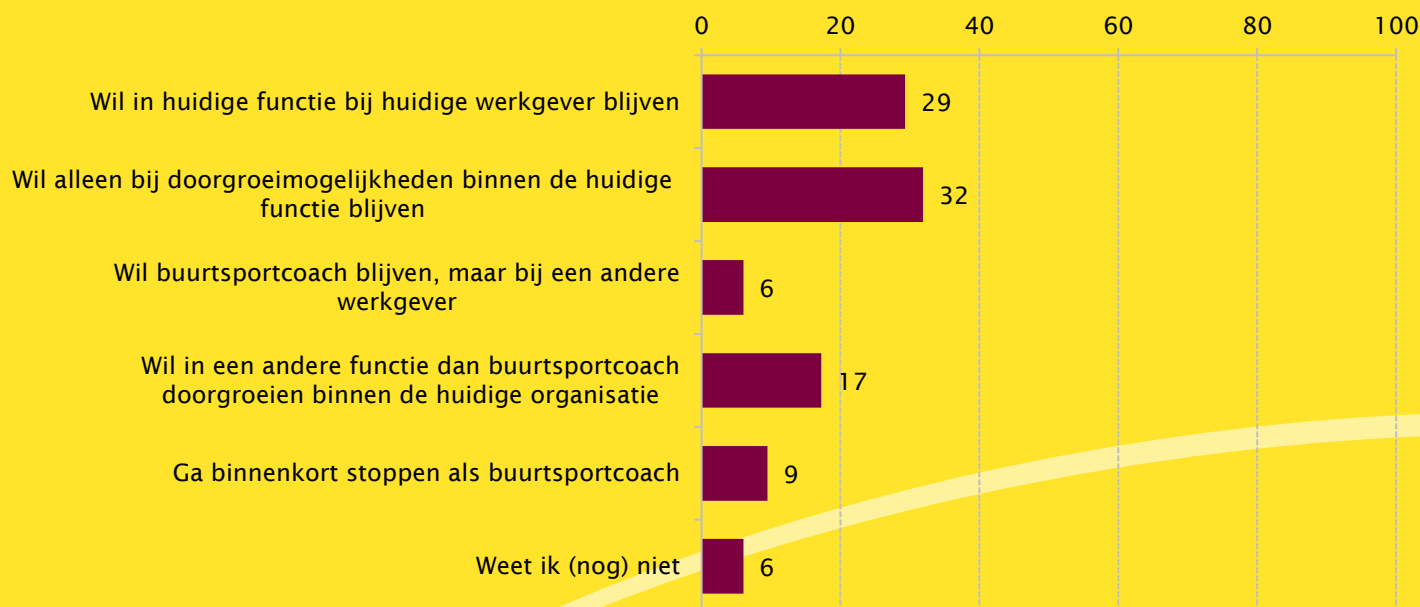


De doorgroeimogelijkheden van buurtsportcoaches

Factsheet 2022/1

Arnold Bronkhorst, Eva Heijnen & Wikke van Stam

Figuur 1. Toekomstbeeld van buurtsportcoaches voor de huidige functie (in procenten, n=116)



Bron: Peiling Buurtsportcoachpanel oktober 2021, Mulier Instituut.

Inleiding

De buurtsportcoach is in 2021 een onmisbare schakel in de uitvoering van gemeentelijk sport- en beweegbeleid. Bijna vijftien jaar geleden gingen combinatiefunctionarissen (voorloper buurtsportcoach) onder de Impuls Brede Scholen, Sport en Cultuur bij de eerste dertig gemeenten aan de slag. Onder de huidige Brede Regeling Combinatiefuncties is dit doorgroeid tot een pluriforme beroepsgroep van ruim 6.100 buurtsportcoaches die actief zijn in bijna alle Nederlandse gemeenten (Van Stam et al., 2021).

De buurtsportcoaches zetten stappen om zich te ontwikkelen tot een serieuze beroepsgroep. Voorbeelden van deze ontwikkeling zijn de oprichting van het landelijke netwerk Wij Buurtsportcoaches in 2018, de ontwikkeling van een specifiek ondersteunings- en scholingsaanbod in regionale academies en het begin 2021 gelanceerde carrièrepad¹. Om buurtsportcoaches nu en in de toekomst te 'binden en boeien' is het van belang dat het vak interessant blijft. Hieraan draagt bij wanneer de werknemer het gevoel heeft dat er voldoende doorgroeimogelijkheden zijn in de functie, de organisatie of het vakgebied (Lankhuijzen & Stavenga de Jong, 2011).

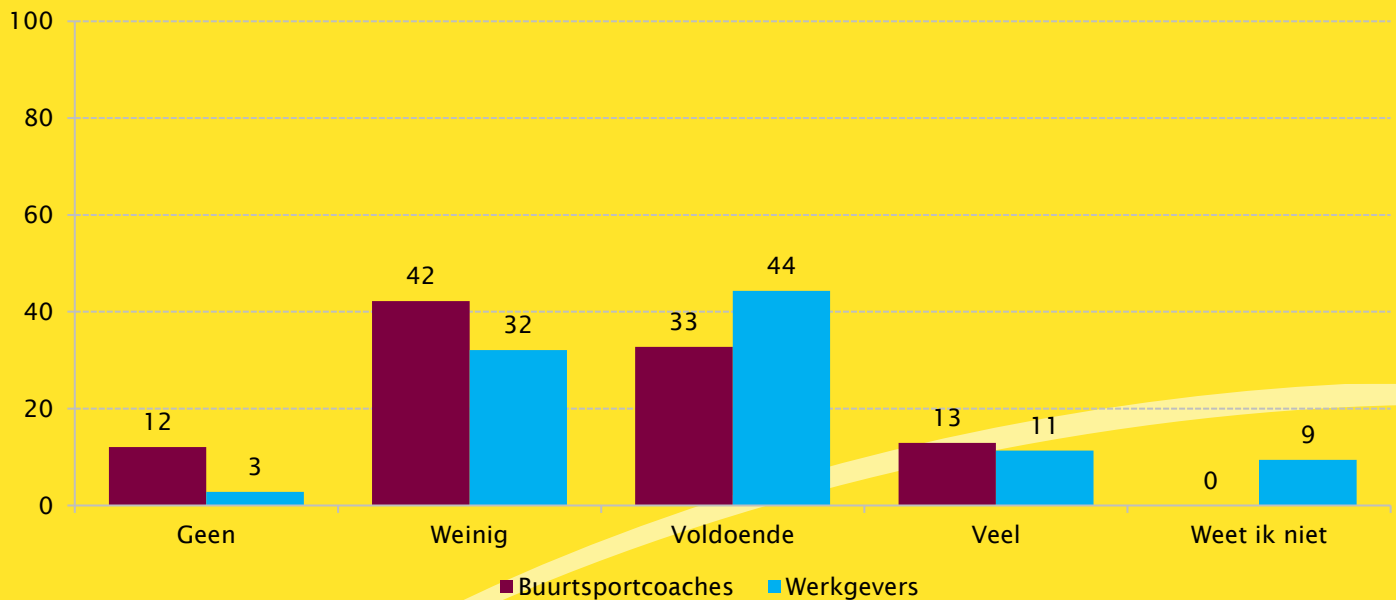
In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen horizontale en verticale doorgroeimogelijkheden (Prince, 2003; Delmotte et al., 2002). Met *verticaal doorgroeien* wordt meer bevoegdheden, meer autoriteit, complexere taken en de mogelijkheid te specialiseren bedoeld. Dit gaat gepaard met een (vooruitzicht op) hoger loon en stijging op de hiërarchische ladder. *Horizontaal doorgroeien* impliceert uitbreiding van verantwoordelijkheden, taken en vaardigheden, zonder (uitzicht op) hoger loon en stijging op de hiërarchische ladder.

We kijken in deze factsheet naar het toekomstbeeld van de buurtsportcoaches voor de eigen functie, hun ervaren doorgroeimogelijkheden en de inschatting van het functieniveau waarop buurtsportcoaches acteren met behulp van het carrièrepad. De data zijn afkomstig uit peilingen onder buurtsportcoaches (n=116) en hun werkgevers (n=106).

Meeste buurtsportcoaches willen voorlopig buurtsportcoach blijven

Ruim twee op de drie buurtsportcoaches (67%) geven aan dat zij vooralsnog in hun functie actief willen blijven (figuur 1). Ongeveer een derde geeft daarbij als voorwaarde dat zij kunnen doorgroeien binnen die functie. 6 procent wil buurtsportcoach blijven, maar bij een andere

Figuur 2. Gevoel door te kunnen groeien binnen de functie als buurtsportcoach, volgens buurtsportcoaches (n=116) en werkgevers (n=106) (in procenten)



Bron: Peiling Buurtsportcoachpanel oktober 2021 en peiling Werkgeverspanel april 2021, Mulier Instituut.

organisatie. Redenen die buurtsportcoaches opgeven om op zoek te gaan naar een andere werkgever zijn onder andere de onaantrekkelijkheid van de huidige cao en het gebrek aan doorgroeimogelijkheden. 17 procent van de buurtsportcoaches wil graag doorgroeien in de huidige organisatie, maar in een andere functie dan buurtsportcoach. 9 procent geeft aan niet lang meer werkzaam te zijn als buurtsportcoach. Redenen die zij hiervoor opgeven zijn een aankomend pensioen en opnieuw de onaantrekkelijkheid van de cao.

Werkgevers positiever over doorgroeimogelijkheden dan buurtsportcoaches

Werkgevers lijken positiever over de doorgroeimogelijkheden van de buurtsportcoaches binnen hun eigen functie dan de buurtsportcoaches zelf. Ruim de helft (55%) van de werkgevers ziet voldoende of veel doorgroeimogelijkheden voor hun buurtsportcoaches (figuur 2). Buurtsportcoaches lijken hierover iets minder optimistisch. Van hen ziet minder dan de helft (46%) voldoende of veel doorgroeimogelijkheden binnen de functie.

Naarmate men meer dienstjaren als buurtsportcoach werkzaam is, neemt het pessimisme over de eigen doorgroeimogelijkheden toe. Met minder dan vier

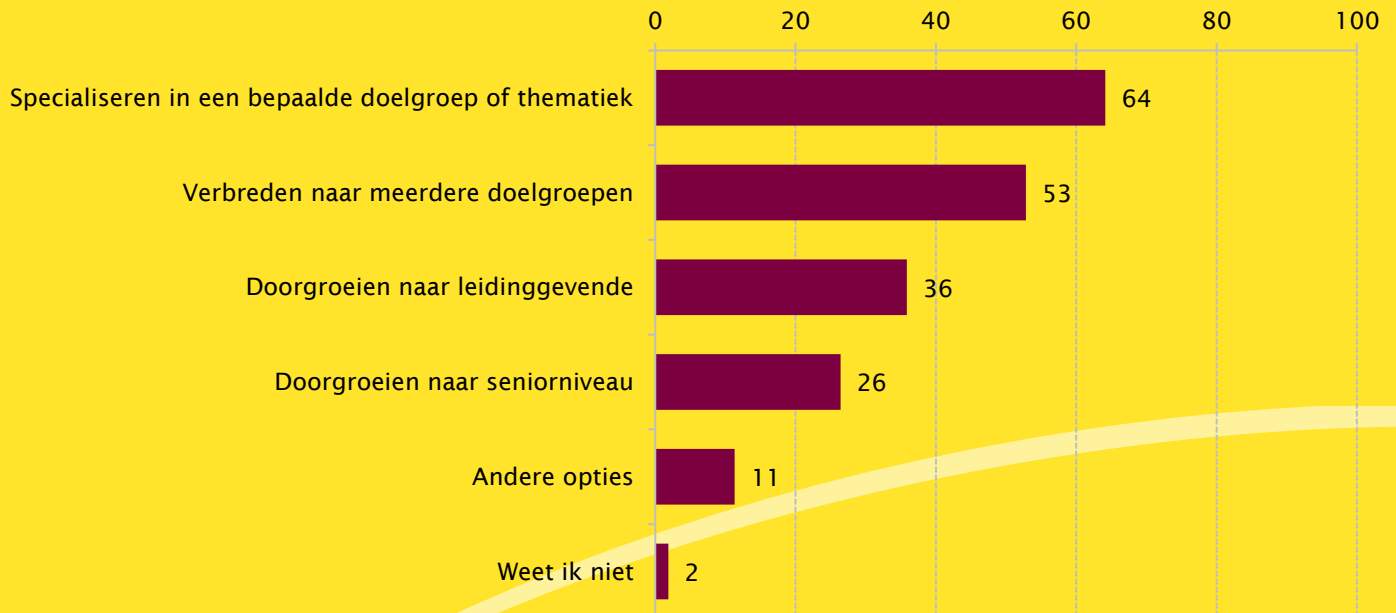
dienstjaren als buurtsportcoach ziet 42 procent geen of weinig doorgroeimogelijkheden, met vier tot acht dienstjaren 56 procent en met meer dan acht dienstjaren loopt dit op tot 71 procent (niet in figuur).

Redenen voor het ervaren van weinig of geen doorgroeimogelijkheden zijn dat er bij de huidige werkgever en/of überhaupt weinig mogelijkheden tot doorgroeien zijn binnen het beroep van buurtsportcoach (niet in figuur). De groep die voldoende of veel doorgroeimogelijkheden ziet merkt op dat buurtsportcoaches zich kunnen specialiseren in een bepaalde doelgroep of thematiek of juist kunnen verbreden naar meerdere doelgroepen en/of dat zij het gevoel hebben door te kunnen groeien naar seniorniveau of leidinggevende.

Buurtsportcoaches zien vooral mogelijkheden voor horizontale groei

De meeste buurtsportcoaches zien vooral horizontale groeimogelijkheden (figuur 3). Ongeveer twee derde geeft aan zich te kunnen specialiseren in een bepaalde doelgroep of thematiek (64%) en iets meer dan de helft geeft aan te kunnen verbreden naar meerdere doelgroepen (53%). Een kleiner deel van de buurtsportcoaches ziet opties die verwijzen naar verticale

Figuur 3. Mogelijkheden om te kunnen doorgroeien volgens buurtsportcoaches (in procenten, n=116)



Bron: Peiling Buurtsportcoachpanel oktober 2021, Mulier Instituut.

doorgroeimogelijkheden. Ruim een derde ziet kansen door te groeien naar leidinggevende (36%) en ongeveer een kwart om door te groeien naar seniorniveau (26%).

De helft is bekend met het carrièrepad

Het carrièrepad dat begin 2021 is gelanceerd, kan bijdragen aan het gevoel van buurtsportcoaches dat ze door kunnen groeien. In het najaar van 2021 is ongeveer de helft van de buurtsportcoaches bekend met het carrièrepad (46%). Eerder dat jaar was ook ongeveer de helft van de werkgevers (53%) ermee bekend (niet in figuur).

De buurtsportcoaches en de werkgevers is gevraagd de werkzaamheden van de buurtsportcoaches in te schatten naar de niveaus van het carrièrepad (figuur 4). De buurtsportcoaches lijken hun werkzaamheden op een iets hoger niveau in te schatten dan de werkgevers. De meeste buurtsportcoaches schatten hun werkzaamheden in op niveau C (53%) en ongeveer een kwart op niveau D (23%). De werkgevers plaatsen echter de meeste buurtsportcoaches op niveau B (35%) en niveau C (31%).

Conclusie

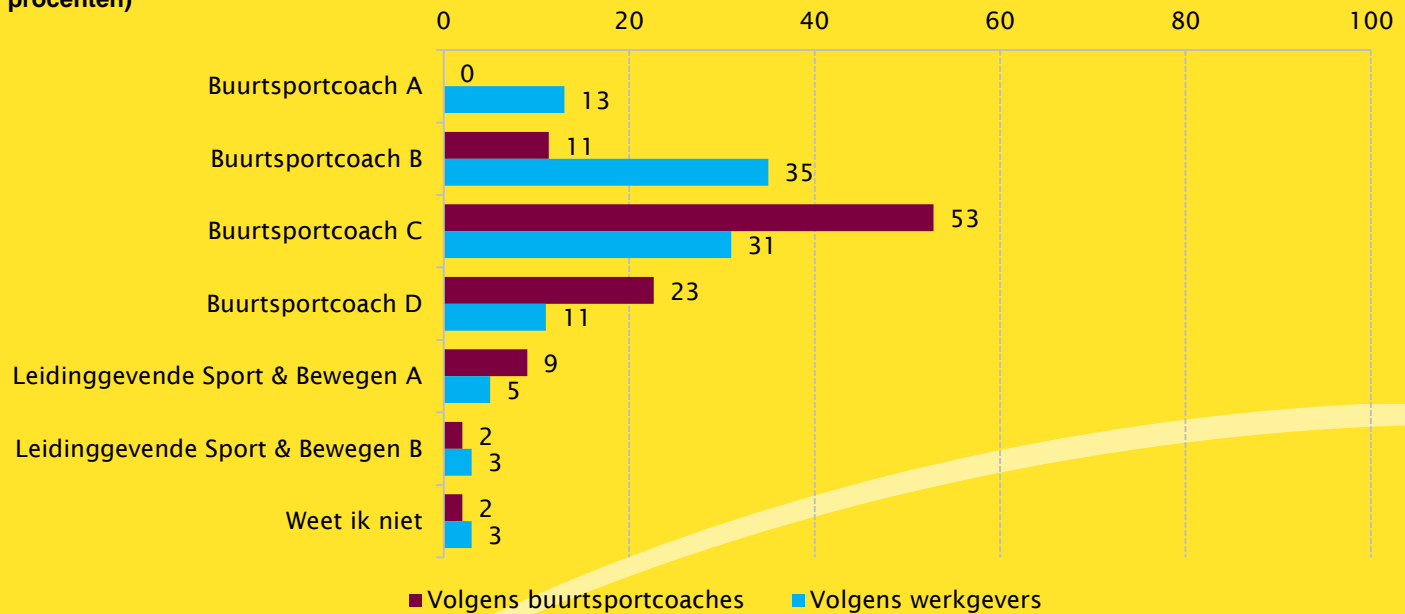
Om het beroep van buurtsportcoach interessant te maken en te houden voor nieuwe en huidige buurtsportcoaches is

het van belang hen de mogelijkheid te geven verticaal en/of horizontaal door te groeien. In deze factsheet komt een beeld naar voren dat de meeste buurtsportcoaches prima op hun plek zitten in hun functie. De meesten hebben het gevoel dat zij horizontaal kunnen doorgroeien. Wat betreft de mogelijkheid tot verticale groei is er een verdeeld beeld, zowel bij buurtsportcoaches als bij hun werkgevers. Onder de buurtsportcoaches is er een grote groep die weinig mogelijkheden ziet tot verticale groei. Een klein deel geeft aan die mogelijkheden wel te zien en door te kunnen groeien naar seniorniveau of leidinggevende.

De inzet van het carrièrepad door werkgevers kan buurtsportcoaches meer inzicht in en wellicht mogelijkheden tot verticale groei geven. Ten tijde van de peilingen (voorjaar 2021 voor werkgevers en najaar 2021 voor buurtsportcoaches) is ongeveer de helft bekend met dit carrièrepad. De buurtsportcoaches schatten hun eigen taken volgens de bijbehorende functieniveaus op een iets hoger niveau in dan de werkgevers. Dat is overigens een beeld dat in meerdere sectoren voorkomt (Van Kessel & Sikkes, 2005).

Er lijkt een uitdaging te liggen om meer doorgroeimogelijkheden te creëren voor buurtsportcoaches. Horizontale doorgroeimogelijkheden

Figuur 4. Inschatting van het functieniveau volgens het carrièrepad door buurtsportcoaches (n=53) en werkgevers (n=56) (in procenten)



Bron: Peiling Buurtsportcoachpanel oktober 2021 en Peiling werkgeverspanel april 2021, Mulier Instituut.

lijken aanwezig en de landelijke en de vijf regionale academies breiden bijvoorbeeld het scholingsaanbod momenteel verder uit. Met name de verticale doorgroeimogelijkheden voor buurtsportcoaches verdienen aandacht. Mogelijk kan verdere implementatie van en inschaling via het carrièrepad hieraan bijdragen. Daarnaast adviseren we werkgevers buurtsportcoaches inzicht te geven in hun verticale doorgroeimogelijkheden en hierover met hen mee te denken.

Verantwoording

Deze factsheet is gemaakt met resultaten uit panelpeilingen onder werkgevers (n=106, Mulier Instituut i.s.m. VSG) en buurtsportcoaches (n=116, Mulier Instituut i.s.m. Landelijke Academie Buurtsportcoaches). De peiling onder werkgevers is uitgezet in het voorjaar van 2021 en die onder buurtsportcoaches in het najaar van 2021, met subsidie van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS).

*Het [carrièrepad](#) is een hulpmiddel dat werkgevers kunnen gebruiken bij het inschalen en waarden van het functieniveau van buurtsportcoaches die vallen onder de CAO Sport. Daarnaast geeft het buurtsportcoaches inzicht in de mogelijkheden tot verticale groei binnen het beroep van buurtsportcoach. Niveau A staat omschreven als een *ondersteunende* rol, niveau B een *uitvoerende* rol, niveau C een *initiële* rol en niveau D een *beleidsmatige/coördinerende* rol. Ook zijn er twee generieke

functiebeschrijvingen voor de leidinggevenden van de buurtsportcoach, namelijk 'Leidinggevende Sport & Beweging A & B'.

Referenties

- Delmotte, J., Lamberts, M., Sels, L., & Van Hootegem, G. (2002). *Personeelsbeleid in KMO's: een onderzoek naar de kenmerken van een effectief KMO-personeelsbeleid*. KU Leuven.
- Lankhuijzen, E., & Stavenga de Jong, J. (2011). Thema Loopbaanontwikkeling (11): Epiloog. *Opleiding & Ontwikkeling*, 24(2), 9-14.
- Prince, J. B. (2003) Career opportunity and organizational attachment in a blue-collar unionized environment. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 136-150. [http://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00024-6](http://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00024-6)
- Van Kessel, N., & Sikkes, R. (2005). *Enquête functiewaardering voortgezet onderwijs*. ITS/AOB.
- Van Stam, W., Heijnen, E., & Vrieswijk, S. (2021). *Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2021*. Mulier Instituut.