

B

eterere werking sportarbeidsmarkt is ook goed voor de buurtsportcoach

Niet alleen het aantal buurtsportcoaches is de afgelopen jaren aanzienlijk toegenomen, de sportarbeidsmarkt is in z'n algemeenheid met een flinke groeispurt bezig. Of het nu gaat om betaalde krachten of om al die tienduizenden vrijwilligers, zij maken het mogelijk dat kinderen en volwassenen kunnen sporten en bewegen en dat sportverenigingen kunnen functioneren. Zorgen over de match tussen vraag naar en aanbod van werkenden in de sector, was aanleiding om te komen tot een gerichte verbeteraanpak. De knelpunten en oplossingen die de sportsector zelf ziet ten aanzien van de huidige werking van de sportarbeidsmarkt, zijn verwoord in de in 2021 opgestelde Human Capital Agenda Sport en Bewegen.

LEON JANSSEN LOK

Het aantal betaald werkenden in de sport is sinds 2008 gestegen van 56 duizend naar 82 duizend in 2019, zo blijkt uit onderzoek van het Mulier Instituut naar de arbeidsmarkt in de sport. Het aantal buurtsportcoaches, combinatiefunctionarissen en cultuurcoaches bedraagt inmiddels meer dan 6.000 en zeker 5.000 daarvan zijn actief binnen het werkveld sport en bewegen. Het zijn indrukwekkende aantallen, die iets zeggen over het toenemende maatschappelijke belang van de sportsector. Maar tegelijkertijd piept en kraakt het.

Al lange tijd signalen

“Eigenlijk zijn er al best lang signalen dat het knelt in de arbeidsmarkt binnen de sport”, zegt Niek Pot, beleidsadviseur bij het ministerie van VWS. “We krijgen steeds meer buurtsportcoaches, maar hebben die wel voldoende baanperspectief? En al die snipperbanen in de sport, is dat eigenlijk

wel goed? Waarom laten we in de sport zoveel mensen voor een groep staan die daar misschien niet gediplomeerd voor zijn?” Op een gegeven moment hebben Kamerleden de minister via moties opgeroepen iets te doen met die signalen. Omdat ook het Sportakkoord al volop aandacht had voor professionalisering van de sector, was dat voor ons als ministerie een mooie aanleiding om eind 2019 een brede inventarisatie te starten onder zo veel mogelijk mensen uit de gehele sportsector.” En dus vonden tot februari 2021 diverse (digitale) bijeenkomsten en gesprekken plaats waarbij in totaal ruim 100 sleutelpersonen input leverden; werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties, gemeenten, mbo- en hbo-opleidingen, buurtsportcoaches, coaches, trainers en sportschoolmedewerkers, allemaal kon-

den ze hun bijdrage leveren. Het leidde tot een waslijst aan verbeterpunten en ideeën. “We hebben als ministerie vervolgens geconcludeerd dat er draagvlak is om het met z'n allen serieus aan te pakken. Er gaat heel veel goed in de sport, maar er is ook veel verbetering mogelijk.”

Human Capital Agenda

De verbeterpunten en ideeën die vanuit de stakeholdersconsultatie naar voren kwamen, zijn vertaald naar de inhoud van de Human Capital Agenda Sport en Bewegen. Een document dat in de zomer van 2021 aan de minister werd aangeboden. “De naam Human Capital hebben we be-

wust gekozen, om aan te geven dat het niet alleen om betaalde krachten gaat, maar ook om vrijwilligers”, zegt Pot. Hij vervolgt: “Als ministerie kwamen we, toen de agenda er eenmaal lag, in een wat lastige positie: het waren bijna allemaal vraagstukken waar we als ministerie niet echt vanuit onze rol zelf iets mee konden. Wet- of regelgeving, of knelpunten op het gebied van belastingen; dat zijn zaken die echt bij ons liggen. Maar veel onderwerpen moeten partijen uit de sector onderling met elkaar bespreken en oppakken. Wij hebben gezegd: dit moet echt iets van de sector zelf worden en het is fijn als iemand dat proces kan begeleiden en daar kunnen wij bij helpen.” Die procesbegeleider werd Henk Bakker van PROOF Adviseurs, een bureau gespecialiseerd in samenwerking bij maatschappelijke opgaven. Samen met zijn collega Ilse Wesseling is hij inmiddels sinds begin 2022 aan de slag. “Ik heb veel ervaring met human capital agenda's in sectoren en regio's en daarbij heb je altijd te maken met veel stakeholders. In een dergelijke 'multistakeholderomgeving' gaat het erom dat een gezamenlijke visie wordt geformuleerd en dat met gerichte acties gezamenlijk wordt toegewerkt naar die stip op de horizon.”

Kleine sector met een grote impact

Bakker ziet dat de wereld van sport en bewegen een bijzondere is: “De sector is vrij uniek door de grote hoeveelheid vrijwilligers en door de ontstaansgeschiedenis. Het gaat om mensen die zich verenigen vanuit passie en de behoefte om samen leuke dingen te doen. Van daaruit is een enorm groot aantal sportverenigingen, sportbonden, koepels zoals NOC*NSF en sportscholen gegroeid en dat is natuurlijk

goud waard. Die ontstaansgeschiedenis heeft er wel toe geleid dat de sportsector niet samenhangend en duidelijk is georganiseerd. Dat 'van en voor mensen zelf' is natuurlijk juist ook prachtig. Het gaat om kleinschaligheid en gevoeld eigenaarschap, dat moet je koesteren. Tegelijkertijd is er de ambitie om sporten en bewegen maximaal te stimuleren en goed te ondersteunen, ook in verband met de grote maatschappelijke en economische waarde die dat heeft. En de uitdagingen als het gaat om werving en behoud van voldoende en goed geëquipeerde betaalde krachten en vrijwilligers zijn er ook. Ik zie sport als een motor van vitaliteit en maatschappelijke cohesie en bijvoorbeeld ook de waarde als het gaat om preventie van zorgkosten is al vaak genoeg aangetoond. Daarom wordt via de Human Capital Agenda ook nadrukkelijk de verbinding gelegd met andere sectoren, zoals de zorg, het onderwijs en het sociaal domein.” Pot vult aan: “De impact van deze sector is in-

soms lastig: iedereen ziet het belang en de grote impact van sporten en bewegen, maar voldoende aandacht organiseren is vervolgens niet altijd eenvoudig door de beperkte omvang en het 'voor en door mensen zelf'-karakter van de sector.”

Vier thema's in de Human Capital Agenda

In de Human Capital Agenda Sport en Bewegen komen vier thema's bij elkaar, die onderling nauw met elkaar verbonden zijn. Allereerst is besloten om een sectorbreed structureel overleg rond de Human Capital thema's te ontwikkelen. Dat moet de basis bieden voor samenwerking op het gebied van professionalisering en het realiseren van gedeelde ambities. Daarnaast moet het baan- en loopbaanperspectief van werkenden in de sector worden verbeterd. Dat speelt vooral bij verenigingssport, fitness, outdoor, recreatie en veiligheid en hangt samen met arbeidsvoorwaarden, snippercontracten, ontwikkelperspectief en oplei-

“Via de Human Capital Agenda wordt nadrukkelijk de verbinding gelegd met andere sectoren, zoals de zorg, het onderwijs en het sociaal domein”

Henk Bakker (PROOF Adviseurs)

derdaad heel groot. Sport heeft voor veel mensen een grote invloed op het dagelijks leven, of het nu gaat om beoefening, werk of support. Toch is de sector relatief klein. Als je kijkt naar de arbeidsmarkt: het aantal mensen dat er actief is, is vrij beperkt vergeleken met de totale arbeidsmarkt in Nederland. Dat maakt het beleidsmatig

dingen. Ten derde gaat het om professionalisering van het menselijk kapitaal in de sportsector. Als sport en bewegen voor uiteenlopende groepen zo toegankelijk en plezierig mogelijk moet zijn, dan zijn er meer en goed opgeleide beroepskrachten nodig, ook om vrijwilligers goed te kunnen ondersteunen en begeleiden. Daarbij gaat het zowel om organisatorische functies zoals verenigingsmanagers als om sporttechnische functies zoals trainers. Ook is afgesproken dat er een gezamen-





Henk Bakker (PROOF Adviseurs)

lijke visie wordt ontwikkeld, over de eisen die de sector stelt aan werkenden en vrijwilligers in de sport. Ten slotte moet de samenwerking met andere sectoren worden versterkt en beter georganiseerd. Op die manier kan sport en bewegen een nog grotere maatschappelijke meerwaarde hebben voor andere sectoren en domeinen. Het maakt de uitbreiding van het aantal buurtsportcoaches logisch, zij zorgen immers juist voor die verbinding met andere domeinen en voor het stimuleren van meer sporten en bewegen.

Focussen om vaart te kunnen maken

Er is in de afgelopen tijd een goede start gemaakt met de uitvoering van de Human Capital Agenda-acties. Onder andere is het structurele landelijke HCA-overleg voorbereid en gestart. “Daarbij hoefde ik gelukkig niet vanaf nul te beginnen”, zegt Bakker.

“Met de groep van sleutelpersonen hebben we tijdens gesprekken, sessies, conferenties en een survey vervolggcommunicatie opgestart. Het draagvlak en de urgentie bleken onverminderd groot aanwezig. Wat we eerst gedaan hebben is zorgen voor prioritering en focus. Er moet veel in gang worden gezet en dan zijn een gedragen, systematische aanpak en het realiseren van kortetermijnsuccessen van wezenlijk belang. Door draagvlak en focus kun je vaart maken. Ik was en ben heel erg blij met de brede betrokkenheid van veel organisaties en personen in de sector. En met het commitment dat door de deelnemers aan het landelijke overleg rond de Human Capital Agenda is uitgesproken. De actiegerichtheid is aanwezig en iedereen staat in de stand van ‘samen de schouders er onder zetten’. We zijn geen ‘beleidstafel’, maar een ‘praktijk- en actietafel’. We delen de voortgang breed binnen de sector, ieder

naar de eigen achterban en ook centraal met nieuwsbrieven en brede HCA-conferenties. De samenstelling van de structurele landelijke HCA-tafel is ‘tripartite’: zowel de overheid (landelijk en lokaal), als sociale partners, als het onderwijs doen mee. Onder andere VWS, VSG, FNV, NOC*NSF, ondernemers in de sport, mbo en hoger onderwijs, iedereen ziet de urgentie en is volop gemotiveerd.”

Visie en kennisdeling

Bakker licht toe, dat een van de prioriteiten de ontwikkeling van een gedragen visie op Human Capital is. “Die zijn we nu stap voor stap aan het formuleren en aan het einde van het jaar ligt die er, als het goed is. Visieontwikkeling is de basis, dat moet je niet even snel doen. Dat moet je goed met elkaar doorleven; wat bedoelen we er precies mee? Hoe SMART moeten doelstellingen en uitgangspunten geformuleerd zijn?” Een andere prioriteit is het ontwikkelen van een visie op functies, op profielen en competenties en op opleidingen die daaraan bijdragen. Bakker: “Als je dat helder hebt, kun je je daar bijvoorbeeld ook als mbo en hoger onderwijs toe verhouden. Niet alleen op initieel onderwijs (jonge mensen opleiden voor de sector), maar ook daarna via bijscholing en omscholing, op een leven lang ontwikkelen. Dat draagt bij aan loopbaanperspectieven en aan het behoud van medewerkers voor de sector.” Een andere actie is het inventa-

“De variatie in functies die er in de sport erg is, zie je bij buurtsportcoaches heel veel terug. De ene is beweegmakelaar, de ander staat met een bal onder zijn arm op een pleintje, de ander komt in driedelig pak bij directies aan tafel. Waar leid je precies voor op?”

Niek Pot (ministerie van VWS)

riseren van human capital belemmerende en bevorderende factoren in de vele cao's in de sportsector. Wat zijn bijvoorbeeld knelpunten als mensen van de ene naar de andere cao stromen? Nog een speerpunt: professionalisering door kennisdeling. Bakker: “In dat kader ontwikkelen we een toolkit met kennis, voorbeelden, tips and tricks, voor bonden, verenigingen en individuen. Er zijn zo veel vraagstukken die in zoveel regio's spelen: denk maar eens aan het vinden en behouden van vrijwilligers. Wil je betaalde krachten inzetten, hoe ga je om met werkgeverschap en aansprakelijkheid, en hoe kun je positief communiceren? Al die vraagstukken gaan over het toerusten van de sector.”

Belang voor buurtsportcoaches

Wat betekent de Human Capital Agenda nu voor buurtsportcoaches, die groeiende groep mensen binnen de sportarbeidsmarkt? Pot: “Het feit dat de buurtsportcoach er is, was een belangrijke reden om met de agenda aan de slag te gaan. Ook voor ons als VWS, wij veroorzaken met de Brede Regeling Combinatiefuncties immers zo'n 8 a 9 procent van de beroepsgroep in de sportsector. Je kunt niet spreken van dé buurtsportcoach. Het is een regeling die op elke plek op een totaal andere manier wordt uitgewerkt. De variatie in functies die er in de sport erg is, zie je bij buurtsportcoaches heel veel terug. De ene is beweegmakelaar, de ander staat met een bal

onder zijn arm op een pleintje, de ander komt in driedelig pak bij directies aan tafel. De rollen die mensen vervullen binnen de regeling zijn zo wisselend, dat het voor het onderwijs ook heel lastig is om een opleiding buurtsportcoach vorm te geven. Want waar leid je precies voor op? Er zijn gelukkig wel goede ontwikkelingen gaande, zoals de Landelijke Academie Buurtsportcoaches, die ook aan tafel zit bij de Human Capital tafel. Er wordt gewerkt aan functieprofielen en daar kan de rest van de sector van leren. Ik verwacht dat buurtsportcoaches meeprofiten van alle duidelijkheid die er geschapen wordt. Denk ook aan een carrièrepad dat steeds helderder wordt, de ontwikkeling van een functiegebouw met bijbehorende opleidingen en salarisniveaus, of de verbinding met andere sectoren. Als breed en integraal denken en handelen de norm wordt, dan kan al het goede werk van de buurtsportcoaches zich nog beter vertalen, kun je het ook opschalen en nog effectiever werken. Zoals ik al zei: er gaat heel veel goed in de sector, maar het kan ook nog zoveel beter en zo veel efficiënter.” ■



Niek Pot (ministerie van VWS)