



Human Capital Agenda: op naar één functiehuis voor de sport



“Het enthousiasme is zo groot. Als je niet stuurt, vliegt het alle kanten op”, zegt Hans Schirmbeck. Sinds maart jongstleden is hij voorzitter van de Human Capital Agenda (HCA) Sport en Bewegen. Doelstelling is om de arbeidsmarkt in de sport te verbeteren. Aan tafel zitten werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en andere partijen die actief zijn in de sportsector. Brigitte Musters schuift aan namens de Landelijke Academie Buurtsportcoaches (LAB). “Binnen de Human Capital Agenda speelt de buurtsportcoach een belangrijke rol en vice versa”, zegt zij. Hoe staat het er op dit moment voor met het overleg en komt er ooit een gezamenlijke cao voor de sportsector?  LEO AQUINA



“Eind 2026 moet er één overkoepelend functiehuis voor de sport staan. Dat gaat lukken”

Brigitte Musters (Human Capital Agenda Sport en Bewegen)

Musters brengt om te beginnen in kaart waarom de Human Capital Agenda in de sport belangrijk is. Eigenlijk moet de sportsector een inhaal-slag maken: “De arbeidsmarkt in de sport is relatief onvolwassen ten opzichte van andere sectoren. Er zijn veel kleine banen, weinig doorgroeimogelijkheden. Van veel mensen wordt verwacht dat hun passie voor sport de sobere arbeidsvoorwaarden compenseert.”

Versnippering

De HCA kwam na ambtelijk voorwerk op het Ministerie van VWS echt van de grond in 2022. Musters: “Reden hiervoor was deels ook dat er werd geconstateerd dat er niet zo’n goede aansluiting was tussen het onderwijs en het werkveld. Een andere oorzaak voor de versnippering in de arbeidsmarkt is het perspectief van de sector zelf. We hebben als sport nogal de neiging om naar binnen te kijken: wij van de sport zijn overal van, en tegelijkertijd hebben we ook geen wettelijke taak. Dat alles bij elkaar was in ieder geval voldoende aanleiding om met elkaar te verkennen of het zin had om heel breed de verantwoordelijke partijen in de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen en samen te kijken wat ons te doen staat om die negatieve tendens te doorbreken.”

HCA-voorzitter Hans Schirmbeck is onder de indruk van de energie aan tafel. “Het is mijn taak om in dat diverse gezelschap focus aan te brengen en bij te sturen. Ik heb naast de plenaire bijeenkomsten ook aparte gesprekken met alle deelnemers.

Als je bijvoorbeeld vanuit het perspectief van NOC*NSF naar de materie kijkt, heb je een heel andere blik op de werkelijkheid dan vanuit het onderwijs of de Vereniging Sport en Gemeenten, laat staan als je er-naar kijkt vanuit vakbondsperspectief. Als je heel abstract naar de dingen kijkt, is iedereen het vaak wel met elkaar eens, maar als je gaat inzoomen, loop je tegen de tegenstellingen aan.”

Op de langere termijn wil de HCA-tafel de mogelijkheden verkennen voor één cao voor de gehele sportsector, maar makkelijk is dat niet. Schirmbeck: “Als je een vergelijking gaat maken van arbeidsvoorwaarden op de verschillende plekken, loop je tegen die verschillen aan. Dat moet je in kaart brengen. Je kunt ook nog bedenken hoe je die verschillen moet overbruggen, maar op het moment dat dat op tafel ligt, wordt het echt spannend. Je moet het ook niet zien als onderhandelingen. Wat we eigenlijk voortdurend moeten doen, is ons verplaatsen in elkaar. Er zijn heel veel verschillende sportaanbieders, van fitnessscholen tot zwembaden, sportverenigingen, gemeentelijke sportorganisaties, noem maar op. De verschillen zijn enorm. Niet alleen in wat de professionals op al die verschillende plekken betaald krijgen, maar ook op andere vlakken.”

Spilfunctie

Naast het onderwerp arbeidsmarkt praten de partijen binnen de HCA ook over aansluiting daarvan bij de zorg- en welzijnssector. Musters ziet de partijen aan tafel, de onderlinge dwarsverbanden en



hun relatie met het onderwijs en de zorg als een groot aantal op elkaar inhakende tandwielen: “De sport, de zorg en het onderwijs zijn de drie grote tandwielen, maar binnen de sport heb je weer al die verschillende partijen die allemaal op hun eigen manier inhaken op de grote tandwielen. Het professionaliseren van de arbeidsmarkt raakt aan al die tandwielen.”

Vanuit zijn ervaring in verschillende sectoren – hij was eerder actief in het sociale domein en de zorgsector – ziet Schirmbeck de noodzaak om bruggen te bouwen. De buurtsportcoach heeft daarin een spilfunctie. “Je ziet dat we langzaam aan beseffen dat we niet alles kunnen oplossen in het medische domein. Wat doe je bijvoorbeeld tegen eenzaamheid? Je kunt wel een tabletje voorschrijven, maar op een gegeven moment houdt het toch op. Je moet de dingen dus anders gaan organiseren en daarbij moet je domeinoverstijgend denken. Dit gesprek loop eigenlijk al decennia. Sociaal werk begint nu langzamerhand een beetje voet aan de grond te krijgen, maar we zijn er nog lang niet. Als je er van buitenaf naar kijkt, denk je: *Hoe moeilijk kan het zijn?* Maar het heeft altijd te maken met verantwoordelijkheden. Wie wordt geacht wat te doen en waar komt de financiering vandaan? Er is leiderschap nodig om echt iets te veranderen. Wij moeten zorgen dat we het verhaal vertellen, dat de buurtsportcoach door de andere sectoren wordt gezien en

dat we de buurtsportcoach de middelen geven. We moeten de buurtsportcoach zelf ook het vertrouwen en de positie geven om zich te kunnen laten zien.”

Voorbeeld valpreventie

Een van de manieren om de buurtsportcoaches te ‘empoweren’, zoals Schirmbeck het noemt, is opleiding. Musters geeft een voorbeeld: “Toen ik de vraag kreeg of de Landelijke Academie Buurtsportcoaches nog geld kon gebruiken op het thema senioren, heb ik dat meteen aangegrepen. Ik wil graag een opleiding ‘Sport & Beweegleider voor senioren’. Zo’n opleiding bestaat nu op mbo-niveau, maar die wilde ik omkatten naar hbo, want het grootste gedeelte van de buurtsportcoaches is hbo’er. Ik wilde er een modulaire leerlijn

van maken. Dat gaat van laagdrempelige theorie tot praktische valpreventie. Inmiddels hebben we met VeiligheidNL de afspraak gemaakt dat we Inbalans-trainingen mogen verzorgen voor buurtsportcoaches die de leerlijn gevolgd hebben en zelfs docenten voor Inbalans-trainingen mogen opleiden. Dat is een prachtig voorbeeld van verbinding tussen sectoren. Als GALA [Gezond en Actief Leven Akkoord, red.] wordt opgeschreven in de gemeentelijke opdracht, dan moet je daar dus op investeren. Daar was geen enkele gemeente klaar voor. Er ontstond een vraag en de fysiotherapeuten konden het niet aan. Dus er was een schaarste bij het uitvoeren van de ketenaanpak. Wij hebben toen de afspraak gemaakt vanuit de Brede Regeling Combinatiefunctionarissen met VeiligheidNL, dus met het zorgdomein en fysiotherapeuten: wij gaan mensen opleiden, zodat jullie niet overal alleen voor staan.”

Op die manier leveren buurtsportcoaches impact in een ander domein dan waar ze normaal gesproken voor worden ingezet. “Dat is het grote voordeel”, aldus Musters. “Je zou het ook preventie kunnen noemen. Je kunt op die manier voor buurtsportcoaches banen maken, want zij hebben meer uurtjes te besteden. Bovendien kun je ook vanuit zorgperspectief de interventie nog robuuster maken. Zo stuur je die senioren

“We gaan toe naar *t-shaped professionals*: professionals met een brede basis, die elkaars domeinen en werkvelden kennen en elkaars taal spreken”

Brigitte Musters (Human Capital Agenda Sport en Bewegen)

“We moeten de buurtsportcoach zelf ook het vertrouwen en de positie geven om zich te kunnen laten zien”

Hans Schirmbeck (Human Capital Agenda Sport en Bewegen)



niet na twaalf weken weer naar huis om een kopje thee te drinken, maar blijf je ze motiveren om door te gaan met sporten en bewegen, op welke manier dan ook. Hier komen impact, ketenaanpakken – de inzet van een buurtsportcoach in een andere domein – en arbeidsmarktperspectief prachtig bij elkaar.”

Naast het voorbeeld van valpreventie en senioren zijn er legio andere combinaties mogelijk waarin buurtsportcoaches met aanvullende opleidingen op andere domeinen waarde kunnen toevoegen. Musters: “Zo is er bijvoorbeeld de geaccrediteerde opleiding tot leefstijlcoach. En de Beweegreis, die we in de Buurtsportcoach Plus-pilot nu aanbieden bij gemeenten. Hiermee maak je het werk interessanter voor bestaande professionals, maar ook voor het onderwijs, want het gaat ook om de verbinding tussen het onderwijs en het werkveld. Hoe ziet het beroep van de toekomst er dan uit? We gaan toe naar professionals met een brede basis, die elkaars domeinen en werkvelden kennen, die elkaars taal spreken en die op bepaalde kennisgebieden een specifiek uitstroombrofiel hebben. We noemen dat *t-shaped professionals*. We hebben er ook aan de HCA-

tafel binnen subprojecten al over gesproken om die *t-shaped professionals* op te leiden. Op die manier krijgen we dus niet meer een opleiding sociaal werk, of een bepaalde zorgopleiding of een opleiding in sport, maar leid je iemand op die zowel buurtsportcoach kan zijn als sociaal werker, iemand die je opleidt in de wijk en voor de wijk, die heel goed kan signaleren wat belemmeringen en knelpunten bij inwoners zijn, en die vervolgens de juiste doorverwijzing kan maken.”

Concrete resultaten

Er wordt gepraat over toekomstperspectieven op de langere termijn, maar op welke concrete resultaten mikt de HCA-tafel op korte termijn? Musters: “In 2025 nog willen we een praatplaat maken, waarmee we in kaart brengen welke cao’s er op dit moment in de sport allemaal bestaan en hoe die zich op de verschillende hoofdcomponenten tot elkaar verhouden. Ik heb hetzelfde in 2021 ooit gemaakt voor de buurtsportcoach. Dat was een factsheet met vier cao’s: sport, jongerenwerk, gemeente en primair onderwijs.” Als de praatplaat met alle verschillende cao’s waaronder werknemers in de sportsector kunnen vallen af is, komt de volgende

stap: één overkoepelend functiehuis voor de sport. “Dat moet er eind 2026 staan en dat gaat ook lukken”, aldus Musters.

Er moet nog behoorlijk wat water naar de zee, voordat de sportsector één cao heeft, en uiteindelijk gaat de HCA-tafel daar niet over. “Dat is een verantwoordelijkheid van vakbonden en werkgeversorganisaties”, aldus Schirmbeck, die eerder met het bijltje heeft gehakt. Hij is er echter niet pessimistisch over: “Ik heb in 2011 de huidige cao voor het ambulancepersoneel in elkaar gesleuteld. Dat was net zo’n pluriform gezelschap, met 23 regionale ambulancevoorzieningen en allemaal hun eigen arbeidsvoorwaarden. Dat ging ook bepaald niet over één nacht ijs, maar het is uiteindelijk wel gelukt.” ■



Onderzoek: de BRC-beroepsgroep

Dé beroepsgroep die onder de Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC) valt, is heel gevarieerd. Naast de zes profielen die binnen de regeling vallen, is er per profiel ook nog veel verscheidenheid. Onderzoek van het Mulier Instituut in de Arbeidsmarktmonitor sport en bewegen 2024 leverde enkele waardevolle inzichten op.

De aantrekkingskracht van het werk van een BRC-functionaris zit vaak in de maatschappelijke waarde van sport en cultuur. Maar ook de variatie in het werk, de afwisseling tussen taken en projecten, is aantrekkelijk. Zo stelt een buurtsportcoach die eerder fulltime gymdocent was in het onderzoeksrapport Arbeidsmarktmonitor sport en bewegen 2024: “Nu werk ik nog één dag in de week in het basis-onderwijs, maar gewoon omdat ik de variatie van een hele hoop andere dingen veel leuker vind dan alleen maar voor de klas staan.”

Dat veel BRC-functionarissen zo veel verschillende taken en projecten kunnen oppakken, is ook een gevaar. Wanneer werkgevers zich te veel laten leiden door waar subsidies te krijgen zijn en minder een langetermijnvisie hebben, kunnen impact en werkplezier onder druk komen te staan.

Over hun arbeidsvoorwaarden zijn veel BRC-functionarissen die werken vanuit de sport best tevreden, zo blijkt uit het onderzoek. De voornaamste pluspunten die buurtsportcoaches noemen, zijn de afwisseling in het werk en de vrijheid die de meesten van hen ervaren om zelf (een deel van) de uren in te vullen. Over de cao sport zijn echter niet alle ondervraagden positief. Vooral buurtsportcoaches die intensief samenwerken met het onderwijs, en dus van dichtbij zien wat de cao onderwijs te bieden heeft, ervaren nadelen van hun cao sport. Ze voelen dat de werkzaamheden die zij doen (grooten)deels overlappend zijn aan die van collega's die vanuit de cao onderwijs werken, terwijl ze bij de cao sport bijvoorbeeld beperktere vakantie en een lager salaris hebben. Daarbij kan het lastig zijn voor een specifieke groep BRC-functionarissen met lesgevende taken op

scholen om enige flexibiliteit in hun werk te creëren, maar dit kan per persoon, baan en werkgever verschillen.

De belangrijkste kwaliteiten die BRC-functionarissen brengen, is volgens geïnterviewde werkgevers dat ze “tactische gaten” kunnen dichten. Hiermee wordt bedoeld dat ze niet alleen verschillende sectoren verbinden, maar idealiter ook de brug kunnen slaan tussen praktijk (operationeel) en beleid (strategisch). Hiervoor moeten BRC-functionarissen brede kwaliteiten hebben, van kennis over het in beweging brengen van mensen tot een goed begrip van het strategische krachtenveld. Het principe van ‘een leven lang ontwikkelen’ zien werkgevers daarbij als essentieel. Vanuit een vooropleiding of eerdere ervaring zijn die brede kwaliteiten nog niet altijd aanwezig in één persoon. Maar door bijscholing en leren in de praktijk kunnen BRC-functionarissen enerzijds meer bijleren en anderzijds blijven met de snelle veranderingen in het werkveld.

Door tijdelijke contracten en geluiden over bezuinigingen bij gemeenten ervaren sommige BRC-functionarissen hun toekomst als onzeker. Vooral degenen met een tijdelijke aanstelling die stevig leunt op (tijdelijke) overheidssubsidies, uiten in het onderzoek zorgen over hun baanzekerheid.



Scan de QR-code
en lees het hele
onderzoeksrapport.

