

Leeswijzer versie 2 d.d. 28 mei 2021

Wij adviseren je de leeswijzer eerst helemaal door te nemen. De leeswijzer helpt bij het interpreteren en toepassen van het carrièrepad. Als je na het bestuderen van de leeswijzer nog vragen hebt over de toepassing van het carrièrepad schroom dan niet deze te mailen naar LAB@sportengemeenten.nl

Onderwerpen leeswijzer

Deel 1: Carrièrepad

- Waarom een carrièrepad?
- Waar bestaat het carrièrepad uit?
- Is een werkgever verplicht om dit carrièrepad in te voeren?
- Kan de toepassing van dit carrièrepad de dialoog tussen werkgever en werknemer versterken?
- Kunnen gemeenten het carrièrepad verplichten?
- Hoe zit het met de financiering eventuele meerkosten?
- Geldt dit carrièrepad alleen voor werknemers die onder de CAO Sport vallen?
- Welke werknemers vallen onder het carrièrepad?
- Wie zijn er betrokken bij de ontwikkeling van het carrièrepad?
- Hoe verloopt de communicatie rondom het nieuwe carrièrepad?

Deel 2: Generieke functiebeschrijvingen

- Wat zijn generieke functiebeschrijvingen?
- Mag een werkgever 'eigen'/specifieke functiebeschrijvingen gebruiken?
- Vakleerkracht LO
- Wat is het verschil tussen een generieke functiebeschrijving en een vacature?
- Heeft het functioneren van een werknemer invloed op de indeling?
- Als de werkzaamheden worden verricht in verschillende kolommen (overlap), waar moet de functie dan worden ingedeeld?
- Kunnen alle werknemers doorgroeien naar het volgende niveau?
- Waarom zijn er maar vier competenties opgenomen?
- Welke functienaam kan worden gehanteerd in externe communicatie
- Heb je extra ondersteuning nodig?

Deel 1: Carrièrepad

Waarom een carrièrepad?

Elke dag zetten buurtsportcoaches zich in om mensen in beweging te krijgen en lokale ambities te realiseren. Ambities waarbij sport & bewegen het doel is (fite, gezonde en vitale burgers), maar ook waarbij sport en bewegen wordt ingezet als middel (sociale cohesie, minder eenzaamheid, zelfredzaamheid enz.). Daarnaast speelt de buurtsportcoach ook een steeds grotere rol bij het versterken van de sport- en beweeginfrastructuur.

Kortom, een functie die zich in sneltreinvaart heeft ontwikkeld in een steeds complexer werkveld. Dit vraagt veel van de huidige professionals en daarom is vanuit het programma LAB (Landelijke Academie Buurtsportcoaches) het initiatief genomen om samen met een aantal relevante stakeholders een carrièrepad te ontwikkelen.

Het doel van het carrièrepad is om de kwaliteit, professionaliteit en vakbekwaamheid van buurtsportcoaches te bevorderen. Ook wordt door het hanteren van deze gemeenschappelijke meetlat een flinke stap gezet naar een eerlijk speelveld. Een speelveld waarin werkgevers (die onder de CAO Sport vallen) voor vergelijkbare werkzaamheden hetzelfde belonen. Daarnaast wordt ook mobiliteit tussen werkgevers en een betere aansluiting tussen opleiding/onderwijs en praktijk door dit instrument mogelijk gemaakt.

Waar bestaat het carrièrepad uit?

Het carrièrepad bestaat uit twee onderdelen: (1) een overzicht/raamwerk waarin alle vier de niveaus staan weergegeven en (2) een uitwerking van het raamwerk in vier aparte generieke functiebeschrijvingen. In het overzicht/raamwerk is in één oogopslag te zien op welke onderdelen (werkzaamheden, vaardigheden en competenties) de vier niveaus van elkaar verschillen, waarbij de essentiële verschillen vetgedrukt zijn weergegeven.

Naast het carrièrepad voor de functie van Buurtsportcoach, zijn er ook nog twee generieke functiebeschrijvingen opgenomen voor de leidinggevende van de buurtsportcoach, te weten de 'Leidinggevende Sport & Bewegen A & B'.

Is een werkgever verplicht om dit carrièrepad in te voeren?

De functiebeschrijvingen zijn gewaardeerd conform de CAO Sport, maar zijn niet formeel vastgesteld door werkgevers- en werknemersorganisaties. Het zijn geen referentiefuncties en het is derhalve (nog) geen verplichting maar **een advies** om dit carrièrepad als werkgever te implementeren.

Kan de toepassing van dit carrièrepad de dialoog tussen werkgever en werknemer versterken?

Ja, het is dan ook een dringend advies om het carrièrepad toe te passen omdat het de dialoog tussen werkgever en werknemer kan versterken. Bijvoorbeeld door het instrument als basis te gebruiken voor persoonlijke ontwikkelplannen, waarbij de resultaten uit het carrièrepad (de generieke functiebeschrijvingen) worden gekoppeld aan (persoonlijke) doelstellingen. Hierdoor kan het

carrièrepad een goede aanleiding zijn om in gesprek te gaan met je werknemer/ werkgever. Mocht je meer willen weten over het koppelen van de HR-cyclus aan dit carrièrepad, schrijf je dan in voor één van de digitale bijeenkomsten.

Kunnen gemeenten het carrièrepad verplichten?

Gemeenten zijn (nog) niet verplicht in de opdrachtverstrekking het gebruik van het carrièrepad op te nemen. Het is wel wenselijk omdat het stimuleert tot goed werkgeverschap, het ontwikkelkansen biedt voor de buurtsportcoaches en bijdraagt aan een gelijk speelveld voor de gehele beroepsgroep.

Hoe zit het met de financiering van eventuele meerkosten?

De introductie van dit carrièrepad gaat niet gepaard met een aanpassing van het normbedrag dat in de BRC gehanteerd wordt. Het rijksbudget, inclusief de verdeling van de middelen, is tot en met 2022 vastgelegd. Wanneer het normbedrag niet toereikend is, zoals dat nu ook al het geval kan zijn, is cofinanciering de oplossing. Is de buurtsportcoach verantwoordelijk voor doelen in andere domeinen, dan zou een bijdrage uit die domeinen ook rechtvaardig zijn. Zoals ook een basisschool zou moeten bijdragen aan de inzet van vakleerkrachten en vaak ook al het geval is.

Geldt dit carrièrepad alleen voor werknemers die onder de CAO Sport vallen?

De functiebeschrijvingen zijn gewaardeerd conform de CAO Sport. Voor werkgevers van buurtsportcoaches die werkzaam zijn onder een andere cao geldt dat zij gebruik kunnen maken van de generieke functieprofielen. Voor het vaststellen van de bijbehorende arbeidsvoorwaarden (functiegroepen) dienen zij echter de generieke functies - conform de geldende functiewaarderingssystematiek van de betreffende cao - nog wel te (laten) waarderen.

Welke werknemers vallen onder het carrièrepad?

Het carrièrepad is van toepassing op beweegprofessionals (buurtsportcoaches en andere gangbare namen) en niet de cultuurcoaches.

Wie zijn er betrokken bij de ontwikkeling van het carrièrepad?

Het carrièrepad is ontwikkeld met diverse stakeholders om tot een gedragen resultaat te komen: Kenniscentrum Sport & Bewegen, Mulier Instituut, Wij Buurtsportcoaches (werknemers), diverse kleine/middelgrote/grote werkgevers en gemeenten. Naast de bovengenoemde stakeholders is er periodiek contact geweest met diverse onderwijsinstellingen.

Hoe verloopt de communicatie rondom het nieuwe carrièrepad?

Het nieuwe carrièrepad wordt zoveel mogelijk rechtstreeks naar werkgevers gecommuniceerd. Gemeenten ontvangen dezelfde informatie in hun rol als BRC-partner en mogelijk ook als werkgever. Het verzoek aan gemeenten is om de informatie ook zelf te delen met de organisaties die verantwoordelijk zijn voor het werkgeverschap van buurtsportcoaches.

Deel 2: Generieke functiebeschrijvingen

Wat zijn generieke functiebeschrijvingen?

Er is gekozen voor het opstellen van vier generieke functiebeschrijvingen. In het raamwerk/overzicht is in één oogopslag te zien op welke onderdelen (werkzaamheden, vaardigheden en competenties) de vier niveaus van elkaar verschillen. In de generieke functiebeschrijvingen wordt de kern van de werkzaamheden van de buurtsportcoach weergegeven (80% van het werk van de buurtsportcoach). Het is immers onuitvoerbaar om het werk van een paar duizend buurtsportcoaches te vatten in vier generieke functiebeschrijvingen. Daar waar de werkzaamheden van een buurtsportcoach sterk afwijken van de generieke functiebeschrijvingen blijft het voor werkgevers mogelijk om zelf specifieke functiebeschrijvingen op te stellen.

Mag een werkgever 'eigen'/specifieke functiebeschrijvingen gebruiken?

Werkgevers kunnen één van de vier generieke functiebeschrijvingen hanteren. Het carrièrepad is bedoeld als hulpmiddel. Wanneer de generieke functiebeschrijvingen onvoldoende recht doen aan de praktijk (bijvoorbeeld bij specifieke functies zoals de Vakleerkracht LO of de Clubkadercoach) blijft het natuurlijk mogelijk om 'eigen'/specifieke functiebeschrijvingen te hanteren.

In het laatste geval is het wel aan te bevelen deze 'eigen'/specifieke functiebeschrijvingen te koppelen aan één van de generieke functiebeschrijvingen. Dit kan worden gedaan door het vergelijken van de 'eigen'/specifieke functiebeschrijving met de vier generieke functiebeschrijvingen. Om aan de hand van de vergelijking vast te kunnen stellen welke generieke functiebeschrijving het beste past.

Door deze vergelijking kunnen werkgevers en werknemers gebruik (blijven) maken van hun 'eigen'/specifieke functiebeschrijvingen, maar door de koppeling aan de generieke functiebeschrijvingen kunnen zij wel de aangegeven functiegroep (salarisschaal) uit het nieuwe carrièrepad hanteren. Door het hanteren van een gemeenschappelijke meetlat zorgen we namelijk voor alle betrokkenen voor een gelijk speelveld (vergelijkbare arbeidsvoorwaarden).

Vakleerkracht LO

In de cao Sport is deze rol in de functieniveaumatrix (FNM) ingedeeld in schaal 9 en dat zou dan ook voor dit carrièrepad/raamwerk moeten gelden. Derhalve adviseren we voor de uren dat de buurtsportcoach fungeert als vakleerkracht (met lesbevoegdheid) deze functionaris te koppelen aan de Buurtsportcoach C inclusief de daarbij geldende arbeidsvoorwaarden. Wanneer deze functionaris ook andere werkzaamheden verricht, staat het de werkgever vrij om voor die uren een ander profiel te hanteren alsmede de beloning die daarbij hoort.

Wat is het verschil tussen een generieke functiebeschrijving en een vacature?

Een generieke functiebeschrijving bestaat uit vijf onderdelen: (1) het profiel, (2) doel & context, (3) resultaatgebieden (4) kennis en vaardigheden en (5) competenties. Een generieke functiebeschrijving kan dienen als basis voor een vacaturetekst. Bij een vacaturetekst staat echter de persoon centraal: Wat moet je kunnen (eisen)? Wat kunnen wij bieden (arbeidsvoorwaarden)?

Heeft het functioneren van een werknemer invloed op de indeling?

Nee, een werknemer die uitstekend functioneert kan toch worden ingedeeld in de functie van Buurtsportcoach A (het carrièrepad bestaat immers uit functieniveaus en niet uit beoordelingsschalen). Het functioneren van de werknemer is bij de indeling niet aan de orde. Het gaat er niet om hoe goed een werknemer de werkzaamheden verricht (smoel), maar welke werkzaamheden een werkgever van de werknemer vraagt in de functie (stoel).

Als de werkzaamheden worden verricht in verschillende kolommen (overlap), waar moet de functie dan worden ingedeeld?

Als een functie kenmerken heeft van twee niveaus (bijvoorbeeld Buurtsportcoach C en D), dan is het zaak om te beoordelen waar de kern van de werkzaamheden ligt en of deze werkzaamheden structureel van de medewerker worden gevraagd. Als een Buurtsportcoach een keer wordt gevraagd om een beleidsplan te schrijven leidt dit niet direct tot een koppeling met een Buurtsportcoach D als dit niet de kern van de werkzaamheden betreft en deze werkzaamheden niet structureel worden verricht.

Kunnen alle werknemers doorgroeien naar het volgende niveau?

Dit carrièrepad biedt de mogelijkheid om buurtsportcoaches zich te laten ontwikkelen. Het is echter geen verplichting om zo snel mogelijk naar het volgende niveau toe te werken. Het is immers ook afhankelijk van de formatieruimte (financiële ruimte) van de werkgever en de wens en/of noodzaak vanuit werkgevers- en werknemerskant om de stap naar het volgende niveau te kunnen maken.

Waarom zijn er maar vier competenties opgenomen?

Er is gekozen om het aantal competenties te maximeren omdat in de praktijk blijkt dat een werknemer zich niet op bijvoorbeeld acht competenties kan ontwikkelen. In deze functiebeschrijvingen zijn de meest essentiële competenties opgenomen. Als andere competenties beter passen in de context waarin uw Buurtsportcoach werkzaam is, dan is het mogelijk om een competentie uit het generieke profiel te ruilen met de competentie die beter past bij uw organisatie. Het is niet aan te bevelen om meer competenties te selecteren (om bovengenoemde redenen).

Welke functienaam kan worden gehanteerd in externe communicatie?

In de externe communicatie richting gemeenten, opdrachtgevers en overige betrokkenen verdient het de voorkeur om een functienaam te gebruiken die aansluit bij de praktijk (bijvoorbeeld de functienaam die onder de handtekening van een e-mail staat weergegeven). Een Buurtsportcoach A, B, C of D spreekt immers minder tot de verbeelding dan bijvoorbeeld een 'Bewegcoach Ouderen'.

Heb je extra ondersteuning nodig?

Heb je na het doornemen van deze leeswijzer nog vragen, bekijk dan ook eens het *'stappenplan'* op deze website. Als je vraag betrekking heeft op de beloning van de buurtsportcoach en de financiële consequenties, dan helpt het document met de uitwerking van de *drie verschillende scenario's* wellicht bij het beantwoorden van je vraag. In het laatstgenoemde document wordt ook ingegaan op de mogelijkheid om een overbruggingsregeling te hanteren om het verschil tussen de oude en nieuwe arbeidsvoorwaarden (indien aanwezig) te kunnen overbruggen.

Zoals in de inleiding van deze leeswijzer is aangegeven, kunnen werkgevers en werknemers hun vragen mailen naar LAB@sportengemeenten.nl

Het bovengenoemde e-mailadres kan ook worden gebruikt door werkgevers die zelf niet in de gelegenheid zijn het carrièrepad te implementeren en hier graag door een externe partij (tegen betaling) bij worden geholpen. Zij kunnen werkgevers bijvoorbeeld ondersteunen bij het koppelen van de huidige functiebeschrijvingen aan één van de nieuwe generieke functiebeschrijvingen.