzoeksmateriaal. Ondanks een verscheidenheid en veelheid aan verzameld en beschikbaar materiaal bevat deze studie een aantal beperkingen. De beperkingen worden eveneens in wat volgt toegelicht.

Figuur 1.3 *Onderzoeksmateriaal*



3.2 Toelichting bij het survey-materiaal

3.2.1 *Vlaams Sportclub Panel 2009 (VSP09)*

Om een zicht te krijgen op de inzet van (vrijwillige) medewerkers in sportclubs in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt gebruik gemaakt van het *Vlaams Sportclub Panel 2009*, afgekort VSP09 (Scheerder & Vos, 2010a). Het onderzoek naar sportclubs anno 2009 in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest werd uitgevoerd door de Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement van de K.U.Leuven, met de steun van de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het Steunpunt voor beleidsrelevant onderzoek Cultuur, Jeugd en Sport. Door middel van dit onderzoek wordt een actueel zicht gegeven op het profiel van Vlaamse sportclubs (de activiteiten die sportclubs aanbieden, de wijze waarop ze zich organiseren en profileren, de samenstelling van hun ledenbestand en de inzet van vrijwilligers, etc.).

De gegevens in het VSP09 werden verzameld door middel van een gestandaardiseerde online bevraging bij 651 sportclubs in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De sportclubs werden benaderd via een representatief staal van 57 gemeentelijke sportdiensten¹ aangevuld met de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC). Op basis van een vergelijking met twee relatief recente studies in Vlaanderen (Van Lierde & Willems, 2006; Van Poppel, 2009) kon geconcludeerd worden dat het profiel van de sportclubs in de VSP09 weinig tot niet afwijkt van de bevindingen uit de eerder vernoemde studies (Scheerder & Vos, 2010a).

3.2.2 *Vlaams SportFederatie Panel 2010 (VSFP10)*

Een tweede bron van informatie met betrekking tot middenveldorganisaties actief in de sport is het *Vlaams SportFederatie Panel 2010*, afgekort VSFP10. In het voorjaar van 2010 werden 92 Vlaamse sportfederaties gecontacteerd met de vraag om een korte online vragenlijst in te vullen waarin gevraagd werd naar onder meer de inzet van medewerkers (professionelen en vrijwilligers) in de sportfederaties, alsook de houding vanwege de sportfederaties ten aanzien van de inzet van vrijwilligers. Deze informatie is om evidente redenen relevant voor het voorliggend onderzoek.

Zowel unisportfederaties, recreatieve sportfederaties als organisaties voor de sportieve vrijetijdsbesteding ontvingen een introductie e-mail waarin een korte toelichting werd gegeven bij het onderzoek. Daarnaast werden in totaal vier rappels verzonden naar de sportfederaties die op het moment van het verzenden van de rappel de vragenlijst nog niet hadden ingevuld. Uiteindelijk vulden 78 sportfederaties de vragenlijst volledig in, wat resulteerde in een responsratio van 85 procent.

¹ Representatief in functie van het socio-economisch profiel van de gemeente

3.2.3 Beroepsloopbaan Studenten FABER 2009 (BSF09)

Omwille van hun basisopleiding en hun sterke interesse voor sport werd in het kader van de voorliggende studie een onderzoek afgenomen bij studenten lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen enerzijds en studenten revalidatiewetenschappen en kinesitherapie anderzijds bevraagd. Meer bepaald gaat het om het onderzoek naar de *Beroepsloopbaan Studenten FABER 2009*, afgekort BSF09, bij eerste- en laatstejaarsstudenten uit voormelde studierichtingen aan de Faculteit Bewegings- & Revalidatiewetenschappen van de K.U.Leuven². Deze studenten werden bevraagd over onder meer hun sportdeelname en de engagementen die ze mogelijk opnemen in een sportclub, tijdens een sportkamp, etc. Om evidente redenen heeft deze groep een relatief sterke affiniteit met de sportsector en zal een aantal onder hen reeds actief zijn in de sportsector en/of aan de slag gaan in de sportsector na afstuderen.

In de vragenlijst werd gepeild naar onder meer de studies van de betrokken student, hun sportdeelname, de engagementen die ze in hun vrije tijd opnemen in de sportsector en de aard van de vergoedingen die men hier mogelijk voor ontvangt, hun houding ten aanzien van het vergoeden van medewerkers, etc. Deze laatste aspecten zijn relevant in het kader van voorliggende studie. Zo is het mogelijk om een beeld te schetsen van het aantal en de omvang van de vergoedingen die studenten ontvangen voor hun engagement in de sportsector.

De vragenlijsten werden uitgedeeld en ingezameld tijdens verschillende hoorcolleges in de desbetreffende studie jaren in het najaar 2009. Via e-mail werd vervolgens enkele rappels verstuurd. In totaal werden 505 vragenlijsten verspreid waarvan we er 236 volledig (141 eerstejaars en 95 laatstejaars) ingevuld terugkregen. Dit komt neer op een responsratio van 47 procent.

3.2.4 Beroepsloopbaan Alumni FABER 2009 (BAF09)

Naast studenten werd ook een groep van oud-studenten van de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen van de K.U.Leuven bevraagd. Door middel van een schriftelijke vragenlijst werd bij deze alumni onder meer gepeild naar de opleidingsachtergrond (basisopleiding + eventuele bijkomende opleidingen), de beroepsloopbaan, de huidige job, de engagementen die ze in hun vrije tijd opnemen in de sportsector en de aard van de vergoedingen die ze hier mogelijk voor ontvangen, hun houding ten aanzien van het vergoeden van medewerkers, etc. Naar analogie met de bevraging van de studenten zullen deze laatste aspecten verderop in dit onderzoeksrapport worden uitgewerkt.

² De opleiding lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen aan de K.U.Leuven bestaat uit een bachelorprogramma van drie jaren en een eenjarige master. De opleiding revalidatiewetenschappen en kinesitherapie bestaat eveneens uit een driejarige bachelor, maar de masteropleiding vergt twee jaar. Er werd gekozen om de laatstejaars van elke opleiding te bevragen, omdat zij het dichtst bij de intrede op de arbeidsmarkt staan.

In de BAF09 werden respondenten bevraagd die afstudeerden aan de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen in de periode 2001-2009. De bevraging van deze groep van afgestudeerden over hun beroepsloopbaan vindt aansluiting bij voorgaand onderzoek waarin alumni met promovendi-jaar vóór 2001 bevraagd werden over hun beroepsloopbaan (zie Delsaer, 2004; Le Roy, 1998; Vannieuwenhuysse, 1989).

De vragenlijst werd in het najaar van 2009 verstuurd. In totaal ontvingen 1 684 alumni die afstudeerden in de periode 2001-2009 een enveloppe, voorzien van een vragenlijst, begeleidende brief en retouromslag. Op het einde van de bevragingsperiode werden 501 ingevulde vragenlijsten verzameld wat neer komt op een responsratio van 30 procent.

3.3 Administratieve databronnen

Om een zicht te krijgen op het aantal tewerkgestelden en het aantal vrijwilligers in de sportsector maken we gebruik van de bevindingen die gerapporteerd werden door Scheerder e.a. (2010). In het onderzoek van Scheerder e.a. (2010) werd de Vlaamse sportarbeidsmarkt in kaart gebracht. Hiervoor werd beroep gedaan op beschikbare administratieve gegevens.

Op basis van data die ter beschikking werden gesteld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) was het mogelijk om de omvang van de Vlaamse sportarbeidsmarkt te bestuderen vanuit een tijdsperspectief en te vergelijken met de totale tewerkstelling. De lijsten met knelpuntvacatures, die jaarlijks door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding (VDAB) worden gepubliceerd, werden gebruikt om de benutting van het tewerkstellingspotentieel in de sportsector te beschouwen. De tewerkstelling in de lokale sportsector werd in beeld gebracht door middel van cijfermateriaal verzameld bij lokale sportaanbieders door het Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeleid (ISB) (Van Poppel, 2009).

Naast administratieve bronnen werd beroep gedaan op data verzameld door de administratieve diensten van de K.U.Leuven (Smedts, 2008). Sinds 1997 volgt de universiteit zijn afgestudeerden op door hen één jaar na afstuderen een vragenlijst toe te sturen met betrekking tot hun loopbaan. Voor heel wat oud-studenten heeft de professionele loopbaan op dat moment reeds vorm gekregen. De antwoorden op deze summiere vragenlijst is een handig instrument om de tewerkstelling van licentiaten/masters lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen en licentiaten/masters revalidatiewetenschappen en kinesithérapie te schetsen. De beschikbare data hadden betrekking op de afgestudeerden uit het academiejaar 1995-1996 tot en met de afgestudeerden uit het

academiejaar 2006-2007 (met uitzondering van de afgestudeerden uit de academiejaren 2002-2003, 2003-2004 en 2004-2005). Gemiddeld nemen jaarlijks iets meer dan zes op tien van de afgestudeerden deel aan de bevraging.

3.4 Beleidsdocumenten en visieteksten

Een andere, niet onbelangrijke, informatiebron voor voorliggend onderzoeksproject zijn schriftelijke bronnen zoals beleidsdocumenten en visienota's waarin het thema semi-agorale arbeid centraal staat of waarin direct of indirect naar deze problematiek wordt verwezen. Concreet betreft het hier onder meer beleidsnota's en beleidsbrieven sport en visienota's die werden opgesteld door de werkgroep 'semi-agorale arbeid sport' (cf. infra) en het Overlegplatform Sport voor Allen (cf. infra). De inhoud van deze documenten vormden een bron van inspiratie voor het uitwerken van het onderzoeksopzet en het in kaart brengen van de knelpunten.

3.5 Semigestructureerde interviews

In het kader van het voorliggende onderzoeksproject werden semigestructureerde interviews afgenomen bij vertegenwoordigers van sportfederaties, vertegenwoordigers van sportdiensten, sporttakoverschrijdende experts en bevoorrechte getuigen. Het doel van deze interviews is het in kaart brengen van de voornaamste knelpunten met betrekking tot semi-agorale arbeid in de sportsector.

Deze vorm van open interviews kenmerkt zich doordat er wordt gewerkt met een topiclijst waarbij de juiste vraagformulering en volgorde vooraf niet vastligt (Bryman, 2004). Deze interviewvorm heeft als grote voordeel dat wenselijke aanpassingen, zoals verfijningen of aanvullingen, tijdens het interview zelf en/of tijdens het onderzoek in het algemeen mogelijk zijn, maar dat er anderzijds op toe gezien wordt dat in de verschillende interviews dezelfde thema's aan bod komen.

3.5.1 Vertegenwoordigers van sportfederaties, vertegenwoordigers van sportdiensten en sporttakoverschrijdende experts

Semigestructureerde interviews werden eveneens afgenomen bij vertegenwoordigers van sportfederaties en sportdiensten enerzijds en bij sporttakoverschrijdende experts anderzijds. De sporttakoverschrijdende experts kenmerken zich door hun kennis over voorliggend onderzoeksobject. Bovendien zijn de sporttakoverschrijdende experts goed op de hoogte van wat er zich in het Vlaamse sportlandschap afspeelt. Een aantal onder hen zetelen ook in de werkgroep 'semi-agorale arbeid sport' binnen het Sport voor Allen Overlegplatform (cf. infra).

Vertegenwoordigers van sportfederaties en sportdiensten hebben heel wat ‘on the field’-ervaring. Om die reden werden ook zij geïnterviewd. Bovendien kunnen de uitspraken van de sporttakoverschrijdende experts op die manier getoetst worden.

Voor de interviews werd een interviewleidraad ontwikkeld waarin volgende topics aan bod kwamen: (i) definitie, (ii) situering, en (iii) mogelijke oplossing. Deze topics werden geselecteerd aan de hand van bevindingen uit het survey-onderzoek, administratieve bronnen, beschikbare beleidsdocumenten en visieteksten (cf. 1.3). Zoals eerder aangegeven liet de gehanteerde interviewvorm toe om de volgorde van de topics aan te passen aan het verloop van het gesprek.

De interviews werden afgenomen door één interviewer met telkens één geïnterviewde (met uitzondering van één interview). Vooraf werden de geïnterviewden uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek en werden praktische afspraken gemaakt. Er namen acht sporttakoverschrijdende experts, vier vertegenwoordigers van sportfederaties en drie vertegenwoordigers van sportdiensten deel aan dit luik van het onderzoek. De interviews vonden (met enkele uitzonderingen na) plaats in de werkomgeving van de geïnterviewde. Het interview werd ingeleid door een korte voorstelling van het onderzoek en de onderzoeksproblematiek. Daarna werd gestart met vragen omtrent het eerste hoofdtopic (definiëring). De interviews werden telkens afgerond met de vraag of de geïnterviewde zelf nog iets wou toevoegen.

Alle geïnterviewden stonden toe dat het interview via een digitale recorder werd opgenomen. Op deze manier werd een meer precieze notering en registratie van de uitspraken mogelijk. Na afloop werden de interviews uitgeschreven. Op basis hiervan werden inhoudsanalyses uitgevoerd (cf. infra).

3.5.2 Bevoorrechte getuigen

Naast de vertegenwoordigers van de sportfederaties en sportdiensten en de sporttakoverschrijdende experts werden ook semigestructureerde interviews afgenomen bij bevoorrechte getuigen. Meer bepaald gaat het hier om mensen die een functie van trainer, coach, jurylid en/of scheidsrechter uitoefenen in de sportsector. Gezien het onderwerp van onze studie leek het ons relevant om ook leden uit deze groep te interviewen

Er werden twee groepen van bevoorrechte getuigen geïnterviewd. Ten eerste werden interviews afgenomen met diverse medewerkers in een sportclub (cf. case-study). Via een aantal tussenpersonen werden sportclubs gecontacteerd om deel te nemen aan het voorliggende onderzoek. De clubs werden op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek. Uiteindelijk werden medewerkers uit één sportclub onder de loep genomen. Het betreft hier een turnclub uit de provincie Antwerpen. Het doel van deze interviews is het toetsen van eerdere bevindingen. Er werd

een telefonisch interview afgenomen van de volgende medewerkers: een bestuurslid, een trainer, een jurylid en een parasportieve medewerker.

Ten tweede werden twee interviews afgenomen met mensen actief in een combinatiejob. Hier werd geopteerd om een interview af te nemen bij twee zogenaamde FOLLO-leerkrachten³. Voor het afnemen van de interviews met FOLLO-leerkrachten werden adresgegevens opgevraagd bij de Stichting Vlaamse Schoolsport (SVS). De selectie van de twee FOLLO-leerkrachten geschiedde op basis van bereikbaarheid en beschikbaarheid.

De semigestructureerde interviews met de medewerkers uit de sportclub bestonden uit twee hoofdtopics, met name: (i) een beschrijving van de uitgeoefende functie binnen de sportclub, en (ii) het aangeven van mogelijke oplossingen voor de problematiek van de semi-agorale arbeid in de sport. Bij de semigestructureerde interviews met de FOLLO's werden drie hoofdtopics gehanteerd, namelijk: (i) een beschrijving van de uitgeoefende functie, (ii) de kenmerken van de FOLLO, en (iii) mogelijke oplossingen voor de problematiek van de semi-agorale arbeid in de sport. Deze hoofdtopics werden voor de analyse verder opgedeeld.

3.6 Focusgroep

De resultaten uit het kwantitatieve gedeelte van het voorliggende onderzoeksproject, alsook de resultaten van de individuele interviews met de experts werden getoetst in een focusgroep-interview. Een focusgroep-interview is een vorm van groepsinterview waarmee aanvullende gegevens betreffende de onderzoeksproblematiek verzameld kunnen worden. Deze kwalitatieve methode laat toe om reeds bekomen bevindingen ter discussie te stellen en bijkomende argumentatie te verschaffen (Greenbaum, 2000). Tijdens een focusgroep-interview zorgt de interactie tussen de deelnemers aan de focusgroep vaak voor nieuwe gegevens die tijdens de individuele interviews niet gegenereerd werden of niet aan bod kwamen. In de literatuur met betrekking tot kwalitatieve onderzoeksmethoden wordt uitgebreid aandacht besteed aan de opzet en de toepassing van de focusgroep-methode (zie bijvoorbeeld Flick, 2003; Morgan, 1998; Stewart, Shamdasani & Rook, 2007). Bij deze interviewvorm reikt een moderator thema's, stellingen of vragen aan die bediscussieerd worden door een beperkte groep mensen. Deze groep wordt geselecteerd op basis van kenmerken die relevant zijn voor het onderzoek. Een focusgroep-interview heeft een gemiddelde duur van ongeveer twee uur.

In het kader van het voorliggende onderzoeksproject werden een aantal stellingen opgesteld die tijdens de focusgroep aan de deelnemers werden voorgesteld. Meer bepaald werden elementen ter

³ FOLLO staat voor Flexibele Opdracht voor de Leerkracht Lichamelijke Opvoeding (Cardon e.a., 2006; De Martelaer e.a., 2002; Scheerder, 2003).

sprake gebracht waarover nog onduidelijkheid bestond door een verschil in meningen bij de experts tijdens de individuele interviews of onverwachte resultaten uit het kwantitatief onderzoek. Daarbij werden vijf topics onderscheiden: (i) definitie, (ii) situering, (iii) een nieuw statuut als mogelijke oplossing voor semi-agonale arbeid (in de sportsector), (iv) mogelijke andere oplossingen, en (v) semi-agonale arbeid in andere sectoren.

De focusgroep bestond uit zes sporttakoverschrijdende experts. Het merendeel van deze experts had reeds in een eerdere fase van het onderzoek aan een individueel interview deelgenomen. Tijdens het individuele interview werden de experts erop attent gemaakt dat er een focusgroep zou plaatsvinden met andere sporttakoverschrijdende experts. Via e-mail werd na afloop van alle individuele interviews een uitnodiging verzonden. Het focusgroep-interview werd afgenomen tijdens het laatste luik van het onderzoek. Deze timing liet toe om de bevindingen uit het kwantitatieve luik en uit de individuele interviews te bundelen en aan de focusgroep voor te leggen.

4. Beperkingen van het onderzoek

Gezien het tijdsbestek van deze studie zijn een aantal tekortkomingen niet te vermijden. In de eerste plaats is zwartwerk niet eenvoudig te bestuderen. Dit geldt niet alleen voor de sportsector, maar ook voor andere tewerkstellingssectoren. Zwartwerk is niet waarneembaar en bijgevolg moeilijk in te schatten. Er zijn diverse methoden om de werkelijkheid te vatten op een indirecte manier. Pacolet e.a. (2009) onderscheiden twee grote categorieën van methoden om zwartwerk in te schatten: de indirecte methoden van macro-economische aard en de directe methoden van micro-economische aard (Pacolet, Perelman, Pestieau, Baeyens & De Wispelaere, 2009). In het voorliggende onderzoeksproject wordt een mix van methoden gebruikt.

Ten tweede zijn een aantal beperkingen gekoppeld aan het onderzoeksmateriaal. In het voorliggende onderzoeksproject wordt zowel gebruik gemaakt van beschikbaar materiaal als materiaal dat in het kader van het voorliggende onderzoeksproject verzameld werd. De beperkingen die van toepassing zijn op het beschikbare materiaal (of de secundaire databronnen) werden bij het gebruik van het materiaal automatisch mee opgenomen. Bij de keuze van het materiaal werd wel rekening gehouden met de beperkingen en werd er gekozen voor de meest accurate data met het minst aantal beperkingen. In het kader van het voorliggende onderzoeksproject werd ook materiaal verzameld. De bevroegde populatie in het onderzoek naar de beroepsloopbaan van studenten en oud-studenten, studierend aan of afgestudeerd aan de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen van de K.U.Leuven (BSF09 en BAF09), vormt een beperking. Er werd voor beiden groepen gekozen

omwille van de goede bereikbaarheid en de grote bereidbaarheid tot medewerking. Bij de semigestructureerde interviews met bevoorrechte getuigen vormen het beperkt aantal geïnterviewde een beperking. Gezien het tijdsbestek werd slechts één casestudie uitgevoerd bij een club, waarbij er weliswaar meer dan één medewerker binnen de club werd geïnterviewd. Bovendien dient opgemerkt te worden dat deze interviews veelal ter illustratie van andere onderzoeksbevindingen zullen gebruikt worden.

In de derde plaats vormt de afbakening van de onderzoeksdoelstellingen een beperking. Gezien het onderzoeksbestek was het niet mogelijk om een juridisch werk neer te leggen.

5. Besluit

In een eerste hoofdstuk werd de opzet van het voorliggende onderzoeksproject geschetst. Drie doelstellingen worden vooropgesteld: (i) het in kaart brengen van het aantal (vergoede) vrijwilligers en professionelen in de sportsector; (ii) het in kaart brengen van de wijze van vergoeding van (vergoede) vrijwilligers en professionelen in de sportsector; en (iii) de inventarisatie van de voornaamste knelpunten met betrekking tot de inzet en vergoeding van medewerkers in de sportsector. In het voorliggende onderzoeksproject wordt semi-agorale arbeid gesitueerd tussen vrijwilligerswerk enerzijds en professionele arbeid anderzijds. Om de doelstellingen te behalen wordt gebruik gemaakt van materiaal dat verzameld werd door een mix van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Naast materiaal dat verzameld werd in het kader van deze studie, werd er ook gebruik gemaakt van beschikbaar materiaal. Het eerste hoofdstuk werd afgerond met een overzicht van de beperkingen van voorliggend onderzoek. Deze beperkingen hadden voornamelijk betrekking op het onderzoeksobject en het onderzoeksmateriaal.

HOOFDSTUK 2

INZET VAN MEDEWERKERS IN DE SPORTSECTOR IN VLAANDEREN

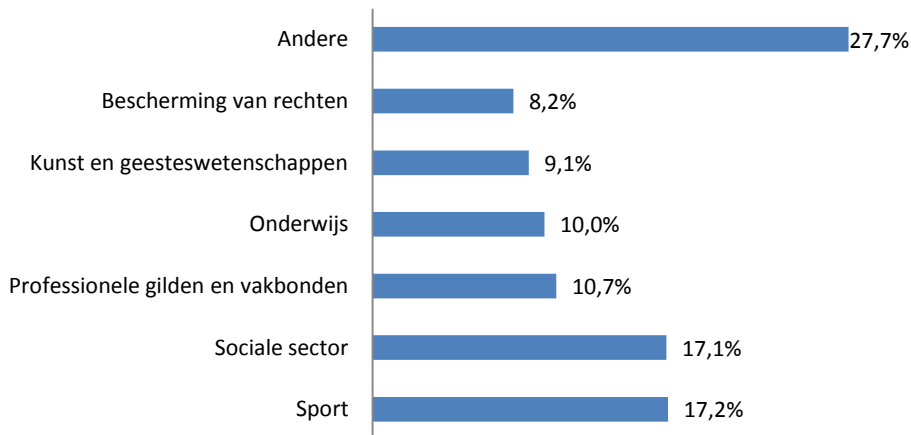
1. Vrijwilligerswerk in de sportsector

1.1 Kenmerken

Voor een definitie en kenmerken van vrijwilligerswerk wordt beroep gedaan op het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk (VSV). Dit is het Vlaamse platform voor de vrijwilliger dat zich richt op de ondersteuning van vrijwilligerswerkingen, het werkveld op zich en de netwerking met het middenveld en de diverse overheden (Vanleer & Hambach, 2008). Het VSV definieert een vrijwilliger als een persoon die een vrijwillige activiteit uitvoert. Deze activiteit kan van een verschillende aard zijn (intellectueel, praktisch, etc.) en voegt een 'sociale waarde' toe aan de maatschappij, aan één of meerdere doelgroepen en/of een non-profit organisatie.

Gesystematiseerde cijfergegevens over het verenigingsleven zijn nog niet ruim verspreid in België. Er zijn immers verschillende definities en meetinstrumenten in de omloop waardoor het verzamelen en vergelijken van beschikbare cijfergegevens wordt bemoeilijkt. Voor een schets van het vrijwilligerswerk in België wordt beroep gedaan op een publicatie in opdracht van de Koning Boudewijnstichting waarin een aantal studies worden gebundeld (Loose e.a., 2007). Het aantal personen dat aan vrijwilligerswerk doet in België varieert, naargelang de studie, tussen één miljoen en 1,4 miljoen. Dit komt neer op zo'n 10 à 14 procent van de Belgische bevolking. Loose e.a. stellen een stijgende tendens vast in het aantal vrijwilligers in het laatste decennium. Gemiddeld spendeert men vier à vijf uur per week aan vrijwilligerswerk. Gemiddeld genomen doen meer mannen dan vrouwen en meer hoger geschoolden dan lager geschoolden aan vrijwilligerswerk in België (Loose e.a., 2007). Vrijwilligers zijn op verschillende velden aanwezig. Figuur 2.1 geeft de verdeling weer van het aantal vrijwilligers in België in verschillende activiteitssectoren (Vanleer & Hambach, 2008). Opgemerkt dient te worden dat deze verdeling in sectoren niet gebaseerd is op de hoeveelheid tijd die geïnvesteerd wordt in iedere sector.

Figuur 2.1 Verdeling van het aantal vrijwilligers in België op basis van sector



Bron: Vanleer en Hambach (2008: 34)

Uit figuur 2.1 blijkt dat de sportsector met 17,2 procent het meest beroep doet op vrijwilligers, in vergelijking met andere sectoren, zoals de sociale sector (social profit sector), vakbonden, onderwijs, kunst en geesteswetenschappen en bescherming van rechten.

In Vlaanderen deed een vijfde van de bevolking tussen 35 en 75 jaar of 625 118 personen aan vrijwilligerswerk in 2007 (SVR, 2008). Mannen en hoger geschoolden vaker aan onbetaald vrijwilligerswerk in vergelijking met vrouwen en lager geschoolden. In vergelijkingen met andere Europese landen scoort Vlaanderen algemeen genomen vrij hoog wat betreft vrijwilligerswerk. Vooral in de sportverenigingen en de socio-culturele verenigingen in Vlaanderen zijn in verhouding met andere Europese landen meer vrijwilligers actief.

Tabel 2.1 geeft per organisatorisch verband het aandeel personen in Vlaanderen weer dat vrijwilligerswerk opneemt. Hierbij wordt ook een onderscheid gemaakt tussen mannen en vrouwen. Uit de tabel blijkt dat sportverenigingen, na hulp aan familie en buurt- en kinderopvang, de tweede plaats bekleden wat betreft het aandeel Vlamingen dat vrijwilligerswerk opneemt. Iets minder dan een derde van de Vlaamse vrijwilligers is actief in een sportvereniging. Mannen zijn binnen deze groep, in vergelijking met vrouwen, duidelijk sterker vertegenwoordigd.

Tabel 2.1 *Vrijwilligerswerk per organisatorisch verband in Vlaanderen, in percentages*

	Man	Vrouw	Totaal
Hulp familie, buurt en kinderopvang	31,6	38,7	34,6
Sportvereniging	40,3	11,7	28,5
Hulp buren en gehandicapten	17,1	18,8	17,8
Culturele vereniging	16,5	17,1	16,7
Godsdienstige organisatie	11,3	18,9	14,4
Hobbyvereniging	17,6	9,0	14,1
Hulp op school	10,1	16,2	12,6
Jeugdwerk	14,6	9,0	12,3
Beroeps- of vakorganisatie	12,7	11,6	12,2
Oudercommissie schoolbestuur	5,7	9,9	7,4
Vrouwenorganisatie	0,6	15,2	6,6
Hulpdiensten	8,2	7,2	7,8
Overig maatschappelijk werk	5,7	5,4	5,5
Politieke organisatie	4,4	6,3	5,2
Natuur- en milieuvereniging	5,0	3,6	4,4
Andere	14,6	6,3	11,2

Bron: VRIND, 2008:24

Ook Scheerder e.a. (2010) stellen dat sportclubs in de lokale sportsector in Vlaanderen voor hun werking voor het overgrote deel steunen op de inzet van vrijwilligers. Uit hun studie blijkt dat het huidige aantal sportvrijwilligers in Vlaanderen na extrapolatie op 418 800 personen wordt geschat, oftewel 8,1 procent van de bevolking van vijftien jaar en ouder. Daarmee scoort de sport in vergelijking met andere vormen van vrijwilligerswerk opvallend hoog (zie Pauwels & Scheerder, 2004: 69). Met 'sportvrijwilligers' worden vrijwilligers bedoeld die een bestuursfunctie, een sporttechnische functie en/of een parasportieve functie in een sportclub uitoefenen (Scheerder e.a., 2010).

1.2 Juridisch kader

Niet alleen in de sportsector, maar ook in andere sectoren hebben vrijwilligers een belangrijk aandeel in onze samenleving in het algemeen en in het verenigingsleven in het bijzonder. Een regelgeving op maat van de vrijwilliger is daarbij noodzakelijk.

1.2.1 Arbeidsrecht en strafrecht

Het arbeidsrecht en het strafrecht zijn gedeeltelijk van toepassing op het vrijwilligerswerk. Het arbeidsrecht is onder meer toepasbaar voor de volgende bepalingen: verbod op discriminatie, moederschapsbescherming en verbod op seksuele intimiteiten. Andere bepalingen uit het arbeidsrecht zijn dan weer niet van toepassing op het vrijwilligerswerk, zoals het verbod op kinderarbeid, het verbod op nachtarbeid en de arbeidsduurbepalingen. De vrijwilliger is eveneens gebonden aan het strafrecht: hij of zij mag geen overtreding of misdrijf begaan. Het is de vrijwilliger zelf (en niet de organisatie) die strafrechtelijk aansprakelijk is. De bepalingen in het arbeidsrecht en

strafrecht zijn niet volledig op maat van het vrijwilligerswerk. Om die reden werd er in België geopteerd om een nieuwe wet in het leven te roepen, de vrijwilligerswet (cf. bijlage). In deze nieuwe wet wordt één bepaling van het Strafwetboek extra in de verf gezet: artikel 458 Strafwetboek. Dit artikel handelt over het beroepsgeheim en stelt dat ook de vrijwilliger geheimen voor zich moet houden die hem of haar zijn toevertrouwd tijdens het uitoefenen van het vrijwilligerswerk.

1.2.2 De vrijwilligerswet

De wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilliger, kortweg 'de vrijwilligerswet' is het eerste volwaardig juridisch statuut in België voor vrijwilligerswerk. Er werd met deze wet gestreefd om duidelijke en transparante spelregels op te stellen voor de vrijwilliger. De volledige wet is te raadplegen in de bijlage.

In de wet worden een aantal definities opgenomen. Ten eerste wordt vrijwilligerswerk gedefinieerd. Vrijwilligerswerk is volgens de wet elke activiteit die:

- onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- verricht wordt ten behoeve van een of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht;
- niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling.

Daarnaast verschaft de wet ook een definitie van een vrijwilliger. Een vrijwilliger wordt gedefinieerd als 'elke natuurlijke persoon die een activiteit verricht zoals bedoeld in de definitie van vrijwilligerswerk'. Vervolgens wordt ook de organisatie gedefinieerd waarin vrijwilligerswerk wordt uitgevoerd door een vrijwilliger. De organisatie kan elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk zijn die werkt met vrijwilligers. Onder een feitelijke vereniging wordt elke vereniging verstaan zonder rechtspersoonlijkheid van twee of meer personen die in onderling overleg een activiteit organiseren met het oog op de verwezenlijking van een onbaatzuchtige doelstelling, met uitsluiting van enige winstverdeling onder haar leden en bestuurders, en die een rechtstreekse controle uitoefenen op de werking van de vereniging.

Een volledige uiteenzetting over aansprakelijkheden, verzekeringen en uitkeringsgerechtigden die door de wet worden bepaald zou hier te ver leiden. Hiervoor wordt doorverwezen naar eerdere publicaties (Bouckaert & Van Buggenhout, 2002; Hambach, 2007). In wat volgt, wordt wel uitgebreider ingegaan op de vergoedingen voor vrijwilligers.

Vrijwilligerswerk wordt meestal gekoppeld aan onbezoldigd werk. In een aantal gevallen is een 'kleine vergoeding' noodzakelijk om gemaakte kosten te vergoeden. Dit kan op twee manieren: forfaitair of reëel. De forfaitaire onkostenvergoeding is een vergoeding die vastgelegde maximumbedragen niet mag overschrijden. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Voor 2010 gelden dezelfde bedragen als voor 2009. Dit wil zeggen maximum 30,22 euro per dag en 1 208,72 euro per jaar per vrijwilliger. Dit impliceert dat er door de organisatie geen bewijsstukken van de onkosten moeten worden voorgelegd. Ook worden op deze manier de kosten voor de organisatie laag gehouden. Anderzijds moet aan de administratie der belastingen en de sociale zekerheid een register kunnen voorgelegd worden waarin de uitgekeerde bedragen per dag geregistreerd werden per vrijwilliger. Een vrijwilliger kan in meerdere organisaties actief zijn. In dit geval mag het totaal aantal ontvangen forfaitaire onkostenvergoedingen de vastgelegde bedragen niet overschrijden. Naast de forfaitaire onkostenvergoeding voorziet de vrijwilligerswet ook in een reële onkostenvergoeding. Deze is geschikt indien de onkosten hoger liggen dan de vastgelegde maximumbedragen gekoppeld aan de forfaitaire onkostenvergoeding. Bij de reële onkostenvergoeding zijn geen maximumbedragen vastgelegd. Met behulp van bewijsstukken worden de door de vrijwilliger gemaakte kosten terugbetaald door de organisatie. Deze bewijsstukken dienen authentiek en onbetwistbaar te zijn. Dit impliceert dat de organisatie elk bewijsstuk zorgvuldig dient te bewaren. Bovendien kunnen de kosten voor de organisatie aanzienlijk oplopen. De organisatie kiest voor elke vrijwilliger welk systeem er wordt gehanteerd. Hieraan zal men zich gedurende één kalenderjaar moeten houden. De vrijwilliger heeft geen absoluut recht op een vergoeding. De organisatie beschikt over het beslissingsrecht om een vergoeding al dan niet toe te kennen. Fiscaal zijn de onkostenvergoedingen niet belastend voor de vrijwilliger, aangezien het gaat om een vergoeding en niet om een inkomen. Dit maakt wel dat de onkostenvergoeding niet aftrekbaar is van belastingen. De organisatie zelf is vrijgesteld van het betalen van patronale lasten, zoals de sociale zekerheidsbijdragen.

Op 19 mei 2009 werd de vrijwilligerswet van 2005 gewijzigd door de publicatie van de 'Wet houdende diverse bepalingen' (Programmawet) van 6 mei 2009 in het Belgisch Staatsblad. De keuze die gemaakt moet worden tussen de forfaitaire onkostenvergoeding en de reële onkostenvergoeding blijft overeind, maar de wetswijziging voegde wel één uitzondering toe. De forfaitaire onkostenvergoeding kan sinds de wijziging gecombineerd worden met een terugbetaling van de reële vervoerskosten tot 2 000 kilometer per jaar per vrijwilliger. Onder reële vervoerskosten valt het gebruik van het openbaar vervoer, het gebruik van de eigen wagen (gekoppeld aan een maximale kilometervergoeding) en het gebruik van de eigen fiets (gekoppeld aan de maximale kilometervergoeding). Indien de vrijwilliger en/of de organisatie zich niet houdt aan de vrijwilligerswet wordt er een overtreding begaan. Dit heeft sociaalrechtelijke en fiscale gevolgen. De

ontvangen vergoedingen zullen dan beschouwd worden als inkomsten. Bijgevolg zijn er sociale bijdragen en belastingen verschuldigd. Wanneer de 'vrijwilliger' zich niet houdt aan de vrijwilligerswet of aan de wetgeving voor professionele arbeid wat betreft de (niet-)bezoldiging van zijn/haar werk, bevindt hij/zij zich in een 'grijze zone' tussen vrijwilligerswerk en de professionele arbeid.

De vrijwilligerswet neemt een algemeen belastingstelsel voor vrijwilligers uit alle sectoren op. Voor het ingaan van de vrijwilligerswet kon (en kan er nog steeds) beroep worden gedaan op een aantal circulaire met elk een afzonderlijke belastingsregeling inzake vergoedingen die worden toegekend aan vrijwilligers in de sportsector om gemaakte kosten terug te betalen⁴. In deze circulaire worden voor bepaalde ploegsporten maxima toegekend aan de vrijwilligers. Het gaat om voetbal, volleybal, basketbal, hockey en handbal. Bij ingang van de vrijwilligerswet ontstond onduidelijkheid over welke vergoedingen nu van toepassing waren. Om die reden heeft de FOD Financiën met haar circulaire van 6 januari 2010⁵ een standpunt ingenomen over de discriminatie die er kon bestaan tussen vrijwilligers van ploegsporten en de algemene regeling zoals omschreven in de vrijwilligerswet. De overheid is van mening dat er een oordeel moet gemaakt worden in het voordeel van de vrijwilliger. Zelfs wanneer een specifieke regeling geldt, zoals in een circulaire, mag de vrijwilliger toch de algemene regeling van de vrijwilligerswet toepassen als deze voor hem voordeliger is. Beide regelingen kunnen niet gecombineerd worden voor eenzelfde activiteit, gedurende eenzelfde belastbaar tijdperk, bij eenzelfde belastingplichtige.

2. Tewerkstelling in de sportsector

2.1 Kenmerken

2.1.1 Ontwikkeling van tewerkstelling in de sport

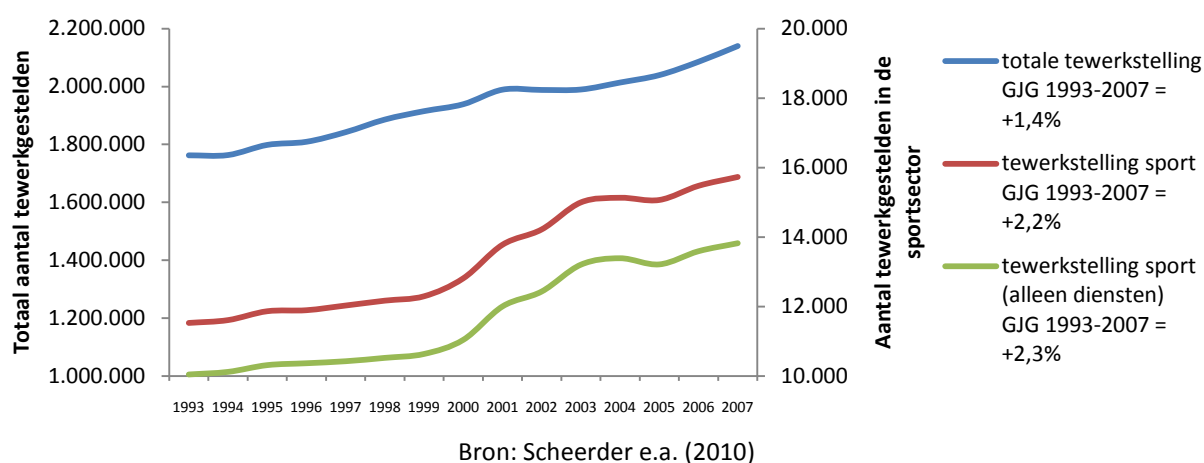
De voorbije jaren heeft de Vlaamse sportsector een progressie gemaakt inzake tewerkstellingsmogelijkheden (Scheerder e.a., 2010). Anno 2007 zijn in Vlaanderen een 15 700-tal mensen in de sportsector tewerkgesteld (cf. figuur 2.2). In 1993 bedroeg dit aantal 11 500. De dienstverlenende activiteiten binnen de sport waren respectievelijk in 1993 en 2007 goed voor ongeveer 10 000 en bijna 13 800 jobs. De gemiddelde jaarlijkse groei voor de tewerkstelling in de sportsector bedroeg tijdens deze periode 2,2 procent. Dit is hoger dan de gemiddelde jaarlijkse groei

⁴ Circulaire nr. Ci.RH.241/425.005 van 14 juni 1991. Circulaire nr. Ci.RH.241/463.482 van 12 augustus 1996. Circulaire nr. Ci.RH.241/489.207 van 24 juni 1997. Circulaire nr. Ci.RH.241/486.611 van 7 april 1998. Circulaire nr. Ci.RH.241/509.803 van 5 maart 1999. Circulaire nr. Ci.RH.241/509.803 van 13 november 2009.

⁵ Circulaire nr. Ci.RH.241/601.872 (AOIF Nr. 2/2010) dd 06.01.2010

voor de totale tewerkstelling in Vlaanderen (1,4%). Het gaat hier om arbeidsplaatsen voor activiteiten waarbij toegeleverde sportproducten centraal staan (productie en distributie van sportgoederen) en activiteiten waarbij de focus op kernproducten met betrekking tot sport (omkadering en management van sport) ligt. Afgeleide sportproducten en sectoren zoals onderwijs, media, horeca en toerisme worden hierbij niet in rekening gebracht. Scheerder e.a. (2010) maakten voor deze berekening gebruik van de administratieve gegevens die ter beschikking werden gesteld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ), de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO) en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ)⁶.

Figuur 2.2 Evolutie van de tewerkstelling in de sportsector in vergelijking met de evolutie van de totale tewerkstelling in Vlaanderen, 1993-2007



GJG= Gemiddelde Jaarlijkse Groei

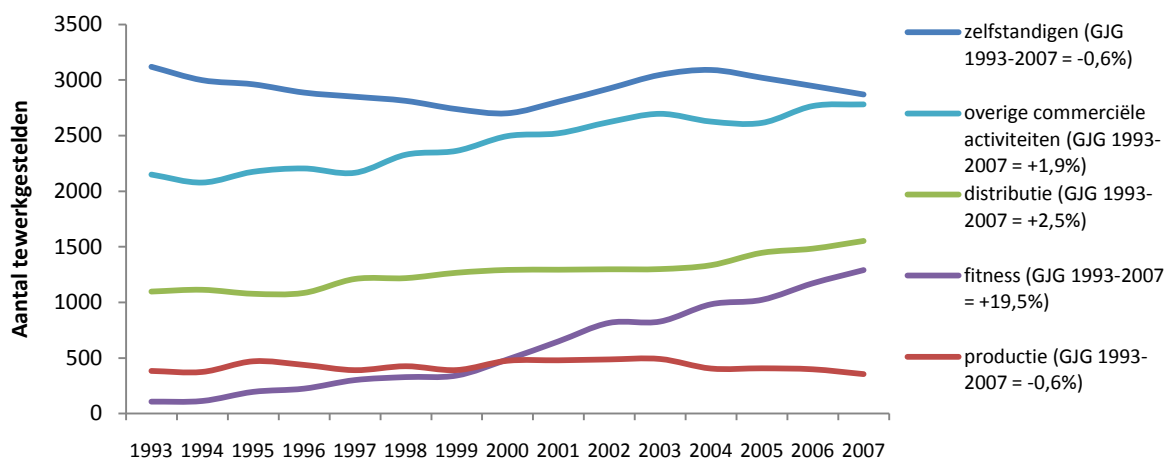
De opgenomen NACE-BEL-codes (NACE-BEL 2003) zijn: 18.242, 35.120, 36.400, 51.476, 52.482, 71.406, 92.611, 92.612, 92.613, 92.621, 92.622 en 92.623.

Binnen de tewerkstelling in de Vlaamse sportsector wordt het merendeel gegenereerd door commerciële activiteiten (Scheerder e.a., 2010). De commerciële sector beschikt anno 2007 over een aandeel van 56 procent. Op de tweede plaats komt de publieke sector met een aandeel van bijna een derde (28%). Activiteiten met betrekking tot het beheer van publieke sportfaciliteiten en de administratieve omkadering van sport op zowel lokaal als bovenlokaal bestuursniveau behoren tot deze sector. Anno 2007 is de non-profit sector goed voor 16 procent van de tewerkstellingsplaatsen in de sport. Deze activiteiten vinden plaats binnen sportfederaties en sportclubs. In vergelijking met respectievelijk een daling en een stagnering in de andere twee sectoren, is het aandeel van de non-

⁶ Er werd gebruik gemaakt van de activiteitenclassificatie volgens het NACE-BEL-codesysteem. NACE staat voor *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*. De NACE-code is een cijfercode die door de Europese Unie wordt toegekend aan een bepaalde klasse van economische, al dan niet commerciële activiteiten.

profit sector duidelijk toegenomen tussen 1993 en 2007 met een gemiddelde jaarlijkse groei van 4,3 procent. Binnen de commerciële sector hebben een aantal opmerkelijke verschuivingen plaatsgevonden (cf. figuur 2.3). Tussen 1993 en 2007 nam het aantal bezoldigde jobs binnen de subsector fitness toe van een honderdtal tot ongeveer 1300 jobs. Zelfstandigen worden hierbij niet meegerekend. De tewerkstelling in de distributie van sportgoederen en de overige commerciële functies zat in de lift. In de productie van sportgoederen daarentegen nam de tewerkstelling in de periode 1993-2007 lichtjes af. Het aantal zelfstandigen kende een ietwat fluctuerende ontwikkeling. Bij de laatste meting was zes op tien of ongeveer 1 800 zelfstandigen werkzaam in de fitnessbranche.

Figuur 2.3 *Evolutie van de tewerkstelling in de commerciële sportsector in Vlaanderen, 1993-2007*



Bron: Scheerder e.a. (2010)

GJG= Gemiddelde Jaarlijkse Groei

De opgenomen NACE-BEL-codes (NACE-BEL 2003) zijn: 18.242, 35.120, 36.400, 51.476, 52.482, 71.406, 92.611, 92.612, 92.613, 92.622 en 92.623.

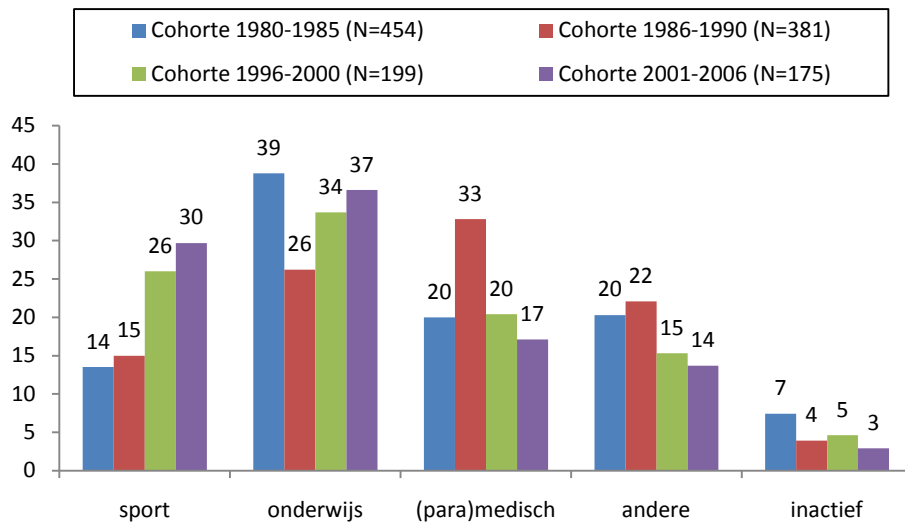
In wat voorafging werd de omvang en het aandeel van de verschillende sectoren besproken voor de sportarbeidsmarkt in Vlaanderen. In wat volgt wordt dieper ingegaan op de actuele tewerkstelling in de lokale sportsector in Vlaanderen (Scheerder e.a., 2010). Ook hier kan een onderscheid worden gemaakt tussen commerciële sportaanbieders (markt), non-profit sportclubs (middenveld) en gemeentelijke sportdiensten (overheid). Bij de commerciële aanbieders werden enkel de fitnesscentra opgenomen. Scheerder & Vos (2010b) ramen het aantal jobs (zelfstandigen + loontrekkenden) in de Vlaamse fitnesssector op iets minder dan 3 100. Het aantal werknemers in het middenveld (sportclubs) wordt geraamd op circa 2 200 betaalde medewerkers (Scheerder & Vos, 2009). Bij de lokale overheid (gemeentelijke sportdiensten) worden een kleine 4 200 permanente personeelsleden tewerk gesteld (Van Poppel, 2009). Het totaal aantal tewerkgestelden in

gemeentelijke sportdiensten, fitnesscentra en sportclubs bedraagt circa 9 500. De lokale sportsector in Vlaanderen kan met andere woorden beschouwd worden als een aanzienlijke leverancier van 'sportjobs'.

2.1.2 Tewerkstellingssectoren alumni

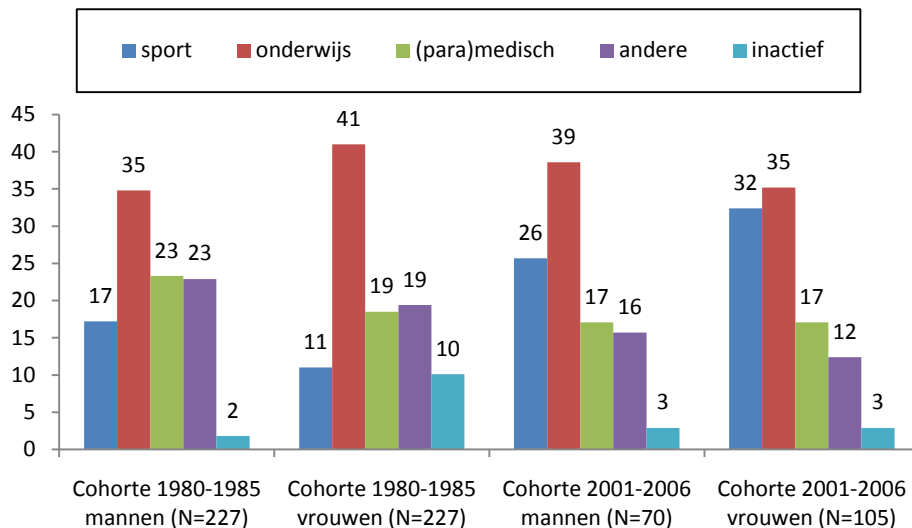
De verdeling binnen sectoren van de tewerkstelling in de sport werd ook bij een specifieke groep onderzocht, namelijk afgestudeerden licentiaten/masters lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen en licentiaten/masters revalidatiewetenschappen en kinesitherapie (Scheerder e.a., 2010). Een groot deel van deze afgestudeerden kiezen immers voor een job in de sportsector. Vier cohortes van afgestudeerden werden bestudeerd: afgestudeerden in het jaar 1980-1985, 1986-1990, 1996-2000 en 2001-2006. Ten minste drie jaar na afstuderen kiest 30 procent van de afgestudeerden lichamelijke opvoeding (en bewegingswetenschappen) uit de cohorte 2001-2006 voor een job in de sportsector (zie figuur 2.4). Waar slechts vijftien procent van de afgestudeerden uit de jaren tachtig een job vond op de sportmarkt, is dit aandeel bij de huidige generatie van oud-studenten verdubbeld. Figuur 2.4 geeft aan dat het onderwijs een belangrijke tewerkstellingssector voor afgestudeerden in de lichamelijke opvoeding is. Bijna veertig procent van de alumni uit de eerste helft van de jaren tachtig kwam in het onderwijs terecht. Bij de afgestudeerden uit de tweede helft van de jaren tachtig lag dit aandeel echter aanzienlijk lager (26%). Vandaag blijkt een job in het onderwijs opnieuw de belangrijkste afzetmarkt te zijn voor LO-afgestudeerden. Een absolute minderheid is na minstens drie jaar afstuderen (nog steeds) inactief. Figuur 2.5 toont aan dat binnen deze inactiviteit een duidelijk gendereffect speelt: vrouwen hadden opvallend meer kans om niet op de arbeidsmarkt terecht te komen. Vandaag speelt dit effect niet meer. Een duidelijke genderverschuiving is eveneens op te merken bij de tewerkstelling binnen de sportsector. Waar slechts één op de tien vrouwen uit de afstudeercohort 1980-1985 in de sportsector terecht kwam, is dit aantal verdrievoudigd bij de vrouwelijke alumni uit de cohorte 2001-2006 (Scheerder e.a., 2010).

Figuur 2.4 Huidige tewerkstelling ten minste 3 jaar na afstuderen bij afgestudeerden in de lichamelijke opvoeding (en bewegingswetenschappen) aan de K.U.Leuven 1980-2006 naar sector van tewerkstelling (N=1 209), in percentages



Bron: Scheerder e.a. (2010)

Figuur 2.5 Huidige tewerkstelling ten minste 3 jaar na afstuderen bij afgestudeerden in de lichamelijke opvoeding (en bewegingswetenschappen) aan de K.U.Leuven 1980/85 versus 2001/06 naar sector van tewerkstelling en geslacht (N=629), in percentages



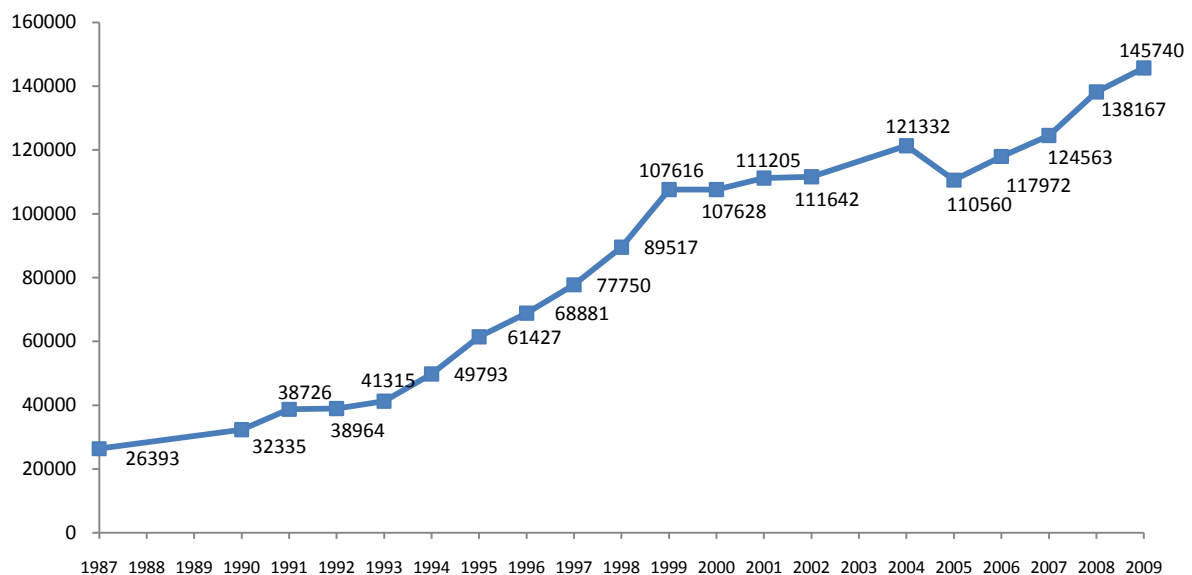
Bron: Scheerder e.a. (2010)

2.1.3 In beeld: Vlabus

Het Vlaams Bureau voor Sportbegeleiding, kortweg Vlabus, heeft als hoofddoel het creëren van officiële tewerkstelling in de sportsector in Vlaanderen. Vlabus treedt hierbij op als werkgever voor sportlesgevers in Vlaanderen. Bovendien beschikt de organisatie over een brede knowhow op het gebied van tewerkstelling in de sportsector.

Figuur 2.6 biedt een overzicht van het aantal uren sportbegeleiding dat jaarlijks via Vlabus gepresteerd wordt (Vlabus, 2010). In 2009 bedroeg het totaal aantal uren 145 740. Met uitzondering van het jaar 2005, gaat het aantal uren sinds 1987 in stijgende lijn. Tijdens de maanden april, juli en augustus (schoolvakantieperiode) is de vraag naar sportlesgevers het grootst.

Figuur 2.6 Aantal uren lesgevers Vlabus, periode 1987-2009



Bron: Vlabus (2010: 7)

De gemeentelijke overheid doet het vaakst beroep op lesgevers via Vlabus, gevolgd door de provinciale overheid en sportclubs (zie tabel 2.2). De non-profit verenigingen in de private sector, zoals sportclubs en socio-culturele verenigingen doen de laatste jaren alsmear vaker beroep op lesgevers via Vlabus (Vlabus, 2010).

Tabel 2.2 Aantal uren lesgevers Vlabus per soort aanvrager, periode 2005-2009

	2005	2006	2007	2008	2009
Publieke sector					
Gemeentelijke overheid	78 089	78 438	80 002	83 584	84 575
Provinciale overheid	20 860	21 283	22 186	16 934	20 392
Onderwijs overheid	5 050	5 129	5 086	5 475	5 005
Vlaamse overheid	3 949	3 485	3 481	5 083	6 213
Federale overheid	76	61	63	47	63
Private sector					
Sportclubs	4 773	6 059	11 247	14 832	18 649
Socio-culturele verenigingen	8 364	8 579	9 206	9 147	8 743
Federaties	414	881	1 796	2 866	1 966
Profit organisaties	11	0	68	201	233
Totaal	110 560	117 972	124 563	138 167	145 740

Bron: Vlabus (2010: 21)

2.2 Juridisch kader

Wie tewerk is gesteld in de sportsector is onderhevig aan het algemeen arbeidsrecht zoals dit in België van toepassing is. Een aantal zaken zijn hierbij essentieel: een arbeidsovereenkomst en de collectieve arbeidsovereenkomst enerzijds, de plichten van de werkgever en van de werknemer anderzijds. Daarnaast zijn in Vlaanderen en België een aantal decreten en wetten ingevoerd die de tewerkstelling in de sportsector bevorderen. In het voorliggende onderzoeksproject wordt niet ingegaan op diegene die hun diensten op zelfstandige basis aanbrengen. Deze vorm van professionele zelfstandige arbeid wordt in het voorliggende onderzoeksproject niet verder beoogd.

2.2.1 Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst wordt afgesloten tussen werkgever en werknemer (Cuypers, 2009; Humblet e.a., 2006; Verreyt & Heylen, 2009). Hierin worden de arbeidsprestaties van de werknemer, het gezag waaronder deze geleverd dienen te worden en het loon betaald door de werkgever (of door derde) vastgelegd. De arbeidsovereenkomstenwet laat bewijs met alle middelen toe⁷. Een geschreven contract is dus niet noodzakelijk, al zijn hierop een aantal uitzonderingen. Een geschrift is wel vereist voor studentenarbeid en bij een leerovereenkomst, alsook voor contracten van een bepaalde duur, bepaald werk, tijdelijke arbeid, deeltijdse arbeid en bij vervanging. Ook een aantal clausules moeten schriftelijk worden vastgesteld, namelijk het proefbeding, het concurrentiebeding, het delcrederebeding⁸ en het scholingsbeding. Arbeidsovereenkomsten kunnen ingedeeld worden volgens de duur van de overeenkomst (onbepaalde tijd, bepaalde tijd, bepaald werk, vervanging), alsook volgens de aard van het werk (werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers,

⁷ Artikel 12 van de Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸ Volgens deze clausule wordt de handelsvertegenwoordiger aansprakelijk gesteld voor het onvermogen van de klant.

uitzendarbeid en andere groepen andere groepen waarvoor een bijzondere overeenkomst geldt⁹). Vanaf 18 jaar beschouwt het Belgisch recht ieder bekwaam om zelf arbeidsovereenkomsten te sluiten. Voorafgaand aan het sluiten van een arbeidsovereenkomst vindt de aanwerving plaats. Dit impliceert meer dan de toepassing van de arbeidsrechtelijke regels. De vrijheid van de werkgever is hierbij ruim. De werkgever is uiteraard verplicht zich te houden aan de algemene (grondwettelijke) regels van het Belgisch recht, zoals de gelijke behandeling van man en vrouw¹⁰ en de antidiscriminatiewet¹¹. Verboden is iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, rijkdom, leeftijd geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap. Uiteraard zijn deze regels ook van toepassing wanneer een arbeidsovereenkomst is afgesloten (Cuypers, 2009; Humblet e.a., 2006; Verreyt & Heylen, 2009).

De collectieve arbeidsovereenkomst of cao is een verzameling van afspraken tussen (vertegenwoordigers van) werkgevers en vertegenwoordigers (één of meer representatieve vakorganisaties) van werknemers. De cao vormt een aanvulling op de individuele arbeidsovereenkomst. Cao's zijn algemeen verbindend, ook diegene die geen partij waren bij de cao kunnen gedwongen worden de inhoud ervan te accepteren (Cuypers, 2009).

2.2.2 Rechten en plichten

In de arbeidsovereenkomst geven beiden partijen aan akkoord te gaan met elkaars rechten en plichten. In een wederkerige overeenkomst geldt dat de ene partij zijn verbintenissen moet nakomen zolang de andere partij zijn verbintenissen nakomt.

De werkgever heeft ten aanzien van de werknemer verplichtingen van diverse aard (Cuypers, 2009; Humblet e.a., 2006; Verreyt & Heylen, 2009). De belangrijkste verplichtingen zijn het effectief tewerkstellen, het betalen van het loon¹² en het respecteren van de overeengekomen arbeidsduur en arbeidsplaats¹³. Daarnaast wordt ook het respect voor de werknemer als algemene verplichting omschreven¹⁴. De werkgever is verplicht de werknemer te beschermen tegen geweld, pesterijen en

⁹ Andere bijzondere overeenkomsten zijn: de arbeidsovereenkomst voor dienstboden, de arbeidsovereenkomst voor studenten, de arbeidsovereenkomst voor binnenschippers, de arbeidsovereenkomsten voor zeelieden, startbanen, de arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars en de arbeidsovereenkomst voor huisarbeiders. De arbeidsovereenkomst voor betaalde sportbeoefenaars wordt later in dit hoofdstuk toegelicht (cf. infra).

¹⁰ Het beginsel van de gelijkheid man-vrouw inzake arbeidsvoorwaarden volgt uit artikel 6 G.W. en uit Europese normen. Als gevolg van verschillende Europese Richtlijnen werden diverse wetten uitgevaardigd. De eerste wet, Wet van 4 augustus 1978, werd vervangen door de Wet van 7 mei 1999. Deze werd op zijn beurt vervangen door de Wet van 10 mei 2007.

¹¹ In eerste instantie werd dit bepaald door de Wet van 25 februari 2003. In een arrest van 6 oktober 2004 vernietigde het Arbitragehof diverse bepalingen van de wet. De wet van 10 mei 2007 heeft de vorige wet op een aantal punten aangepast.

¹² Loonbeschermingswet: Wet van 12 april 1965

¹³ Wet 17 maart 1987; cao nr. 42, cao nr. 46 van 23 maart 1990

¹⁴ Artikel 16 Arbeidsovereenkomstenwet

ongewenst seksueel gedrag, alsook de bescherming van de veiligheid, gezondheid en de persoonlijke levenssfeer (Cuypers, 2009).

Ook de werknemer heeft een aantal plichten. De voornaamste plicht is het uitvoeren van de overeengekomen arbeid op de overeengekomen tijd, plaats en wijze (Cuypers, 2009; Humblet e.a., 2006; Verreyt & Heylen, 2009). Daarnaast is de werknemer verplicht geen concurrentie aan te doen ten aanzien van de werkgever. Indien de werknemer zich niet houdt aan deze verplichtingen kan de overeenkomst worden beëindigd met opzegging of wegens dringende reden.

2.2.3 Juridisch kader sportsector

Het wettelijk kader voorziet ook maatregelen om tewerkstelling in de sport aan te moedigen. Via haar sportbeleid heeft de Vlaamse overheid in het verleden reeds bijgedragen tot de tewerkstelling in de sportsector (Scheerder e.a., 2010). Via een aantal decreten, waarbij diplomavereisten worden benadrukt, stuurt zij aan op een verhoogde graad van professionalisering. Zo stipuleert het *decreet van 9 maart 2007 houdende de subsidiëring van gemeente- en provinciebesturen en de Vlaamse Gemeenschapscommissie voor het voeren van een Sport voor Allen-beleid* dat lokale besturen over minstens één sportgekwalficeerde ambtenaar werkzaam in een sportdienst dienen te beschikken, willen zij voor subsidiëring vanwege de Vlaamse overheid in aanmerking komen. Het *decreet van 13 juli 2001 houdende de regeling van de erkenning en subsidiëring van de Vlaamse sportfederaties, de koepelorganisatie en de organisaties voor de sportieve vrijetijdsbesteding* schrijft voor dat recreatieve sportfederaties minsten twee voltijdse equivalenten in dienst moeten hebben die aan de door het decreet opgelegde kwalificaties dienen te voldoen (Scheerder e.a., 2009). Unisportfederaties moeten minstens over drie (voltijdse) gekwalificeerde personeelsleden beschikken. Naast deze decreten heeft de Vlaamse overheid de voorbije jaren eveneens sterk geïnvesteerd in de uitbouw van haar kadervormingsaanbod). Ook in de toekomst zal de Vlaamse overheid hetzelfde elan voortzetten. In zijn beleidsnota kondigt de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Ruimtelijke Ordening, Werk en Sport aan dat de Vlaamse overheid de werkgelegenheidsmogelijkheden in de sportsector zal onderzoeken en de huidige werkwijze voor de opvolging van de werkgelegenheid in de sport zal evalueren (Muyters, 2009: 39-40).

Ook op fiscaal vlak heeft de overheid haar steentje bijgebracht om tewerkstelling in de sport aan te moedigen. Sinds 1 januari 2008 is het huidige fiscaal statuut van de bezoldigde sportbeoefenaar van kracht¹⁵. De professionele sportbeoefenaar (vanaf 26 jaar) is onderhevig aan een afzonderlijke belasting op het geheel aan inkomsten uit de uitoefening van zijn of haar sport. In het kader van het

¹⁵ Wet van 4 mei 2007 inzake het fiscaal statuut van de bezoldigde sportbeoefenaar (B.S. 15 mei 2007). K.B. van 20 december 2007 tot wijziging van de fiscaliteit van de bezoldigde sportbeoefenaar (B.S. 31 december 2007). K.B. van 18 maart 2008 tot wijziging van het WIB 92 op het stuk van de bedrijfsvoorheffing (verduidelijking van de nieuwe richtlijnen).

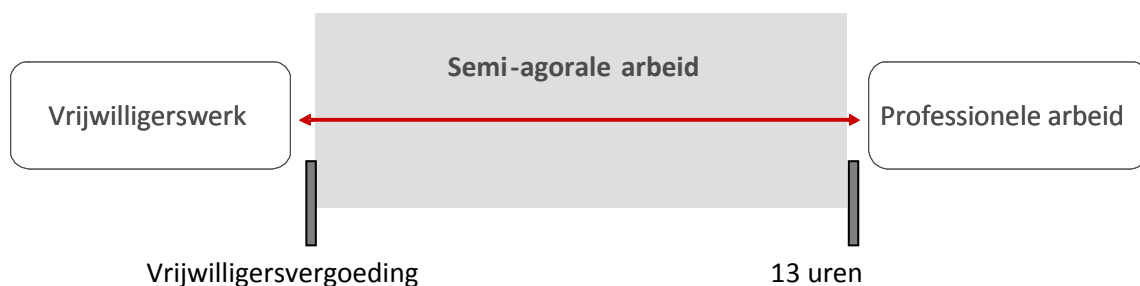
voorliggende onderzoeksproject is het van belang dat deze regeling ook van toepassing is op scheidsrechters, opleiders, trainers en begeleiders. Voor deze groepen speelt leeftijd geen rol. Deze inkomsten worden afzonderlijk belast aan een tarief van 33 procent. Dit voordeeltarief van 33% geldt echter enkel wanneer de inkomsten uit de sportbeoefening lager zijn dan de inkomsten uit een andere beroepsactiviteit. Het uitoefenen van de sport moet met andere woorden een 'nevenactiviteit' zijn. Indien dit niet het geval is kan de medewerker of de professionele sportbeoefenaar niet genieten van dit uitzonderingstarief en wordt hij belast tegen het normale progressieve tarief.

3. Semi-agorale arbeid in de sportsector

3.1 Kenmerken

Bij de situering werd een beeld gegeven van wat onder semi-agorale arbeid begrepen wordt. Nu reeds een beeld is geschetst van het vrijwilligerswerk in de sport enerzijds en de tewerkstelling in de sport anderzijds wordt ook de semi-agorale arbeid verder toegelicht. Deze 'grijze' zone kan beschouwd worden als een relatief weinig onderzocht onderzoeksobject. De omvang en diepte ervan in Vlaanderen zijn onbekend. In wat vooraf ging werd reeds vermeld dat deze zone zich bevindt tussen het vrijwilligerswerk en de professionele arbeid. Dit wordt schematisch weergegeven in figuur 2.7.

Figuur 2.7 Semi-agorale arbeid als grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid



De grens tussen vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid kan getrokken worden op basis van een bedrag, namelijk de maximaal toegelaten (forfaitaire) vrijwilligersvergoeding op dag- en jaarbasis (cf. supra). Voor 2010 werden deze bedragen vastgelegd op een maximum van 30,22 euro per dag en 1 208,72 euro per jaar, per vrijwilliger. Dit kan beschouwd worden als de ondergrens van semi-agorale arbeid. De bovengrens of de grens tussen semi-agorale arbeid en professionele arbeid kan getrokken worden op basis van de minimum wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse arbeid zoals

voorgeschreven in het arbeidsrecht. De wekelijkse duur van de prestatie van een deeltijdse werknemer mag niet lager liggen dan een derde van de wekelijkse voltijdse arbeidsduur van de werknemers die behoren tot dezelfde categorie in de onderneming (met uitsluiting van enkele uitzonderingen)¹⁶. Wanneer werknemers in een onderneming werken volgens een 38-urige werkweek, komt de minimum wekelijkse arbeidsduur afgerond neer op 13 uren. Dit aantal werd in bovenstaande figuur beschouwd als bovengrens voor semi-agorale arbeid.

Aan de hand van de vrijwilligersvergoeding en wettelijke minimum wekelijkse arbeidsduur voor deeltijdse arbeid kan semi-agorale arbeid afgebakend worden. Aangezien deze zone nog niet wettelijk werd vastgesteld, gaat het hier slechts om een interpretatie. Deze grenzen komen uitgebreid aan bod bij het kwalitatieve luik van het voorliggende onderzoeksproject.

3.2 Schetsing kader

Het werk van Bouckaert en Van Buggenhout *Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid* (2002) kan als een belangrijk, juridisch pionierswerk worden beschouwd wat de problematiek van de semi-agorale arbeid betreft. De auteurs van dit werk geven aan dat er rond het vrijwilligerswerk meerdere grijze zones bestaan. Daarbij wordt vrijwilligerswerk gedefinieerd als een activiteit die uit vrijwilligheid of met onverplicht karakter onbezoldigd door een natuurlijk persoon wordt verricht ten behoeve van anderen of van de samenleving en die plaatsvindt in een min of meer georganiseerd verband (Bouckaert & Van Buggenhout, 2002: 12-20). Volgens Bouckaert en Van Buggenhout kunnen grijze zones ontstaan rond de vrijwilligheid, het ten behoeve staan van anderen of de samenleving en het onbezoldigd karakter. Net als in het werk van Bouckaert en Van Buggenhout wordt in het voorliggende onderzoek geopteerd om enkel de grijze zone rond het onbezoldigde karakter te bestuderen.

De grijze zone rond het onbezoldigd karakter wordt door Bouckaert en Van Buggenhout aangeduid door de term ‘de vergoede vrijwillige inzet’ (2002: 18). De auteurs geven hieraan de volgende definitie:

“Het betreft de tendens waarbij voor initieel onbezoldigde vrijwilligerstaken thans systematisch een beperkte prestatievergoeding wordt uitbetaald, d.i. een vergoeding die de reële onkosten, gemaakt tijdens de uitoefening van de activiteit, overstijgt en die evenmin, omwille van het systematische karakter ervan als een vrijgevigheid kan worden gekwalificeerd.” (Bouckaert & Van Buggenhout, 2002: 18)

¹⁶ Artikel 11bis Arbeidsovereenkomstenwet

Bij gebrek aan een algemeen aanvaarde terminologie zijn de auteurs op zoek gegaan naar een term die het geheel van vergoede vrijwillige inzet aanduidt (Bouckaert & Van Buggenhout, 2002). De notie 'semi-agonale arbeid' werd door Bouckaert en Van Buggenhout verdedigd. Volgens de auteurs staat semi-agonale arbeid tussen de agonale arbeid (arbeid op de arbeidsmarkt) en de extra-agonale arbeid (arbeid buiten de arbeidsmarkt) (Bouckaert & Van Buggenhout, 2002). Deze term ('semi-agonale arbeid'), die ook door heel wat andere auteurs wordt gebruikt, wordt ook in het voorliggende onderzoeksrapport gehanteerd.

3.3 Semi-agonale arbeid in sectoren buiten de sport

Semi-agonale arbeid is niet uniek voor de sportsector. Bouckaert en Van Buggenhout (2002: 18) wijzen op andere maatschappelijke terreinen, zoals de welzijns- en gezondheidssector, de socio-culturele sector, de religieuze sector en de civiele sector. In België werden een reeks van wetenschappelijke studies uitgevoerd omtrent sociale en fiscale fraude. Om een inschatting te maken van zwartwerk in België wordt in deze studies een beroep gedaan op de Nationale Rekeningen (Pacolet e.a., 2009). Hierin wordt het werkelijke nationale inkomen geschat, waaronder ook zwartwerk behoort. Voor 2003 werd het zwartwerk geschat op 4,1 procent van de bruto toegevoegde waarde, op 0,7% van de lonen en op 9,1% van de overige inkomens (Pacolet e.a., 2009). Er wordt vanuit gegaan dat het hier hoogstwaarschijnlijk om een onderschatting gaat (Pironet, 2009). Bij de 4,1 procent van de bruto toegevoegde waarde dienen onder meer ook nog de ontdoken btw-bijdragen, sociale bijdragen en vennootschapsbelasting en de onterechte uitkeringen bijgeteld te worden.

"Hoeveel dat totale bedrag in ons land bedraagt, valt niet exact te becijferen, maar het ligt zeker hoger dan 6 procent van het bbp. Dus zeker meer dan 20 miljard euro. De hele ondergrondse economie in België werd in het verleden geschat op 12 à 20 procent van het bbp. Vandaag worden percentages geciteerd van 4 à 20 procent. Als je het gemiddelde van die twee, of de benedengrens van de ramingen in het verleden zou aannemen, levert dat een bedrag op van circa 40 miljard euro, waar de overheid gemiddeld een 50 procent of 20 miljard euro aan belastingen en sociale bijdrage kan op innen."
Pacolet in Pironet (2009: 41)

Het *Instituut voor de Nationale Rekeningen* heeft een vermoeden dat het grootste aandeel van het zwartwerk zich voordoet in sectoren waar de productie aan particulieren wordt geleverd, zoals de bouwsector, detailhandel, onderhoud en reparatie van voertuigen, horeca en activiteiten van artsen, tandartsen en dierenartsen (Pacolet e.a., 2009). Bouckaert en Van Buggenhout wijzen er op dat semi-agonale arbeid zich in de meeste West-Europese landen voordoet (2002: 18). In België, maar ook in

tal van andere landen wordt men geconfronteerd met uiteenlopende schattingen over de omvang en de oorzaken van zwartwerk (Pacolet e.a., 2009).

4. Stand van zaken

Met betrekking tot de problematiek van de semi-agorale arbeid in de sport werden er reeds een aantal beleidsinitiatieven genomen. Een aantal van deze initiatieven worden hier kort opgesomd.

Overlegplatform Sport voor Allen

Het Overlegplatform Sport voor Allen (SVA) werd opgericht in het voorjaar van 2005. In dit overlegplatform zetelen vertegenwoordigers uit de Vlaamse sportsector. De bedoeling van het Overlegplatform SVA is oplossingen aan te reiken voor de bestaande knelpunten op het vlak van de breedtesport. In dit forum trachten alle betrokken sportactoren tot een gezamenlijke visie te komen over uitgangspunten en prioriteiten in verband met het te voeren Sport voor Allen-beleid in Vlaanderen. Het eerste platform werd afgerond in 2009. In zijn beleidsnota gaf de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Ruimtelijke Ordening, Werk en Sport aan het Bloso de opdracht om het Overlegplatform opnieuw op te starten en een nieuw Sport voor Allen-actieplan te lanceren voor de periode 2010-2014 (Muyters, 2009: 25). Het Overlegplatform werd in tussen heropgestart.

Werkgroep 'Semi-agorale arbeid sport'

De werkgroep 'Semi-agorale arbeid sport' werd tijdens de bestuursperiode 2004 – 2009 door het kabinet van de toenmalige Vlaams minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brusselse Aangelegenheden opgestart. In deze werkgroep zetelden onder meer vertegenwoordigers van BLOSO en Vlabus. Tussen mei 2008 en maart 2009 kwam deze werkgroep een aantal keren samen. Deze werkgroep schreef een visienota die mee het kader voor het voorliggende onderzoek bepaalde.

Wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidswetgeving wat de tewerkstelling van trainers betreft

Eind 2008 diende parlementslid Ulla Werbrouck (LDD) bij de Kamer het 'Wetsvoorstel tot wijziging van de arbeidswetgeving wat de tewerkstelling van trainers betreft' in. In dit voorstel wordt op de hoge kostprijs voor sportclubs gewezen wanneer clubs wensen beroep te doen op trainers. Er wordt voorgesteld een specifieke arbeidsovereenkomst voor trainers in te voeren waarbij zij onder bepaalde voorwaarden worden vrijgesteld van sociale bijdragen en van een gunstig sociaal tarief kunnen genieten. Het voorstel werd niet goedgekeurd.

ISB-congres 2010 ‘We maken er samen WERK van!’

Tijdens het jaarlijkse congres van het Vlaams Instituut voor Sportbeheer & Recreatiebeleid (maart 2010) stond het thema sport en werk centraal. Tijdens deze editie werd specifiek ingezoomd op het spanningsveld tussen de professionele arbeid en het vrijwilligerswerk. Zo deed onder meer gastspreker Frank Bulcaen tijdens het congres een uiteenzetting over het statuut van de trainer.

Colloquium ‘Voetbal en Politiek’

Ook op federaal niveau wordt er aandacht besteed aan sport en werk. Tijdens het colloquium ‘Voetbal en Politiek’ in de Senaat op 19 april 2010 opperde huidig minister van Volksgezondheid & Sociale Zaken Laurette Onkelinx (PS) de mogelijkheid van een sociale maribel voor de sport. Hierbij zouden de sociale lasten voor bepaalde categorieën van werknemers verlaagd worden. Minister van Financiën Didier Reynders (MR) gaf aan ook te willen nadenken over het fiscaal statuut van de vrijwilligers, waaronder jeugdtrainers. Op vraag van senator Dirk Claes (CD&V) wenste de minister zich niet vast te pinnen op een verdubbeling van het vrijgestelde bedrag tot 2 500 euro. Dit bedrag wordt voorzien in een wetsvoorstel dat in de Senaat werd ingediend.

5. Besluit

De inzet van medewerkers in de sportsector in Vlaanderen stond centraal in dit hoofdstuk. Om semi-agorale arbeid in de sportsector te situeren was een beschrijving van vrijwilligerswerk en tewerkstelling in de sportsector in Vlaanderen nodig. Vrijwilligerswerk doet het goed in Vlaanderen. Eén op vijf Vlamingen tussen 35 en 75 jaar doet aan vrijwilligerswerk. In vergelijking met andere sectoren scoort de sportsector hoog wat betreft vrijwilligerswerk.

De sportsector is ook een groeiende tewerkstellingssector. Anno 2007 zijn in Vlaanderen een 15 700-tal mensen tewerkgesteld in de sportsector. De gemiddelde jaarlijkse groei voor de tewerkstelling in de sportsector was hoger dan de algemene tewerkstelling. De sportsector genereert dus heel wat tewerkstellingsmogelijkheden. Scheerder e.a. (2010) gebruiken de lijst met knelpuntvacatures, die jaarlijks door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding wordt gepubliceerd, als maat voor benutting van het tewerkstellingspotentieel. Met uitzondering van het beroep van redder, komt er geen enkele sportspecifieke functie voor op deze lijst (VDAB, 2008; 2009; 2010). Het potentieel aan krachten in de sportsector wordt met andere woorden goed benut (Scheerder e.a., 2010).

Gezien het grote aantal vrijwilligers is een regelgeving op maat van de vrijwilliger noodzakelijk. Dit werd voorzien in de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van de vrijwilliger, kortweg 'de vrijwilligerswet'. Deze wet bepaalt onder meer de onkostenvergoedingen die vrijwilligers mogen ontvangen. Deze wet werd kort toegelicht. Wie tewerk is gesteld in de sportsector (professionele arbeid) is onderhevig aan het algemeen arbeidsrecht. Enkele elementen hieruit werden toegelicht. Naast het arbeidsrecht zijn er in Vlaanderen en België een aantal decreten en wetten ingevoerd om de tewerkstelling in de sportsector te bevorderen. Deze werden eveneens kort voorgesteld.

Als laatste werd ook semi-agorale arbeid uitgebreider geschetst. Hierbij werden een grens getrokken tussen vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid enerzijds en semi-agorale arbeid en professionele arbeid anderzijds.

Het hoofdstuk werd afgerond met een overzicht van initiatieven die met betrekking tot het onderzoeksobject reeds zijn genomen. Het overzicht was niet exhaustief, maar gaf wel een stand van zaken weer.

DEEL 2

OMVANG EN VERGOEDING

BETREFFENDE DE SEMI-AGORALE

ARBEID IN DE SPORT

Zoals aangegeven in het eerste deel van het voorliggende onderzoeksrapport, worden in het voorliggende onderzoeksproject zowel kwantitatieve als kwalitatieve methoden toegepast. Het tweede deel van het voorliggende rapport bundelt de resultaten van de kwantitatieve analyses die in het kader van dit onderzoek werden uitgevoerd. In een eerste hoofdstuk zal het profiel geschetst worden van medewerkers in de sportsector en de vergoeding die zij ontvangen (hoofdstuk 3). Deze gegevens zijn essentieel bij het bepalen van de omvang van semi-agorale arbeid (hoofdstuk 4). In een derde en laatste hoofdstuk in dit deel wordt op basis van survey-materiaal dieper ingegaan op de houding ten aanzien van semi-agorale arbeid (hoofdstuk 5). Elk van deze hoofdstukken wordt telkens afgerond met een besluit en een overzicht van de voornaamste resultaten.

HOOFDSTUK 3

HET PROFIEL EN DE VERGOEDING VAN MEDEWERKERS IN DE SPORTSECTOR

Op basis van surveymateriaal verzameld bij sportfederaties (VSFP10¹⁷) en sportclubs (VSP09¹⁸) enerzijds en bij studenten (BSF09¹⁹) en alumni (BAF09²⁰) van de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen van de K.U.Leuven anderzijds wordt in dit hoofdstuk het profiel geschetst van de medewerkers die actief zijn in de sportsector. Hierbij ligt de focus op zij die als vrijwilliger actief zijn en hiervoor al dan niet een vergoeding ontvangen.

In wat volgt worden de bevindingen op basis van de hierboven vernoemde databronnen afzonderlijk toegelicht. Telkens zal eerst een overzicht gegeven worden van een aantal profielkenmerken van de vrijwilligers in de sportsector. Vervolgens wordt stilgestaan bij de aard van de vergoedingen die al dan niet voorzien worden voor het opnemen van deze engagementen. Gegeven de eigenheid van de verschillende databronnen (organisatiebevragingen in het geval van de sportfederaties en de sportclubs versus bevraging van individuele personen in het geval van de studenten en alumni) en de mogelijke verschillen in vraagstellingen zullen afhankelijk van de bron diverse aspecten aan bod komen.

1. Sportfederaties

1.1 Inleiding

Zoals aangegeven bij de toelichting van het onderzoeksopzet werden voor wat betreft de sportaanbieders naast de sportclubs ook de sportfederaties bevraagd. De gegevens in het Vlaams Sportfederatie Panel 2010 (VSFP10) werden verzameld door middel van een gestandaardiseerde online bevraging bij 78 sportfederaties (unisportfederaties, recreatieve sportfederaties en organisaties voor de sportieve vrijetijdsbesteding). Gegeven de eigenheid van de werking van deze

¹⁷ *Vlaams Sportfederatie Panel 2010*

¹⁸ *Vlaams Sportclub Panel 2009* (Scheerder & Vos, 2010)

¹⁹ *Beroepsloopbaan Studenten FABER 2009*

²⁰ *Beroepsloopbaan Alumni FABER 2009*

federaties en bijgevolg de ietwat andere vraagstelling, in vergelijking met de VSP09, wordt in wat volgt een zicht gegeven op de inzet van vrijwilligers in verhouding tot het aantal professionelen en de taken die ze opnemen. Vervolgens wordt onder meer ingegaan op de houding van de federaties ten aanzien van het inzetten van vrijwilligers.

1.2 Profiel van (vrijwillige) medewerkers

1.2.1 Vrijwilligers versus professionelen

Gemiddeld zijn per sportfederatie zes professionele medewerkers actief. Dit komt neer op een gemiddelde van vijf voltijdse equivalenten (zie tabel 3.1). Daarnaast doen de federaties op jaarbasis beroep op gemiddeld 94 vrijwilligers op regelmatige basis en 88 vrijwilligers op onregelmatige basis. De sportfederaties gaven zelf een invulling aan de begrippen 'regelmatige basis' en 'onregelmatige basis'.

Tabel 3.1 *Professionelen en vrijwilligers in de sportfederaties (N=78)*

	Gemiddeld aantal
Professionelen	5,8
Professionelen in VTE	5,0
Vrijwilligers op regelmatige basis	92,5
Vrijwilligers op onregelmatige basis	88,1

Achter deze cijfers schuilt evenwel een grote variatie. Zo heeft zestien procent van de federaties geen medewerkers in dienst en kan anderzijds tien procent rekenen op de inzet van minimaal vijftien personeelsleden. Wanneer we enkel de federaties in rekening brengen die een beroep doen op betaalde krachten, komen we op een gemiddelde van zeven medewerkers per federatie.

Ook wat betreft de inzet van vrijwilligers zijn er grote variaties. Zo doet een kwart van de federaties op regelmatige basis een beroep op minder dan tien vrijwilligers. Twintig procent van de federaties rekent op minimaal 100 vrijwilligers en een kleine vijf procent geeft aan op regelmatige basis meer dan 500 vrijwilligers in te zetten.

1.2.2 Taken

Tabel 3.2 geeft een overzicht van de taken en werkzaamheden waarvoor de bevroagde sportfederaties vrijwilligers inzetten. Ruim vier op vijf federaties doet een beroep op vrijwilligers voor de organisaties van wedstrijden, competities en/of toernooien. Ongeveer 70 procent zet vrijwilligers in voor promotionele activiteiten. Vrijwel een zelfde aandeel rekent op vrijwilligers voor de organisatie van nevenactiviteiten of club activiteiten.

Twee derde van de bevroagde federaties doet een beroep op vrijwilligers voor het opnemen van administratieve en/of bestuurstaken en de helft kan rekenen op vrijwilligers voor het begeleiden van clubs. Ongeveer een kwart van de federaties beschikt over vrijwilligers die instaan voor het onderhoud van materiaal. Tien procent van de bevroagde sportfederaties geeft aan daarnaast ook vrijwilligers in te zetten voor andere werkzaamheden. Onder meer opleidingen en trainingen werden hierbij vernoemd.

Tabel 3.2 *Taken en werkzaamheden waarvoor sportfederaties een beroep doen op vrijwilligers (N=78)*

	N-ja	%-ja
Organisatie van wedstrijden / competities / toernooien	66	84,6
Promotionele activiteiten	57	73,1
Organisatie van nevenactiviteiten	53	67,9
Administratie / bestuur	50	64,1
Ondersteuning van clubs	41	52,6
Onderhoud materiaal	21	26,9
Andere	8	10,3

1.2.3 Rekruteren van vrijwilligers

Vier op vijf van de bevroagde federaties is op zoek naar bijkomende vrijwilligers. Het overgrote deel van deze groep, of te wel 62 procent van alle sportfederaties, zegt weliswaar te beschikken over voldoende vrijwilligers, maar is toch op zoek naar bijkomende medewerkers. Anderzijds geeft 16 procent van de respondenten aan over onvoldoende medewerkers te beschikken.

Zes op tien federaties geven aan ooit problemen ondervonden te hebben bij het rekruteren van vrijwilligers. Anderzijds geeft 15 procent aan nooit problemen te hebben ondervonden. De overige 25 procent heeft hierover geen uitgesproken mening.

Het merendeel van de federaties (80%) rekruteert haar vrijwilligers uit de aangesloten sportclubs. Dit zou tot een competitie kunnen leiden tussen een federatie en haar club wat betreft het vinden van gemotiveerde medewerkers. Ongeveer 60 procent van de bevroagde federaties is het hier niet mee eens. Ze geven met andere woorden aan niet in competitie te gaan met de eigen clubs. Eén op vijf van de federaties geeft anderzijds wel aan soms in competitie te gaan met de aangesloten clubs wat betreft het vinden van gemotiveerde vrijwilligers. De overige 21 procent heeft hierover geen mening.

1.3 Vergoeden van (vrijwillige) medewerkers

1.3.1 Inleiding

In de VSFP10 werd gepeild naar de houding van de federaties (bij monde van de voorzitter, de administratief coördinator of de sporttechnisch coördinator) ten aanzien van het vergoeden van vrijwilligers. In wat volgt wordt dit verder toegelicht.

1.3.2 Houding t.a.v. de vergoeding van vrijwilligers

Vrijwel alle bevraagde federaties zijn het er over eens dat vrijwilligers cruciaal zijn voor de werking van de federatie. Anderzijds is er ook een sterk geloof in de meerwaarde van betaalde krachten. Ruim vier op vijf van de bevraagde federaties is er van overtuigd dat de inzet van (meer) betaalde krachten de federatie ten goede zou komen. Wat betreft het vergoeden van vrijwilligers tenslotte geven vier op tien federaties aan dat er bij hen geen discussie bestaat over het al dan niet vergoeden. Eén derde van de federaties geeft anderzijds wel aan dat dit een thema voor hen is.

Wanneer we de houding van de federaties ten aanzien van deze stellingen vergelijken met de houding van de sportclubs, dan zien we een aantal opmerkelijke verschillen. Zowel de clubs als de federaties hebben een sterk geloof in de dynamiek van vrijwilligers maar wat betreft de inzet van professionals verschillen ze duidelijk van mening. Waar het overgrote deel van de federaties gelooft in de meerwaarde van de inzet van betaalde krachten, is dit bij de sportclubs slechts een minderheid. Wellicht speelt hier mee dat heel wat federaties de inzet van professionals en vrijwilligers reeds combineren en dat dit voor de meeste sportclubs de inzet van betaalde krachten niet vertrouwd is. Bovendien zijn er om evidente redenen ook duidelijk verschillen in de doelstellingen en de daaraan gekoppelde activiteiten tussen federaties en sportclubs.

Wat betreft de derde stelling tenslotte, blijkt dat er binnen de federaties, in vergelijking met de sportclubs, meer discussie is over het al dan niet vergoeden van vrijwilligers. We merken op dat deze stelling wellicht niet door iedereen op dezelfde wijze geïnterpreteerd is. Zo kan wat betreft de federaties deze stelling betrekking hebben op het al dan niet vergoeden van de eigen vrijwilligers, maar is het bijvoorbeeld ook mogelijk dat er binnen de federaties een discussie bestaat over het vergoeden van vrijwilligers in de sportclubs die aangesloten zijn bij de federatie.

Tabel 3.3 *Houding van sportfederaties ten aanzien van de vergoeding van vrijwilligers en de inzet van betaalde medewerkers, in percentages op een vijfpuntenschaal (N=75)*

	Niet akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Akkoord
De inzet van (meer) betaalde krachten zou de federatie ten goede komen.	6,7	10,7	82,6
Vrijwilligers zijn cruciaal voor de werking van de federatie.	2,6	1,3	96,0
Binnen de federatie bestaat er discussie over het al dan niet vergoeden van vrijwilligers.	43,3	24,3	32,4

2. Sportclubs

2.1 Inleiding

Naar analogie met de beschrijving van het profiel van de medewerkers die actief zijn in de sportfederaties wordt in wat volgt de inzet van (vrijwillige) medewerkers in sportclubs in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest in kaart gebracht. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de VSP09 (Scheerder & Vos, 2010a). Zowel het profiel van de sportclubmedewerkers als de wijze waarop ze vergoed worden, wordt in kaart gebracht.

2.2 Profiel van (vrijwillige) medewerkers

2.2.1 Inleiding

Vrijwel alle clubs in de VSP09 doen een beroep op de inzet van vrijwilligers. Bijna 80 procent van de clubs zet vrijwilligers in voor administratieve taken en de organisatie van neven- of clubactiviteiten en of club activiteiten. Zeven op tien van de clubs heeft vrijwilligers die algemene bestuurstaken opnemen. Ongeveer twee derde van de clubs zet vrijwilligers in voor trainingen en of sportieve begeleiding (64%) en bijna 60 procent van clubs kan rekenen op vrijwilligers voor de organisatie van wedstrijden, competities en toernooien (Scheerder & Vos, 2010a).

Binnen deze verschillende verantwoordelijkheden kunnen drie groepen van functies onderscheiden worden: (i) bestuursfuncties, (ii) sporttechnische functies, en (iii) parasportieve functies.

In de sportclubs in de VSP09 zijn ruim 11 000 medewerkers actief (zie tabel 3.4). Ruim 40 procent van deze mensen neemt een parasportieve functie op. De bestuursfuncties en de sporttechnische functies vertegenwoordigen respectievelijk 31 procent en 27 procent van alle engagementen (Scheerder & Vos, 2010a).

Tabel 3.4 Engagements in sportclubs in de VSP09 naar functie (N=651)

	N-personen	%-personen
Bestuursfuncties	3 527	31,3
Sporttechnische functies	3 026	26,9
Parasportieve functies	4 705	41,8
Totaal	11 258	100,0

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

In wat volgt wordt voor ieder van deze functiegroepen beknopt het profiel geschetst.

2.2.2 Bestuursfuncties

De sportclubs in de VSP09 tellen gemiddeld een kleine zes bestuursleden. Er is logischerwijze een samenhang met de grootte van de clubs. Zo tellen grote clubs in vergelijking met kleine clubs gemiddeld genomen meer bestuursleden. Een uitzondering niet te na gesproken beschikken alle clubs over een voorzitter en een secretaris. Ongeveer 90 procent van de sportclubs beschikt daarnaast ook over een secretaris (Scheerder & Vos, 2010a).

Tabel 3.5 Bestuursfuncties in sportclubs naar geslacht, rijpercentages (N=635)

	%-mannen	%-vrouwen
Voorzitter	88,1	11,9
Ondervoorzitter	85,9	14,1
Secretaris	73,2	26,8
Penningmeester	76,9	23,1
Andere bestuursfunctie	77,8	22,2
Algemeen	79,6	20,4

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

Ook in de VSP09 komt opnieuw naar voor dat sportbesturen mannenbastions zijn met een relatief oude leeftijdsstructuur (zie tabellen 3.5 en 3.6). Gemiddeld 80 procent van de bestuursfuncties wordt opgenomen door een man. Deze genderongelijkheid komt het sterkst naar voor binnen de voorzittersfuncties: bijna 90 procent van de bevraagde voorzitters zijn mannen. De gemiddelde leeftijd van de sportbesturen is 49 jaar (Scheerder & Vos, 2010a).

Tabel 3.6 Bestuursfuncties in sportclubs naar leeftijd, gemiddelde waarden (N=635)

	Gemiddelde
Voorzitter	52,1
Ondervoorzitter	50,7
Secretaris	48,9
Penningmeester	49,7
Andere bestuursfunctie	46,9
Algemeen	49,1

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

De gemiddelde duur van een bestuursmandaat bedraagt voor twee derde van de clubs minimaal zes jaar. Een derde van de clubs geeft aan dat hun bestuurders engagementen opnemen van meer dan tien jaar (Scheerder & Vos, 2010a). Bestuursleden spenderen gemiddeld 16 uur per maand aan de uitoefening van hun functie. Naar gelang de aard van de functie zijn er onderlinge verschillen (zie tabel 3.7).

Tabel 3.7 Bestuursfuncties in sportclubs naar tijdsinvestering per maand in uren, gemiddelde waarden (N=578)

	Gemiddelde
Voorzitter	18,0
Ondervoorzitter	13,5
Secretaris	20,0
Penningmeester	14,8
Andere bestuursfunctie	14,4
Algemeen	16,0

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

2.2.3 Sporttechnische functies

Ongeveer zeven op tien van de clubs in de VSP09 geeft aan een beroep te doen op één of meerdere sporttechnische begeleiders. Gemiddeld zetten deze clubs zeven trainers en/of coaches in. Naar analogie met de bestuursfuncties geldt ook hier dat grote clubs, in vergelijking met kleinere clubs, in sterkere mate een beroep doen op sporttechnische begeleiders en bovendien ook meer kampen met een tekort aan vrijwilligers (Scheerder & Vos, 2010a).

Tabel 3.8 Aantal sporttechnische functies in sportclubs

	N-personen	%-personen
Niet gekwalificeerde trainer	1 730	57,2
VTS gediplomeerde trainer	968	32,0
Regent / Bachelor LO of kiné	175	5,8
Licentiaat / master LO of kiné	82	2,7
Regent / Bachelor LO of kiné + VTS-diploma	37	1,2
Licentiaat / master LO of kiné + VTS-diploma	34	1,1
Totaal	3 026	100,0

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

Binnen de sporttechnische functies kan een onderscheid gemaakt worden in functie van de kwalificatie van de sporttechnische begeleiders. Uit tabel 3.8 blijkt dat een kleine 60 procent van de sporttechnische begeleiders die actief zijn in de bevraagde sportclubs niet over een kwalificatie beschikken. Ongeveer twee derde van alle clubs doen een beroep op één of meerdere niet-gekwalificeerde trainers. Ongeveer de helft van de clubs beschikt over trainers met een diploma van de Vlaamse Trainersschool of een daarmee gelijkgesteld diploma (Scheerder & Vos, 2010a).

Tabel 3.9 Sporttechnische functies in sportclubs naar geslacht, rijpercentages (N=436)

	%-mannen	%-vrouwen
Niet gekwalificeerde trainer	73,8	26,2
VTS gediplomeerde trainer	79,3	20,7
Regent / Bachelor LO of kiné	53,7	46,3
Licentiaat / master LO of kiné	56,1	43,9
Regent / Bachelor LO of kiné + VTS-diploma	67,6	32,4
Licentiaat / master LO of kiné + VTS-diploma	67,6	32,4
Algemeen	73,8	26,2

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

Ook binnen de sporttechnische functies blijkt dat de vrouwen ondervertegenwoordigd zijn (zie tabel 3.9). Grosso modo besteden sporttechnische begeleiders gemiddeld een kleine 20 uur aan hun trainerstaken in de bevraagde sportclubs. In functie van de opleidingsachtergrond van de trainers zijn er onderlinge verschillen (zie tabel 3.10).

Tabel 3.10 Sporttechnische functies in sportclubs naar tijdsinvestering per maand in uren, gemiddelde waarden (N=406)

	Gemiddelde
Niet gekwalificeerde trainer	18,1
VTS gediplomeerde trainer	22,2
Regent / Bachelor LO of kiné	17,7
Licentiaat / master LO of kiné	12,6
Regent / Bachelor LO of kiné + VTS-diploma	15,8
Licentiaat / master LO of kiné + VTS-diploma	13,6
Algemeen	18,8

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

2.2.4 Parasportieve functies

Een derde en laatste groep van functies die onderscheiden worden zijn de parasportieve of ondersteunende functies. Vier op vijf clubs in de VSP09 heeft één of meerdere parasportieve functies. Deze clubs beschikken gemiddeld over twaalf parasportieve medewerkers. Opnieuw geldt ook hier dat er een grootte-effect is (Scheerder & Vos, 2010a). Binnen deze functiegroep komt de organisatie van nevenactiviteiten het meest voor, gevolgd door de uitbating van een kantine en het optreden als scheidsrechter of jurylid (zie tabel 3.11).

Tabel 3.11 Aantal parasportieve functies in sportclubs

	N-persoonen	%-persoonen
Organisatie nevenactiviteiten	1 870	39,7
Scheidsrechter / Jurering	732	15,6
Verzorging	93	2,0
Onderhoud	511	10,9
Kantine	892	19,0
Andere	607	12,9
Totaal	4 705	100,0

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

Ook voor deze functies geldt dat mannen (63%) sterker vertegenwoordigd zijn dan vrouwen (37%). Dit komt voornamelijk tot uiting in de uitbating van de kantine (49%) en de organisatie van nevenactiviteiten (41%). Deze genderongelijkheid is evenwel opvallend minder uitgesproken dan de verhouding tussen mannen en vrouwen binnen de bestuursfuncties en de sporttechnische functies (zie tabel 3.12).

Tabel 3.12 *Parasportieve functies in sportclubs naar geslacht, rijpercentages (N=469)*

	%-mannen	%-vrouwen
Organisatie nevenactiviteiten	59,5	40,5
Scheidsrechter / Jurering	78,8	21,2
Verzorging	61,3	38,7
Onderhoud	78,3	21,7
Kantine	51,5	48,5
Andere	57,2	42,8
Algemeen	62,9	37,1

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

Op basis van de becijferingen in de VSP09 zouden parasportieve vrijwilligers gemiddeld 16 uur per maand besteden aan hun ondersteunende taken (Scheerder & Vos, 2010a). Tabel 3.13 geeft een meer gedetailleerd beeld voor de verschillende onderscheiden parasportieve functies.

Tabel 3.13 *Parasportieve functies in sportclubs naar tijdsinvestering per maand in uren, gemiddelde waarden (N=379)*

	Gemiddelde
Organisatie nevenactiviteiten	8,2
Scheidsrechter / Jurering	11,6
Verzorging	9,1
Onderhoud	17,7
Kantine	33,1
Andere	23,0
Algemeen	16,4

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

2.3 De wijze van vergoeden van (vrijwillige) medewerkers

2.3.1 Inleiding

In de VSP09 werd een onderscheid gemaakt tussen vier types van vergoedingen: (i) geen vergoeding, (ii) een vrijwilligersvergoeding, (iii) een onkostenvergoeding, en (iv) een uurvergoeding. Naar analogie met de beschrijving van het profiel van de (vrijwillige) medewerkers wordt in wat volgt opnieuw een onderscheid gemaakt tussen bestuursfuncties, sporttechnische functies en parasportieve functies. Daarnaast wordt ook een zicht gegeven op de houding van sportclubs ten aanzien van het vergoeden van medewerkers.

2.3.2 Bestuursfuncties

Uit de resultaten van de VSP09 blijkt dat het overgrote deel van de sportclubs (92%) aangeeft geen vergoedingen te geven aan haar bestuursleden. Anderhalf procent van de bevroegde clubs geeft vrijwilligersvergoedingen aan haar bestuursleden en zes procent betaalt gemaakte kosten terug via onkostenvergoedingen. Een absolute minderheid (1%) krijgt een uurvergoeding voor zijn/haar bestuurstaken. De verschillen tussen de verschillende bestuursfuncties zijn verwaarloosbaar (zie tabel 3.14).

Tabel 3.14 Bestuursfuncties in sportclubs naar vergoeding, rijpercentages (N=608)

	Geen vergoeding	Vrijwilligers- vergoeding	Onkosten- vergoeding	uurvergoeding
Voorzitter	94,4	1,3	4,1	0,2
Ondervoorzitter	94,1	1,6	3,7	0,5
Secretaris	91,7	1,6	6,6	0,2
Penningmeester	92,8	1,3	4,6	1,3
Andere bestuursfunctie	89,5	1,7	8,0	0,8
Algemeen	91,8	1,5	6,1	0,6

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

2.3.3 Sporttechnische functies

In tegenstelling tot de bestuursfuncties betaalt de helft van de clubs één of andere vorm van vergoeding aan haar sporttechnische begeleiders. Een kleine 20 procent van de clubs in de VSP09 die een beroep doen op sporttechnische begeleiders voorzien in een vrijwilligersvergoeding, één op vijf betaalt onkostenvergoedingen en 13 procent van de bevroegde clubs voorziet uurvergoedingen voor haar sporttechnisch personeel. Uit tabel 3.15 blijkt dat het voornamelijk de gekwalificeerde sporttechnische begeleiders zijn die op één of andere vorm van vergoeding kunnen rekenen.

Tabel 3.15 Sporttechnische functies in sportclubs naar vergoeding, rijpercentages

	Geen vergoeding	Vrijwilligers- vergoeding	Onkosten- vergoeding	uurvergoeding
Niet gekwalificeerde trainer	62,4	15,7	14,8	7,1
VTS gediplomeerde trainer	41,4	18,3	21,9	18,3
Regent / Bachelor LO of kiné	34,3	20,4	25,9	19,4
Licentiaat / master LO of kiné	43,8	20,0	28,8	7,5
Regent / Bachelor LO of kiné + VTS-diploma	57,1	16,7	11,9	14,3
Licentiaat / master LO of kiné + VTS-diploma	53,8	17,9	15,4	12,8
Algemeen	50,3	17,6	19,5	12,6

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

2.3.4 Parasportieve functies

De parasportieve medewerkers tenslotte situeren zich wat betreft de vergoedingen tussen de bestuursleden en de sporttechnische begeleiders. Drie kwart van de clubs in de VSP09 geeft aan geen vergoeding te voorzien voor haar parasportieve medewerkers. Eén op tien van de clubs betaalt vrijwilligersvergoedingen en eenzelfde aandeel betaalt gemaakte kosten terug op basis van ingediende onkostennota's. Drie procent van de parasportieve medewerkers ontvangt een uurvergoeding (zie tabel 3.16).

Tabel 3.16 Parasportieve functies in sportclubs naar vergoeding, rijpercentages (N=379)

	Geen vergoeding	Vrijwilligers- vergoeding	Onkosten- vergoeding	uurvergoeding
Organisatie nevenactiviteiten	95,3	2,8	1,4	0,5
Scheidsrechter / Jurering	55,0	10,7	28,4	5,9
Verzorging	60,6	16,9	16,9	5,6
Onderhoud	73,9	12,5	10,8	2,8
Kantine	82,7	10,5	3,8	3,0
Andere	72,9	15,7	7,1	4,3
Algemeen	75,8	10,0	11,0	3,2

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

2.3.5 Houding t.a.v. de vergoeding van vrijwilligers

In de VSP09 werd de deelnemende sportclubs gevraagd naar hun houding ten aanzien van het vergoeden van vrijwilligers en de inzet van betaalde krachten (zie tabel 3.17). Het overgrote deel van de clubs heeft een sterk geloof in de dynamiek van vrijwilligers en is van mening dat dit zo moet blijven. Ze zijn er bijgevolg dan ook niet van overtuigd dat de inzet van betaalde krachten hun club ten goede zou komen. Grote clubs geloven weliswaar in vergelijking met kleine clubs in sterkere mate in de inzet van betaalde krachten. Op basis van deze cijfers geeft 10 procent van de bevroegde clubs aan haar medewerkers te vergoeden en zou er weinig discussie bestaan over het vergoeden van vrijwilligers. Opnieuw geldt dat eerder grote clubs in vergelijking met kleine clubs hun medewerkers vergoeden (Scheerder & Vos, 2010a). Dit laatste doet op het eerste zicht vermoeden dat het vergoeden van vrijwilligers gemiddeld genomen geen prioritair thema is voor deze clubs, maar anderzijds zou dit bijvoorbeeld evenzeer kunnen betekenen dat er eensgezindheid is over het al dan niet vergoeden van vrijwilligers.

Tabel 3.17 *Houding van sportclubs ten aanzien van de vergoeding van vrijwilligers en de inzet van betaalde medewerkers, in percentages op een vijfpuntenschaal (N=594)*

	Niet akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Akkoord
De inzet van (meer) betaalde krachten zou de club ten goede komen.	64,1	19,7	16,2
De club drijft op de inzet van vrijwilligers en dat moet zo blijven.	5,6	12,8	81,6
Binnen de club bestaat discussie over het al dan niet vergoeden van vrijwilligers.	78,3	12,6	9,0
De club vergoedt haar vrijwilligers.	77,0	13,3	9,7

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

3. Studenten Bewegings- en Revalidatiewetenschappen

3.1 Profiel van (vrijwillige) medewerkers

3.1.1 Inleiding

In wat volgt wordt het profiel geschetst van studenten Lichamelijke opvoeding en Bewegingswetenschappen en studenten Revalidatiewetenschappen en Kinesithérapie die op regelmatige en/of op onregelmatige basis een functie opnemen binnen de sportsector (40% van de bevroegden). Op regelmatige basis een functie uitoefenen wordt gedefinieerd als minstens één keer per maand.

3.1.2 Engagements op regelmatige basis

Bijna één student op drie (30%) geeft aan op regelmatige basis een functie als bestuurslid, sporttechnisch of parasportief personeel uit te oefenen. Een aantal van deze studenten combineren meerdere functies. Tabel 3.18 geeft de verdeling voor de verschillende functies die uitgeoefend worden. De sporttechnische functies (72%) hebben het grootste aandeel van de uitgeoefende functies, gevolgd door de parasportieve functies (23%) en de bestuursfuncties (5%). Deze verdeling is wellicht niet vreemd gegeven de sportopleiding van deze studenten en hun relatief jonge leeftijd.

Tabel 3.18 *Engagements op regelmatige basis van studenten in de sportsector naar functie (N=114)*

	N-functies	%-functies
Bestuursfuncties	6	5,3
Sporttechnische functies	82	71,9
Parasportieve functies	26	22,8
Totaal	114	100,0

Ieder van deze functiegroepen kan verder uitgesplitst worden naar een aantal specifieke functies. Gegeven het eerder beperkt aantal studenten dat een parasportieve of een bestuursfunctie opneemt, wordt enkel de procentuele verdeling weergegeven voor de groep van sporttechnische functies. Bijna 70 procent van de sporttechnische functies zijn trainersfuncties. Monitors en begeleiders zijn goed voor respectievelijk vijftien procent en elf procent van de sporttechnische functies (zie tabel 3.19)

Tabel 3.19 Engagements op regelmatige basis van studenten in sporttechnische functies (N=82)

	N-functies	%-functies
Trainer	56	68,3
Monitor	12	14,6
Begeleider	9	11,0
Andere	5	6,1
Totaal	82	100,0

Binnen de groep parasportieve functies worden volgende taken waargenomen: arbitrage/jurering (N=12), kantine/cafetaria (N=9) organisatie van nevenactiviteiten (N=4) en onderhoud infrastructuur/materiaal (N=1). De bestuursfuncties hebben het kleinste aandeel binnen de uitgeoefende functies. Onder deze categorie vallen volgende functies: voorzitter, jeugdbestuurslid, lid bestuurscommissie, jeugdsportcoördinator en lid PR.

Tabel 3.20 Engagements op regelmatige basis van studenten in de sportsector naar organisatorische context (N=114)²¹

	N-functies	%-functies
Sportclub	84	73,7
Sportkamp	19	16,7
Sportdienst	10	8,8
Commerciële sportaanbieder	8	7,0
Schoolsport	4	3,5
Andere	10	8,8

In tabel 3.20 wordt voor de verschillende engagements die worden opgenomen weergegeven in welke organisatorische context dit gebeurt. De cijfers tonen aan dat het merendeel van de functies in een sportclub worden uitgeoefend (74%). Zeventien procent van de opgenomen engagements op regelmatige basis gebeuren in het kader van een sportkamp. Sportdiensten en commerciële sportaanbieders zijn goed voor respectievelijk negen procent en zeven procent van de

²¹ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, kunnen uitoefenen in meer dan één organisatie zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

engagements. Bestuursfuncties en parasportieve functies worden een uitzondering niet te na gesproken uitsluitend uitgeoefend in sportclubs. De sporttechnische functies volgend grosso modo de eerder toegelichte verdeling voor de volledige groep van engagements. Wat betreft de verdeling van de specifieke sporttechnische functies over de onderscheiden organisatievormen zijn er weinig verrassingen (zie tabel 3.21).

Tabel 3.21 Engagements op regelmatige basis van studenten in sporttechnische functies naar organisatorische context, in percentages²² (N=82)

	Trainer	Begeleider	Monitor	Andere ²³	Globaal
Sportclub	75,0	66,6	33,3	(6)	70,7
Sportkamp	12,5	22,2	50,0	(3)	22,0
Sportdienst	10,7	11,1	8,3	(1)	11,0
Commerciële sportaanbieder	5,4	11,1	25,0	(1)	7,3
Schoolsport	3,6	0,0	8,3	(0)	4,9
Andere	5,4	0,0	8,3	(3)	8,5

Last but not least werd ook gepeild naar het aantal uren dat gemiddeld per maand besteed wordt aan de onderscheiden functies. De studenten die een bestuursfunctie opnemen spenderen gemiddeld acht uur per maand aan de uitoefening van hun functie. Aan de sporttechnische functies wordt gemiddeld tien uur per maand besteed en de parasportieve functies nemen iets minder dan vijf uur in beslag op maandbasis. Alle functies liggen hiermee ver onder de grens van 13 uren per week die vereist is voor deeltijdse professionele arbeid.

3.1.3 Engagements op onregelmatige basis

Een kwart van de studenten neemt op onregelmatige basis²⁴ een engagement op in de sportsector. Naar analogie met wat voorafging combineren een aantal van deze studenten functies binnen één of meerdere sportorganisaties. Uit tabel 3.22 blijkt dat twee op drie van de functies sporttechnische functies zijn en een derde zijn parasportieve functies. Niet geheel verrassend worden er geen bestuursfuncties op onregelmatige basis uitgeoefend.

²² De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, kunnen uitoefenen in meer dan één organisatie zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

²³ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de andere sporttechnische functies enkel de absolute waarden weergegeven.

²⁴ Minder dan één keer per maand.

Tabel 3.22 Engagements op onregelmatige basis van studenten in de sportsector naar functie (N=68)

	N-functies	%-functies
Bestuursfuncties	0	0,0
Sporttechnische functies	45	66,2
Parasportieve functies	23	33,8
Totaal	68	100,0

Het aantal uitgeoefende functies op onregelmatige basis (N=68) is beduidend lager dan het aantal uitgeoefende functies op regelmatige basis (N=114).

Naar analogie met de bespreking van de functies die op regelmatige basis worden opgenomen, wordt ook hier enkel voor de sporttechnische functies de procentuele verdeling weergegeven. Een derde van de sporttechnische functies zijn trainers. Monitors en begeleiders vertegenwoordigen respectievelijk 29 procent en 25 procent van de sporttechnische functies. De parasportieve functies hebben voor het overgrote deel betrekking op het organiseren van nevenactiviteiten en in mindere mate het uitbaten van de kantine en/of het opnemen van andere taken.

Tabel 3.23 Engagements op onregelmatige basis van studenten in sporttechnische functies (N=45)

	N-functies	%-functies
Trainer	16	35,6
Monitor	13	28,9
Begeleider	11	24,4
Andere	5	11,1
Totaal	45	100,0

Ruim de helft van alle functies op onregelmatige basis worden in een sportclub uitgeoefend (54%), gevolgd door het sportkamp (41%) en de sportdienst (12%).

Tabel 3.24 Engagements op onregelmatige basis van studenten in de sportsector naar organisatorische context (N=68)

	N-functies	%-functies
Sportclub	37	54,4
Sportkamp	28	41,2
Sportdienst	17	11,8
Commerciële sportaanbieder	4	5,9
Schoolsport	1	1,5
Andere	4	5,9

Wat betreft de sporttechnische functies zien we dat deze in sterke mate worden opgenomen binnen de context van een sportkamp, gevolgd door de sportclub en de sportdienst (tabel 3.25).

Tabel 3.25 Engagements op onregelmatige basis van studenten in sporttechnische functies naar organisatorische context, in percentages²⁵ (N=45)

	Trainer	Begeleider	Monitor	Andere ²⁶	Globaal
Sportclub	93,8	27,3	7,7	(1)	44,4
Sportkamp	50,0	54,5	92,3	(2)	62,2
Sportdienst	6,25	18,2	15,4	(1)	13,3
Commerciële sportaanbieder	6,25	9,1	0,0	(0)	6,7
Schoolsport	0,0	0,0	0,0	(1)	0,0
Andere	0,0	0,0	0,0	(0)	0,0

Aangezien de functies op onregelmatige basis worden uitgeoefend is het niet mogelijk om de gemiddelde tijd die hieraan besteed wordt uit te drukken. Wel is duidelijk dat er meer tijd besteed wordt aan de sporttechnische functies in vergelijking met de parasportieve functies.

3.2 De wijze van vergoeden van (vrijwillige) medewerkers

3.2.1 Inleiding

De studenten Bewegings- en Revalidatiewetenschappen die op (on)regelmatige basis een functie opnemen binnen de sportsector werd ook gevraagd naar de aard van de vergoeding die ze ontvangen voor dit engagement. Er werd een onderscheid gemaakt tussen acht types van vergoedingen: (i) geen vergoeding, (ii) een vergoeding in natura²⁷, (iii) een vaste vrijwilligersvergoeding²⁸, (iv) een reële onkostenvergoeding²⁹, (v) een prestatievergoeding op basis

²⁵ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, kunnen uitoefenen in meer dan één organisatie zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

²⁶ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de andere sporttechnische functies enkel de absolute waarden weergegeven.

²⁷ Een vergoeding in natura onder de vorm van sportkledij, sportmateriaal, betaling van stages, abonnementen, etc.

²⁸ Een forfaitaire all-in kostenvergoeding die maximaal 30,22 euro per dag en 1208,72 euro per jaar bedraagt.

van onkostennota's³⁰, (vi) een prestatievergoeding zonder onkostennota's³¹, (vii) een wettelijke uurvergoeding³², en (viii) een andere vergoeding³³.

3.2.2 Engagements op regelmatige basis

Een kwart van de engagements die op regelmatige basis worden opgenomen binnen de sportsector worden niet vergoed. De meest voorkomende vergoedingswijzen zijn een prestatievergoeding zonder onkosten (23%), een wettelijke uurvergoeding (20%) en de vaste vrijwilligersvergoeding (19%). Reële onkostenvergoedingen (4%) en prestatievergoedingen op basis van onkostennota's (5%) komen slechte in beperkte mate voor.

Tabel 3.26 Engagements op regelmatige basis van studenten in de sportsector naar vergoeding (N=114)

	N	%
Geen vergoeding	28	24,6
Vergoeding in natura	8	7,0
Vaste vrijwilligersvergoeding	22	19,3
Reële onkostenvergoeding	5	4,4
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	6	5,3
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	26	22,8
Wettelijke uurvergoeding	23	20,2
Andere	2	1,8

Uit tabel 3.27 blijkt dat ruim de helft van de parasportieve engagements niet vergoed worden. Voor een kleine 20 procent van de engagements wordt een vrijwilligersvergoeding betaald. Een minderheid van de sporttechnische functies wordt niet vergoed. De meest voorkomende vergoedingswijzen voor deze functies zijn de prestatievergoeding zonder onkostennota (29%), de wettelijke uurvergoeding (26%) en de vaste vrijwilligersvergoeding (21%).

²⁹ De integrale terugbetaling van de reële voorgesloten kosten die gemaakt werden op basis van een onkostennota met bewijsstukken (vb. verplaatsingen, telefoonkosten, aankoop van materiaal, etc.).

³⁰ Een financiële vergoeding voor prestaties op basis van een ingediende onkostennota die hoger ligt dan de werkelijke kosten.

³¹ Een financiële vergoeding voor prestaties zonder verantwoording hiervan. Hieronder valt eveneens een onwettelijke uurvergoeding.

³² Een uurvergoeding als werknemer in bijberoep. Dit is een officieel loon op basis van een contract. Er worden van dit loon sociale zekerheidsbijdragen afgenomen.

³³ Een andere vergoeding dan de vergoedingen die hierboven werden vernoemd.

Tabel 3.27 Engagements op regelmatige basis van studenten in de sportsector naar vergoeding en functie³⁴ (N=114)

	Bestuursfuncties ³⁵	Sporttechnische functies	Parasportieve functies
Geen vergoeding	(1)	14,6	57,7
Vergoeding in natura	(2)	3,7	8,3
Vaste vrijwilligersvergoeding	(0)	20,7	19,2
Reële onkostenvergoeding	(1)	2,4	7,7
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	(1)	6,1	0,0
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	(0)	29,3	7,7
Wettelijke uurvergoeding	(1)	25,6	3,8
Andere	(0)	2,4	0,0

Wanneer er binnen de groep van sporttechnische functies gekeken wordt naar de trainersfuncties zien we dat de verdeling van de verschillende vergoedingswijzen gelijkaardig is aan die voor de volledige groep van sporttechnische functies (zie tabel 3.28).

Tabel 3.28 Engagements op regelmatige basis van studenten in sporttechnische functies naar vergoeding en functie, in percentages (N=82)

	Trainer	Begeleider ³⁶	Monitor ³⁷	Andere ³⁸
Geen vergoeding	8,9	(2)	(1)	(4)
Vergoeding in natura	5,4	(0)	(0)	(0)
Vaste vrijwilligersvergoeding	17,9	(2)	(3)	(2)
Reële onkostenvergoeding	1,8	(0)	(1)	(0)
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	7,1	(1)	(0)	(0)
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	30,4	(1)	(4)	(2)
Wettelijke uurvergoeding	23,2	(2)	(3)	(3)
Andere	1,8	(0)	(1)	(0)

Naast de aard van de vergoeding werd ook de hoogte van deze vergoeding bevraagd. Beiden worden in tabel 3.29 aan elkaar gekoppeld voor wat betreft de sporttechnische functies. Opgemerkt dient te worden dat de gemiddelde waarden in deze tabel gebaseerd zijn op een beperkt aantal observaties en in een aantal gevallen zelfs betrekking hebben op één observatie. Hoewel deze bedragen richtinggevend kunnen zijn moeten ze dus zeker met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden. Trainers zouden, in vergelijking met de andere sporttechnische functies, gemiddeld genomen de hoogste vergoeding ontvangen.

³⁴ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen voor één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, meer dan één vergoedingswijze kunnen hebben zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

³⁵ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de bestuursfuncties enkel de absolute waarden weergegeven.

³⁶ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de begeleiders enkel de absolute waarden weergegeven.

³⁷ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de monitors enkel de absolute waarden weergegeven.

³⁸ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de andere sporttechnische functies enkel de absolute waarden weergegeven.

Tabel 3.29 Gemiddelde ontvangen vergoeding in functie van de aard van de vergoeding voor engagementen op regelmatige basis van studenten in sporttechnische functies, in euro's (N=82)

	Trainer	Begeleider	Monitor	Andere	Gemiddeld
Vaste vrijwilligersvergoeding	14,3	10,0*	13,8	11,0*	12,3
Reële onkostenvergoeding	15,0*	/	/	/	15,0*
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	10,0*	/	/	/	10,0*
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	10,0	15,0*	6,0*	12,5	10,9
Wettelijke uurvergoeding	9,6	10,0*	10,0*	8,3*	7,0
Andere	20,0*	/	/	/	20,0*
Gemiddeld	13,2	11,7	9,9	10,6	

(*) waarde op basis van slechts één observatie

3.2.3 Engagements op onregelmatige basis

Net als bij de engagements die op regelmatige basis worden opgenomen binnen de sportsector geldt ook voor onregelmatige engagements dat een kwart niet vergoed wordt. De meest voorkomende vergoedingswijzen zijn respectievelijk wettelijke uurvergoedingen (29%), vergoedingen in natura (25%), vaste vrijwilligersvergoedingen (16%) en prestatievergoedingen zonder onkostennota's (13%).

Tabel 3.30 Engagements op onregelmatige basis van studenten in de sportsector naar vergoeding (N=68)

	N	%
Geen vergoeding	16	23,5
Vergoeding in natura ³⁹	17	25,0
Vaste vrijwilligersvergoeding ⁴⁰	11	16,2
Reële onkostenvergoeding ⁴¹	1	1,5
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's ⁴²	2	2,9
Prestatievergoeding zonder onkostennota's ⁴³	9	13,2
Wettelijke uurvergoeding ⁴⁴	20	29,4
Andere ⁴⁵	1	1,5

³⁹ Een vergoeding in natura onder de vorm van sportkledij, sportmateriaal, betaling van stages, abonnementen, etc.

⁴⁰ Een forfaitaire all-in kostenvergoeding die maximaal 30,22 euro per dag en 1208,72 euro per jaar bedraagt.

⁴¹ De integrale terugbetaling van de reële voorgeschoten kosten die gemaakt werden op basis van een onkostennota met bewijsstukken (vb. verplaatsingen, telefoonkosten, aankoop van materiaal, etc.).

⁴² Een financiële vergoeding voor prestaties op basis van een ingediende onkostennota die hoger ligt dan de werkelijke kosten.

⁴³ Een financiële vergoeding voor prestaties zonder verantwoording hiervan. Hieronder valt eveneens een onwettelijke uurvergoeding.

⁴⁴ Een uurvergoeding als werknemer in bijberoep. Dit is een officieel loon op basis van een contract. Er worden van dit loon sociale zekerheidsbijdragen afgenomen.

⁴⁵ Een andere vergoeding dan de vergoedingen die hierboven werden vernoemd.

Ongeveer de helft van de onregelmatige parasportieve engagements worden niet vergoed en een derde van deze engagements worden in natura vergoed. Een op tien van de sporttechnische functies wordt niet vergoed. De meest voorkomende vergoedingswijzen voor deze functies zijn de wettelijke uurvergoeding (42%), de vergoeding in natura (22%), de vaste vrijwilligersvergoeding (22%) en de prestatievergoeding zonder onkostennota (16%).

Tabel 3.31 Engagements op onregelmatige basis van studenten in de sportsector naar vergoeding en functie⁴⁶ (N=68)

	Sporttechnische functies	Parasportieve functies
Geen vergoeding	11,1	47,8
Vergoeding in natura	22,2	30,4
Vaste vrijwilligersvergoeding	22,2	4,3
Reële onkostenvergoeding	2,2	0,0
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	4,4	0,0
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	15,6	8,7
Wettelijke uurvergoeding	42,2	4,3
Andere	2,2	0,0

Tabel 3.32 geeft de verdeling van de verschillende vergoedingswijzen binnen de groep van sporttechnische functies.

Tabel 3.32 Engagements op onregelmatige basis van studenten in sporttechnische functies naar vergoeding en functie, in percentages (N=45)

	Trainer	Begeleider	Monitor	Andere ⁴⁷
Geen vergoeding	25,0	9,1	0,0	(0)
Vergoeding in natura	25,0	9,1	38,5	(0)
Vaste vrijwilligersvergoeding	31,3	0,0	38,5	(0)
Reële onkostenvergoeding	0,0	0,0	7,7	(0)
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	0,0	9,1	7,7	(0)
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	25,0	9,1	7,7	(1)
Wettelijke uurvergoeding	18,8	54,5	38,5	(5)
Andere	6,3	0,0	0,0	(0)

Naast de aard van de vergoeding werd ook hier de hoogte van de vergoeding bevraagd. Opnieuw dient opgemerkt te worden dat de gemiddelde waarden in deze tabel gebaseerd zijn op een beperkt aantal observaties en in een aantal gevallen zelfs betrekking hebben op één observatie. Bovendien ontvangen een aantal studenten voor het uitoefenen van hun functie (op onregelmatige basis) een vergoeding per dag of per week in plaats van een vergoeding per uur. Om een gemiddelde te

⁴⁶ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen voor één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, meer dan één vergoedingswijze kunnen hebben zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

⁴⁷ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de andere sporttechnische functies enkel de absolute waarden weergegeven.

berekenen worden deze vergoedingen omgezet. Een dag wordt beschouwd als 7 uren, een week wordt beschouwd als 5 dagen (van 7 uren). Twee studenten gaven een vergoeding weer per wedstrijd. Aangezien het hier ging om tenniswedstrijden werden twee uur gerekend per wedstrijd.

Tabel 3.33 *Gemiddelde ontvangen vergoeding in functie van de aard van de vergoeding voor engagementen op onregelmatige basis van studenten in sporttechnische functies, in euro's (N=68)*

	Trainer	Begeleider	Monitor	Andere	Gemiddeld
Vaste vrijwilligersvergoeding	5,5	14,3*	9,9	7,5*	9,3
Reële onkostenvergoeding	/	/	/	/	/
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	/	3,6*	3,6*	/	3,6
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	9,5	4,3	9,0*	/	7,6
Wettelijke uurvergoeding	10,6	10,7	11,8	10,0	10,8
Andere	3,6*	/	/	/	3,6*
Gemiddeld	7,3	8,2	8,6	8,8	

(*) waarde op basis van slechts één observatie

Tabel 3.33 toont dat de vergoeding per uur gemiddeld ongeveer 8 euro bedraagt voor ieder van de onderscheiden sporttechnische functie, ongeacht de aard van de vergoeding. Wanneer deze bedragen vergeleken worden met de vergoedingen voor dezelfde functies op regelmatige basis, dan is de gemiddelde vergoeding op onregelmatige basis lager dan de gemiddelde vergoeding op regelmatige basis. Bij de aard van de vergoeding, ongeacht de functie op onregelmatige basis, is de gemiddelde vergoeding het hoogst bij de wettelijke uurvergoeding (10,8 euro), gevolgd door de vaste vrijwilligersvergoeding (9,3 euro).

4. Alumni Bewegings- en Revalidatiewetenschappen

4.1 Profiel van (vrijwillige) medewerkers

4.1.1 Inleiding

In wat volgt wordt naar analogie met de profielschets van de studenten het profiel toegelicht van de afgestudeerden aan de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen (2001-2009) die op regelmatige en/of op onregelmatige basis een functie opnemen binnen de sportsector (34% van alle bevraagde afgestudeerden). Op regelmatige basis een functie uitoefenen wordt gedefinieerd als minstens één keer per maand.

4.1.2 Engagements op regelmatige basis

Naast het uitoefenen van een job is 30% van de bevroagde alumni actief in een sportclub- of organisatie waar ze in hun vrije tijd één of meerdere functies (bestuur, sporttechnisch of parasportief) opnemen op regelmatige basis. Uiteraard is het mogelijk dat functies gecombineerd worden (zie tabel 3.34). De sporttechnische functies (76%) vormen wederom de grootste groep, gevolgd door de bestuursfuncties (13%) en de parasportieve functies (11%).

Tabel 3.34 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar functie (N=190)

	N-functies	%-functies
Bestuursfuncties	24	12,6
Sporttechnische functies	145	76,3
Parasportieve functies	21	11,1
Totaal	190	100,0

Opnieuw kan ieder van deze functiegroepen verder uitgesplitst worden naar een aantal specifieke functies. Binnen de groep van bestuursfuncties komen de algemene bestuursfuncties (46%) het meest frequent voor, gevolgd door de functie van voorzitter (21%) of secretaris (21%).

Tabel 3.35 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in bestuursfuncties (N=24)

	N-functies	%-functies
Voorzitter	5	20,8
Onder-voorzitter	1	4,2
Secretaris	5	20,8
Penningmeester	2	8,3
Algemeen bestuurslid	11	45,8
Totaal	24	100,0

In tabel 3.36 wordt de verdeling binnen de groep van sporttechnische functies weergegeven. Trainers vormen de grootste groep (70%), begeleiders en/of monitors functies zijn eerder beperkt vertegenwoordigd (respectievelijk 13% en 8%).

Tabel 3.36 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in sporttechnische functies (N=145)

	N-functies	%-functies
Trainer	102	70,3
Monitor	11	7,6
Begeleider	19	13,1
Andere	13	9,0
Totaal	145	100,0

Wat betreft de parasportieve functies tenslotte (zie tabel 3.37) blijkt dat het overwegend gaat om engagements als verzorger en/of medische begeleider (76%).

Tabel 3.37 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in parasportieve functies (N=21)

	N-functies	%-functies
Verzorging en/of medische begeleiding	16	76,2
Organisatie van nevenactiviteiten	3	14,2
Uitbating van kantine of cafetaria	1	4,8
Andere	1	4,8
Totaal	21	100,0

In tabel 3.38 wordt voor de verschillende engagements weergegeven binnen welke organisatorische context ze worden opgenomen. Functies kunnen in meerdere verbanden worden uitgeoefend. Om die reden kan het totaal percentage groter zijn dan 100 procent. Uit de tabel blijkt dat het merendeel van de functies wordt uitgeoefend in clubverband (76%). Sportkampen zijn goed voor zeven procent van de engagements, gevolgd door sportdiensten (6%) en schoolsport (3%). Een minderheid neemt een (vrijwillig) engagement op bij een commerciële sportaanbieder. De categorie andere tenslotte omvat engagements die worden opgenomen binnen onder meer sportfederaties, de Vlaamse Trainersschool, het Wit-Gele Kruis, etc.

Tabel 3.38 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar organisatorische context (N=190)⁴⁸

	N-functies	%-functies
Sportclub	145	76,3
Sportkamp	14	7,4
Sportdienst	11	5,8
Commerciële sportaanbieder	6	3,2
Schoolsport	8	4,2
Andere	20	10,5

Wanneer er een verdere opsplitsing wordt gemaakt naar functiecategorie (zie tabel 3.39) wordt duidelijk dat het voornamelijk de bestuursfuncties en de parasportieve functies zijn die worden uitgeoefend binnen de context van een sportclub. Ook binnen de groep van sporttechnische functies scoren de sportclubs het hoogst qua engagements van afgestudeerde bewegingswetenschappers en kinesisten. Respectievelijk negen procent en acht procent van de sporttechnische engagements wordt opgenomen in het kader van sportkampen of binnen een sportdienst.

Tabel 3.39 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar organisatorische context en functiecategorie, in percentages (N=190)⁴⁹

	Bestuursfuncties	Sporttechnische functies	Parasportieve functies
Sportclub	91,7	72,4	85,7
Sportkamp	0,0	9,0	4,8
Sportdienst	0,0	7,6	0,0
Commerciële sportaanbieder	0,0	4,1	0,0
Schoolsport	0,0	5,5	0,0
Andere	8,3	10,3	14,3

In tabel 3.40 worden de verschillende sporttechnische engagements weergegeven in functie van de context waarin worden opgenomen. Uit de tabel blijkt dat voornamelijk trainers actief zijn in sportclubs (89%). Wat betreft de begeleiders- en de monitorfuncties is de verdeling gevarieerder. Ongeveer een derde van de begeleidersfuncties wordt opgenomen binnen de context van een sportclubs. De sportdiensten zijn goed voor 26 procent van deze engagements, gevolgd door commerciële sportaanbieders (16%) en schoolsport (16%). Monitoren vinden we voornamelijk terug bij de sportkampen (46%), de sportclubs (27%) en de sportdiensten (18%). Wel dient opgemerkt te worden dat deze cijfers, gegeven het eerder beperkt aantal engagements, met de nodige omzichtigheid dienen geïnterpreteerd te worden.

⁴⁸ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, kunnen uitoefenen in meer dan één organisatie zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

⁴⁹ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, kunnen uitoefenen in meer dan één organisatie zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

Tabel 3.40 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in sporttechnische functies naar organisatorische context, in percentages⁵⁰ (N=145)

	Trainer	Begeleider	Monitor	Andere
Sportclub	89,2	31,6	27,3	38,5
Sportkamp	6,9	5,3	45,5	0,0
Sportdienst	2,9	26,3	18,2	7,7
Commerciële sportaanbieder	0,1	15,8	0,0	7,7
Schoolsport	2,9	15,8	9,1	15,4
Andere	3,9	21,1	9,1	46,2

Tenslotte werd ook bestudeerd hoeveel tijd geïnvesteerd wordt voor ieder van de onderscheiden functiegroepen. Gemiddeld spenderen de afgestudeerden bijna tien uren per maand aan hun sporttechnische functies. Aan de parasportieve functies wordt gemiddeld zo'n acht uren besteed en bestuursfuncties zijn goed voor een gemiddelde tijdsbesteding van ongeveer vijf uur per maand.

4.1.3 Engagements op onregelmatige basis

Zoals eerder aangegeven werd, neemt een eerder beperkte groep van de bevroegde alumni in zijn/haar vrije tijd op onregelmatige basis⁵¹ een engagement op in de sportsector (13%), al dan niet in combinatie met een meer regelmatig engagement. Opnieuw geldt ook hier dat functies (bestuur, sporttechnisch of parasportief) gecombineerd kunnen worden.

Ook wat betreft de engagements op onregelmatige basis hebben de sporttechnische functies het grootste aandeel (77%), gevolgd door de parasportieve engagements (22%). Slechts één procent van de engagements zijn bestuursfuncties. Dit is wellicht niet vreemd aangezien verondersteld kan worden dat een bestuursfunctie veelal op regelmatige basis wordt opgenomen. Het aantal uitgeoefende functies op onregelmatige basis is ligt net als bij de studenten beduidend lager dan het aantal uitgeoefende functies op regelmatige basis.

Tabel 3.41 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar functie (N=86)

	N-functies	%-functies
Bestuursfuncties	1	1,1
Sporttechnische functies	66	76,7
Parasportieve functies	19	22,1
Totaal	86	100,0

⁵⁰ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, kunnen uitoefenen in meer dan één organisatie zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

⁵¹ Minder dan één keer per maand.

In wat volgt wordt voor de sporttechnische functies en de parasportieve functies de procentuele verdeling weergegeven. Naar analogie met de regelmatige sporttechnische engagements bestaat een derde van de sporttechnische functies uit trainers. Monitors en begeleiders vertegenwoordigen respectievelijk 30 procent en 12 procent van de sporttechnische functies (zie tabel 3.42).

Tabel 3.42 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in sporttechnische functies (N=66)

	N-functies	%-functies
Trainer	21	31,8
Monitor	20	30,3
Begeleider	8	12,1
Andere	17	25,8
Totaal	66	100,0

Wat betreft de verdeling van de parasportieve functies is er een duidelijk verschil tussen de functies die op regelmatige basis en op onregelmatige basis worden opgenomen. Bijna zes op tien van de opgenomen engagements op onregelmatige basis heeft betrekking op het organiseren van nevenactiviteiten, terwijl deze functies slechts een eerder marginaal aandeel hadden binnen de functies die op regelmatige basis worden opgenomen. Voor wat betreft de verzorging en/of medische begeleiding van sporters zien we een omgekeerd patroon (zie tabel 3.43).

Tabel 3.43 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in parasportieve functies (N=19)

	N-functies	%-functies
Verzorging en/of medische begeleiding	1	5,3
Organisatie van nevenactiviteiten	11	57,9
Arbitrage en jurering	3	15,8
Andere	4	21,1
Totaal	19	100,0

Zes op tien van de onregelmatige sportengagements wordt opgenomen binnen een sportclub (31%) of sportkamp (29). Schoolsport is goed voor twaalf procent van de engagements en de lokale sportdiensten en de commerciële sportaanbieders vertegenwoordigen ieder acht procent van de opgenomen functies.

Tabel 3.44 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar organisatorische context (N=86)

	N-functies	%-functies
Sportclub	27	31,4
Sportkamp	25	29,1
Sportdienst	7	8,1
Commerciële sportaanbieder	7	8,1
Schoolsport	11	12,8
Andere	11	12,8

Aangezien er slechts één bestuursfunctie werd gerapporteerd wordt in tabel 3.45 enkel voor de sporttechnische functies en de parasportieve functies de verdeling gegeven in functie van de organisatorische context. Opnieuw blijkt dat de parasportieve functies voornamelijk worden uitgeoefend binnen een sportclubcontext. De onregelmatig uitgeoefende sporttechnische functies komen voornamelijk voor binnen de context van sportkampen (38%) en sportclubs (21%).

Tabel 3.45 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar organisatorische context en functiecategorie, in percentages (N=86)⁵²

	Sporttechnische functies	Parasportieve functies
Sportclub	21,2	63,2
Sportkamp	37,9	0,0
Sportdienst	9,1	5,3
Commerciële sportaanbieder	9,1	5,3
Schoolsport	13,6	10,5
Andere	13,6	10,5

Naar analogie met wat vooraf ging worden in tabel 3.46 ook de specifieke sporttechnische functies weergegeven in functie van de organisatorische context. In vergelijking met de trainersfuncties die op regelmatige basis worden uitgeoefend ligt het aandeel van deze functies binnen de sportclubs lager (48% versus 89%) en zien we het omgekeerde patroon voor wat betreft de sportkampen (43% versus 7%). Naar analogie met de engagements op regelmatige basis, vinden we de monitoren voornamelijk terug bij de sportkampen (60%).

⁵² De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, kunnen uitoefenen in meer dan één organisatie zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

Tabel 3.46 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in sporttechnische functies naar organisatorische context, in percentages⁵³ (N=66)

	Trainer	Begeleider ⁵⁴	Monitor	Andere
Sportclub	47,6	(1)	5,0	11,8
Sportkamp	42,9	(1)	60,0	17,6
Sportdienst	9,5	(0)	15,0	5,9
Commerciële sportaanbieder	0,0	(0)	30,0	0,0
Schoolsport	14,3	(5)	0,0	5,9
Andere	4,8	(0)	0,0	47,0

Aangezien de functies op onregelmatige basis worden uitgeoefend is het niet mogelijk om de gemiddelde tijd die hieraan besteed wordt uit te drukken.

4.2 De wijze van vergoeden van (vrijwillige) medewerkers

4.2.1 Inleiding

Parallel aan de bevraging bij de studenten Bewegings- en Revalidatiewetenschappen werd ook aan de alumni gevraagd naar aard van de vergoeding die ze ontvangen voor de engagements die ze op regelmatige en/of onregelmatige basis opnemen binnen sportclubs, tijdens sportkampen, binnen de schoolsport, etc. De verschillende vergoedingswijzen die werden onderscheiden werden reeds toegelicht in paragraaf 3.2.1.

4.2.2 Engagements op regelmatige basis

Iets meer dan 20 procent van de engagements die op regelmatige basis worden opgenomen door de alumni worden niet vergoed. Anderzijds zien we dat voor iets meer dan een kwart van de engagements een vergoeding gegeven wordt onder de vorm van een vaste vrijwilligersvergoeding. De overige vergoedingswijzen komen in eerder beperkte mate voor: de wettelijke uurvergoeding (16%), de prestatievergoeding zonder onkosten (13%), de vergoeding in natura (11%), etc.

⁵³ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, kunnen uitoefenen in meer dan één organisatie zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

⁵⁴ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de begeleidersfuncties enkel de absolute waarden weergegeven.

Tabel 3.47 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar vergoeding (N=190)

	N	%
Geen vergoeding	41	21,6
Vergoeding in natura	20	10,5
Vaste vrijwilligersvergoeding	50	26,3
Reële onkostenvergoeding	18	9,5
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	13	6,8
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	24	12,6
Wettelijke uurvergoeding	30	15,8
Andere	7	3,7

Naargelang de functie die opgenomen wordt zijn er een aantal verschillen. De resultaten tonen dat een minderheid van de bestuurders een vergoeding ontvangt. De vergoedingen die ontvangen worden zijn veelal de terugbetaling van werkelijk gemaakte kosten. Het merendeel van de alumni met een sporttechnische functie op regelmatige basis in hun vrije tijd ontvangt één of andere vorm van vergoeding/compensatie. De vrijwilligersvergoeding komt het meest voor, gevolgd door de wettelijke uurvergoeding. Dit is grosso modo ook het geval bij de verschillende sporttechnische functies (zie tabel 3.49).

Tabel 3.48 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar vergoeding en functie⁵⁵ (N=190)

	Bestuursfuncties	Sporttechnische functies	Parasportieve functies
Geen vergoeding	83,3	11,0	23,8
Vergoeding in natura	4,2	10,3	19,0
Vaste vrijwilligersvergoeding	4,2	31,0	19,0
Reële onkostenvergoeding	20,8	6,9	14,3
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	0,0	9,0	0,0
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	8,3	12,4	19,0
Wettelijke uurvergoeding	0,0	20,0	4,8
Andere	0,0	2,8	14,3

Een kwart van de ondersteunende functies wordt niet vergoed. Vergoedingen in natura, de vaste vrijwilligersvergoeding, de reële onkostenvergoeding en de prestatievergoeding zonder onkostennota worden in min of meer gelijke mate aangewend binnen deze groep van functies.

⁵⁵ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen voor één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, meer dan één vergoedingswijze kunnen hebben zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

Tabel 3.49 Engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in sporttechnische functies naar vergoeding en functie, in percentages (N=145)

	Trainer	Begeleider	Monitor ⁵⁶	Andere ⁵⁷
Geen vergoeding	9,8	21,1	(0)	(2)
Vergoeding in natura	11,8	0,0	(3)	(0)
Vaste vrijwilligersvergoeding	34,3	21,1	(3)	(3)
Reële onkostenvergoeding	6,9	0,0	(0)	(3)
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	7,8	5,3	(0)	(4)
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	12,7	15,8	(2)	(0)
Wettelijke uurvergoeding	13,7	42,1	(3)	(4)
Andere	2,9	5,3	(0)	(0)

In wat volgt wordt de hoogte van de vergoeding gekoppeld aan de aard van de vergoeding voor de sporttechnische medewerkers. Tabel 3.50 geeft de gemiddelde hoogte van de vergoedingen weer. Gemiddeld genomen worden de alumni het meest betaald per uur voor andere sporttechnische functies dan degene die vooraf gedefinieerd werden (trainer, begeleider en monitor).

Tabel 3.50 Gemiddelde ontvangen vergoeding in functie van de aard van de vergoeding voor engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in sporttechnische functies, in euro's (N=47)

	Trainer	Begeleider	Monitor	Andere	Gemiddeld
Vaste vrijwilligersvergoeding	9,5	14,5*	/	30,0	18,0
Reële onkostenvergoeding	/	/	/	/	/
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	11,8	/	/	25,0	18,4
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	11,9	12,5	12,5*	/	12,3
Wettelijke uurvergoeding	19,0	11,9	20,0*	10,0	15,2
Andere	35,5	/	/	28,0	31,7
Gemiddeld	17,5	13,0	16,3	23,3	

(*) waarde op basis van slechts één observatie

4.2.3 Engagements op regelmatige basis

Ongeveer een kwart van de engagements die op onregelmatige basis worden opgenomen door de alumni worden niet vergoed. Anderzijds ontvangt een kwart een wettelijke uurvergoeding. De vergoeding in natura en de vaste vrijwilligersvergoeding worden ieder voor veertien procent van de engagements aangewend.

⁵⁶ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de monitorsfuncties enkel de absolute waarden weergegeven.

⁵⁷ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de andere sporttechnische functies enkel de absolute waarden weergegeven.

Tabel 3.51 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar vergoeding (N=86)

	N	%
Geen vergoeding	23	26,7
Vergoeding in natura	12	14,0
Vaste vrijwilligersvergoeding	12	14,0
Reële onkostenvergoeding	7	8,1
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	4	4,7
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	6	7,0
Wettelijke uurvergoeding	22	25,6
Andere	5	5,8

Ook wat betreft de engagements die op onregelmatige basis worden opgenomen zijn er naargelang de functie een aantal verschillen. De alumni in een parasportieve functie worden niet vergoed (42%) of ontvangen een vergoeding voor de reële kosten die ze gemaakt hebben (32%). Regelmatig uitgeoefende parasportieve engagements worden met andere meer vergoed dan regelmatig opgenomen engagements. Naar analogie met de bevindingen voor de studentenpopulatie zien we ook bij de alumni dat bij de onregelmatig uitgeoefende functies (in vergelijking met de regelmatige) er vaker gewerkt wordt met wettelijke uurvergoedingen.

Tabel 3.52 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in de sportsector naar vergoeding en functie⁵⁸ (N=86)

	Sporttechnische functies	Parasportieve functies
Geen vergoeding	22,7	42,1
Vergoeding in natura	13,6	10,5
Vaste vrijwilligersvergoeding	15,2	10,5
Reële onkostenvergoeding	1,5	31,6
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	4,5	5,3
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	9,1	0,0
Wettelijke uurvergoeding	33,3	0,0
Andere	6,1	5,3

De sporttechnische functies worden verder uitgesplitst in tabel 3.53. Uit de tabel blijkt dat ongeveer een kwart van de trainers een wettelijk uurvergoeding ontvangt tegenover 40 procent van de monitoren.

⁵⁸ De percentages worden berekend op functieniveau. Aangezien personen voor één specifieke functie, bijvoorbeeld de functie van trainer, meer dan één vergoedingswijze kunnen hebben zijn de totalen niet noodzakelijk gelijk aan 100 procent.

Tabel 3.53 Engagements op onregelmatige basis van afgestudeerden in sporttechnische functies naar vergoeding en functie, in percentages (N=66)

	Trainer	Begeleider ⁵⁹	Monitor	Andere
Geen vergoeding	14,3	(5)	15,0	23,5
Vergoeding in natura	9,5	(1)	20,0	11,8
Vaste vrijwilligersvergoeding	14,3	(0)	10,0	29,4
Reële onkostenvergoeding	4,8	(0)	0,0	0,0
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	14,3	(0)	0,0	0,0
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	9,5	(0)	20,0	0,0
Wettelijke uurvergoeding	28,6	(0)	40,0	47,1
Andere	0,0	(0)	10,0	11,8

Tot slot worden in tabel 3.54, voor wat betreft de sporttechnische functies, de hoogte van de vergoeding weergegeven. Gegeven het eerder beperkte aantal observaties dient opgemerkt te worden dat de cijfers met de nodige voorzichtigheid dienen geïnterpreteerd te worden.

Voor de sporttechnische functie 'begeleider' werden geen bedragen opgetekend. Om een gemiddelde te berekenen werden de vergoedingen omgezet per uur. Een dag wordt beschouwd als zeven uren, een week wordt beschouwd als vijf dagen (van zeven uren). De resultaten tonen aan dat trainers gemiddeld de hoogste vergoeding ontvangen, ongeacht de aard van de vergoeding. De prestatievergoeding zonder onkostennota's, de wettelijke uurvergoeding en andere vergoedingen zijn het hoogst binnen de categorie van sporttechnische functies.

Tabel 3.54 Gemiddelde ontvangen vergoeding in functie van de aard van de vergoeding voor engagements op regelmatige basis van afgestudeerden in sporttechnische functies, in euro's (N=35)

	Trainer	Monitor	Andere	Gemiddeld
Vaste vrijwilligersvergoeding	15,3	8,6	5,1	9,7
Reële onkostenvergoeding	10,0*	/	/	10,0*
Prestatievergoeding op basis van onkostennota's	33,8	/	/	33,8
Prestatievergoeding zonder onkostennota's	15,0	9,0	/	12,0*
Wettelijke uurvergoeding	18,8	15,2	19,1	17,7
Andere	/	7,1	30,0*	18,6
Gemiddeld	18,6	10,0	18,1	

(*) waarde op basis van slechts één observatie

⁵⁹ Gegeven het kleine aantal observaties worden voor de begeleidersfuncties enkel de absolute waarden weergegeven.

5. Besluit

In dit hoofdstuk werd op basis van cijfermateriaal uit vier verschillende bevragingen het profiel geschetst van de (vrijwillige) medewerkers die actief zijn in de sportsector. Uit de resultaten is gebleken dat binnen de sportclubs de parasportieve functies het meest nadrukkelijk vertegenwoordigd zijn, gevolgd door bestuursfuncties en sporttechnische functies.

Mannen zijn nog steeds sterker vertegenwoordigd dan vrouwen in het vrijwilligersbestand van de sportclubs. Vrouwen zijn iets nadrukkelijker vertegenwoordigd in de eerder typische ondersteunende taken. Bestuursleden worden weinig tot niet vergoed voor de functies die ze opnemen. Dit blijkt zowel uit de bevraging van de sportclubs als uit de bevragingen bij de studenten en de afgestudeerden van de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen. Parasportieve functies worden in iets sterkere mate vergoed, maar het blijken voornamelijk de sporttechnische functies te zijn die vergoedingen ontvangen. Binnen deze groep zijn er verschillen naargelang de kwalificatie. Zo zijn het voornamelijk de gekwalificeerde sporttechnische begeleiders te zijn die op één of andere vorm van vergoeding kunnen rekenen. Uit de bevraging van de studenten en de alumni bleek dat de vaste vrijwilligersvergoeding, de wettelijke uurvergoeding en de prestatievergoeding zonder onkostennota het meest voorkomen. Naargelang het regelmatig of onregelmatig opgenomen engagementen betreft zijn er onderlinge verschillen.

In het volgende hoofdstuk zal voornamelijk op basis van het cijfermateriaal dat verzameld werd in VSP09 getracht worden om een extrapolatie te maken van het aantal vrijwilligers dat actief is in de sportsector enerzijds en de omvang van de semi-agorale arbeid anderzijds.

HOOFDSTUK 4

OMVANG VAN DE SEMI-AGORALE ARBEID IN VLAANDEREN

In dit hoofdstuk zal op basis van het Vlaamse Sportclub Panel 2009 (VSP09) en het Vlaamse sportfederatiepanel (VSFP10) een extrapolatie gemaakt worden van het aantal medewerkers dat actief is in de Vlaamse sportsector.

Vervolgens zal voornamelijk op basis van de VSP09 en de primaire en de secundaire data die verzameld werden in het voorliggende project een inschatting gemaakt worden van de omvang van de semi-agorale arbeid in Vlaanderen.

1. Extrapolatie van de vrijwilligers in de Vlaamse sportsector

1.1 Sportclubs

In de sportclubs in de VSP09 zijn ruim 11 000 medewerkers actief (zie tabel 4.1). Ruim 40 procent van deze mensen neemt een parasportieve functie op. De bestuursfuncties en de sporttechnische functies vertegenwoordigen respectievelijk 31 procent en 27 procent van alle engagements (Scheerder & Vos, 2010a).

Tabel 4.1 Engagements in sportclubs in de VSP09 naar functie (N=651)

	N-personen	%-personen
Bestuursfuncties	3 527	31,3
Sporttechnische functies	3 026	26,9
Parasportieve functies	4 705	41,8
Totaal	11 258	100,0

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

Op basis van het aantal sportgerelateerde verenigingen in Vlaanderen (cf. Van Lierde & Willems, 2006), aangevuld met het aantal Nederlandstalige sportclubs dat gekend is bij de VGC is het mogelijk om een extrapolatie te maken voor wat betreft het aantal sportclubengagements in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Hun aantal wordt geraamd op 417 108, meer bepaald 130 000

mensen zouden een bestuursfunctie uitoefenen, 112 000 vrijwilligers nemen een sporttechnische functie op en 174 000 personen vervullen ondersteunende taken in de Vlaamse sportclubs (Scheerder & Vos, 2010a). Gezamenlijk nemen deze mensen naar schatting 80 miljoen werkuren per jaar voor hun rekening.

1.2 Sportfederaties

De sportfederaties in de VSFP10 doen een beroep op ruim 12 000 vrijwilligers voor hun werking op jaarbasis. Iets meer dan de helft hiervan zijn vrijwilligers die op regelmatige basis actief zijn in de werking van de federatie. De andere helft betreft vrijwilligers die ingezet worden tijdens eerder occasionele activiteiten. Beschouwen we de 92 gecontacteerde unisportfederaties, recreatieve sportfederaties en organisaties voor de sportieve vrijetijdsbesteding die erkend en/of gesubsidieerd zijn door Bloso als de populatie van erkende Vlaamse sportfederaties, dan zouden er naar schatting een 16 300 vrijwilligers actief zijn binnen de Vlaamse sportfederaties.

1.3 Sportsector

Wanneer we de bovenstaande extrapolatiecijfers samenvoegen dan zijn er een kleine 435 000 vrijwilligers actief in de Vlaamse sportsector. Hierbij dient wel opgemerkt te worden dat dubbeltellingen niet uitgesloten zijn. Zo kunnen mensen in meer dan één sportclubs actief zijn als vrijwilliger, kan men zowel een engagement opnemen in een club als in een federatie, etc. In die zin is het dan wellicht ook beter om te spreken van 435 000⁶⁰ engagementen.

2. Extrapolatie van de vergoedingen in de Vlaamse sportclubs

2.1 Inleiding

De VSP09 bevat niet enkel informatie over het aantal vrijwilligers in bestuursfuncties, sporttechnische functies en parasportieve functies maar bevat ook informatie over de aard van de vergoeding die ze ontvangen. Op basis van de VSP09 is het bijgevolg niet enkel mogelijk om een inschatting te maken van het aantal vrijwilligers dat actief is in de Vlaamse sportclubs, maar is het ook mogelijk om een extrapolatie te maken van de vergoedingen die per functiegroep voorzien worden. Dit zal als input gebruikt worden voor het becijferen van de omvang van de semi-agorale arbeid in Vlaanderen.

⁶⁰ Dit cijfer zou verder aangevuld kunnen worden met het aantal vrijwilligers dat wordt ingezet door sportdiensten voor onder meer de begeleiding van sportkampen, etc.

2.2 Het aantal engagements in de Vlaamse sportclubs naar vergoeding

In tabel 4.2 wordt op basis van een extrapolatie het aantal personen dat actief is in sportclubs in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest weergegeven naar functie en aard van de ontvangen vergoeding. Op basis van deze cijfers zou 77 procent van de mensen die actief zijn in de Vlaamse sportclubs geen vergoeding ontvangen voor hun engagement. Een kleine 36 000 mensen zouden een vrijwilligersvergoeding ontvangen en 42 000 medewerkers zouden een vergoeding ontvangen op basis van onkostennota's. Vier procent van alle sportclubmedewerkers tenslotte ontvangen op basis van deze cijfers een uurvergoeding.

Tabel 4.2 *Extrapolatie engagements in sportclubs in Vlaanderen en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, naar functie en aard van de vergoeding*

	Geen vergoeding	Vrijwilligers- vergoeding	Onkosten- vergoeding	uurvergoeding
Bestuursfuncties				
Voorzitter	22 069	304	959	47
Ondervoorzitter	13 074	222	514	69
Secretaris	20 521	358	1 477	45
Penningmeester	19 460	273	965	273
Andere bestuursfunctie	44 799	851	4 004	400
Sporttechnische functies				
Niet gekwalificeerd	39 996	10 063	9 486	4 551
VTS	14 848	6 563	7 854	6 563
Regent / Bachelor LO of kiné	2 224	1 323	1 679	1 258
Licentiaat / master LO of kiné	1 331	608	875	228
Regent / Bachelor LO of kiné + VTS	783	229	163	196
Licentiaat / master LO of kiné + VTS	678	225	194	161
Parasportief				
Organisatie nevenactiviteiten	66 027	1 940	970	346
Scheidsrechter / Jurering	14 916	2 902	7 702	1 600
Verzorging	2 088	582	582	193
Onderhoud	13 991	2 367	2 045	530
Kantine	27 331	3 470	1 256	991
Andere	16 395	3 531	1 597	967
Totaal	320 531	35 811	42 322	18 419

Bron: Scheerder & Vos (2010a)

3. Omvang van de semi-agorale arbeid in Vlaanderen

3.1 Inleiding

Op basis van de becijferingen uit het eerste en het tweede deel van dit hoofdstuk wordt in dit deel een schatting gemaakt van de omvang van de semi-agorale arbeid in Vlaanderen. Hiervoor zal de informatie die verzameld werd in de VSP09 aangevuld worden met de informatie die werd verzameld op basis van een bevraging bij studenten en alumni van de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen (cf. supra).

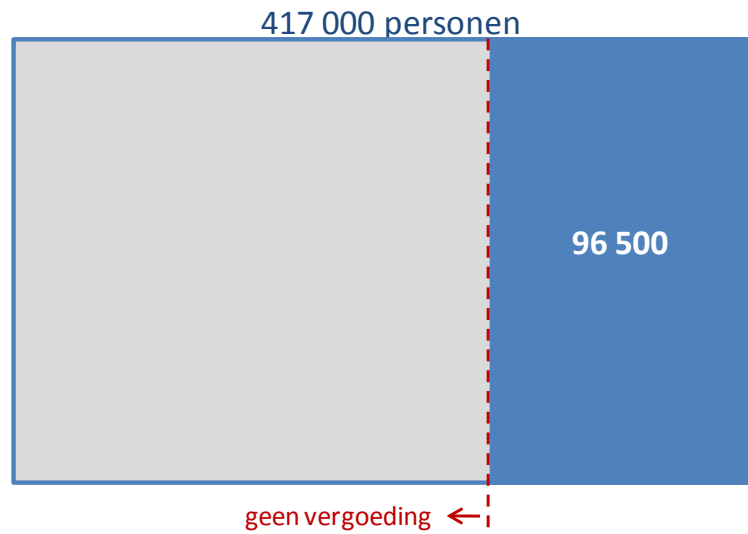
Deze schatting is uiteraard afhankelijk van de premissen die men oplegt. Zo zijn strikt genomen de vrijwilligersvergoeding en de reële onkostenvergoeding legale instrumenten voor het vergoeden van vrijwilligers. Volgens de letter van de wet zijn de mensen die een dergelijke vergoeding ontvangen vrijwilligers. Anderzijds, zoals verderop in dit rapport zal blijken uit de bespreking van de semigestructureerde interviews, merkten heel wat van de geïnterviewde experts op dat deze vormen van vergoedingen oneigenlijk gebruikt zouden worden als een alternatieve vergoedingsstroom. In die hoedanigheid zou semi-agorale arbeid zich ook binnen deze groepen situeren. Dit wordt versterkt door de idee dat semi-agorale arbeid voornamelijk betrekking zou hebben op de sporttechnische begeleiders en de vaststelling dat in de VSP09 ruim een derde van deze groep een vrijwilligersvergoeding of een onkostenvergoeding ontvangt. De bevindingen op basis van de bevestigingen bij de studenten en de alumni versterken deze vaststellingen.

In wat volgt worden dan ook verschillende scenario's vooropgesteld voor het berekenen van de omvang van de semi-agorale arbeid. Hierbij zullen de extrapolatiecijfers die in de vorige paragraaf werden berekend als uitgangspunt worden genomen.

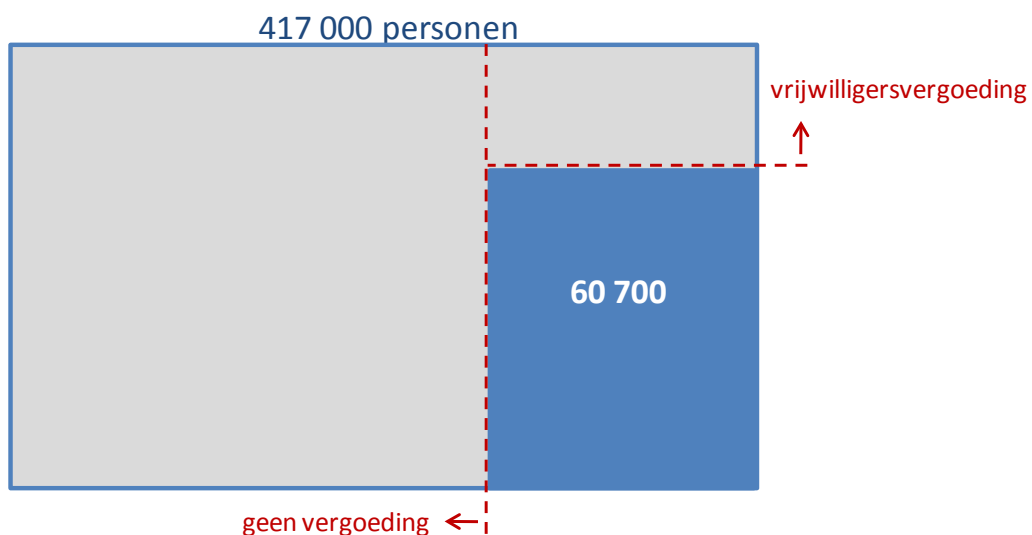
3.2 Scenario's

3.2.1 Globaal

Van de naar schatting 417 000 personen die een engagement opnemen in een sportclub zouden er 320 500 geen vergoeding ontvangen. Deze groep zouden we duidelijk kunnen omschrijven als vrijwilligers in de strikte en de ideologisch zin van het woord. Dit impliceert met andere woorden dat 96 500 personen één of andere vorm van vergoeding ontvangen. In een eerste maximaal scenario zou men bijgevolg kunnen stellen dat er een kleine 100 000 semi-agorale arbeiders zouden zijn in de Vlaamse sportclubs (zie figuur 4.1).

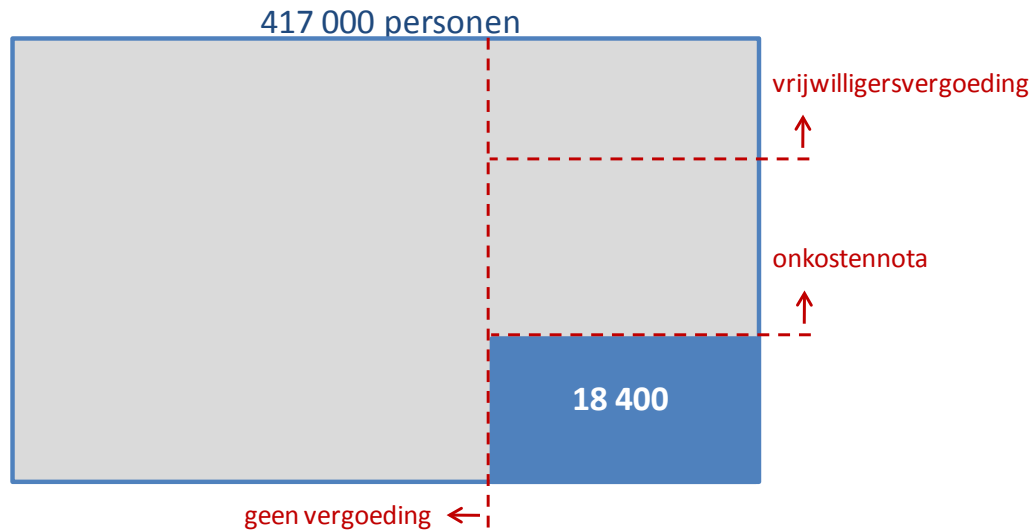
Figuur 4.1 Scenario 1 – omvang van de semi-agorale arbeid

Volgens de letter van de wet zouden bovendien ook de personen die een vrijwilligersvergoeding ontvangen als vrijwilliger kunnen bestempeld worden. Op die manier wordt de potentiële groep van personen die aan semi-agorale arbeid doet verder gereduceerd tot 60 700 personen. Dit tweede scenario wordt grafisch weergegeven in figuur 4.2.

Figuur 4.2 Scenario 2 – omvang van de semi-agorale arbeid

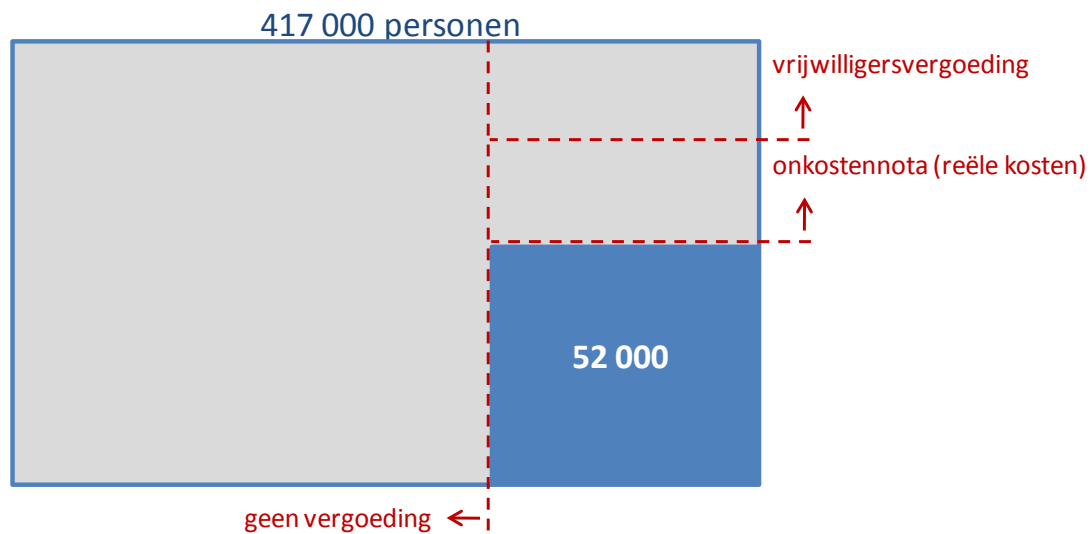
In een derde, minimaal scenario zouden we de assumptie kunnen maken dat een onkostenvergoeding de werkelijk gemaakte kosten dekt. Wanneer we deze assumptie doorvoeren dan zouden er minimaal 18 400 semi-agorale arbeiders zijn in de Vlaamse sportclubs (zie figuur 4.3)

Figuur 4.3 Scenario 3 – omvang van de semi-agorale arbeid



Uit de bevraging bij studenten en alumni van de Faculteit Bewegings-en Revalidatiewetenschappen (K.U.Leuven) blijkt dat deze assumptie evenwel niet opgaat. Tussen de 70 en de 80 procent van de studenten en de alumni die op regelmatige basis actief zijn als vrijwilliger en die hiervoor een onkostenvergoeding ontvangen hebben onkostennota's die ruimer zijn dan de werkelijk gemaakte kosten. Hoewel het hier een eerder specifiek publiek betreft, is het toch aannemelijk om te stellen dat een niet gering aandeel van de personen die een onkostenvergoeding krijgen dit niet ontvangen voor reëel gemaakte kosten, maar veelal als een forfaitaire vergoeding. Wanneer we dit in een vierde scenario in rekening brengen komen we op een totaal van 52 000 semi-agorale arbeiders.

Figuur 4.4 Scenario 4 – omvang van de semi-agorale arbeid

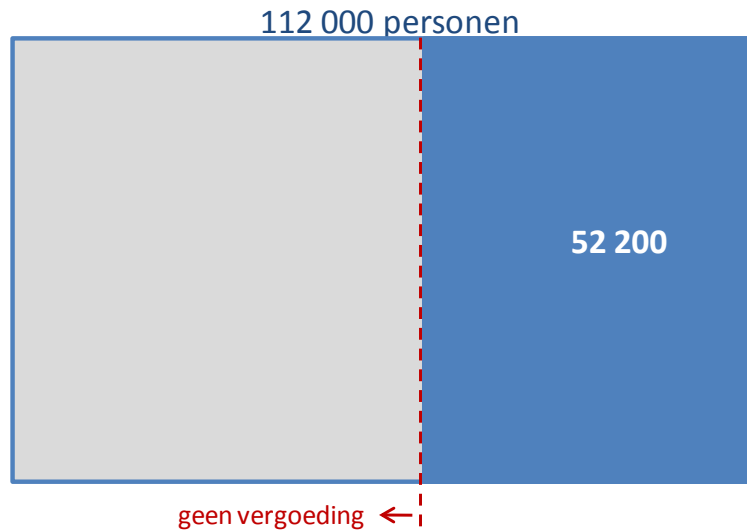


3.2.2 Sporttechnische functies

Naar analogie met de scenario-opbouw voor de volledige groep van vrijwilligers zal in wat volgt specifiek voor de groep van sporttechnische functies een inschatting gemaakt worden van de semi-agorale arbeid.

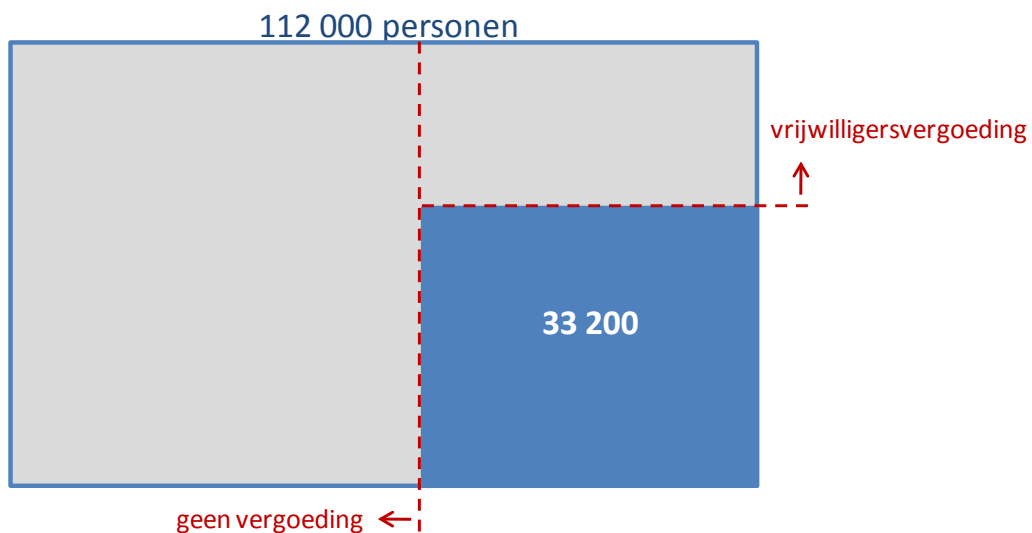
Ongeveer 112 000 mensen zouden op basis van de extrapolatie actief zijn als sporttechnisch begeleider in de Vlaamse sportclubs. Iets meer dan de helft van deze groep zou geen vergoeding ontvangen voor zijn/haar engagement. Dit impliceert dat in een eerste, maximaal scenario 52 200 sporttechnische begeleiders zouden kunnen behoren tot de groep van semi-agorale arbeiders (zie figuur 4.5)

Figuur 4.5 Scenario 1 – omvang van de semi-agorale arbeid m.b.t. sporttechnische functies



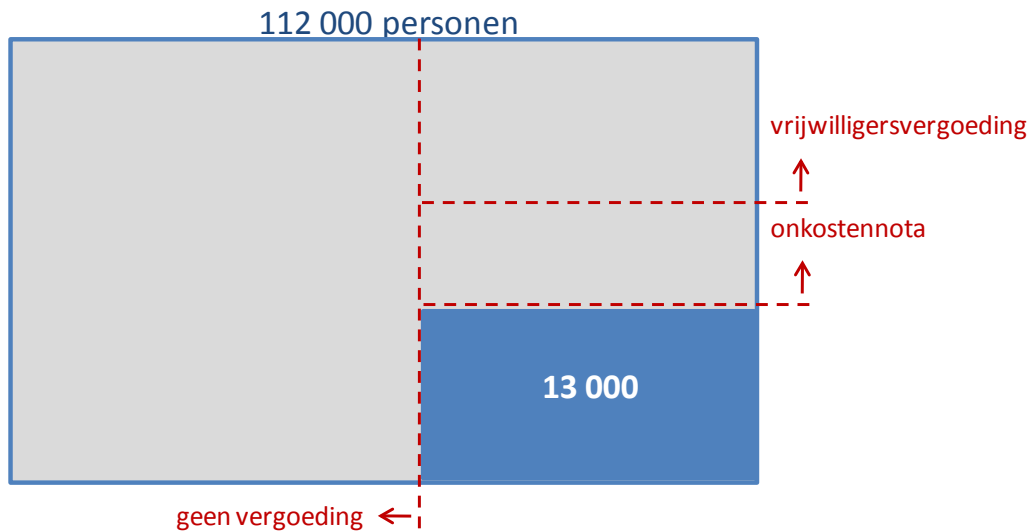
Opnieuw is de volgende aanname dat strikt genomen mensen die een vrijwilligersvergoeding ontvangen vrijwilligers zijn. Bijgevolg wordt de potentiële groep van semi-agorale sporttechnische begeleiders verder gereduceerd tot 33 200 (zie figuur 4.6)

Figuur 4.6 Scenario 2 – omvang van de semi-agorale arbeid m.b.t. sporttechnische functies



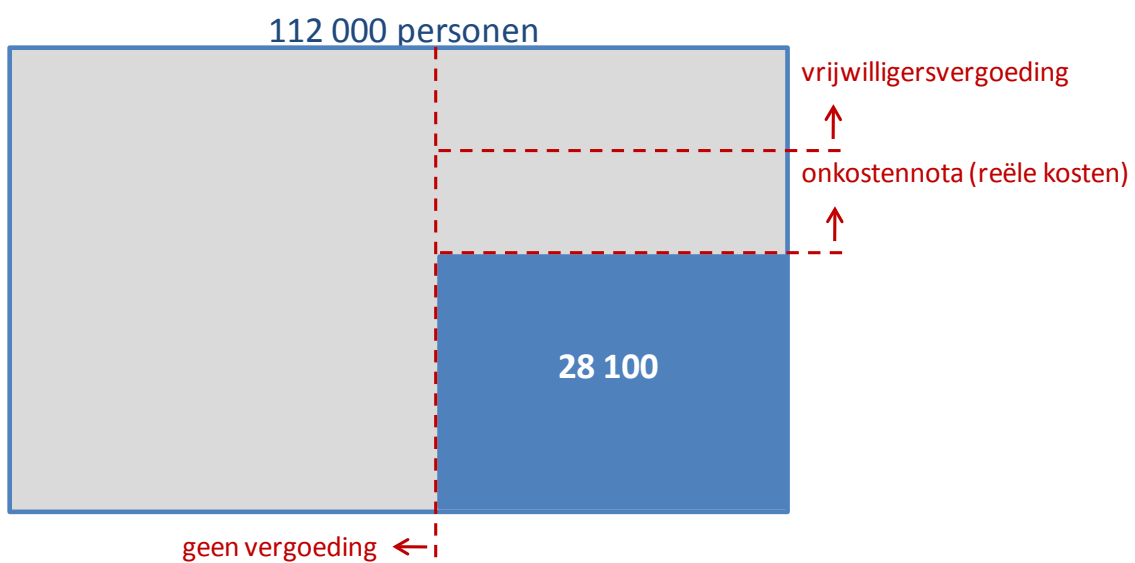
Naar analogie met wat voorafging is het derde scenario een minimumscenario op basis van de assumptie dat onkostenvergoedingen worden gebruikt om reële kosten te vergoeden. Op basis van deze aanname zouden minimaal 13 000 trainers en begeleiders onder de noemer semi-agorale arbeid vallen (zie figuur 4.7).

Figuur 4.7 Scenario 3 – omvang van de semi-agorale arbeid m.b.t. sporttechnische functies



Ook wat betreft de sporttechnische functies blijkt evenwel uit de bevraging bij studenten en alumni van de Faculteit Bewegings-en Revalidatiewetenschappen (K.U.Leuven) dat ongeveer een kwart van onkostennota's reële kosten zouden dekken. Dit impliceert dat de omvang van de semi-agorale arbeid groter is dan het minimum scenario, maar kleiner dan de omvang die in het tweede scenario werd becijferd. Op basis van de aannames in het vierde scenario zou de voor wat de sporttechnische functies betreft de omvang van de semi-agorale arbeid kunnen geschat worden op 28 100.

Figuur 4.8 Scenario 4 – omvang van de semi-agorale arbeid m.b.t. sporttechnische functies



4. Typologie van sportclubs met semi-agorale arbeid

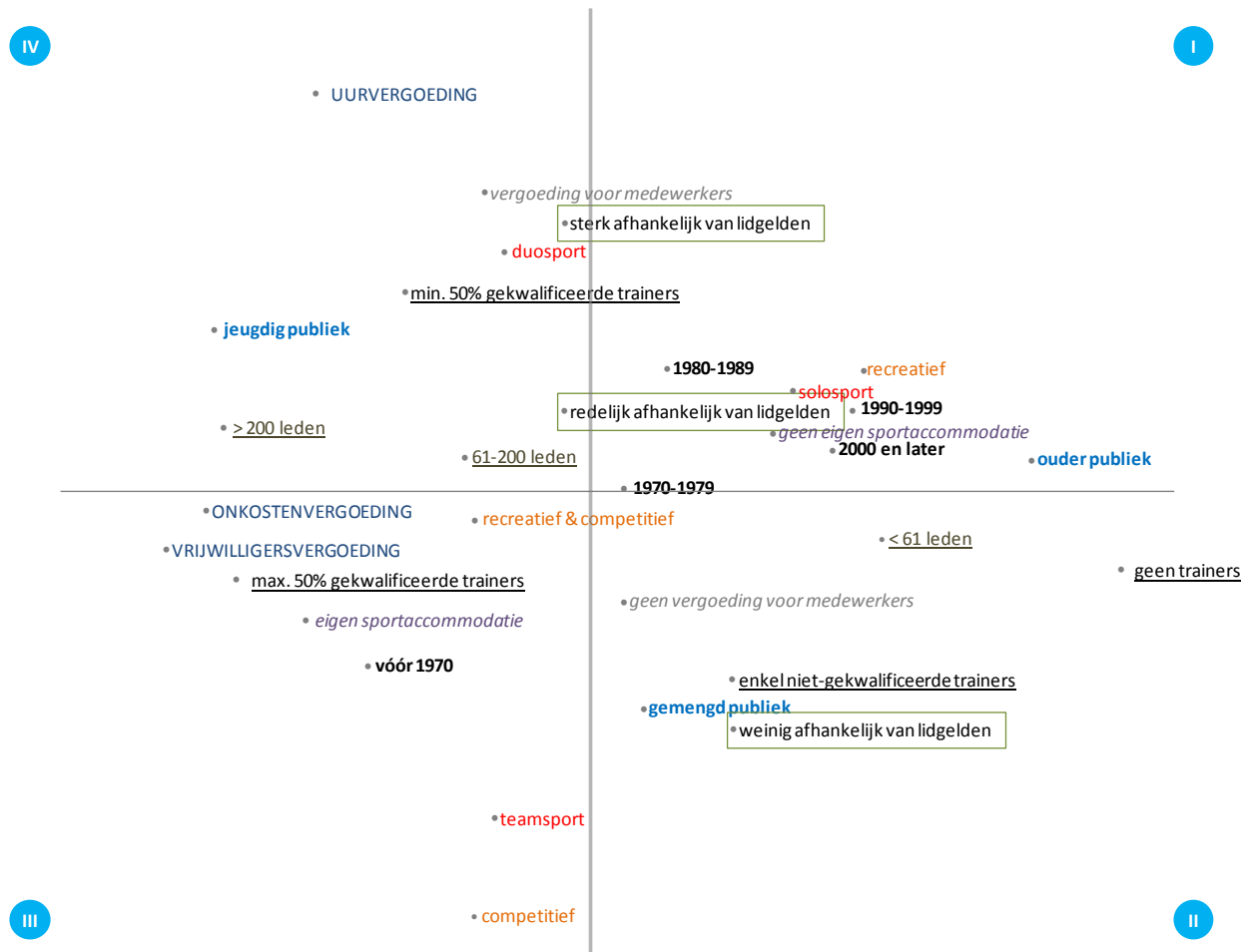
Op basis van de assumpties in de verschillende scenario's was het mogelijk om een schatting te maken van de omvang van de semi-agorale arbeid. Uit deze analyse kwam naar voor dat deze problematiek wellicht in sterke mate verbonden is met het uitoefenen van sporttechnische functies. Bovendien kan men veronderstellen dat er naargelang de achtergrond van de clubs onderlinge verschillen zijn in de inzet van vrijwilligers, de vergoeding van vrijwilligers, etc.

Scheerder en Vos (2010a) stelden in hun onderzoek naar het profiel van sportclubs in Vlaanderen een typologie op van sportclubs op basis van organisatorische kenmerken. Naar analogie met deze typologie wordt in wat volgt door middel van een canonische correlatieanalyse een gelijkaardige typologie geconstrueerd, waarbij naast onder meer een aantal organisatorische aspecten (grootte, oprichtingsjaar, niveau van sportbeoefening, sporttype, etc.), het beschikken over eigen sportinfrastructuur en de kwalificatiegraad van de sporttechnische begeleiding, ook de wijze van vergoeden van medewerkers in het algemeen en de aard van het vergoeden van sporttechnische begeleiders in het bijzonder in rekening worden gebracht. Op die manier wordt zowel een zicht gegeven op de vergoedingspraktijk van sportclubs ten aanzien van hun medewerkers in het algemeen, maar wordt ook specifiek gefocust op semi-agorale arbeid binnen het sporttechnisch kader.

Het resultaat van deze statistische analyse, waarbij de verschillende groepen van variabelen aan elkaar gerelateerd worden in een tweedimensionale ruimte, wordt weergegeven in figuur 4.9. Deze grafische voorstelling kan als volgt geïnterpreteerd worden. Hoe dichter twee kenmerken in de grafische voorstelling bij elkaar liggen, hoe sterker het verband of de samenhang tussen de betekenis van beide punten. Omgekeerd geldt dat een grotere afstand tussen punten wijst op geen of slechts een beperkte inhoudelijke samenhang. Daarnaast is ook de afstand ten opzichte van het nulpunt (het punt waar beide assen elkaar kruisen) van belang voor de interpretatie van de grafische voorstelling. Kenmerken (punten) die verder verwijderd liggen van het nulpunt zijn meer uitgesproken dan kenmerken die dicht bij de kruising van de assen liggen.

De verschillende kwadranten in de figuur tonen ieder een bepaald type van sportclub. De vier types van clubs ((i) senioren sportclubs; (ii) recreatieve sportclubs; (iii) traditioneel competitieve sportclubs; en (iv) jeugdsportclubs) die werden onderscheiden in het model van Scheerder en Vos (2010a) komen opnieuw naar voor. De grafische voorstelling vertoont weliswaar een aantal verschuivingen door de inbreng van de variabelen met betrekking tot het vergoeden van vrijwilligers in het nieuwe model.

Figuur 4.9 Typologie van sportclubs met semi-agorale arbeid op basis van kenmerken van sportclubs



Bron: aangepaste typologie op basis van Scheerder & Vos (2010a: 25)

Een eerste groep van clubs zijn de *senioren sportclubs*. Deze clubs richten zich voornamelijk naar een ouder publiek, hebben een recreatief aanbod met een sterke focus op solosporten. Ze maken gebruik van beschikbare (sport)accommodaties. In het tweede kwadrant vinden we de *recreatieve sportclubs* terug. Deze veelal kleine clubs bereiken een gemengd publiek en doen geen beroep op trainers of zetten enkel niet-gekwatificeerde trainers in. Ze zijn weinig afhankelijk van lidgelden en geven aan geen vergoedingen te betalen aan hun medewerkers.

In het derde en het vierde kwadrant treffen we respectievelijk de *traditioneel competitieve sportclubs* en de *jeugdsportclubs* aan. De *traditioneel competitieve sportclubs* zijn gericht op een competitieve beoefening van voornamelijk teamsporten. Deze oudere clubs, die veelal beschikken over eigen accommodatie, maken onder meer gebruik van onkostenvergoedingen en vrijwilligersvergoedingen voor het 'betalen' van hun medewerkers.

De vierde en laatste groep van clubs die onderscheiden worden in figuur 4.9 zijn de *jeugdsportclubs*. Deze eerder grote clubs, met een sterke vertegenwoordiging van jongeren in het ledenbestand, zijn redelijk tot sterk afhankelijk van de lidgelden die ze ontvangen. Voor de begeleiding van hun jongeren doen ze in grote mate een beroep op gekwalificeerde trainers die hiervoor een uurvergoeding ontvangen. Ook andere medewerkers binnen deze clubs kunnen rekenen op een vergoeding. Onder meer clubs die duosporten aanbieden zoals Oosterse vechtsport en tennis behoren tot deze groep.

Uitgaande van de assumpties die eerder in dit hoofdstuk gemaakt werden met betrekking tot het bepalen van de omvang van de semi-agorale arbeid kunnen we op basis van de typologie van sportclubs stellen dat de semi-agorale arbeid zich voornamelijk bij de jeugdsportclubs (cf. minimaal scenario) en de traditioneel competitieve clubs (cf. ruimer scenario) situeert. Beide type van clubs doen een beroep op de inzet van gekwalificeerde trainers en begeleiders. De recreatieve sportclubs daarentegen, die zich richten naar een ruimer publiek of die een specifiek aanbod hebben voor ouderen, zouden veelal een beroep doen op vrijwilligers in de strikte zin van het woord.

5. Besluit

In dit hoofdstuk werd de omvang van de semi-agorale arbeid in de Vlaamse sportsector geschat. Hierbij werd een onderscheid gemaakt tussen een inschatting voor alle mogelijke vrijwilligersfuncties enerzijds en de sporttechnische functies anderzijds.

We zouden kunnen stellen dat in een maximaal scenario de Vlaamse sportclubs een kleine 100 000 vrijwilligers telt die zouden kunnen behoren tot de groep van semi-agorale arbeiders. In een minimaal scenario zouden dit er bij benadering 18 500 zijn. Wellicht geldt zoals steeds ook hier de gulden middenweg en tellen de Vlaamse sportclubs een 50 000 à 55 000 semi-agorale arbeiders.

Wanneer er specifiek gekeken wordt naar de sporttechnische functies tellen we in het minimum scenario 13 000 semi-agorale arbeiders. Op basis van de assumpties in het vierde scenario lijkt evenwel 28 100 een meer realistisch aantal te zijn.

Op basis van een typologie van sportclubs waarin vier types van sportclubs werden onderscheiden zou de semi-agorale arbeid zich voornamelijk situeren bij de jeugdsportclubs en bij uitbreiding de traditioneel competitieve sportclubs.

HOOFDSTUK 5

HOUDING T.A.V. SEMI-AGORALE ARBEID

Naar analogie met wat voorafging zal op basis van kwantitatieve gegevens de houding ten aanzien van zwartwerk en semi-agorale arbeid in kaart gebracht worden samen met de mogelijke knelpunten voor het uitoefenen van respectievelijk vrijwilligerswerk en betaalde arbeid. Hiervoor zal gebruik gemaakt worden van gegevens verzameld bij sportfederaties (VSFP10⁶¹) over hun mening ten aanzien van maatregelen en/of vormen van vergoedingen die het aantrekken van vrijwilligers zouden vergemakkelijken en zwartwerk zouden kunnen ontmoedigen.

Daarnaast wordt gebruik gemaakt van gegevens die verzameld werden bij studenten (BSF09⁶²) en alumni (BAF09⁶³) van de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen van de K.U.Leuven.

1. Sportfederaties

De sportfederaties in het Vlaamse Sportfederatie Panel 2010 werden bevestigd met betrekking tot hun mening over maatregelen en/of vormen van vergoedingen die het aantrekken van vrijwilligers zouden vergemakkelijken en zwartwerk zouden kunnen ontmoedigen. Deze federaties kregen concreet vier stellingen voorgelegd waarbij gevraagd werd om voor iedere stelling aan te geven op een vijfpuntenschaal (1='helemaal niet akkoord', 5='helemaal akkoord') in welke mate men het eens of oneens was.

Uit tabel 5.1 blijkt dat de bevestigde sportfederaties in sterke mate voorstander zijn van een verlaagd vast belastingstarief voor verloningen onder een bepaald grensbedrag en/of inkomen verworven uit een nevenactiviteit. Dit in plaats van een progressief personenbelastingstarief waarbij de belastingsbijdrage stijgt met de hoogte van het inkomen. Een minderheid van de bevestigde federaties is hier geen voorstander van. Ongeveer een derde van de federaties is van mening dat een gelimiteerde onkostenvergoeding, zoals bijvoorbeeld de huidige vrijwilligersvergoeding, voldoende is om vrijwilligers aan te trekken. Ruim 40 procent is het hier niet mee eens.

⁶¹ Vlaams Sportfederatie Panel 2010

⁶² Beroepsloopbaan Studenten FABER 2009

⁶³ Beroepsloopbaan Alumni FABER 2009

Het toelaten van vergoedingen in natura voor vrijwilligers is voor meer dan de helft van de bevroegde federaties noodzakelijk. Een kwart van de federaties onderschrijft deze stelling niet en 20 procent heeft hierover geen uitgesproken mening. Vrijwel een derde van de bevroegde federaties denk dat het aanbieden van sociale verzekeringen zoals bijvoorbeeld een hospitalisatieverzekering het aantrekken van vrijwilligers zou vergemakkelijken en bovendien zwartwerk zou kunnen ontmoedigen. Een kwart van de respondenten is het hier niet mee eens en 40 procent is het noch eens, noch oneens met deze stelling.

Tabel 5.1 *Houding van sportfederaties ten aanzien van maatregelen en/of vormen van vergoedingen die het aantrekken van vrijwilligers vergemakkelijken en zwartwerk zouden ontmoedigen, in percentages op een vijfpuntenschaal (N=232)*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Een gelimiteerde onkostenvergoeding (cfr. de huidige Vrijwilligerswet) is voldoende om vrijwilligers aan te trekken.	10,8	31,1	27,0	27,0	4,1
Het is cruciaal voor vrijwilligers dat vergoedingen in natura toegelaten zijn (bv. beschikken over gsm, computer, bedrijfswagen, ...).	8,1	17,6	20,3	45,9	8,1
Het aanbieden van 'sociale' verzekeringen (bv. hospitalisatieverzekering) zou het aantrekken van vrijwilligers vergemakkelijken en mogelijk zwartwerk ontmoedigen.	5,4	21,6	39,2	27,0	6,8
Er zou een verloning moeten zijn die onder een bepaald grensbedrag en/of verkregen uit een nevenactiviteit, belast wordt tegen een verlaagd vast tarief (bv. 16% of 33%) in plaats van tegen het progressief personenbelastingstarief(*)).	4,0	2,7	25,3	48,0	20,0

2. Studenten Bewegings- en Revalidatiewetenschappen

2.1 Houding ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid

2.1.1 Globaal

Zoals eerder werd toegelicht zullen heel wat studenten Bewegings- en Revalidatiewetenschappen na het beëindigen van hun studies actief zijn op de sportarbeidsmarkt en/of zullen ze in hun vrije tijd één of meerdere engagementen (vb. trainer, bestuurder, scheidsrechter, etc.) opnemen in een sportclub, sportvereniging, sportdienst, etc. Een aantal van deze studenten hebben evenwel ook tijdens hun opleiding reeds een engagement in een sportclubs, tijdens sportkampen, etc.

Zowel de studenten die recent van start gingen met hun opleiding (eerstejaarsstudenten) als de studenten die op korte termijn hun opleiding zullen beëindigen (laatstejaarstudenten) kregen tien

stellingen voorgelegd met betrekking tot vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid in de sport. Er werd gevraagd om telkens aan te geven op een vijfpuntenschaal (1='helemaal niet akkoord', 5='helemaal akkoord') in welke mate men het eens of oneens was met de geformuleerde stellingen (zie tabel 5.2).

Tabel 5.2 *Houding van studenten FABER ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid, in percentages op een vijfpuntenschaal (N=232)*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat onder de huidige regelgeving te veel belastingen worden afgehouden waardoor de vergoedingen te laag zijn voor de medewerker (trainers, begeleiders, bestuursleden, onderhoud, etc.).	2,6	8,6	45,7	34,5	8,6
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de wettelijke vrijwilligersvergoeding (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te laag is voor de medewerker.	3,0	10,3	50,9	31,5	4,3
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de administratieve lasten (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te groot zijn voor de sportclubs en andere sportaanbieders.	1,7	9,5	53,2	28,1	7,4
Ik ben in principe tegen zwartwerk, maar ik vind dat het kan in de sportsector omdat je op die manier iets goed doet voor de maatschappij.	3,9	29,0	30,3	31,6	5,2
Zwartwerk in andere sectoren dan de sportsector is niet aanvaardbaar.	10,0	39,3	33,6	16,2	0,9
Ik ben op de hoogte van de huidige regelgeving in verband met de wettelijke vergoeding voor vrijwilligers.	33,5	41,3	12,2	10,0	3,0
Het is onmogelijk om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn/haar prestaties.	5,2	23,3	29,3	36,6	5,6
Het is onmogelijk om louter op vrijwillige basis actief te zijn als trainer.	11,4	37,6	14,8	29,3	7,0
Er is nood aan een sociaal vangnet (vb. bij ziekte of werkloosheid) voor trainers en begeleiders in de sportsector. Daarom is er nood aan een nieuw statuut.	1,3	12,6	44,2	38,1	3,9
Het is financieel voordeliger om zwartwerk te doen dan werk te verrichten waarvoor je een officiële vergoeding ontvangt.	2,2	7,8	41,4	39,2	9,5

Een aantal stellingen heeft betrekking op eventuele beperkingen in de huidige regelgeving met betrekking tot vrijwilligerswerk en professionele arbeid. Slechts één op tien studenten is het niet eens met de stelling dat men aan zwartwerk doet in de sportsector omdat onder de huidige regelgeving de vergoedingen te laag zijn voor de medewerker. Anderzijds wordt deze stelling wel onderschreven door ruim 40 procent van de bevroegde studenten. Eén derde van de bevroegde studenten is bovendien van mening dat er aan zwartwerk gedaan wordt omdat de hoogte van de vrijwilligersvergoeding, zoals wettelijk bepaald, te laag zou zijn. Iets meer dan tien procent onderschrijft deze stelling niet. De overige respondenten zijn het noch eens, noch oneens met deze stelling.

Eén op drie studenten is van mening dat er in de sportsector aan zwartwerk wordt gedaan omdat de administratieve lasten te hoog zouden zijn voor sportaanbieders. Tien procent is het hier niet meer eens. De overige 53 procent heeft hierover geen mening. Ruim vier op tien studenten is van oordeel dat het onmogelijk is om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn of haar prestaties. Hierbij aansluitend zegt ruim vier op tien van de studenten dat het onmogelijk is om louter op vrijwillige basis actief te zijn als trainer. Bijna één op twee van de studenten vindt in het algemeen dat het financieel voordeliger is om zwartwerk te doen dan werk te verrichten waarvoor men een officiële vergoeding ontvangt. Volgens ruim vier op de tien studenten is er dan ook nood aan een sociaal vangnet voor trainers en begeleiders in de sportsector, alsook een nieuw statuut. Veertien procent is anderzijds van mening dat dit niet noodzakelijk is.

Ondanks de vaststelling dat ongeveer de helft van alle studenten een uitgesproken mening heeft over de motieven voor personen en organisaties om aan zwartwerk te doen geeft drie kwart van hen aan niet (goed) op de hoogte te zijn van de huidige regelgeving in verband met de wettelijke vergoedingen voor vrijwilligers. De voorgaande cijfers dienen dan ook met de nodige nuances geïnterpreteerd te worden.

Ruim één derde van de studenten geeft aan in principe tegen zwartwerk te zijn, maar zegt dat het wel moet kunnen in de sportsector omdat er op die manier goed gedaan wordt voor de maatschappij. Iets meer dan één derde van de respondenten is het hier niet mee eens. De studenten werd ook gevraagd naar de aanvaardbaarheid van zwartwerk in andere sectoren. Bijna de helft van de studenten vindt dat zwartwerk in andere sectoren aanvaardbaar is. Zestien procent van de bevroegden is uitgesproken van mening dat zwartwerk onaanvaardbaar is.

In tabel 5.3 wordt voor dezelfde stellingen telkens de gemiddelde schaalscore weergegeven. Het schaal midden ligt op drie. Voor het merendeel van de stellingen ligt de gemiddelde schaalscore aan de positieve zijde van het schaal midden. We zouden met andere woorden kunnen concluderen dat er een eerder positieve houding bestaat bij studenten ten aanzien van het vergoeden van mensen die een engagement opnemen in de sportsector (cf. zwartwerk).

Tabel 5.3 *Houding van studenten FABER ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid, in gemiddelde waarden op een vijfpuntenschaal (N=232)*

	Gemiddelde schaalscore
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat onder de huidige regelgeving te veel belastingen worden afgehouden waardoor de vergoedingen te laag zijn voor de medewerker (trainers, begeleiders, bestuursleden, onderhoud, etc).	3,4
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de wettelijke vrijwilligersvergoeding (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te laag is voor de medewerker.	3,2
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de administratieve lasten (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te groot zijn voor de sportclubs en andere sportaanbieders.	3,3
Ik ben in principe tegen zwartwerk, maar ik vind dat het kan in de sportsector omdat je op die manier iets goed doet voor de maatschappij.	3,1
Zwartwerk in andere sectoren dan de sportsector is niet aanvaardbaar.	2,6
Ik ben op de hoogte van de huidige regelgeving in verband met de wettelijke vergoeding voor vrijwilligers.	2,1
Het is onmogelijk om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn/haar prestaties.	3,1
Het is onmogelijk om louter op vrijwillige basis actief te zijn als trainer.	2,8
Er is nood aan een sociaal vangnet (vb. bij ziekte of werkloosheid) voor trainers en begeleiders in de sportsector. Daarom is er nood aan een nieuw statuut.	3,3
Het is financieel voordeliger om zwartwerk te doen dan werk te verrichten waarvoor je een officiële vergoeding ontvangt.	3,5

2.1.2 In functie van het opnemen van een engagement

In wat vooraf ging werd de houding van de volledige groep van studenten aan de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid toegelicht. In wat volgt wordt een onderscheid gemaakt tussen zij die in hun vrij tijd op (on)regelmatige basis een engagement opnemen in de sportsector en zij die dat niet doen. Mogelijk kunnen er deze groepen van elkaar verschillen wat betreft hun houdingen ten aanzien van deze materie (zie tabel 5.4).

Tabel 5.4 *Houding van studenten FABER ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid in functie van het al dan niet opnemen van een engagement in de sportsector in de vrije tijd, in gemiddelde waarden op een vijfpuntenschaal (N=232)*

	Geëngageerd (N=132)	Niet-geëngageerd (N=100)	Signif.
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat onder de huidige regelgeving te veel belastingen worden afgehouden waardoor de vergoedingen te laag zijn voor de medewerker (trainers, begeleiders, bestuursleden, onderhoud, etc.).	3,4	3,4	NS
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de wettelijke vrijwilligersvergoeding (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te laag is voor de medewerker.	3,2	3,3	NS
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de administratieve lasten (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te groot zijn voor de sportclubs en andere sportaanbieders.	3,2	3,3	NS
Ik ben in principe tegen zwartwerk, maar ik vind dat het kan in de sportsector omdat je op die manier iets goed doet voor de maatschappij.	3,2	2,9	*
Zwartwerk in andere sectoren dan de sportsector is niet aanvaardbaar.	2,7	2,5	NS
Ik ben op de hoogte van de huidige regelgeving in verband met de wettelijke vergoeding voor vrijwilligers.	2,3	1,9	*
Het is onmogelijk om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn/haar prestaties.	3,2	3,1	NS
Het is onmogelijk om louter op vrijwillige basis actief te zijn als trainer.	2,9	2,8	NS
Er is nood aan een sociaal vangnet (vb. bij ziekte of werkloosheid) voor trainers en begeleiders in de sportsector. Daarom is er nood aan een nieuw statuut. (N=428)	3,3	3,3	NS
Het is financieel voordeliger om zwartwerk te doen dan werk te verrichten waarvoor je een officiële vergoeding ontvangt.	3,5	3,4	NS

NS = niet significant / * = $p < .05$

Wat betreft de houding ten aanzien van de huidige fiscale regelgeving voor de medewerker verschillen beiden groepen niet van elkaar. De studenten die geen engagement opnemen in de sportsector zijn in vergelijking met studenten die dit wel doen iets sterker van mening dat er aan zwartwerk wordt gedaan in de sportsector omdat de wettelijke vrijwilligersvergoeding te laag is. Studenten die reeds actief zijn als medewerker in de sportsector zijn wel significant meer op de hoogte van de huidige regelgeving in verband met de wettelijke vergoeding voor vrijwilligers, maar de kennis blijft wel beperkt. Beide groepen van studenten verschillen niet van mening wat betreft de eventuele nood aan een sociaal opvangnet. Studenten die een engagement opnemen in de sportsector onderschrijven in sterkere mate de stelling dat zwartwerk in de sportsector toelaatbaar is omwille van de positieve effecten die hieruit voortvloeien voor de maatschappij. Voor de andere stellingen werden er weinig tot geen verschillen gevonden tussen beide groepen.

3. Alumni Bewegings- en Revalidatiewetenschappen

3.1 Houding ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid

3.1.1 Globaal

Naar analogie met de bevraging bij de studenten werd ook een groep van afgestudeerden (2001-2009) van de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen (FABER) bevroegd over hun houding ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid in de sport. Deze groep kreeg dezelfde stellingen voorgelegd als de groep van studenten. Ook hier werd gevraagd om telkens aan te geven op een vijfpuntenschaal (1='helemaal niet akkoord', 5='helemaal akkoord') in welke mate men het eens of oneens was met de geformuleerde stellingen (zie tabel 5.5).

Tabel 5.5 *Houding van afgestudeerden FABER ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid, in percentages op een vijfpuntenschaal (N=433)*

	Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat onder de huidige regelgeving te veel belastingen worden afgehouden waardoor de vergoedingen te laag zijn voor de medewerker (trainers, begeleiders, bestuursleden, onderhoud, etc.).	1,6	4,9	44,5	36,7	12,3
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de wettelijke vrijwilligersvergoeding (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te laag is voor de medewerker.	1,6	9,9	48,1	32,9	7,5
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de administratieve lasten (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te groot zijn voor de sportclubs en andere sportaanbieders.	0,9	5,7	54,1	30,3	9,0
Ik ben in principe tegen zwartwerk, maar ik vind dat het kan in de sportsector omdat je op die manier iets goed doet voor de maatschappij.	7,4	23,1	44,6	21,9	3,0
Zwartwerk in andere sectoren dan de sportsector is niet aanvaardbaar.	6,0	33,2	45,5	11,8	3,5
Ik ben op de hoogte van de huidige regelgeving in verband met de wettelijke vergoeding voor vrijwilligers.	17,1	29,2	18,7	24,2	10,7
Het is onmogelijk om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn/haar prestaties.	4,7	21,7	36,2	30,4	7,0
Het is onmogelijk om louter op vrijwillige basis actief te zijn als trainer.	7,5	26,4	30,1	28,0	7,9
Er is nood aan een sociaal vangnet (vb. bij ziekte of werkloosheid) voor trainers en begeleiders in de sportsector. Daarom is er nood aan een nieuw statuut.	1,4	5,4	48,4	36,0	8,9
Het is financieel voordeliger om zwartwerk te doen dan werk te verrichten waarvoor je een officiële vergoeding ontvangt.	1,4	7,0	40,1	36,7	14,8

In een eerste reeks van stellingen werd gepeild naar de mogelijke beperkingen in de huidige regelgeving die een aanleiding zouden kunnen vormen om te opteren voor zwartwerk in de sportsector in zijn algemeenheid. Minder dan één op tien van de afgestudeerden is het niet eens met

de stelling dat men aan zwartwerk doet in de sportsector omdat onder de huidige regelgeving de vergoedingen te laag zijn voor de medewerker. Vrijwel de helft van de respondenten is het anderzijds wel eens met deze stelling. Veertig procent van de bevroagden is bovendien van mening dat er aan zwartwerk gedaan wordt omdat de hoogte van de vrijwilligersvergoeding, zoals wettelijk bepaald, te laag zou zijn. Iets meer dan tien procent onderschrijft deze stelling niet en vrijwel de helft van alle afgestudeerden heeft hierover geen mening. Administratieve lasten zijn voor vier op tien van de respondenten een reden voor de sportsector om aan zwartwerk te doen. Minder dan één op tien alumni ziet daarentegen eventuele administratieve lasten niet als een oorzaak voor het zwartwerk in de sportsector. Ruim de helft van de bevroagden heeft hierover geen mening. Bij het interpreteren van de houding van de oud-studenten ten aanzien van de huidige regelgeving moet rekening gehouden worden met het gegeven dat ongeveer de helft van de alumni aangeeft niet op de hoogte te zijn van de huidige regelgeving rond vergoedingen voor vrijwilligers. Eén derde van de bevroagden zegt anderzijds goed op de hoogte te zijn van deze regelgeving.

Iets meer dan één derde van de respondenten geeft aan dat het onmogelijk is om als trainer actief te zijn op een louter vrijwillige basis. Een zelfde aandeel is het anderzijds niet eens met deze stelling en zegt met andere woorden dat het perfect kan dat een trainer zich louter op vrijwillige basis inzet voor een sportclub en 30 procent heeft hierover geen mening. Een min of meer gelijkaardige verdeling vinden we terug voor de stelling *'Het is onmogelijk om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn/haar prestaties'*. Een kleine 40 procent van de bevroagden is het eens met deze stelling. Slechts een kwart van de alumni is het niet eens met deze stelling en vindt met andere woorden dat het mogelijk is om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn of haar prestaties. Ruim 40 procent van de alumni geeft dan ook aan dat er nood is aan een nieuw statuut om op die manier ondermeer te voorzien in een sociaal vangnet voor trainers en begeleiders in de sportsector. Minder dan één alumni op tien vindt dat hier geen nood aan is.

Een kwart van de deelnemers aan het onderzoek geeft aan tegen zwartwerk te zijn, maar dat voor de sportsector een uitzondering kan gemaakt worden omdat men op die manier iets doet dat de maatschappij ten goede komt. Dertig procent van de bevroagden is het niet eens met deze stelling en de overige 45 procent is het noch eens, noch oneens met deze stelling.

Ongeveer de helft van de bevroagden is van mening dat, ongeacht de sector waarin men actief is, het financieel voordeliger is om aan zwartwerk te doen in vergelijking met het verrichten van werk waarvoor men een officiële vergoeding ontvangt. Acht procent is het hiermee niet eens en 40

procent heeft geen oordeel. Vier op tien oud-studenten vindt dat zwartwerk in andere sectoren dan de sportsector aanvaardbaar is.

In tabel 5.6 wordt voor dezelfde stellingen telkens de gemiddelde schaalscore weergegeven. Voor het merendeel van de stellingen ligt de gemiddelde schaalscore aan de positieve zijde van het schaal midden. We zouden met andere woorden kunnen concluderen dat er net als bij de studenten bij de alumni een eerder positieve houding bestaat ten aanzien van het vergoeden van mensen die een engagement opnemen in de sportsector.

Tabel 5.6 *Houding van afgestudeerden FABER ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid, in gemiddelde waarden op een vijfpuntschaal (N=433)*

	Gemiddelde schaalscore
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat onder de huidige regelgeving te veel belastingen worden afgehouden waardoor de vergoedingen te laag zijn voor de medewerker (trainers, begeleiders, bestuursleden, onderhoud, etc.).	3,5
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de wettelijke vrijwilligersvergoeding (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te laag is voor de medewerker.	3,4
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de administratieve lasten (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te groot zijn voor de sportclubs en andere sportaanbieders.	3,4
Ik ben in principe tegen zwartwerk, maar ik vind dat het kan in de sportsector omdat je op die manier iets goed doet voor de maatschappij.	2,9
Zwartwerk in andere sectoren dan de sportsector is niet aanvaardbaar.	2,7
Ik ben op de hoogte van de huidige regelgeving in verband met de wettelijke vergoeding voor vrijwilligers.	2,8
Het is onmogelijk om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn/haar prestaties.	3,1
Het is onmogelijk om louter op vrijwillige basis actief te zijn als trainer.	3,0
Er is nood aan een sociaal vangnet (vb. bij ziekte of werkloosheid) voor trainers en begeleiders in de sportsector. Daarom is er nood aan een nieuw statuut.	3,5
Het is financieel voordeliger om zwartwerk te doen dan werk te verrichten waarvoor je een officiële vergoeding ontvangt.	3,6

3.1.2 In functie van het opnemen van een engagement

Naar analogie met de studenten wordt ook voor de afgestudeerden in wat volgt een onderscheid gemaakt tussen zij die in hun vrij tijd op (on)regelmatige basis een engagement opnemen in de sportsector en zij die dat niet doen (zie tabel 5.7).

Voor ieder van de onderscheiden stellingen geldt dat afgestudeerden die actief zijn in hun vrije tijd in de sportsector (naast hun huidige job) in sterkere mate de stellingen onderschrijven dan de alumni die geen specifiek engagement in hun vrije tijd opnemen in de sportsector. Zo vinden de 'geëngageerden' in sterkere mate dat de hoogte van de loonlasten en de beperkingen in de hoogte

van de vrijwilligersvergoedingen een reden zijn voor de sportsector om aan zwartwerk te doen. Wat betreft de huidige regelgeving onderschreven ze, in vergelijking met de groep van respondenten die geen engagement opneemt in de vrije tijd, eerder de stelling dat er nood is aan een sociaal vangnet voor trainers en begeleiders en daarmee gekoppeld een nieuw statuut. Dit verschil is statistisch significant. Ze zijn gemiddeld ook significant meer op de hoogte over de regelgeving. Bovendien zijn ze sterker van mening dat het onmogelijk is om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn of haar prestaties en dat het onmogelijk is om louter op vrijwillige basis actief te zijn als trainer.

Wat betreft de toelaatbaarheid in andere sectoren vinden de 'geëngageerden' zwartwerk in de sportsector meer aanvaardbaar dan in andere sectoren in vergelijking met de 'niet-geëngageerden'. Dit verschil is statistisch significant.

Tabel 5.7 *Houding van afgestudeerden FABER ten aanzien van vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid in functie van het al dan niet opnemen van een engagement in de sportsector in de vrije tijd, in gemiddelde waarden op een vijfpuntenschaal (N=433)*

	Geëngageerd (N=172)	Niet-geëngageerd (N=329)	Signif.
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat onder de huidige regelgeving te veel belastingen worden afgehouden waardoor de vergoedingen te laag zijn voor de medewerker (trainers, begeleiders, bestuursleden, onderhoud, etc.).	3,6	3,5	*
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de wettelijke vrijwilligersvergoeding (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te laag is voor de medewerker.	3,5	3,3	NS
Men doet aan zwartwerk in de sportsector omdat de administratieve lasten (zoals beschreven in de huidige regelgeving) te groot zijn voor de sportclubs en andere sportaanbieders.	3,5	3,4	*
Ik ben in principe tegen zwartwerk, maar ik vind dat het kan in de sportsector omdat je op die manier iets goed doet voor de maatschappij.	3,1	2,8	*
Zwartwerk in andere sectoren dan de sportsector is niet aanvaardbaar.	2,8	2,7	NS
Ik ben op de hoogte van de huidige regelgeving in verband met de wettelijke vergoeding voor vrijwilligers.	3,2	2,6	*
Het is onmogelijk om iedereen die werkzaam is in de sportsector officieel te vergoeden voor zijn/haar prestaties.	3,2	3,1	NS
Het is onmogelijk om louter op vrijwillige basis actief te zijn als trainer.	3,1	3,0	NS
Er is nood aan een sociaal vangnet (vb. bij ziekte of werkloosheid) voor trainers en begeleiders in de sportsector. Daarom is er nood aan een nieuw statuut. (N=428)	3,6	3,4	*
Het is financieel voordeliger om zwartwerk te doen dan werk te verrichten waarvoor je een officiële vergoeding ontvangt.	3,7	3,5	NS

NS = niet significant / * = $p < .05$

4. Besluit

In dit hoofdstuk werd dieper ingegaan op de houding van sportfederaties en studenten en oud-studenten van de Faculteit Bewegings- en Revalidatiewetenschappen van de K.U.Leuven ten aanzien van vrijwilligerswerk, semi-agorale arbeid en zwartwerk. Gezien hun affiniteit met de sportsector en het niet geringe aandeel dat één of meerdere engagementen opneemt (als trainer en/of begeleider) binnen ondermeer sportclubs was relevant om hun mening omtrent deze thematiek in kaart te brengen.

Uit de bevraging bij sportfederaties kwam naar voor dat zij sterk voorstander zijn voor een verlaagd belastingtarief voor verloningen onder een bepaald grensbedrag en/of inkomen verworven uit een nevenactiviteit. Ook wordt het toelaten van vergoedingen in natura voor vrijwilligers als noodzakelijk aanzien. Over de mogelijkheden van de vrijwilligersvergoeding of de mogelijkheid om te voorzien in sociale verzekeringen zijn de meningen eerder verdeeld.

De studenten en alumni staan niet negatief tegenover het vergoeden van mensen die in hun vrije tijd een engagement opnemen in de sportsector. Met uitzondering van het op de hoogte zijn van de regelgeving over het vergoeden van vrijwilligers verschillen de studenten en de afgestudeerden weinig tot niet van mening voor wat betreft de geformuleerde stellingen. De respondenten die reeds actief zijn op de arbeidsmarkt (cf. alumni) zijn meer op de hoogte van de wettelijk regelgeving met betrekking tot het vergoeden van vrijwilligers. Anderzijds dient opgemerkt te worden dat respectievelijk 75 procent en 46 procent van de studenten en de afgestudeerden aangeeft onvoldoende te weten over deze wettelijke bepalingen.

DEEL 3

KNELPUNTEN BETREFFENDE DE SEMI- AGORALE ARBEID IN DE SPORT

Het derde en laatste deel van het voorliggende onderzoeksproject geeft de resultaten weer van het kwalitatieve onderzoeksluik. Aan de hand van interviews met sporttakoverschrijdende experts, met vertegenwoordigers van sportfederaties en sportdiensten, en met bevoorrechte getuigen worden de voornaamste knelpunten van de semi-agorale arbeid in kaart gebracht. Deze bevindingen worden, samen met de resultaten uit het kwantitatieve onderzoeksluik, getoetst tijdens een focusgroep interview met sporttakoverschrijdende experts.

HOOFDSTUK 6

INTERVIEWS MET EXPERTS

1. Sporttakoverschrijdende experts en vertegenwoordigers van sportfederaties en sportdiensten

In het kader van voorliggend onderzoeksobject werden semigestructureerde interviews afgenomen bij sporttakoverschrijdende experts en vertegenwoordigers van sportfederaties en sportdiensten.

Tabel 6.1 en 6.2 geven de personen weer die deelnamen aan de interviews.

Tabel 6.1 *Sporttakoverschrijdende experts*

Organisatie	Respondent	Functie respondent	Plaats afname
BLOSO/VTS ⁶⁴	Chris Massez	Adjunct van de directeur subsidiëring BLOSO	Brussel
VLABUS ⁶⁵	Liliane Roegies	Directeur	Gent
ISB ⁶⁶	David Nassen	Directeur	Sint-Niklaas
VSF ⁶⁷	Geraldine Mattens	Directeur	Gent
Provinciale Sportdienst West-Vlaanderen	Frank Bulcaen	Hoofd sportdienst provincie West-Vlaanderen	Leuven
SVS ⁶⁸	Herman Van Driessche	Directeur	Brussel
Vlaams Steunpunt voor Vrijwilligerswerk	Eva Hambach	Directeur	Antwerpen
Vlaamse Sportraad	Bart Vanreusel	Voorzitter	Leuven

⁶⁴ Intern verzelfstandigd Agentschap voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtreactie/Vlaamse Trainersschool

⁶⁵ Vlaams Bureau voor Sportbegeleiding

⁶⁶ Vlaams Instituut voor Sportbeheer en Recreatiebeleid

⁶⁷ Vlaamse Sportfederatie

⁶⁸ Stichting Vlaamse Schoolsport

Tabel 6.2 *Vertegenwoordigers van sportfederaties en sportdiensten*

Organisatie	Respondent	Functie respondent	Plaats afname
Gymfed ⁶⁹	Kristof van de Putte	Topsportmanager	Zemst
KVV ⁷⁰	Jan Korthoudt	Voorzitter	Antwerpen
SPORTA	Peter Welkenhuysen	Directeur	Westerlo
VlaS ⁷¹	Hein Comeyne	Coördinator	Brugge
Sportdienst Antwerpen	Steven de Meyer	Coördinator strategische cel sport en recreatie	Antwerpen
Sportdienst Bornem	Marc Vlogaert	Sportfunctionaris (diensthoofd)	Bornem
	Frank De bruyn	Sportfunctionaris	
Sportdienst Bierbeek	Maarten Aertsen	Sportfunctionaris	Bierbeek

De interviews werden op een uniforme manier geanalyseerd. De geluidsbestanden van de interviews werden alvorens de bewerking plaatsvond volledig uit geschreven. Hierbij werd rekening gehouden met de wijze waarop iets werd uitgesproken en de context waarin dit gebeurde. De eerder vermelde hoofdt topics- of categorieën maken deel uit van het analysekader. De categorieën werden verder opgedeeld in subcategorieën en vervolgens in concrete ‘standpunten’. Elke subcategorie werd voorzien van een label voor de codering. Dit kan een kleur, symbool of letterwoord zijn. Op deze manier werden de verschillende elementen gecodeerd. Nadat de verschillende elementen werden gecodeerd, werden er relaties gelegd tussen de interviews onderling. Er werd gezocht naar gelijkenissen, verschillen, onderlinge verbanden en unieke gevallen.

De resultaten van de analyse worden in wat volgt voorgesteld. Binnen elke topic wordt de visie van de sporttakoverschrijdende experts vergeleken met de visie van de vertegenwoordigers van de sportfederaties en sportdiensten. Uiteraard wordt ook binnen elke fase gezocht naar gelijkenissen en verschillen. Door middel van citaten worden de vermelde resultaten op een levendige manier voorgesteld.

1.1 Definiëring

Doorheen de interviews werden verschillende definities aan het begrip semi-agorale arbeid toegekend. De sporttakoverschrijdende experts definiëren semi-agorale arbeid in de sport als een zone die tussen het vrijwilligerswerk en het reguliere arbeidscircuit, de officiële tewerkstelling, de professionele arbeid of de statutaire beroepsarbeid ligt. Deze zone krijgt de noemer ‘grijze zone’ of het ‘grijze circuit’. Wie aan semi-agorale arbeid doet, wordt door de experts (met uitzondering van één expert) niet beschouwd als een vrijwilliger. Evenmin worden ze geplaatst onder de noemer ‘arbeider in het reguliere arbeidscircuit’, ‘officieel tewerkgestelde’, ‘professionele arbeider’ of

⁶⁹ GymnastiekFederatie Vlaanderen

⁷⁰ Koninklijke Vlaamse Voetbalbond

⁷¹ Vlaamse Traditionele Sporten

‘statutaire beroepsarbeider’. De semi-agorale medewerker beschikt dus niet over een arbeidscontract of overeenkomst en is evenmin een vrijwilliger.

Verscheidene criteria werden gehanteerd voor het bepalen van de grenzen tussen vrijwilligerswerk, semi-agorale arbeid en professionele arbeid. Volgens een aantal experts kan semi-agorale arbeid van vrijwilligerswerk onderscheiden worden op basis van de *vergoeding*. Voor hen ontvangt de vrijwilliger een onkostenvergoeding die gebonden is aan een bepaalde hoogte per dag en per jaar. Eenmaal dat bedrag wordt overschreden is de grens met het vrijwilligerswerk overtreden. Andere experts trekken de grens tussen vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid op basis van een *prestatie*.

“Sport begeleiden is een job. Mensen zijn daarvoor opgeleid, soms ook niet. Maar er moet een bepaalde prestatie geleverd worden. Bij vrijwilligers gaat het om vrijwillig engagement. Semi-agorale arbeid is een prestatie. Er wordt een overeenkomst gemaakt en er wordt van jou een prestatie verwacht als bestuurslid, coördinator, trainer, grasmaaier, lijnverver, ... enzovoort.”

Voor hen gaat het met andere woorden om een geleverde prestatie voor een (wel)bepaalde opdracht of taak, waarbij de koppeling wordt gemaakt met een verloning. Ook de grens tussen semi-agorale arbeid en professionele arbeid wordt op verschillende manieren bepaald. Sommige experts vertrekken vanuit de vaststelling dat men bij professionele arbeid beschikt over een arbeidsovereenkomst. Bijgevolg valt men onder het reguliere arbeidscircuit. Bij semi-agorale arbeid is er geen sprake van een *werkstatuut*. Andere experts trekken deze grens op basis van het aantal *uren*. Voor hen behoren zij die meer dan 13 uren per week werken tot de reguliere tewerkstelling. Ze baseren zich hiervoor op bepaalde CAO's waarin wordt bepaald dat deeltijdse arbeid minimum 13 uren per week moet bedragen. Semi-agorale arbeid kan dan enkel voorkomen indien er minder dan 13 uren per week worden gepresteerd. Eén van de experts benadrukte dat het niet zinvol is om een continuüm te maken tussen vrijwilligerswerk, semi-agorale arbeid en officiële arbeid. Deze expert gaf aan dat het gaat om functies die duidelijk van elkaar te onderscheiden zijn. De bepaling van de (eventuele) grenzen tussen vrijwilligerswerk, semi-agorale arbeid en officiële arbeid toont aan dat heel wat experts semi-agorale arbeid koppelen aan een prestatie. Er wordt een prestatie geleverd tegen een vergoeding. Deze vergoeding wordt op verschillende manieren gedefinieerd. Men spreekt van *‘een vorm van vergoeding, die de wettelijke voorziene vergoeding voor vrijwilligers overschrijdt’*, *‘iets verdienen buiten een markteconomische setting, niet volgens de marktnormen’*, of *‘gewoon iets hebben als vergoeding’*. Enkele experts koppelen aan semi-agorale arbeid ook het gegeven dat men er niet zijn inkomen of beroep van tracht te maken. Tot slot verwijzen enkele experts voor een definitie van semi-agorale arbeid naar beleidsdocumenten en visieteksten (cf. supra).

De vertegenwoordigers van sportdiensten en -federaties spreken wel eens over *‘het donkergrijze circuit’*, *‘het donkerbruine circuit’* of de *‘grijze zone’*. Ook zij situeren semi-agorale arbeid als een

prestatie die geen vrijwilligerswerk is, maar ook geen officiële tewerkstelling. In tegenstelling tot de experts koppelt het merendeel van de vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties de aard van de *vergoeding* aan het definiëren van semi-agorale arbeid. Men spreekt van ‘*een vergoeding waarbij onder tafel betaald wordt, met zwartgeld*’, ‘*een vergoeding die het daglicht niet mag zien*’, ‘*niet correcte vergoedingen*’ of ‘*een vergoeding waarover discussie kan ontstaan*’. De grenzen tussen het vrijwilligerswerk, de semi-agorale arbeid en de officiële arbeid wordt dan ook door een aantal sportdiensten en sportfederaties bepaald op basis van de bedragen.

“Iedereen krijgt in zekere zin een vergoeding voor de geleverde arbeid, prestatie. Voor heel kleinschalige dingen kan het allemaal betaald worden via de vrijwilligersvergoeding. Voor de hele grote activiteiten met vaste loonkosten kan het officieel geregeld worden met de werkgever. Er is een scheiding tussen, waarin heel veel mensen zich bevinden. Als je de mensen telkens met de vrijwilligersvergoeding moet betalen, dan kom je al snel aan het maximumbedrag. Daar kom je niet mee toe. Dan zit je met een probleem. Via de officiële weg is het te duur. Dat probleem wordt op verschillende manieren opgelost. Dat gebeurt niet altijd op de correcte manier.”

De meeste vertegenwoordigers van sportdiensten en federaties bepalen de grens tussen vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid op basis van de maximale onkostenvergoeding die wordt voorgeschreven door de vrijwilligerswet. De grens tussen semi-agorale arbeid en officiële tewerkstelling wordt getrokken op basis van de hoogte van de vergoeding en de administratieve en fiscale lasten die daarmee gepaard gaan (bij een professionele arbeidsovereenkomst). Eén vertegenwoordiger van een sportfederaties geeft aan om een onderscheid te maken tussen de ‘*echte*’ vrijwilligers (die geen enkele vergoeding krijgen) en de vrijwilligers die ‘*vergoed worden*’ of een onkostenvergoeding ontvangen. Deze laatste groep zou volgens hem onder de noemer semi-agorale arbeid geplaatst moeten worden.

“Binnen die vrijwilligersgroep heb je diegene die een vrijwilligersvergoeding krijgen en de echte vrijwilligers. Die laatste bestaan zeggezegd niet meer. Maar ze bestaan wel nog. [...] Met die onkostenvergoeding wordt er zodanig gevoeld dat het niet meer louter gaat om het dekken van de onkosten. Ik ben zelf nog een echte vrijwilliger en ik voel mij beledigd. Voor mij mag je bij de semi-agorale arbeid diegene rekenen die een vrijwilligersvergoeding ontvangen. Dat is een straffe uitspraak. Volgens mij is het verschil tussen betaalde vrijwilligers en semi-agorale arbeid klein. [...]. De grens is dun.”

1.2 Situering

1.2.1 Oorzaken

Naast de definiëring werd ook de situering van semi-agorale arbeid door de respondenten onderzocht. De situering geeft onder andere antwoord op de waarom-vraag. Bij alle respondenten weerklonken een aantal redenen verscheidene keren.

Ten eerste kwam in de antwoorden regelmatig terug dat er in de huidige maatschappij een opvatting heerst waarbij mensen zich niet meer willen ‘inspannen’ zonder een vergoeding te ontvangen. Het gaat volgens de respondenten om een gedachteverschuiving die zich de laatste decennia heeft voorgedaan.

“Ik denk dat het een tendens is van onze huidige samenleving. Vroeger was die onkostenvergoeding bijna onbespreekbaar in het vrijwilligerswerk. Vrijwilligerswerk deed je gratis. Nu merk ik bij alle organisaties, niet alleen bij de sport, dat een vergoeding toch wel moet kunnen.”

“Ze willen wel iets voor het werk dat ze presteren, denk ik. Het is een tendens. Mensen doen niet graag iets meer ‘zo maar’, zonder dat ze er ‘iets’ voor krijgen, behalve de onkosten die ze doen. Je stelt dat vast. Dat is in de maatschappij algemeen. Dat heeft niet alleen te maken met de sport.”

De sporttakoverschrijdende experts en de vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties deelden deze mening (met uitzondering van één sportfederatie).

“Betaald worden voor je hobby is niet normaal vind ik.”

Aan de opvatting dat niemand nog iets voor niets doet, koppelden enkele respondenten ook het gegeven dat het ‘vrijwilligersaspect’ buiten proportie is. Er wordt te veel gevraagd om het louter ‘vrijwillig’ te doen.

“De tijd die je erin steekt swingt soms de pan uit. Er staat soms een kleine vrijwilligersvergoeding tegenover, maar die is eigenlijk te weinig in vergelijking met wat de persoon doet of wat er van hem gevraagd wordt.”

Een tweede (en derde) gedeelde opvatting van de respondenten houdt in dat, ook in de sportsector, medewerkers ‘iets’ willen bijverdienen. De huidige regelgeving omtrent ‘officiële’ of ‘professionele tewerkstelling’ zijn echter te belastend op twee vlakken. Enerzijds worden de fiscale lasten voor zowel werkgever als werknemer beschouwd als te groot. Volgens de respondenten is het niet meer aantrekkelijk voor diegene die actief is en is het te duur voor de organisaties. De kloof is te groot tussen wat het officieel kost voor de werkgever en wat de werknemer netto in zijn handen krijgt. Hierbij viseerde men de patronale lasten (werkgevers RSZ-bijdrage), de werknemers RSZ-bijdrage en de personenbelasting.

“De oorzaak is dat (behalve dat er nog geen wettelijke oplossing is) de kostprijs te duur is voor officiële tewerkstelling. Voor beiden kanten van het verhaal. Zowel de werknemer als de werkgever.”

“In de sportsector doet men niet aan zwartwerk uit kwade wil. Men kan het officieel gewoon niet betalen.”

Anderzijds spreekt men ook over een ‘administratieve’ last. Vooral de vertegenwoordigers van de sportfederaties en sportdiensten tillen zwaar aan deze last.

“Semi-agorale arbeid is makkelijk. Er komt geen administratieve rompslomp bij kijken, in tegenstelling tot als je het officieel doet. Voor het verenigingsleven is het echt moeilijk om met al die arbeidsovereenkomsten te werken.”

“Vermijd ingewikkelde boekhouding.”

Ten vierde geven vooral de vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties aan dat de kennis van de huidige regelgeving eerder beperkt is. Vooral de kleinere organisaties hebben, naar hun mening, moeite om de huidige stand van zaken op te volgen. De mening hieromtrent van de sporttakoverschrijdende experts is verdeeld. Enkele onder hen volgen het standpunt van de vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties. Anderen geloven dat kennis geen factor speelt in de problematiek rond semi-agorale arbeid. Volgens hen is de regelgeving voldoende gekend en zijn er andere redenen die zwaarder doorwegen.

Hierbij aansluitend werd ook een vijfde oorzaak door de sporttakoverschrijdende experts aangehaald. Voor het merendeel van de sporttakoverschrijdende experts is het duidelijk dat er geen aangepast statuut is voor medewerkers die aan semi-agorale arbeid doen. Dit wordt vaak als hoofdreden aangeduid voor onofficiële arbeid of ‘zwartwerk’.

“Ja, nu hebben ze eigenlijk niets. Er zijn velen die zich beroepen op het statuut van de vrijwilliger. Maar dat is eigenlijk niet geschreven om mensen te vergoeden voor prestaties. Dat strookt volledig tegen de geest van het vrijwilligersstatuut. Maar er is geen alternatief.”

“Er is nood aan een nieuw soort van contract dat meerdere mogelijkheden biedt. De mogelijkheden die er zijn werken niet altijd.”

Sommigen geven aan dat het statuut van de vrijwilliger niet geschikt is als men meerdere uren per week actief is. Een deel van de vrijwilligers wil vaker actief zijn dan wat is voorgeschreven in de vrijwilligerswet. Bovendien wordt semi-agorale arbeid, in tegenstelling tot vrijwilligerswerk, gekoppeld aan een prestatie. Het bedrag dat verkregen kan worden via het statuut van de vrijwilliger is vaak ontoereikend voor de geleverde prestatie. Op deze manieren is het statuut van de vrijwilliger niet geschikt. De professionele arbeidsovereenkomst wordt dan weer aanzien als te belastend (cf. supra). De officiële tewerkstelling schrijft voor dat er minstens drie uren na elkaar gepresteerd moeten worden. Vele medewerkers in de sportsector presteren vaak minder dan drie uren. Eén van de sporttakoverschrijdende expert geeft wel aan dat Vlabus⁷² en interim-kantoren⁷³ zich niet moeten houden aan deze 3-urenregeling. Bovendien geven de experts aan dat een arbeidsovereenkomst pas

⁷² Dankzij een aparte CAO kan bij Vlabus een lesgever aangevraagd worden voor lessen vanaf 1 uur (Van Poppel, 2008).

⁷³ Interim-kantoren volgen de barema's van het paritair comité van de sector van de klant. Als binnen deze sector de CAO een afwijking is waarin tewerkstelling voor 1 uur wordt toegestaan, dan kan dit ook als men via een interim-kantoor werkt (Van Poppel, 2008).

afgesloten kan worden vanaf een minimumgrens van 13 uren per week. Het aantal uren dat semi-agorale arbeiders presteren per week is vaak lager. Dit is onder meer afhankelijk van de taak (een sporttechnische taak, een bestuurstaak of een parasportieve taak), maar ook van de sporttak. Bij bepaalde sporttakken doet men vaker beroep op medewerkers in vergelijking met andere sporttakken.

“Er moet een oplossing komen voor de mensen die een aantal uren lesgeven en die er niet hun job van kunnen maken. In bepaalde sporttakken kan het wel. Maar bijvoorbeeld bij turnen heb je zoveel disciplines met telkens specifieke lesgevers. Daar kan je niet zeggen ‘Kijk, we hebben hier een aantal mensen die 13 uren lesgeven, we zullen één iemand al deze uren laten geven, zodat het officieel kan’. Dat gaat niet, want de ene kent dit, maar niet het ander. Vaak wordt er ook op dezelfde momenten lesgegeven. Dat is dus eigenlijk niet evident. Via Vlabus kunnen ze het eigenlijk wel, maar ze doen het niet. De reden hiervoor is dat de lesgevers vinden dat ze er te veel belastingen op moeten betalen. Te veel van moeten afgeven.”

De vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties (met één uitzondering) spreken niet expliciet over een tekort aan aangepaste regelgeving. Sommige van hen geven wel als oplossing het creëren van een nieuw statuut (cf. infra). Hieruit kan geconcludeerd worden dat impliciet de mening van de sporttakoverschrijdende experts wel min of meer gedeeld wordt. Net als de sporttakoverschrijdende experts duiden de vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties dezelfde lacunes of struikelblokken aan bij het statuut van de vrijwilliger en de professionele arbeidsovereenkomsten.

Naast deze vijf bijna steeds weerkerende oorzaken werden door de sporttakoverschrijdende experts en de vertegenwoordigers van de sportdiensten en –federaties nog andere redenen aangehaald. Deze worden geïllustreerd met het betreffende tekstfragment uit de interviews.

“Zwartwerk wordt gedogen. Men doet er niets aan. Het wordt enorm veel gecontroleerd in de horeca en in de bouwsector. Maar iedereen in de sportsector weet dat er ook hier verloond wordt, maar men doet er niets aan.” Sporttakoverschrijdende expert

“Men wil niet echt een professioneel statuut of men wil niet zelfstandige in bijberoep zijn, omdat ze het ook nog altijd zien als een vorm van vrijwillige inzet, als een vorm van engagement.” Sporttakoverschrijdende expert

“Ik denk dat clubs soms ook te vrijblijvend met de opdracht omgaan. Als een club een officiële overeenkomst biedt, dan gaat men ook een aantal verantwoordelijkheden moeten nakomen, er moeten afspraken worden gemaakt. [...]. Bij semi-agorale arbeid wordt je wel betaald, maar je bent nog steeds een vrijwilliger. Dat maakt het misschien wat vrijblijvender.” Sporttakoverschrijdende expert

“Je moet er ook eens over nadenken vanwaar dat zwartgeld komt. [...]. Een belangrijk deel komt van de sponsoring. Hoe komt er dat er bij sponsoring zo veel zwart geld omgaat? Ah, omdat die bedrijven met zwart geld zitten en ze willen er vanaf geraken. [...]. Het gaat eigenlijk al om een heel circuit. Het begint bij een bedrijf, een bedrijf dat zwartgeld heeft omdat ze dingen niet factureren of anders factureren. [...]. Ze creëren zwartgeld en je moet er iets mee doen.” Vertegenwoordiger van sportdienst

“De overheid kan niet alles mee financieren. Dan gaat het gigantisch veel belastingsgeld kosten, omdat de sportsector zo groot is. Als dat allemaal gesubsidieerd moet worden gaat het een bodemloze put worden. Anderzijds als de clubs het moeten financieren, dan zal het verhaald worden op de deelnemers. En dan vrees ik dat de kloof tussen rijk en arm op sportparticipatieniveau gaat groeien, terwijl er nu allerlei initiatieven worden genomen om die kloof te dichten. Het is maatschappelijk niet wenselijk om de kloof groter te maken.”
Vertegenwoordiger van sportdienst

1.2.2 Profiel medewerkers semi-agorale arbeid

Naast de waaromvraag wordt ook een antwoord gegeven op de vraag wie aan semi-agorale arbeid doet. De waaromvraag gaf aan dat zowel de organisaties als de medewerkers om verschillende oorzaken aan semi-agorale arbeid doen. Deze twee groepen kunnen nog verder worden opgesplitst. Binnen de organisaties worden de sportclubs, de sportfederaties en de sportdiensten onderscheiden. Gezien de gevoeligheid van deze materie kan er, aan de hand van de interviews, geen uitsluitel worden gegeven bij welke organisaties semi-agorale arbeid zich voordoet. De interviews doen vermoeden dat semi-agorale arbeid zich situeert bij de drie groepen, zij het in verschillende mate.

De medewerkers kunnen opgesplitst worden in drie groepen. Ten eerste zijn er de sporttechnische medewerkers of het sporttechnisch personeel. Zij staan in voor de sporttechnische taken zoals het begeleiden van sporters, het lesgeven en/of trainen van sporters en de jurering of het fungeren als scheidsrechter. De tweede groep wordt gevormd door de bestuursleden. Zij staan in voor het bestuur van de organisatie. Ten derde zijn er diegene die parasportieve taken op zich nemen. Dit zijn taken die niet noodzakelijk met de uitoefening van sport te maken hebben, maar wel vaak essentieel zijn om sport uit te oefenen. Onderhoud van materiaal en uitbating van de kantine zijn voorbeelden van parasportieve taken.

De respondenten zijn er unaniem over eens dat semi-agorale arbeid vooral een probleem vormt voor het sporttechnisch personeel.

“Het gaat vooral om een welbepaald deel trainers en scheidsrechters. Je hebt trainers en scheidsrechters die echt puur vrijwilligers zijn. Maar je hebt ook een hele categorie die dat niet zijn, vooral bij trainers. En die nu eigenlijk, ja, er een beetje tussenvallen.”

De opvattingen van de respondenten over de problematiek bij bestuursleden en parasportief personeel zijn verdeeld. Bestuursleden worden, naar mening van sommige respondenten, niet geacht of nog niet geacht aan semi-agorale arbeid te doen. Een uitzondering maken ze wel voor semi-professionele en professionele clubs. Bestuurstaken worden door deze experts opgevat als iets dat nog vrijwillig kan gedaan worden. Eén van de respondenten geeft aan dat een mogelijke oorzaak de gemiddelde leeftijd van de bestuursleden is. Deze ‘oudere’ generatie is mogelijk nog bereid om vrijwillig taken uit te voeren. Andere respondenten geven aan dat semi-agorale arbeid zich ook

voordoet bij bestuursleden die voornamelijk instaan voor communicatie- en managementtaken. Er moet een afweging worden gemaakt of het echt om een prestatie gaat. Eén sportdienst geeft aan dat het noodzakelijk is dat ook bestuursleden met een professionele arbeidsovereenkomst te werk worden gesteld.

“Momenteel denk ik dat in Vlaanderen alle besturen echte vrijwilligers zijn. Ze krijgen ook geen vrijwilligersvergoeding, denk ik. Het probleem situeert zich, denk ik, daar ook. We kunnen in Vlaanderen maar professionele sportclubs krijgen, als ze ook professioneel gerund worden. Dat mensen dus ook hun boterham kunnen verdienen met het runnen van een sportclub. Momenteel moet het na de uren gebeuren door bijna halve zotten die daarin hun tijd willen steken. Het vinden van dergelijke mensen die zo’n maatschappelijke engagementen opnemen wordt steeds moeilijker.”

De meningen zijn eveneens verdeeld over het parasportief personeel. Ook hier is de afweging van belang of het al dan niet gaat om een prestatie en hoe vaak die prestatie geleverd wordt.

Eén vertegenwoordiger van een sportdienst en één vertegenwoordiger van een sportfederatie geven aan dat er in verband met de problematiek rond semi-agorale arbeid ook aandacht moet besteed worden aan het vergoeden van spelers.

“Wij denken dat het vooral bij trainers en spelers zit. Vanaf een bepaald niveau. En dat niveau zakt elk jaar.”

1.2.3 Andere sectoren

Deze studie beperkt zich tot het onderzoek van semi-agorale arbeid in de sportsector. Een deel van de respondenten gaf tijdens het interview aan dat semi-agorale arbeid ook in andere sectoren een problematiek vormt. De volgende sectoren werden aangehaald: ‘culturele sector’ (‘muziek’, ‘toneel’, ‘theater’, ‘kunst’), ‘sociaal-culturele sector’, ‘gezondheidssector’, ‘jeugdsector’, ‘toerisme’, ‘horeca’, ‘brandweer’, ‘kinderopvang’, ‘Rode Kruis’.

1.3 Oplossing

Naast de definiëring en de situering van semi-agorale arbeid, vormde het zoeken naar oplossingen het derde hoofdtopic bij de interviews. Dit topic werd aangesneden met de vraag ‘Waar ligt volgens u de oplossing?’. Daarna werden andere (mogelijke) oplossingen afgetoetst. Het is hierbij van belang dat de meeste oplossingen of opmerkingen van wat geen oplossingen zijn zelf werden aangereikt door de respondenten.

1.3.1 Nieuw statuut

Reden

Met uitzondering van één expert, gaven alle sporttakoverschrijdende experts expliciet aan dat er nood is aan een nieuw statuut. De reden waarom er geopteerd werd voor een nieuw statuut werd

reeds aangegeven bij de situering van de problematiek. Enkele experts formuleerde nog bijkomende redenen waarom er net geopteerd moet worden voor een nieuw statuut. Eén van de experts benadrukte dat een nieuw statuut noodzakelijk is omdat er vandaag te veel misbruik wordt gemaakt van de vrijwilligerswet. De expert gaf aan dat er op verschillende manieren ‘vergoedingen’ worden uitgekeerd door beroep te doen op het statuut van de vrijwilliger. Een andere expert wijst op het belang van semi-agorale arbeid in bepaalde sectoren.

“In een aantal sectoren, waaronder de sportsector, maar misschien ook de culturele sector of de gezondheidssector, is er zoiets als semi-agorale arbeid nodig. Om die reden moeten we daarvoor een apart statuut maken, zodanig dat we dat helemaal uit het zwarte en grijze circuit kunnen halen. Ik denk dat dat echt wel nodig is. Je kan niet zeggen ‘het moeten allemaal vrijwilligers zijn of het moeten allemaal voltijdse, volwaardige werknemers met statuten zijn’. Ik denk dat er een statuut moet komen voor semi-agorale arbeid.”

In tegenstelling tot de sporttakoverschrijdende experts werd een nieuw statuut niet door alle vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties expliciet genoemd als oplossing voor semi-agorale arbeid. Er werden wel door alle vertegenwoordigers van sportfederaties en –diensten punten aangereikt met betrekking tot de huidige regelgeving die aangekaart dienen te worden (cf. supra).

Inhoud

De sporttakoverschrijdende experts gaven vervolgens aan wat dat nieuwe statuut moet inhouden. Ten eerste werd aangegeven dat een duidelijke definitie van semi-agorale arbeid en de toepasbaarheid van het nieuwe statuut eenduidig omschreven dient te worden.

“Ik denk dat dit ook wel een groot probleem gaat zijn: een goede definitie geven van semi-agorale arbeid. [...]. Ik denk dat je duidelijk moet gaan stellen: dit is het grote onderscheid. Ik denk dat dit een cruciaal element is.”

Ten tweede werd aangegeven dat de fiscale en administratieve lasten voor zowel de organisatie als de medewerker beperkt moeten blijven.

“Het statuut zou fiscaal en sociaal voordeeltarief moeten opleveren of verlenen aan iemand die voldoet aan de definitie van trainer en van arbeid in een nauw omschreven omgeving zoals een sportclub. Enerzijds fiscaal verminderde tot vrijstelling van fiscale lasten. Ofwel tot een bepaald bedrag en dan volwaardig. Ofwel trapsgewijs. Ook voor RSZ moet men een oplossing voorzien, enerzijds RSZ van de werknemer en anderzijds RSZ van de werkgever. De werkgever heeft er ook veel kost aan. [...]. De kloof tussen wat het kost voor de club en wat men krijgt, die kloof is bijna maal twee. Dat is onbetaalbaar. Ik denk nu dat het bijna 30 euro per uur is voor een club als men een gediplomeerde trainer (bachelor of master) wil. Dat is onbetaalbaar voor een club. Want nu geven ze gemiddeld 7 à 10 euro, in het zwart. Netto kost het evenveel.”

Een aantal experts maken een aantal voorstellen om deze lasten zo beperkt mogelijk te houden. Ook wordt aangegeven om dit verworven ‘inkomen’ niet bij het hoofdkomen toe te voegen. Men geeft aan om het apart te belasten en te bekijken als een occasionele vergoeding. Dit is sinds 1 januari 2008 met de wet van 4 mei 2007 reeds in voege. De fiscale last dient volgens de experts wel lager te zijn dan het percentage dat de huidige regelgeving voorschrijft (33%). Een aantal experts verwezen in dit verband naar een wetsvoorstel ingediend door Ulla Werbrouck (cf. supra).

“Het zou een optie kunnen zijn om die mensen een verlaagde belastingsvoet aan te bieden. Of tot een bepaald bedrag een vrijstelling en in een hogere schijf misschien een verminderde belastingsvoet.”

“Ik kan me voorstellen dat je gaat naar een bepaald systeem, waarbij je zegt van, zit je onder een bepaald bedrag op jaarbasis, dan betaal je geen belastingen. Kom je boven een bepaald bedrag, dan betaal je belastingen.”

“Er (cf wetsvoorstel Ulla Werbrouck) werd voorgesteld om een uitzonderingssituatie te maken. Het kwam neer op een trapsgewijze belastingsbijdrage, naargelang het inkomen. [...]. Misschien kan het een win-win situatie zijn als je heel laag gaat belasten, maar het wordt dan wel witgewassen, het wordt openbaar.”

“We (werkgroep semi-agorale arbeid) hadden in het begin gedacht, we werken met een aantal stappen. We nemen het statuut van de vrijwilliger als ondergrens. En vanaf dan vraag je een kleine solidariteitsbijdrage. Als je nog iets meer verdient, een nog grotere solidariteitsbijdrage. Steek er een paar stappen in. Maar dit maakt het wel ingewikkelder. Iemand verdient in één club misschien iets en in een andere club ook weer. En je zit weer vast langs alle kanten. Theoretisch kan het allemaal, maar dan maak je weer heel ingewikkelde systemen. We willen het eigenlijk naadloos laten aansluiten bij de officiële arbeid. Maar als je heel veel uren doet, zoals 10 à 12 uren en weer vrij veel moet betalen aan belastingen, ja dan denk ik dat men er niet gaat instappen en dat het zwartwerk blijft. [...]. Het zou leuk zijn moest het zo’n trapsgewijs systeem worden dat mooi aansluit, het zou leuk zijn moest je diplomavereisten er tegenover kunnen zetten (het zou de kwaliteit ten goede komen), alleen maakt dat de systemen zo ondoorzichtig en ingewikkeld dat men er ten eerste weer mee kan foefelen en ten tweede er zelfs niet instapt. Dat is de plus en de min die je tegen elkaar moet afwegen.”

“Wat ook belangrijk is, is dat men al heel wat belastingen betaalt, als het officiële tewerkstelling is. Als ze al een fulltime job hebben betalen ze al voor RSZ. Het wordt al betaald, dus in die zin denk ik dat er naar RSZ toe afspraken gemaakt kunnen worden. Als mensen al een bepaalde fulltime job hebben, vind ik dat er bepaalde onderdelen van RSZ eruit kunnen vallen. [...]. Of je zou kunnen werken zoals het systeem bij de studenten. Dat er een solidariteitsbijdrage is. Dat zou ook al een mogelijkheid kunnen zijn.”

Meerdere experts verwezen in dit verband ook naar de huidige regeling voor studenten en seizoensarbeiders.

“De ideale situatie zou zijn om een statuut te bekomen zoals bij studenten of seizoensarbeiders, waarbij gedurende een aantal maanden bijna niets van belastingen wordt aangerekend.”

Ten derde moet er volgens enkele sporttakoverschrijdende experts in een nieuw statuut ook een regeling getroffen worden om semi-agorale medewerkers te verzekeren.

“Ook is iemand, die in het zwart werkt, niet verzekerd voor arbeidsongevallen. Het blijft wachten tot een trainer in het zwart iets ernstig overkomt en zo arbeidsongeschikt wordt en de club wordt aangeklaagd voor een rechtbank. Dat vind ik soms wel belangrijker dan het fiscale gedeelte. Het is ruimer dan enkel het financiële luik.”

Hieraan gekoppeld halen sommige experts aan dat er een afweging moet gemaakt worden of de arbeidsreglementering moet toegepast worden. De meeste van hen geven wel aan zelf over te weinig (juridische) kennis te beschikken om hierover een duidelijk standpunt in te nemen.

“Als je semi-agorale arbeid beperkt houdt en onder de grens houdt van wat nu de officiële arbeid zou kunnen zijn, dan denk ik dat je voor een toepassing kan gaan zoals bij de vrijwilliger. Die is toch wel vrij licht. Ik vind dat er boven de vrijwilliger nog steeds een zwaard boven het hoofd hangt omdat de arbeidsreglementering nog steeds van toepassing is. [...]. Recent was er tijdens een studiedag een arbeidsauditeur aan het woord en die zei dat de arbeidsreglementering van toepassing is bij het vrijwilligerswerk, maar zelden wordt toegepast. Men gaat er van uit dat men niet anders kan dan vrijwilligerswerk uit te voeren in het weekend of 's avonds. Daar valt men blijkbaar niet over. Maar wel over de welzijnswetgeving. Die is van toepassing. [...]. Het zou goed zijn voor de vrijwilliger en de semi-agorale arbeider als men duidelijk zegt welke delen van de arbeidswetgeving en de welzijnswetgeving van toepassing zijn en welke niet.”

Ten vierde geven enkele sporttakoverschrijdende experts aan om in een nieuw statuut ook bedragen vast te stellen voor semi-agorale medewerkers, zoals minimum uurlonen en maximale totaalbedragen gekoppeld aan een bepaalde periode.

Zoals eerder vermeld spraken niet alle vertegenwoordigers van sportfederaties en –diensten expliciet over de nood aan een nieuw statuut. Wel werden er met betrekking tot de huidige regelgeving punten opgesomd die aangekaart dienen te worden (cf. supra). Deze hadden voornamelijk betrekking op de administratieve en fiscale lasten die met de huidige regelgeving gepaard gaan. De voorgestelde aanpassingen aan de huidige regelgevingen gaan in de richting van een nieuw statuut, zoals door de experts werd aangehaald.

“Ik denk dat je het administratief zo makkelijk mogelijk moet maken, dat er geen grote rompslomp bij komt kijken. Voor mij is dat het belangrijkste.”

“Zo weinig mogelijk administratieve last, zo weinig mogelijk last voor de organisatie. En voor de werknemer. Beperkte administratie, duidelijkheid en transparantie. Geen ingewikkelde procedures. Duidelijke plafonnering. Je kan het ook niet onbeperkt doen neem ik aan, want dan gaat iedereen het doen natuurlijk. Die plafonnering zou je kunnen afstemmen op het niveau (van de sportbeoefening).”

“Misschien kan het helpen om een aantal lokkertjes te voorzien, zoals iets minder belastingen betalen, misschien nemen mensen dan wel de stap naar professionele arbeid.”

“De drempels die bestaan, zoals de drie-uren regeling zou aangepast moeten worden aan de sportsector.”

“Het nettoloon zou gelijk moeten worden aan het brutoloon. Als je zoiets gaat doen voor een club, dan is het haalbaar. [...]. Het belastingstelsel zou zodanig moeten aangepast worden dat ik als werknemer bijvoorbeeld maar 5% afdraag en de club ook nog eens 5%. Het bruto- en nettoloon komt zo niet ver uit elkaar te liggen. Als ook de sociale bijdragen niet te hoog

komen te liggen, dan ligt hier volgens mij de oplossing in om naar een professionele omgeving over te gaan.”

“Je zou kunnen denken aan een verlaging van het belastingtarief, RSZ, lagere patronale lasten (op het in dienst hebben van mensen in de sportsector).”

“De clubs kunnen mensen in dienst nemen en dat de overheid er mee in investeert. Niet door lonen te betalen, maar wel door er minder inkomsten van te vragen. De overheid baat er bovendien mee doordat er zoveel werkplaatsen bijkomen.”

Ook hier werd een aantal keren geopperd om het voorbeeld te volgen van het studentencontract. In dit verband haalde één sportfederatie ook de regeling omtrent sociale zekerheid aan bij zelfstandigen in bijberoep.

Toepasbaarheid

Het merendeel van de sporttakoverschrijdende experts gaf tijdens het interview aan dat er nood is aan een nieuw statuut en wat het nieuwe statuut zou moeten inhouden. Hier aan gekoppeld werd ook de toepasbaarheid van een nieuw statuut besproken.

De meeste sporttakoverschrijdende experts stellen dat het nieuwe statuut in de eerste plaats van toepassing moet zijn voor trainers. Er wordt vaak gesproken over ‘*het statuut van de trainer*’. Daarnaast sluiten ze niet uit dat het ook toepasbaar moet zijn voor andere sporttechnische functies zoals scheidsrechters en juryleden. Het merendeel van de sporttakoverschrijdende experts geeft aan dat een diploma belangrijk is, het sporttechnisch personeel moet geschoold zijn. Een reden die hierbij meermaals wordt aangehaald is het belang van de professionalisering van de sport. Wel geven een aantal experts aan dat het onmogelijk is om diploma-vereisten te koppelen aan een nieuw statuut.

“De voorwaarde is dat het gediplomeerden zijn. Dat is niet zo eenvoudig. De fiscale wetgeving voorziet niet een voorwaarde voor het opleggen van een diploma. De sportsector kan het zelf, de federatie of de club. Maar ik denk dat je in een statuut niet de verplichting kan opnemen dat het een gediplomeerde moet zijn. Alle inwoners, burgers, zijn gelijk voor de wet. Je vult een loonfiche in, als je een nieuw statuut hebt is het misschien onder een nieuwe code dat je het zal moeten aangeven. Het kan een aparte rubriek zijn, die bv niet belast wordt. Maar je kan niet als voorwaarde stellen dat je gediplomeerd moet zijn. De belastingen gaan zich er niet mee bezighouden om dat te controleren. Ik denk dat het wettelijk onmogelijk is om automatisch de koppeling te maken tussen gediplomeerd en tewerkgesteld.”

Een aantal experts gaan nog een stap verder en vinden dat ook bestuursleden en parasportief personeel gebruik zouden moeten kunnen maken van een nieuw statuut.

“Voor alle mensen, trainers, scheidsrechters of anderen die nu net niet in de huidige statuten passen. Voor diegene die nu onder het vrijwilligersstatuut worden gestoken, maar eigenlijk geen vrijwilligers zijn. Ze krijgen verdoken prestatievergoedingen, terwijl voor vrijwilligers eigenlijk alleen een onkostenvergoeding is voorzien. Dus voor al de mensen die nu in de sportsector in het zwart worden betaald, want dat is nu eenmaal realiteit. Maar ik denk echt dat de enige manier om het weg te werken een speciaal statuut is. Er moet een speciaal

statuut voor worden voorzien, want nu kunnen de mensen eigenlijk bijna niet anders. Het is niet haalbaar, noch voor de club, noch voor de trainer, de scheidsrechter om niet onder dat vrijwilligersstatuut te vallen. De bestuursleden en het parasportief personeel mogen er ook onder vallen. Als ze voldoen aan de criteria, waarom niet. Als het mensen zijn die ook prestatievergoedingen verdienen of krijgen, moet dat zeker mogelijk zijn. De grootste zorg voor ons en hetgeen wat wij ook horen vanuit de federaties nu, zijn toch wel die trainers en scheidsrechters."

Andere experts zijn dan weer gekant tegen het idee om het ook voor deze groepen toepasbaar te maken.

"Ik vind het moeilijk wat je moet doen met bestuurders en parasportief personeel. Ik zou ze niet onder het nieuwe statuut laten vallen. Als je ze allemaal erbij zouden integreren, dan denk ik dat je weet waar je begint, maar niet waar je gaat eindigen. Waarom zou een bestuurslid van een sportclub in het semi-agorale statuut mogen vallen, terwijl een bestuurslid van bijvoorbeeld één of andere welzijnsorganisatie er niet onder valt. Ik zou het absoluut afraden. Ook voor de mensen die het materiaal onderhouden. Je hebt dan een te vage omschrijving. Het gaat niet lukken. Dan ga je een evolutie krijgen denk ik dat je geen vrijwilligerswerk meer hebt, maar alleen nog semi-agorale arbeid. Ik denk niet dat het goed is voor het vrijwilligerswerk op lange termijn."

De toepasbaarheid van een nieuw statuut werd ook getoetst in functie van de combinatie met andere statuten, zoals het statuut van de vrijwilliger of statuten rond officiële tewerkstelling. De meeste experts formuleerde hieromtrent geen mening. Men gaf wel aan dat er duidelijkheid over geschept moet worden in het nieuwe statuut. Ook dit punt van toepasbaarheid vraagt om verdere uitklaring tijdens het focusgroep interview.

"Misschien moeten we ons eens afvragen of er geen combinatie mogelijk is of cumulatie tussen vrijwilligerswerk, semi-agorale arbeid (als er een statuut is) en andere statuten. We merken dat er op dit ogenblik veel statuten naast elkaar staan zoals het vrijwilligersstatuut, de kleine vergoedingsregeling en dergelijke meer. Het is niet altijd duidelijk in welke mate het elkaar mag en kan overlopen. Dat is bijvoorbeeld bij de vrijwillige brandweer. De grensbedragen liggen er veel hoger dan bij het vrijwilligerswerk. Zij kunnen ook nog eens ander vrijwilligerswerk doen waarbij ze een vergoeding krijgen. Als je verschillende statuten kan combineren, ja dan kom je misschien ook wel tot situaties die op den duur ook niet meer gezond zijn. Want als je een semi-agoraal arbeidsstatuut mag combineren met een statuut van vrijwillige brandweerman en dan nog een bepaalde categorie van Rode Kruis, als je het allemaal combineert kan je bijna een dagtaak vervullen. Plus het is belastingsvrij. In die zin denk ik dat daar wel op moet gelet worden."

"Er moet instaan over wie het gaat. Wie het omvat, een soort van definitie, wat is semi-agorale arbeid. Ook duidelijk toelichten wat de minimale tewerkstelling is. Is het alleen voor mensen die fulltime werken of ook voor mensen die minder werken, bijvoorbeeld vier vijfde. Dat ook hier duidelijk grenzen zijn."

De vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties delen min of meer de mening van de experts wat betreft de toepasbaarheid van een nieuw statuut. Ook zij gaven aan dat er in de eerste plaats aanpassingen dienen te gebeuren voor trainers.

“Trainers, met een diploma, die buiten hun job kinderen en/of volwassenen begeleiden tijdens sportbeoefening, daar moet een regeling voor mogelijk zijn.”

De vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties gaan eveneens akkoord met de sporttakoverschrijdende experts dat het belangrijk is dat de trainers gekwalificeerd zijn. De mening van de sporttakoverschrijdende experts was verdeeld omtrent de toepasbaarheid van een nieuw statuut bij bestuursleden en parasportief personeel. De vertegenwoordigers van sportdiensten en -federaties hebben er niets op tegen dat het statuut ook voor hen toepasbaar kan zijn. Eén vertegenwoordiger van een sportdienst wijst er wel op dat er wel moet gewaarborgd worden dat het vrijwilligerswerk niet in gedrang komt.

“Ik denk dat er voor een aantal functies echt nog wel vrijwilligers zijn en dat dit vrijwilligerswerk moet blijven.”

Tot slot werd er met betrekking tot de toepasbaarheid van een nieuw statuut aan de sporttakoverschrijdende experts en de vertegenwoordigers van de sportdiensten en de sportfederaties ook specifiek de vraag gesteld wat te doen met de volgende personen: werklozen, (brug) gepensioneerden en studenten. De sporttakoverschrijdende experts en de vertegenwoordigers van de sportdiensten en sportfederaties waren het over eens dat ook deze groep gebruik moet kunnen maken van een nieuw statuut rond semi-agorale arbeid. De experts gaven wel aan dat het nieuwe statuut zo moet opgesteld worden dat er geen tegenspraak is met andere regelingen zoals het vervangingsinkomen, de pensioenregelingen en het studentencontract.

“Ja, ze mogen ook aan semi-agorale arbeid doen. Ik denk dat alle vormen van tewerkstelling in de toekomst heel hard nodig en nuttig gaan zijn. Ik bekijk het ook wat breder. We willen mensen langer op de arbeidsmarkt houden. Dat is economisch blijkbaar een heel grote noodzaak, ik kan dat beamen. Wellicht kan zo’n statuut voor een heel deel mensen die nu uit het arbeidscircuit vallen hen terug voor een stukje in het circuit brengen. Ze kunnen er heel veel baat bij hebben. Dus ik zou hen zeker ook opnemen. Natuurlijk kan het niet zo zijn dat men tegelijkertijd van diverse vormen van inkomensvervangings gaat genieten. Een werkloze moet een soepele mogelijkheid hebben om aan semi-agorale arbeid te doen, maar dan natuurlijk niet bovenop de werkloosheidsvergoeding. Het moet in evenredige verhouding zijn.”

Haalbaarheid

Een nieuw statuut als oplossing voor semi-agorale arbeid werd ook besproken in het licht van haalbaarheid. De meeste sporttakoverschrijdende experts kaartte in dit verband het gegeven aan dat semi-agorale arbeid een federale materie betreft. De bevoegdheid hieromtrent ligt niet alleen aan Vlaamse kant.

“We verlangen van de Vlaamse minister om het op te lossen, maar het is een federale materie. Het moet nationaal opgelost worden, met alle problemen die daarbij komen kijken. We moeten waarschijnlijk bij de federale ministers zijn, je moet dus Wallonië en Brussel mee hebben.”

Op andere vlakken werd de haalbaarheid van een nieuw statuut optimistisch ingeschat.

“Het is een win-win-win situatie voor de drie partijen (medewerkers, clubs (organisatie), overheid). Als het ingevoerd wordt via een relatief eenvoudige wet (ik heb gezegd, er moeten maar twee zaken instaan), dan kan het een oplossing bieden. Financieel voor de clubs en de trainer, maar ook voor de staat.”

“Als we naar een semi-agoraal statuut gaan, denk ik dat het op het eerste zicht wel belastend zou lijken voor organisaties. Maar aan de andere kant denk ik dat als dit een goed uitgewerkt statuut is, dat de organisaties er op lange termijn wel bij varen. Ik denk dat het wat aanpassen is, maar dat ze op termijn wel beter van worden.”

De vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties spraken zich (met uitzondering van één sportdienst) niet over de haalbaarheid van een nieuw statuut. Eén vertegenwoordiger van een sportdienst wees erop dat er moet stil worden gestaan bij de mogelijke voorkeursrol die de sportsector krijgt bij het invoeren van een nieuw statuut in vergelijking met andere sectoren.

“Je moet je afvragen: ‘Moet de sport boven de wet staan?’ Dat is een verwijt dat de sport regelmatig krijgt. [...] Moet de sportsector afwijken van de normale arbeidsregelgeving en de fiscale regels die daar rond hangen. Deze vraag kan je je dikwijls stellen. Is de sport belangrijker dan andere economische sectoren?”

1.3.2 Inspanningen overheid

Naast de invoering van een nieuw statuut werd tijdens de interviews ook een oplossing aangehaald die vanuit de overheid reeds gerealiseerd is. Het betreft hier de invoering van de wet van 4 mei 2007 inzake het fiscaal statuut van de bezoldigde sportbeoefenaar (B.S. 15 mei 2007), waarbij scheidsrechters, trainers, juryleden, opleiders en begeleiders op de inkomsten uit hun sportactiviteit slechts belast worden tegen een forfaitair tarief van 33% zolang de sportactiviteit een ‘nevenactiviteit’ betreft en minder inkomsten genereert dan andere beroepsinkomsten (cf. hoofdstuk 2). Na een korte toelichting van deze wet werd aan de respondenten gevraagd of dergelijke maatregelen reeds een stap in de goede richting zijn.

De meeste sporttakoverschrijdende experts gaven aan dat ze op de hoogte zijn van het bestaan van de wet van 4 mei 2007, maar dat ze niet volledig weten wat deze wet juist inhoudt en voor wie deze wet van toepassing is. De wet wordt ervaren als een middel dat onvoldoende is om de problematiek rond de semi-agorale arbeid op te lossen. Bovendien geven enkele sporttakoverschrijdende experts aan dat een te kleine groep van mensen er profijt uit haalt.

“De huidige regelgeving geldt enkel voor bepaalde sporttakken, als ik me niet vergis. Het zou al een optie kunnen zijn. Zoals ik daarnet zei, bied die mensen een verlaagde belastingsvoet aan. Of tot een bepaald bedrag een vrijstelling aanbieden en in een hogere schijf misschien een verminderde belastingsvoet. Die 33% is, denk ik, nog altijd vrij hoog.”

“Ik ken het niet helemaal in detail, maar ik denk dat het gewoon een soort van bezoldiging is die apart mag belast worden aan 33%. Dat is natuurlijk beter dan dat het bij het inkomen

wordt toegevoegd. Het is maar een klein deel van de oplossing. Het is niet ver genoeg. Het is een wijziging van het statuut, maar het is nog geen volwaardig statuut voor semi-agonale arbeid."

"Ik denk dat de wet van 4 mei 2007 kan blijven. Ik heb er niets tegen. Maar deze regel sluit een groep mensen uit. Bij wijze van spreken een huismoeder, kan er niet van genieten. Ook een student kan er niet van genieten. Het is voor een beperkte groep mensen. Het is niet echt een slechte maatregel, maar het lost niet het probleem van semi-agonale op. Daar gaat het over kleinere bedragen meestal."

"Die maatregelen helpen iets vooruit. Maar ze zijn te specifiek. Ze helpen een klein segmentje binnen de sportsector vooruit. Hoe zulke uitzonderingsmaatregelen dan tot stand komen, tja, dat heeft zijn politieke weg. Op zich helpt dat vooruit, chapeau, maar ze mogen niet in de weg staan van een bredere, algemene benadering. Het komt vaak voor dat één kleine specifieke groep zijn slag thuishaalt, en dat het debat dan stilvalt. Dat mag niet gebeuren. In feite moeten we het debat voeren voor de gehele vrijwilligerssector. Er zijn zelfs ooit fiscale maatregelen geweest voor profspelers in voetbal en niet in een aantal andere disciplines. Ik vind dat nonsens. Dat kan niet."

Het merendeel van de vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties gaf aan dat ze niet op de hoogte zijn van het bestaan van de wet. Na toelichting van de wet waren de meeste onder hen negatief gestemd.

"Ik weet niet of dat al helpt. Ik kan wel begrijpen dat de overheid er niet aan mee kan werken dat de mensen geen belastingen moeten betalen. Ik begrijp wel dat je iets moet doen om het te veranderen, omdat er nu nogal veel zwartwerk is."

*"Laten we eerlijk zijn. Als het gaat om inkomsten van 5 of 10 euro ... (*zucht*)."*

"Voor een trainer die een serieuze verloning krijgt is dat geen probleem. Maar als je van 10 euro 33% aan de belastingen moet geven, ja dan schiet er ook nog maar 6,66 euro over eh. In de sectoren waar heel wat geld omgaat, ik denk dan aan voetbal, tennis, golf, In deze sporttaken is dat al een billijkere maatregel. Bij sporten die niet die traditie hebben of niet die inkomsten genereren, is die 33% zelfs voor heel wat clubs niet haalbaar. Ze gaan er al last mee hebben. Het gaat een beetje zoeken worden. Ik heb al eens gehoord van de maatregel, maar eigenlijk ken ik hem ook niet zo goed. Ik denk niet dat deze maatregel veel wordt toegepast. Als je kunt kiezen tussen 33% belast worden of niets (in het zwart)... tja dan is de keuze vaak snel gemaakt. Er zijn toch altijd wel achterpoortjes om een stukje in het zwart te doen. Dat is schering en inslag eh."

1.3.3 Controles

Een derde oplossing die werd aangekaart tijdens de interviews is het uitoefenen van controles door de overheid. Onder de sporttakoverschrijdende experts heerste hieromtrent een grote verdeeldheid. Enerzijds zijn er onder deze groep voorstanders van het idee om controles te doen.

"Tja, ik denk, en het is erg dat ik dit moet zeggen, maar ik denk dat je moet overgaan tot controles. [...]. Ik denk dat men toch eens moet kijken naar bepaalde sectoren of subsectoren, omdat men soms toch constructies opzet van vzw's terwijl dat eigenlijk geen echte vzw's zijn. Daar zou men mee moeten beginnen. Bij bepaalde voetbalploegen heb je ook naamloze vennootschappen. En ik weet dat ze ook jaren lang vrijwilligersvergoedingen aan 'vrijwilligers' hebben gegeven. Ja overheid, grijp daar in! Ik zie het ook bij festivals enzo, dat zijn eigenlijk commerciële bedoelingen en ze schakelen met een glimlach vrijwilligers in. Ik denk dat je

eerder in deze gevallen moet controleren dan bij de vrijwilliger die het voor het plezier doet en zich heel sterk inzet. [...]. Het is moeilijk om te controleren of er echt een zwart circuit is. Diegene die een zwart circuit hebben kunnen het meestal heel goed verstoppen. [...]. Nu, ik heb de indruk dat de controle nog best meevalt in België in het algemeen. Ja, dan denk ik dat als de mensen weten dat de pakkans klein is, ja, dan gaan ze inderdaad zoiets hebben van 'wanneer gaan ze ons nu ooit controleren'. Ik denk dat in sommige gevallen de organisaties zo professioneel kunnen foefelen dat het moeilijk is om te ontdekken dat er fraude wordt gepleegd."

Anderzijds zijn er ook tegenstanders onder deze groep die controles geen geschikt middel vinden om de problematiek rond semi-agorale arbeid te behandelen.

"Controles zouden in de huidige context ook geen oplossing zijn. Er is geen alternatief! Als er nu controles worden gedaan, dan is de sportsector dood."

Enkele sporttakoverschrijdende experts verwelkomen het idee van controles met lauw enthousiasme. Voor hen kunnen controles 'een' middel zijn om de problematiek rond semi-agorale arbeid deels op te lossen, maar andere middelen lijken hen geschikter.

"Controles op zwartwerk, och, ja dat kan helpen, maar ik zeg het met een zucht eh, dat zijn lapmiddeltjes. Dat gaat niets fundamenteel oplossen. Je gaat eens een zwartwerker die het net heel goed bedoeld en die meer ontvangt dan hij of zij recht heeft in het kader van het vrijwilligersstatuut betrappen, dan ga je die persoon nadeel berokkenen. De organisatie die het doet ook. En uiteindelijk de sector waarin hij/zij werkt ook, want die persoon gaat het niet meer willen doen. Dat lost niets op. De enige oplossing zit in het statutair maken."

Bij de vertegenwoordigers van sportdiensten zijn er geen voorstanders voor het idee van controle. Deze groep ziet geen oplossing voor semi-agorale arbeid in het uitvoeren van controles. Er werd meermaals de moeilijkheid aangehaald om zwartwerk bloot te leggen.

"Tja, controles doen. Maar hoe kan je bewijzen dat er in het zwart werd betaald. Niemand gaat het toegeven. Het is heel moeilijk."

"Het is moeilijk om na te gaan wie er echt 'vrijwillig vrijwillig' is en wie er een vergoeding ontvangt voor zijn 'vrijwillige' prestatie. Uiteindelijk ga je redelijk intern moeten zijn, om het allemaal te weten te komen. Ik denk ook dat de sportclubs er ook niet goed uit zouden komen. Ik zeg niet alle clubs. Er zijn altijd clubs die met alles in orde zijn, maar er zijn zeker ook clubs waarbij het veel moeilijker is. Het probleem is dat er al veel clubs zijn die het gewoon al moeilijk hebben, zonder dat er controles zijn.[...]. Als er echt controles zijn, dan denk ik dat er veel clubs schrik zouden krijgen. Dat is niet goed voor de sportsector. Ondanks dat er iets moet gebeuren om zwartwerk tegen te gaan."

Onder de vertegenwoordigers van sportfederaties zijn er zowel voorstanders als tegenstanders van controles. De tegenstanders zien het uitoefenen van controles net als sommige collega's van de sportdiensten en de sporttakoverschrijdende experts niet als een geschikt middel om de problematiek rond semi-agorale arbeid op te lossen.

“Ik heb al meerdere keren gezegd: ‘Jongens, de Vlaamse sportwereld is een tijdbom’. Een echte tijdbom. Als wij morgen sociale controle krijgen, dan zit onze sportwereld gewoon op zijn gat.”

“Wat ik merk is dat men (de overheid) de sportclubs eigenlijk met rust laat. Ik weet niet of dat bewust of onbewust wordt gedaan vanuit de overheid. Denken ze ‘we laten die kleine garnalen maar liggen’? Je zit tenslotte zo dicht bij de grens van wat is arbeid en wat niet. De inspectie komt wel naar de federaties, dat vind ik ook niet slecht. Ik vind dat je vandaag, als federatie, moet werken met de middelen die er zijn. Ze worden wat meer gesubsidieerd, dus ik denk dat ze wel met de middelen weg kunnen. Maar de problematiek zit volgens mij fundamenteel op clubniveau.”

1.3.4 Vrijwilligersvergoeding verhogen

Een vierde oplossing is het idee om de vrijwilligersvergoeding op te trekken. Met uitzondering van één expert vinden alle sporttakoverschrijdende experts en vertegenwoordigers van sportdiensten en -federaties het verhogen van de vrijwilligersvergoeding geen geschikte oplossing. Men spreekt in dit verband over een ‘oneigenlijke oplossing’ en ‘het uithollen van het vrijwilligersprincipe’.

“Het is zo dat de vrijwilligersvergoeding is opgetrokken. Er is een onkostenvergoeding bijgekomen. Op die manier zijn ze al een stukje veiliger. In die zin, als het nog verder wordt uitgebreid (die vrijwilligersvergoeding), dan gaat die semi-agorale arbeid geen nut meer hebben want dan gaat men zich volledig verschuilen achter die vrijwilligersvergoeding. Dat zou heel spijtig zijn, want uiteindelijk is sport maar een heel klein deeltje van de arbeidsmarkt en op die manier herkennen we onszelf niet, vind ik. En op die manier gaan we nooit een grote rol spelen binnen die grote massa van de arbeidsmarkt.”

“De vrijwilligersvergoeding omhoog trekken is ook geen oplossing. Dat statuut van de vrijwilliger is goed bedacht, zoveel tijd terug. Er moet een vrijwilligersstatuut blijven en ik vind het niet nodig om dat nu op te trekken. Ik merk ook in de sportsector dat heel veel clubs in een vrijwilligersomgeving willen blijven werken. En dat is hun goed recht dat ze dat willen doen. Dat is een goed statuut, laat ons eraf blijven. Dat hoeft niet opgetrokken te worden. Het geeft nu heel veel mensen de kans om vrijwilligerswerk te doen en hun onkosten te recupereren. C’est tout. Meer moet dat ook niet zijn, want dan hollen we het vrijwilligersprincipe uit. Ik vind niet dat het moet opgetrokken worden.”

“Nee, daar zijn we zeker geen voorstander van. Het is eigenlijk nu al gebeurd met de combinatie tussen de forfaitaire onkostenvergoeding en de reële kilometervergoeding tot 2000 kilometer. Wij zijn daar eigenlijk niet echt tevreden mee, omdat de groep die eigenlijk gevisieerd wordt door de studie die jullie nu doen in die semi-agorale arbeid potentieel verkleind wordt. Veel mensen gaan nu terugvallen op die combinatie forfaitaire onkostenvergoeding en reële kilometervergoeding. Het oneigenlijke gebruik blijft. Het zijn verdoken prestatievergoedingen, en geen onkostenvergoedingen, of toch niet volledig. Wij pleiten toch voor een andere correcte oplossing.”

“Eigenlijk is het een oneigenlijke oplossing denk ik. Vrijwilligers krijgen een onkostenvergoeding om hun onkosten te vergoeden. Als je het omhoog gaat trekken, dan ga je de groep groter maken en dan ga je diegene die iets meer willen krijgen wel helpen. Maar die daar dan weer net boven zitten gaan dan toch weer niet geholpen zijn eh. Het gaat verschuiven.”

“Houd vrijwilligerswerk onder vrijwilligers. Trek die barema’s niet op. Je maakt het alleen maar moeilijker voor clubs om de zaak betaalbaar te houden. Doe het niet. Ik heb eigenlijk op dit moment al grote bedenkingen bij het invoeren van de vrijwilligersvergoeding. Dus eerder dan ze op te trekken zou ik eigenlijk aanraden om ze eerder af te bouwen.”

Op basis van de uitspraken en het non-verbale gedrag dat de respondenten vertoonden bij het toelichten van hun standpunt over deze oplossing kan afgeleid worden dat dit bijzonder gevoelig ligt.

Eén van de expert haalde dit zelf ook aan:

“We hebben heel die discussie gevoerd en ik merk ook dat het een emotionele discussie is. [...]. Er zijn nog steeds organisaties die vinden dat je vrijwilligerswerk doet, zonder dat je er iets voor vraagt. De mensen die dat standpunt verdedigen zijn daar ook extreem emotioneel in. Ze willen eigenlijk niet over vergoedingen spreken. [...]. Wanneer je het plafond verhoogt, zet je de organisaties die niets betalen onder druk om toch een vergoeding te geven. Ik weet dat er organisaties zijn die vrijwilligers lokken door te zeggen ‘bij ons krijg je een vergoeding’. Voor organisaties die het niet kunnen betalen, ja die ondervinden een ‘concurrentieel’ nadeel ten opzichte van andere organisaties. Ik vind het ook geen goed vrijwilligersbeleid om mensen te lokken met geld, maar ik denk echt dat het niet goed zou zijn om het omhoog te trekken.”

1.3.5 Lidgeld verhogen

Ten vijfde werd het idee besproken om het lidgeld te verhogen. Het idee hierachter is dat organiserende instanties zoals clubs en verenigingen op deze manier over meer geld beschikken en zo ook (professioneel) personeel kunnen inzetten via de huidige beschikbare regelingen. Zowel bij de sporttakoverschrijdende experts als bij de vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties werd het idee van het verhogen van het lidgeld niet als een negatieve oplossing beschouwd.

“Het lidgeld optrekken zou kunnen op termijn, denk ik. En je zou ook bijvoorbeeld ouders bewust kunnen maken van, het is niet alleen dat ik moet betalen om mijn kind af te zetten, maar er wordt ook iets aangeleerd. Ondertussen is het meer dan alleen een sport aanleren. Ze worden ook voor een stuk pedagogisch begeleid en voor een stuk opgevoed. In die zin vind ik dat er wel een mentaliteitswijziging zou moeten gebeuren, bij de ouders dan. [...]. Ik denk dat we meer moeten opkomen voor ons eigen kunnen en het doorgeven van zaken. Er mag zeker iets tegenover staan.”

Enkele respondenten wijzen er wel op dat er bij deze oplossing ook aandacht moet besteed worden aan het belang van sportparticipatie door allen. Men geeft aan dat er bij deze oplossing mogelijk ‘een spanningsveld ontstaat’.

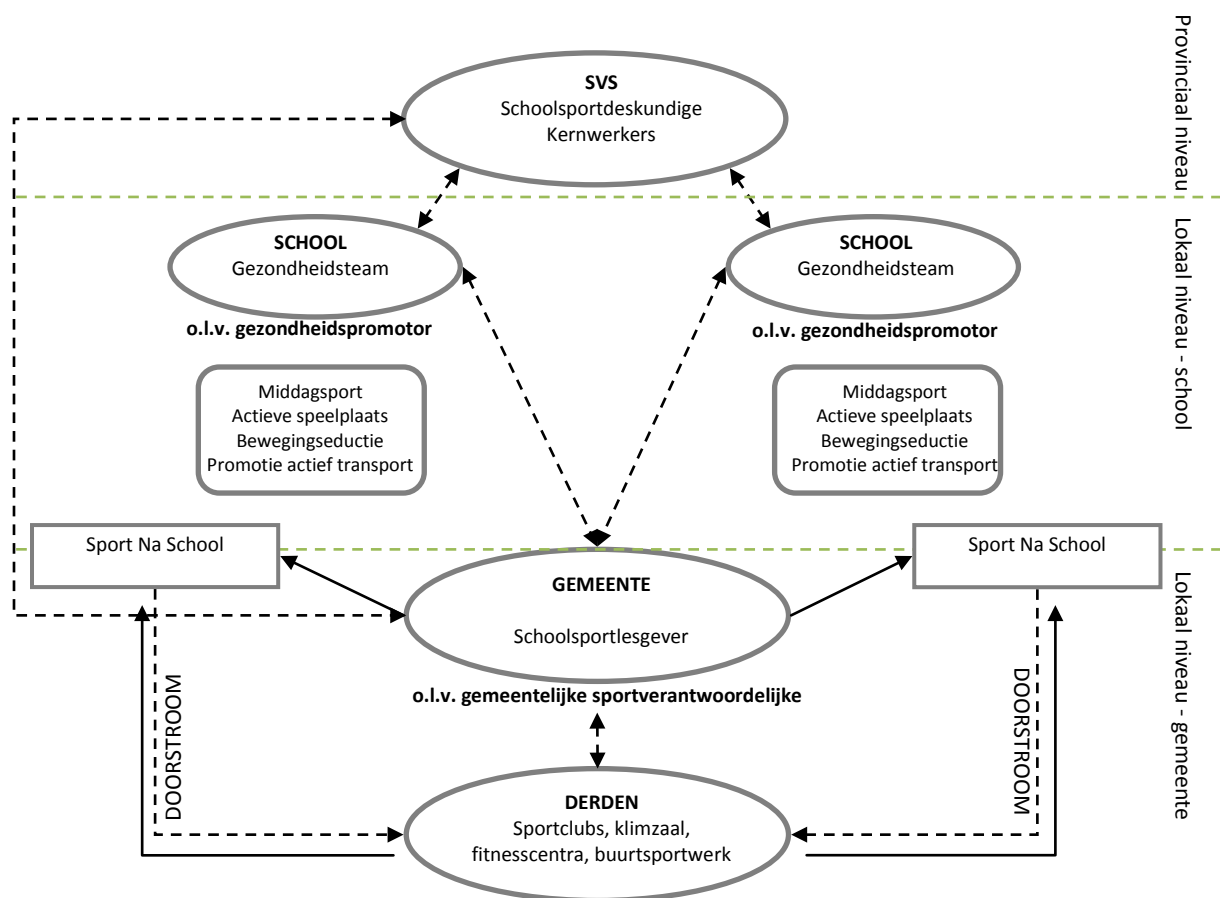
“Ik vrees dat de kloof tussen rijk en arm op sportparticipatie gaat groeien als je het gaat verhalen op de deelnemers. Terwijl er nu allerlei initiatieven worden genomen om die kloof te dichten. Het is maatschappelijk niet wenselijk om de kloof groter te maken.”

“Als je kijkt naar Nederland, daar is de sport een stuk duurder dan in België. Ook qua huren van accommodatie en dergelijke zaken. Maar, daar is het ook maatschappelijk aanvaard dat sport geld kost. Hier in België moet het allemaal zo goedkoop mogelijk zijn. Je moet rekening houden met het Sport voor Allen-beleid. Je wilt iedereen erbij betrekken. In sommige gemeentes zitten we met mensen die het sociaal moeilijk hebben en economisch ook het niet breed hebben. Als je het lidgeld daarvoor gaat optrekken, gaat er ook wel al een hoek wegvallen. In zekere zin is er voor alles een oplossing en kan je diegene die het niet zo breed hebben, ook helpen vanuit de sportwereld door via het OCMW iets op te starten. Er zijn altijd oplossingen, maar het brengt altijd ook problemen mee, wat je ook doet.”

1.3.6 Combinatiejobs

Een zesde voorstel is het invoeren van combinatiefuncties. Deze vorm wordt vandaag onder meer al toegepast in het onderwijs. In de schoolcontext wil men het dagelijkse sport- en beweegaanbod stimuleren door twee werkvelden of sectoren met elkaar te combineren (de Jeu, 2009). Dit kadert binnen het concept van de brede school (Scheerder, 2003). Er wordt een brug gebouwd tussen het onderwijs, het verenigingsleven en de (lokale) overheid. Elke instantie heeft zijn eigen organisatiestructuur en doelstellingen, al zijn er overeenkomsten in visie, missie en beoogde belangengroepen. De leerkracht Lichamelijke Opvoeding fungeert hierbij als een spilfiguur. In Vlaanderen wordt in deze context gesproken over de Flexibele Opdracht van de Leerkracht Lichamelijke Opvoeding, kortweg de FOLLO (Scheerder, 2003). In dit verband werden een aantal modellen opgesteld die aangeven hoe de verschillende actoren in het veld met elkaar in interacteren om tot een 'Brede School met sportaanbod' te komen (De Bourdeaudhuij e.a., 2006). Figuur 6.1 geeft een werkmodel voor het secundair onderwijs weer.

Figuur 6.1 Werkmodel 'Brede School met sportaanbod' secundair onderwijs



Bron: De Bourdeaudhuij e.a. (2006: 164)

Het voorstel voor de invoering van combinatiejobs werd slechts door enkele experts en één vertegenwoordiger van een sportfederatie aangehaald. Diegene die het voorstel aanhalen schatten dit wel in als een goede oplossing voor de problematiek rond semi-agorale arbeid.

“Misschien moeten sommige gemeenten er eens over nadenken om dingen op elkaar af te stemmen. Ik denk dan aan combinatiefuncties. Ze zeggen nu vaak dat ze iemand in het zwart moeten betalen omdat ze hem/haar maar 10 uurtjes kunnen geven. Maar misschien wil die persoon wel meer komen werken en er zijn job van maken, maar er zijn niet genoeg uren. Je zou een aantal dingen kunnen coördineren zoals na schoolse sport, een paar dingen door de sportdienst, de sportclub. Zodat er een volwaardige job van kan gemaakt worden met de regelgeving die er nu zijn.”

“Het zou goed zijn dat er personen voor kiezen om activiteiten te begeleiden, dat kan voor een stuk in een gemeentelijke sportdienst zijn, dat kan voor een stuk in een private instelling zijn, dat kan voor een stuk zijn bij Stichting Vlaamse Schoolsport, noem maar op, tot dat die persoon zijn 38 uren verzameld heeft. Zoiets zou een mooie oplossing zijn. Maar ik weet ook, dat is niet gemakkelijk. Dat vraagt van de betrokkenen een flexibele instelling. Dat is ook niet altijd vanzelfsprekend. Voor jongeren lukt dat gemakkelijker, maar voor ouderen ligt dat moeilijk, men wil toch een vaste job hebben. Als ze dan van drie, vier werkgevers afhangen, is het niet altijd even gemakkelijk. Ik denk dat ook dat een stuk van de problematiek zou kunnen opvangen.”

Het invoeren van combinatiefuncties wordt ook los van de schoolcontext gezien.

“Als ik nu kijk naar mijn eigen club, als we daar nu iemand professioneel zouden kunnen aanstellen, dat zou mooi zijn. Eventueel met twee of drie clubs samen. Als we samen een pot leggen met daarin de bedragen die we normaal aan vrijwilligers geven, kunnen we daarmee een professionele trainer betalen.”

1.3.7 Communicatie

Ten zevende werd als oplossing voor de problematiek rond semi-agorale arbeid geopperd om de communicatie naar organisaties en individuele medewerkers toe uit te breiden zodat beiden groepen meer geïnformeerd geraken over de huidige regelgeving die in omloop zijn.

Met uitzondering van twee experts, waren het vooral de vertegenwoordigers van sportdiensten en – federaties die het belang van (duidelijke) communicatie verdedigden. Volgens de respondenten moet er zowel gecommuniceerd worden over de huidige regelgeving als over de gevolgen van zwartwerk of werken in het grijze circuit. De communicatietask wordt door de respondenten zowel in handen gelegd van de sportdiensten als van de sportfederatie.

In dit verband wijzen de respondenten er eveneens op dat indien er een andere oplossing voor semi-agorale arbeid in voegen treedt, deze eveneens goed gecommuniceerd moet worden naar de betrokkenen zodat zij de aangereikte oplossing ten volle kunnen benutten.

“Ook moet er heel veel informatie worden verspreid. Het moet aan alle clubs eens een keer worden uitgelegd. Ze moeten eigenlijk de kans krijgen om er snel in te stappen.”

1.3.8 Andere oplossingen

Tijdens de interviews met de sporttakoverschrijdende experts en de vertegenwoordigers van sportdiensten en –sportfederaties kwamen een reeks oplossingen ter sprake. Zeven oplossingen die regelmatig opdoken tijdens de gesprekken werden reeds toegelicht. Naast deze oplossingen suggereerde sommige respondenten nog voorstellen om de problematiek rond semi-agorale arbeid op te lossen.

Eén sporttakoverschrijdende expert stelt voor om het vrijwilligersstatuut strenger te omkaderen en te omschrijven. Op die manier hoopt de expert dat het vrijwilligersstatuut enkel nog gebruikt wordt waarvoor het statuut werkelijk staat.

“Het vrijwilligersstatuut dient als een soort forfaitaire onkostenvergoeding. Men noemt het vergoeding, maar dat is het dus eigenlijk niet. Als dat beperkt wordt en de belastingen het niet meer aanvaarden dat een trainer ‘vergoed’ wordt door het vrijwilligersstatuut, nu wordt het door een aantal inspecteurs goedgekeurd. Ik heb het gemerkt bij een club. [...]. Ze vergoedden hun trainers met deze vergoeding tot het maximumbedrag en dan de rest waarschijnlijk in het zwart. De inspecteur heeft dat aanvaard. Als men dit inperkt en het niet meer aanvaardt dat men het vrijwilligersstatuut gebruikt voor trainers, dan is het ook een manier om zwartwerk terug te dringen.”

Twee sporttakoverschrijdende expert geven aan dat er reeds een goede oplossing beschikbaar is op dit moment, maar dat deze nog verder uitgebouwd moet worden. De experts hebben het over Vlabus.

“Via Vlabus kan je het ook oplossen. Maar Vlabus heeft momenteel geen volk. Vlabus heeft wel mensen, maar die pot is ook niet onuitputtelijk. [...]. Als je iemand voorstelt, kan Vlabus een contract uitschrijven, maar als je iemand vraagt moet je geluk hebben dat er iemand is en dat het een goeie is. Het ligt niet alleen aan Vlabus. Als zij meer en betere contracten kunnen aanbieden, zouden ze ook een grotere poel van mensen kunnen aanleggen. Het kan van twee kanten komen.”

Een vertegenwoordiger van een sportdienst geeft aan dat er gepoogd moet worden om (vooral bij jongeren) een mentaliteitswijziging door te voeren, waardoor vrijwilligerswerk aantrekkelijker wordt.

“Ik denk dat jongeren in zekere zin ook moeten gaan voelen dat vrijwilligerswerk een noodzaak is. En dat het gewoon wat meer terugkomt. Dat er heel veel mensen trainingen gaan geven, maar dat ze het voor zichzelf gaan doen. Voor de ervaring, die ze later nog kunnen gebruiken in hun werk. In plaats van dat ze altijd betaald moeten worden. Maar ik zie in de toekomst geen beterschap in.”

Een andere mentaliteitswijziging is volgens een vertegenwoordiger van een sportfederatie een mogelijke oplossing. Volgens deze persoon moet er een bewustzijn over het belang van de sportsector worden gecreëerd.

“Een andere oplossing is het bewustzijn kweken dat sport even waardevol is als enig ander beroep of enige andere sector. Als je een loodgieter vraagt om een uurtje de chauffage te

herstellen, dan ligt er een factuur van 40 euro. Die wordt zonder blikken of blozen betaald. Vraagt een trainer 20 euro voor een lesuur aerobics, dan gaat het bestuur op zijn achterste poten staan. Het is geen haalbare vergoeding. Het bewustzijn, dat zal lang duren. We zijn nog helemaal niet waar we moeten zijn. Mensen betalen er niet graag zo veel voor omdat ze vinden dat het gemeengoed is. Dat het niet te veel geld moet kosten."

Een vertegenwoordiger van een sportdienst en een vertegenwoordiger van een sportfederatie suggereerden om ook eens een kijkje over de grenzen te nemen. Het sportlandschap van Nederland verschilt op een aantal vlakken met dat van Vlaanderen.

"Als je kijkt naar Nederland. Ze hebben minder clubs, maar de clubs zijn wel groter. Ze hebben professionelen in dienst, zowel binnen het bestuur als binnen het technisch kader. Daar werkt het wel. Hoe het daar werkt, dat weet ik niet. Hebben ze een apart statuut of is dat binnen de normale arbeidsregelgeving? Dat weet ik niet. Ik weet ook wel dat in Nederland de deelnameprijs hoger is. Ik weet niet of er nog andere financieringsmiddelen (bijvoorbeeld van de overheid) achter zitten."

In het kader van het voorliggende onderzoeksproject werden ook een aantal gesprekken gevoerd met Nederlandse onderzoekers (WJH Mulier Instituut). Uit deze gesprekken is gebleken dat de problematiek rond semi-agorale arbeid in Nederland veel minder speelt. Wetenschappelijk onderzoek met betrekking tot dit thema is dan ook schaars in Nederland.

1.3.9 Samenwerken met andere sectoren

Tijdens de interviews werd gebrainstormd over oplossingen voor de problematiek rond semi-agorale arbeid. Aan de geïnterviewde werd ook telkens gevraagd of er nood is aan samenwerking met andere sectoren om tot een oplossing te komen.

Het merendeel van de sporttakoverschrijdende experts erkent dat er andere sectoren zijn die met gelijkaardige problemen te kampen hebben, maar verkiest niet om met andere sectoren samen te werken om tot een oplossing te komen. Er werden hiervoor een aantal redenen aangehaald.

"Het is niet zo dat je kan zeggen dat je niet alleen voor de sport een oplossing gaat zoeken, maar ook voor al die andere sectoren zoals de welzijnssector en de culturele sector. Dan denk ik dat dit alles zal vertragen. Het is nu al ingewikkeld."

"Als de vraag voor te veel sectoren zou gelden, zou het misschien geen antwoord krijgen."

"Een trainer is zo specifiek dat je het niet kan vergelijken met iemand die jeugdwerk doet in een vereniging of iemand die muzikleraar is. Het is een heel specifieke nauw omschreven groep."

Anderen experts zeggen niet meteen 'nee' tegen een samenwerking, maar zien een aantal belemmeringen die de samenwerking kunnen bemoeilijken.

"Je moet informeren. Ik denk dat overheden, kabinetten, departementen moeten samenwerken om er één pot van te maken om van elkaar dingen te regelen en misschien gezamenlijk een aantal dingen af te spreken. Maar het gevaar van te gaan samenwerken is dat we dan een beetje benadeeld worden. Er zijn al een aantal statuten voor kinderopvang en

andere sectoren. De overheid gaat misschien zeggen ‘we gaan geen aparte statuutjes maken voor elke sector, we maken één deftig statuut voor iedereen’. Dan gaat het nog lang duren voor de sport denk ik. Ondertussen hebben al de anderen wel al bijna een statuut. En de sport heeft het zijne nog altijd niet. Afstemmen ok, gezamenlijk iets doen,... . Het kan altijd nuttig zijn, maar we mogen niet wachten op anderen of ons karretje aan anderen hangen. Sport staat als sector op zich om een eigen statuut of een eigen regeling te vragen.”

“Ik weet het niet. Ik weet dat die sectoren ook te maken hebben met die semi-agorale arbeid en met mensen die een beetje statuutloos zijn en tussen twee stoelen vallen. Het zou natuurlijk niet slecht zijn om een globale oplossing te vinden voor alle sectoren. De vraag is natuurlijk of het haalbaar is. Ook al is de kern in de verschillende sectoren misschien hetzelfde, maar misschien zijn er verschillen in de verschillende sectoren die maken dat men niet tot een oplossing kan komen die voor iedereen past. Ik denk dat het zeker goed zou zijn om eerst nu al naar een oplossing te zoeken voor de sportsector. Ook om met de verschillende partners te gaan praten om die oplossing te vinden, want je moet ook naar het federale niveau gaan. Dat gaat de zaken al zeker niet versnellen. Ik zou zeker toch eerst gaan kijken welke voorstellen er zijn voor een oplossing voor de sportsector.”

Eén sporttakoverschrijdende expert geeft aan dat een oplossing alleen maar haalbaar is als er samengewerkt wordt met andere sectoren.

“Ik denk dat samenwerken de enige haalbare manier is. Een vorm van uitzondering gaan bepleiten, alleen voor de sportsector, etc. zou ik niet goed vinden. Ik weet dat zulke dingen gebeurd zijn in het verleden. Bijvoorbeeld in de fiscaliteit worden er soms uitzonderingen gevraagd. Maar ik vind dat niet goed. Er zou moeten worden samengewerkt worden met andere sectoren. Die samenwerkingskoepel bestaat er eigenlijk. Er is zo iets als een koepel voor vrijwilligers die de hele vrijwilligersproblematiek, in gelijk welke sector, ter harte neemt. Dat is er al. Het gevaar bestaat dat de oplossing niet voldoende is aangepast aan de sportsector. Dat wil ik er dan maar bijnemen. Liever dat. De sportsector moet zich dan ook maar eens gedragen naar de regelgeving. Je kan als sportsector niet volhouden dat je altijd en overal de uitzondering bent. En dat er altijd specifieke regelgeving moeten komen voor de sportsector. Dat is niet goed. Dat kan je één keer doen, maar dat is niet vol te houden. Er zullen altijd wel sectoren zijn binnen de sportsector die zeggen ‘dit is voor ons niet goed’. Ja, denk dan maar eens aan sectoren in de gezondheidssector, daar zal het ook niet altijd perfect uitkomen. Maar ik denk dat we naar een koepelbenadering moeten gaan. Dat dat het enige haalbare is. Ik kan me niet inbeelden dat de federale, politieke wereld een heel statuut op de hals gaat halen, alleen voor LO. Dat kan ik me niet inbeelden.”

Bij de vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties heerst er verdeeldheid over de vraag of er samengewerkt dient te worden met andere sectoren. Er werden ongeveer evenveel ja-, neen- en misschien-stemmen geteld. De sportdiensten en –federaties haalden argumenten aan die reeds door de sporttakoverschrijdende experts werden aangehaald.

2. Interviews met bevoorrechte getuigen

2.1 Medewerkers van een sportclub

Een aantal medewerkers uit één sportclub werden in het kader van het voorliggende onderzoeksproject geïnterviewd. Het betreft een turnvereniging actief in zowel de recreatieve

gymnastiek als de competitiegymnastiek. Bij drie personen werd een kort semigestructureerd interview afgenomen. De interviews duurden gemiddeld een kwartier. De telefonische interviews werden meteen na afname verwerkt. De informatie per hoofdcategorie werd verwerkt en gerapporteerd. De resultaten van de analyse worden in wat volgt per hoofdcategorie besproken.

2.1.1 Beschrijving functie en kenmerken

Een bestuurder, een trainer (die eveneens de functie van jurylid uitoefent) en een parasportief personeelslid van de club die haar medewerking aan het voorliggende onderzoek verleende, werden geïnterviewd. De bestuurder is lid van het algemeen bestuur van de club. Een belangrijk kenmerk van zijn functie is volgens hem het realiseren van zaken met een groep mensen. Dit gaat volgens hem eveneens gepaard met een groot nadeel. Er wordt samengewerkt tijdens de vrije tijd.

‘Je maakt soms afspraken en het gebeurt wel eens dat men zegt ‘Ik heb daar nu geen tijd voor’. Je bent met vrijwilligers bezig en ze offeren ook hun vrije tijd er aan op. Het gebeurt dan wel eens dat ze een afspraak niet nakomen omdat ze andere bezigheden hebben. Dat geldt voor iedereen: bestuursleden, juryleden, trainers als onderhoudspersoneel.’

De geïnterviewde trainer begeleidt zowel recreanten als competitiesporters. Hij is eveneens een jurylid. Vier keer per week geeft hij training, daarboven komen ook de trainingen tijdens de weekends. Hierdoor heeft hij geen tijd om te jureren in andere clubs. De geïnterviewde met een parasportieve functie (buiten jurering) zorgt op regelmatige basis voor het onderhoud en het proper maken van de toestellen en de vloer en op onregelmatige basis voor het uitbaten van de kantine en de voorbereidingen voor feesten. Dit vergt zes à zeven uren werk per week, plus enkele verlofdagen per jaar.

De beschrijving en de kenmerken van de functies tonen aan dat er een groot engagement gevraagd wordt van de medewerker.

2.1.2 Aantrekken vrijwilligers

De bestuurder ondervindt soms moeilijkheden om vrijwilligers aan te trekken. Hij ervaart dat mensen niet makkelijk meer instappen in de georganiseerde sport.

“Als je het doet is het een engagement. Om dingen te organiseren vind je niet makkelijk vrijwilligers. Voorlopig hebben we wel voldoende vrijwilligers.”

Voor het aantrekken van gekwalificeerde trainers verloopt moeizaam.

“Het is moeilijk om gekwalificeerde trainers te vinden, gezien de lage bedragen die we geven. We kunnen wel uitpakken met onze zaal. Maar vaak willen trainers meteen weten hoeveel we betalen per uur als we iemand vragen. We zijn met 29 trainers en die zijn allemaal gekwalificeerd met een minimum initiatorniveau. Mensen uit eigen buik (mensen die reeds lid zijn) aantrekken om les te geven is geen probleem. Ik vraag hen dan om de VTS-cursus te volgen. Maar als je mensen van buitenaf moet aantrekken Dat is echt niet makkelijk.”

De bestuurder geeft aan nooit vrijwilligers te moeten weigeren omdat het maximumbedrag, zoals voorgeschreven door de vrijwilligerswet, reeds hebben bereikt. De reden hiervoor is het kleine bedrag dat als (onkosten)vergoeding wordt uitgekeerd door de club (zie infra).

Het jurylid gaf aan regelmatig een aanbod te krijgen om in andere clubs te jureren. Hiervoor past hij omwille van een te druk trainingsschema en het jureren in de eigen club. De geïnterviewde die instaat voor voornamelijk het onderhoud geeft aan dat hij het soms moeilijk heeft om alles in orde te brengen.

“Ik doe al het mogelijke om het in orde te brengen. Dat is ook belangrijk naar de gymnasten toe. Dat het in orde is, dat het proper is.”

Wanneer hij zijn taak niet rond krijgt, vraagt hij hulp aan anderen van de club.

2.1.3 Vergoedingen

De bestuurder ontvangt geen enkele vorm van vergoeding. Ook geen onkostenvergoeding voor bijvoorbeeld gereden kilometers. Alle bestuursleden betalen dit zelf en het bestuurslid geeft aan hiermee geen enkel probleem te hebben.

Trainers ontvangen per training drie euro per geleverde prestatie/training. Juryleden krijgen een onkostenvergoeding om te gaan jureren op verplaatsing. Meestal gaat het om een kilometervergoeding. De parasportieve medewerker die zorgt voor het onderhoud ontvangt geen enkele vorm van vergoeding.

“Enkel de materialen die ik aankoop worden terugbetaald, maar zelf krijg ik niets. Ik moet er ook niets voor hebben. Ik doe het zolang ik het graag doe. Het is een soort van hobby. Ik doe dit omdat ik het graag doe. Als ik er een vergoeding voor moet tegenoverstellen, dan stop ik er liever mee. Ik doe het echt voor de club. Ik doe het voor de appreciatie van andere mensen als die de toestellen gebruiken. Ik vind het belangrijk dat de mensen weten wat ik doe, dat het gratis is en dat ze dat ook appreciëren.”

De trainer (tevens jurylid) geeft aan wel iets meer te willen ontvangen, maar dat dit niet mogelijk is voor de club.

“Het zou meer mogen zijn, maar ik weet dat het bijna onmogelijk is. Tot vorig jaar kregen we helemaal niets. Nu word je voor een stukje vergoed. Alles wat je naast de training doet, zoals opleidingen, worden ook niet vergoed. Ik ben groot gebracht met niets te ontvangen. Ik ben nu 35 jaar in de club. Geld is niet het belangrijkste. Het belangrijkste voor mij het sociaal contact. Je moet het graag doen, het moet uit je buik komen. De jonge mensen zien alleen naar de centen. Het is misschien de nieuwe mentaliteit.”

2.1.4 Vergoedingen in andere clubs

Alle geïnterviewde medewerkers geven aan op de hoogte te zijn van (hogere) vergoedingen in andere clubs. De geïnterviewden vermoeden dat bij turnverenigingen met min of meer hetzelfde profiel (grootte, aard, geografische ligging) geen hogere vergoedingen worden uitgekeerd. Hogere vergoedingen worden verwacht bij turnverenigingen die groter, professioneler en/of ergens anders gelegen zijn en bij clubs van andere sporttakken zoals het voetbal.

De bestuurder stelt zich de vraag hoe sommige clubs hogere bedragen (dan de vergoeding die in de eigen club wordt verdeeld) kunnen betalen. Hij verwijst hierbij ook naar andere sporttakken dan het turnen.

“Ik stel me de vraag hoe zij aan die gelden komen om dergelijke bedragen uit te betalen. Ik zou niet weten hoe wij het zouden moeten betalen. En ik zou ook niet weten hoe ze dat gaan verantwoorden.”

“Als ik kijk wat wij aan inkomsten hebben. We werken voornamelijk met kleuters, kinderen en jongvolwassenen. Zij hebben niet veel centjes om in een cafetaria of op een evenement te consumeren. Terwijl je in andere clubs volwassenenteams hebt, jongerenteams, veteranenteams enzovoort. Ze hebben misschien een ander consumptiegedrag. Wij kennen het niet.”

Het lidgeld verhogen is voor zowel de bestuurder als de trainer geen haalbare kaart.

“Als we ons lidgeld verhogen concurreren we ons zelf uit de markt. [...]. Als vereniging kan je met lidgeld alleen niet bestaan.”

2.1.5 Oplossingen semi-agonale arbeid

De geïnterviewde medewerkers zijn algemeen genomen tevreden met de manier waarop medewerkers in de club vergoed worden. Maatregelen om het zwartwerk aan te pakken in de sportsector werden door de medewerkers niet als noodzakelijk geacht.

“Voor mij moet er niets aan gedaan worden. Het is een beslissing die de mensen zelf nemen of ze al dan niet vergoed worden en of het al dan niet in het zwart gebeurt. Er zijn mensen die het alleen maar doen voor het geld en je hebt mensen die het doen uit liefhebberij. Ik behoor tot deze laatste groep.”

Er werden geen (nieuwe) oplossingen aangereikt om de problematiek aan te pakken.

2.2 Combinatiefuncties

Bij twee FOLLO-leerkrachten werd een semigestructureerd interview afgenomen. De interviews namen gemiddeld drie kwartier in beslag en werden digitaal geregistreerd.

De opnames die tijdens de interviews met de FOLLO-leerkrachten werden gemaakt werden na afloop herbeluisterd en volledig uitgeschreven. De tekst werd geanalyseerd op basis van hoofdcategorieën

en subcategorieën. Tussen de gecodeerde elementen werden verbanden gezocht. De resultaten van de analyse worden in wat volgt per hoofdcategorie besproken.

2.2.1 Beschrijving

De opdracht van de FOLLO wordt omschreven als het coördineren van sport, voornamelijk naschoolse sport, binnen de driehoek gemeente, school en club(s). Vanuit de FOLLO-opdracht wordt er vooral gewerkt vanuit de scholen naar de gemeente en de club(s) toe. Er worden contacten gelegd tussen de drie spelers. Eén FOLLO geeft aan dat de sportdiensten een kleine rol vervullen. Zij bieden vooral ondersteuning qua materiaal en voorzieningen. De sportclubs bieden naast materiaal en voorzieningen ook initiaties, lessen, etc. aan.

2.2.2 Kenmerken

Volgens de geïnterviewde FOLLO-leerkrachten is een belangrijk kenmerk van hun functie het contact dat ze hebben met mensen uit de sportsector. De FOLLO-leerkracht ziet zichzelf als een tussenschakel in het contact tussen scholen enerzijds en sportclubs en sportdiensten anderzijds.

“Meestal vragen de scholen aan mij wel om contact op te nemen met de clubs. Tenzij ze vroeger al contact hadden, dan verloopt dat contact tussen school en club verder. Maar als er vragen zijn naar sportdagen, initiaties of dingen die ze willen organiseren dan vragen ze vaak aan mij of ik niemand ken voor dit of voor dat. Meestal gaan ze eerst zelf wel op zoek en als ze niemand vinden, ja, dan vragen ze het aan mij. Ook als ze een specifieke vraag hebben of als ze echt iets nieuws willen opstarten.”

“De samenwerking met de gemeenten, de sportdiensten verloopt meestal heel vlot. Als ik iets vraag, dan krijg ik het meestal. Het is niet dat ik veel vraag, maar als ik iets vraag komt het meestal vrij snel en vlot in orde. Ik denk ook dat ze dat doen omdat ze er ook vrij veel voor in de plaats krijgen, zoals heel de werking van de SNS-pas, zonder er veel tijd aan te spenderen.”

Eén van de FOLLO-leerkrachten benadrukt tijdens het interview dat de communicatie met de clubs veel verder zou moeten gaan dan het louter coördineren en het maken van afspraken. Uit het gesprek blijkt dat de FOLLO begaan is met de werking van de clubs.

“Ik leg de link tussen de scholen en de clubs voor doorstroming. Maar het is niet evident om met de clubs samen te werken. Die knowhow van die mensen, van mijn collega's, ja, bepaalde zaken moeten nog wat bijgeschaafd worden. Ik coördineer, ik geef dus zelf geen lessen, dat zijn de vrijwilligers uit de club die dat doen. [...]. Ik sta ertussen. Ik ben professional. Ik vind dat de professional er voor moet zorgen dat de vrijwilliger beter zijn werk moet doen. Daar komt het eigenlijk op neer. Dat zou er moeten kunnen gebeuren.”

“De knowhow is nodig, niet alleen bij trainers, ook bij bestuursleden. Er moet professionalisering in. We moeten naar een profiel van clubs. Welke soort trainers zijn goed voor welk profiel van clubs. En op welke manier kan de overheid die gaan steunen. Ik denk dat dat de grote vraag is. Als clubs zich profileren met een beleidsplan, dan weten we, ok die willen dat en die willen dat niet. Dan kan er een goede steun komen denk ik. Er is wel een behoefte bij een groot deel. Bij hun management enzo. Clubs kunnen het niet meer bolwerken. We zitten echt in een keerpunt qua clubwerking. Het kan zo niet meer verder, we voelen dat. Het water staat boven de lippen.”

2.2.3 Tevredenheid combinatiejob

De combinatiejobs maken deel uit van een proefproject. Om die reden werd aan de geïnterviewden gevraagd of ze het huidige systeem optimaal vinden. Beiden FOLLO-leerkrachten uitten in hun tevredenheid over hun huidige functie. Een aantal verbeterpunten werden aangehaald. Ten eerste wijzen beiden geïnterviewden erop dat er nog geen statuut beschikbaar is voor de FOLLO.

“Momenteel verloopt het voor ons nog steeds met detachering. Er is nog geen statuut. Dat betekent dat elk moment de school, de Stichting Vlaamse Schoolsport of Bloso de detachering kan intrekken. Ze kunnen het elk jaar herzien. Het heeft ook zijn voordelen want dan kan je eigenlijk bijna op elk moment terugstappen naar je (vorige) job. Dus het is niet enkel nadelig. Ik zit wel een beetje met de kriebels omdat ik niet echt weet of ik het volgend jaar nog wel mag doen. Terwijl als je gewoon in uw job van LO blijft, ben je altijd wel zeker. Ik vind het algemeen genomen wel een vrij goed systeem.”

“Er is nood aan een statuut voor de follo. Die tussenoplossing is goed, maar nu moet het komen eh. Ik voel dat meer en meer mensen wel geneigd zijn om er hun werk van te maken. Twee jaar geleden voelde ik dat niet. Nu wel, nu komen mensen naar me af, maar ze zetten de stap nog niet. Als het in orde is, dan doen ze dat. Dan zijn we een stap verder. Dat zijn mensen met passie. De mensen met passie moeten we een volwaardig, evenwaardig statuut kunnen aanbieden zoals ze dat nu hebben, maar dan in de sportsector. Dan zijn we een stap verder. Het moet niet alleen in de sportsector zijn. Het kan ook gaan om doelgroepen, zoals jeugd. En werken met doelgroepen. Als er een statuut is, ja dan begint het eh. Leerkrachten kunnen halftijds in de sportclub gaan werken. Enzovoort. Ik denk dat bijvoorbeeld kind&gezin hier ook zeker bij moet betrokken worden, als ik denk aan naschoolse sport. Nu zijn het nog gesloten muren.”

Een tweede verbeterpunt dat door één van de FOLLO-leerkrachten werd aangehaald is dat het voor hem/haar niet altijd duidelijk is bij wie verantwoording mag/moet worden afgelegd en bij wie hij/zij terecht kan voor vragen.

“Het is niet altijd duidelijk wie onze bazen zijn. Ik kan drie namen noemen waarbij ik verantwoording mag/moet afleggen. [...]. Er moet duidelijk gemaakt worden: ‘Dit is een centraal figuur die leidt’. Die duidelijkheid is er nu niet.”

2.2.4 Oplossing semi-agorale arbeid

Een aantal experts en één vertegenwoordiger van een sportfederatie gaven tijdens hun individuele interview aan dat combinatiejobs een mogelijke oplossing zijn voor semi-agorale arbeid. Aan de FOLLO-leerkrachten werd hun mening gevraagd over combinatiejobs als oplossing voor semi-agorale arbeid. Beiden FOLLO's zien combinatiejobs als een mogelijkheid om zwartwerk te verminderen, vooral in clubs.

“Ik denk wel dat het een oplossing zou kunnen zijn voor semi-agorale arbeid, vooral naar clubs toe. En dan vooral voor mensen leerkrachten LO-ers die aan een club gebonden zijn. Ze hebben het vaak heel zwaar. Ze geven meestal 22 of 24 uren les in het onderwijs en daarbuiten vaak nog zo'n acht uren training en dan nog een wedstrijd. Ik denk dat het voor die mensen wel een oplossing kan zijn. Ik weet niet hoe dat dan juist geregeld zou worden. Maar ik denk wel dat er heel wat mensen blij zouden zijn moesten ze dit kunnen combineren. Zodat ze van die 8 uren die ze bijdoen er hun job van kunnen maken.”

De geïnterviewden geven wel aan dat er een aantal moeilijkheden hierbij kunnen opduiken. Ten eerste geven beiden FOLLO-leerkrachten aan dat de samenwerking tussen professionals en vrijwilligers mogelijk stroef kan verlopen.

“Ik denk wel dat er strubbelingen kunnen ontstaan binnen een club. Een club baseert zich voornamelijk op vrijwilligers en dan ga je volgens mij veel wrijvingen in een club kunnen krijgen. De vrijwilligers gaan zeggen ‘ja, laat dit hij of zij maar doen, want die wordt er voor betaald’. En dan gaat een stukje van je fundering van de clubwerking weg.”

“Het gaat echt om mindsetting. De vrijwilliger moet bereid zijn om met de professional te werken. Het wordt niet aanvaard als een professional zich wat gaat moeien met de vrijwilligers. Er moet een vertrouwensband opgestart worden.”

Ten tweede stelt één van de FOLLO-leerkrachten de betaalbaarheid in vraag. Volgens de geïnterviewde gaan de kleinere clubs het financieel niet kunnen bolwerken.

“De gangbare tarieven zijn nu 9 à 10 euro, dan ga je misschien naar het vier- of vijf- dubbele. Ik denk dat het niet betaalbaar is, tenzij dat er subsidies bij te pas komen. Je kan misschien zeggen dat ze aan bepaalde normen moeten voldoen om een FOLLO te krijgen, zoals zoveel uren. Maar dan ga je misschien weer alleen de grotere clubs helpen en niet de kleintjes. Je gaat de grote clubs weer sterker maken (zeker in bepaalde sporttakken, zoals voetbal), want zij kunnen dat wel permitteren en de kleine clubs gaan weer blijven achterhinken. Ik denk dat je net iets moet doen voor de kleinere clubs. Ze hebben vaak maar één jeugdsportcoördinator. Ik weet dat ze in Antwerpen werken met overkoepelende personen. Ik denk dat daar zeker veel uit te halen valt.”

2.2.5 Andere oplossingen semi-agonale arbeid

Combinatiejobs worden door de FOLLO-leerkrachten als oplossing voor de problematiek van semi-agonale arbeid gezien. Naast de combinatiejobs haalden de FOLLO-leerkrachten nog andere mogelijke oplossingen aan voor deze problematiek.

Ten eerste wees één van de FOLLO-leerkrachten op de grote noodzaak aan communicatie over de huidige regelgevingen. Er is volgens hem/haar nood aan kennisoverdracht.

“De vrijwilligersvergoeding wordt niet altijd gebruikt waarvoor ze dient. Maarja, zo wordt er mee omgegaan. Het gaat om kennis. Ze weten niet goed wat wel mag en wat niet en hoe het wordt gebruikt. Er is nood aan kennisoverdracht. Iemand moet uitleggen waarvoor het bedoelt is. Dat is volgens mij de taak van de mensen die zo dichtmogelijk bij de mensen staan die het moeten gaan doen. Dus zo kort mogelijke communicatielijnen. Het ISB en de federaties geven natuurlijk informatie door waarschijnlijk. Het komt lang verschillende kanalen, maar het moet ook naar de mensen komen die er tussen staan. Dat doe ik ook. Een sportfunctionaris bijvoorbeeld, die heeft gewoon geen tijd om het door te geven. Dat is een administrator, die zit op een administratief centrum. Een school komt ook niet in een club, want scholen sluiten om half 4. Ze gaan naar hun gezin, hebben andere dingen te doen. Om half vier stopt het daar.”

De FOLLO-leerkracht benadrukt dat kennisoverdracht enkel mogelijk is als er samengewerkt wordt tussen verschillende partijen.

“Er moet samengewerkt worden en een goed management zijn van de communicatiemiddelen.[...]. De samenwerking moet gaan tussen de theoretici en de

praktijkmensen. De theoretici hebben de IQ, de praktijkmensen hebben vaak de EQ (emotionele) en de SQ (spirituele, maar nu ga ik misschien lichtjes te ver, maar het vertrekt vanuit waarden). Iedereen zegt 'we moeten vertrekken vanuit het kind', maar niemand doet het. Iedereen denkt aan zijn eigen postje. Je moet hun attitude veranderen. Dat kan door hun omgeving te veranderen. Mensen uit andere sectoren moeten erbij betrokken worden. Er zijn voorbeelden uit andere sectoren waar goed wordt samengewerkt (zoals de gezondheidssector), bij de sportsector is dat niet zo. We moeten een cirkel doorbreken."

Ten tweede geven beiden FOLLO-leerkrachten aan dat een statuut voor semi-agorale arbeid of een statuut voor de trainer een goede oplossing zou kunnen zijn.

"Een statuut voor semi-agorale arbeid is ook een goede oplossing. Nu is er niets voor hen. Vrijwilligersvergoeding is te laag, een professionele arbeidsovereenkomst is te duur."

Eén van de FOLLO-leerkrachten wijst wel op de fiscale lasten die hiermee mogelijk gepaard gaan waardoor er nog veel mensen volgens hem/haar in het zwart zullen blijven werken.

Ten derde geeft één van de FOLLO's aan om de vrijwilligersvergoeding verder uit te bouwen. Hij/zij doelt niet op een verhoging of verlaging van de vrijwilligersvergoeding, maar wel op een onderscheid tussen vrijwilligers.

"Je zou binnen dat statuut van de vrijwilliger nog een apart statuut kunnen maken. Je hebt een vrijwilligersvergoeding voor alles wat met vrijwilligers te maken heeft. Maar je zou ook een soort van 'sportvergoeding' kunnen creëren die werkt volgens hetzelfde systeem als die vrijwilligersvergoeding. Dan bedoel ik naar belastingen toe enzovoort. Maar een vergoeding die hoger kan. [...]. Een soort van 'hobbyvergoeding'. Uiteindelijk ben je nog altijd een vrijwilliger, maar je doet meer. Je volgt ook vergaderingen mee, kampioenschappen, festiviteiten. Iemand zou het moeten verwezenlijken, ik denk dan aan Bloso. Misschien bestaat er nog iets anders, ik weet het niet. Of misschien moet er iets uitgevonden worden om dat te regelen, ik weet het niet. Je zou het ook kunnen koppelen aan het loon. Dat je bijvoorbeeld zegt dat een student veel meer mag verdienen (als vrijwilliger). En verder kijken naar de weddeschalen. En dan een getrappt systeem. Je kan het dan wel niet per maand doen. Je moet het per jaar doen, want clubs liggen drie maanden stil op een jaar. Zorg er dan wel voor dat de grootverdieners weer geen massa gaan kunnen bijverdienen, dat het een beetje verdeeld is. Maar dan kan je de mensen die het minder breed hebben of die geen fulltime job hebben aansporen om op een officiële manier toch nog iets bij te verdienen."

Beiden FOLLO-leerkrachten geloven niet in controles als oplossing voor semi-agorale arbeid.

"Controles zijn in mijn ogen nadelig voor de leden. Als alle vrijwilligers alles strikt volgens het boekje van de vrijwilligerswet moeten doen, zoals vooraf een papier tekenen, ja dan gaan heel wat mensen geen vrijwilligerswerk meer doen en dan worden de leden benadeeld."

De FOLLO-leerkrachten reikten een aantal oplossingen aan die ook reeds genoemd werden door de experts, sportdiensten en sportfederaties. Eén van de FOLLO's wijst op het gevaar van het zoeken naar een oplossing binnen de sportsector.

"Het probleem is dat mensen geen andere oplossingen gaan vinden, want de oplossingen die mensen uit de sportsector gaan aanreiken blijven in hetzelfde hokje. Er zouden 'out of the box

‘oplossingen moeten gevonden worden. Waarvan iedereen zegt ‘oh ja, daar hebben we nog niet aan gedacht’. Maar ik denk dat met de methodologie die wetenschappers nu hanteren die soort van oplossingen niet achterhaald kan worden. Het ligt niet aan u, het ligt aan de mensen die de opdrachten geven. Ze moeten opdracht geven aan iets zoals het steunpunt (zoals het nu is gedaan), maar ook een opdracht geven aan een instituut die andere methodes hanteren om creatieve oplossingen te genereren. Je hebt het innovatiecentrum Vlaanderen. Maar naar mijn mening moet je bij het ‘Flanders District of Creativity’ zijn. Als men dat niet doet, blijft men arm. Er wordt wel over het muurtje gekeken bij andere sectoren (cf. gezondheidssector), maar het blijft uit dezelfde hoek komen. [...]. Je moet naar buiten komen en voelen wat er in de harten buiten speelt. Er moet een wisselwerking zijn.’’

3. Besluit

In dit hoofdstuk werden de resultaten voorgesteld van interviews die werden afgenomen bij sporttakoverschrijdende experts en vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties enerzijds en bij bevoorrechte getuigen anderzijds.

Semigestructureerde interviews werden afgenomen bij acht sporttakoverschrijdende experts, drie vertegenwoordigers van sportdiensten en drie vertegenwoordigers van sportfederaties. Het doel van deze interviews was het in kaart brengen van de voornaamste knelpunten met betrekking tot semi-agorale arbeid in de sportsector.

Tijdens de interviews werden verschillende definities aan het begrip semi-agorale arbeid toegekend. De meeste respondenten definieerden semi-agorale arbeid als de zone die zich tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid bevindt. Over de wijze waarop de grenzen tussen deze drie zones getrokken kunnen worden waren de sporttakoverschrijdende experts en de vertegenwoordigers van sportdiensten en federaties het niet eens. Om die reden werd deze discussie opnieuw aangehaald tijdens het focusgroep interview met de sporttakoverschrijdende experts (cf. infra).

Over een aantal de oorzaken van ‘zwartwerk’ in de sportsector waren de respondenten het wel met elkaar eens. Men wijst erop dat er momenteel een mentaliteit heerst waarbij ‘niemand nog iets voor niets wil doen’. De regelgeving voor professionele arbeid wordt als te belastend gezien voor het beperkte aantal uren en vergoedingen die worden gepresteerd en uitgekeerd bij semi-agorale arbeid. Voor de sporttakoverschrijdende experts is het duidelijk dat er geen gepaste regelgeving beschikbaar is. De vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties geven aan dat de communicatie over de regelgevingen te beperkt is.

De respondenten zijn het met elkaar eens dat de problematiek van semi-agorale arbeid vooral speelt bij sporttechnisch personeel. Er heerst verdeeldheid of dit ook het geval is voor bestuursleden en parasportief personeel. Omwille van de verdeeldheid werd dit opnieuw ter sprake gebracht tijdens het focusgroep interview (cf. infra).

Er is volgens de respondenten nood aan een oplossing voor de problematiek van semi-agorale arbeid. De sporttakoverschrijdende experts geloven sterk in een nieuw statuut als oplossing. Over de inhoud, toepasbaarheid en haalbaarheid heerst er echter verdeling. Deze punten werden opnieuw aangehaald tijdens het focusgroep interview (cf. infra). De vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties willen vooral streven naar een uitzondering op bepaalde (belastende) delen van de huidige regelgeving van professionele arbeid.

De sporttakoverschrijdende experts en de vertegenwoordigers van sportdiensten en –federaties worden in de realiteit met de problematiek geconfronteerd, maar ondervinden deze (in de meeste gevallen) niet *‘aan den lijve’*. Om die reden werden ook interviews afgenomen met zogenaamde bevoorrechte getuigen.

Medewerkers van een sportclub en FOLLO-leerkrachten werden in het kader van het voorliggende onderzoeksproject geïnterviewd. Er werd verwacht dat zij vanuit hun functie de problematiek sterk *‘aan den lijve’* ondervinden. Om die reden werden ze beschouwd als bevoorrechte getuigen.

Een bestuurslid, een trainer (alsook jurylid) en een parasportief lid van een sportclub gaven aan dat semi-agorale arbeid niet of in zeer beperkte mate aanwezig is in hun eigen club. Desalniettemin merkten ze op dat de problematiek van semi-agorale arbeid ook voor hen een rol speelt. De club ervaart alsmaar meer moeilijkheden om medewerkers aan te trekken. Potentiële medewerkers kiezen vaak voor clubs waar vergoedingen, die onder de noemer *‘zwartgeld’* kunnen geplaatst worden, uitgereikt worden. Het geïnterviewde bestuurslid geeft aan dat de club niet mee kan concurreren op dit vlak, omwille van de beperkte financiële middelen waarover de club beschikt. Desondanks vindt de club het niet noodzakelijk dat de overheid ingrijpt. Men vreest dat er geen geschikt middel is om zwartwerk te stoppen.

Naast de medewerkers uit een club werden ook twee FOLLO-leerkrachten geïnterviewd. Eerder gaven een aantal sporttakoverschrijdende experts en een vertegenwoordiger van een sportfederatie aan dat combinatiefuncties mogelijk een oplossing zijn voor semi-agorale arbeid. De interviews toonden aan dat de FOLLO-leerkracht een belangrijke tussenschakel vormt binnen de samenwerking tussen scholen, sportdiensten en sportclubs. Om die reden hebben ze een goede kennis van de sportsector en maken ze af en toe gewag van semi-agorale arbeid. De FOLLO-leerkrachten zijn zelf ook van mening dat combinatiefuncties een goede oplossing kunnen vormen voor semi-agorale

arbeid, vooral in clubs. Ze stelden hierbij wel de betaalbaarheid in vraag. Ook merken de FOLLO-leerkrachten op dat de clubs zich open moeten stellen om samen te werken. Andere oplossingen die werden aangehaald door de FOLLO-leerkrachten zijn vergelijkbaar met wat eerder al werd aangehaald door sporttakoverschrijdende experts en vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties.

HOOFDSTUK 7

FOCUSGROEP

In het kader van het voorliggende onderzoeksproject werd een focusgroep interview afgenomen. Deze methode laat toe om bevindingen ter discussie te stellen en extra informatie te verzamelen door de interactie tussen de deelnemers. In wat volgt worden de voornaamste bevindingen toegelicht.

1. Opzet

Zes sporttakoverschrijdende experts namen deel aan de focusgroep. Tabel 7.1 geeft de namen van de personen, hun functie en de naam van de organisatie waarin ze werkzaam zijn weer. Het focusgroep interview vond drie weken voor de afronding van het voorliggende onderzoeksproject plaats. Op die manier konden de verzamelde knelpunten nog een laatste keer bediscussieerd worden. Het focusgroep interview nam iets minder dan twee uren in beslag.

Tabel 7.1 *Deelnemers focusgroep interview*

Organisatie	Deelnemer	Functie respondent
BLOSO/VTS	Chris Massez	Adjunct van de directeur subsidiëring BLOSO
VLABUS	Liliane Roegies	Directeur
ISB	David Nassen	Directeur
ISB	Marjolein Van Poppel	Stafmedewerker
Provinciale Sportdienst West-Vlaanderen	Frank Bulcaen	Hoofd sportdienst provincie West-Vlaanderen
Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media	Tom Van Aken	Beleidsmedewerker sport

Stellingen met betrekking tot vijf thema's werden aan de deelnemers voorgelegd. Deze thema's zijn: de definitie en situering van semi-agorale arbeid, een nieuw statuut als oplossing voor semi-agorale arbeid, andere oplossingen voor semi-agorale arbeid en semi-agorale arbeid in andere sectoren. De resultaten worden in wat volgt voorgesteld.

2. Definitie

Een eerste thema dat aan bod kwam tijdens het focusgroep interview was de definiëring van semi-agorale arbeid. Er werden met betrekking tot dit thema twee stellingen voorgelegd aan de experts. Deze hadden betrekking op de grenzen tussen vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid enerzijds en tussen semi-agorale arbeid en professionele arbeid anderzijds.

De experts zijn het met elkaar eens dat semi-agorale arbeid niet kan worden gelijkgesteld aan vrijwilligerswerk, alsook niet aan volwaardige arbeid, zoals in de betekenis van professionele arbeid. Een aantal experts voegt daaraan toe dat het uitgangspunt van semi-agorale arbeid niet het verwerven van inkomen is. De term 'aanvullend inkomen' wordt door enkelen gehanteerd. De experts zijn het met elkaar eens dat semi-agorale arbeid geen bedreiging of concurrentie mag zijn van volwaardige of professionele arbeid.

Het onderscheid tussen semi-agorale arbeid en vrijwilligerswerk wordt op een aantal manieren gemaakt. Ten eerste haalde een expert aan dat er bij semi-agorale arbeid (en ook bij professionele arbeid) sprake is van een prestatie, een verantwoordelijkheid, een opdracht. Vrijwilligerswerk wordt aanzien als vrijblijvend. De overige experts betwistten dit niet, maar één expert stelde wel de vraag of dit wel als basis kan genomen worden om grenzen te trekken. Ten tweede werd voorgesteld om de grens te stellen op basis van het maximumbedrag per dag en per jaar dat door het statuut van de vrijwilliger is vastgelegd (forfaitaire onkostenvergoeding).

Voor het trekken van grenzen rond semi-agorale arbeid doen een aantal experts beroep op bedragen. Volgens één expert is dit de enige haalbare kaart. De reden hiervoor is van praktische aard.

"Belastingen werken met bedragen. Sociale zekerheid idem. Dit is de reden waarom ik kies voor enkel bedragen. Er mag geen administratieve rompslomp bij kijken, het moet zeer eenvoudig zijn. Clubs moeten er makkelijk kunnen instappen. Ik zie iedere andere manier als niet haalbaar. Uit praktische overweging zeg ik: 'maak het eenvoudig en ga naar een bedrag.'"

Een aantal experts waarschuwen voor het gevaar dat de verloning per uur hierbij mogelijk erg laag kan uitvallen, gezien er geen vereisten zijn van bedragen per uur. Daarom stellen een aantal experts voor om de bedragen ook te koppelen aan uren. Vanaf 13 uren per week is er sprake van deeltijdse arbeid en dus ook van professionele arbeid. Op die manier kan er een zone worden vastgesteld.

"De groep van trainers die meer dan 13 uren per week training geven zijn meestal professioneel en werken in professionele clubs. Dit is van een andere orde dan wat we hier proberen te bekomen. Ik zou het oplossen door de grens te trekken met die 13 uren. Daarom niet per se een grens op 12 uren en 59 minuten (dan ga je misschien mensen hebben die springen van het ene systeem naar het andere). Maar wel dat je het beperkt tot 10 of 11 uren. Op die manier wordt er

een heel duidelijk onderscheid gemaakt. Er moet een duidelijk verschil zijn met de 13 uren (minimum professionele arbeid). De zone tussen 1 en 10 uren kan zo als een begripsafbakening fungeren in de definitie, los van bedragen. Dit is een aanvulling op het idee van het vast te stellen op bedragen, geen tegenstelling.”

“De marge die ligt tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid (semi-agorale arbeid) is niet zo groot in termen van bedragen. Als je 13 uren werkt aan het minimumloon voor onze sector (PC23), dan bekom je een bedrag op jaarbasis dat niet zo heel ver ligt van de maximumvergoeding per jaar van de vrijwilligerswet. De zone is niet zo heel erg groot, maar er zijn wel heel veel mensen die zich in deze zone bevinden.”

3. Situering

Naast de vraag wanneer er sprake is van semi-agorale arbeid bediscussieerden de experts ook wie aan semi-agorale arbeid doet.

Uit de individuele interviews bleek dat de experts het niet met elkaar eens zijn over welke functiecategorieën er in Vlaanderen aan semi-agorale arbeid doen. Ook tijdens het focusgroep interview kwam dit tot uiting. Een aantal experts blijven bij hun standpunt dat semi-agorale arbeid een problematiek is die zich vooral afspeelt bij trainers. Om die reden moet er enkel voor deze groep een oplossing gevonden worden. Men vreest dat wanneer er ook een oplossing gezocht wordt voor andere groepen (bestuursfuncties en parasportief personeel), de onderhandelingen moeilijk worden en het zoeken naar een oplossing onmogelijk wordt. De experts die dit standpunt verdedigen zijn zich er wel van bewust dat dit mogelijk moeilijk realiseerbaar is in de praktijk.

Andere experts zijn van mening dat ook bestuursleden en parasportief personeel in Vlaanderen aan semi-agorale arbeid doen en dat er ook bij hen nood is aan een oplossing. Deze experts spreken wel over een beperkt aantal functies zoals arbitrage/ of jurering en coördinerende functies. Alle experts sluiten niet uit dat deze functies ook nog aan vrijwilligerswerk kunnen doen. Vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid zijn volgens de experts combineerbaar.

4. Nieuw statuut

Een nieuw statuut zou een oplossing moeten bieden voor diegenen die aan semi-agorale arbeid doen. Uit de individuele interviews was duidelijk dat de experts er verschillende meningen op na houden wat betreft de inhoud van het nieuwe statuut. Om die reden werden enkele stellingen voorgelegd met betrekking tot de zaken waarover onenigheid of onduidelijkheid bestond, zoals de toepassing van de arbeidsreglementering, de toepassing van het statuut in combinatie met andere

statuten, functie- en diplomavereisten en de koppeling aan bedragen. Tot slot bediscussieerden de experts ook de haalbaarheid en vooral de betaalbaarheid van een nieuw statuut.

4.1 Toepassing arbeidsreglementering

Aangezien de experts semi-agorale arbeid niet gelijkstellen aan volwaardige arbeid, vinden de experts dat de volledige arbeidsreglementeringen, zoals die van toepassing zijn bij professionele arbeid, niet moeten opgenomen worden bij de regelgeving rond semi-agorale arbeid. De meeste experts stemmen ermee in om de arbeidsreglementering op dezelfde manier toe te passen als bij de vrijwilliger.

“Voor mij mag het toegepast worden zoals bij de vrijwilliger. Uiteindelijk gaat het (semi-agorale arbeid) om een zeer klein bedrag. Het is ook niet de bedoeling te werken met opzegperiodes en dergelijke. Als je dat vrij laat, dan kan diegene die semi-agorale arbeid doet ook vrij gemakkelijk instappen en uitstappen. Ik denk dat je in de praktijk daar niet veel problemen mee gaat hebben.”

“Je kunt de volledige arbeidsreglementering niet opnemen. Ten eerste zit je vast met de drie urenregel van de programmawet. De meeste geven geen drie uren aansluitend training. Dan heb je ook nog al die zaken die nachtwerk, werken op zon- en feestdagen enzovoort regelen. Het zijn zo veel zaken waarbij je al onmiddellijk vastloopt.”

Men vindt het wel belangrijk dat er rekening wordt gehouden met de welzijnswetgeving. De experts zouden een arbeidsongevallenverzekering willen koppelen aan semi-agorale arbeid. Men vindt dat mensen die aan semi-agorale arbeid doen op zijn minst verzekerd moeten zijn.

De experts zijn er wel van bewust dat het niet mogelijk is om enkel de lusten op te nemen en niet de lasten of de verplichtingen.

“Als je gaat naar een eenvoudig systeem met een zeer beperkte afdracht, dan kan je niet alle rechten krijgen die tegenover volwaardige of professionele arbeid staan. Dat ga je in de onderhandelingen nooit halen. [...]. De volledige rechten, maar daar tegenover geen verplichtingen, dat zal niet haalbaar zijn.”

Een arbeidsongevallenverzekering is volgens de experts een interessante aanvulling op het vrijwilligersstatuut. Op die manier kunnen medewerkers gemotiveerd worden om voor semi-agorale arbeid te kiezen. Een minimum aan sociale zekerheidsbijdrage is volgens hen dan ook noodzakelijk. De experts verwijzen in dit verband naar de beperkte solidariteitsbijdrage bij studentenarbeid.

Wat betreft de fiscale lasten verwijzen de experts eveneens naar de regelgeving rond studentenarbeid. Men wil een statuut met een beperkte fiscale last, waarbij de bruto- en nettobedragen dicht bij elkaar liggen. Tijdens de individuele interviews werd door een aantal experts een getrappt systeem voorgesteld. Dit getrappt systeem werd tijdens de focusgroep door de experts als

ongeschikt geacht, gezien de beperkte grootte van de zone tussen de maximale vrijwilligersvergoeding en de minimumbedragen bij minimale professionele tewerkstelling.

Het merendeel van de experts wil de ontvangen vergoedingen niet toevoegen bij het hoofdkomen, maar wel bij een aparte categorie van inkomsten uit nevenarbeid. Hiervoor bestaat reeds een code in de belastingsaangifte.

“Je kan al een verminderde aftrek hebben. Maar hierbij gaat het echt om arbeid, die eigenlijk volgens de volledige arbeidswetgeving valt. Maar dit is toch niet hetgeen wat wij willen. We willen een apart statuut. Het kan er naast bestaan.”

Sommige experts gaan nog een stapje verder en vinden dat een nieuwe code aan de belastingsaangifte dient toegevoegd te worden.

“We hebben het over codes in de belastingsaangifte waar je tot een bepaald bedrag iets kunt inbrengen en aftrekken, waarbij je dan ook documenten moet kunnen voorleggen. Als je iets doet voor een goed doel moet je ook van een erkende organisatie een document inbrengen. Vaak is het voor bepaalde codes ook gelimiteerd. Dit zouden we ook kunnen doen. We zeggen: ‘het is tot een bepaald bedrag gelimiteerd, waarvoor je bepaalde aftrek hebt’. [...]. Dit moet toch haalbaar zijn. Er bestaan honderden codes. Misschien kan er eentje bijkomen voor dergelijke materie.”

4.2 Combinatie met andere statuten

Bij de experts heerst er verdeeldheid over de vraag of semi-agorale arbeid enkel mogelijk is in aanvulling op een hoofdberoep. Sommigen zijn van mening dat semi-agorale arbeid enkel toegestaan kan worden indien de medewerker beschikt over een beroep waarmee hij of zij een hoofdkomen verwerft. Anderen willen semi-agorale arbeid mogelijk maken voor iedereen. Voor uitzonderingsgevallen konden de experts niet meteen met een oplossing op de proppen komen.

“Stel dat je als leerkracht een jaar hebt waarin je maar vier uren per week les mag geven. Als hij daarnaast 10 uren per week aan semi-agorale arbeid doet, dan is zijn hoofdjob eigenlijk wat hij extra heeft bijgedaan. Wat doe je hier mee?”

Werkzoekenden, bruggepensioneerden en studenten moeten volgens het merendeel van de experts ook gebruik kunnen maken van het nieuwe statuut. Men vindt het wel noodzakelijk dat de werkzoekenden en bruggepensioneerden hierbij toestemming moeten vragen.

4.3 Toepassing

Naast de inhoud van het statuut werd er ook gediscussieerd over de toepassing van een nieuw statuut. Een nieuw statuut mag volgens de experts enkel van toepassing zijn in de non-profit sportsector. Zoals eerder vermeld zijn de experts het niet met elkaar eens om een nieuw statuut al dan niet te koppelen aan functies.

“We moeten beperken tot de functie van trainer. De nood is bij deze groep het grootst. Je zou dit kunnen oplossen door een fiche of een wettelijk document op te laten stellen door een wettelijk erkend orgaan. Op die manier is er controle. Het zou een fiche kunnen zijn die bij de belastingaangifte moet toegevoegd worden. Op de fiche zou dan het bedrag en eventueel het aantal uren vermeld kunnen worden die de medewerker heeft gepresteerd. [...]. Het moet ergens geregistreerd worden.”

Eén van de experts benadrukt dat het wellicht moeilijk is om met vakbonden te onderhandelen als je de groep (van functies) te groot maakt. Een aantal experts willen wel opteren voor een functiegebonden statuut, maar beseffen dat dit in praktijk moeilijk hanteerbaar is.

“Ik denk dat je het gewoon niet gaat kunnen tegenhouden dat ook andere functies gebruik maken van het nieuwe statuut.”

“Met een fiche heeft de club weer extra (administratief) werk.”

Ook het opnemen van diplomavereisten werd bediscussieerd. Een deel van de experts is van mening dat semi-agorale arbeid zich afspeelt en mogelijk moet zijn bij zowel gediplomeerde als niet gediplomeerde medewerkers. Andere experts zijn dan weer van mening dat diplomavereisten noodzakelijk zijn. Deze experts wijzen op de professionalisering van de sportsector. Een koppeling tussen een nieuw statuut en diplomavereisten lijkt volgens een aantal experts eveneens praktisch moeilijk realiseerbaar. Eén van de experts merkte op dat dit mogelijk voor wrijvingen kan zorgen binnen de club.

“Wat ga je dan doen met niet gekwalificeerde trainers? De ene via semi-agorale arbeid en de andere dan in het zwart?”

Een aantal experts stelt voor om het diploma een rol te laten spelen via gemeentelijke subsidies, maar dat het niet als noodzakelijk gesteld kan worden om te voldoen aan het nieuwe statuut.

De experts zijn sterk van mening dat ze met een nieuw statuut een oplossing kunnen bieden aan een deel van de groep die momenteel aan semi-agorale arbeid doet. Men vindt het belangrijk dat er een einde komt aan het oneigenlijke gebruik van de vrijwilligersvergoeding.

“We moeten duidelijk maken dat iedereen die een bepaalde rol speelt tussen de nul en 10, 11 of 12 uren gebruik moet maken van het nieuwe statuut. [...]. De vrijwilligersvergoeding mag niet misbruikt worden en moet gebruikt worden waarvoor het dient: het terugbetalen van onkosten. [...]. De fiscus mag dan ook niet meer aanvaarden dat de vrijwilligersvergoeding wordt uitgekeerd voor bijvoorbeeld het geven van een training.”

4.4 Becijfering bedragen

Bedragen, gekoppeld aan uren, kunnen de grenzen vormen tussen vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid enerzijds en tussen semi-agorale arbeid en professionele arbeid anderzijds (cf. supra). Aan de

hand van de bedragen oppert een deel van de experts voor een beperkte belastingsvoet en ook een beperkte bijdrage aan sociale zekerheid.

De ondergrens voor semi-agorale arbeid werd door de experts vastgesteld op het maximumbedrag dat de vrijwilliger mag ontvangen, zoals omschreven in de vrijwilligerswet (forfaitaire onkostenvergoeding). Momenteel bedraagt het dagmaximum 30,22 euro en het jaarmaximum 1208,72 euro. Voor de becijfering van de zone van semi-agorale arbeid stelt men voor om te vertrekken vanuit een bepaald bedrag per uur. Om tot een bedrag op jaarbasis te komen wil men dit bedrag vermenigvuldigen met een aantal uren per week en het aantal weken per jaar. Op die manier wordt er een bepaald totaalbedrag op jaarbasis bekomen waar de medewerker moet onderblijven, wil hij niet onder het normale belastingsstelsel vallen zoals geldig bij professionele arbeid. De experts maken een aantal suggesties.

“Je hebt nu een bedrag dat algemeen is vrijgesteld van belastingen. Dit kan misschien een richting zijn. Dit bedrag is ongeveer 6400 euro op jaarbasis. Het is een algemeen bedrag voor je hoofdkomen.”

“Ik denk dat we alles bij elkaar moeten leggen en moeten overlopen waarmee we individuen en clubs kunnen aantrekken in het statuut, maar aan de andere kant mag en kan het bedrag ook niet te hoog zijn, want dan gaan we onder andere botsen op vakbonden. [...]. Je gaat moeten afwegen wat haalbaar is om het statuut er door te krijgen en wat een redelijke vergoeding is.”

4.5 Haalbaarheid

Over de definitie van semi-agorale arbeid en de koppeling aan bedragen werd duchtig gediscussieerd. In dit verband maakte één van de experts ook een opmerking over de haalbaarheid van een nieuw statuut.

“Als je alleen het onderscheid maakt op basis van bedragen, lijkt het me moeilijk om te ijveren voor een apart statuut. Bijvoorbeeld het statuut van zelfstandige in bijberoep zou perfect kunnen gelden voor iedereen die al een job heeft en daar kan je perfect gebruik van maken. Het bestaat dus eigenlijk al. [...]. Als je enkel kijkt naar bedragen en niet naar diploma's of de specificiteit van de sector lijkt het me moeilijk om te gaan onderhandelen om zo'n speciaal statuut te krijgen.”

De verdere discussie over haalbaarheid is eerder een discussie over betaalbaarheid. Hierover zijn de meningen verdeeld. Volgens het merendeel van de experts zullen de voordelen van het nieuwe statuut moeten aangehaald worden, opdat de clubs en individuen zullen instappen.

“De mentaliteit is er momenteel nog niet dat er voor sport moet betaald worden. We moeten proberen dat er wel in te brengen. Maar dat moet groeien. Dat kun je niet van vandaag op morgen realiseren.”

Men verwacht dat de meerkost beperkt zal blijven. Eén expert haalt aan dat de vergoedingen die momenteel in het zwart worden uitgekeerd veel hoger zijn dan de bedragen die aan het nieuwe statuut gekoppeld kunnen/zullen worden. Om die reden verwacht de expert dat het ook niet nodig zal zijn om extra inkomsten te verwerven door bijvoorbeeld de lidgelden omhoog te trekken. De andere experts nuanceren de bedragen, maar verwachten geen grote hinder voor de meeste clubs om medewerkers die aan semi-agorale arbeid doen te vergoeden zoals het nieuwe statuut voorschrijft.

“Je gaat de club of de organisatie moeten overtuigen dat ze nu dingen doen die niet wettelijk zijn, dat daar risico’s aan vasthangen. En je gaat duidelijk moeten maken dat ze misschien een beetje meer moeten betalen om dat risico af te kopen. Bovendien gaan er ook een aantal extra voordelen mee gepaard: men gaat professioneel werken, de trainers gaan waarschijnlijk een betere overeenkomst krijgen. Zo gaat er voor de medewerker ook meer houvast zijn.”

De experts zijn het met elkaar eens dat subsidies mogelijk wenselijk zijn voor de organisaties. Ze benadrukken wel dat subsidies enkel het instappen mogen stimuleren en dat er niet mag overgegaan worden tot permanent subsidiëren. Eén van de experts stelde voor om het vergoeden van semi-agorale arbeiders volgens het nieuwe statuut op te nemen als algemene subsidievoorwaarde.

5. Andere oplossingen

Naast een nieuw statuut werd er (zoals bij de individuele interviews) aan de experts gevraagd om ook na te denken over andere oplossingen.

Eén van de experts haalde (zoals aangegeven bij de haalbaarheid van een nieuw statuut) aan dat het statuut van zelfstandige in bijberoep reeds een goed middel is voor het officialiseren van semi-agorale arbeid. Hierbij wordt een beperkte sociale zekerheidsbijdrage en belastingstarief gehanteerd. De medewerker moet hierbij wel over een hoofdberoep beschikken dat zorgt voor meer dan 50% van de inkomsten. De expert haalde aan dat in andere sectoren deze oplossing vaak wordt gehanteerd. Niet alle experts vinden dit evenwel een goede oplossing.

“Een zelfstandige is niet hetzelfde als een werknemer. Diegene die training geeft in een club staat onder iemand. Ook moet je oppassen voor schijnzelfstandigen. Als je kan aantonen dat de club beslist wanneer de trainingen plaatsvinden en wanneer die persoon aanwezig moet zijn, dan gaat het om schijnzelfstandigheid. Als er controle komt, wordt je gepakt. Meestal is dit na klachten en die klachten komen meestal na ruzies.”

Het kostenplaatje van de zelfstandige in bijberoep wordt volgens een aantal experts te hoog ingeschat voor diegene die aan semi-agorale arbeid doen. Ook het gegeven van ‘zelfstandigheid’ wordt in vraag gesteld, gezien de meeste medewerkers in opdracht werken of in dienst staan van

een werkgever. De experts zijn het met elkaar eens dat elke medewerker de keuze moet hebben om al dan niet voor het zelfstandige statuut te kiezen. Hetzelfde geldt voor het nieuwe statuut.

Naast het statuut van de zelfstandige bediscussieerden de experts nog twee andere oplossingen. De experts zijn het unaniem eens dat het verhogen van de vrijwilligersvergoeding geen gepaste oplossing is.

“De vrijwilligersvergoeding omhoog trekken is niet de bedoeling. De vrijwilligersvergoeding blijft er uiteraard wel nog altijd. Vrijwilligers moeten vrijwilligers blijven. De druk is er momenteel weer om de vrijwilligersvergoeding omhoog te trekken. Als we dat doen, dan hebben we over enkele jaren opnieuw een probleem. De problematiek zal op die manier blijven bestaan.”

“Als je de vrijwilligersvergoeding omhoog gaat trekken, dan gaat de zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid (semi-agorale arbeid) in termen van bedragen nog kleiner worden.”

Ook het uitvoeren van controles als oplossing voor semi-agorale arbeid werd bediscussieerd. Momenteel wordt er weinig gecontroleerd in de sportsector. In dit verband spreken de experts over een gedoogbeleid. Langs de ene kant hebben de experts hier niets op tegen. Vele onder hen zijn immers van mening dat er voor een deel van de medewerkers geen gepast statuut is. Anderzijds zijn de experts ervan bewust dat zonder een ingreep het probleem blijft voortbestaan en ook niet wordt opgelost.

De individuele interviews met de experts toonden aan dat deze groep een nieuw statuut noodzakelijk acht. Ook tijdens het focusgroep interview werd dit meermaals benadrukt.

“De sportsector is echt wel belangrijk en omvangrijk. Dit moeten we uitspelen en zeggen dat we hiervoor een apart statuut willen. Er zijn misschien wel andere oplossingen, maar er zijn andere sectoren die ook voor zichzelf een apart statuut hebben verkregen. Zo heeft in het verleden ook al één specifieke sporttak een aparte regeling verkregen. Waarom dan niet voor de hele sportsector? We hebben nu al heel veel mensen die erachter staan en om die reden denk ik dat we echt voor een nieuw statuut moeten gaan.”

6. Andere sectoren

De experts waren het met elkaar eens dat er een nieuw statuut nodig is voor de groep waarvoor de nood het hoogst is. Om die reden vindt men het noodzakelijk dat er geopperd wordt voor een statuut voor de sportsector. Bovendien geeft men aan voorlopig voor een afbakening van deze sector te kiezen omwille van de kennis en het materiaal dat beschikbaar is. Deze maken het mogelijk om een gefundeerd en duidelijk voorstel naar voren te schuiven. De experts sluiten niet uit dat het statuut ook een ruimere toepassing kan hebben.

“Ik denk dat je het niet gaat kunnen tegenhouden dat het statuut ruimer gaat dan sport. Op een bepaald moment gaat het voorstel naar het parlement moeten. Dan gaan waarschijnlijk mensen uit de toeristische sector en andere sectoren hierop ingaan.”

7. Besluit

De resultaten van een focusgroep-interview met zes sporttakoverschrijdende experts werden in dit hoofdstuk toegelicht. Voorafgaand aan het interview werden stellingen opgesteld. Deze werden verzameld tijdens de individuele interviews met de sporttakoverschrijdende experts, vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties en bevoorrechte getuigen. De stellingen die tijdens het focusgroep interview aan bod kwamen hadden betrekking tot vijf thema's: de definitie en situering van semi-agorale arbeid in de sport, een nieuw statuut als oplossing voor semi-agorale arbeid, andere oplossingen voor semi-agorale arbeid en semi-agorale arbeid in andere sectoren.

Bij de definiëring van semi-agorale arbeid kwam een interessante discussie op gang over de grenzen van semi-agorale arbeid. De experts zouden de grenzen graag trekken op basis van bedragen, uren, diploma's en/ of functies, maar betwijfelen of dit praktisch haalbaar zal zijn. Het trekken van grenzen op basis van bedragen lijkt volgens de experts het meest plausibel. Ook bij de situering van semi-agorale arbeid en meer specifiek bij de discussie over wie aan semi-agorale arbeid doet, kwam opnieuw het koppelen aan functies ter sprake. Sommige experts vinden dat enkel sporttechnische leden aan semi-agorale arbeid (kunnen) doen, anderen zijn van mening dat ook bestuursleden en parasportieve leden aan semi-agorale arbeid (kunnen) doen.

Een nieuw statuut zou volgens de experts een oplossing kunnen bieden voor diegenen die aan semi-agorale arbeid doen. Tijdens het focusgroep interview werd de inhoud van dergelijk statuut bediscussieerd. Het merendeel van de experts vindt niet dat de arbeidsreglementering, zoals die van toepassing is bij professionele arbeid, volledig moet toegepast worden op semi-agorale arbeid. Wel zijn de experts ervan bewust dat niet alleen de lusten, zoals een arbeidsongevallenverzekering, kunnen opgenomen worden. Ook zullen er volgens de experts lasten moeten gedragen worden op fiscaal en sociaal vlak. De experts konden geen andere oplossingen bedenken voor de problematiek rond semi-agorale arbeid. Een nieuw statuut is volgens hen de enige (haalbare) kaart.

De sporttakoverschrijdende experts erkennen dat semi-agorale arbeid ook speelt bij andere sectoren buiten de sportsector. De experts verkiezen om een statuut uit te werken voor enkel de sportsector. Men sluit niet uit dat het statuut bij invoering ook wordt opgepikt door andere sectoren.

SEMI-AGORALE ARBEID IN DE SPORT

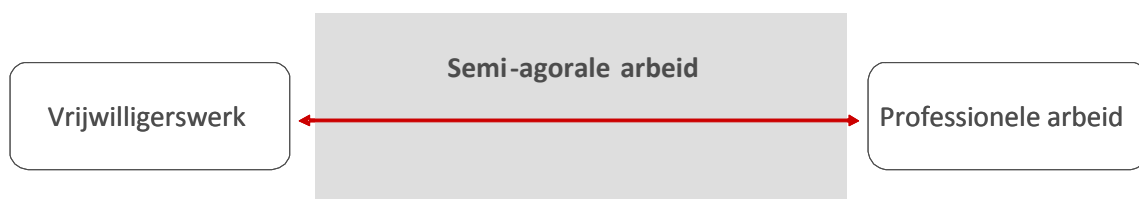
SYNTHESE

In dit laatste luik wordt een synthese gegeven van het voorliggende onderzoeksrapport. Het onderzoek werd uitgevoerd in het kader van een ad hoc opdracht van het Steunpunt Cultuur, Jeugd & Sport en werd opgestart in september 2009 en afgerond eind mei 2010.

1. Situering

Tussen het vrijwilligerswerk (extra-agorale arbeid) en de professionele arbeid (agorale arbeid) in de sportsector, al dan niet als loontrekkende, ligt een grote grijze zone waarin tal van coaches, trainers, jeugdsportcoördinatoren, juryleden, scheidsrechters, etc. prestaties verrichten tegen vergoeding (zie figuur 1.1). Het zijn geen vrijwilligers in de strikte zin van het woord, maar anderzijds verrichten ze ook geen betaalde arbeid op wettelijke basis. Het huidige juridische kader slaagt er niet in om een antwoord te bieden op deze nieuwe vormen van engagement, die in tal van sectoren aan maatschappelijk belang winnen. Het gevolg is dat heel wat vrijwilligers in de sportsector zich in een grijze zone bevinden.

Figuur S.1 *Semi-agorale arbeid als grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid*



2. Opzet van het onderzoek

In het kader van het voorliggende onderzoeksproject werden drie doelstellingen vooropgesteld:

- het in kaart brengen van het aantal semi-agorale arbeiders in de sportsector;

- het in kaart brengen van de wijze van vergoeding van vrijwillige medewerkers in de sportsector;
- de inventarisatie van de voornaamste knelpunten met betrekking tot de semi-agorale arbeid in de sport.

Het in kaart brengen van het aantal en de wijze van vergoeding van (vergoede) vrijwilligers en professionelen (trainers, lesgevers, jeugdsportcoördinatoren, juryleden, scheidsrechters, etc.) in de sportsector (sportclubs, sportfederaties, naschoolse sportinitiatieven, etc.) is geen evidentie. Het bepalen van de omvang van 'zwartwerk' is immers in diverse sectoren een vraagstuk dat reeds enkele decennia onderzoekers en beleidsmakers bezig houdt.

Door gebruik te maken van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden werd getracht om de vooropgestelde doelstellingen te realiseren. Hiertoe werden onderzoeksgegevens uit diverse bronnen samengebracht, namelijk survey-materiaal, administratieve bronnen, beleidsdocumenten en visieteksten, semigestructureerde interviews en een focusgroep interview. Het survey-materiaal werd verzameld bij sportclubs (VSP09); sportfederaties (VSFP10); alsook studenten en alumni lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen enerzijds en revalidatiewetenschappen en kinesitherapie anderzijds (BSF09 en BAF09). Semigestructureerde interviews werden afgenomen bij sporttakoverschrijdende experts, bij vertegenwoordigers van sportdiensten en sportfederaties, bij medewerkers uit een sportclub en bij leerkrachten met een combinatiefunctie. Het focusgroep interview werd afgenomen bij sporttakoverschrijdende experts. Er werd zowel een beroep gedaan op bestaand onderzoeksmateriaal als op gegevens die verzameld werden in het kader van het voorliggende onderzoeksproject.

3. Voornaamste bevindingen

3.1 Het profiel van medewerkers in de sportsector

Alvorens de omvang van de semi-agorale arbeid in de sport bepaald kan worden, was het noodzakelijk om eerst het profiel van medewerkers in de sportsector in kaart te brengen.

3.1.1 Sterkere vertegenwoordiging van mannen

Binnen de sportclubs zijn de parasportieve functies het meest nadrukkelijk vertegenwoordigd, gevolgd door bestuursfuncties en sporttechnische functies. Mannen zijn nog steeds sterker vertegenwoordigd dan vrouwen in het vrijwilligersbestand van de sportclubs. Dit komt het sterkst tot

uiting in de bestuursfuncties. Vrouwen zijn iets nadrukkelijker vertegenwoordigd in de eerder typische ondersteunende taken (cf. parasportieve functies).

3.1.2 Sporttechnische functies worden vergoed

Bestuursleden worden weinig tot niet vergoed voor de functies die ze opnemen. Dit blijkt zowel uit de bevraging van de sportclubs als uit de bevestigingen bij de studenten en de afgestudeerden lichamelijke opvoeding en bewegingswetenschappen enerzijds en revalidatiewetenschappen en kinesitherapie anderzijds. Parasportieve functies worden in iets sterkere mate vergoed, maar het blijken voornamelijk de sporttechnische functies te zijn die vergoedingen ontvangen. Binnen deze groep zijn er verschillen naargelang de kwalificatie. Zo zijn het voornamelijk de gekwalificeerde sporttechnische begeleiders die op één of andere vorm van vergoeding kunnen rekenen.

3.1.3 Vrijwilligersvergoedingen, onkostennota's en uurvergoedingen

Uit de bevraging van de studenten en de alumni bleek dat de vaste vrijwilligersvergoeding, de wettelijke uurvergoeding en de prestatievergoeding zonder onkostennota het meest voorkomen als vergoedingsvorm. Naargelang het regelmatig of onregelmatig opgenomen engagementen betreft zijn er onderlinge verschillen.

3.2 Omvang van de semi-agorale arbeid in Vlaanderen

3.2.1 Ongeveer 50 000 semi-agorale arbeiders in de sport(club)sector

Op basis van de profielen en de vergoedingen van medewerkers in de sportsector in Vlaanderen werden een aantal scenario's opgesteld met betrekking tot de omvang van semi-agorale arbeid. Naar schatting 417 000 personen nemen in Vlaanderen een engagement op in een sportclub. In een maximaal scenario tellen de Vlaamse sportclubs een kleine 100 000 vrijwilligers die zouden kunnen behoren tot de groep van semi-agorale arbeiders. In een minimaal scenario zouden dit er bij benadering 18 500 zijn. Wellicht geldt zoals steeds ook hier de gulden middenweg en tellen de Vlaamse sportclubs een 50 000 à 55 000 semi-agorale arbeiders. Wanneer er specifiek gekeken wordt naar de sporttechnische functies tellen we in een minimum scenario 13 000 semi-agorale arbeiders maar lijkt evenwel 28 100 een meer realistisch aantal te zijn.

3.2.2 Problematiek van jeugdsportclubs en traditioneel competitieve sportclubs

Op basis van onder meer organisatiekenmerken en de wijze van vergoeden van (sporttechnische) medewerkers werd een typologie van sportclubs geconstrueerd. De semi-agorale arbeid zou zich voornamelijk situeren bij de jeugdsportclubs en bij uitbreiding de traditioneel competitieve sportclubs. Beide types van clubs doen een beroep op de inzet van gekwalificeerde trainers en begeleiders. De recreatieve sportclubs daarentegen, die zich richten naar een ruimer publiek of die

een specifiek aanbod hebben voor ouderen, zouden veelal een beroep doen op vrijwilligers in de strikte zin van het woord.

3.3 Knelpunten van semi-agorale arbeid

3.3.1 Nood aan een eenduidige afbakening

Uit de semigestructureerde interviews en de focusgroep blijkt dat er nood is aan een eenduidige definitie en afbakening van het begrip 'semi-agorale arbeid'. Grenzen kunnen getrokken worden op basis van bedragen, uren, diploma's en/of functies, maar niet elke afbakening zal in de praktijk hanteerbaar zijn (bijvoorbeeld een afbakening op basis van uren vereist een uurregistratiesysteem en een controlerend orgaan). De verschillende experts en betrokkenen bleken het niet eens te zijn over een eenduidige afbakening van het begrip semi-agorale arbeid.

3.3.2 Mentaliteit en regelgeving liggen aan de basis van het probleem

Twee oorzaken van semi-agorale arbeid werden herhaaldelijk aangehaald in de interviews (individueel + groep). Medewerkers zouden aan 'zwartwerk' doen in de sportsector omdat een gepaste regeling voor dergelijke arbeid ontbreekt. Dit argument kwam ook naar voor uit de bevraging bij de sportfederaties enerzijds en de studenten en de alumni in de lichamelijke opvoeding (en bewegingswetenschappen) enerzijds en revalidatie(wetenschappen) en kinesithérapie anderzijds. De vrijwilligerswet en de arbeidswetgeving worden ontoereikend geacht. Hierbij aansluitend spreekt men ook over een mentaliteitswijziging waarbij vandaag '*niemand nog iets voor niets wil doen*'. Het vergoeden van vrijwilligers wordt door medewerkers (en organisaties) eerder beschouwd als regel dan als uitzondering.

3.3.3 Enkel een statuut op maat kan een oplossing bieden

De experts en bevoorrechte getuigen zijn van mening dat de problematiek van semi-agorale arbeid enkel kan opgelost worden door een specifiek statuut. Het merendeel van de experts vindt niet dat de arbeidsreglementering, zoals die van toepassing is bij professionele arbeid, volledig moet toegepast worden op semi-agorale arbeid. Wel zijn de experts ervan bewust dat niet alleen de lusten, zoals een arbeidsongevallenverzekering, kunnen opgenomen worden. Ook zullen er volgens de experts lasten moeten gedragen worden op fiscaal en sociaal vlak. Een nieuw statuut lijkt de enige (haalbare) kaart te zijn.

3.3.4 Initiatief voor de sportsector maar openheid naar andere sectoren

Hoewel men er van overtuigd is dat semi-agorale arbeid niet uniek is voor de sportsector, opteert men er voor om een statuut uit te werken voor de sportsector. Er wordt niet uitgesloten dat het statuut bij invoering ook kan worden opgepikt door andere sectoren. Maar gezien de specificiteit en

de noodzaak binnen de sportsector lijkt het aangewezen te zijn om in de initiële uitwerking van het statuut niet te verbreden.

4. Beleidsaanbevelingen

Op basis van de resultaten met betrekking tot de doelstellingen van het voorliggende onderzoeksproject worden een aantal beleidsaanbevelingen geformuleerd.

4.1 Behoefte aan een nieuw statuut voor semi-agorale arbeid in de sport

Het onderzoek toont aan dat er een grijze zone is in de sportsector voor wat betreft het vergoeden van medewerkers in de sportsector. De bovengrens (cf. professionele arbeid) lijkt hierbij vast te staan. Wat betreft de ondergrens (cf. vrijwilligerswerk) is de situatie minder eenduidig. Zo zijn volgens de letter van de wet personen die een vrijwilligersvergoeding en/of een (reële) onkostenvergoeding ontvangen vrijwilligers. Anderzijds merken heel wat betrokkenen op dat het niet ongebruikelijk is om deze vormen van vergoedingen oneigenlijk te gebruiken als een alternatieve vergoedingsstroom.

Gezien de omvangrijke groep van sporttechnische begeleiders (+/- 30 000) en meer algemeen medewerkers in de sportsector (+/- 50 000) die momenteel actief zijn in een schemerzone, het belang en de meerwaarde van deze mensen voor de sportsector en het vermoeden van oneigenlijk gebruik van onder meer de vrijwilligersvergoeding, is er nood aan een gerichte oplossing voor deze problematiek. Het is wenselijk om de positie van semi-agorale arbeiders in de sport te 'legaliseren' door middel van een nieuw statuut.

4.2 De grenzen van een nieuw statuut dienen grondig afgebakend te worden

Indien er voor geopteerd wordt om werk te maken van een nieuw statuut verdient het aanbeveling om de modaliteiten van een dergelijke maatregel grondig te onderzoeken. Zo zal een afweging moeten gemaakt worden tussen diverse aspecten, zoals: de functies die in aanmerking genomen worden, het al dan niet vooropstellen van diplomavereisten, minimum en maximumbedragen, koppeling aan uren en/of bedragen, etc.

In een dergelijk nieuw statuut vereist een duidelijke en transparante definitie van semi-agorale arbeid. Hierbij dienen de grenzen tussen vrijwilligerswerk en semi-agorale arbeid enerzijds en semi-agorale arbeid en professionele arbeid anderzijds te worden vastgesteld. Alsook dient bepaald te worden op wie dit van toepassing is.

In het onderzoek kwam naar voor dat het werkveld voorstander is om een eventueel statuut niet te beperken tot personen die reeds betaalde arbeid verrichten, maar open te trekken naar werkzoekenden, bruggepensioneerden, studenten, etc. Enige voorzichtigheid moet hierbij aan de dag worden gelegd. Zo kan het geenszins de bedoeling zijn om een soort van 'tewerkstellingsval' te creëren. Een prototype van een dergelijke valkuil is de werkloosheidsval waarbij mensen ervoor kiezen om in de werkloosheid te blijven omdat de spanning tussen de hoogte van hun uitkering en het inkomen dat ze verwerven uit betaalde arbeid te gering is. In die zin zou een nieuw statuut er voor kunnen zorgen dat mensen bewust kiezen voor semi-agorale arbeid en er niet voor kiezen om onder een loonstatuut te werken. Evenmin is het wenselijk dat een nieuw statuut voor verdringing zorgt van vrijwilligers. Een bepaling van ondergrenzen en bovengrenzen is dan ook noodzakelijk. Gegeven de heterogeniteit van de uitvoerders en de opdrachtgevers van semi-agorale arbeid en de combineerbaarheid met andere arbeidsstatuten is een grondige analyse noodzakelijk.

4.3 Kosten en baten van een nieuw statuut in kaart brengen

Niet enkel sportaanbieders en medewerkers hebben baat bij een nieuw statuut (cf. pensioenrechten, arbeidsongevallen, etc.). Ook voor de overheid heeft een eventueel statuut duidelijke baten. Denken we bijvoorbeeld maar aan de gederfde belastingsinkomsten omwille van 'zwartwerk'.

Het is duidelijk dat er op financieel vlak kosten en baten zullen zijn voor zowel het individu, de sportorganisaties en de overheid. Een grondige analyse waarbij verschillende scenario's worden opgesteld lijkt dan ook aangewezen te zijn.

4.4 Vrijwilligersdynamiek moet erkend en aangemoedigd worden

Anderzijds mag de vrijwilligersdynamiek in de sportsector niet ten koste gaan van het al dan niet vergoeden van medewerkers. Het vrijwillig engagement is de hoeksteen van de sportsector en verdient dan ook blijvende aandacht en ondersteuning. Bijkomende ondersteuning van sportorganisaties met betrekking tot het managen van vrijwilligers en het aantrekken en behouden van vrijwilligers verdient dan ook aanbeveling.

4.5 Meer aandacht voor bekendmaking van de bestaande systemen

Last but not least toont het onderzoek aan dat er nood is aan meer systematische informatieverspreiding over de huidige regelgeving in verband met het wettelijk vergoeden van vrijwilligers, de arbeidsreglementering, etc.

Zo blijkt dat de kennis over de regelgeving met betrekking tot het wettelijk vergoeden van vrijwilligers erg beperkt is, ongeacht de sterke affiniteit van de bevroegden met de sportsector en het

opnemen van één of meerdere engagements. Het verdient dan ook aanbeveling om meer aandacht te besteden aan de mogelijkheden die vandaag reeds geboden worden in de wetgeving voor het vergoeden van medewerkers. Ook bij de invoering van een eventueel nieuw systeem zal een goede en gerichte communicatie een conditio sine qua non vormen.

BIBLIOGRAFISCHE REFERENTIELIJST

- Andreff, W. (2006). Voluntary work in sport. In: W. Andreff & S. Szymanski (Eds.). *Handbook on the economics of sport*. (pp. 153-167). Cheltenham: Edward Elgar.
- Bouckaert, S. (2002). Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid. *Over Werk*, 3, 187-191.
- Bouckaert, S. & Van Buggenhout, B. (2002). *Een juridische verkenning van de grijze zone tussen vrijwilligerswerk en professionele arbeid* (Rapport in opdracht van de Koning Boudewijnstichting; herziene uitgave). Brussel: Koning Boudewijnstichting.
- Brebels, G. & Vandekerckhove, K. (2009). *Zijn vrijwilligers onmisbaar in de Vlaamse sportclubs? Bijdrage tot het panel van sportclubs in Vlaanderen en Brussels Hoofdstedelijk Gewest anno 2008* (140p.). Leuven: KULeuven/Faculteit Bewegings- & Revalidatiewetenschappen; niet gepubliceerde masterproef aangeboden tot het behalen van de graad van Master in de revalidatiewetenschappen en kinesithérapie.
- Bryman, A. (2004). *Social research methods*. Oxford: University Press.
- Cuypers, D. (2009). *Schets van het Belgische arbeidsrecht*. Antwerpen: Intersentia.
- De Bourdeaudhuij, I., Cardon, G., De Maertelaer, K. Vanreusel, B. & Van Waes, E. (2006). Brede school met sportaanbod. In: P. De Knop, J. Scheerder & H. Ponnet (Eds.). *Sportbeleid in Vlaanderen. Studies* (Volume 2). (pp. 25-37). Brussel: Publicatiefonds Vlaamse Trainersschool.
- De Jeu, A. (2009). *Impuls brede scholen, sport en cultuur* (Presentatie op regionale bijeenkomsten in Nederland).
- De Knop, P., Laporte, W., Van Meerbeek, R. & Vanreusel, B. (1991). *Fysieke fitheid en sportbeoefening van de Vlaamse jeugd. Analyse van de georganiseerde sport in Vlaanderen* (Volume 2). Brussel: Interuniversitair Onderzoekscentrum voor Sportbeleid.
- De Maertelaer, K., De Knop, P., Theeboom, M. & Leblicq, S. (2002). *Evaluatie van het proefproject. De flexibele opdracht van de leraar LO*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap/Cel Sport.
- Delsaer, T. (2004). *Tewerkstelling van licentiaten lichamelijke opvoeding, afgestudeerden van 1996-2000*. (124 p.). Leuven: KULeuven/Faculteit Lichamelijke Opvoeding & Kinesithérapie; niet gepubliceerde verhandeling aangeboden tot het behalen van de graad van licentiaat in de lichamelijke opvoeding.
- Flick, U. (2003). *An introduction to qualitative research*. Londen: Sage.
- Greenbaum, T.L. (2000). *Moderating focus groups. A practical guide for group facilitation*. Sage.
- Hambach, E. (2007). *De wet betreffende de rechten van de vrijwilliger* (brochure). Brussel: Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk.
- Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W. & Rigaux, M. (2006). *Synopsis van het Belgisch arbeidsrecht*. Antwerpen: Intersentia.

- Le Roy, J. (1998). *De tewerkstellingssituatie van de licentiaat lichamelijke opvoeding afgestudeerd tussen 1986 en 1990 aan de K.U.Leuven*. (132 p.). Leuven: KULeuven/Faculteit Lichamelijke Opvoeding & Kinesithérapie; niet gepubliceerde verhandeling aangeboden tot het behalen van de graad van licentiaat in de lichamelijke opvoeding.
- Laporte, W., Bollaert, L., De Knop, P., Taks, M., Verhoeven, M., Duysters, A. & Van Bunder, D. (1997). *Het vrijwilligerswerk in een veranderende sportwereld. Een empirische studie inzake de ontwikkeling van professionele deskundigheid*. Brussel: Interuniversitair Onderzoekscentrum voor Sportbeleid.
- Loose, M., Dujardin, A., Gijselinx, C. & Marée, M. (2007). *De meting van het vrijwilligerswerk in België. Kritische analyse van de statistische bronnen met betrekking tot het vrijwilligerswerk in België*. Brussel: Koning Boudewijnsstichting.
- Madella, A. (2003). Methods for analyzing sports employment in Europe. *Managing Leisure* 8, 56-69.
- Morgan, D.L. & Krueger, R.A. (1998). *The focus group kit*. Londen: Sage.
- Muyters, P. (2009). *Door samenspel scoren. Naar een gezond, duurzaam, resultaatgericht sportbeleid* (Beleidsnota sport 2009-2014). Brussel: Vlaamse regering.
- Pacolet, J., Perelman, S., Pestieau, P., Baeyens, K. & De Wispelaere, F. (2009). *Zwartwerk in België*. Leuven: Acco.
- Pauwels, G. & Scheerder, J. (2004). *Tijd voor vrije tijd? Vrijtijdsparticipatie in Vlaanderen: sport, cultuur, media, sociale participatie en recreatie*. (Stativaria 32). Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap/Administratie Planning & Statistiek.
- Pironet, E. (2009). Strijd tegen fiscale en sociale fraude. Ongekend is ongeïnd. *Knack*, 39, 40-44.
- Scheerder, J. (2003). School, sport en samenleving. Naar een flexibele opdracht voor de leerkracht lichamelijke opvoeding. *Praktijkids sportmanagement*, 26, 1-22.
- Scheerder, J. (2007). *Tofsport in Vlaanderen. Groei, omvang en segmentatie van de Vlaamse recreatiesportmarkt*. Antwerpen: F&G Partners.
- Scheerder, J. & Vos, S., m.m.v. Breesch, D., Késenne, S., Van Hoecke, J. & Vanreusel, B. (2010a). *Sportclubs in beeld. Basisrapportering over het Vlaamse Sportclub Panel 2009 (VSP09)* (Beleid & Management in Sport 4). Leuven: KULeuven/Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement.
- Scheerder, J. & Vos, S., m.m.v. Breesch, D., Lagae, W. & Van Hoecke, J. (2010b). *De fitnesssector in beeld. Basisrapportering over het Vlaamse Fitness Panel 2009 (VFP09)* (Beleid & Management in Sport 3). Leuven: KULeuven/Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement.
- Scheerder, J., Vos, S., Pabian, S. & Pauwels, G. (2010). De Vlaamse sportarbeidsmarkt in kaart gebracht. Enkele ontwikkelingen en kenmerken van de tewerkstelling in de sportsector. *Vlaams Tijdschrift voor Sportbeheer*, (215), 21-33.
- Stewart, D.W., Shamdasani, P.N. & Rook, D.W. (2007). *Focus groups. Theory and practice*. Londen: Sage.
- SVR (2008). *Vrind 2008. Vlaamse regionale beleidsindicatoren*. Brussel: Vlaamse overheid/Studiedienst van de Vlaamse Regering.
- Van Fraechem-Raway, R. & Levarlet-Joye, H. (2000). *Le sport et le volontariat* (Société & Sport 5). Brussel: Koning Boudewijnsstichting.

- Van Lierde, A. & Willems, T. (2006). Hoe goed zit het met de Vlaamse sportclubs?. In P. De Knop, J. Scheerder & H. Ponnet (Eds.). *Sportbeleid in Vlaanderen. Studies* (Volume 2). (pp. 127-135). Brussels: Publicatiefonds Vlaamse Trainersschool.
- Van Meerbeek, R. (1977). *Structurele analyse van de sportclubs in Vlaanderen*. Leuven: KULeuven/Instituut voor Lichamelijke Opleiding.
- Van Poppel, M. (2009). *Cijferboek lokaal sportbeleid 2008-2010*. Brussel: Vlaamse overheid/Departement Cultuur, Jeugd, Sport & Media.
- Vanleer, E. & Hambach, E. (2008). *Volunteering across Europe. Belgium, Lithuania, Slovakia*. Brussel: Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk.
- Vannieuwenhuyse, A. (1989). *Arbeidssituatie van licentiaten lichamelijke opleiding. Promotiejaren 1980-1985*. (114 p.). Leuven: KULeuven/Instituut voor Lichamelijke Opleiding; niet gepubliceerde verhandeling aangeboden tot het behalen van de graad van licentiaat in de lichamelijke opvoeding.
- VDAB (2008). *Analyse vacatures 2007. Knelpuntberoepen*. Brussel: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling & Beroepsopleiding/Studiedienst.
- VDAB (2009). *Analyse vacatures 2008. Knelpuntberoepen*. Brussel: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling & Beroepsopleiding/Studiedienst.
- VDAB (2010). *Lijst van knelpuntberoepen 2009*. Brussel: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling & Beroepsopleiding/Studiedienst.
- Verreyt, I. & Heylen D. (2009). *Arbeidsrecht*. Antwerpen: Intersentia.
- Vlabus (2010). *Werkingsverslag 2009*. Gent: Vlaams Bureau voor Sportbegeleiding.

BIJLAGE

DE VRIJWILLIGERSWET

Wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers (B.S. 29 juli 2005)

HOOFDSTUK I. - Algemene bepalingen

Art. 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2. § 1. Deze wet regelt het vrijwilligerswerk dat verricht wordt op het Belgisch grondgebied, en het vrijwilligerswerk dat daarbuiten wordt verricht, maar dat georganiseerd wordt vanuit België, op voorwaarde dat de vrijwilliger zijn hoofdverblijfplaats heeft in België, en onverminderd de bepalingen die van toepassing zijn in het land waar het vrijwilligerswerk wordt verricht.

§ 2. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalde categorieën van personen van het toepassingsgebied van deze wet uitsluiten.

HOOFDSTUK II. – Definities

Art. 3. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :

1° vrijwilligerswerk : elke activiteit :

- a) die onbezoldigd en onverplicht wordt verricht;
- b) die verricht wordt ten behoeve van één of meer personen, andere dan degene die de activiteit verricht, van een groep of organisatie of van de samenleving als geheel;
- c) die ingericht wordt door een organisatie anders dan het familie- of privé-verband van degene die de activiteit verricht;
- d) en die niet door dezelfde persoon en voor dezelfde organisatie wordt verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst, een dienstencontract of een statutaire aanstelling;

2° vrijwilliger : elke natuurlijke persoon die een in 1° bedoelde activiteit verricht;

3° organisatie : elke feitelijke vereniging of private of publieke rechtspersoon zonder winstoogmerk die werkt met vrijwilligers waarbij onder feitelijke vereniging wordt verstaan elke vereniging zonder rechtspersoonlijkheid van twee of meer personen die in onderling overleg een activiteit organiseren met het oog op de verwezenlijking van een onbaatzuchtige doelstelling, met uitsluiting van enige winstverdeling onder haar leden en bestuurders, en die een rechtstreekse controle uitoefenen op de werking van de vereniging.

HOOFDSTUK III. - De informatieplicht

Art. 4. Alvorens de activiteit van een vrijwilliger voor een organisatie een aanvang neemt, informeert de organisatie hem minstens over :

- a) de onbaatzuchtige doelstelling en het juridisch statuut van de organisatie; indien het gaat om een feitelijke vereniging, de identiteit van de verantwoordelijke(n) van de vereniging;
- b) het in artikel 6, § 1, bedoelde verzekeringscontract dat de organisatie gesloten heeft voor vrijwilligerswerk; indien het gaat om een organisatie die niet burgerlijk aansprakelijk is als bedoeld in artikel 5 voor de schade die een vrijwilliger veroorzaakt, de toepasselijke aansprakelijkheidsregeling voor schade die de vrijwilliger veroorzaakt, en de eventuele dekking van deze aansprakelijkheid door middel van een verzekeringscontract;
- c) de eventuele dekking, door middel van een verzekeringscontract, van andere aan het vrijwilligerswerk verbonden risico's en, in voorkomend geval, van welke risico's;
- d) de eventuele betaling van een vergoeding voor vrijwilligerswerk en, in voorkomend geval, de aard van deze vergoeding en de gevallen waarin ze wordt betaald;
- e) de mogelijkheid dat hij kennis krijgt van geheimen waarop artikel 458 van het Strafwetboek van toepassing is.

De in het eerste lid bedoelde informatie kan verstrekt worden op welke wijze ook. De bewijslast berust bij de organisatie.

HOOFDSTUK IV. - Aansprakelijkheid van de vrijwilliger en de organisatie

Art. 5. Behalve in geval van bedrog, zware fout of eerder gewoonlijk dan toevallig voorkomende lichte fout van de vrijwilliger, is deze, behalve als het om schade gaat die hij zichzelf toebrenghet, niet burgerlijk aansprakelijk voor de schade die hij veroorzaakt bij het verrichten van vrijwilligerswerk, ingericht door een in artikel 3, 3° bedoelde feitelijke vereniging die één of meer personen tewerkstelt

die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst voor werklieden of bedienden, door een in artikel 3, 3° bedoelde rechtspersoon, of door een feitelijke vereniging die op grond van haar specifieke verbondenheid hetzij met de voormelde feitelijke vereniging, hetzij met de voormelde rechtspersoon beschouwd kan worden als een afdeling daarvan. Voor deze schade zijn respectievelijk de feitelijke vereniging, de rechtspersoon of de organisatie waarvan de feitelijke vereniging een afdeling vormt, burgerlijk aansprakelijk.

Op straffe van nietigheid mag van de bij het eerste lid bepaalde aansprakelijkheid niet afgewerken worden in het nadeel van de vrijwilliger.

HOOFDSTUK V. - Verzekering vrijwilligerswerk

Art. 6. § 1. De organisaties die krachtens artikel 5 burgerlijk aansprakelijk zijn voor de schade die een vrijwilliger veroorzaakt, sluiten tot dekking van de risico's met betrekking tot vrijwilligerswerk een verzekeringscontract, dat ten minste de burgerlijke aansprakelijkheid van de organisatie dekt, met uitzondering van de contractuele aansprakelijkheid.

§ 2. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor de categorieën van vrijwilligers die Hij bepaalt, de dekking van het verzekeringscontract uitbreiden tot :

1° de lichamelijke schade die geleden is door vrijwilligers bij ongevallen tijdens de uitvoering van het vrijwilligerswerk of tijdens de verplaatsingen die in het kader daarvan worden gedaan en tot de ziekten die zijn opgelopen als gevolg van het vrijwilligerswerk.

2° de rechtsbijstand voor de onder § 1, 1°, 2° en § 2, 1°, genoemde risico's.

§ 3. De Koning stelt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de minimumgarantievoorwaarden vast van de verplichte verzekeringsovereenkomsten tot dekking van het vrijwilligerswerk.

§ 4. De gemeenten en provincies informeren de organisaties over de verzekeringsplicht. De Koning kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad nadere regels vaststellen ter uitvoering van deze paragraaf.

§ 5. Aan de organisaties wordt de mogelijkheid geboden zich, tegen betaling van een premie, aan te sluiten bij een collectieve polis die voldoet aan de in § 3 bedoelde voorwaarden. De Koning bepaalt daartoe de voorwaarden en nadere regels bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad.

Art. 7. In artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 januari 1984 tot vaststelling van de minimumgarantievoorwaarden van de verzekeringsovereenkomsten tot dekking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid buiten overeenkomst met betrekking tot het privé-leven, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 24 december 1992, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1) het 1° wordt aangevuld als volgt : « deze uitsluiting is evenmin van toepassing op de door artikel 6, § 1, van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers verplicht gestelde verzekering voor burgerrechtelijke aansprakelijkheid »;

2) het 4° wordt opgeheven.

Art. 8. Vrijwilligerswerk wordt geacht verricht te worden in het privé-leven zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 12 januari 1984 tot vaststelling van de minimumgarantievoorwaarden van de verzekeringsovereenkomsten tot dekking van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid buiten overeenkomst met betrekking tot het privé-leven.

Art. 8bis. In artikel 3, § 1, eerste lid, van de wet van 21 november 1989 betreffende de verplichte aansprakelijkheidsverzekering inzake motorrijtuigen worden de woorden « en van de werkgever van bovengenoemde personen, wanneer dezen van alle aansprakelijkheid zijn ontheven krachtens artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, » vervangen door de woorden «, van de werkgever van bovengenoemde personen, wanneer dezen van alle aansprakelijkheid zijn ontheven krachtens artikel 18 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en van de organisatie die bovengenoemde personen inzet als vrijwilligers, wanneer dezen van alle aansprakelijkheid zijn ontheven krachtens artikel 5 van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers.

HOOFDSTUK VI. – Arbeidsrecht

Art. 9. (§ 1 opgeheven)

§ 2. Onder de voorwaarden die de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalt, zijn de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en de uitvoeringsbesluiten ervan niet van toepassing op het vrijwilligerswerk.

HOOFDSTUK VII. - Vergoedingen voor vrijwilligerswerk

Art. 10. Het onbezoldigd karakter van het vrijwilligerswerk belet niet dat de door de vrijwilliger voor de organisatie gemaakte kosten door de organisatie worden vergoed. De realiteit en de omvang van deze kosten moeten niet bewezen worden, voor zover het totaal van de ontvangen vergoedingen niet meer bedraagt dan 24,79 euro per dag en 991,57 euro per jaar. De in de vorige zin bedoelde bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex 103,14 (basis 1996 = 100) en variëren zoals bepaald bij de wet van 2 augustus 1971 houdende inrichting van een stelsel waarbij de wedden, lonen, pensioenen, toelagen en tegemoetkomingen ten laste van de openbare schatkist, sommige sociale uitkeringen, de bezoldigingsgrenzen waarmee rekening dient gehouden bij de berekening van sommige bijdragen van de sociale zekerheid der arbeiders, alsmede de verplichtingen op sociaal gebied opgelegd aan de zelfstandigen, aan het indexcijfer van de consumptieprijzen worden gekoppeld.

Te rekenen van de inwerkingtreding van deze wet wordt de hoogte van de ontvangen vergoedingen na twee jaar onderworpen aan een evaluatie. Deze evaluatie wordt uitgevoerd volgens de nadere regels die de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bepaalt, met dien verstande dat ze wordt uitgevoerd in samenwerking met de instellingen van sociale zekerheid en dat vooraf het advies van de Nationale Arbeidsraad en de Hoge Raad voor de Vrijwilligers wordt ingewonnen. Het evaluatieverslag wordt onmiddellijk meegedeeld aan de Kamer van volksvertegenwoordigers en aan de Senaat.

Bedraagt het totaal van de door de vrijwilliger van de organisatie ontvangen vergoedingen meer dan de in het eerste lid bedoelde bedragen, dan kunnen deze enkel als een terugbetaling van door de vrijwilliger voor de organisatie gemaakte kosten worden beschouwd, indien de realiteit en het bedrag van deze kosten kan aangetoond worden aan de hand van bewijskrachtige documenten. Het bedrag van de kosten mag worden vastgesteld overeenkomstig het koninklijk besluit van 26 maart 1965 houdende de algemene regeling van de vergoedingen en toelagen van alle aard toegekend aan het personeel van de federale overheidsdiensten.

Art. 11. Een activiteit kan niet als vrijwilligerswerk beschouwd worden indien één van de of alle in artikel 10 bedoelde grenzen overschreden worden en het in artikel 10, derde lid, bedoelde bewijs niet kan geleverd worden. De persoon die deze activiteit verricht kan in dat geval niet als vrijwilliger worden beschouwd.

Art. 12. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, voor specifieke categorieën van vrijwilligers, onder de door Hem bepaalde voorwaarden, de in artikel 10 bedoelde bedragen verhogen.

HOOFDSTUK VIII. - Uitkeringsgerechtigde vrijwilligers**Afdeling I. - Werklozen**

Art. 13. Een uitkeringsgerechtigde werkloze kan met behoud van uitkeringen vrijwilligerswerk uitoefenen, op voorwaarde dat hij dit vooraf en schriftelijk aangeeft bij het werkloosheidsbureau van de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening.

De directeur van het werkloosheidsbureau kan de uitoefening van de activiteit met behoud van uitkeringen, verbieden, of slechts aanvaarden binnen bepaalde perken, indien hij aantoonst :

- 1° dat deze activiteit niet de kenmerken vertoont van vrijwilligerswerk als bedoeld in deze wet;
- 2° dat de activiteit, gezien de aard, de omvang en de frequentie ervan of gezien het kader waarin zij wordt uitgeoefend, niet of niet langer de kenmerken vertoont van een activiteit die in het verenigingsleven gewoonlijk door vrijwilligers wordt verricht;
- 3° dat de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt van de werkloze zou verminderen.

Indien binnen twee weken na de ontvangst van een volledige aangifte geen beslissing genomen is, wordt de uitoefening van de onbezoldigde activiteit met behoud van uitkeringen, geacht aanvaard te zijn. Een eventuele beslissing houdende een verbod of een beperking, genomen buiten deze termijn, heeft slechts gevolgen voor de toekomst, behalve indien de activiteit niet onbezoldigd was.

De Koning bepaalt :

- 1° de nadere regels voor de aangifteprocedure en voor de procedure die toepasselijk is indien de directeur de uitoefening van de activiteit met behoud van uitkeringen verbiedt;
- 2° onder welke voorwaarden de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening vrijstelling van aangifte van bepaalde activiteiten kan verlenen, inzonderheid indien in het algemeen kan worden vastgesteld dat de betreffende activiteiten beantwoorden aan de definitie van vrijwilligerswerk;
- 3° onder welke voorwaarden de afwezigheid van een voorafgaande aangifte niet leidt tot het verlies van uitkeringen.

Afdeling II. – Bruggepensioneerden

Art. 14. De in artikel 13 bedoelde regeling geldt eveneens voor de bruggepensioneerden en de halftijds bruggepensioneerden, behoudens de afwijkingen die door de Koning vastgesteld zijn op grond van hun specifiek statuut.

Afdeling III. – Arbeidsongeschikten

Art. 15. In artikel 100, § 1, van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorgingen en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994, wordt tussen het eerste en het tweede lid het volgende lid ingevoegd :

« Vrijwilligerswerk in de zin van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers wordt niet beschouwd als werkzaamheid, voor zover de adviserende geneesheer vaststelt dat deze activiteiten verenigbaar zijn met de algemene gezondheidstoestand van de betrokkene. »

Afdeling IV. – Leefloon

Art. 16. Onder de voorwaarden en volgens de nadere regels die de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalt, zijn het verrichten van vrijwilligerswerk en het ontvangen van een in artikel 10 bedoelde vergoeding, verenigbaar met het recht op het leefloon.

Afdeling V. - Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden

Art. 17. Onder de voorwaarden en volgens de nadere regels die de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalt, zijn het verrichten van vrijwilligerswerk en het ontvangen van een in artikel 10 bedoelde vergoeding, verenigbaar met het recht op de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden.

Afdeling VI. - Gewaarborgd inkomen voor bejaarden

Art. 18. Artikel 4, § 2, van de wet van 1 april 1969 tot instelling van een gewaarborgd inkomen voor bejaarden, zoals gewijzigd bij het koninklijk besluit van 22 december 1969, bij de wet van 29 december 1990 en bij de wet van 20 juli 1991, wordt aangevuld als volgt :

« 9° de vergoedingen die ontvangen zijn in het kader van het vrijwilligerswerk, voorzover ze de in hoofdstuk VII van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers bedoelde bedragen niet overschrijden. ».

Afdeling VII. – Gezinsbijslagen

Art. 19. In artikel 62 van de bij het koninklijk besluit van 19 december 1939 samengeordende wetten betreffende de kinderbijslag voor loonarbeiders, vervangen bij de wet van 29 april 1996, wordt een § 6 ingevoegd, luidende :

« § 6. Voor de toepassing van deze wetten wordt vrijwilligerswerk in de zin van de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers niet beschouwd als een winstgevende activiteit. De vergoedingen in de zin van artikel 10 van voormelde wet worden niet beschouwd als een inkomen, een winst, een brutoloon of een sociale uitkering, voorzover het vrijwilligerswerk zijn onbezoldigd karakter niet verliest overeenkomstig hetzelfde artikel van dezelfde wet. ».

Art. 20. In artikel 1 van de wet van 20 juli 1971 tot instelling van een gewaarborgde gezinsbijslag, zoals gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1980, bij het koninklijk besluit nr. 242 van 31 december 1983 en bij de wetten van 20 juli 1991, 29 april 1996, 22 februari 1998, 25 januari 1999, 12 augustus 2000 en 24 december 2002, wordt, tussen het eerste en het tweede lid, het volgende lid ingevoegd :

« Wanneer het kind een vergoeding geniet als bedoeld in de wet van 3 juli 2005 betreffende de rechten van vrijwilligers, is dit geen beletsel voor de toekenning van gezinsbijslag. »

Art. 21. Onder de voorwaarden en volgens de nadere regels die de Koning bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad bepaalt, zijn het verrichten van vrijwilligerswerk en het ontvangen van een in artikel 10 bedoelde vergoeding, verenigbaar met het recht op de gewaarborgde gezinsbijslag.

HOOFDSTUK IX. – Slotbepalingen

Art. 22. § 1. De Koning kan, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, aan organisaties die zowel werken met vrijwilligers als met personen die geen vrijwilliger zijn, met betrekking tot de bepalingen van deze wet bijkomende voorwaarden opleggen.

In de in het vorige lid bedoelde gevallen kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, het werken met vrijwilligers zoals bedoeld in deze wet afhankelijk maken van een voorafgaande machtiging van de minister die bevoegd is voor Sociale zaken.

§ 2. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de wijze waarop nagegaan wordt of de activiteiten die door een vrijwilliger uitgeoefend worden, beantwoorden aan de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

§ 3. De Koning wijst de ambtenaren aan die ermee belast worden toe te zien op de naleving van de bepalingen van deze wet en van de uitvoeringsbesluiten ervan.

Art. 23. De Koning kan de bepalingen die door artikel 7 worden gewijzigd, opnieuw wijzigen, opheffen of aanvullen.

Art. 24. Deze wet treedt in werking op 1 augustus 2006 met uitzondering van de artikelen 5, 6 en 8bis, die in werking treden op 1 januari 2007.

OVER DE AUTEURS

Jeroen Scheerder studeerde lichamelijke opvoeding, marketing en sociale en culturele antropologie. Hij is docent sportbeleid en sportmanagement aan de Faculteit Bewegings- & Revalidatiewetenschappen van de K.U.Leuven en was van 2005 tot 2007 gastprofessor sportsociologie aan de Faculteit Politieke & Sociale Wetenschappen van de Universiteit Gent. Hij doceert management van sportaccommodaties en -evenementen, overheidsbeleid en organisatie van de sport, en sportbeleid en -management, is verantwoordelijk voor de stages en werkbezoeken binnen de afstudeerrichting Sportmanagement en verzorgt gastlezingen in het *Intensive Programme on Sport in the EU and its Member States* (ondersteund door het DG Education and Culture van de Europese Commissie) en de *Expert Class in Professioneel Sportmanagement* van de Academie voor Sport, Beleid & Management Nederland/Vrije Universiteit Brussel. Hij is gastdocent aan de *Deutsche Sporthochschule Köln*, de *Fontys Economische Hogeschool Tilburg*, de *Lithuanian Academy of Physical Education*, de *University of Cassino*, de *University of Jyväskylä* en de *Vlaamse Trainersschool (BLOSO)*. Hij verricht sociaalwetenschappelijk onderzoek m.b.t. het (marketing)beleid van private en publieke sportactoren enerzijds en participatie- en consumptiepatronen van vrijetijdssport anderzijds. Hij publiceerde onder andere in de *International Review for the Sociology of Sport*, de *European Journal of Sport & Society*, de *European Physical Education Review*, de *European Sport Management Quarterly* en *Sport, Education & Society*. Hij is auteur van *Tofsport in Vlaanderen* (F&G Partners, 2007), *Spelen op het middenveld* (Lannoo, 2004) en *30 jaar breedtesport in Vlaanderen* (PVLO, 2002), en is (co-)editor van *Wedijver in een internationale arena: Sport, bestuur en macht* (Academia Press, 2009), *Europa in beweging: Sport vanuit Europees perspectief* (Academia Press, 2007 en 2009), *Vlaanderen loopt!* (Academia Press, 2009), *Sportbeleid in Vlaanderen* (BLOSO/VTS, 2006) en *Sportsociologie: Het spel en de spelers* (Elsevier, 2002 en 2006). Daarnaast voerde hij studies uit in opdracht van het Agentschap BLOSO, het Agentschap Sociaal-Cultureel Werk voor Jeugd & Volwassenen, de Europese Commissie, de Koning Boudewijnstichting, de stad Antwerpen, de Studiedienst van de Vlaamse Regering, Tofsport Vlaanderen, het Vlaams Instituut voor Sportbeheer & Recreatiebeleid (ISB) en een aantal Vlaamse sportfederaties. Hij is een van de promotoren van het wetenschappelijk steunpunt Cultuur, Jeugd & Sport dat beleidsrelevant onderzoek verricht met de steun van de Vlaamse overheid. Tussen 1999 en 2007 was hij tewerkgesteld bij een aantal overheidsinstanties op het vlak van cultuur, sport en toerisme.

Diane Breesch promoveerde aan de Solvay Business School van de Vrije Universiteit Brussel tot Doctor in de Toegepaste Economische Wetenschappen (Handelsingenieur). Zij is als hoofddocente accountancy en auditing in hoofddorde verbonden aan de faculteit Economische, Sociale en Politieke Wetenschappen & Solvay Business School van de Vrije Universiteit Brussel, waar ze onder meer jaarrekeninganalyse, auditing en bedrijfsfinanciering doceert. Zij doceert eveneens als gastprofessor aan diverse binnen- en buitenlandse instellingen waaronder *Management Training Seminars* aan de Universiteit van Warchau (Polen). Haar onderzoek in dit vakgebied concentreert zich rond diverse topics inzake auditkwaliteit en jaarrekeningenbeleid. Zij (co-)publiceert rond deze materie geregeld artikels in Belgische en internationale wetenschappelijke en vaktijdschriften (o.a. *International Journal of Accounting*, *ICFAI Journal of Audit Practice* en *International Journal of Managerial and Financial Accounting*). Zij is ook co-auteur van de handboeken: *Inleiding tot het algemeen boekhouden* (Die Keure, 2009) en *Jaarrekeninganalyse en auditing* (Die Keure, 2007 2^e druk en 2005

1^e druk). Zij is tevens bedrijfsrevisor met ervaring in zowel grote (PwC) als middelgrote auditkantoren (PKF België) en zetelt in diverse werkgroepen van de Commissie voor Boekhoudkundige normen. Daarnaast is zij verbonden aan de vakgroep 'Sportbeleid en Management' van de faculteit Lichamelijke opvoeding en Kinesitherapie van de Vrije Universiteit Brussel waar ze 'financieel management en economische aspecten van de sport' doceert. Als co-promotor is zij betrokken bij onderzoeksprojecten rond professionalisering van sportclubs en begeleidt ze binnen het Wetenschappelijk Steunpunt Cultuur, Jeugd & Sport de onderzoekslijnen *Sport voor allen: socio-economische aspecten en semi-agonale arbeid in de sport*.

Sara Pabian studeerde in 2008 af als master in de communicatiewetenschappen aan de K.U.Leuven en in 2009 af als master journalistiek aan de Lessius Hogeschool te Antwerpen. Zij is als wetenschappelijk medewerkster verbonden aan de Faculteit Bewegings- & Revalidatiewetenschappen van de K.U.Leuven, Afdeling Sociale Kinesiologie en Sportmanagement. In het kader van het Steunpunt Cultuur, Jeugd & Sport deed zij, met steun van de Vlaamse overheid, onderzoek naar de semi-agonale arbeid in de sport.

Steven Vos is sociaal psycholoog van opleiding en begon zijn loopbaan aan het Hoger Instituut voor de Arbeid (K.U.Leuven). Als senior onderzoeker deed hij voornamelijk onderzoek naar de impact en de effectiviteit van beleidsmaatregelen ter bevordering van de integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Nadien was hij gedurende drie jaar als onderzoekscoördinator bij Toegankelijkheidsbureau vzw en Enter, het Vlaams Expertisecentrum Toegankelijkheid, verantwoordelijke voor het opzetten, uitwerken en opvolgen van beleidsgerichte projecten met betrekking tot de toegankelijkheid van de dagdagelijkse leefomgeving. Daarnaast had hij een actieve rol in diverse Europese projecten en netwerken (One-Stop-Shop for Accessible Tourism in Europe, European Network for Accessible Tourism, DFA@eInclusion, EIDD Design for All Europe, ...). Sedert 2008 is hij als doctoraatsbursaal verbonden aan de Afdeling Sociale Kinesiologie & Sportmanagement van het Departement Humane Kinesiologie (K.U.Leuven). Binnen het Steunpunt Cultuur, Jeugd & Sport werkt hij, met steun van de Vlaamse overheid, aan een doctoraatsproject over het samenspel tussen overheid, markt en middenveld in het Vlaamse breedtesportlandschap, de economische betekenis hiervan en de relatie met sportconsumptie en sportparticipatie.

