

Goed werkgever- schap is een must

Meegroeien met de medewerkers

Ze begonnen stuk voor stuk met een enkeling of hooguit een handjevol krachten, maar zijn nu gegroeid tot een flinke werkgever. Dat brengt het nodige met zich mee. Goed werkgeverschap is vanzelfsprekend een must. Arbeidsvoorwaarden, opleidingsmogelijkheden en goede functieprofielen zijn noodzaak. Drie voorbeelden uit de praktijk, van sportwerkgevers die met hun medewerkers meegroeiden: het Utrechtse Harten voor Sport, Sport & Evenementen Haaglanden en SportSupport uit Kennemerland.

EDWARD SWIER

S

**“WE KUNNEN ELKAAR
HELPEN. DAT KAN DE
UITVOERINGSORGANISATIES
IN NEDERLAND EEN HOOP
UITZOEKWERK SCHELEN”**

Ronald Hennekes

portSupport

SportSupport bestaat ruim vijftien jaar als zelfstandige sportstimuleringsorganisatie en bedient behalve Haarlem ook Velsen, Bloemendaal, Heemstede en Hillegom. In die tijd groeide de onderneming van letterlijk een handjevol medewerkers, vijf, naar een kleine vijftig nu. Met dertig fte's buurtsportcoaches behoort SportSupport tot de grotere werkgevers in de branche.

Dat daar goed werkgeverschap bij hoort, is een vanzelfsprekendheid: de buurtsportcoach verdient niet anders. Goede, heldere arbeidsvoorwaarden en een goede pensioenregeling zijn van belang. Dat er voor de buurtsportcoaches (nog) geen aparte cao bestaat, betekent natuurlijk niet dat zij zonder goede afspraken kunnen. In de CAO PO is wel een apart stuk over de combinatiefunctionaris/buurtsportcoach opgenomen.

Bij SportSupport vallen de buurtsportcoaches echter onder de CAO Welzijn. Bas de Wit: “Omdat sommigen deels ook in het onderwijs werken, hebben zij via de school ook met de CAO PO te maken. Je hebt dus rekening te houden met verschillende regelingen, zoals bij het opnemen van verlof. Dat kan alleen door onderling goede afspraken te maken.”

De Wit, vanaf het begin van de Impuls Brede scholen, sport en cultuur betrokken bij de inzet van de combinatiefunctionarissen/buurtsportcoaches, erkent dat “nu de club steeds groter wordt, steeds meer zaken moeten worden geformaliseerd. Dat is geen probleem, als je dingen vastlegt is het alleen maar duidelijker voor iedereen.” Het werkt in alle geledingen. ‘Op kantoor’ is door de toename van het aantal personeelsleden een duidelijk organisatiemodel ontstaan. Bovendien schrijven alle buurtsportcoaches nu - met indien nodig daarbij begeleiding vanuit de organisatie zelf - een jaarplan.

Lokale kennisdragers

SportSupport ondersteunt de buurtsportcoaches door ze de mogelijkheid te bieden van elkaar te leren. Twee keer per jaar worden zogeheten Kennisdagen georganiseerd, waarbij iedereen de kans krijgt zijn kennis te delen én te leren van collega's. “Het maakt dat wij de kwaliteit kunnen verhogen.” Omdat veel van de medewerkers hun standplaats ‘buiten de deur’ hebben, onderkent De Wit het belang van de zogeheten ‘terugkomdagen’. “Dat zijn



“ALS JE DINGEN VASTLEGT IS HET ALLEEN MAAR DUIDELIJKER VOOR IEDEREEN”

Bas de Wit

de momenten dat we door elkaar geïnspireerd raken en onderlinge binding creëren.”

Qua scholing en ontwikkeling kunnen werknemers van SportSupport zich ook blijven ontplooien. Zo is er de EHBO-cursus en bijbehorende opfriscursus en wordt er momenteel een cursus verenigingsondersteuning gegeven. Ook MRT (motorische remedial teaching) behoort tot het pakket dat personeelsleden de kans geeft zich te ontwikkelen.

Het vervult De Wit met trots dat de buurtsportcoach alsmaar meer baggage heeft én in Haarlem en omgeving steeds meer een gezichtsbepalende figuur is geworden. “Mijn collega’s worden heel nadrukkelijk gebiedsgericht ingezet. Dat maakt dat ze meer en meer een buurtfunctie krijgen. Als ik met de buurtsportcoach door een wijk rijd, worden ze overal vrolijk toegezwaaid of aangesproken. Het zijn echt de lokale kennisdragers geworden. Daar mogen we heel trots op zijn.”

Harten voor Sport

Met de Tour de France in Utrecht voor de deur werd het personeelsbestand van Harten voor Sport begin dit jaar flink uitge-

breid. Dankzij de komst van het internationale wielerevenement is nu in veel Utrechtse wijken en op de scholen extra aandacht voor (leren) fietsen: van fietslessen voor vrouwen die daar nooit de kans voor hebben gehad tot Bike Repair Cafés en vaste fietstochten vanuit de wijk.

Door de ‘tijdelijke’ impuls heeft Harten voor Sport momenteel 22 medewerkers (16 fte’s). Zij richten zich op de Utrechtse jeugd, maar helpen ook volwassenen in kwetsbare posities, zoals eenzame ouderen en mensen met een chronische aandoening. De organisatie heeft met negen beweegmakelaars en buurtsportcoaches op 1 augustus 2013 een vliegende start kunnen maken en is sinds die tijd in omvang dus meer dan verdubbeld.

Stelde directeur Ronald Hennekes voor zijn eerste medewerkers de functieprofielen en takenpakketten samen door dagenlang te surfen op het internet en door overleg met zusterorganisaties uit Rotterdam en Den Haag, al snel werd duidelijk dat er zo veel zaken bij goed werkgeverschap horen dat de organisatie dat niet alleen afkon. “De eerste lichting functieomschrijvingen voldeed, maar was wel erg eenvoudig.”

De werkgeversorganisatie WOS (Werkgevers in de Sport) bood uitkomst. “Zij beschikken over veel kennis en bemiddelden bij het aantrekken van een HR-specialist die hielp bij het samenstellen van profielen, en een raamwerk voor functionerings- en beoordelingsgesprekken. Er is daardoor zo veel meer helder geworden, voor de werkgever en werknemer.”

Collectieve cursussen

Harten voor Sport is op dit terrein veel collega-werkgevers in de branche vooruitgesnel en heeft zijn zaakjes goed op orde. Wat Hennekes betreft is het geen gek idee als de diverse werkgevers vaker met elkaar van gedachten wisselen en leren van elkaars ervaringen. “Ik zal niet direct alle ontwikkelde producten en verworven kennis waarvoor wij betaald hebben zomaar in het publieke domein gooien. Maar we kunnen elkaar wel helpen. Dat kan de uitvoeringsorganisaties in Nederland een hoop uitzoekwerk schelen. De WOS speelt hierin een sleutelrol.”

Harten voor Sport volgt de CAO Sport. “Mogelijk verandert dat

in de toekomst, als we meer op zorg en welzijn inzoomen.” In de CAO Sport is er aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van werknemers, en daar heeft Harten voor Sport dus oog voor. “Wie bij ons zijn persoonlijke ambities kenbaar maakt en een cursus voorstelt waarvan wij vinden dat die ook de organisatie voordeel oplevert, vindt daar een luisterend oor voor. Bovendien doen we de nodige collectieve cursussen, zoals die over de methode Vreedzaam. Daarbij leert men om gezamenlijk, met ouders, kinderen, de school of de vereniging, beslissingen te nemen en conflicten op te lossen.”

Hennekes, die samen met Rob Nillezen de directie voert, heeft de indruk dat de organisatie inmiddels behoorlijk ‘staat’. “Opleidingsplannen, arbeidskostenregelingen, pensioenen; alles is geregeld, zoals dat hoort bij goed werkgeverschap. Maar ook een nieuwe insteek of dimensie, welke dat ook is, kunnen we aan. Dat is ook juist de lol. Wij noemen ons niet voor niets sociaal ondernemers. Het is goed voor iedere organisatie dat er ontwikkeling is, zodat je in beweging blijft. Letterlijk en figuurlijk.”

Sport & Evenementen Haaglanden

Sport & Evenementen Haaglanden ging in 2009 van start, met vier fte’s aan combinatiefunctionarissen. Het personeelsbestand is inmiddels flink gegroeid, tot 21 fte’s. “We hebben nu zo’n 33 mensen in dienst en werken met 466 partners samen. We zijn weliswaar geleidelijk gegroeid, maar het vraagt natuurlijk wel wat van de organisatie. Je groeit mee met je mensen, zij met jou”, aldus directeur Luthmarnick Maria.

Toch is veel hetzelfde gebleven. Zo wordt nog altijd gewerkt met de richtlijnen van de algemene arbeidsvoorwaarden die destijds bij de oprichting werden vastgesteld. Sport & Evenementen Haaglanden koos ervoor niet bij een specifieke cao aan te haken. “We hebben gekozen voor een mix van het beste uit de CAO Welzijn en CAO Sport.”

Op andere punten veranderde er wel het nodige. Zo vragen steeds meer opdrachtgevers – scholen, buurtverenigingen, instellingen – van de buurtsportcoach dat hij in de avonduren of weekenden beschikbaar is. “Zij vinden dat het bij de functie past, en

“OPLEIDINGSPLANNEN, ARBEIDSKOSTENREGELINGEN, PENSIOENEN; ALLES IS GEREGLD, ZOALS DAT HOORT BIJ GOED WERKGEVERSCAP”

Ronald Hennekes





“DE BUURTSPOORTCOACHES IN DELFT HEBBEN DE AFGELOPEN JAREN AL 1,9 MILJOEN EURO VOOR EXTRA ACTIVITEITEN WETEN TE VERWERVEN”

Luthmarnick Maria

de handvatten geeft om het uitvoerende werk te doen.” Diverse buurtsportcoaches hebben zodoende al geleerd samen met een projectmanager plannen voor nieuwe, aanvullende subsidieaanvragen te schrijven. “Zo hebben de buurtsportcoaches in Delft de afgelopen jaren al 1,9 miljoen euro voor extra activiteiten weten te verwerven.”

Met de nieuwe wet- en regelgeving zal ook Sport & Evenementen Haaglanden, dat zich voornamelijk op Delft en Rijswijk richt, in de komende jaren meer begeleiding in de zorg- en welzijnssector gaan verlenen. Daarmee zal het aantal partners waarmee samengewerkt wordt nog verder groeien. Maria: “Tussen die huidige 466 partners zitten ook partijen die je maar één of twee keer per jaar spreekt, maar elke samenwerking is belangrijk. Hoe meer mensen het belang inzien van onze branche, hoe groter onze rol kan worden.” ■

4 tips voor goed werkgeverschap

1. Buurtsportcoaches kunnen onder verschillende cao's vallen. Zoals de CAO Welzijn of Sport, of de CAO PO omdat sommigen deels in het onderwijs werken. Houd daarom rekening met verschillende regelingen, zoals bij het opnemen van verlof. Dat kan alleen door onderling goede afspraken te maken.
2. Bied buurtsportcoaches de gelegenheid om van elkaar te leren, bijvoorbeeld tijdens kennisdagen.
3. Wissel als werkgever vaker van gedachten met andere werkgevers, leer van elkaars ervaringen. Dat kan een hoop uitzoekwerk schelen. De WOS kan behulpzaam zijn, bijvoorbeeld bij het samenstellen van profielen, of een raamwerk voor functionerings- en beoordelingsgesprekken.
4. Groei mee met je mensen, dan groeien zij mee met je organisatie. Houd rekening met ieders expertise en specialismen, maar pas eventueel ook een roulatiesysteem toe waarbij mensen steeds andere taken vervullen.

eigenlijk delen we die mening wel.” Werd de beschikbaarheid buiten kantooruren aanvankelijk met iedere werknemer mondeling afzonderlijk afgestemd, inmiddels staat die vermeld in de functieomschrijvingen, zodat er geen onduidelijkheid over kan bestaan. “Het is ons streven dat iedereen elk jaar een andere taak binnen de organisatie gaat vervullen”, zegt Maria. “We kunnen die voorwaarden dan in het nieuwe functieprofiel meenemen. Daarbij letten we er wel op dat iemand niet jaren achtereen op de minder populaire uren werkt. Je kan van een medewerker niet vragen alle klappen maar op te vangen.”

Roulatiesysteem

Door het regelmatig wisselen van functie worden de buurtsportcoaches van Sport & Evenementen Haaglanden als vanzelf all-rounder. “Vanzelfsprekend houden we sowieso al rekening met ieders expertise en specialismen. Maar feit is dat mensen door zo'n roulatiesysteem steeds waardevoller worden.”

Zo kan het gebeuren dat de buurtsportcoach zo veel ervaring opbouwt dat hij meer en meer een sturende functie krijgt. “We geven nu ook een cursus projectmanagement aan onze mensen, waarbij men leert een evenement aan te sturen, anderen

DE VLIEGENDE BRIGADE

Of ik wilde komen werken bij ‘De Vliegende Brigade’, dat was de vraag van de gemeente Amsterdam. 22 was ik en wat je noemt ‘op de toppen van mijn kunnen’. Niets of niemand kon mij tegenhouden. Man, vrouw, kind of hond, iedereen liep een straatje voor mij om. Zelfs mijn grootste rivaal van de ALO Amsterdam, de Academie voor Lichamelijke

Opvoeding waar ik net mijn opleiding had afgerond, liep uit respect vaak een andere kant op. Niet dat ik een agressieve jongen was, mijn uitstraling alleen al was voldoende om iemand met een verkeerd idee op andere gedachten te brengen.

Afgetraind, droog, met spieren als kabels onder een strakke bruine huid, paradeerde ik door het leven. Meisjes vlogen als gevechtsvliegtuigen om me heen en bombardeerden mij met aanzoeken.

Of ik alsjeblieft één nachtje met ze wilde doorbrengen.

Soms honoreerde ik zo'n verzoek grootmoedig.

Natuurlijk wilde ik werken bij De Vliegende Brigade van de gemeente Amsterdam.

Net afgestudeerd als leraar Lichamelijke Opvoeding stond ik te popelen om mijn studie in praktijk te brengen.

Geboren in het bejaardenreservaat Buitenveldert, maar op 12-jarige leeftijd verhuisd naar de jachtvelden van de Bijlmermeer, leek ik de ideale achtergrond te hebben voor De Vliegende Brigade van de gemeente Amsterdam.

De Vliegende Brigade hield zich bezig met het organiseren van en leiding geven aan sportactiviteiten voor de jeugd tijdens de zomervakantie, in de verschillende wijken van deze mooie stad.

Op het informatiebord van de ALO had een uitnodigingsbrief gehangen.

“De gemeente Amsterdam zoekt bevoegde, net afgestudeerde leraren Lichamelijke Opvoeding, die hun leven willen geven voor de goede zaak.”

Kinderen wier ouders geen geld hadden voor dure zomervakanties en die dus gedwongen thuis moesten blijven, moesten worden beziggehouden met sport en spel.

Eenzijds om ze te onderwijzen in de verschillende onderdelen van sport en spel, anderzijds om ze

ervan te weerhouden op verkeerde ideeën te komen.

Ik meldde me aan bij De Vliegende Brigade en werd tot mijn vreugde aangenomen. In mijn eigen wijk de Bijlmermeer werd ik samen met andere net afgestudeerde ALO'ers en CIOS'ers te werk gesteld, om de jeugd op straat en in de sporthal te laten sporten en spelen tot ze er letterlijk bij neerviel, naar later bleek onder het mom van de oude Engelse kostschoolgedachte.

De Engelse kostschooljongen werd elke dag zo uitgeput dat zelfs ‘het masturberen’ niet in het viriele jongensbrein kon opduiken, laat staan een andere criminele gedachte.

Voor de jongens uit de Bijlmermeer moesten gedurende de dag zo worden afgemat met sport en spel, dat ze elke avond uitgeblust in hun bedjes zouden liggen en niet op andere gedachten konden worden gebracht.

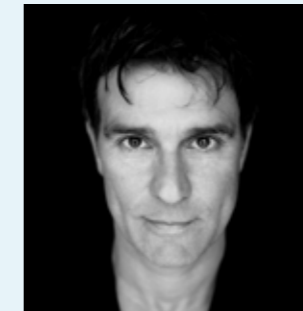
Meisjes waren ook van harte welkom, maar waren slechts een bijvangst van de jongens.

Na een uitputtende sportdag vol voetbal, volleybal, basketbal, tennis, badminton en allerlei vormen van hindernisbaan was het de bedoeling dat ze doodmoe naar huis zouden gaan, om pas de volgende ochtend weer uit hun bed te komen voor een nieuwe sport- en speldag bij De Vliegende Brigade. Die zomervakantie bij De Vliegende Brigade heb ik zo veel geleerd over lesgeven, didactiek, de methodiek van sport en spel alsmede de psyche van de spelende mens, dat ik er de rest van mijn leven mijn voordeel mee heb gedaan.

Elke dag na het werk lag ik doodmoe in bed, niet in staat tot iets anders dan slapen.

Mijn ex-vriendin klaagt er nog weleens over.

“ELKE DAG NA HET WERK LAG IK DOODMOE IN BED, NIET IN STAAT TOT IETS ANDERS DAN SLAPEN”



Viggo Waas is een Nederlands cabaretier, acteur, televisieprogrammamaker, schrijver en zanger.