



Toekomstverkenning arbeidsmarkt sport en bewegen

Trendanalyse en beredeneerde vooruitblik

Jo Lucassen

Ad Hoogendam

Peter van Eldert

Toekomstverkenning arbeidsmarkt sport en bewegen

Trendanalyse en beredeneerde vooruitblik

Met steun van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Jo Lucassen
Ad Hoogendam
Peter van Eldert

© Mulier Instituut
Utrecht, mei 2021

Mulier Instituut
sportonderzoek voor beleid en samenleving

Postbus 85445 | 3508 AK Utrecht
Herculesplein 269 | 3584 AA Utrecht
T +31 (0)30 721 02 20 | I www.mulierinstituut.nl
E info@mulierinstituut.nl | T @mulierinstituut

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting	4
1. Inleiding: naar een professionelere sportsector	12
2. Trendmatige ontwikkelingen van de arbeidsmarkt 2008-2020	17
2.1 Omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen	17
2.2 Ontwikkeling van de arbeidsmarkt naar deelsectoren	28
2.3 Combinatiefuncties/Buurtsportcoaches	34
2.4 Gediplomeerden van opleidingen sport en bewegen	35
2.5 Doorstroom of uitstroom	38
2.6 Werkzaamheid uitstromers opleidingen sport en bewegen	42
2.7 Vrijwilligerswerk in de sector sport en bewegen	50
2.8 Tot slot: kernpunten	53
3. Ontwikkeling van (beroeps)opleidingen, functiedifferentiatie, beroepsnormen en collectieven in de sector sport en bewegen	55
3.1 Differentiatie van functies en opleidingen voor de sector sport en bewegen	55
3.2 Professionalisering van opleidingen en ondersteuning: kwalificatiestructuur, beroepsprofielen	60
3.3 Beroepsorganisaties en collectieve regelingen	61
3.4 Beroepscodes	63
3.5 Kernpunten	64
4. Sterkten, zwakten en kansen in het functioneren van de arbeidsmarkt sport en bewegen	66
4.1 De arbeidsmarkt sport en bewegen als geheel	66
4.2 Naar deelsectoren (fitness, zwembaden, sportverenigingen, overheid, aanpalende sectoren)	67
4.3 Maatschappelijke context van arbeidsmarktbeleid sport en bewegen	69
4.4 Kernpunten	71
5. De verwachte ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport en bewegen tot 2030	73
5.1 Het nulsceario: de verwachte ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport	73
5.2 Toekomstscenario's	75
Literatuur	88
Bijlage I SBI binnen 93.1 Sport	93
Bijlage II Toelichting maatwerk CBS	94
Bijlage III Indeling binnen ISCO 342 Sportinstructeurs	96
Bijlage IV Mbo-gediplomeerden van voltijdsopleidingen sport en bewegen binnen BOL	97
Bijlage V Bedrijfstak van alle werkende uitstromers met een sportopleiding	98
Bijlage VI Deelnemers Scenarioworkshop Toekomstscenario's arbeidsmarkt sport	100

Managementsamenvatting

Achtergrond en doel verkenning

De toekomstverkenning van de sportarbeidsmarkt komt voort uit zorgen over het adequaat functioneren van de arbeidsmarkt sport en bewegen. In het licht van de veranderende maatschappelijke rol van sport is de vraag actueel of de afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin goed verloopt en of de inzet van menselijk kapitaal op een adequate manier is geregeld. Met het project 'toekomstverkenning arbeidsmarkt sport en bewegen' worden voor het decennium 2020-2030 verwachtingen en perspectieven in kaart gebracht voor een aantal aspecten van de arbeidsmarkt sport en bewegen. Deze schets van verwachtingen en perspectieven vindt plaats tegen de achtergrond van een trendanalyse 2008-2019 van de gegroeide situatie op de sportarbeidsmarkt.

Brede en smalle definitie van sport

Sport is te beschouwen als een samengesteld geheel van sport- en beweegvoorzieningen, sportorganisaties en -aanbod, sport- en beweeggedrag, beleving van sport via media en bezoek, en (sport)beleid op lokaal en nationaal niveau. Relevante gegevens over de arbeidsmarkt zijn voornamelijk ontleend aan databronnen over (sport)organisaties en opleidingen. In de verkenning onderscheiden we een smalle en een brede opvatting van het begrip sport. Onder de smalle afbakening van sport vallen de organisaties waarvan de economische hoofdactiviteit volgens de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wordt geclassificeerd als sport (SBI 93.1 Sport). We spreken ook wel van de sporteigen deelsectoren. Bij de brede afbakening worden ook organisaties meegerekend die met een andere hoofdactiviteit zijn geregistreerd of die meer doen dan alleen sport, maar waar wel mensen werkzaam zijn in een sportberoep of sportgerelateerde functie. Deze organisaties worden ook wel aangeduid als aanpalende sectoren.

1. Trendanalyse sportarbeidsmarkt 2008-2019

Bij de situatiebeschrijving van de arbeidsmarkt sport en bewegen is de ontwikkeling in beeld gebracht op vier punten, die veelal worden beschouwd als kernelementen van professionalisering:

- sport en bewegen als aparte arbeidssector, met specifieke functies en betaalde banen;
- vorming van specifieke kwalificaties, (beroeps)opleidingen en expertise daarvoor;
- vorming van beroeps-/vakorganisaties en collectieve regelingen;
- ontstaan van expliciete beroepsnormen, ethische regels en afspraken.

De gegroeide situatie op de arbeidsmarkt sport en bewegen

De sector sport- en bewegen sector heeft zich in de geanalyseerde periode 2008-2019 als aparte arbeidssector verder ontwikkeld. De omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, is in de periode 2008 tot en met 2019 toegenomen. In totaal werken in 2019 volgens de brede definitie ruim 80.000 personen in loondienst in de sector sport en bewegen. Volgens de smalle afbakening werken ongeveer 60.000 mensen in de sportsector, waarvan 52.000 in loondienst (gemiddeld voor 0,41 fte en veruit de meeste bij gemeentelijke accommodaties en in de fitness) en ongeveer 8.000 niet in loondienst. In de overige sectoren werken nog eens ruim 30.000 mensen in loondienst in een sportberoep, waarvan een groot deel in het onderwijs.

In de afgelopen jaren is het verschil tussen het aantal betaalde werkenden volgens de brede en smalle definitie groter geworden. Dit betekent dat vooral het aantal werkenden is gestegen dat tot de sector sport en bewegen gerekend kan worden, maar volgens de SBI niet onder klassieke sportsector valt. Naast de betaalde arbeid is er van oudsher ook een omvangrijke inzet van vrijwilligers in de sector, die qua urenomvang neerkomt op 53.000 arbeidsjaren (53.000 fte) in 2018. De arbeidsinzet van vrijwilligers bij sportverenigingen blijft door de jaren heen redelijk stabiel én substantieel.

Vergeleken met alle werkenden wijken de werkenden in de sport- en beweegsector op een aantal punten af: het betreft een gemiddeld jongere groep werkenden, die verhoudingsgewijs meer in deeltijd werken (70% ten opzichte van 50% alle werkenden) en vaker een flexibel en relatief klein dienstverband hebben. Ook werken verhoudingsgewijs meer personen als zelfstandige. Na 2008 is het aandeel werkzame personen met een hoog opleidingsniveau in de sector sport en bewegen toegenomen, evenals het aandeel werkenden met een flexibel dienstverband en het aandeel zelfstandigen. Het aandeel deeltijders is onveranderd. Tussen de onderscheiden deelsectoren, zoals verenigingssport, fitness, zwembaden, onderwijs en recreatie, verschillen de arbeidskenmerken van werkenden met een sport- en beweegfunctie sterk. Ruim 6.000 mensen werken inmiddels in een relatief nieuwe - grotendeels gesubsidieerde - sectordoorsnijdende combinatiefunctie.

Het arbeidsaanbod voor de sector wordt in belangrijke mate bepaald door de voor de desbetreffende functies aanwezige opleidingen. Er zijn mbo-, hbo- en wo-opleidingen sport en bewegen te onderscheiden. In 2019 behaalden in totaal ruim 5.100 studenten hun mbo-diploma sport en bewegen. Dit aantal ligt ongeveer 900 hoger dan in 2015. Wat de hbo-opleidingen betreft behaalden in 2018 871 studenten een diploma Sportkunde en 667 een ALO-diploma. 380 personen behaalden een wo-diploma.

Ongeveer 63 procent van de mbo-afgestudeerden heeft één jaar na afstuderen de arbeidsmarkt betreden; van de hbo-gediplomeerden is dit bijna 90 procent. Van degenen die direct uitstromen vindt 80 tot 90 procent meteen een baan. Voor hbo- en wo-opgeleiden ligt dit iets onder het gemiddelde van alle afgestudeerden. Van de mbo'ers vindt ongeveer twee derde werk in de sporteigen branches, van de hbo-opgeleiden juist twee derde in aanpalende sectoren. De banen waarin de opgeleiden binnen de sector terechtkomen wijken op een aantal punten af van het algemene beeld: uitstromers van sportopleidingen, met name op mbo-niveau, werken minder vaak dan gemiddeld tenminste twintig uur per week, verdienen voor alle opleidingsniveaus minder per uur dan gemiddeld en hebben vier jaar na uitstroom minder vaak een vast dienstverband (voor mbo, hbo en wo-master respectievelijk 43%, 58% en 53%).

Een deel van de gediplomeerden (mbo tenminste 44%, hbo 15%) kiest voor het volgen van een vervolgopleiding die voor een belangrijk deel niet-sportgerelateerd is. Verschillende gegevens duiden erop dat mbo-afgestudeerden het in eerste instantie wel wagen op de sportarbeidsmarkt, maar dat een deel hier één of twee jaar later op terugkomt. Redenen om een baan te zoeken buiten de sport zijn dat er onvoldoende werk is binnen de sport (hbo), dat men andere interesses krijgt en dat elders meer verdiend kan worden.

Wanneer we kijken naar baantevredenheid en carrièreperspectief, zijn er aanzienlijke verschillen tussen afgestudeerden van verschillende opleidingen sport en bewegen. Hoewel een flinke meerderheid van de mbo- en hbo-opgeleiden tevreden is met de huidige functie, biedt die functie volgens minder dan de helft goede carrière mogelijkheden. Dit geldt vooral voor hbo-opgeleiden. De aansluiting tussen de huidige functie en de gevolgde opleiding is voor mbo-afgestudeerden in ruim de helft van de gevallen niet optimaal. Bij hbo-opgeleiden doet zich dit minder voor.

Kwalificaties en opleidingen

In de afgelopen eeuw heeft zich parallel aan de verbreding van de sportdeelname en de uitbreiding van het aantal organisaties voor sport en bewegen een sterk uitgedijde aanbod aan opleidingen voor sport- en beweegfuncties ontwikkeld. Naast opleidingen voor functies bij organisaties in de sporteigen sector ontwikkelden zich nieuwe opleidingen voor specifieke functies en specialisaties rond het gebruik van sport als middel (voor gezondheid/fysieke activiteit, sociale vorming/integratie, recreatie). Dit werk vindt vooral in aanpalende sectoren plaats.

In de laatste halve eeuw zijn de bekwaamheidseisen aan werkers en leidinggevendenden in de sector sport- en bewegen hoger geworden. Ook van de vrijwilligers in de sector wordt steeds meer professionaliteit gevraagd. Aansluitend hierbij zijn de opleidingen grotendeels als beroepsopleidingen ingebed in het algemene stelsel van beroepsopleidingen en is de opleidingsaanpak verder geprofessionaliseerd. Binnen dit aanbod zijn opleidingen op tenminste zes Europese kwalificatieniveaus ontwikkeld, en verdere differentiatie is in voorbereiding. Mede door algemene impulsen (bachelor-masterstelsel, toevoeging van AD-niveau en professioneel doctoraat) ontwikkelt het opleidingsaanbod zich in de richting van een steeds verdere verfijning en verkaveling. Het aanbod op de arbeidsmarkt vertoont daardoor een verdere differentiatie in kwalificaties en wordt complexer en onoverzichtelijker. De differentiatie en verkaveling binnen het opleidingsaanbod lijkt niet goed aan te sluiten op de vraagkant van de arbeidsmarkt, die wordt gekenmerkt door relatief eenvoudige functiegebouwen en een toenemende behoefte aan breed en flexibel inzetbare professionals.

Beroeps- en werkgeversorganisaties

Naast het beroepsopleidingsaanbod ontwikkelden zich in het laatste kwart van de vorige eeuw ook andere structuren die voor het adequaat functioneren als arbeidsmarkt gangbaar zijn, zoals werknemers- en werkgeversorganisaties. Deze organisaties zijn veelal gevormd rond deelsectoren en specifieke functies daarbinnen, waardoor de arbeidsmarkt een sterk verbrokkelde beeld vertoont.

Collectieve regelingen

Vanuit de geformeerde beroeps- en werkgeversorganisaties zijn initiatieven genomen om te komen tot collectieve regelingen van arbeidsvoorwaarden en beroepscodes. Bij de opbouw daarvan is soms een voor de sportorganisaties specifieke aanpak gekozen, maar ook vaak aangesloten bij structuren in aanpalende sectoren, zoals onderwijs, recreatie en gemeentelijke overheid.

Sterkten en zwakten van de sportarbeidsmarkt

Geïdentificeerde sterkten:

- Er is geen gebrek aan belangstelling om in de sector sport- en bewegen te gaan werken.
- Het opleidingsaanbod is sterk gedifferentieerd en gericht op sport- en beweefuncties in verschillende sectoren, waarvoor de benodigde kwalificaties deels verschillen.

Geïdentificeerde zwakten:

- De totale arbeidsmarkt voor sport- en beweefprofessionals maakt een sterk verbrokkelde indruk.
- Het is niet eenvoudig als begeleider tussen de deelsectoren te bewegen, ook als er duidelijke overeenkomsten zijn tussen de betreffende functies. Het begeleiden van sportactiviteiten is bijvoorbeeld een activiteit die in uiteenlopende deelsectoren op vergelijkbare wijze plaatsvindt.
- Tussen segmenten verschillen de invulling van de werkgeversrol en de arbeidsvoorwaarden nogal. Deze verschillen zijn weliswaar historisch gezien verklaarbaar, maar belemmeren een optimaal functioneren van de arbeidsmarkt.
- De per segment bestaande collectieve regelingen leiden tot een zekere verkokering en soms tot terreinstrijd.
- Sectorbreed structureel overleg en samenwerking ontbreken, net als een duidelijke door belanghebbenden gedeelde visie op de arbeidsmarkt.
- De behoefte om het sport- en beweegaanbod goedkoop en daarmee breed toegankelijk te houden beperkt de financiële mogelijkheden voor beroepsarbeid.
- Het lukt maar met mate verschillende financieringsbronnen voor professionals effectief te bundelen, zoals nu bijvoorbeeld gebeurt voor combinatiefuncties.
- Door de geschatte belemmeringen aan de vraagkant van de arbeidsmarkt laat het baanperspectief (omvang, continuïteit, doorgroei) voor beroepsopgeleiden in een deel van de sector te wensen over.

- Ook blijft de honorering van professionals in delen van de arbeidsmarkt sport en bewegen achter, met name bij die in engere zin.

2. Perspectieven op de sportarbeidsmarkt 2020-2030

Langs twee wegen is vooruitgeblikt op de te verwachten ontwikkeling van de sportarbeidsmarkt in de komende tien jaar: kwantitatief en kwalitatief.

Op basis van de geanalyseerde trends is een extrapolatie gemaakt naar de toekomst. Dit blijkt vanwege methodologische vereisten alleen op enkele hoofdlijnen mogelijk. Volgens deze doorberekening zal het aantal werkzame personen met een sportberoep in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie de komende tien jaren met 30 procent stijgen. Aangezien het aantal werkzame personen in de klassieke sportsector (vallend binnen SBI 93.1) volgens de voorspellingen vrijwel stabiel blijft, zorgt dit voor een groeiende kloof tussen de verwachte ontwikkeling van de arbeidsmarkt volgens enerzijds de brede en anderzijds de nauwe afbakening.

Vier scenario's voor de ontwikkeling van de sportarbeidsmarkt 2020-2030

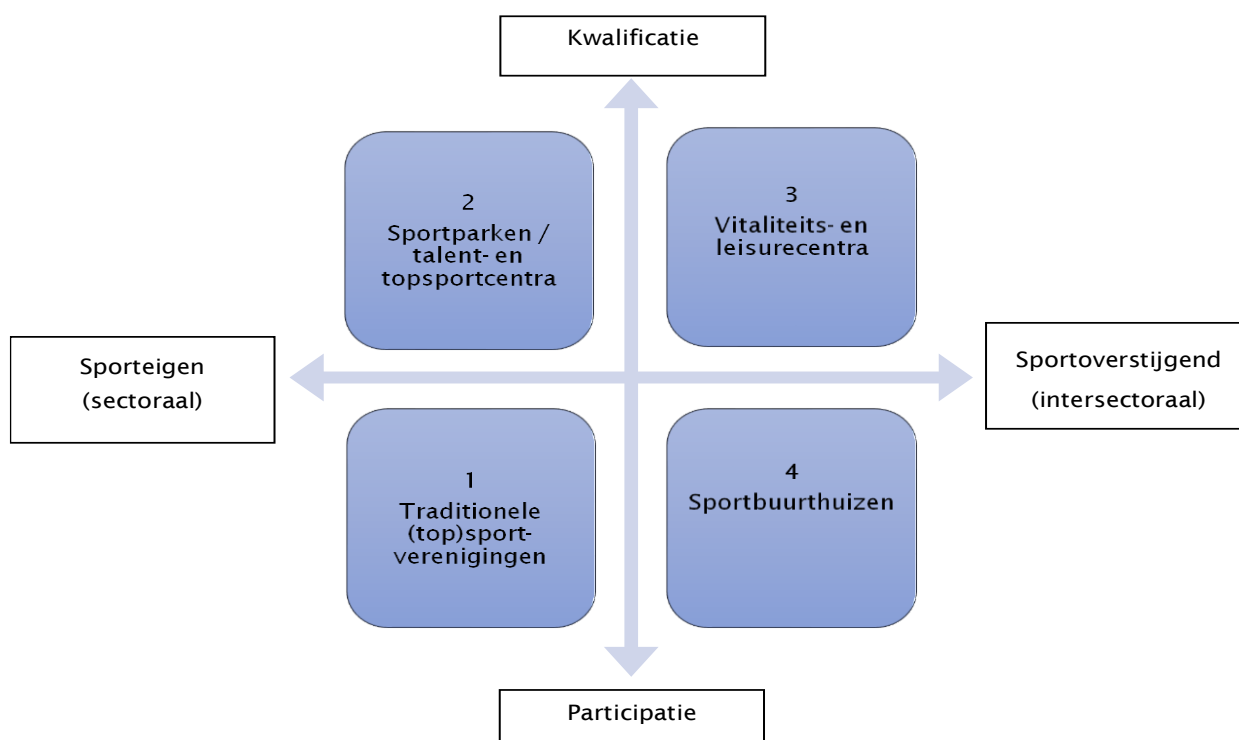
Voor de kwalitatieve toekomstverkenning zijn vier mogelijke toekomstscenario's geformuleerd en voorgelegd aan een brede groep experts van binnen en buiten de sector. Bij de scenariomethodiek wordt als discussiekader uitgegaan van een uitdrukkelijke ontwikkeling in bepaalde extreme richtingen. In de realiteit zal veeleer sprake zijn van een minder extreme mengvorm. De gebruikte scenario's zijn samengesteld op basis van een assenstelsel. De eerste as beweegt van een voortzetting van sport als autonome, afgebakende 'eigen' sector als ene uiterste naar het andere uiterste van een steeds sterkere vervlechting van sport met andere sectoren, zozeer zelfs dat de sport volledig is ingebed in andere domeinen van de samenleving.

De tweede as beweegt zich tussen twee belangrijke maatschappelijke kernwaarden als polen: 'kwalificatie' en 'maatschappelijke participatie'. Met *kwalificatie* wordt hier bedoeld dat voor het uitvoeren van bepaalde taken of werkzaamheden binnen de sector specifieke kwalificaties vereist zijn. Dat betekent dat het werk niet meer door iedereen kan worden gedaan, maar enkel door mensen die daarvoor aantoonbaar gekwalificeerd zijn. Bij *participatie* wordt de toekomst vooral gestuurd vanuit de waarde die gehecht wordt aan de maatschappelijke participatie van burgers, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk en zelforganisatie van burgerinitiatieven (zoals bij sportverenigingen). Beide kernwaarden sluiten elkaar niet volledig uit, maar laten zich wel lastig verenigen.

Op basis van deze assen zijn voor de vier kwadranten ideaaltypische organisatievormen voor de toekomst geformuleerd (figuur S.1):

1. traditionele (top)sportverenigingen;
2. sportparken als talent- en topsportcentra;
3. vitaliteits- en leisurecentra;
4. sportbuurthuizen.

Figuur S.1 Vier toekomstscenario's voor de sport op basis van een assenstelsel



Scenario 1: De traditionele (top)sportverenigingen

In de huidige situatie domineert scenario 1, al zijn er duidelijk ontwikkelingen waar te nemen in de richting van de andere scenario's. Scenario 1 kent grote uitdagingen wat betreft de ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport. Een versterking van dit scenario zal veel bestaande knelpunten pregnanter maken. Het biedt nauwelijks mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden in de sport aantrekkelijker te maken en de sportarbeidsmarkt in de breedte beter te laten functioneren.

Ondanks de gevoelde knelpunten bij deze organisatiewijze die nu domineert, is er pas sinds kort een groeiend gevoel van urgentie. Er is immers veel belangstelling voor het werken in de sportsector in engere zin en op dit moment nog geen sprake van een grote mismatch tussen vraag en aanbod. Daarnaast speelt mee dat nog steeds veel werk verzet wordt door vrijwilligers en dat aan deze participatie grote waarde wordt gehecht. De vraag is echter of dit in de toekomst zo zal blijven. Vanwege het beperkte carrièreperspectief zoekt een deel van de opgeleiden op het gebied van sport en bewegen direct of na enige tijd zijn heil buiten de sport voor meer 'vastigheid' en betere ontwikkelkansen. Door de toenemende vergrijzing is de komende jaren bovendien een krimp te verwachten van de beroepsbevolking. Dit leidt waarschijnlijk tot krapte en toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt. Gezien de naar verhouding matige arbeidsvoorwaarden en carrièremogelijkheden, staat de sport in engere zin niet sterk in deze concurrentieslag.

Volgens de geraadpleegde deskundigen staat scenario 1 - en daarmee de huidige georganiseerde sport - al enige tijd onder druk en zal de differentiatie in het landschap van sport en bewegen, die al op gang is gekomen, verdergaan. De toekomst zal dan een mix van scenario's zijn, met het risico dat de positie van de traditionele georganiseerde sport als arbeidssector steeds meer naar de marge gedrukt wordt. Dat kan tot een tweedeling in de sport leiden tussen enerzijds traditionelere autonome sportverenigingen en anderzijds 'moderne' sportclubs die zijn ingebed in bredere, deels geprofessionaliseerde organisatieverbanden. De 'moderne' clubs worden ingebed in hybride organisatievormen, zoals de semi-

geprofessionaliseerde sportparken van scenario 2 en de 'sportbuurthuizen' van scenario 4, waar sport en welzijn sterk met elkaar zijn vergroeid.

Scenario 2: Brede sportparken

Scenario 2 - brede sportparken - biedt een aantrekkelijk perspectief voor de georganiseerde sport, vanuit het belang van het behoud van de 'eigenheid' van de sport (en de relatieve autonomie die daarmee samenhangt). In dit scenario moderniseert en professionaliseert de sportsector. Dat zal niet vanzelf gaan. Het betekent dat clubs en bonden meer moeten gaan samenwerken en moeten sturen op kwaliteit en effectiviteit. De bestaande knelpunten op de arbeidsmarkt sport hangen voor een belangrijk deel samen met de verkokerde en amateuristische wijze waarop de sport nu is georganiseerd. De eisen die in dit scenario aan de sportprofessionals worden gesteld zijn zodanig dat veel bonden niet in staat zullen zijn om zelfstandig mensen op te leiden met de vereiste kwalificaties. Bundeling van krachten en nauwere samenwerking met de beroepsopleidingen zijn dan noodzakelijk.

Scenario 3 en 4: Vitaliteitscentra en buurthuizen

Scenario 3 en 4 hebben andere gevolgen voor de ontwikkeling van de sportarbeidsmarkt. De verdere vervlechting met andere sectoren brengt onder andere met zich mee dat andere eisen worden gesteld aan het werken in de brede sport- en beweegsector. Zo worden breed inzetbare professionals aantrekkelijker. Ook kunnen nieuwe functies ontstaan op het snijvlak met andere sectoren. Deze ontwikkeling is met de differentiatie in beroepsopleidingen en de komst van combinatiefuncties en buurtsportcoaches reeds in gang gezet. Deze hybridisering binnen de sport- en beweegsector zal nog sterker een vertaalslag kunnen krijgen in het opleidingsaanbod. De huidige beroepsopleidingen zijn nog sterk sectoraal georiënteerd en maar beperkt gericht op dergelijke combinatiefuncties. Denkbaar is dat er (relatief) nieuwe opleidingen of opleidingsvarianten ontstaan, die zich op het grensvlak van verschillende sectoren bevinden. Bijvoorbeeld:

- de 'leefstijlprofessional', op het snijvlak van sport en zorg, met name op het gebied van preventie en gezonde leefstijl;
- de 'sociale sportprofessional': op het grensvlak van sport en het sociaal domein (welzijn, jongerenwerk, buurtwerk, activering van bepaalde kwetsbare doelgroepen of mensen met een beperking);
- de 'sport-entertainer': op het grensvlak van sport, ontspanning en technologie (ICT, gaming, innovatie);
- de sportplanoloog: werkend op het snijvlak van sport/bewegen en stedelijke ontwikkeling (beweegvriendelijke omgeving).

Daarnaast vergt het ontwikkelen van sport- en beweegtalent een brede motorische ontwikkeling van alle jongeren en brede intersectorale samenwerking. Een type professional dat verenigingssport, (bewegings)onderwijs, buurtwerk en zorg afstemt.

Deze intersectorale vervlechting vraagt om een verdere flexibilisering van opleidingen, zodat studenten zich gemakkelijker de kennis en kunde van andere domeinen eigen kunnen maken. Daarnaast is kunnen samenwerken in multidisciplinaire teams belangrijker. In de huidige opleidingen wordt daarin al enigszins voorzien, maar voor nieuwe 'hybride' functies, zoals combinatiefuncties, is mogelijk meer nodig.

De ontwikkeling richting scenario 3 en 4 brengt wel het risico met zich mee dat de aandacht voor de 'sporttechnische' begeleiding afneemt. Naar verwachting zal (gereguleerde) sport ook in de toekomst een belangrijke plaats in het intersectorale aanbod in blijven nemen. Daarmee is het van belang aandacht te blijven geven aan instructie, training, coaching en talentontwikkeling. Dat vergt specifieke vakkennis.

3. Naar een sectordoorsnijdende aanpak van arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen en de ondersteuning daarvan

De richting waarin deze toekomstverkenning wijst is helder: de sector sport- en bewegen ontwikkelt zich in de breedte tot een steeds omvangrijker arbeidsmarkt. Willen we de volle winst binnenhalen die met sport en bewegen in verschillende opzichten mogelijk is, dan vergt dit meer inzet van goed gekwalificeerde professionals (naast de inbreng van capabele vrijwilligers). Uit zowel de trendanalyse 2008-2019 als de daarop gebaseerde kwantitatieve extrapolatie blijkt dat de groei van de arbeidsmarkt zich vooral voltrekt in de sector sport- en bewegen in brede zin, die de inzet van professionals omvat in zowel de sporteigen segmenten als aanpalende sectoren, zoals onderwijs, zorg en recreatie. De kwalitatieve vooruitblik leidt tot de conclusie dat de betrokken experts vooral toekomst zien in een verdere vervlechting van sport en bewegen met andere sectoren. Overigens beschouwen zij de traditionele sport daarbij niet als achterhaald, maar zien zij die zich vooral ontwikkelen gebundeld en verbonden met andere sectoren.

Deze verwachte verbreding van de arbeidsmarkt en intersectorale vervlechting vragen om een ‘sectordoorsnijdende’ aanpak van de arbeidsmarkt sport en bewegen. De noodzaak daartoe wordt versterkt door de knelpunten die bij de analyse van de huidige situatie zijn beschreven: verkokering, versnippering en onevenwichtige voorwaarden belemmeren het goed functioneren van de arbeidsmarkt en beperken de ontwikkelingskansen van professionals. In dit verband is het wenselijk de ontwikkeling van de arbeidsmarkt gedurende een aantal jaren systematisch aan te sturen met een daartoe ingestelde sectordoorsnijdende taskforce.

De gemiddelde functieomvang, salariëring en baan zekerheid van afgestudeerden van beroepsopleidingen sport en bewegen ligt onder die van andere opgeleiden van een vergelijkbaar niveau. Op dit moment werkt een flink deel van de professionals niet binnen een collectieve regeling van arbeidsvoorwaarden en wordt voor andere professionals gewerkt met veel verschillende cao's. Dit belemmert de (flexibele) inzet van beroepsopgeleiden en de continuïteit in hun loopbanen. Dat is nu al te zien bij de buurtsportcoaches, die onder verschillende cao's of soms daarbuiten vallen. Een systematische vergelijking van de nu reeds toegepaste cao's en van de ervaren knelpunten bij hun toepassing kan leiden tot een betere aansluiting tussen deze collectieve regelingen en een betere benutting. Daarnaast zal nagegaan moeten worden hoe de arbeidsvoorwaarden voor professionals in de sector sport en bewegen kunnen worden verbeterd.

De in de verkenning getraceerde ontwikkelingsrichting betekent ook dat gezocht moet worden naar wegen om de sector sport en bewegen in de volle breedte beter te organiseren. Dit geldt enerzijds voor de georganiseerde (verenigings)sport, waar de arbeidssituatie relatief gezien het meest knellend is. De kleinschalige manier waarop de verenigingssport in Nederland is georganiseerd is mogelijk een zege voor de bereikbaarheid, maar niet gunstig voor de arbeidssituatie van professionals. Een belangrijke randvoorwaarde voor het behoud van vrijwilligers en professionals is de inzet en bekwaamheid van sportwerkgevers bij het personeelsbeleid. Samenwerkingsverbanden lokaal of per tak van sport kunnen hierin een verbetering opleveren. Er zijn op enige schaal ondersteunende instrumenten beschikbaar, zoals regionale ondersteunende services en detacheringsorganisaties, die aan verbetering kunnen bijdragen, maar hiervan wordt momenteel maar beperkt gebruik gemaakt. Nagegaan kan worden hoe het gebruik daarvan kan worden vergroot. De sportbonden zijn veelal nog steeds geneigd vooral hun eigen tuintje aan te harken. Om tot verbetering te komen is krachtenbundeling onontbeerlijk. Voor de sport wacht dus een hele opgave, die gepaard zal gaan met grote veranderingen, niet alleen binnen de sector in engere zin, maar ook in de verhouding met andere sectoren.

Ook professionals die in andere sectoren of intersectoraal werken zijn gebaat bij meer samenwerking en samenhang. Daarbij kan worden voortgeborduurd op al in gang gezette ontwikkelingen. Denk bijvoorbeeld aan constructies als de Landelijke Academie Buurtsportcoaches, een netwerk waarin verschillende

partijen, zowel landelijk als regionaal, samenwerken om buurtsportcoaches te ondersteunen bij hun werk en verdere ontwikkeling.

Bij de ontwikkeling van de sportarbeidsmarkt moet verder rekening worden gehouden met beleid voor de gehele arbeidsmarkt in Nederland. De Commissie Regulering van werk ('commissie Borstlap' 2020) heeft geadviseerd om een aantal fundamentele veranderingen van de arbeidsmarkt door te voeren. Het grote aantal zzp'ers en mensen met tijdelijke (in de sport bovendien vaak meerdere kleine) dienstverbanden wordt om meerdere redenen niet langer houdbaar en wenselijk geacht.

Bij het ontwikkelen van een agenda kan gekeken worden naar andere sectoren die met vergelijkbare problemen kampen, zoals de culturele en creatieve sector. Zie hiervoor het gezamenlijke advies van de SER en de Raad voor Cultuur: 'Passie gewaardeerd. Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector' (SER/RvC, 2017).

De ontwikkeling en uitvoering van een 'Human Capital Agenda' voor de sector sport- en bewegen is tegen de achtergrond van deze toekomstverkenning zinniger dan ooit. De maatschappelijke waarde van sport en bewegen is tijdens de COVID-19-pandemie scherper in zicht gekomen. Een verdere ontwikkeling van de sportarbeidsmarkt naar volwassenheid zal niet gratis zijn. Zowel de inspanningen gericht op meer samenhang en harmonisatie als het beter doen benutten van aanwezige voorzieningen en het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor sport- en beweegprofessionals vergen investeringen. Willen we de volle winst van sport en bewegen pakken, dan zal de sportwereld zich als werkgevende branche beter in de markt moeten zetten en intensiever moeten gaan samenwerken met het onderwijs (bij de opleidingen) en met aanpalende sectoren (bij de tewerkstelling).

1. Inleiding: naar een professionelere sportsector

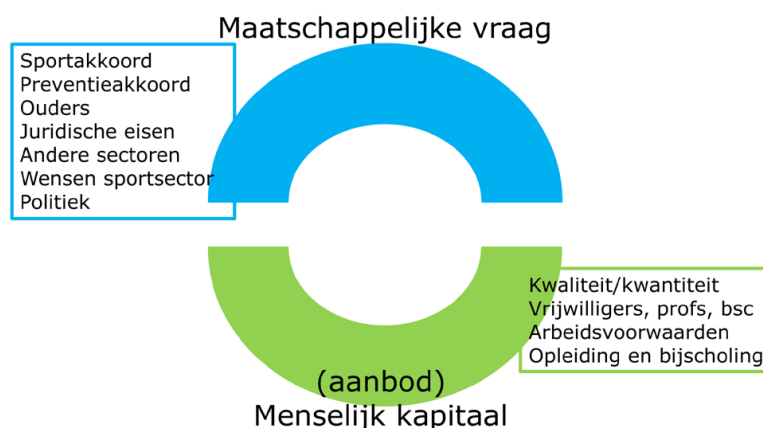
De zeven landelijke organisaties¹ betrokken bij de zevende Arbeidsmarktmonitor Sport (AMMS) 2020, die in het najaar van 2019 werd voorbereid, gaven aan dringend behoefte te hebben aan een vooruitblik op de ontwikkeling van de arbeidsmarkt na 2020. Ook voor het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) is het thema sportarbeidsmarkt en arbeidsverhoudingen actueel. In november 2019 richtte het de focus hierop met een discussiedag over menselijk kapitaal in de sport, en in 2020 kreeg dit een vervolg in een aantal discussiesessies ter voorbereiding van een Human Capital Agenda. Kamerlid Diertens (D'66) stimuleerde de discussie over de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt sport en bewegen² met een aantal Kamervragen. De Nederlandse Sportraad (NLsportraad) constateert in haar recente beleidsadvies dat er nog veel te verbeteren valt aan de sportarbeidsmarkt: *'De sport heeft een grote achterstand vergeleken met andere branches op het gebied van arbeidsvoorwaarden (lage salariëring, ongunstige werktijden, ontbreken van loopbaanperspectief en onderwaardering van de beroepen)'*. (NLsportraad, 2020a: 22/23). De toekomst van de arbeidsmarkt sport en bewegen staat dus volop in de belangstelling.

Op de achtergrond speelt dat de sector sport en bewegen groeit, diverser wordt en te maken heeft met hogere eisen aan de geleverde kwaliteit. Die kwaliteit(sverhoging) is nodig om de (potentiële) maatschappelijke waarden van sport en bewegen op een doelmatige en effectieve manier te kunnen verzilveren en aan de wensen te kunnen voldoen van de sporters en andere belanghebbenden. Tot op heden speelt vrijwillige inzet een belangrijk rol in de sport, waarin mensen hun eigen vrijetijdbesteding vormgeven en regelen. Tegelijkertijd vragen de oplopende kwaliteitseisen en de inzet van sport en bewegen als middel om professionalisering. Dit uit zich zowel in hogere eisen aan het vrijwilligerswerk (integriteit, pedagogisch klimaat, toenemende complexiteit van wet- en regelgeving, enz.) als in de groei van betaald werk in de sector sport en bewegen (buurtsportcoaches, verenigingsmanagers, commercieel sportaanbod, ondersteuningsorganisaties, evenementenorganisatoren, enz.). In figuur 1.1 wordt de gevoelde spanning tussen de veranderende maatschappelijke vraag en het beschikbare potentieel weergegeven. Hierbij komen vragen op als: hoe gaat de arbeidsmarkt voor sport en bewegen zich (bij ongewijzigd beleid) ontwikkelen? Wat is de gewenste ontwikkeling van die arbeidsmarkt, gegeven de uitdagingen waar de sector sport en bewegen voor staat? Hoe ontwikkelen zich de verhoudingen tussen het professionele en vrijwilligersdeel van de inzet voor sport en bewegen?

¹ Deze partners zijn NOC*NSF, NL Actief, MBO Raad, Hogescholen Sport Overleg, SBB, KVLO en Nationale Raad Zwemveiligheid.

² In deze verkenning gebruiken we de termen sportarbeidsmarkt en arbeidsmarkt sport en bewegen naast elkaar. We gebruiken daarbij een brede afbakening van de arbeidsmarkt, zoals in hoofdstuk 2 wordt toegelicht.

Figuur 1.1 Spanningsveld tussen de maatschappelijke vraag naar en het aanbod van menselijk kapitaal voor sport en bewegen



Bron: Ministerie van VWS, 2020

Doelstelling en onderzoeksvragen

Met het project toekomstverkenning arbeidsmarkt sport en bewegen wordt beoogd voor het decennium 2020-2030 verwachtingen en perspectieven in kaart te brengen van een aantal aspecten van de arbeidsmarkt sport en bewegen. Deze schets van verwachtingen en perspectieven wordt geplaatst tegen de achtergrond van een trendanalyse. Die analyse brengt de gegroeide situatie op de sportarbeidsmarkt in beeld.

De ‘verwachtingen’ op basis van de trendanalyse bestaan uit extrapolaties die bij elkaar een ‘nulscenario’ vormen, waarbij geen sprake is van aanvullend beleid. Bij de ‘perspectieven’ wordt nadrukkelijk rekening gehouden met de wenselijke verbetering van organisatie en kwaliteit van het sport- en beweegaanbod. Mogelijke ontwikkelingsaccenten worden daarbij verkend, zowel met het oog op de instrumentele inzet van sport en bewegen voor het bereiken van beleidsdoelen als om tegemoet te komen aan de stijgende kwaliteitseisen van sporters. Nagegaan wordt welke consequenties die impulsen kunnen hebben voor de sportarbeidsmarkt. Zo kan de kwaliteitsverbetering gepaard gaan met kwantitatieve verschuivingen in het aanbod (bijvoorbeeld tussen diensten geleverd door vrijwilligers dan wel professionals) en selectieve groei van bepaalde vormen van sport- en beweegaanbod (bijvoorbeeld meer trainingsaanbod geleverd door professionals). Binnen deze studie ligt het accent op de betaalde arbeid in de sector sport en bewegen. Tegelijkertijd kan zich een aparte opgave aftekenen rond het vrijwilligerswerk, zoals het verbeteren van de kwaliteit van de vrijwilligersinzet, door betere kwalificatie van de vrijwilligers en slimmer vrijwilligersbeleid.

De volgende aspecten van de arbeidsmarkt sport en bewegen zijn in de verkenning meegenomen:

- de feitelijke en de te verwachten volumegroei van arbeid in de sector sport en bewegen, met uitsplitsingen naar sectoren en functies;
- de verdeling hiervan over sporteigen en aanverwante sectoren;
- in-, door- en uitstroom (waar komen werknemers vandaan, doorstroming in de sector sport en bewegen, uitstroom naar welke sectoren?);
- de differentiatie van functies binnen de sector, uitgesplitst naar kwalificatieniveaus;
- de ontwikkeling van het stelsel van (beroeps)opleidingen voor de sector;
- de verdeling tussen de inzet van beroepskrachten en vrijwilligers voor verschillende functies;
- de bestaande ‘inrichting’ van de arbeidsmarkt sport en bewegen (organisaties van werkgevers en werknemers, overlegvormen, cao’s, afstemming vraag en aanbod op deze arbeidsmarkt);

- de ontwikkeling van arbeidsverhoudingen en -voorwaarden (soort, omvang en duur van contracten; aantal werkgevers per werknemer; werk op afwijkende tijden (avonden, weekenden); bestaanszekerheid en carrièreperspectief, enz.);
- de (wenselijke) aanpassingen van het opleidingsaanbod in het perspectief van het voorgaande.

Werkwijze

De gevolgde aanpak voor deze toekomstverkenning is tweeledig en bestaat uit:

A. Trendanalyses van de ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport en bewegen 2008-2020

In kwantitatieve analyses worden data geanalyseerd van verschillende bronnen om op basis daarvan de belangrijkste trends voor de hiervoor aangegeven aspecten in beeld te brengen:

- CBS-data over sportpersoneel bij sportbedrijven, sportverenigingen en in andere bedrijfstakken;
- peilingen van de Arbeidsmarktmonitor Sport 2006-2020;
- data van de landelijke monitor combinatiefuncties/buurtportcoaches;
- data over de opleidingen sport en bewegen en afgestudeerden daarvan (DUO, Vereniging Hogescholen, MBO Raad, ROA Schoolverlatersinformatiesysteem).

De voorlopige resultaten van de trendanalyse (Lucassen, Van Eldert & Hoogendam, 2020) zijn aangereikt in een aantal door het ministerie van VWS georganiseerde discussiesessies met deskundigen en belanghebbenden ten behoeve van een Human Capital Agenda in het najaar van 2020. De volgende vier discussiethema's zijn daarbij in de sessies besproken:

- het ontbreken van een sectorbreed structureel overleg over professionalisering;
- het baanperspectief voor mensen werkzaam in de sport;
- de samenwerking tussen vrijwilligers en professionele trainers/coaches;
- professionele ondersteuning bij de maatschappelijke rol van sport.

B. Extrapolatie en verkenning over de periode 2020-2030

Op basis van de geanalyseerde trends worden verwachtingen geformuleerd voor de periode 2020-2030, uitgaande van een ongewijzigde ontwikkeling (een 'nulscenario', op basis van extrapolaties). Vervolgens worden perspectieven in kaart gebracht en vervat in mogelijke beleidsopties.

Professionalisering als analysekader

Zoals hiervoor aangegeven wordt gepleit voor een versterking van de sportsector en wordt daarbij aangegeven dat de sportsector professioneler zou moeten worden of verder zou moeten professionaliseren. De Nederlandse Sportraad stelt dat professionalisering van de sportbranche nodig is: *'Betere professionele begeleiding, aangeboden door solide sportaanbieders, is nodig om meer mensen te bereiken, de kwaliteit van het aanbod te verhogen en jeugd, kwetsbare groepen, talenten en topsporters beter te begeleiden. De rijksoverheid neemt de regie en maakt met de sportbranche een plan voor professionalisering en een betere arbeidsmarkt.'* (NLsportraad, 2020c).

De term professionalisering wordt echter vaak zonder nadere toelichting gebruikt. Van dit verschijnsel worden over het algemeen nogal verschillende aspecten onderkend. Op de eerste plaats behelst professionalisering een proces waarbij bepaalde taken steeds meer worden beschouwd als een aparte functie met een eigen benaming. Een tweede element is dat het werken in deze functie specialistische kennis en bekwaamheden vereist, waardoor het 'vak' zonder grondige scholing nauwelijks goed kan worden uitgeoefend. Voor zo'n vak wordt dan een opleiding ingericht, waarbij het tegenwoordig gebruikelijk is de (professionele) eisen vast te leggen in een beroepscompetentieprofiel. Een derde element van professionaliteit is dat die functies of taken ook beroepshalve vervuld gaan worden. Met de uitvoerenden wordt een contract gesloten en ze ontvangen een salaris. Wanneer de groep beroepsbeoefenaren enige omvang heeft gekregen, verenigen zij zich veelal in een vakorganisatie.

Opleidingen en vakorganisaties spelen zowel een rol in het preciezer bepalen wat het vak inhoudt en welke eisen aan de beroepsuitoefening kunnen worden gesteld, als in het vormgeven van procedures die de toegang tot de beroepsgroep bepalen (erkenningen, licenties e.d.).

Geprofessionaliseerde beroepen worden gekenmerkt door de vier in figuur 1.2 weergegeven kernelementen (Taylor & Garratt, 2008):

- een helder en gedefinieerd werkterrein en beroepspositie (apart taakgebied, betaald werk);
- een beroepsopleiding en een specifiek kennisdomein (expertise);
- een beroeps-/vakorganisatie en carrièrestructuren (collectief);
- expliciete ethische regels en afspraken (normering).



Figuur 1.2 Kernelementen van professionalisering

Bron: Taylor en Garratt, 2008. Vertaling: Mulier Instituut.

Professionalisering kan tamelijk ongestuurd gebeuren, maar kan ook een proces zijn dat bewust wordt gepland. Zo hebben de Engelsen in de aanloop naar de Olympische Spelen van 2012 in Londen besloten coachen tot beroep te ontwikkelen: ‘By 2012, the practice of coaching in the UK will be elevated to a profession acknowledged as central to the development of sport and the fulfillment of individual potential.’ (UK Vision for Coaching, 2001, p.5). In Nederland kennen we sinds enkele jaren het nieuwe beroep van combinatiefunctionaris of sinds kort buurtsportcoach. Al langer leeft binnen de sportsector de wens om te komen tot een (beperkte) professionalisering. Pleidooien voor een gerichte (beperkte) professionalisering van de sector keren de laatste vijftig jaar herhaaldelijk terug (Lucassen, 2010).

Hoewel rond verschillende functies in de sport ontwikkelingen gaande zijn die passen bij het hiervoor beschreven klassieke model van professionalisering, geeft ons dit mogelijk geen compleet beeld. Verschillende auteurs hebben opgemerkt dat met veel beroepen tegenwoordig nog iets anders gaande is, vooral bij mensgerichte beroepen die beschouwd kunnen worden als vormen van publieke dienstverlening, bijvoorbeeld educatieve of gezondheidbevorderende beroepen. De daarvoor benodigde specialistische kennis is soms omstreden en vaak lastig af te bakenen. De relevante expertise is minder exclusief

geworden en moet worden afgewogen tegen oordelen van andere experts, financiers, besluitvormers en klanten. Bovendien is er een toenemende behoefte aan intersectorale samenwerking. Wat goede dienstverlening is wordt niet alleen bepaald door een beroepsgroep, maar daarover hebben betrokkenen vaak verschillende ideeën, die met elkaar in balans moeten worden gehouden (Putters, 2009; Lucassen, 2012). Deze ontwikkeling waarbij beroepsbeoefenaars rekening hebben te houden met uiteenlopende en soms strijdige verwachtingen brengt Noordegraaf en anderen ertoe te spreken van hybride professionalisering en hybride beroepsontwikkeling (Noordegraaf, 2007; Hoogendam, 2020; Lucassen & Von Heijden, 2013).

De complexe vraagstukken van tegenwoordig vragen veelal om samenwerking over de grenzen van het eigen beroep met allerlei andere professionals en leken. Professionals moeten daarom tegenwoordig vooral ook over ‘connective capacities’ (Noordegraaf, 2007) beschikken. Naast het kunnen toepassen van vakkennis is kennis over de lokale situatie (de ‘sociale kaart’) van steeds groter belang. Van professionals wordt tegenwoordig ook steeds meer gevraagd oog te hebben voor de maatschappelijke context waarin ze opereren en hun aanpak daarop aan te passen (Hoogendam, 2020). Die maatschappelijke context verandert voortdurend en vraagt om flexibiliteit, daarop afgestemde ontwikkeling van het beroep en bezinning op wat professionaliseren betekent.

Vooruitblik

Deze toekomstverkenning bestaat uit drie hoofdbestanddelen. Het eerste deel is meer terugblikkend van aard. Hierin worden de stand van zaken in de sportarbeidsmarkt en de ontwikkeling daarvan tussen 2008 en 2020 geschetst. Bij deze analyse gaan we nader in op de genoemde kernelementen van professionalisering. In hoofdstuk 2 geven we een beeld van de totale omvang van het in de sport- en beweegsector uitgevoerde werk en de trendmatige ontwikkelingen die daarin zijn te zien. Hoofdstuk 3 bevat een overzicht van de ontwikkeling van opleidingen en competentieprofielen en van de aanwezige vak- en werkgeversorganisaties, collectieve regelingen en ethische codes.

In het tweede deel van het rapport maken we de balans op: wat wordt gezien als de belangrijkste sterkten en zwakten van de sportarbeidsmarkt op dit moment en als bredere beleidskaders voor de toekomst van de arbeidsmarkt? In het derde deel kijken we vooruit. We proberen daarbij uit te stippelen hoe de sportarbeidsmarkt zich kan ontwikkelen, enerzijds wanneer de bestaande trends ongewijzigd worden voortgezet (nulscenario), anderzijds wanneer gericht wordt gekozen de ontwikkeling in een bepaalde richting te stuwen (beleidsscenario's).

2. Trendmatige ontwikkelingen van de arbeidsmarkt 2008-2020

In dit hoofdstuk gaan we in op de trendmatige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen tussen 2008 en 2020. Op basis van beschikbare databronnen worden de volgende aspecten van de arbeidsmarkt sport en bewegen in kaart gebracht:

- de omvang van de werkgelegenheid binnen de arbeidsmarkt sport en bewegen;
- achtergrondkenmerken en arbeidskenmerken (zoals dienstverband en functieomvang) van werkenden in de sector sport en bewegen en werkenden met een sportberoep;
- combinatiefuncties en buurtsportcoaches;
- gediplomeerden van sportopleidingen;
- doorstroom en uitstroom van afgestudeerden van sportopleidingen;
- arbeidsmarktpositie van uitstromers van sportopleidingen;
- vrijwilligers in de sport.

In navolging van de Sport Toekomstverkenning 2017 hanteren we een brede opvatting van het begrip sport. Sport is het geheel aan sport- en beweegaanbod en -voorzieningen, sport- en beweeggedrag, beleving van sport via media en bezoek, en (sport)beleid op lokaal en nationaal niveau. Daarom trekken wij onze definitie van de sector sport en bewegen zo breed mogelijk.

Voor de schets van de trendmatige ontwikkelingen in de sportarbeidsmarkt maken we gebruik van verschillende databronnen, die ieder een iets andere afbakening en werkwijze hanteren bij het onderzoek naar de arbeidsmarkt sport en bewegen. Als dit relevant is voor het betreffende aspect, wordt dit toegelicht in de beschrijving van de resultaten.

Naast de beschikbare informatie over de arbeidsmarkt sport en bewegen op Statline van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en de data over opleidingen van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA), vormt de Arbeidsmarktmonitor Sport (AMMS) een belangrijke bron voor deze rapportage. De AMMS is een tweejaarlijks onderzoek naar de sportarbeidsmarkt waarin peilingen worden gedaan onder werkgevers in de sport- en beweegsector en aanpalende sectoren en onder afgestudeerden van mbo- en hbo-opleidingen sport en bewegen. De AMMS richt zich daarbij op de zogenoemde sportgerelateerde arbeid. Meer algemene beroepsarbeid bij sportorganisaties, bijvoorbeeld schoonmaak- of administratief werk, wordt daartoe niet gerekend.

In aanvulling op deze databronnen hebben het Mulier Instituut en het ministerie van VWS het CBS gevraagd een aantal tabellen samen te stellen met informatie over de arbeidsmarkt sport en bewegen. Dit maatwerk is grofweg in twee onderdelen te verdelen. Allereerst zijn tabellen samengesteld met de arbeidskenmerken van uitstromers uit de studie jaren 2013/'14 en 2017/'18. Deze arbeidskenmerken zijn voor het studiejaar 2013/'14 één jaar en vier jaar na uitstroom gemeten en voor 2017/'18 één jaar na uitstroom. Daarnaast bevat de tweede set tabellen een overzicht van het aantal werkzame personen, en hun achtergrondkenmerken, in de sector sport en bewegen volgens verschillende afbakeningen.

2.1 Omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen

De arbeidsmarkt sport en bewegen is op verschillende manieren te definiëren. Eén manier is op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI). De SBI is een hiërarchische indeling van economische activiteiten die

³om bedrijfseenheden in te delen naar hun hoofdactiviteit^[OBJ]. De eerste vier cijfers van de SBI zijn, op enkele uitzonderingen na, gelijk aan de Europese NACE Rev 2-indeling. Binnen de SBI heeft sport een 'eigen' code: 93.1 Sport^[OBJ]. Een niveau lager binnen de SBI is 93.1 Sport onderverdeeld in zes SBI-codes:

- 93.11 Sportaccommodaties;
- 93.12 Buitensport;
- 93.13 Fitnesscentra;
- 93.14 Binnensport;
- 93.15 Watersport;
- 93.19 Overige sportactiviteiten.

Nog een niveau lager worden deze SBI-codes, met uitzondering van 93.13 Fitnesscentra, verder uitgesplitst. Deze uitsplitsing wordt in bijlage I weergegeven.

Onder 93.1 Sport vallen organisaties waarvan de hoofdactiviteit wordt geclassificeerd als sport. Verder zijn er organisaties die wel binnen onze afbakening van de arbeidsmarkt sport en bewegen vallen, maar niet onder 93.1 Sport worden gerekend. Dit kan bijvoorbeeld doordat deze organisaties een andere hoofdactiviteit hebben geregistreerd of omdat zij meer doen dan alleen sport. Daarnaast vallen organisaties die actief zijn op het gebied van bewegen doorgaans niet binnen 93.1 Sport. Daarom classificeren we de sector sport op basis van SBI-code 93.1 Sport als de nauwe definitie van de sector sport en bewegen.

Om een breder beeld te krijgen van de arbeidsmarkt sport en bewegen volgen we het voorbeeld van het nationale rapport dat Werkgevers in de Sport (WOS) redigeerde in het kader van het Europese ESSA-sport project onder leiding van het European Observatory for Sport and Employment (EOSE) (WOS, 2019). ESSA Sport, volledig 'A European Sector Skills Alliance for Sport and Physical Activity', werd uitgevoerd in 2016-2019 en had als doel het creëren van een kennisbank en actieplan voor de nationale en Europese arbeidsmarkt in de sport. Het onderzoek richtte zich op het in kaart brengen van belangrijke ontwikkelingen en knelpunten, met speciale focus op de competenties en ontwikkeling van medewerkers in de sport. Daarbij liepen de onderzoekers ook tegen de nauwe definitie van de sportsector aan. Als oplossing hiervoor werd een kruising gemaakt tussen de sectorclassificatie van de NACE (vergelijkbaar met de SBI) en de beroepenclassificatie van de International Standard Classification of Occupations (ISCO)⁵. Binnen de ISCO is de beroepsgroep 342 Sportbeoefenaren, -trainers en fitnessinstructeurs te onderscheiden⁶. De werkenden die volgens de ISCO een sportberoep hebben, namelijk ISCO 342, zullen naar verwachting grotendeels binnen de sector sport vallen (SBI 93.1), maar de code kan ook de sportprofessionals buiten de afgebakende sportsector omvatten. Door de sector sport onder SBI 93.1 uit te breiden met alle werkenden met een sportberoep buiten de sportsector kan een breder beeld worden gegeven van de arbeidsmarkt sport en bewegen. In voorliggende rapportage zien we dit als de brede definitie van de arbeidsmarkt sport en bewegen: alle werkenden in de sector sport (SBI 93.1) plus de

³ CBS, zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/activiteiten/sbi-2008-standaard-bedrijfsindeling-2008>

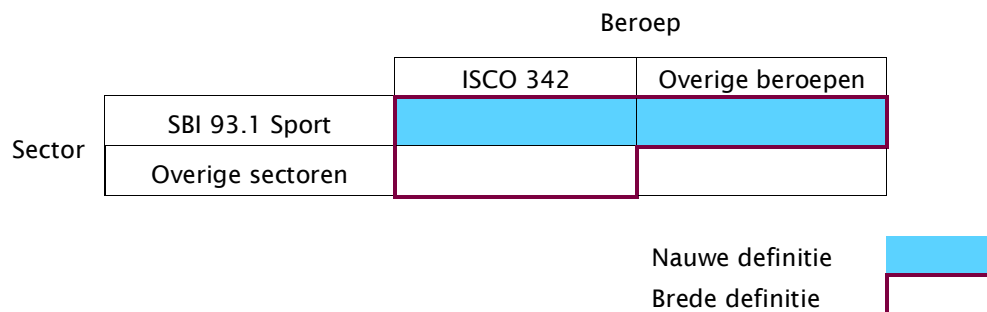
⁴ 93.1 Sport valt binnen de SBI-code 91 Sport en recreatie, die vervolgens weer binnen R Cultuur, Sport en Recreatie valt.

⁵ CBS, zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/classificaties/onderwijs-en-beroepen/beroepenclassificatie--isco-en-sbc-->

⁶ Deze ISCO bestaat uit de ISCO-codes 3421 Atleten en andere sportbeoefenaren, 3422 Sporttrainers en zweminstructeurs en 3423 Fitnessinstructeurs en leiders van recreatieprogramma's.

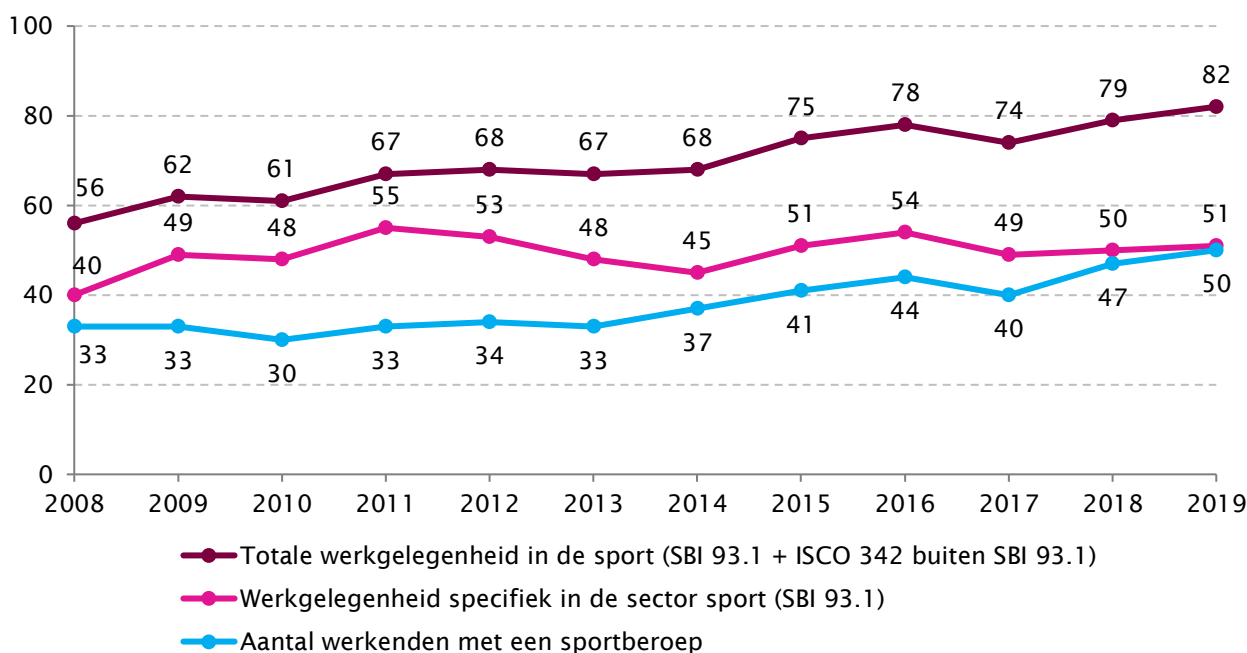
werkenden met een sportberoep (ISCO 342) buiten de sector sport (SBI 93.1). In figuur 2.1 wordt de samenstelling van de sector sport en bewegen volgens de brede en nauw definitie schematisch weergegeven.

Figuur 2.1 Schematische weergave brede en nauwe definitie van de sector sport en bewegen



In de rapportage van ESSA Sport werd een beeld geschetst van de ontwikkelingen tussen 2011 en 2016. Om een totaalbeeld te geven over de periode 2008 tot en met 2019 is het maatwerk van het CBS (zie hierboven voor de beschrijving) meegenomen om voor deze periode de omvang en achtergrondkenmerken van de arbeidsmarkt sport en bewegen in kaart te brengen volgens de brede definitie (SBI 93.1 + ISCO 342 buiten SBI 93.1). In figuur 2.2 schetsen we de ontwikkeling van de omvang volgens de brede definitie van de arbeidsmarkt. Daarnaast presenteren we de afzonderlijke delen van deze brede definitie, de omvang volgens de nauwe definitie (SBI 93.1) en het aantal werkenden met een sportberoep (ISCO 342). Deze laatste twee overlappen deels, maar voor een gedeelte ook juist niet. Mensen kunnen in de sportsector werken op andere functies dan wat geclassificeerd zou worden als een sportberoep. Daarnaast werken mensen met een sportberoep niet per definitie in een bedrijf binnen de sportsector.

Figuur 2.2 Werkgelegenheid in de sport volgens de brede definitie, volgens de nauwe definitie en het aantal werkenden met een sportberoep, 2008-2019 (aantal personen x 1.000)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

De totale werkgelegenheid in de sector sport en bewegen, volgens de brede definitie, is sinds 2008 flink toegenomen (figuur 2.2). In 2008 werkten zo'n 56.000 personen in de sector en dat steeg naar 67.000 in 2011. Tussen 2011 en 2014 bleef het aantal werkenden relatief stabiel, maar na 2014 is er wederom een stijging te zien. Voor 2019 komt de omvang van de sector sport en bewegen uiteindelijk uit op zo'n 82.000 werkzame personen.

De werkgelegenheid in de sport volgens de nauwe definitie steeg ook tussen 2008 en 2011. Na 2011 is een daling te zien, waarna de omvang enigszins stabiel blijft rond de 50.000 personen. Gegeven dat de totale werkgelegenheid volgens de brede definitie wel blijft stijgen, impliceert dit dat het aantal werkenden die tot de sector sport en bewegen gerekend kunnen worden, maar niet tot de klassieke sportsector volgens de SBI, is gestegen. Hoe verder de brede en nauwe definitie uit elkaar lopen, hoe groter het aandeel beroepsbeoefenaren sport buiten de nauw gedefinieerde sector sport. Dit is terug te zien in de ontwikkeling van het aantal werkenden met een sportberoep. Tot 2013 lag dit aantal stabiel rond de 33.000 personen. Sindsdien is het aantal werkenden met een sportberoep elk jaar, met uitzondering van 2017, gestegen. In 2019 hebben 50.000 mensen een sportberoep.

Kenmerken van werkenden in de sector sport en bewegen (volgens brede definitie)

In 2019 zijn de werkenden in de sector sport en bewegen, volgens de brede definitie, nagenoeg gelijk verdeeld over de leeftijdsgroepen zoals deze voor het maatwerk van het CBS zijn vastgesteld (tabel 2.1). Daarmee heeft de sector een jongere groep werkenden dan het landelijke beeld laat zien. Landelijk ligt het aandeel 45- tot 75-jarigen namelijk een stuk hoger, ten koste van de groep 15- tot 25-jarigen. De verhoudingen in de sector sport en bewegen naar leeftijd zijn ongeveer gelijk gebleven tussen 2008 en 2019 (niet in tabel). Uit de onderverdeling naar onderwijsniveau in 2019 komt naar voren dat werkenden in de sector met name middelbaar opgeleid zijn⁷. 45 procent heeft middelbaar onderwijsniveau, terwijl het aandeel lager en hoger onderwijsniveau op respectievelijk 24 en 30 procent ligt. Volgens het landelijke beeld zijn ook de meeste werkenden middelbaar opgeleid, maar het verschil met het aandeel hogeropgeleide werkenden is veel kleiner. Vergeleken met de totale werkgelegenheid zijn de werkenden in de sector sport en bewegen (volgens de brede definitie) daarmee gemiddeld genomen lager opgeleid.

⁷ Onderwijsniveau wordt binnen het maatwerk van het CBS als volgt ingedeeld. Onderwijsniveau lager omvat onderwijs op het niveau van basisonderwijs, het vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of de assistentenopleiding (mbo-1). Onderwijsniveau middelbaar omvat de bovenbouw van havo/vwo, de basisberoepsopleiding (mbo-2), de vakopleiding (mbo-3) en de middenkader- en specialistenopleidingen (mbo-4). Onderwijsniveau hoger omvat onderwijs op het niveau van hbo of wo.

Tabel 2.1 Aantal werkenden in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie (SBI 93.1 + ISCO 342 buiten SBI 93.1)⁸ naar persoonskenmerken⁹ met het landelijke aandeel als referentie, 2019 (in aantallen x 1.000 en percentages)

		Sector sport en bewegen (brede definitie)		Nederland totaal
		Aantallen (x 1.000)	Percentage van het totaal	Percentage van het totaal
Totaal		82	100%	100%
Leeftijdsgroep	15 tot 25 jaar	28	34%	15%
	25 tot 45 jaar	29	35%	40%
	45 tot 75 jaar	26	31%	44%
Onderwijsniveau	Lager	20	24%	20%
	Middelbaar	37	45%	40%
	Hoger	25	30%	39%
	Onbekend	1	1%	1%

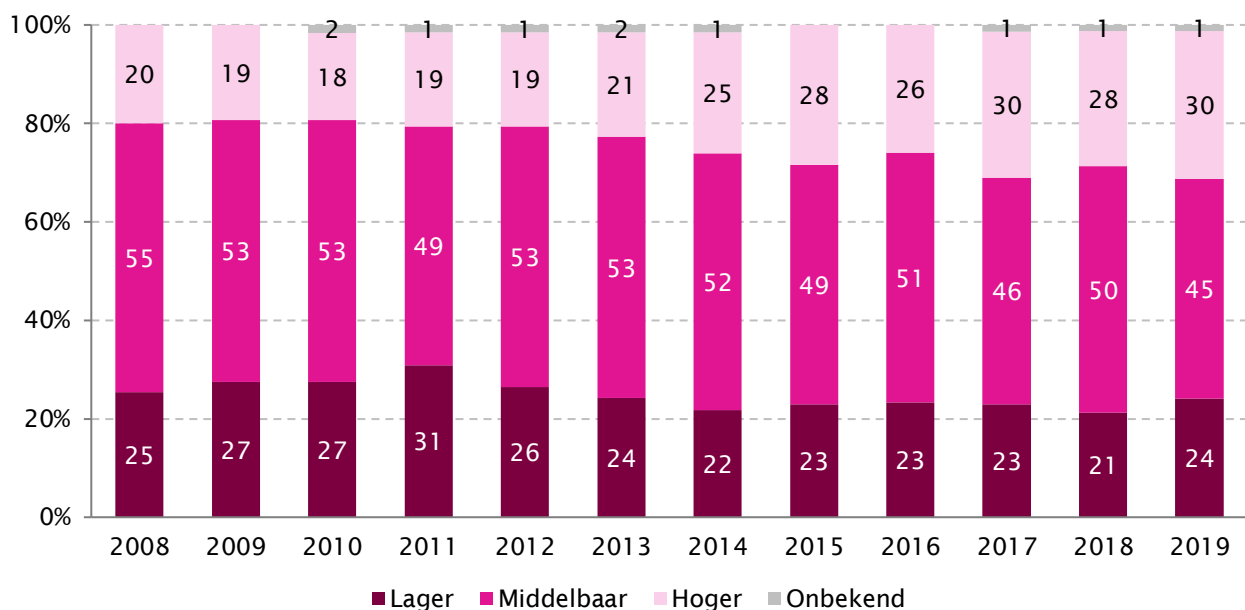
Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

⁸ Onder de brede definitie valt steeds SBI 93.1 + ISCO 342 buiten SBI 93.1

⁹ De verdeling naar geslacht is niet opgenomen in het maatwerk van het CBS. In de ESSA Sport is deze uitsplitsing wel gegeven voor de nauwe definitie van de sector sport (SBI 93.1). Hieruit kwam naar voren dat de verhouding ongeveer 50-50 is tussen man en vrouw, waarbij het aandeel vrouwen onder de werkenden in de sportsector licht hoger ligt. Deze verhouding is nagenoeg gelijk gebleven in de periode 2011 tot en met 2016.

In tegenstelling tot de verdeling van de werkenden in de sector sport en bewegen naar leeftijd, is de verdeling naar onderwijsniveau licht verschoven tussen 2008 en 2019. Met name na 2013 lijkt het aandeel werkenden met hoger onderwijsniveau licht gestegen te zijn (figuur 2.3). Deze stijging leidt vooral tot een daling in het aandeel middelbaar opgeleide werkenden, en in mindere mate van lageropgeleiden. Verhoudingsgewijs werken er in 2019 meer mensen met hoog opleidingsniveau in de sector sport en bewegen dan in 2008. Kijken we naar de absolute aantallen (niet in figuur), dan is te zien dat het aantal werkenden met hoog opleidingsniveau sterk is gestegen, terwijl het absolute aantal laag en middelbaar opgeleiden stabiel is of slechts licht stijgt. Dit duidt er mogelijk op dat het algehele opleidingsniveau binnen de sector sport en bewegen gestegen is, al gaat het om een lichte verschuiving.

Figuur 2.3 Ontwikkeling van de onderverdeling van werkenden in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie naar onderwijsniveau, 2008-2019 (in percentages)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Binnen de sector sport en bewegen werken de meeste mensen deeltijd, zo'n 70 procent van de 82.000 werkenden in de sector (tabel 2.2). De overige 30 procent werkt voltijd, hier gedefinieerd als een gemiddelde werkweek van 35 uur of meer. De verhouding is nagenoeg gelijk gebleven tussen 2008 en 2019. Van de deeltijders werkt ongeveer 56 procent minder dan 20 uur per week. Dit komt overeen met 32.000 werkenden, die binnen de totale sector 39 procent van de populatie vormen. De overige 44 procent van de deeltijders werkt 20 uur of meer, maar minder dan 35 uur. Ook deze verhouding is weinig veranderd tussen 2008 en 2019.

Tabel 2.2 Aantal werkenden in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie, naar arbeidskenmerken, 2019 (in aantallen x 1.000 en percentages)

	Aantallen (x 1.000)	% van het totaal	% van boven- liggende groep ¹⁰
Totaal	82	100%	
Arbeidsduur			
Voltijd ¹¹	25	30%	
Deeltijd	57	70%	
<i>w.o. minder dan 20 uur per week</i>	32	39%	56%
<i>w.o. 20 uur of meer, maar minder dan 35 uur</i>	25	30%	44%
Relatie tot de arbeidsmarkt			
Zelfstandigen	23	28%	
Werknemers naar dienstverband	59	72%	
<i>w.o. vast dienstverband</i>	31	38%	53%
<i>w.o. flexibel dienstverband</i>	28	34%	47%

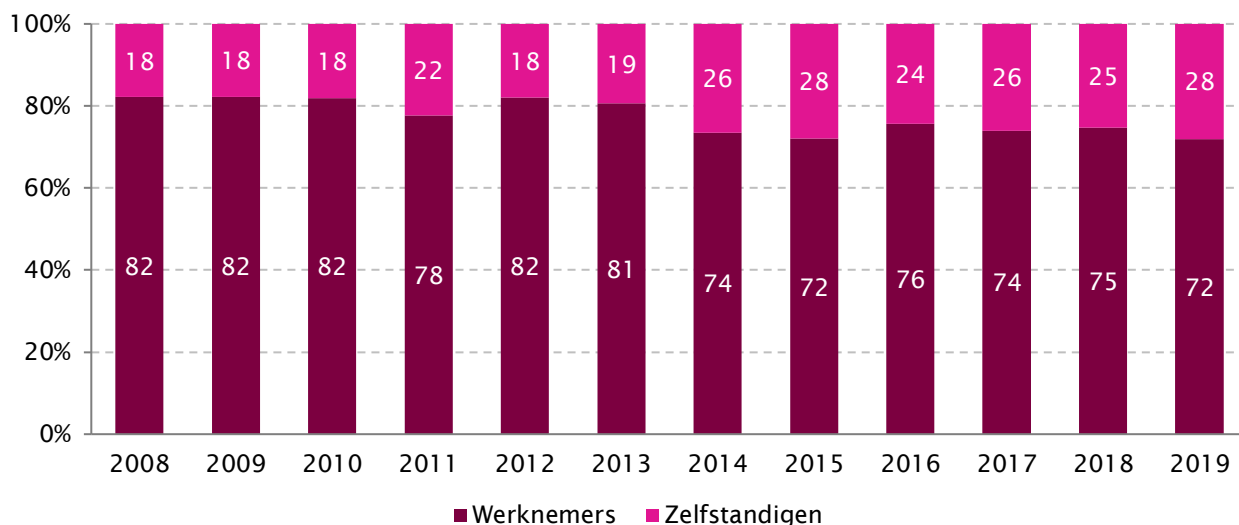
Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

In 2019 is zo'n 28 procent van de sector sport en bewegen werkzaam als zelfstandige (tabel 2.2). De overige 72 procent betreft werknemers in loondienst. Door de jaren heen is deze verhouding licht verschoven. In 2008 lag het aandeel zelfstandigen in de sector nog op 18 procent (figuur 2.4). Met name na 2013 zijn er verhoudingsgewijs meer zelfstandigen bij gekomen in de sector.

¹⁰ Het percentage van het totaal geeft aan wat het aandeel van de specifieke rij is in het totale aantal werkenden in de sector sport en bewegen. Op een aantal punten kan echter nog een verder uitsplitsing gemaakt worden, zoals bij deeltijd en werknemers naar dienstverband. In deze gevallen laten we eerst in de derde kolom zien wat het aandeel is binnen het totaal onder '% van het totaal'. Vervolgens geeft '% van bovenliggende groep' aan hoe de verhouding binnen de categorie 'erboven' ligt. In het geval van deeltijd wordt in de vierde kolom bijvoorbeeld aangegeven hoeveel procent van de deeltijders minder dan 20 uur per week werkt: 32.000 van de 57.000 deeltijders, dus 56 procent.

¹¹ Het aantal uren dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt is 35 uur of meer.

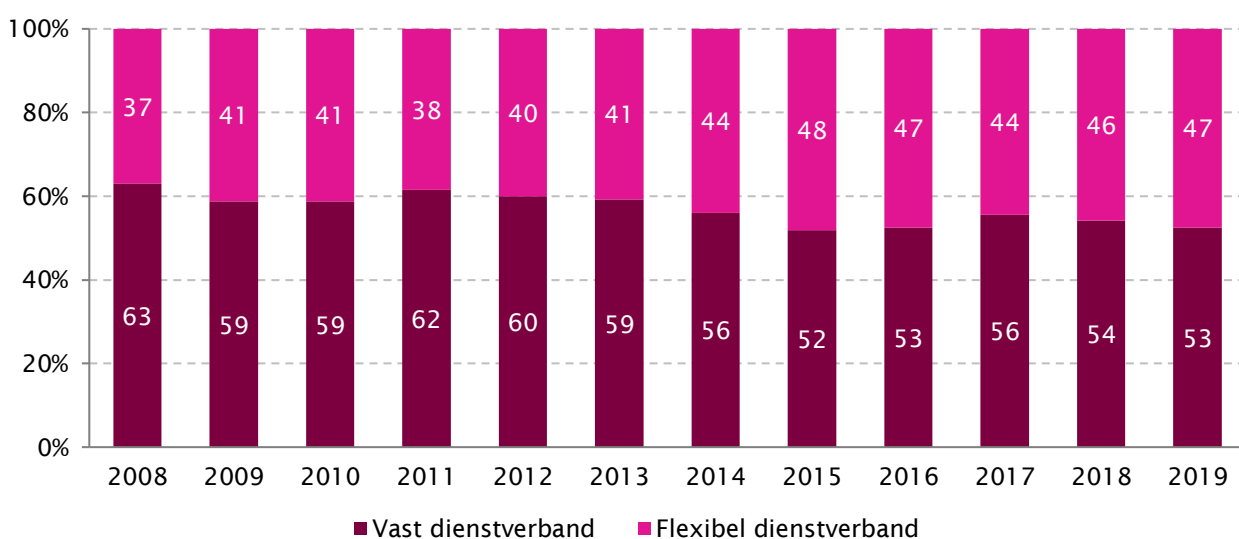
Figuur 2.4 Ontwikkeling van de onderverdeling van werkenden in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie naar relatie tot de arbeidsmarkt, 2008-2019 (in percentages)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Van de 59.000 werkenden in loondienst in 2019 had iets meer dan de helft een vast dienstverband (53%; tabel 2.2). 47 procent had een flexibel dienstverband. Elf jaar eerder, in 2008, lag het aandeel werkenden met een flexibel dienstverband nog 10 procentpunten lager (37% van de werkenden in loondienst; figuur 2.5). Vergelijkbaar met de ontwikkeling die uit figuur 2.4 naar voren kwam heeft vooral na 2013 een verschuiving plaatsgevonden, in het geval van het dienstverband richting meer flexibele dienstverbanden. Op de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel heeft het aandeel werkenden met een flexibel dienstverband tevens een stijging doorgemaakt: tussen 2008 en 2019 steeg dit aandeel met 6 procentpunten (niet in figuur).

Figuur 2.5 Ontwikkeling van de onderverdeling van werkenden in loondienst in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie naar dienstverband, 2008-2019 (in percentages)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Het bovengeschetste beeld van de verdeling van werkenden in de sector sport en bewegen naar arbeidskenmerken wijkt op een aantal punten af van het totaalbeeld voor Nederland. Waar binnen de

sector sport en bewegen het grootste deel van de werkenden in 2019 deeltijd werkte (70%), is de verhouding tussen voltijd een deeltijd in Nederland als geheel ongeveer 50-50 (tabel 2.3). Daarnaast werken deeltijders in de sector sport en bewegen vaker minder dan 20 uur per week vergeleken met het totaalbeeld voor Nederland. Het aandeel zelfstandigen in de sector sport en bewegen ligt hoger dan het gemiddelde van heel Nederland. Onder de werknemers in loondienst komt een flexibel dienstverband vaker voor in de sector sport en bewegen. Wel is het aandeel werknemers met een flexibel dienstverband ook op totaalniveau voor Nederland gestegen sinds 2008.

Tabel 2.3 Procentuele verdeling werkenden in Nederland totaal en de sector sport en bewegen volgens de brede definitie naar arbeidskenmerken, 2019 (in percentages)

	Nederland totaal		Sector sport en bewegen (brede definitie)	
	% van het totaal	% van bovengliggende groep	% van het totaal	% van bovengliggende groep
Arbeidsduur				
Voltijd	51%		30%	
Deeltijd	49%		70%	
<i>w.o. minder dan 20 uur per week</i>		37%		56%
<i>w.o. 20 uur of meer, maar minder dan 35 uur</i>		63%		44%
Relatie tot de arbeidsmarkt				
Zelfstandigen	16%		28%	
Werknemers naar dienstverband	84%		72%	
<i>w.o. vaste dienstverband</i>		74%		53%
<i>w.o. flexibel dienstverband</i>		26%		47%

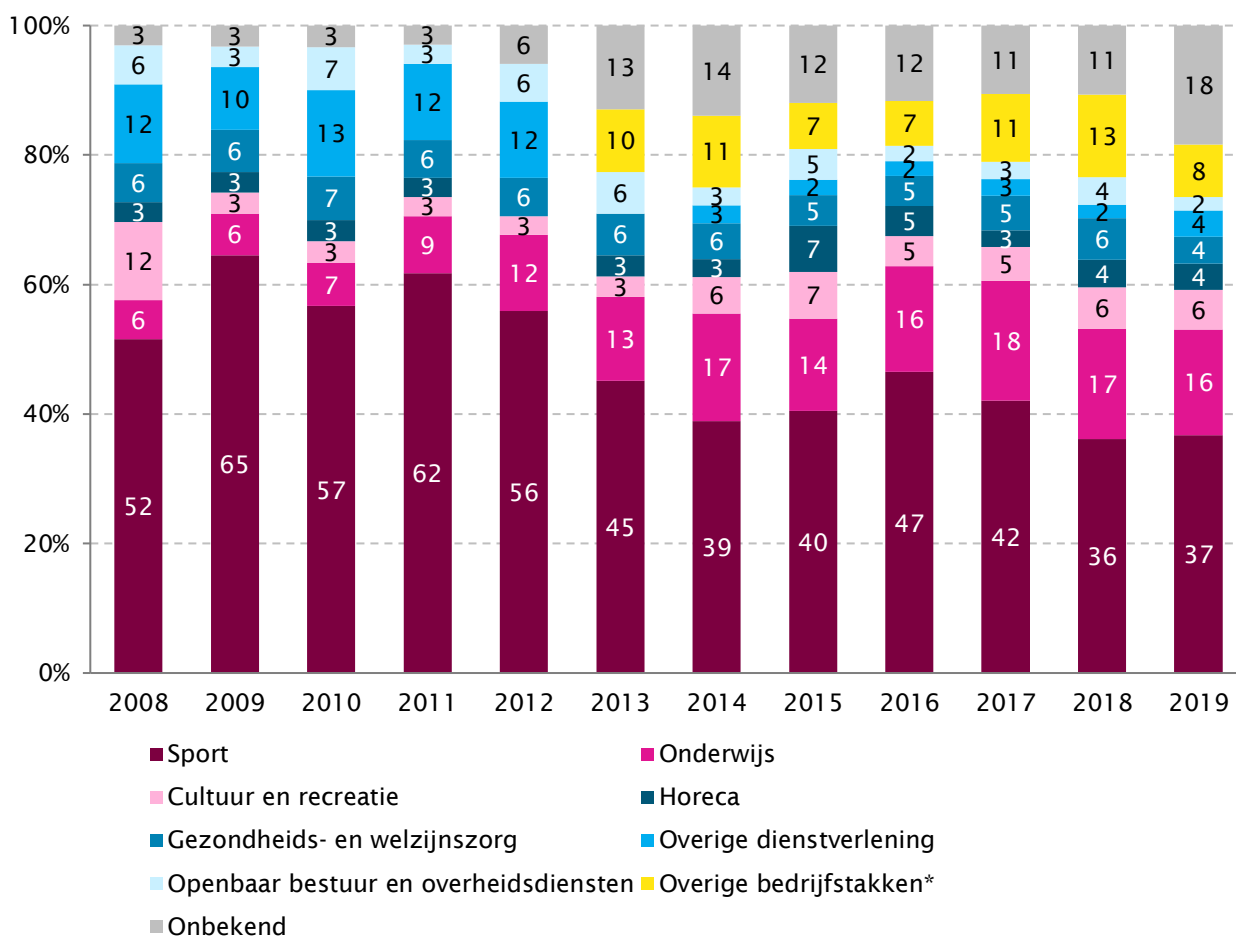
Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Kenmerken van werkenden met een sportberoep (ISCO 342)

Zoals eerder beschreven werken mensen met een sportberoep (ISCO 342) niet per definitie in de sportsector, wat voor ons reden is om met de brede definitie van de sector sport en bewegen te werken. In figuur 2.6 is duidelijk te zien dat werkenden met een sportberoep ook binnen andere bedrijfstakken werkzaam zijn. Sterker nog, dit aandeel is in de afgelopen jaren sterk gegroeid. In 2019 werkt slechts 36 procent van de mensen met een sportberoep in de sector sport (SBI 93.1), terwijl dit voor 2013 varieerde tussen 52 (in 2008) en 64 procent (in 2011). Met name binnen de bedrijfstak Onderwijs zijn in de afgelopen jaren meer mensen met een sportberoep aan het werk gegaan. Verder valt op dat werkenden met een sportberoep in meer verschillende bedrijfstakken opduiken. Zo is het aandeel overige bedrijfstakken sinds 2013 duidelijk aanwezig. Binnen deze categorie vallen zes bedrijfstakken¹² met ieder een klein aantal werkenden met een sportberoep. Een bedrijfstak waarin werkenden met een sportberoep sinds 2013 juist minder vertegenwoordigd zijn is de overige dienstverlening. Tot 2013 lag het aandeel van deze bedrijfstak nog rond de 10 procent, maar sindsdien is dit maximaal 4 procent geweest.

¹² Omvat de bedrijfstakken: Handel, Informatie & communicatie, Specialistische zakelijke diensten, Verhuur en overige zakelijke diensten, Landbouw, bosbouw & visserij en Industrie.

Figuur 2.6 Verdeling werkenden met een sportberoep (ISCO 342) naar bedrijfstak, 2008-2019 (in percentages)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

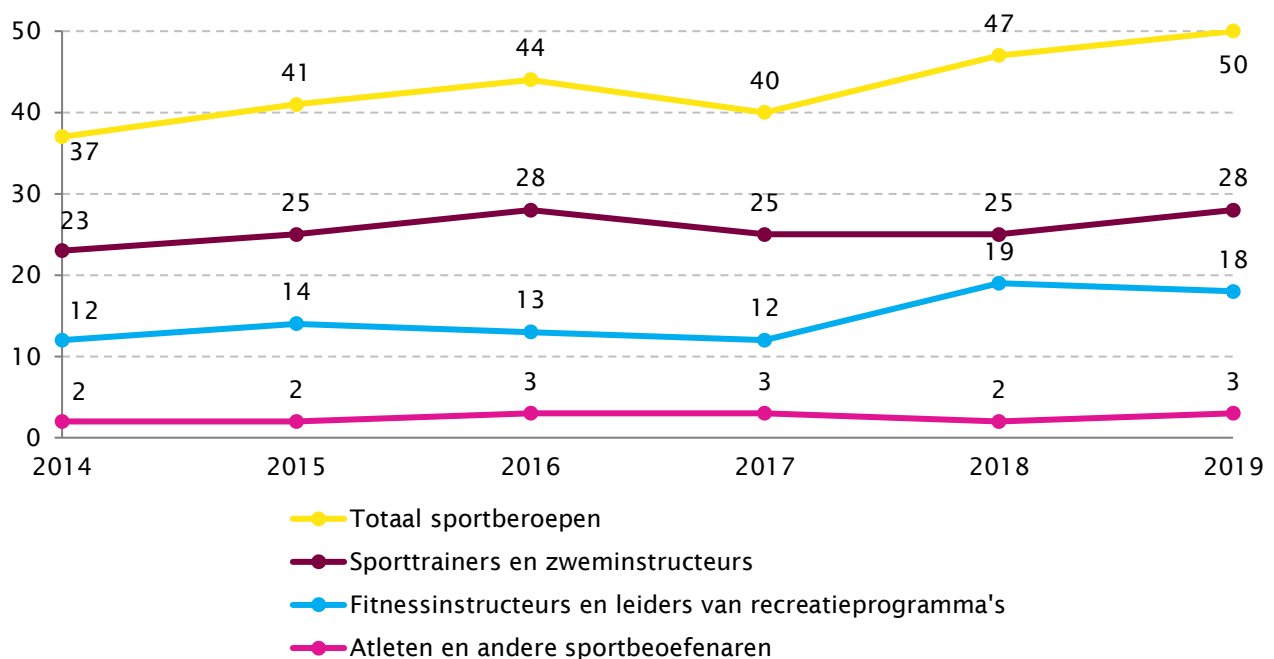
* Omvat de bedrijfstakken: Handel, Informatie & communicatie, Specialistische zakelijke diensten, Verhuur en overige zakelijke diensten, Landbouw, bosbouw & visserij en Industrie.

De beroepenclassificatie sportberoep (ISCO 342) is uit te splitsen naar drie onderliggende ISCO codes:

- 3421 Atleten en andere sportbeoefenaren;
- 3422 Sporttrainers en zweminstructeurs;
- 3423 Fitnessinstructeurs en leiders van recreatieprogramma's.

De bijbehorende beschrijving van de drie onderliggende ISCO-codes is te vinden in bijlage III. Sporttrainers en zweminstructeurs hebben het grootste aandeel binnen de groep werkenden met een sportberoep (figuur 2.7). In 2019 werkten zo'n 28.000 mensen als sporttrainer of zweminstructeur, van de in totaal 50.000 werkenden met een sportberoep. Ongeveer 18.000 mensen werkten als fitnessinstructeur of leider van een recreatieprogramma. De overige 3.000 mensen met een sportberoep stonden in 2019 geregistreerd als atleet of andere sportbeoefenaar.

Figuur 2.7 Verdeling werkenden met een sportberoep naar specifiek beroep, 2008-2019 (in aantallen x 1.000)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

De verdeling van het aantal werkenden met een sportberoep naar persoonskenmerken komt grotendeels overeen met de verdeling zoals deze in tabel 2.2 naar voren kwam voor werkenden in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie. Wel lijken werkenden met een sportberoep relatief gezien iets jonger te zijn: het aandeel van de jongste leeftijdsgroep (15 tot 25 jaar) ligt iets hoger, ten koste van de oudste (45 tot 75 jaar) (tabel 2.4).

Tabel 2.4 Aantal werkenden met een sportberoep (ISCO 342), naar persoonskenmerken, 2019 (in aantallen x 1.000 en percentages)

		Aantallen (x 1.000)	% van het totaal
Totaal		50	100%
Leeftijdsgroep	15 tot 25 jaar	18	37%
	25 tot 45 jaar	17	35%
	45 tot 75 jaar	14	29%
Onderwijsniveau	Lager	10	21%
	Middelbaar	23	48%
	Hoger	15	31%
	Onbekend	0	0%

Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Ook de arbeidskenmerken van werkenden met een sportberoep komen redelijk overeen met de kenmerken van werkenden in de sector volgens de brede definitie (tabel 2.5). Relatief gezien lijkt het aandeel deeltijders en zelfstandigen wel iets hoger onder werkenden met een sportberoep. Hetzelfde geldt voor het aandeel werkenden met een sportberoep in flexibel dienstverband.

**Tabel 2.5 Aantal werkenden met een sportberoep (ISCO 342), naar arbeidskenmerken, 2019
(in aantallen x 1.000 en percentages)**

	Aantallen (x 1.000)	% van het totaal	% van boven- liggende groep
Totaal	50	100%	
Arbeidsduur			
Voltijd	12	24%	
Deeltijd	37	76%	
<i>w.o. minder dan 20 uur per week</i>	22	45%	59%
<i>w.o. 20 uur of meer, maar minder dan 35 uur</i>	15	31%	41%
Relatie tot de arbeidsmarkt			
Zelfstandigen	17	35%	
Werknemers naar dienstverband	32	65%	
<i>w.o. vaste dienstverband</i>	16	32%	48%
<i>w.o. flexibel dienstverband</i>	17	34%	52%

Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

2.2 Ontwikkeling van de arbeidsmarkt naar deelsectoren

In paragraaf 2.1 lieten we de ontwikkelingen binnen de sector sport en bewegen als geheel zien. De volgende stap is om in te zoomen op de verschillende deelsectoren binnen de sector. Daarbij is grofweg onderscheid te maken in twee typen deelsectoren: sporteigen sectoren en aanpalende sectoren. Op basis van het maatwerk van het CBS is het niet mogelijk om uitsplitsingen te maken voor de sporteigen sectoren. Hiervoor wijken we uit naar de beschikbare informatie op Statline van het CBS. De uitsplitsing naar aanpalende sectoren is wel mogelijk op basis van het maatwerk.

De arbeidskenmerken (functieomvang, type dienstverband en arbeidsvoorwaarden) van werkenden per deelsector zijn tevens niet in kaart te brengen aan de hand van het maatwerk van het CBS. Hiervoor benutten we de resultaten van de Arbeidsmarktmonitor Sport (AMMS). We baseren ons hierbij op de uitgave van 2018 (Horst & Frietman, 2018).

Voor het maatwerk van het CBS hebben we in overleg de sector sport en bewegen naar onze eigen wens kunnen afbakenen. Voor de bronnen die in deze paragraaf gebruikt worden zijn we deels afhankelijk van de afbakening die is gekozen. Hierdoor kunnen totale aantallen en definities afwijken.

Verdeling naar deelsectoren binnen de sector sport en bewegen

Aan de hand van de aantallen werkzame personen in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie en volgens de nauwe definitie en het aantal werkzame personen met een sportberoep kan de puzzel gelegd worden die in figuur 2.1 schematisch wordt geschetst. In figuur 2.8 laten we deze zien voor het jaar 2019.

In 2019 waren er volgens de nauwe definitie zo'n 51.000 mensen werkzaam in de sector. Dit betrof de mensen werkzaam wareb binnen de SBI-code voor sport. Ongeveer 50.000 mensen hadden in 2019 een sportberoep (ISCO 342 Sportinstructeurs). Daarvan werkten 18.000 in de sector sport volgens de SBI-registratie en de overige 31.000 in overige sectoren, zoals in figuur 2.6 te zien is. Wanneer we deze

aantallen invullen in figuur 2.8, resteert het aantal werkzame personen binnen de nauwe definitie van de sector met een niet-sportberoep. Als we het aantal mensen met een sportberoep binnen de nauwe definitie van het totaal afhalen, komen we uit op ongeveer 33.000 werkzame personen. De omvang van de sector sport en bewegen volgens de brede definitie is vervolgens de optelsom van de ingevulde aantallen en komt zoals we eerder zagen uit op 82.000 werkzame personen.

Figuur 2.8 Schematische weergave brede en nauwe definitie van de sector sport en bewegen, ingevuld voor 2019 (in aantallen x 1.000)

		Beroep	
		ISCO 342	Overige beroepen
Sector	SBI 93.1 Sport	18	33
	Overige sectoren	31	
		Nauwe definitie	51
		Brede definitie	82

Behalve de uitsplitsing naar sportberoep en niet-sportberoep kan, op basis van het maatwerk van het CBS, geen uitsplitsing gemaakt worden naar deelsectoren binnen de overkoepelende sector sport en bewegen. Hiervoor gebruiken we verderop de cijfers van Statline (CBS). Op basis van figuur 2.6 kunnen we wel een beeld schetsen van de verdeling van de aanpalende sectoren. Dit betreft namelijk de werkzame personen met een sportberoep die buiten de sector sport vallen volgens de SBI-codering. Zoals in figuur 2.8 te zien is, waren dit 31.000 personen in 2019. In tabel 2.6 laten we deze verdeling zien, inclusief de uitsplitsing binnen de nauwe definitie naar type beroep (sportberoep versus niet-sportberoep). Daarmee schetsen we een totaalbeeld van de sector volgens de brede definitie, naar deelsectoren.

Tabel 2.6 Totale verdeling van het aantal werkzame personen binnen de sector sport en bewegen volgens de brede definitie naar deelsectoren (in aantallen x 1.000)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sector 93.1 sport	Sportberoep (ISCO 342)	17	20	17	21	19	14	14	17	20	16	17	18
	Overige beroepen	23	29	31	34	34	34	31	34	34	33	33	33
Sportberoep (ISCO 342) in overige sectoren	Onderwijs	2	2	2	3	4	4	6	6	7	7	8	8
	Cultuur en recreatie	4	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3
	Horeca	1	1	1	1	0	1	1	3	2	1	2	2
	Gezondheids- en welzijnszorg	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
	Overige dienstverlening	4	3	4	4	4	0	1	1	1	1	1	2
	Handel	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1
	Informatie en communicatie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	Specialistische zakelijke diensten	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
	Verhuur en overige zakelijke diensten	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2	2	1
	Openbaar bestuur en overheidsdiensten	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1
	Landbouw, bosbouw en visserij	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	Industrie	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
	Onbekend	1	1	1	1	2	4	5	5	5	4	5	9
Totaal sector sport en bewegen volgens brede definitie		56	62	61	67	68	67	68	75	78	74	79	82

Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

* Vanwege afrondingen kunnen de optellingen afwijken.

Voor de uitsplitsing naar sporteigen deelsectoren baseren we ons op de cijfers van Statline (CBS). Op Statline publiceert het CBS, in uiteenlopende frequenties, tabellen met gegevens over onder andere personeel binnen verschillende onderdelen van de sport. De volgende sporteigen deelsectoren zijn daarbij te onderscheiden:

- fitnesscentra;
- particuliere exploitanten van sportaccommodaties;
- sportclubs (exclusief watersport- en professionele sportclubs);
- sportscholen;
- maneges;
- particuliere jachthavens;
- watersportclubs.

De meest recente data voor deze deelsectoren komen uit 2018. Uitzondering is fitnesscentra; voor deze deelsector zijn voorlopige cijfers uit 2019 beschikbaar.

In totaal werkten bij organisaties voor fitness, sportaccommodaties, sportclubs, sportscholen, maneges, jachthavens en watersportclubs samen ongeveer 51.830 personen in loondienst (tabel 2.7), wat nagenoeg overeenkomt met het aantal werkzame personen in de sector volgens de nauwe definitie. In mensenjaren is dit 21.235, wat resulteert in een gemiddelde omvang van de aanstelling van 0,41 in loondienst. Naast de werkenden in loondienst is er voor ongeveer 7.000 mensenjaren binnen de sporteigen deelsectoren werk niet in loondienst (niet in tabel), bijvoorbeeld als zzp'er. Dit komt met name voor bij de fitnesscentra (2.200 mensenjaren), maar ook bij sportaccommodaties, maneges en sportscholen.

Tabel 2.7 Aantal werkzame personen (in absolute aantallen en mensenjaren) in loondienst en gemiddelde omvang aanstelling (in fte) daarvan in sporteigen deelsectoren, 2019 voor fitness en 2018 voor overige sectoren

	In absolute aantallen	In mensenjaren	Gemiddelde omvang aanstelling
Sportaccommodaties	17.830	8.645	0,48
Fitness	17.700	6.600	0,37
Sportclubs	10.680	3.410	0,32
Sportscholen	2.110	780	0,37
Maneges	1.930	1.050	0,54
Jachthavens	850	660	0,78
Watersportclubs	130	90	0,69
Totaal	51.230	21.235	0,41

Bron: CBS Statline 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

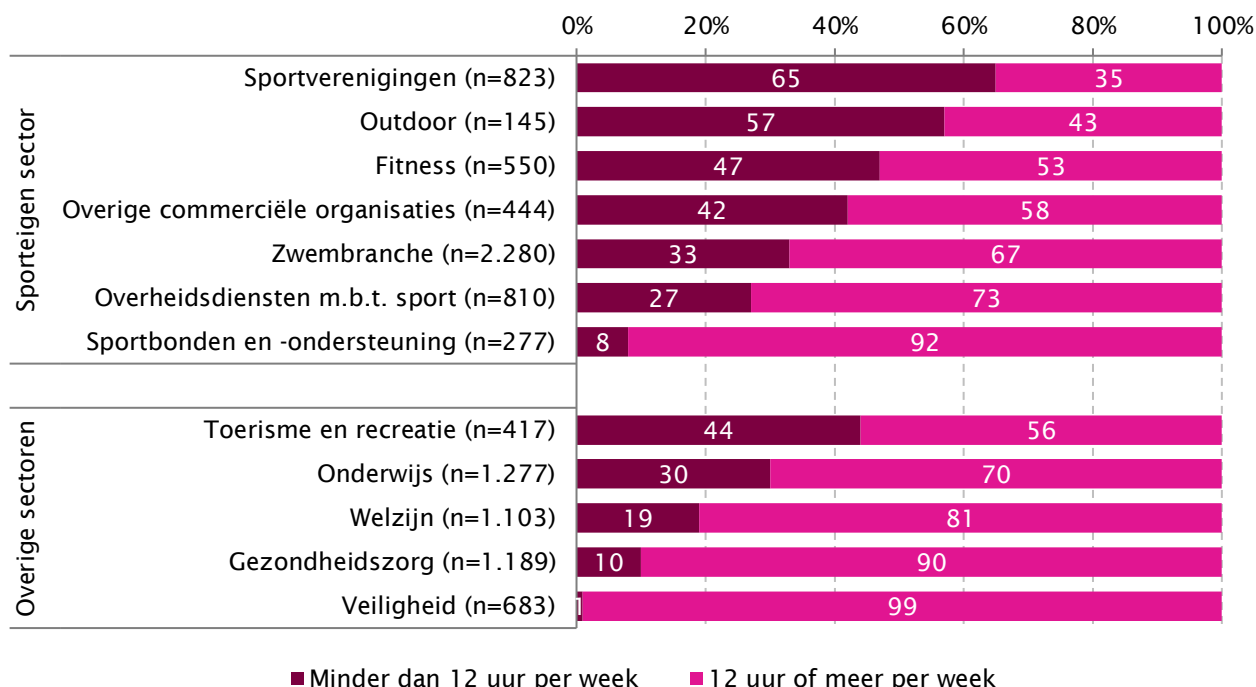
De deelsector sportaccommodaties is zowel absoluut als in mensenjaren de meest omvangrijke deelsector (tabel 2.7). De fitnesscentra wijken daar niet veel van af, maar het aantal mensenjaren ligt wel iets lager. De gemiddelde omvang van de aanstelling van werkenden in de deelsectoren is het laagst bij sportclubs (0,32). Bij organisaties binnen de watersportsector ligt dit juist relatief hoog: bij jachthavens gemiddeld 0,78 en bij watersportclubs 0,69.

Arbeidskenmerken per deelsector

De arbeidskenmerken van werkenden met een sport- en beweegfunctie verschillen sterk tussen de deelsectoren, zo blijkt uit de AMMS 2018 (figuur 2.9). Binnen de sporteigen deelsectoren ligt het aandeel werkenden dat 12 uur of minder werkt name bij sportverenigingen hoog (65%). Bij sportbonden en sportondersteuning (8%) en overheidsdiensten (23%) is dit relatief laag. Bij de overige sectoren is het ten

minste 33 procent. Bij aanpalende sectoren werkt tenminste 70 procent 12 uur of meer, behalve bij toerisme en recreatie. In aanpalende sectoren is de gemiddelde functieomvang groter dan binnen de sportsector.

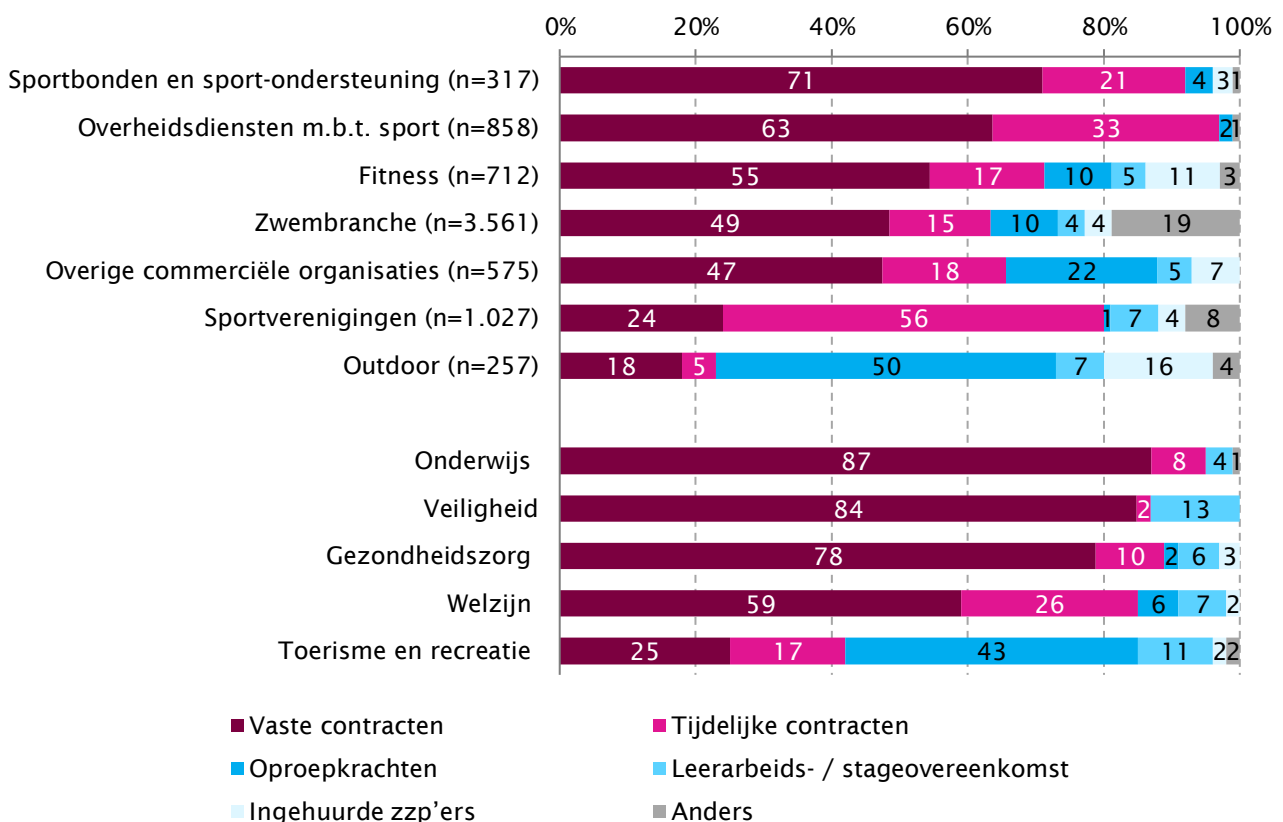
Figuur 2.9 Aantal uren werkzaam, medewerkers in sport- en beweegfuncties per deelsector, 2018 (in percentages)



Bron: Van der Horst & Frietman 2018. Bewerking: Mulier Instituut.

Qua type dienstverband zijn er de nodige verschillen tussen deelsectoren (figuur 2.10). Bij sportverenigingen (24%) en outdoor (18%) treffen we de minste vaste contracten. Bij fitness, sportbonden en overheidsdiensten werkt meer dan de helft op een vast contract. Het aandeel zzp'ers is met name binnen outdoor (16%) en fitness (11%) opmerkelijk hoog. In aanpalende sectoren zien we een veel hoger aandeel vaste contracten. Alleen binnen toerisme en recreatie ligt dit duidelijk lager (25%).

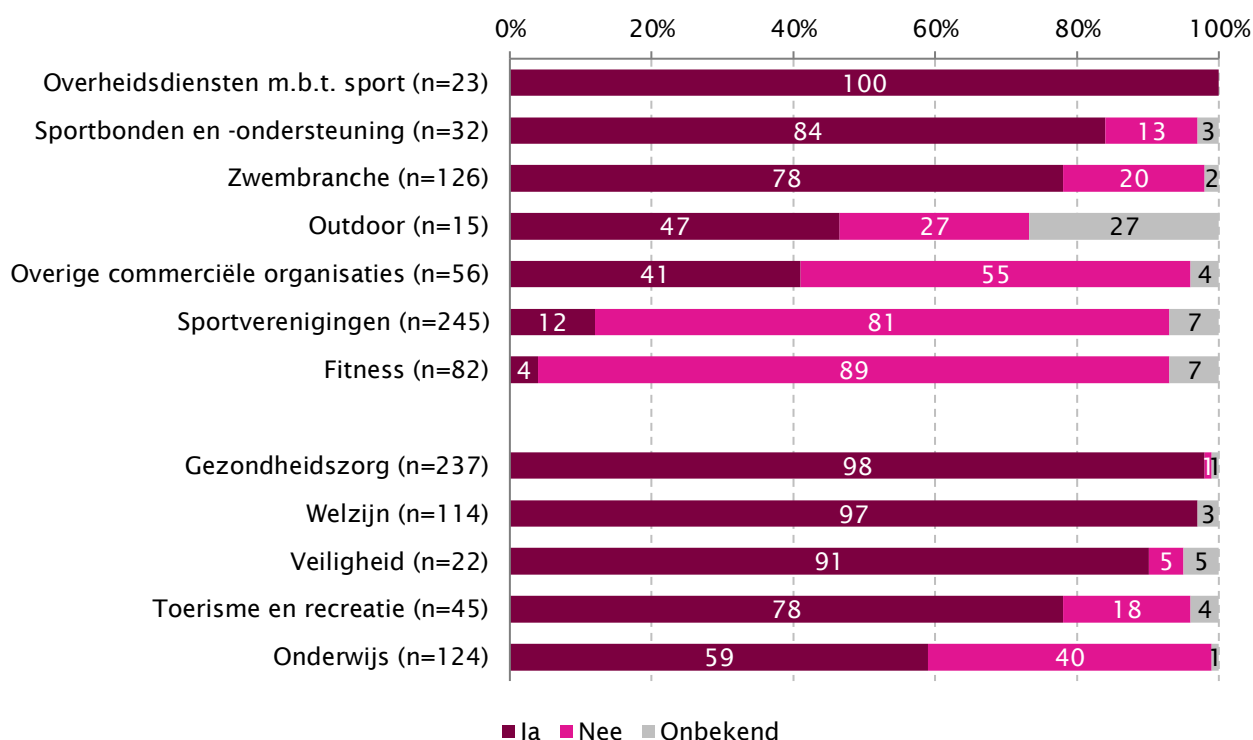
Figuur 2.10 Type dienstverbanden medewerkers met sport- en beweegfuncties per deelsector, 2018 (in percentages)



Bron: AMMS, 2018. Bewerking: Mulier Instituut.

Maar een klein deel van de werkenden bij sportverenigingen of fitness valt onder een cao (figuur 2.11). De cao Sport is niet algemeen verbindend. Binnen de zwembranche en bij sportbonden en overheidsdiensten ligt dit aandeel fors hoger. In de aanpalende sectoren ligt het aandeel werknemers dat onder een cao valt juist wél hoog. In alle sectoren is dit meer dan de helft.

Figuur 2.11 Medewerkers van organisaties met betaalde medewerkers met een sport- en beweegfunctie die onder een cao vallen, per deelsector, 2018 (in percentages)

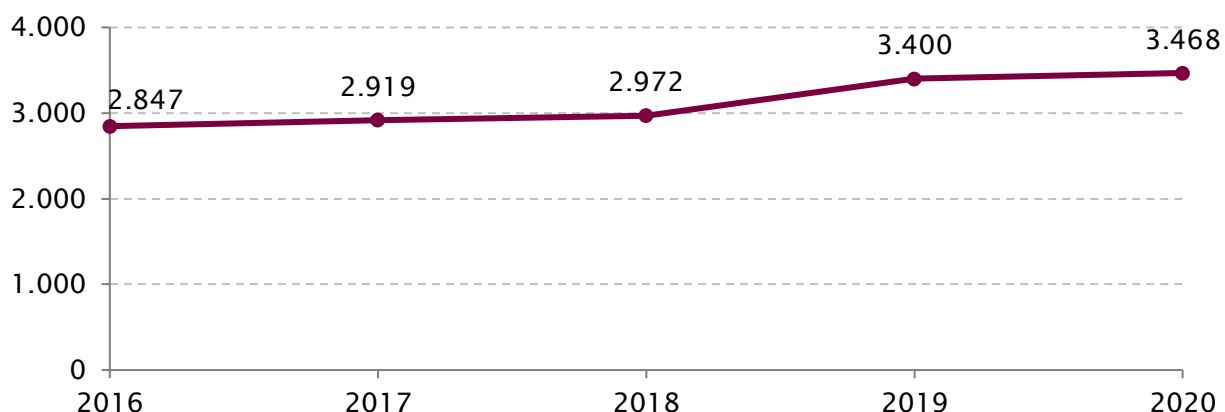


Bron: AMMS, 2018. Bewerking: Mulier Instituut.

2.3 Combinatiefuncties/Buurtsportcoaches

Een bijzondere ontwikkeling op de arbeidsmarkt sport en bewegen is de introductie van de combinatiefunctionarissen in 2008. Er is al eerder sprake geweest van initiatieven om tot een bewuste professionalisering van de sportsector te komen, maar die zijn uiteindelijk niet volledig gerealiseerd. Hoewel over de continuïteit van de combinatiefuncties lange tijd onduidelijkheid bestond, kan worden vastgesteld dat er politiek en beleidsmatig een groot draagvlak is voor de waarde van deze professionals voor de sector sport en bewegen en de cultuursector. Bijzonder aan deze functies is dat zij voor een belangrijk deel worden gefinancierd met publieke middelen. Binnen de lopende Brede Regeling Combinatiefuncties is het streven om het aantal fte aan combinatiefuncties tussen 2019 en 2022 te laten stijgen tot 3.665 fte. Het aantal fte dat is gerealiseerd (peildatum 1 september) steeg tussen 2016 en 2020 met ongeveer 600 (figuur 2.12). Met name na de invoering van de nu lopende Brede Regeling Combinatiefuncties, tussen 2018 en 2019, was een aanzienlijke stijging te zien, namelijk ruim 400 fte.

Figuur 2.12 Ontwikkeling in het aantal fte buurtsportcoaches (op 1 september), 2016-2020



Bron: BMC (Monitor Brede Impuls Combinatiefuncties), 2016/2017/2018; Mulier Instituut (BRC Monitor), 2019/2020. Bewerking: Mulier Instituut.

In totaal waren op 1 september 2019 binnen 347 gemeenten 5.800 personen in dienst als functionaris¹³ (Pulles, Van Stam, Heijnen & Van Lindert, 2019). Een jaar later lag dit iets hoger: op 1 september 2020 waren binnen 350 gemeenten 6.012 personen werkzaam als functionaris (Van Stam & Heijnen, 2020). De omvang van een gemiddelde aanstelling lag in 2019 en 2020 op een vergelijkbaar niveau, respectievelijk 0,59 fte en 0,58 fte per functionaris. In 2019 was 79 procent van de functionarissen werkzaam vanuit sport en bewegen en de overige 21 procent vanuit de sector kunst en cultuur. Het aandeel functionarissen werkzaam vanuit sport en bewegen lag in 2020 iets hoger, namelijk 83 procent. Zowel in 2019 als in 2020 werkte 96 procent van de functionarissen in (loon)dienst en 4 procent als zzp'er. Vrijwel alle medewerkers in loondienst werken onder een cao. Van de functionarissen in de sport- en beweegsector werkt per september 2020 ruim 70 procent op hbo-niveau en ongeveer 26 procent op mbo-niveau. Deze verhoudingen waren in 2019 nagenoeg hetzelfde.

Welke opleidingsachtergrond en sport- en beweegfuncties het specifiek betreft is niet bekend. De BRC Monitor 2019 vermeldt wel dat 1.160 coaches als vakdocent bewegingsonderwijs worden ingezet (Pulles, Van Stam, Heijnen & Van Lindert, 2019). Een andere aanwijzing geeft een behoeftepeiling naar nascholing, die eind 2019 voor de Landelijke Academie Buurtsportcoaches is uitgevoerd onder buurtsportcoaches en waarop 603 buurtsportcoaches hebben geantwoord¹⁴ (Musters, 2020). Van de respondenten heeft 16 procent een mbo-opleiding als hoogste opleiding; 76 procent is hbo-afgestudeerd en 5 procent volgde wo. Drie kwart van de respondenten volgde een sport- en beweegopleiding en ongeveer de helft daarvan een lerarenopleiding (hoogstwaarschijnlijk ALO).

2.4 Gediplomeerden van opleidingen sport en bewegen

De ontwikkeling van specifieke opleidingen voor bepaalde functies is een belangrijk aspect van de professionalisering in een arbeidssector. Het opleidingsaanbod sport en bewegen is in de afgelopen eeuw steeds verder verbreed (hoofdstuk 3 geeft hiervan een uitvoeriger beeld). Na de eeuwwisseling voltrekt zich een verruiming en differentiatie van het aanbod aan mbo-opleidingen sport en bewegen. Na de eerste

¹³ Functionaris omvat hier buurtsportcoaches, combinatiefunctiefunctionarissen en cultuurcoaches.

¹⁴ Dat is een respons van ongeveer 10 procent van alle coaches, die redelijk provinciaal verdeeld bleek.

hbo-opleiding sport en bewegen (1996) volgen andere hbo-instellingen dit initiatief met allerlei min of meer soortgelijke opleidingen, die in 2014 onder de gezamenlijke noemer sportkunde worden gebracht. Binnen de mbo- en hbo-opleidingen sport en bewegen tekent zich een duidelijke differentiatie af, gericht op de rol van sport en bewegen in gezondheidszorg, welzijn, recreatie en entertainment, die aansluit bij de toegenomen waardering voor de maatschappelijke betekenis van sport en bewegen (vermaatschappelijking van sport).

Binnen de academische opleidingsfeer bieden verschillende universiteiten inmiddels de studie bewegingswetenschappen aan, en na de introductie van de bachelor-masterstructuur in 2009 ontstaan zowel aan universiteiten als aan hogescholen nieuwe masterstudies over de rol van sport en bewegen voor onderwijs, gezondheid en economie. Een bijzondere ontwikkeling die we al signaleerden is die van de combinatiefuncties (vanaf 2008, later buurtsportcoaches). Dit zijn functies op het snijvlak van bij sport en bewegen betrokken sectoren, waarvoor pas sinds enkele jaren gerichte opleidingstrajecten bestaan.

In het vervolg van deze paragraaf beschrijven we de kwantitatieve ontwikkeling van de verschillende opleidingen sport en bewegen aan de hand van het aantal gediplomeerden per opleiding. Dit doen we op basis van data van DUO.

Mbo

Het aantal gediplomeerden van mbo-voltijdsopleidingen sport en bewegen binnen de beroepsopleidende leerweg (BOL) steeg van 4.195 in 2015 naar 5.068 in 2019¹⁵ (tabel 2.8). Van deze gediplomeerden heeft meer dan de helft een mbo-opleiding gevolgd op niveau 4. Het aantal gediplomeerden van mbo-opleidingen sport en bewegen binnen de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) is de afgelopen jaren beperkt gebleven, maar wel licht gestegen sinds 2016. Op basis van de data van DUO komen sinds 2017 geen afgestudeerde deeltijders van mbo-opleidingen sport en bewegen binnen BOL naar voren. In totaal behaalden in 2019 5.152 studenten hun mbo-diploma sport en bewegen. Dit aantal ligt ongeveer 900 hoger dan in 2015.

Tabel 2.8 Aantal gediplomeerden van mbo-opleidingen sport en bewegen naar niveau, 2015-2019 (in absolute aantallen)

	2015	2016	2017	2018	2019
Mbo BBL	55	27	38	39	84
Mbo BOL deeltijd	4	12	0	0	0
Mbo BOL voltijd					
Niveau 2	738	827	715	1.148	1.265
Niveau 3	1.168	1.282	1.240	1.277	1.129
Niveau 4	2.289	2.448	2.532	2.531	2.674
<i>Totaal mbo BOL voltijd</i>	<i>4.195</i>	<i>4.557</i>	<i>4.487</i>	<i>4.956</i>	<i>5.068</i>
Totaal mbo	4.254	4.596	4.525	4.995	5.152

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

¹⁵ De ontwikkeling per mbo-voltijdsopleiding sport en bewegen binnen BOL wordt in bijlage IV weergegeven.

Op alle niveaus van mbo-voltijdsopleidingen sport en bewegen binnen BOL is het merendeel van de gediplomeerden man (tabel 2.9). Sinds 2015 is het aandeel vrouwen echter jaarlijks gestegen. In 2015 lag het aandeel vrouwen voor alle mbo-voltijdsopleidingen sport en bewegen op 28 procent, terwijl het vier jaar later 10 procentpunten hoger ligt (38%). Ook voor de onderliggende mbo-niveaus zien we een stijging van ongeveer 10 procentpunten.

Tabel 2.9 Aandeel vrouwen onder gediplomeerden van mbo-voltijdsopleidingen sport en bewegen binnen BOL, naar niveau, 2015-2019 (in percentages)

	2015	2016	2017	2018	2019
Niveau 2	21%	21%	24%	34%	33%
Niveau 3	22%	25%	25%	26%	34%
Niveau 4	33%	34%	33%	36%	42%
Totaal mbo BOL voltijd	28%	29%	29%	33%	38%

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

Hbo en wo

Het aantal opleidingen op hbo- en wo-niveau dat binnen de sector sport en bewegen valt is een stuk lager dan het aantal opleidingen op mbo-niveau (niet in figuur). Hetzelfde geldt voor het aantal gediplomeerden. Het aantal gediplomeerden van hbo-opleidingen sport en bewegen steeg van 1.622 in 2014 naar 1.724 in 2018 (tabel 2.10). Het overgrote deel hiervan betrof voltijdstudenten. Onder de hbo-voltijdsopleidingen sport en bewegen komen de meeste gediplomeerden voort uit de bacheloropleidingen Sportkunde en Opleiding tot Leraar van de eerste graad in Lichamelijke Opvoeding (ALO). In 2018 behaalden 871 studenten hun diploma voor de opleiding Sportkunde en 667 een ALO-diploma.

Tabel 2.10 Aantal gediplomeerden van hbo-opleidingen sport en bewegen, per opleiding, 2014-2018 (in absolute aantallen)*

	2014	2015	2016	2017	2018
Hbo deeltijd					
B Opleiding tot Leraar van de eerste graad in Lich. Opvoeding	36	33	5	19	26
B Psychomotorische Therapie en Bewegingsagogie	2	10	7	12	8
M Healthy Ageing Professional	0	0	0	4	16
M Master Sport- en Bewegingsonderwijs	0	0	0	1	11
M Sport- en Beweeginnovatie	0	0	0	0	10
M Lichamelijke Opvoeding en Sportpedagogiek	0	0	0	11	5
<i>Totaal hbo deeltijd</i>	<i>38</i>	<i>43</i>	<i>12</i>	<i>47</i>	<i>76</i>
Hbo voltijd					
AD Sport, Gezondheid en Management	12	12	20	17	22
B Sportkunde	784	785	921	854	871
B Opleiding tot Leraar van de eerste graad in Lich. Opvoeding	710	625	616	668	667
B Psychomotorische Therapie en Bewegingsagogie	78	100	85	72	65
M Healthy Ageing Professional	0	0	12	6	16
M Master Sport- en Bewegingsonderwijs	0	0	0	0	7
<i>Totaal hbo voltijd</i>	<i>1.584</i>	<i>1.522</i>	<i>1.654</i>	<i>1.617</i>	<i>1.648</i>
Totaal hbo	1.622	1.565	1.666	1.664	1.724

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

* AD: Associate Degree; B: bachelor; M: master.

Het aantal studenten van wo-opleidingen sport en bewegen dat een diploma behaalt is iets afgenomen tussen 2014 en 2018 (tabel 2.11). In 2014 behaalden 473 studenten een wo-diploma binnen sport en bewegen; in 2018 waren dit er 382. Wederom gaat het hierbij voornamelijk om voltijdstudenten. Het aantal gediplomeerde deeltijders is jaarlijks beperkt. De wo-opleidingen met jaarlijks de meeste gediplomeerden zijn de bachelor Bewegingswetenschappen en de masteropleiding Human Movement Sciences: Sport, Exercise and Health.

Tabel 2.11 Aantal gediplomeerden van wo-opleidingen sport en bewegen, per opleiding, 2014-2018 (in absolute aantallen)*

	2014	2015	2016	2017	2018
Wo deeltijd					
M Bewegingswetenschappen	8	8	10	7	9
M Sports and Physical Activity Interventions	1	1	0	0	0
<i>Totaal wo deeltijd</i>	9	9	10	7	9
Wo voltijd					
B Bewegingswetenschappen	209	212	207	178	150
M Bewegingswetenschappen	10	0	0	0	0
M Bewegingswetenschappen	46	37	27	38	54
M Sports and Physical Activity Interventions	3	0	0	0	0
M Sport Sciences	23	30	26	36	18
M Human Movement Sciences	37	38	49	27	27
M Human Movement Sciences: Sport, Exercise and Health (research)	20	12	16	16	9
M Human Movement Sciences: Sport, Exercise and Health	116	112	124	135	115
<i>Totaal wo voltijd</i>	464	441	449	430	373
Totaal wo	473	450	459	437	382

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

* AD: Associate Degree; B: bachelor; M: master.

Relatief gezien zijn hbo-gediplomeerden van voltijdsopleidingen sport en bewegen vaker vrouw vergeleken met mbo-gediplomeerden, maar ook op hbo-niveau is de meerderheid man (tabel 2.12). Tussen 2014 en 2018 bedroeg het aandeel vrouwen steeds ongeveer 40 procent. Onder wo-gediplomeerden hadden vrouwen juist een krappe meerderheid: 57 procent in 2018. Dit aandeel is licht gestegen sinds 2014.

Tabel 2.12 Aandeel vrouwen onder gediplomeerden van hbo- en wo-voltijdsopleidingen sport en bewegen, 2014-2018 (in percentages)

	2014	2015	2016	2017	2018
Hbo voltijd	38%	39%	37%	40%	40%
Wo voltijd	54%	55%	55%	60%	57%

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

2.5 Doorstroom of uitstroom

Na het behalen van een diploma kunnen afgestudeerden verder studeren, door een andere of vervolgopleiding te volgen, of de arbeidsmarkt betreden. Wanneer afgestudeerden verder studeren,

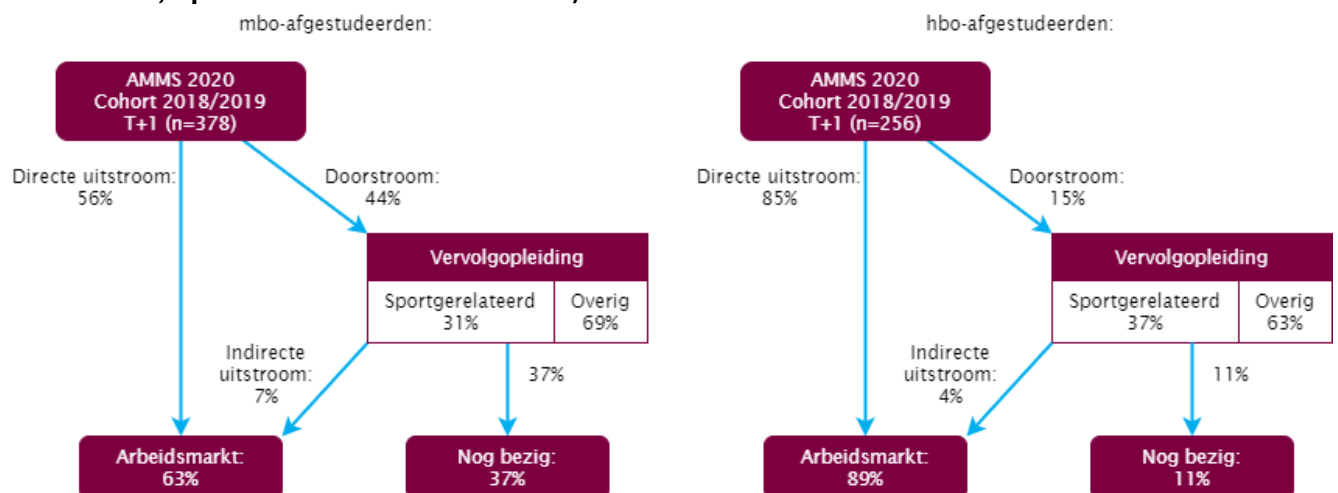
spreken we van een doorstroom na afstuderen. Betreden de afgestudeerden de arbeidsmarkt, dan spreken we van uitstroom uit het onderwijs. Beide carrièrepaden worden in deze paragraaf behandeld.

Doorstroom naar vervolgopleidingen

Uit de Arbeidsmarktonitor sport en bewegen van 2020 komt naar voren dat van de mbo-afgestudeerden ongeveer 44 procent doorstroomt naar een vervolgopleiding (figuur 2.12). De overige 56 procent kiest ervoor om direct uit te stromen naar de arbeidsmarkt. Van de doorstromers kiezen de meeste mbo-afgestudeerden (zo'n 69%) voor een vervolgopleiding die niet sportgerelateerd is. Dit geldt met name voor afgestudeerden van mbo-opleidingen op niveau 4 (niet in figuur). Op het moment van meten (één jaar na afstuderen) is 37 procent van alle mbo-afgestudeerden nog bezig met een vervolgopleiding. Zo'n 7 procent koos in eerste instantie voor een vervolgopleiding, maar heeft inmiddels (al dan niet na het behalen van een diploma) de stap gemaakt naar de arbeidsmarkt (indirecte uitstroom). Samen met de directe uitstroom zorgt dit ervoor dat één jaar na afstuderen ongeveer 63 procent van de mbo-afgestudeerden de arbeidsmarkt heeft betreden.

Het aandeel hbo-afgestudeerden dat na afstuderen direct uitstroomt naar de arbeidsmarkt ligt een stuk hoger dan onder mbo-afgestudeerden. Ongeveer 85 procent van de afstudeerders koos voor directe uitstroom; de overige 15 procent stroomde wel door naar een vervolgopleiding (figuur 2.12). Net als bij mbo-afgestudeerden betrof het ook bij hbo-afgestudeerden vaker een niet-sportgerelateerde vervolgopleiding (63%). Zo'n 11 procent van alle hbo-afgestudeerden is één jaar na afstuderen nog bezig met de gekozen vervolgopleiding. Ongeveer 4 procent is na de vervolgopleiding inmiddels indirect uitgestroomd. Dit maakt dat één jaar na afstuderen in totaal 89 procent van de hbo-afgestudeerden de arbeidsmarkt heeft betreden.

Figuur 2.12 Uitstroom of doorstroom van mbo- en hbo-afgestudeerden, één jaar na afstuderen, op basis van het cohort 2018/2019



Bron: AMMS, 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

In de AMMS van 2015 en 2018 werden de mbo- en hbo-afstudeerders iets later in hun loopbaan gepeild (respectievelijk twee en drie jaar na afstuderen) dan in de AMMS 2020 (één jaar na afstuderen). Met name voor de directe uitstroom kwam hier een enigszins verschillend beeld uit naar voren. Waar een jaar na afstuderen een krappe meerderheid van de mbo-afgestudeerden direct uitstroomt, kwam uit de AMMS 2015 en 2018 juist een meerderheid voor doorstroom naar voren (tabel 2.13). De vervolgopleiding was ook vaker sportgerelateerd. Vervolgens stromen relatief gezien wel meer afgestudeerden indirect uit naar de arbeidsmarkt, waardoor de totale uitstroom volgens de AMMS 2015 en 2018 enigszins in de buurt komt bij het beeld uit de AMMS 2020, maar nog steeds blijft deze iets lager. Dit alles duidt er mogelijk op dat mbo-

afgestudeerden het in eerste instantie wel wagen op de arbeidsmarkt, maar dat een deel hier één of twee jaar later op terugkomt. Onder hbo-afgestudeerden zijn de verschillen tussen AMMS 2015, 2018 en 2020 minder groot, maar ook hier is te zien dat de doorstroom in de oudere versies wat hoger ligt. De indirecte uitstroom zorgt er vervolgens voor dat de totale uitstroom onder hbo-afgestudeerden op de verschillende meetmomenten dicht bij elkaar uitkomt.

Tabel 2.13 Uitstroom of doorstroom van mbo- en hbo-afgestudeerden twee, drie en één jaar na afstuderen, respectievelijk op basis van het cohort 2012/2013, 2014/2015 en 2018/2019

	mbo			hbo		
	AMMS 2015	AMMS 2018	AMMS 2020	AMMS 2015	AMMS 2018	AMMS 2020
	2012/2013	2014/2015	2018/2019	2012/2013	2014/2015	2018/2019
	n=415	n=324	n=378	n=371	n=249	n=256
	T+2	T+3	T+1	T+2	T+3	T+1
Directe uitstroom	35%	35%	56%	78%	73%	85%
Doorstroom	65%	65%	44%	22%	27%	15%
<i>Sportgerelateerd</i>	54%	50%	31%	32%	28%	37%
<i>Overig</i>	46%	50%	69%	68%	72%	63%
Indirecte uitstroom	20%	22%	7%	9%	11%	4%
Totale uitstroom (direct+indirect)	55%	57%	63%	87%	85%	89%
Nog bezig	45%	43%	37%	13%	15%	11%

Bron: AMMS, 2015/ 2018/ 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Uitstroom naar de arbeidsmarkt

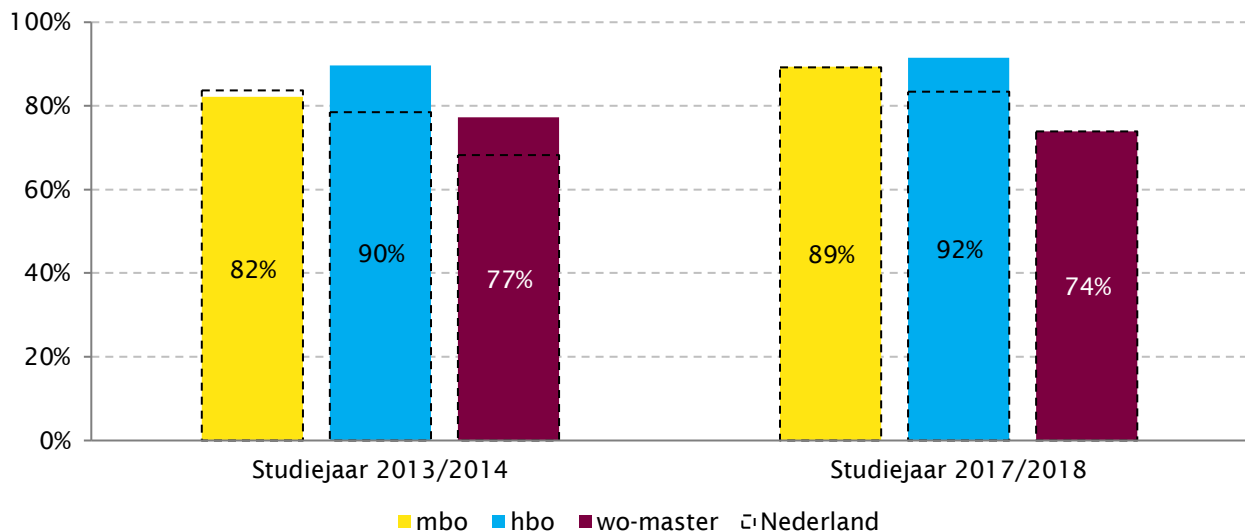
Afgestudeerden die in een bepaald jaar het bekostigd onderwijs verlaten, worden gedefinieerd als uitstromers. Zij kunnen vervolgens de arbeidsmarkt betreden. Op basis van het maatwerk van het CBS kunnen we de arbeidskenmerken van uitstromers uit twee studiejaar in kaart brengen: studiejaar 2013/'14 en 2017/'18. Studiejaar 2013/'14 betreft deelnemers die op 1 oktober 2013 met een voltijdinschrijving BOL of een BBL-inschrijving in het bekostigd mbo óf met een voltijdinschrijving in het bekostigd hoger onderwijs stonden ingeschreven en op 1 oktober 2014 het bekostigd onderwijs hebben verlaten. Het studiejaar 2017/'18 is op dezelfde manier afgebakend. Voor het studiejaar 2013/'14 zijn in het maatwerk de arbeidskenmerken op twee peilmomenten opgenomen: direct na uitstroom (oktober 2014) en vier jaar na uitstroom (oktober 2018). Voor het studiejaar 2017/'18 is één peilmoment opgenomen, namelijk direct na uitstroom (oktober 2018).

In figuur 2.13 is te zien dat het overgrote deel van de uitstromers uit beide studiejaar direct na uitstroom werk heeft. Dit geldt het vaakst voor hbo-uitstromers (90-92%) en het minst vaak voor uitstromers van wo-masters¹⁶ (74-77%). Tussen beide studiejaar lijkt weinig verschil te zitten. De rest van de uitstromers is overigens niet per definitie werkloos. Uitstromers zonder werk moeten immers ook werkzoekend zijn om als werkloos geclassificeerd te worden. Daarnaast komt een deel van de uitstromers niet meer voor in de Basisregistratie personen (BRP). Dit aandeel is met name onder uitstromers van wo-

¹⁶ Het aantal uitstromers van wo-bachelors is te laag om over te rapporteren.

master hoog (9-13%, niet in figuur). Mogelijk heeft dit te maken met buitenlandse studenten die na hun master teruggaan naar het land van herkomst. Vergeleken met het landelijk beeld is te zien dat hbo-uitstromers met een sportopleiding vaker direct werk vinden na uitstroom. Onder uitstromers van wo-masters met een sportopleiding lag het aandeel dat direct werk vond voor het studiejaar 2013/'14 een stuk hoger dan het landelijke beeld, maar voor het studiejaar 2017/'18 zijn deze verschillen niet meer zichtbaar. Op mbo-niveau is het verschil voor beide studie jaren minimaal.

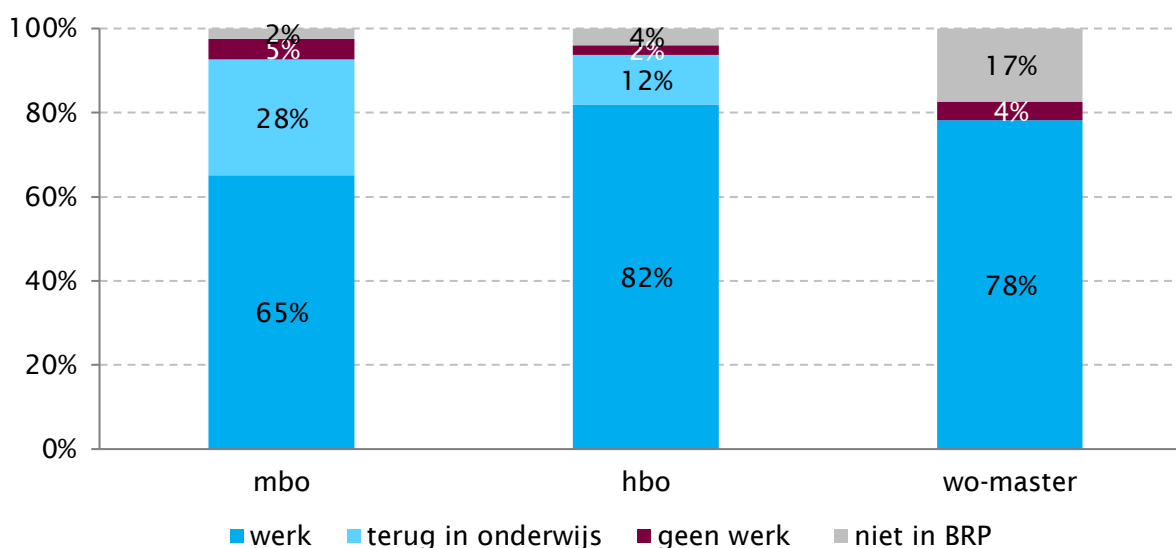
Figuur 2.13 Aandeel uitstromers sportopleidingen uit het studiejaar 2013/'14 en 2017/'18 met werk direct na uitstroom, met landelijk aandeel als referentie (stippellijn), naar opleidingsniveau (in percentages)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Vier jaar na uitstroom hebben nog steeds de meeste uitstromers werk, maar met name onder mbo-uitstromers ligt het aandeel lager dan direct na uitstroom (figuur 2.14). 65 procent van de mbo-uitstromers heeft vier jaar na uitstroom werk. Daarnaast is 28 procent alsnog terug het onderwijs ingegaan voor een andere of vervolgopleiding. Ook onder hbo-uitstromers blijkt een deel vier jaar na uitstroom terug het onderwijs ingegaan te zijn (12%), terwijl 82 procent wel werk heeft. Onder uitstromers van wo-masters is niemand terug het onderwijs ingegaan. Voor dit opleidingsniveau staat wederom een relatief groot aandeel niet in het BRP (17%).

Figuur 2.14 Arbeidsmarktsituatie¹⁷ uitstromers sportopleidingen uit het studiejaar 2013/'14 vier jaar na uitstroom, naar opleidingsniveau (in percentages)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

2.6 Werkzaamheid uitstromers opleidingen sport en bewegen

Zoals in paragraaf 2.5 naar voren kwam vinden de meeste uitstromers van opleidingen sport en bewegen werk. In deze paragraaf gaan we in op wat voor werk dit is, waarbij we ons voornamelijk baseren op het maatwerk van het CBS.

Relatie tot de arbeidsmarkt en dienstverband

Uitstromers uit beide studie jaren (2013/'14 en 2017/'18) zijn direct na uitstroom voornamelijk als werknemer in loondienst werkzaam (tabel 2.14). Dit geldt voor alle opleidingsniveaus. Het aandeel uitstromers dat (deels) als zelfstandige werkzaam is ligt onder uitstromers van wo-masters het hoogst met ongeveer 12 procent. Het aandeel uitstromers uit studiejaar 2013/'14 dat vier jaar na uitstroom (deels) werkzaam is als zelfstandige is onder mbo- en hbo-uitstromers iets hoger dan direct na uitstroom. Voor mbo-uitstromers is dit ongeveer 15 procent en voor hbo-uitstromers ongeveer 12 procent.

¹⁷ 'Terug in onderwijs' betekent dat de uitstroomer uit studiejaar 2013/'14 alsnog een opleiding is gaan volgen.

Tabel 2.14 Relatie tot de arbeidsmarkt uitstromers sportopleidingen studiejaar 2013/'14 met werk direct na uitstroom en vier jaar na uitstroom, en uitstromers studiejaar 2017/'18 direct na uitstroom, naar opleidingsniveau (in percentages)

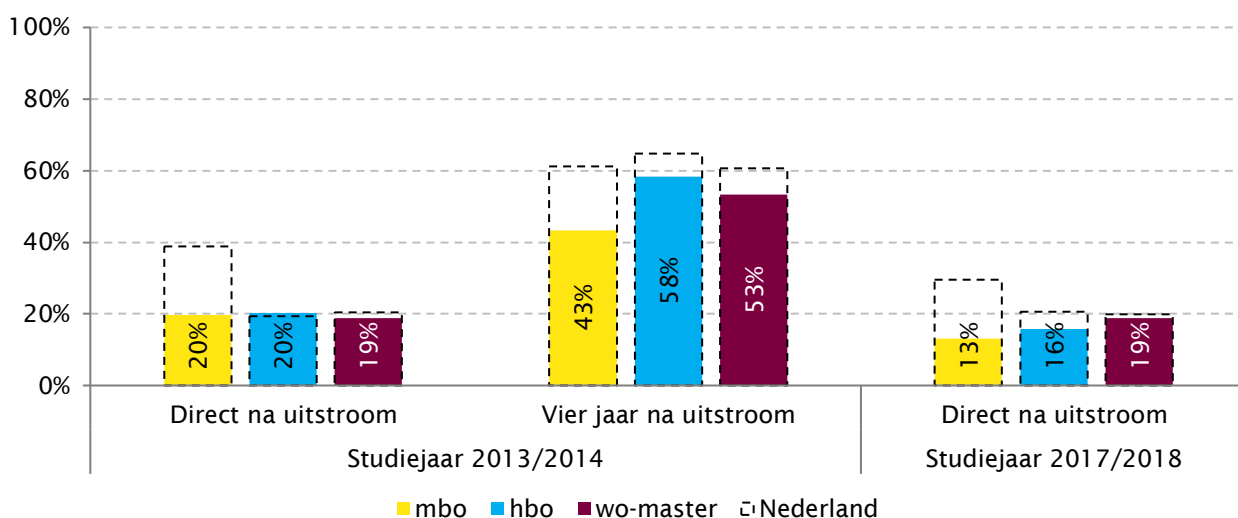
			Werknemer	Zelfstandige	Werknemer en zelfstandige
Mbo	Studiejaar 2013/'14	Direct na uitstroom	95%	3%	2%
		Vier jaar na uitstroom	85%	8%	7%
	Studiejaar 2017/'18	Direct na uitstroom	94%	3%	3%
Hbo	Studiejaar 2013/'14	Direct na uitstroom	92%	3%	5%
		Vier jaar na uitstroom	88%	5%	8%
	Studiejaar 2017/'18	Direct na uitstroom	92%	2%	5%
Wo-master	Studiejaar 2013/'14	Direct na uitstroom	89%	6%	6%
		Vier jaar na uitstroom	89%	6%	6%
	Studiejaar 2017/'18	Direct na uitstroom	89%	6%	6%

Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Direct na uitstroom heeft slechts een beperkt aandeel van de uitstromers die werkzaam zijn in loondienst een vast dienstverband (figuur 2.15). Voor het studiejaar 2013/'14 ligt dit aandeel voor alle opleidingsniveaus rond de 20 procent. Onder uitstromers uit het studiejaar 2017/'18 verschilde het aandeel uitstromers met een vast dienstverband wat meer tussen opleidingsniveaus, van 13 procent onder mbo-uitstromers tot 19 procent onder hbo-uitstromers. Vier jaar na uitstroom is het aandeel werkende uitstromers met een vast dienstverband aanzienlijk hoger. Het aandeel uitstromers van mbo, hbo en wo-masters uit studiejaar 2013/'14 met een vast dienstverband lag vier jaar na uitstroom namelijk op respectievelijk 43, 58 en 53 procent.

Vergeleken met het algemene beeld van uitstromers uit de betreffende studiejaar valt op dat met name mbo-uitstromers met een sportopleiding minder snel een vast contract bemachtigen. Dit geldt zowel voor de situatie direct na uitstroom als vier jaar na uitstroom. Het aandeel uitstromers van hbo en wo-masters met een sportopleiding dat een vast contract heeft, ligt direct na uitstroom enigszins in de buurt van het landelijke gemiddelde, maar vier jaar na uitstroom worden de verschillen bij beide opleidingsniveaus wat groter.

Figuur 2.15 Aandeel uitstromers sportopleidingen met een vast dienstverband, naar opleidingsniveau, met landelijk aandeel (stippellijn) als referentie (in percentages)

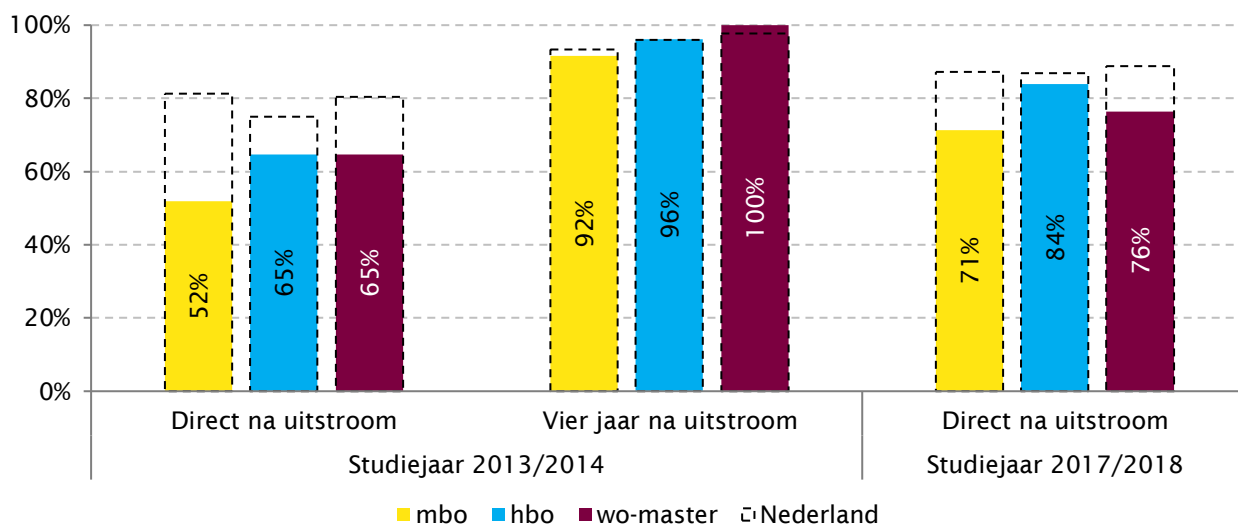


Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Functieomvang en uurloon

Direct na uitstroom werken de meeste uitstromers van sportopleidingen 20 uur of meer per week (figuur 2.16). Vergelijken we de studiejaar 2013/'14 en 2017/'18, dan lijken de uitstromers langer te zijn gaan werken. Voor alle opleidingsniveaus ligt het aandeel uitstromers met een werkweek van 20 uur of meer hoger voor het studiejaar 2017/'18 dan voor het studiejaar 2013/'14. Vergeleken met het landelijke beeld lopen de uitstromers van sportopleidingen wel achter als het gaat om de functieomvang. Uitstromers van sportopleidingen, met name op mbo-niveau, werken minder vaak 20 uur of meer per week dan alle uitstromers in de twee studiejaar. Vier jaar na uitstroom hebben bijna alle uitstromers van sportopleidingen werk voor 20 uur of meer per week. Dit komt grotendeels overeen met het landelijke beeld.

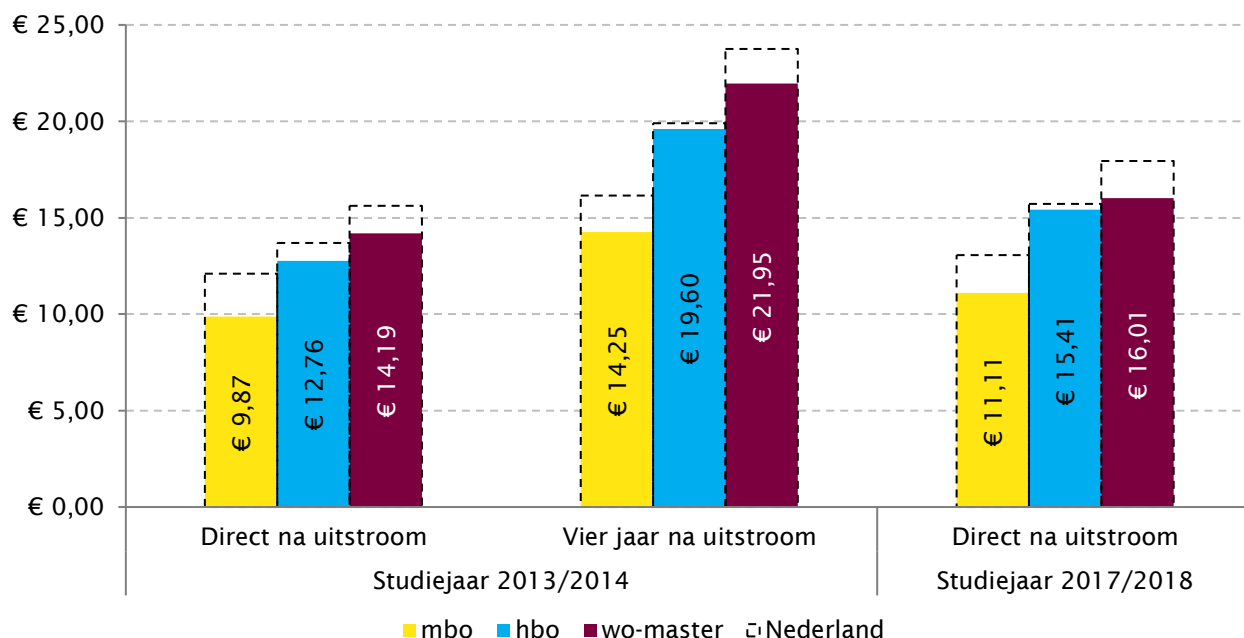
Figuur 2.16 Aandeel uitstromers sportopleidingen met een functieomvang van 20 uur of meer per week, naar opleidingsniveau, met landelijk aandeel (stippellijn) als referentie (in percentages)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Uitstromers van sportopleidingen lijken voor alle opleidingsniveaus minder te verdienen per uur werk (figuur 2.17). Voor beide studiejaar ligt het mediaan uurloon op beide meetmomenten lager voor uitstromers van sportopleidingen dan het mediaan uurloon van alle uitstromers in de betreffende studiejaar. Dit lijkt met name te gelden voor uitstromers van mbo en wo-masters.

Figuur 2.17 Mediaan uurloon uitstromers sportopleidingen, naar opleidingsniveau, met landelijk bedrag (stippellijn) als referentie (in percentages)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

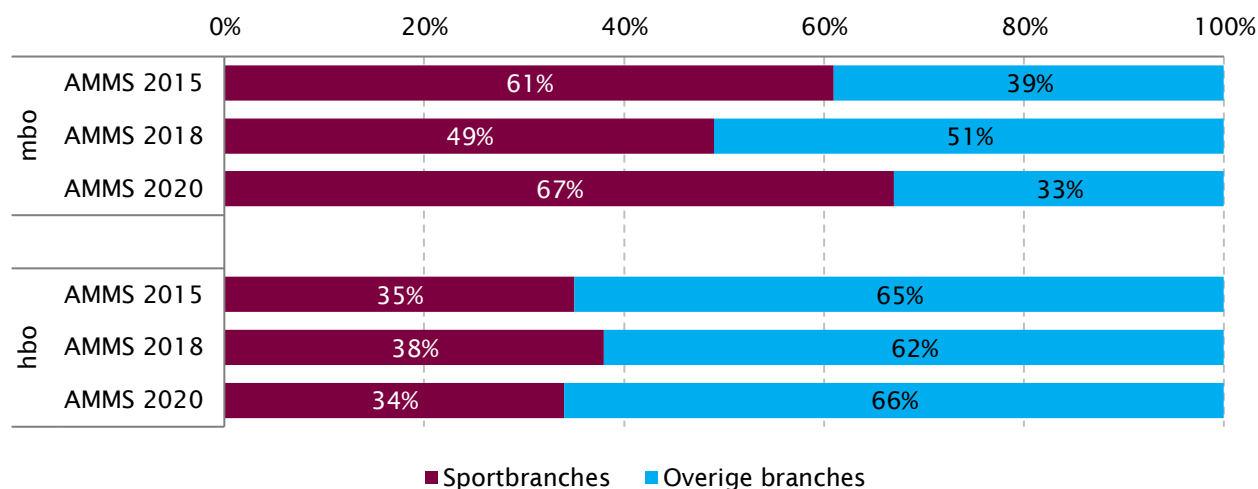
Los van de verhoudingen ten opzichte van het landelijke totaal zien we tevens dat het mediaan uurloon hoger is naarmate het opleidingsniveau hoger is. Verder ligt het mediaan uurloon voor uitstromers uit 2013/'14 vier jaar na uitstroom hoger dan direct na uitstroom. Tussen beide studiejaar lijkt het mediaan uurloon direct na uitstroom licht gestegen te zijn.

Werkzaam in sector

In de drie recentste uitgaven van de AMMS (2015, 2018 en 2020) is informatie beschikbaar over de sector waarbinnen mbo- en hbo-afgestudeerden, uit verschillende cohorten, werkzaam zijn. Met uitzondering van de monitor uit 2018 lijken de meeste mbo-afgestudeerden werk te vinden in sportbranches¹⁸ (figuur 2.18). In 2015 en 2020 ging het om respectievelijk 61 en 67 procent van de afgestudeerden, terwijl in 2018 ongeveer de helft in een sportbranche terecht kwam. Voor hbo-afgestudeerden komt het beeld tussen de drie monitoren grotendeel overeen. Deze groep vindt aanmerkelijk vaker werk buiten de sport: ongeveer twee derde van de hbo-afgestudeerden.

¹⁸ De definitie van een sportbranche is in de AMMS niet dezelfde als in het maatwerk van het CBS.

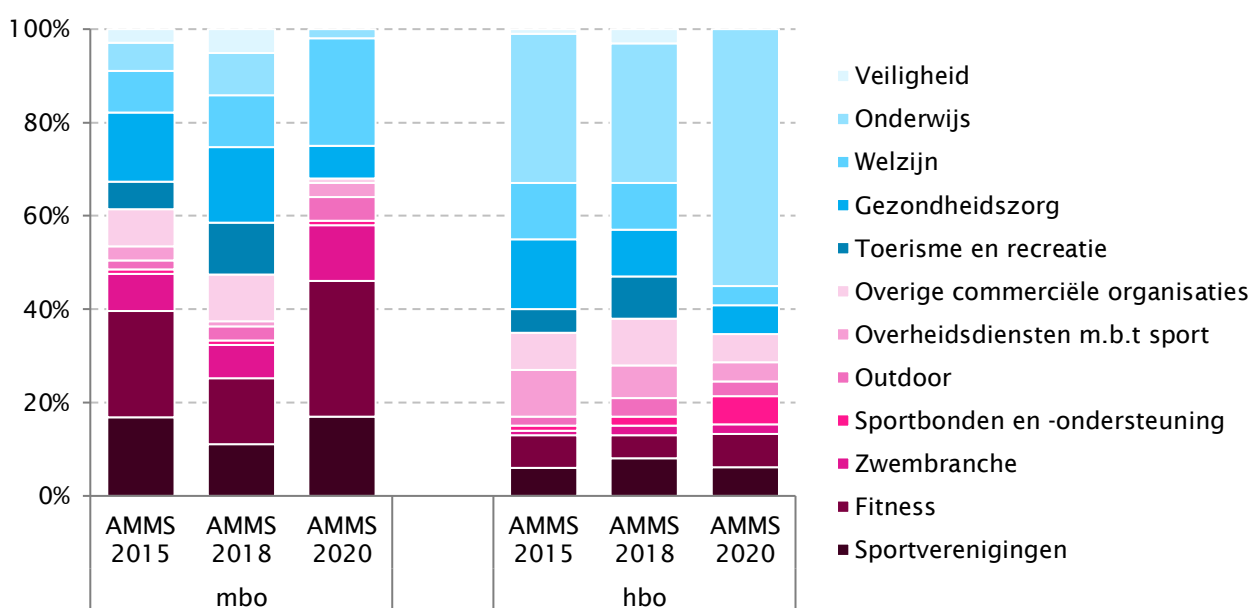
Figuur 2.18 Verdeling van de sportgerelateerde werkgelegenheid (intredepositie) naar sectoren in 2015, 2018 en 2020, op basis van enquête onder mbo- en hbo-gediplomeerden (in procenten)



Bron: AMMS, 2015, 2018 en 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Voor mbo-afgestudeerden lijkt er met name werk te zijn in de fitnessbranche (figuur 2.19). Verder werken ook de nodige mbo-afgestudeerden bij sportverenigingen of in de zwembranche. Buiten de sport werken mbo'ers met name in de gezondheidszorg en het welzijn. Welzijn is met name in de monitor van 2020 in aandeel gestegen. Zoals in figuur 2.18 naar voren kwam werken hbo-afgestudeerden vaker buiten de sport. Uit figuur 2.19 komt naar voren dat dit met name in het onderwijs is. Zeker in de monitor van 2020 ligt het aandeel erg hoog: meer dan de helft van alle hbo-afgestudeerden van sportopleidingen (54%) werkt volgens deze monitor in het onderwijs (naar verwachting betreft dit ALO-afgestudeerden die als gymleraar aan het werk zijn gegaan).

Figuur 2.19 Verdeling van de sportgerelateerde werkgelegenheid (intredepositie) naar deelsectoren in 2015, 2018 en 2020, op basis van enquête onder mbo- en hbo-gediplomeerden (in percentages)



Bron: AMMS, 2015, 2018 en 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

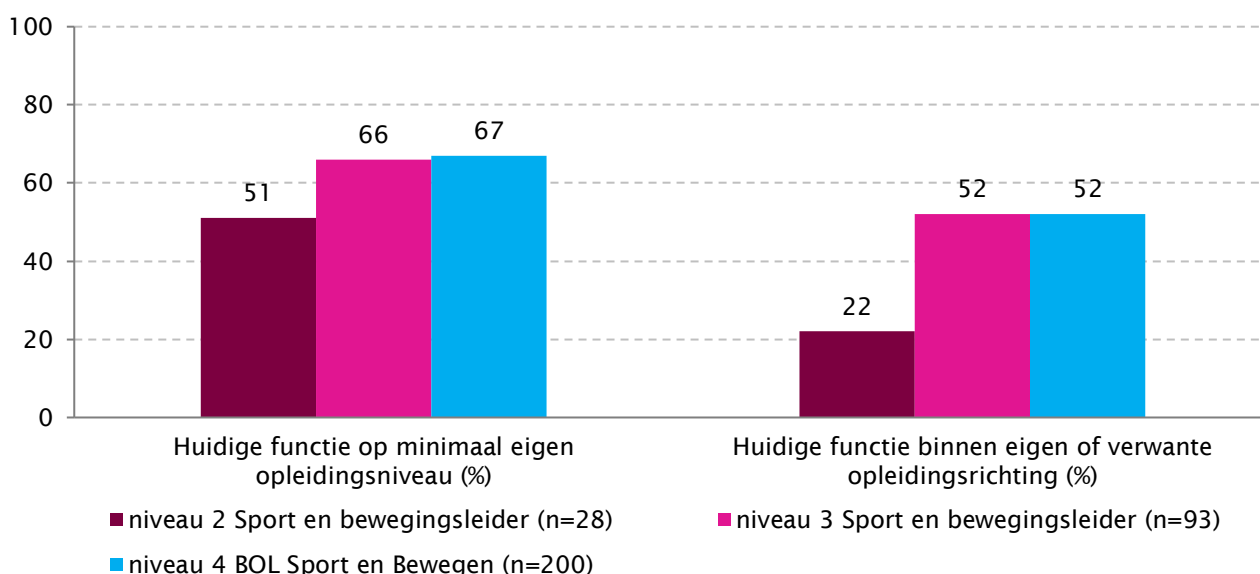
In het maatwerk van het CBS is voor de uitstromers van de studiejaar 2013/'14 en 2017/'18 tevens zicht op de sector waarin ze direct na uitstroom werkzaam zijn (en vier jaar na uitstroom voor studiejaar 2017/'18). In bijlage V worden de resultaten weergegeven in figuren. Sport wordt hierbij niet uitgesplitst en zit verwerkt in de overkoepelende sector Cultuur, sport en recreatie. De resultaten zijn mede daardoor niet een op een te vergelijken met de resultaten uit de AMMS. Daarnaast verschilt de selectie sportopleidingen tussen beide bronnen.

Desondanks zijn er enkele verschillen te zien. Onder mbo-uitstromers komt slechts rond de 20 procent van de uitstromers met werk terecht in de sector cultuur, sport en recreatie. Andere belangrijke sectoren blijken verhuur en overige zakelijke diensten en handel te zijn. Voor hbo-uitstromers is het aandeel werkenden in de sector cultuur, sport en recreatie nog lager. De meeste uitstromers komen terecht in de sector onderwijs, vermoedelijk voornamelijk gestuurd door de uitstromers uit de ALO-opleidingen. Tot slot is het aandeel werkenden in de sector cultuur, sport en recreatie onder uitstromers van wo-masters nog beperkter: rond de 6 procent. Grote sectoren zijn hier verhuur en overige zakelijke diensten, onderwijs, en gezondheids- en welzijnzorg.

Aansluiting huidige functie op opleiding en baantevredenheid

Volgens de Kerncijfers Schoolverlatersonderzoeken van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van studiejaar 2016/'17 is de aansluiting tussen de huidige functie en de gevolgde opleiding voor afgestudeerden van mbo-opleidingen sport en bewegen niet altijd optimaal. Dit geldt met name voor de afgestudeerden van de opleiding Sport- en bewegingsleider op mbo-niveau 2. Slechts de helft daarvan (51%; figuur 2.20) geeft aan dat hun huidige functie minimaal op het eigen opleidingsniveau is. Daarbij is de huidige functie volgens slechts een vijfde van deze afgestudeerden binnen de eigen of een verwante opleidingsrichting. Volgens afgestudeerden van de mbo-opleidingen niveau 3 Sport- en bewegingsleider en niveau 4 BOL Sport en bewegen is de aansluiting van de huidige functie met betrekking tot opleidingsniveau en -richting aanmerkelijk beter. Twee derde van de afgestudeerden van beide studies geeft aan dat de huidige functie minimaal op het eigen opleidingsniveau is en voor ongeveer de helft is de huidige functie binnen de eigen of een verwante opleidingsrichting.

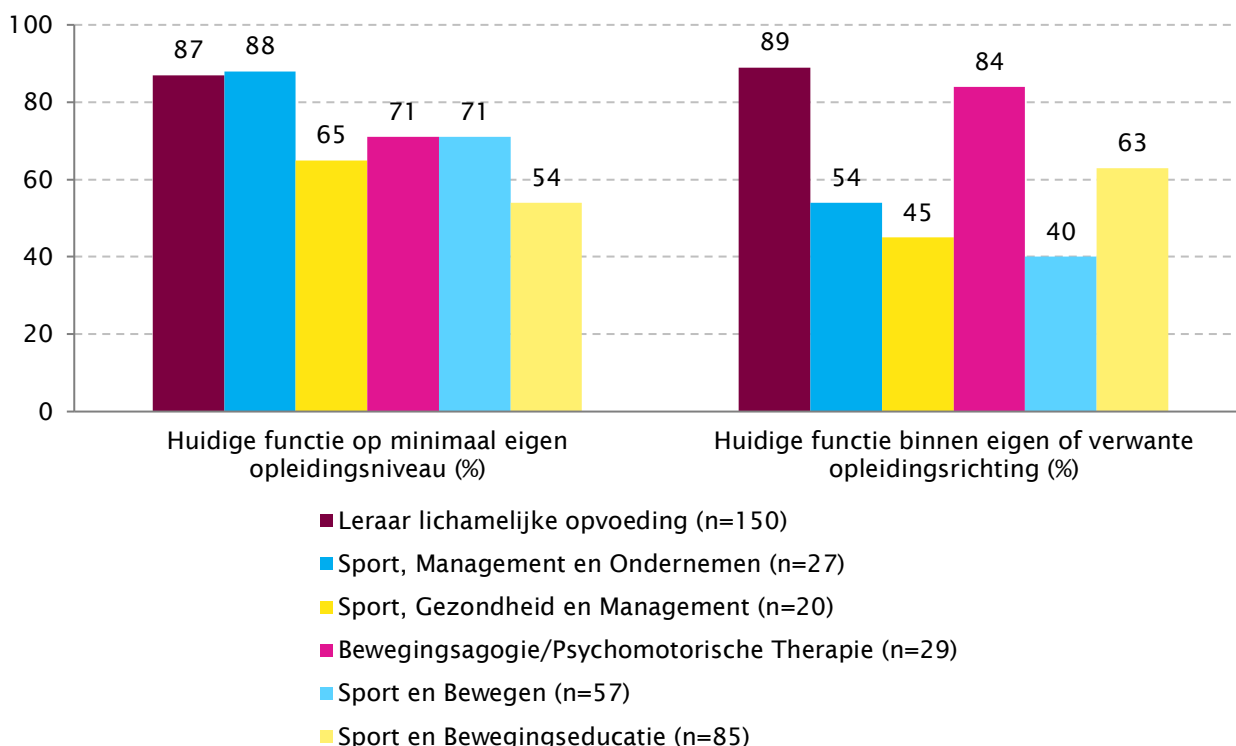
Figuur 2.20 Aandeel mbo-afgestudeerden voor wie de huidige functie, anderhalf jaar na afstuderen, aansluit bij gevolgde opleidingsniveau en -richting, studiejaar 2016/'17 (in percentages)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

Onder hbo-afgestudeerden van sport- en beweegopleidingen is de aansluiting van de huidige functie op de opleiding over het algemeen vaker goed. Dit geldt met name voor de opleiding tot Leraar lichamelijke opvoeding (figuur 2.21). 87 procent vindt een goede aansluiting met betrekking tot het opleidingsniveau en zo'n 89 procent geeft aan dat de huidige functie binnen de eigen of een verwante opleidingsrichting valt. De aansluiting van de huidige functie op het opleidingsniveau is ook voor de opleiding Sport, Management en Ondernemen erg hoog (88%). Met betrekking tot de aansluiting op de opleidingsrichting steekt naast de genoemde opleiding tot leraar lichamelijke opvoeding ook de opleiding Bewegingsagogie/Psychomotorische Therapie eruit: 83 procent van de afgestudeerden vindt op dit gebied een goede aansluiting.

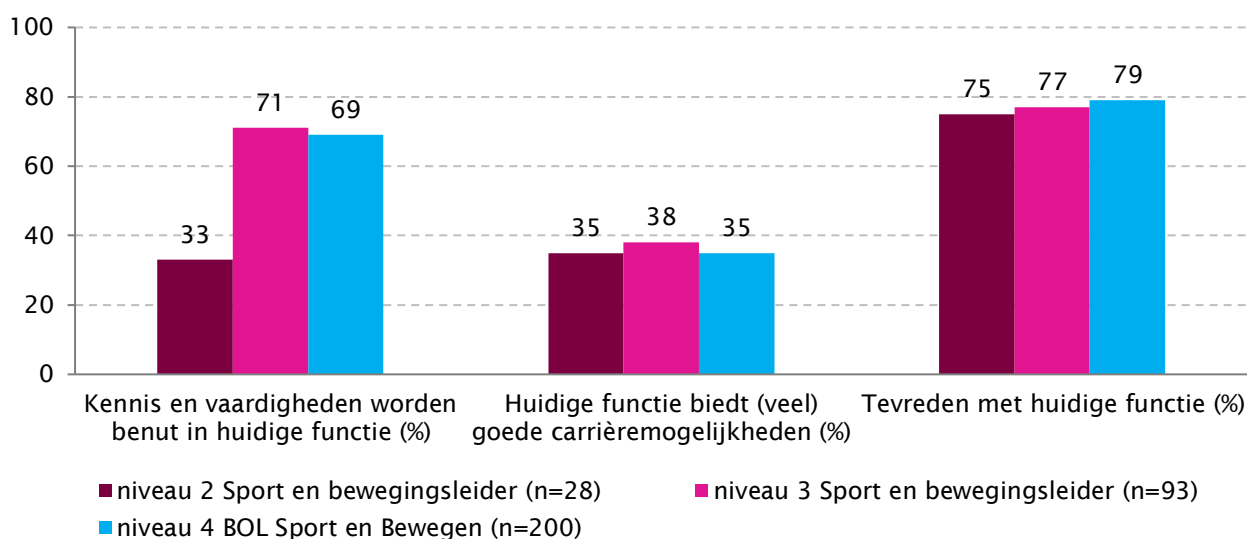
Figuur 2.21 Aandeel hbo-afgestudeerden voor wie de huidige functie, anderhalf jaar na afstuderen, aansluit bij gevolgde opleidingsniveau en -richting, studiejaar 2016/'17 (in percentages)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2019. bewerking: Mulier Instituut.

Het grootste deel van de mbo-afgestudeerden van sport- en beweegopleidingen is tevreden met de huidige functie (figuur 2.22). Daarnaast worden kennis en vaardigheden volgens de meeste afgestudeerden benut in de huidige functie, al geldt dit in mindere mate voor afgestudeerden van de mbo-opleiding niveau 2 Sport en bewegingsleider. Voor de drie weergegeven mbo-opleidingen sport en bewegen vallen de carrière mogelijkheden wel tegen. Net iets meer dan een derde van de afgestudeerden van deze opleidingen geeft aan dat de huidige functie (veel) goede carrière mogelijkheden biedt.

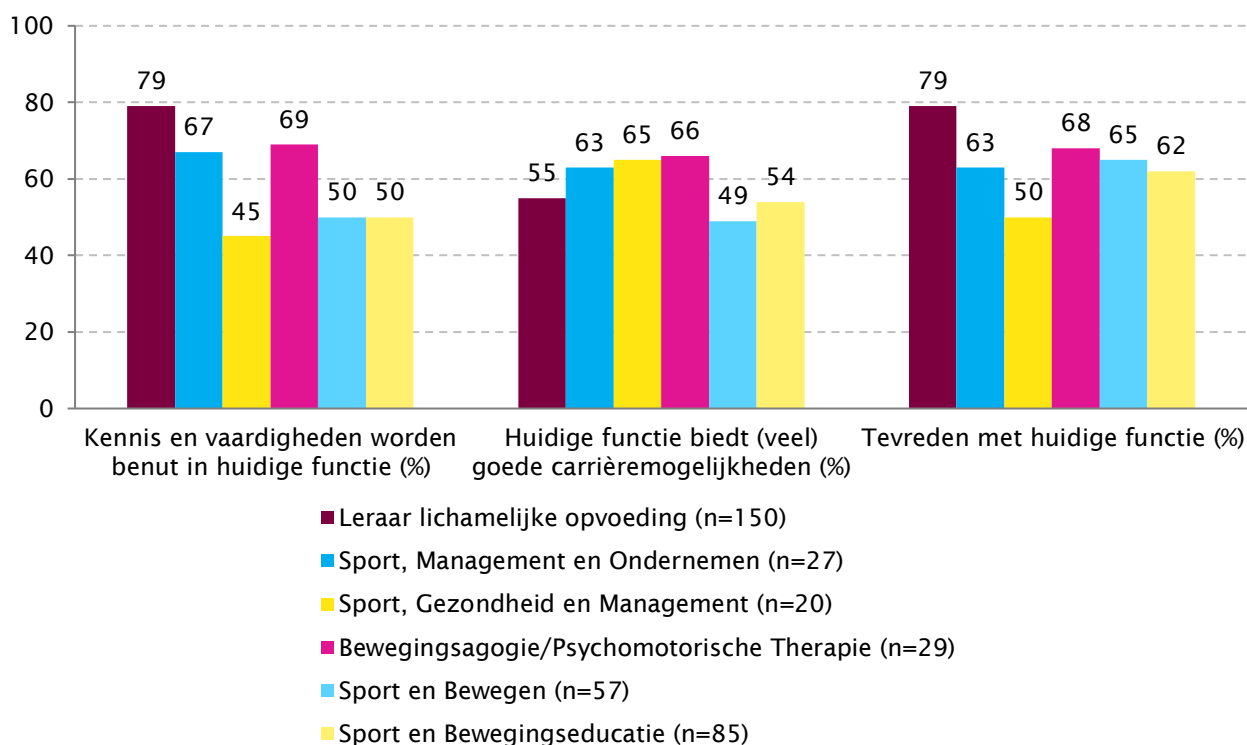
Figuur 2.22 Baantevredenheid, anderhalf jaar na afstuderen, onder mbo-afgestudeerden van sport- en beweegopleidingen, studiejaar 2016/'17 (in percentages)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

Onder hbo-afgestudeerden van opleidingen sport- en bewegen zijn met name afgestudeerden voor leraar lichamelijke opvoeding tevreden over de huidige functie (figuur 2.23). Zij geven daarbij ook het vaakst aan dat de kennis en vaardigheden worden benut in de huidige functie. Voor beide aspecten is het aandeel voor de andere opleidingen wat lager, maar onderling verschillen deze opleidingen niet veel. Met betrekking tot de carrièremogelijkheden van de huidige functie geeft voor alle opleidingen een vergelijkbaar aandeel aan dat deze goed zijn: ongeveer de helft van de afgestudeerden.

Figuur 2.23 Baantevredenheid, anderhalf jaar na afstuderen, onder hbo-afgestudeerden van sport- en beweegopleidingen, studiejaar 2016/'17 (in percentages)

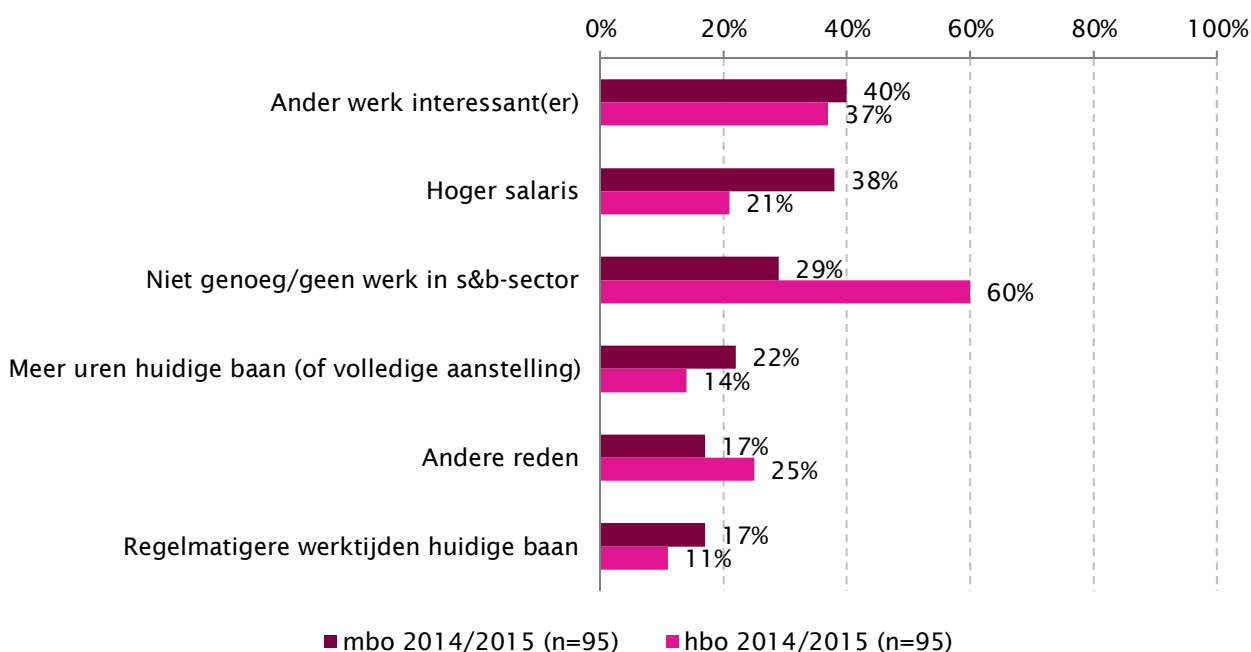


Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

Achtergrond baanwissel

Afstudeerders van mbo- en hbo-opleidingen sport en bewegen komen, zoals eerder naar voren kwam, niet altijd in sportgerelateerde functies terecht. In de AMMS van 2018 is ingegaan op de reden voor de keuze voor een niet-sportgerelateerde baan. Wat direct opvalt is dat meer dan de helft van de hbo-afgestudeerden (60%) aangeeft dat de keuze voor een niet-sportgerelateerde baan komt doordat er niet genoeg of helemaal geen werk voor ze is in de sector sport- en bewegen (figuur 2.24). Onder mbo-afgestudeerden geldt dit voor ongeveer 29 procent. Een andere reden die zowel mbo- als hbo-afgestudeerden geven is dat ander werk interessant(er) is. Verder geven met name mbo-afgestudeerden aan dat het salaris ten grondslag ligt aan de keuze voor een niet-sportgerelateerde baan.

Figuur 2.24 Reden van de keuze voor een niet-sportgerelateerde baan door afgestudeerden van opleidingen sport- en bewegen met uitsluitend een niet-sportgerelateerde baan, drie jaar na afstuderen (in procenten)



Bron: AMMS, 2018. Bewerking: Mulier Instituut.

2.7 Vrijwilligerswerk in de sector sport en bewegen

Meer dan in andere bedrijfstakken wordt in de sport gebruik gemaakt van vrijwilligers. In 2018 maakte 83 procent van de sportverenigingen gebruik van vrijwilligers (84 procent in 2015, 86 procent in 2000; tabel 2.15). Zo'n 15 procent van de Nederlanders van 15 jaar en ouder neemt hieraan deel (figuur 2.25)¹⁹. De arbeidsinzet van deze vrijwilligers bedroeg in een referentieweek in september 2,1 miljoen uur (2,1 miljoen in 2015, 2,1 miljoen in 2000; tabel 2.16). Bij een 40-urige werkweek komt deze arbeidsinzet van vrijwilligers neer op 53.000 arbeidsjaren in 2018 (54.000 in 2015, 52.000 in 2000; tabel 2.16). Dit is meer dan de helft van de arbeidsinzet in de totale sporteconomie. De arbeidsinzet van vrijwilligers bij sportverenigingen blijft door de jaren heen dus substantieel én redelijk stabiel.

¹⁹ Op sportenbewegenincijfers.nl wordt de landelijke participatie in vrijwilligerswerk bij sportverenigingen op basis van data uit de Vrijtijdsomnibus (VTO) voor een andere leeftijdsgroep weergegeven: 12 jaar en ouder. Voor deze groep ligt de participatie in 2018 op ongeveer 9 procent.

Tabel 2.15 Gebruik van vrijwilligerswerk binnen sportverenigingen, 2000-2018 (in aantallen en percentages)

	Totaalaantal sportclubs	Sportclubs met vrijwilligers in % van totaal aantal sportclubs
2000	26.620	86
2003	26.880	85
2006	27.550	83
2009	28.700	81
2012	28.780	82
2015	28.210	84
2018	26.510	83

Bron: CBS Statline, 2020. bewerking: Mulier Instituut.

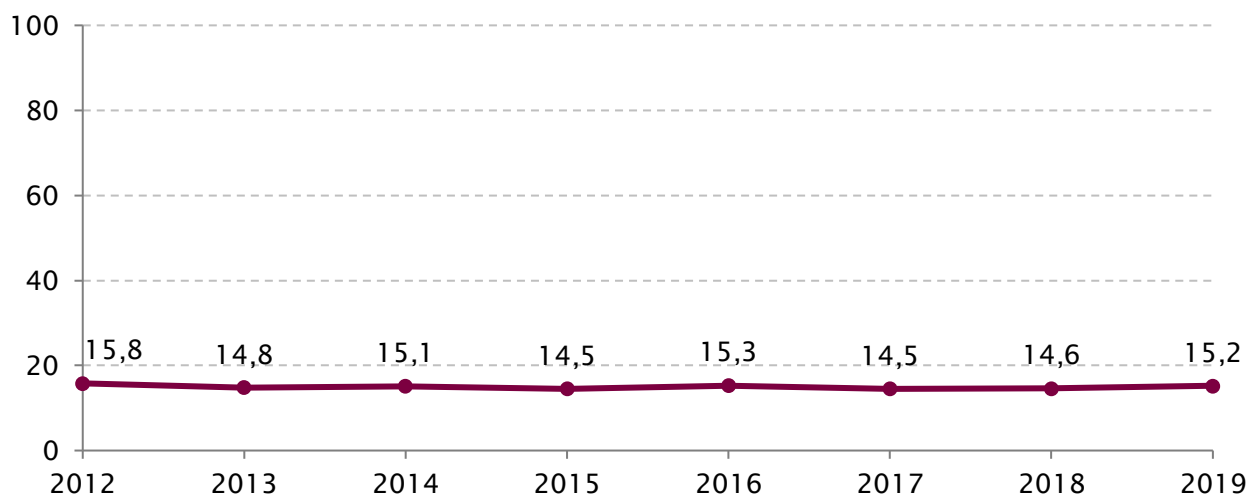
Tabel 2.16 Omvang vrijwilligerswerk bij sportverenigingen, 2000-2018 (in aantallen x 1.000)

	Arbeidsuren van vrijwilligers in een referentieweek	Arbeidsjaren bij een 40-urige werkweek
2000	2.099	52,5
2003	2.005	50,1
2006	2.078	52,0
2009	2.180	54,5
2012	2.229	55,7
2015	2.142	53,6
2018	2.106	52,7

Bron: CBS Statline, 2020. bewerking: Mulier Instituut.

De participatie in vrijwilligerswerk bij sportverenigingen is tussen 2012 en 2019 stabiel gebleven: ongeveer 15 procent van de totale Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder deed vrijwilligerswerk bij een sportvereniging (figuur 2.25).

Figuur 2.25 Landelijke participatie in vrijwilligerswerk bij sportverenigingen, 2012-2019 (in percentages van de totale Nederlandse bevolking van 15 jaar of ouder)



Bron: CBS Statline, 2012-2019. bewerking: Mulier Instituut.

Mannen doen bijna twee keer zo vaak vrijwilligerswerk in de sport als vrouwen, al is het verschil tussen 2012 en 2019 iets afgenomen (tabel 2.17). Wat leeftijdsgroepen betreft is de deelname aan vrijwilligerswerk in de sport het hoogst onder jongeren (15-25 jaar) en midlifers (35-45 jaar en 45-55 jaar). Deze deelnameverhoudingen zijn door de jaren heen stabiel gebleven. De participatie als sportvrijwilliger onder Nederlanders zonder migratieachtergrond blijft hoger dan die onder inwoners met een migratieachtergrond. In het bijzonder voor niet-westerse migranten is de participatie laag, en die onder westerse migranten lijkt enigszins af te nemen. Qua opleidingsniveau valt het verschil tussen laag- en hoogopgeleiden op: hoe hoger het opleidingsniveau, hoe hoger de participatie. De deelname onder opgeleiden met enkel basisonderwijs is flink afgenomen.

Tabel 2.17 Landelijke participatie in vrijwilligerswerk bij sportverenigingen, naar persoonskenmerken 2012-2019 (in percentages van totaal van de betreffende categorie)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Totaal		15,8	14,8	15,1	14,5	15,3	14,5	14,6	15,2
Geslacht	Man	20,8	18,6	18,8	18,1	20,0	18,3	17,8	18,6
	Vrouw	10,9	11,2	11,5	11,0	10,8	10,7	11,5	11,9
Leeftijd	15 tot 25 jaar	21,5	18,9	21,1	20,0	21,3	18,4	18,5	20,0
	25 tot 35 jaar	14,9	13,5	13,0	13,5	13,9	14,0	14,1	14,2
	35 tot 45 jaar	19,2	18,0	18,8	18,0	18,4	19,8	18,9	19,5
	45 tot 55 jaar	20,3	20,2	19,9	18,2	19,8	20,1	19,8	20,3
	55 tot 65 jaar	11,6	13,0	11,1	11,3	13,3	11,0	11,1	12,5
	65 tot 75 jaar	11,3	9,5	11,5	9,9	9,9	8,5	10,4	9,7
	75 jaar of ouder	3,8	3,4	3,9	5,3	4,4	2,9	4,5	5,4
Migratieachtergrond	Geen	17,0	16,4	16,7	16,2	17,2	16,2	16,3	17,3
	Westers	14,0	8,2	12,8	10,5	10,8	9,7	8,6	10,0
	Niet-westers	8,0	9,0	6,0	6,4	6,7	6,8	9,2	6,4
Onderwijsniveau	Basisonderwijs	10,6	10,2	8,3	6,0	7,6	5,9	5,5	6,2
	Vmbo, mbo-1, avo	11,7	11,0	12,1	10,6	13,8	11,4	11,7	11,7
	Havo, vwo, mbo	17,0	15,4	14,6	15,8	15,7	14,6	15,2	14,9
	Hbo	20,3	19,7	21,5	18,4	19,1	20,2	18,5	19,8
	Wo	19,3	18,0	19,6	21,3	18,9	18,5	20,5	22,3

Bron: CBS Statline, 2012-2019. Bewerking: Mulier Instituut.

De deelname aan vrijwilligerswerk is in niet-stedelijk gebied het hoogst (niet in tabel). Tussen 2012 en 2019 is een lichte toename zichtbaar onder de sterk stedelijke bevolking en een lichte afname onder niet-stedelijke bevolking. Naar positie in het huishouden is deelname onder ouderparen relatief het hoogst. De deelname onder eenoudergezinnen neemt licht toe. Ook de participatie onder jongeren is hoog.

Ook in het vrijwilligerswerk is sprake van toenemende kwalificatie-eisen. Zowel bij begeleidende functies als bij vrijwillige bestuurders kunnen de taken zonder specifieke kennis vaak niet goed worden uitgevoerd. Er bestaat in ons land dan ook al decennialang een uitgebreid stelsel van vrijwilligersopleidingen (Dijkstra, 2012). De mate waarin sportverenigingen hun leden stimuleren daarvan gebruik te maken is echter sterk wisselend (Lucassen, Van Kalmthout & Brandsma, 2018). Daarnaast zien we dat bij het vrijwilligerswerk mensen worden ingeschakeld die hun kwalificatie (bijvoorbeeld op financieel gebied) hebben verworven

voor het beroep waarin ze werkzaam zijn. Ook personen die een beroepsopleiding sport en bewegen hebben gevolgd zijn soms naast hun betaalde baan als vrijwilliger in de sport actief (zie paragraaf 3.1).

2.8 Tot slot: kernpunten

In dit hoofdstuk hebben we de trendmatige ontwikkelingen van de arbeidsmarkt sport en bewegen uiteengezet. Tot slot geven we in deze paragraaf een overzicht van de belangrijke bevindingen.

2.1 Omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen:

- De omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, is in de periode 2008 tot en met 2019 toegenomen.
- In de sportsector volgens de nauwe afbakening werken anno 2019 ongeveer 60.000 mensen, waarvan 52.000 in loondienst, (gemiddeld 0,41 fte en veruit de meeste bij gemeentelijke accommodaties en in de fitness). In de overige sectoren werken nog eens ruim 30.000 mensen in een sportberoep, waarvan een groot deel in het onderwijs. In totaal werken in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie ruim 80.000 personen in loondienst.
- Het verschil tussen het aantal werkenden volgens de brede en nauwe definitie is in de afgelopen jaren groter geworden, wat impliceert dat het aantal werkenden is gestegen dat tot de sector sport en bewegen gerekend kan worden, maar volgens de SBI niet onder de klassieke sportsector valt.
- De sportsector heeft een gemiddeld jongere groep werkenden dan het landelijke beeld laat zien.
- Verhoudingsgewijs werken er in 2019 meer mensen met hoog opleidingsniveau in de sector sport en bewegen dan in 2008.
- Mensen binnen de sector sport en bewegen werken overwegend in deeltijd (70%). Dit percentage is na 2008 nauwelijks gewijzigd. Landelijk ligt de verhouding voltijd ten opzichte van deeltijd op ongeveer 50-50.
- Het aandeel zelfstandigen binnen de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren toegenomen en ligt hoger dan het landelijke gemiddelde.
- Werkenden in de sector hebben vaker een flexibel dienstverband dan het landelijke gemiddelde. Daarbij is het aandeel werkenden in de sector sport en bewegen met een flexibel dienstverband gestegen in de afgelopen jaren.
- Relatief gezien hebben werkenden in de sport een klein dienstverband.

2.2 & 2.3 Deelsectoren en combinatiefuncties:

- De arbeidskenmerken van werkenden met een sport- en beweegfunctie verschillen sterk tussen de deelsectoren.
- Inmiddels werken ruim 6.000 mensen in een relatief nieuwe - deels gesubsidieerde - sectordoorsnijdende combinatiefunctie.

2.4 Gediplomeerden van sport en bewegenopleidingen:

- In totaal behaalden in 2019 ruim 5.100 studenten hun mbo-diploma sport en bewegen. Dit aantal ligt ongeveer 900 hoger dan in 2015, In 2018 behaalden 871 studenten hun diploma voor de opleiding Sportkunde en 667 een ALO-diploma. 380 personen behaalden een sportgerelateerd wo-diploma.
- Bij de mbo-gediplomeerden neemt het aandeel vrouwen de afgelopen jaren toe (nu ongeveer 40%). Dit komt daarmee in de buurt van het relatief stabiele aandeel onder hbo-gediplomeerden. Van de wo-gediplomeerden is twee derde vrouw.

2.5 Doorstroom en uitstroom:

- Van de mbo-afgestudeerden heeft één jaar na afstuderen ongeveer 63 procent de arbeidsmarkt betreden; van de hbo-gediplomeerden is dit bijna 90 procent. Een deel van de gediplomeerden (mbo tenminste 44%, hbo 15%) kiest voor het volgen van een vervolgopleiding, die de laatste jaren bij twee derde niet-sportgerelateerd is.
- Van degenen die direct uitstromen vindt 80 tot 90 procent meteen een baan. Voor hbo- en wo-opgeleiden ligt dit iets onder het landelijk gemiddelde.
- Verschillende gegevens duiden er mogelijk op dat mbo-afgestudeerden het in eerste instantie wel wagen op de arbeidsmarkt, maar dat een deel hier één of twee jaar later op terug komt. Redenen om een baan te zoeken buiten de sport zijn deels dat er onvoldoende werk is (hbo), dat men andere interesses krijgt en dat er elders meer verdiend kan worden.

2.6 Werkzaamheid uitstromer sport en bewegenopleidingen:

- Het aandeel uitstromers van mbo, hbo en wo-masters uit studiejaar 2013/'14 met een vast dienstverband lag vier jaar na uitstroom op respectievelijk 43, 58 en 53 procent. Met name voor de mbo'ers ligt dit percentage ruim onder het landelijke gemiddelde.
- Uitstromers van sportopleidingen, met name op mbo-niveau, werken minder vaak dan alle uitstromers landelijk 20 uur of meer per week.
- Uitstromers van sportopleidingen lijken op alle opleidingsniveaus minder te verdienen per uur werk dan landelijk gemiddeld.
- Van de mbo'ers vindt ongeveer twee derde werk in de sporteigen branches; van de hbo-opgeleiden juist twee derde in andere sectoren.
- De aansluiting tussen de huidige functie en de gevolgde opleiding voor afgestudeerden van mbo-opleidingen sport en bewegen is in ruim de helft van de gevallen niet optimaal. Bij hbo-opgeleiden doet zich dit minder voor.
- Hoewel een flinke meerderheid van de mbo- en hbo-opgeleiden in sport en bewegen tevreden is met de huidige functie, biedt die functie slechts bij minder dan de helft goede carrièremogelijkheden. Dit geldt nog het sterkst voor mbo-opgeleiden.
- Wanneer we kijken naar baantevredenheid en carrièreperspectief, zijn er aanzienlijke verschillen tussen afgestudeerden van verschillende sport- en beweegopleidingen. Voor mbo als geheel is dit iets minder, vooral voor niveau 2. Binnen alle hbo-afgestudeerden springen vooral afgestudeerden ALO en therapie er in positieve zin uit.

2.7 Vrijwilligerswerk:

- De arbeidsinzet van vrijwilligers in de sector komt neer op 53.000 arbeidsjaren in 2018. Dit is meer dan de helft van de arbeidsinzet in de totale sporteconomie. De arbeidsinzet van vrijwilligers bij sportverenigingen blijft door de jaren heen redelijk stabiel én substantieel.

3. Ontwikkeling van (beroeps)opleidingen, functiedifferentiatie, beroepsnormen en collectieven in de sector sport en bewegen

In dit hoofdstuk geven we een schets van de professionaliseringselementen expertise (functiedifferentiatie, ontwikkeling van opleidingen, kwalificatiestructuren), collectieven (vak- en werkgeversverenigingen) en beroepsnormen (codes).

3.1 Differentiatie van functies en opleidingen voor de sector sport en bewegen

Zoals in het inleidende hoofdstuk aangegeven, is een belangrijk aspect van professionalisering de ontwikkeling van specifieke opleidingen voor bepaalde functies. In het vorige hoofdstuk (paragraaf 2.4) is al een beeld gegeven van de omvang die de opleidingen voor sport en bewegen hebben bereikt. In deze paragraaf geven we een beknopte beschrijving van de ontwikkeling in de verscheidenheid aan opleidingen op het terrein van sport en bewegen. Het ontstaan van een opleiding hangt nauw samen met de vorming van een onderscheidbaar type werkzaamheden in de samenleving; anders gezegd, met de ontwikkeling van aparte functies.

In tabel 3.1 worden de opleidingen in een overzicht gepresenteerd, min of meer op volgorde van ontstaan. Daarnaast wordt aangegeven welk type opleiding het betreft: een vrijwilligersopleiding, een semi-beroeps- of beroepsopleiding op een bepaald niveau of post-hoger onderwijs. In het geval van een beroepsopleiding wordt aangegeven of deze een CREBO-/CROHO-nummer heeft en op welk moment er een beroeps(competentie)profiel is ontwikkeld. Alle kwalificaties die door de minister van OCW worden vastgesteld krijgen een CREBO- of CROHO-nummer. CREBO staat voor Centraal Register Beroepsopleidingen, CROHO voor Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs.

De wortels van de huidige sportopleidingen liggen, zoals te zien in het overzicht in tabel 3.1, in verschillende sectoren van de samenleving: deels in het onderwijs (lichamelijke opvoeding, zwemonderwijs), deels in de geneeskunde (heilgymnastiek), deels bij sportorganisaties (sporttraining). Alleen voor de lichamelijke opvoeding ontwikkelt zich al voor de Tweede Wereldoorlog een echte beroepsopleiding. De eerste beroepsopleiding voor sportleiders start vlak na de oorlog met het Centraal Instituut voor de Opleiding van Sportleiders (CIOS). Vooral na 1960 wordt het palet aan opleidingen breder. Daarbij spelen allerlei factoren een rol, maar niet in de laatste plaats de stormachtige groei die de sportbeoefening in de jaren zestig van de twintigste eeuw doormaakt en de start van het beroepsvoetbal. Aan het eind van dat decennium zijn niet alleen differentiaties ontstaan binnen de CIOS-opleidingen, maar ook beroepsopleidingen voor de watersport en paardensport, en start de eerste academische opleiding Bewegingswetenschappen (Human Movement Sciences, toen Interfaculteit Lichamelijke Opvoeding). Binnen de georganiseerde sport komt betaling van trainers op het hoogste opleidingsniveau op gang (Lucassen, 1982).

In de loop van de jaren tachtig ontwikkelt de sportsector zich zodanig dat er ruimte is voor nieuwe specialisten: sportartsen, sportpsychologen, juristen, marketeers, sportmanagers en verenigingsadviseurs. Al dan niet voortbouwend op een bestaande beroepsopleiding ontstaan hiervoor specifieke opleidingen. De sterke groei van de fitnesssector gaat gepaard met de ontwikkeling van een semi-beroepsopleiding vanuit die branche.

Na de eeuwwisseling voltrekt zich een verruiming en differentiatie van het aanbod aan mbo-opleidingen sport en bewegen, onder meer omdat de CIOS-opleiding als mbo-opleiding sport en bewegen wordt opgenomen in het aanbod van veel Regionale Opleidingscentra (ROC's). Na de eerste hbo-opleiding Sport en bewegen (1996) volgen andere hbo-instellingen dit initiatief met allerlei min of meer soortgelijke

opleidingen, die in 2014 onder de gezamenlijke noemer Sportkunde worden gebracht²⁰. Binnen de mbo- en hbo-opleidingen sport en bewegen tekent zich een duidelijke differentiatie af gericht op de rol van sport en bewegen in gezondheidszorg, welzijn, recreatie en entertainment. Binnen de academische opleidings sfeer wordt de studie bewegingswetenschappen inmiddels door verschillende universiteiten aangeboden, en na de introductie van de bachelor-masterstructuur in 2009 ontstaan zowel aan universiteiten als aan hogescholen nieuwe masterstudies over de rol van sport en bewegen voor onderwijs, gezondheid en ondernemen. Recent is aan dit scala nog een opleidingsniveau toegevoegd in de vorm van opleidingen voor een Associate Degree Sport (AD Sport; zie paragraaf 3.2 voor een toelichting op de niveaus). De Hogeschool van Amsterdam ontving als eerste een positief ministerieel oordeel wat betreft de macrodoelmatigheid van de opleiding tot AD topsport- en talentcoach. Bij Fontys, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Zeeland en Windesheim worden andere opleidingen AD Sport voorbereid. Het gaat om opleidingen met verschillende uitstroomprofielen: buurtsportcoach, clubkadercoach, sportondernemer, ondernemende leefstijlcoach of ook topsport- en talentcoach. Mogelijk wordt het geschatte palet van beroepsopleidingen nog verder verbreed. Binnen het hbo zijn enkele hogescholen begonnen met een gecombineerde alo-pabo-opleiding voor het primair onderwijs. Daarnaast zijn plannen gemaakt voor de ontwikkeling van een vervolg op hbo-opleidingen gericht op het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek leidend tot een *University of Applied Sciences Professional Doctorate*.

De voorgaande schets van de opleidingen geeft meteen ook een beeld van de doorgaande functiedifferentiatie binnen de sector sport en bewegen. Anno 2021 heeft zich een uitgebreid palet gevormd van uiteenlopende functies en functieniveaus die binnen de sector worden onderscheiden. Tegelijkertijd kan worden geconstateerd dat veel sport- en beweegprofessionals actief zijn in verschillende segmenten van sport en bewegen. Er is al heel lang sprake van dergelijke functiemenging en hybriditeit. Zo was oud-rector (1940-1960) Groenman van de Groningse ALO zowel leider van een Groningse gymnastiekvereniging als leerkracht LO. We kennen als leerkracht LO opgeleide topsportcoaches, zoals Van Gaal en Alberda. Uit de Arbeidsmarktmonitor Sport 2018 blijkt dat 10 procent van de hbo-opgeleiden ook een bondsopleiding doet (dit geldt ook voor de mbo-opgeleiden). Ruim de helft van de hbo-afgestudeerden heeft een of meer nevenfuncties, waarvan de meerderheid als trainer/coach. Bij de mbo-afgestudeerden komt een nevenfunctie iets minder voor (47%), maar betreft dit ook in zeker 60 procent van de gevallen een functie als trainer/coach. Van de mbo 4 opgeleiden die een vervolgopleiding gaan doen kiest zo'n 40 procent voor een sportgerichte vervolgopleiding (ALO of anders).

In de praktijk zien we dus dat een deel van de beroepsopgeleiden in verschillende werkvelden actief is en hun werk of loopbaan een hybride karakter heeft. Deze koppeling van taken of hybriditeit is bij de ontwikkeling van de combinatiefuncties of buurtsportcoaches juist het vertrekpunt geweest. Voor deze functies op het snijvlak van bij sport en bewegen betrokken sectoren bestaan pas sinds enkele jaren gerichte opleidingstrajecten.

Verder valt te constateren dat in de sportsector, die zich tot ver in de twintigste eeuw laat kenschetsen als een sector gedomineerd door vrijwilligerswerk, vooral na 1960 een geleidelijke beroepsvorming op gang komt, die wordt versterkt door de rol die sport en bewegen in andere sectoren van de samenleving wordt toebedacht. Sectoren die, zoals het onderwijs en de gezondheidszorg, een veel hogere graad van professionalisering kennen en zo mede een maatstaf vormen voor beroepen in de sector sport en bewegen.

²⁰ Dit gold niet voor de heao-opleiding Sporteconomie en communicatie (SPECO) en de Cruijff Academy (De Haagse Hogeschool, c.s., 2017).

Tabel 3.1 Opleidingen Sport en Bewegen, ontstaansjaar, type, registratiecode en status beroepsprofiel²¹

Start-jaar	Naam opleiding	Type opleiding	CREBO (vanaf 1997)/ CROHO (vanaf 2006)	Beroeps(competentie)- profiel aanwezig sinds
1888	Voorturner Gymnastiekverbond	Vrijwilligersopleiding		
1890	Akte van bekwaamheid tot het geven van lager onderwijs in de lichamelijke oefening (later 'akte j')	Post-hbo Kweekschool/pabo	34808	
1899	Zwemonderwijzer KNZB	Vrijwilligersopleiding		
1912	Opleiding tot Fysiotherapeut (Heilgymnastiek en massage)	Hbo-bachelor Vakschool fysiotherapie van Essen	34570	
1920	Opleiding tot Leraar van de eerste graad in Lichamelijke Opvoeding	Hbo-bachelor Academie voor Lichamelijke Opvoeding (ALO)	35025	2004 Beroepscompetentie-profiel leraar LO
1927	Oefenmeester KNVB	Vrijwilligersopleiding		
1947	Sportleider/Sport en bewegen	Mbo 3-4 Centraal Instituut Opleiding Sportleiders (CIOS)	91400/22171	
1966	Specialist Recreatie & Vormingswerk	CIOS	22171	
>1965	Verenigingsleider gymnastiek Voetbaltrainer Zwemonderwijzer Judoleraar Tennisleraar Paardrij-instructeur	Vrijwilligersopleidingen sportbonden worden semi-beroepsopleidingen		
1969	Sportfysiotherapie	Post-initiële hbo-master	70136	2007/2018 Beroepsprofiel Sportfysiotherapeut
±1970	Watersportindustrie (Allround medewerker watersportindustrie)	Mbo 3	93370	2009
	Watersportindustrie (Medewerker watersportindustrie)	Mbo 2	94960	2007

²¹ In tabel 3.1 staan voornamelijk de ontwikkelde beroepsopleidingen. Daarnaast is er een omvangrijk aanbod aan vrijwilligersopleidingen, onder meer van sportbonden (Dijkstra, 2012), en van semi-beroepsopleidingen, via commerciële aanbieders. Zie <https://sportopleidingen.nl/> en <https://www.sportnetwerk.nl/>

Vervolg tabel 3.1 Opleidingen Sport en Bewegen, ontstaansjaar, type, registratiecode en status beroepsprofiel

Start-jaar	Naam opleiding	Type opleiding	CREBO (vanaf 1997)/ CROHO (vanaf 2006)	Beroeps(competentie)- profiel aanwezig sinds
	Watersportindustrie (Werkend voorman watersportindustrie)	Mbo 4	94980	
±1970	Paardensport (Begeleider paardensport II)	Mbo 2	97220	2005
	Paardensport (Instructeur paardensport III)	Mbo 3	97230	2005
	Paardensport (Instructeur paardensport IV)	Mbo 4	97241	2005
	Paardensport (Manager paardensportbedrijf)	Mbo 4	97242	2005
1971	Human Movement Sciences	Wo-master	60684	
	Human Movement Sciences: Sport, Exercise and Health (research)	Wo-master	60812	
	Human Movement Sciences: Sport, Exercise and Health	Wo-master	66950	
	Psychomotorische Therapie en Bewegingsagogie	Hbo-bachelor	34585	
1971	Meer Bewegen voor Ouderen	Semi-beroepsopleiding		2005 BCP sport- en beweegleider senioren,
1985	Leergang sport en recht	Post-hbo/-wo VU		
	Bewegingswetenschappen	Wo-bachelor	56950	
	Bewegingswetenschappen	Wo-master	60462	
1986	Sportarts			2012 Beroepsprofiel Sportarts
1989	Sporteconomie en -marketing	Hbo-bachelor SPECO	34405	
1989	Bewegingstechnologie	Hbo-bachelor	34584	
1990	Sportpsychologie	Post-hbo/-wo	34067	
1991	Verenigingsondersteuner/-adviseur	Vrijwilligers-/semi-beroepsopleiding		2005 Beroepscompetentie-profielen verenigingsadviseurs.
1995	Fitvak A (fitnessinstructeur)	Semi-beroepsopleiding		
1995	Sportmanagement	Mba Windesheim/Wagner	70155	
1996	Sportkunde	Hbo-bachelor	34040	2017 Landelijk Opleidingsprofiel Sportkunde
	Sportfysiotherapie	Post-initiële hbo-master	70136	

Vervolg tabel 3.1 Opleidingen Sport en Bewegen, ontstaansjaar, type, registratiecode en status beroepsprofiel

Start-jaar	Naam opleiding	Type opleiding	CREBO (vanaf 1997)/ CROHO (vanaf 2006)	Beroeps(competentie)- profiel aanwezig sinds
1999	Masterprogramma Sportbeleid en Management	Wo-master	60446	
2000	Sport- en bewegingsbegeleider	Mbo 2	95300	
	Sport en bewegen (Sport- en bewegingsleider)	Mbo 3	95280/91390/25415	2005
	Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/ Bewegingsagoog)	Mbo 4	95291/91401	2005
	Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/BOS-medewerker)	Mbo 4	95292/91402	2005
	Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/Operationeel sport- en bewegingsmanager)	Mbo 4	95293/91403	2005
	Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/ Trainer/coach)	Mbo 4	95294/91404	2005
2010	Master Healthy ageing professional	Hbo-master	49127	
2012	Buurtsportcoach/ combinatiefunctionaris			2012 Profiel buurtsportcoach: sport en buurt/aangepast sporten/senioren- en ouderenzorg/jeugdzorg/ sportvereniging/welzijn/ bedrijfsleven/gezondheid
2014	Master Sport- en Bewegingsonderwijs	Hbo-master	49130	
2015	Sport- en Beweeginnovatie	Hbo-master	49139	
2015	Lichamelijke Opvoeding en Sportpedagogiek	Hbo-master	49285	
	Sports and Physical Activity Interventions	Wo-master	60463	
	Sport Sciences	Wo-master	60682	
2019	ALO-pabo	Hbo-bachelor	34808	
2019	AD Sport, Gezondheid en Management	Hbo-Associate Degree	80026	

Bron: internetsearch, Mulier Instituut.

3.2 Professionalisering van opleidingen en ondersteuning: kwalificatiestructuur, beroepsprofielen

Tot op zekere hoogte is bij opleidingen sport en bewegen, zoals bij de beroepsopleidingen voor gymleraren en sportleiders, altijd al sprake geweest van een professionele aanpak. Toch zien we vanaf de jaren negentig van de vorige eeuw daarin nog een aantal markante ontwikkelingen. Het gaat dan om de totstandkoming van een kwalificatie- en beroepenstructuur en de daaraan gekoppelde ontwikkeling van beroeps(competentie)profielen. Opleidingen voor vrijwilligersfuncties en beroepsopleidingen groeien hierbij naar elkaar toe.

Ontwikkeling van een kwalificatie- en beroepenstructuur voor de sector

Nadat NOC*NSF in de jaren negentig de eerste initiatieven neemt voor de ontwikkeling van een Nederlandse Kwalificatiestructuur Sportopleidingen (De Heer, 2000), wordt met de publicatie van de Beroepenstructuur Sport en Bewegen van het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn (NIZW) (Liefhebber et al., 2000) de professionalisering van de beroepsopleidingen voor sport en bewegen systematisch ter hand genomen. Gebruikelijk wordt dat de beroepsinhouden op dit terrein op verschillende niveaus worden vastgelegd in kwalificatie- en beroepscompetentieprofielen. Een kwalificatieprofiel bevat soortgelijke onderdelen als een beroeps(competentie)profiel, maar dan toegesneden op een beginnend beroepsbeoefenaar. Kerntaken, kernopgaven en competenties worden beschreven, waarbij uitgegaan wordt van de beginnend beroepsbeoefenaar. Het profiel geeft informatie over onder meer de toelatingseisen, het niveau van opleiden, het diploma en de mogelijke uitstroomdifferentiaties.

Zoals uit de laatste kolom van tabel 3.1 valt af te lezen zijn na 2000 voor allerlei sport- en beweegfuncties beroeps- en kwalificatieprofielen ontwikkeld, die getuigen van een verdere differentiatie en specialisatie van de beroepsuitoefening. Ontwikkeld zijn bijvoorbeeld profielen voor Sport- en beweegcoördinator/-ontwikkelaar senioren (Aldenkamp, 2005), professionals sportbuurtwerk (Luijkx en Vlaar, 2004 a/b/c), Verenigingsadviseur (NOC*NSF, 2005), sportmanager (Vervoorn et al., 2013) en buurtsportcoach (Werkgroep flankerend beleid buurtsportcoaches, 2012). Al langer bestaande beroepsprofielen, zoals dat voor leraar lichamelijke opvoeding (Loopstra & Van der Gugten, 1996) zijn meermaals geactualiseerd.

NOC*NSF voltooide na de eeuwwisseling voor de vrijwilligersopleidingen een Kwalificatiestructuur Sport (KSS), in afstemming met de beroepsopleidingen sport en bewegen (Van Bergen, Van Galen & Vervoorn, 2004). Na een periode waarin alle bondsopleidingen werden ingevoegd in de kwalificatiestructuur was deze rond 2010 aan herziening toe. In opdracht van NOC*NSF/Academie voor Sportkader ontwikkelde een projectgroep van bonden en experts de kwalificatiestructuur Sport 2012 (KSS 2012). De KSS 2012 geeft op vijf niveaus aan over welke kerntaken en competenties gekwalificeerd sportkader moet beschikken. Na 2015 is deze kwalificatiestructuur opnieuw herzien en aangevuld voor arbiters en opleiders (Vervoorn, 2017).

Vanaf de eeuwwisseling vindt verder een harmonisatie van opleidingsstelsels in Europees verband plaats. Voortbordurend op de Bolognaverklaring van 1999, die de kennissamenleving en arbeidsmobiliteit in Europa beoogt te bevorderen, wordt ook in Nederland het bachelor-masterstelsel voor hogere opleidingen ingevoerd. Aansluitend daarop is een Europese kwalificatiestructuur ontwikkeld voor alle opleidingen (European Qualification Framework - EQF). NOC*NSF en NL Actief hebben in een vroegtijdig stadium op deze ontwikkelingen ingehaakt en hun vrijwilligers- en semi-beroepsopleidingen in dit raamwerk ingepast. In tabel 3.2 worden de relaties weergegeven tussen het EQF, de daarmee corresponderende Nederlandse kwalificatiestructuur (NLQF) en enkele sportspecifieke opleidingen voor vrijwilligers en semi-professionals.

Tabel 3.2 Overzicht kwalificatiestructuren in Europa, Nederland en sportspecifiek 2020

EQF-niveau	NLQF-niveau opleidingen stelsel OCW	Niveau volgens stelsel OCW	Kwalificaties buiten regulier beroepsonderwijs
EQF 1	NLQF-niveau 1	Vmbo bb	
EQF 2	NLQF-niveau 2	Vmbo kb, gl, tl Mbo 2	Assistent-zwemonderwijzer
EQF 3	NLQF-niveau 3	Mbo 3	Trainer-coach 3 (KSS 3) Zwemonderwijzer
EQF 4	NLQF-niveau 4	Mbo 4 Havo	Trainer-coach 4 (KSS 4)
EQF 4	NLQF-niveau 4+	Vwo	
EQF 5	NLQF-niveau 5	Associate Degree	Trainer-coach 5 (KSS 5)
EQF 6	NLQF-niveau 6	Bachelor hbo/wo	
EQF 7	NLQF-niveau 7	Master hbo/wo	
	NLQF-niveau 8	Doctor Medisch specialist	

Bron: Vervoorn 2017, bewerkte weergave Mulier Instituut

Bij de ontwikkeling van nieuwe beroepsopleidingen in het hoger en middelbaar onderwijs is sinds 2003 een zogenoemde macrodoelmatigheidstoets vereist. De wetgever beoogt hiermee de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren en een doelmatige spreiding van opleidingen te stimuleren. Dergelijke macrodoelmatigheidstoetsen zijn ook voor opleidingen sport en bewegen sindsdien regelmatig uitgevoerd (Schuit & Roelofs, 2006, 2007; KBA, 2018; Lexnova, 2019). De kwaliteit van opleidingen in het hoger onderwijs wordt getoetst door de Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO). De kwaliteitsbewaking van mbo-opleidingen wordt door het ministerie in samenspraak met de MBO Raad geregeld via zogenoemde kwaliteitsagenda's.

Al met al raakt de sector sport en bewegen van een werkveld waarin sportgerelateerde organisaties de opleiding van werkers zelf inrichtten en ter hand namen dus steeds steviger geïntegreerd in het reguliere beroepsonderwijs. De ontwikkelaars van de opleidingen maken daarbij gebruik van kaders en methoden die op professionele basis voor de kwaliteitsbevordering van dit onderwijs zijn ontwikkeld voor onder meer profielontwikkeling, examinering en doelmatigheidsbevordering.

Daarnaast tekent zich rond de verenigingsondersteuning een voorzichtig proces van professionalisering af. Begin jaren negentig werden hiertoe de eerste stappen gezet door gerichte training en opleiding van verenigingsondersteuners. Allerlei landelijke en regionale organisaties startten vervolgens met het aanbieden van (tijdelijke) ondersteuningstrajecten aan sportclubs. Rond de eeuwwisseling werden de eerste pogingen ondernomen om meer orde te brengen in deze lappendeken, via het project sportinfrastructuur (SPIN; Broesder, Bosch & Knevel, 1998). Een beroepscompetentieprofiel voor verenigingsadviseurs kwam in 2005 tot stand. Eerste stappen worden gezet om tot een kennisbasis te komen voor deze professionals (Klijn 2012, 2015). Verenigingsondersteuners worden nog steeds ingezet door uiteenlopende organisaties, zoals sportbonden, sportservicecentra, gemeenten en particuliere bureaus. Met de introductie van de clubkadercoach is een nieuw type ondersteuner aan het aanbod toegevoegd. De ondersteuning vanuit een aantal sportorganisaties is in 2019 gebundeld in het Sport Professionals Netwerk.

3.3 Beroepsorganisaties en collectieve regelingen

Een laatste aspect dat in dit hoofdstuk kort wordt behandeld zijn de beroeps- of belangenorganisaties voor mensen werkzaam in de sport- en beweegsector. De oudste organisatie met die rol is de Koninklijke

Vereniging voor Lichamelijke Opvoeding, die al in 1868 het licht zag. Zij verenigt en behartigt de belangen van voornamelijk leerkrachten bewegingsonderwijs en kent anno 2020 zo'n 11.500 leden. Als we ook de fysiotherapeut tot de relevante functies rekenen, is de Vereniging voor Heilgymnastiek, opgericht in 1889 (nu Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie), de tweede beroepsvereniging.

Veel andere verenigingen ontstaan pas na de Tweede Wereldoorlog, zoals die voor voetbaloefenmeesters (VVON, 1946), tennisleraren (VNT, 1929) en zwemonderwijzers (NVZ, 1965). De sportleiders van het CIOS verenigden zich in 1950 in de Vereniging van Rijksgediplomeerde Sportleiders. Vanaf de oprichting van de Nederlandse Sport Federatie in 1959 worden pogingen gedaan de trainersorganisaties te bundelen, een zeer moeizaam proces dat uiteindelijk in 1980 leidt tot het ontstaan van de Nederlandse Federatie van Werkers in de Sport, in 2005 opgevolgd door NLCoach. NLCoach bundelt in 2020 ongeveer 4.000 trainers. Binnen enkele takken van sport zijn daarnaast nog steeds specifieke trainersorganisaties actief, zoals de Vakbond Voetbal Oefenmeesters Nederland (VVON), met ruim 4.200 voetbaltrainers als lid.

Zoals hiervoor beschreven zijn vooral na de eeuwwisseling nieuwe functies in de sport en beweegsector ontstaan, die zich bewegen op het raakvlak van verschillende maatschappelijke sectoren, zoals sport, onderwijs, welzijn en gezondheidszorg. De nieuwe functionarissen blijken zich maar beperkt vertegenwoordigd te voelen door bestaande beroepsorganisaties in de sector en zoeken hun heil in een zelfstandige bundeling. Dit geldt bijvoorbeeld voor de buurtsportcoaches, een beroepsgroep die momenteel zeker 6.000 personen kent en na een oriëntatie in 2018 een eigen beroepsvereniging heeft opgericht: Wij Buurtsportcoaches. Een andere nieuwe organisatie op een grensvlak is de in 2015 opgerichte Beroepsvereniging Leefstijlcoaches Nederland (BLCN). Bewegingswetenschappers hebben in 2001 de Vereniging voor Bewegingswetenschappen Nederland (VVBN) opgericht, die momenteel ongeveer 600 leden telt.

We kunnen constateren dat professionals zich in veel gevallen hebben georganiseerd langs de scheidslijnen van maatschappelijke sectoren (onderwijs, sport, zorg, welzijn). Dit hangt samen met de gevoelde noodzaak van bijvoorbeeld leerkrachten LO en fysiotherapeuten om zich binnen die sector een erkende positie te verwerven. De organisatiegraad van de professionals sport en bewegen die zich in 'eigen' beroepsorganisaties verenigen is problematisch te noemen vanuit het gezichtspunt dat een aanzienlijk deel van deze groepen beroepsbeoefenaren bezig is met sterk verwante vormen van gedragsbeïnvloeding en leren bewegen. Dit gaat gepaard met een soms fanatieke domeinstrijd en versterkt een verkokerde aanpak. Zo is er al sinds de start van de opleiding een domeinstrijd te signaleren tussen CIOS-opgeleiden (mbo-SB) en leerkrachten opgeleid aan de ALO's (bachelor LO). Ook de eigenstandige positie van het zwemonderwijs naast het bewegingsonderwijs doet in dit licht merkwaardig aan.

Aan de werkgeverszijde is al ruim dertig jaar de Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) actief. Zij bundelt verschillende typen sportorganisaties, zoals nationale sportbonden, provinciale sportservicebureaus en regionale en lokale sportondersteunende organisaties. Ongeveer honderd organisaties zijn als lid aangesloten, met in totaal zo'n 3.500 werknemers. Voor de leden en hun medewerkers heeft de WOS een cao ontwikkeld: de cao Sport.

Sinds 2017 functioneert Netwerk in de Sport (NIDS²²), een bundeling van vijf regionale servicebureaus op het gebied van arbeidsregelingen. Deze vijf organisaties komen voort uit de regionale stichtingen technisch kader die in de jaren zeventig werden opgericht om lokale sportwerkgevers, in het bijzonder sportverenigingen, te ondersteunen bij hun werkgeverstaken. NIDS kent alleen verenigingen als lid. Het netwerk bedient ruim 800 sportverenigingen met in totaal ruim 2.500 personen in dienst. NIDS heeft voor

22 De werkgeversvereniging Netwerk in de Sport (NIDS) is op 11 januari 2017 opgericht op initiatief van de stichtingen Huis voor de Sport Groningen (Arbeidsloket), Sportwerkgever Fryslân, Sporttechnisch Kader Drenthe, Sportkader Nederland en Sportservice Noord-Brabant Sport.

alle Nederlandse sportverenigingen een cao ontwikkeld: de cao Sportverenigingen (gestart in 2003). Bijzonder is dat deze cao ook kaderfuncties voor jongeren in de leeftijd van 15 tot 20 jaar omvat. Onder de cao werken ongeveer 5.000 sportprofessionals. De regionale servicebureaus verzorgen deels ook arbeidsregelingen voor betaalde medewerkers van andere typen sportorganisaties.

Werkgevers in de fitnessbranche zijn sinds 1991 verenigd in NL Actief. Bij NL Actief zijn 1.000 locaties aangesloten. De fitnessbranche kent geen cao.

WiZZ is de vereniging van alle werkgevers in zwembaden en zwemscholen in Nederland en telt 64 leden, waaronder enkele ketens van zwemvoorzieningen. WiZZ heeft samen met de vakbonden FNV Publiek Belang, FNV Recreatie en CNV Vakmensen een nieuwe cao gesloten voor de werkgevers en werknemers in zwembaden en zwemscholen.

VeBON (Vereniging van Buitensport Ondernemingen Nederland) is dé brancheorganisatie voor in- en outdoor bedrijven, waaronder 49 gecertificeerde ondernemingen. VeBON werkt nauw samen met HISWA-RECRON. HISWA-RECRON is een in 2020 ontstane fusieorganisatie voor ondernemers in de watersport- en recreatiesector, een netwerk van zo'n 2.500 organisaties. HISWA-RECRON is partner in de cao Dagrecreatie en de cao Watersport.

Een twaalfstal gemeentelijke sportbedrijven heeft zich verenigd en sluit voor hun werknemers de cao Verzelfstandigde Maatschappelijke Organisaties (Vermo) af.

In delen van de beroepssport zijn werkgevers eveneens gebundeld, zoals binnen het betaald voetbal, waar de Federatie van betaaldvoetbalorganisaties een cao heeft afgesloten voor de contractspelers en trainer-coaches.

De segmentgewijze bundeling in vak- en werkgeversorganisaties is gepaard gegaan met een overeenkomstige evolutie van collectieve regelingen, zoals cao's. Zo werken (vak)leerkrachten LO veelal onder de cao Primair of Voortgezet onderwijs, sportprofessionals in toerisme en recreatie onder de cao Recreatie, zwembadmedewerkers onder de cao Zwembaden, medewerkers van gemeentelijke sportbedrijven deels onder de Vermo en deels onder de cao Gemeenten, medewerkers van landelijke organisaties aangesloten bij de WOS onder de cao Sport, en sportprofessionals bij verenigingen van wie de arbeidsrelatie is geregeld via een provinciale sportserviceorganisatie aangesloten bij Netwerk in de Sport, onder de cao Sportverenigingen. Het verkokerde stelsel van collectieve regelingen leidt soms tot onbegrijpelijke verschillen in behandeling. Zo kunnen combinatiefunctionarissen bij verschillende typen werkgevers zijn aangesteld, wat bijvoorbeeld consequenties heeft voor hun pensioenopbouw. Een deel van de sportsector is hiervoor verplicht aangesloten bij pensioenfondsen Zorg en Welzijn (PFZW)²³, maar een werknemer in dienst van een vereniging vaak niet. Ook bepaalde categorieën werknemers in de beroepssport werken onder een cao, zoals betaald voetballers onder de cao voor Contractspelers Betaald Voetbal Nederland.

3.4 Beroepscodes

Een ander aspect waarop de professionalisering van de functies in de sport- en beweegsector zich aftekent is de ontwikkeling van beroepscodes. Ontegenzeggelijk is de laatste decennia de aandacht voor grensoverschrijdend gedrag van medewerkers sport en bewegen en hun leidinggevenden toegenomen. Misstanden rond dopinggebruik, (seksuele) intimidatie en machtsmisbruik, discriminatie en geweld, fraude

²³ "De rechtspersoon, werkzaam op landelijk, regionaal en/of provinciaal niveau, die zich ten doel stelt zonder winstoogmerk faciliteiten te verschaffen voor de sportbeoefening in de ruimste zin dan wel deze sportbeoefening te bevorderen, uitgezonderd: scheidsrechters in dienst van de Koninklijke Nederlandse Voetbalbond; de sport-technisch-kader-werknemers: werknemers die in dienst zijn van een provinciaal sport service bureau maar bij een lokale vereniging te werk zijn gesteld." Staatscourant 20-12-2006, nr. 248 pagina 29

en integriteit zijn aanleiding geweest voor bezinning en het formuleren van gedragsregels. De kwaliteitsmaatstaven voor professioneel handelen werden daarbij aangescherpt.

Een eerste beroepscode voor leraren lichamelijke opvoeding komt gereed in 1996 (Loopstra & Van der Gugten, 1996). Enkele jaren later publiceert de NFWS een beroepscode voor sporttrainers, coaches en begeleiders (NFWS, 2002). Gesignaleerd wordt dat ontwikkelingen als commercialisering, professionalisering en de introductie van nieuwe prestatiebevorderende middelen de traditionele sportmoraal onder grote druk zetten. Trainers/coaches moeten steeds weer hun houding bepalen tegenover de sporter en diens omgeving. De ontwikkelde beroepscode wil daar een hulpmiddel bij zijn.

In de daaropvolgende periode hebben campagnes rond sportiviteit en respect, veilig sportklimaat en positief sportklimaat, gericht op het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag, elkaar opgevolgd. NOC*NSF liet een Code Goed Sportbestuur ontwikkelen en verschillende afzonderlijke sportorganisaties ontwikkelden een eigen gedragscode. Het Centrum Veilige Sport Nederland (CVSN) publiceerde recent een reeks gedragscodes voor allerlei bij sport betrokkenen (CVSN, 2021). Omdat codes zich vooral richten op professionals, terwijl de jeugd bij sportverenigingen nog vaak wordt begeleid door vrijwilligers, wordt sinds een aantal jaren gestimuleerd dat vrijwilligers bij clubs een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) overleggen.

3.5 Kernpunten

- De huidige sportopleidingen vonden begin vorige eeuw hun wortels in verschillende sectoren van de samenleving: deels in het onderwijs (lichamelijke opvoeding, zwemonderwijs), deels in de geneeskunde (heilgymnastiek, fysiotherapie), deels bij sportorganisaties (sporttraining). Terwijl de opleidingen met een onderwijskundige en geneeskundige achtergrond al snel emancipeerden tot hogere beroepsopleidingen, bleven de (bonds)opleidingen voor sporttrainers en sportleiders tot ver in de twintigste eeuw vooral gericht op vrijwilligers. Met de verbreding van de sportbeoefening naar leeftijdsgroepen en organisatievormen veranderde de opleidingsbehoefte en ontstonden voor de begeleiding van sporters (middelbare en semi-)beroepsopleidingen.
- Een andere drijvende factor achter deze ontwikkeling vormde de opkomst van sportondernemingen (o.a. voor bedrijfssport, beroepssport, watersport, paardensport en fitness) in de tweede helft van de twintigste eeuw. Bij deze bedrijven kwamen nieuwe betaalde sportfuncties tot ontwikkeling. Rond de potenties van sport als fysieke activiteit (bewegen, gezondheid), voor sociale vorming en voor vermaak ontwikkelden zich specifieke functies en nieuwe specialisaties in het opleidingsaanbod.
- De ontwikkeling van sport als werkterrein en het steeds verder uitdijende palet aan opleidingen sport en bewegen leidde eind vorige eeuw tot een groeiende behoefte aan stroomlijning en harmonisatie, waarmee een nauwere aansluiting kon worden bereikt bij zowel het stelsel van beroepsopleidingen als de op gang gekomen internationale harmonisatie in Europees verband.
- Bij dit proces ging de aanpak van de opleidingen sport en bewegen meer in de pas lopen met algemeen gangbare professionele maatstaven voor profielontwikkeling, programmering, toetsing en samenhang (kwalificatiestructuren).
- Naast het beroepsopleidingsaanbod ontwikkelden zich in het laatste kwart van de vorige eeuw ook andere structuren die voor het adequaat functioneren als arbeidsmarkt gangbaar zijn, zoals werknemers- en werkgeversorganisaties, collectieve regelingen van arbeidsvoorwaarden en beroepscodes. Bij de opbouw daarvan is soms een voor de sportorganisaties specifieke aanpak gekozen, maar ook vaak aangesloten bij structuren in aanpalende sectoren zoals onderwijs, recreatie en gemeentelijke overheid.
- De totale arbeidsmarkt voor sport- en beweegprofessionals maakt daardoor een sterk verbrokkelde indruk. Hoewel het begeleiden van sportactiviteiten bijvoorbeeld een activiteit is die in uiteenlopende sectoren plaatsvindt, is het niet eenvoudig als begeleider tussen die sectoren te bewegen. De bestaande sectorspecifieke regelingen leiden tot een zekere verkokering en soms tot terreinstrijd.

- Het opleidingsaanbod ontwikkelt zich mede door algemene impulsen (BaMa-stelsel, toevoeging van AD-niveau en professioneel doctoraat) in de richting van een steeds verdere verfijning en verkaveling. Het aanbod op de arbeidsmarkt vertoont daardoor een verdere differentiatie in kwalificaties en wordt complexer en onoverzichtelijker. De differentiatie en verkaveling binnen het opleidingsaanbod lijken echter niet goed aan te sluiten op de vraagkant van de arbeidsmarkt, die wordt gekenmerkt door relatief eenvoudige functiegebouwen en een toenemende behoefte aan breed en flexibel inzetbare professionals.

4. Sterkten, zwakten en kansen in het functioneren van de arbeidsmarkt sport en bewegen

In aansluiting op de hiervoor weergegeven trends in de ontwikkeling van de sportarbeidsmarkt maken we in dit hoofdstuk een balans op van de sterkten en zwakten in die markt en de ontwikkelkansen die algemene maatschappelijke trends kunnen bieden. Daarbij baseren we ons mede op analyses die in ander verband van de situatie van de sportarbeidsmarkt zijn uitgevoerd. In paragraaf 4.1 schetsen we de situatie voor de arbeidsmarkt als geheel, in paragraaf 4.2 voor de verschillende daarin te onderscheiden segmenten en in paragraaf 4.3 staan we stil bij de maatschappelijke kansen voor de arbeidsmarkt.

4.1 De arbeidsmarkt sport en bewegen als geheel

Hieronder beschrijven we sterkten en zwakten zoals gesignaleerd in recente analyses van European Sector Skills Alliance Sport (ESSA-Sport; WOS, 2019), NLsportraad en VWS Human Capital Agenda-sessies van voor de coronapandemie. De VWS-agendasessies betroffen overleggen van een aantal expertpanels ten behoeve van de ontwikkeling van een Human Capital Agenda voor de sport.

Sterkten

ESSA-Sport (WOS, 2019):

- De afgelopen jaren is sprake van een voortdurende groei in participatie bij sport en bewegen en van de arbeidsmarkt voor beroepsopgeleiden.
- Voor de relatief kleine sportsector is het maatschappelijk draagvlak en engagement enorm.

NLsportraad (2020b):

- Er bestaat een grote diversiteit aan sport- en beweegaanbod.
- De maatschappelijke rol van sport is verbreed, wat meer beroepsmogelijkheden biedt voor opgeleiden.
- Werken in de sport is populair in Nederland, met weinig vacatures en relatief weinig problemen bij het vervullen van deze functies.
- Er werken veel vrijwilligers in de sport, vooral bij de sportverenigingen.
- De gezondheid van verenigingen is de afgelopen jaren verbeterd.
- De verenigingssport wordt voor de helft door sporters gefinancierd.
- De contributies van sportverenigingen zijn stabiel.

Zwakten

ESSA-Sport (WOS, 2019):

- Het aanbod van deeltijdbanen sluit niet aan op de vraag van werknemers, van wie de meesten een fulltimeaanstelling willen.
- Het toekomstperspectief voor werknemers is gering, waardoor innovatie en ontwikkeling bij hen niet voldoende worden gestimuleerd.
- De versnipperde financiering van de arbeid uit verschillende bronnen werkt eerder belemmerend dan stimulerend voor samenwerking en bundeling.
- Er is onvoldoende structurele kennisontwikkeling over de dynamische en kleine sportsector om maatschappelijke en sectorale veranderingen voor te blijven.

NLsportraad (2020b):

- Er is geen overkoepelende toekomstvisie voor de sportbranche; het draagvlak voor de sport wordt beperkt gebruikt.
- De sportbranche is niet in staat in de groeiende behoefte aan beweegaanbod te voorzien.

- De financiering door overheden is vooral gericht op de georganiseerde sport.
- De sportbranche is versnipperd: er is geen overkoepelend overleg of overkoepelende organisatie.
- De sportbranche is behoudend en heeft een beperkt innovatievermogen.
- De governance van de verenigingssport is gestoeld op oude structuren; de sportbesturen vergrijzen; de sport wordt te veel emotioneel in plaats van zakelijk bestuurd.
- De verenigingssport is voor de helft van de financiering (inclusief accommodaties) afhankelijk van gemeenten.
- De contributies voor sportverenigingen volgen de markt niet.
- Er zijn weinig ondernemers en professionals in de sport.
- De winstmarges van ondernemers zijn klein; sport is goedkoop in de Nederlandse beleving.

NLsportraad (2020a):

- Er is geen duidelijke visie op de arbeidsmarkt - vanuit overheid noch vanuit de branche als geheel - en het ontbreekt tot nader order aan kennis om de vele bestaande vragen te kunnen beantwoorden.
- Er is geen goed gestructureerd overleg tussen overheid, werkgevers en werknemers in de sector (versnipperd).
- Sportopleidingen via het beroepsonderwijs zijn populair, maar bieden beperkt kans op een baan.
- De sportsector is een werkveld waar de passie voor het vak eerder de doorslag geeft dan de inkomsten. Sportinstructeurs zijn relatief vaak werkende armen.
- Afgestudeerden aan mbo- of hbo-sportopleidingen geven aan dat de omvang van de banen (te) beperkt is: een derde heeft meer dan één baan. Afgestudeerden hebben relatief veel en vooral kleine banen die ze combineren.
- Veel consumenten zien sport niet als echt 'werk' en zijn onvoldoende bereid om voor die dienst te betalen.
- Het opleidingsniveau van sportvrijwilligers blijft achter bij wat wenselijk is anno 2018.
- De helft van de recent afstudeerden aan een mbo- of hbo-sportopleiding werkt in een sportbaan; de andere helft werkt in en het onderwijs, toerisme en recreatie, gezondheidszorg en welzijn of veiligheid. Hieruit blijkt dat het aanbod voor de sportsector groter is dan de sector zelf momenteel tewerk kan stellen.

4.2 Naar deelsectoren (fitness, zwembaden, sportverenigingen, overheid, aanpalende sectoren)

Bij de beschrijving van de trends in de arbeidsmarkt sport en bewegen in hoofdstuk 2 is duidelijk geworden dat niet alle segmenten van deze arbeidsmarkt zich in het laatste decennium op overeenkomstige manier hebben ontwikkeld. In tabel 4.1 wordt een aantal aspecten van de actuele situatie per segment weergegeven.

Tabel 4.1 Actuele situatie van de sportarbeidsmarkt per segment

Segment	Ontwikkeling participatie bevolking	Werkzaam in sportberoep 2019	Ontwikkeling aantal werknemers in sportberoep 2010-2020	% vast dienstverband	% met contracten, kleiner dan 12 uur/wk (baanomvang in fte)	% onder cao	Loopbaanperspectief
Gemeentelijke overheid/ accommodaties	Lichte toename	18.000	Nagenoeg gelijk	63	27 (0,48)	100	Goed
Fitness	Sterke toename	18.000	Toename	55	47 (0,37)	4	Matig
Verenigings-sport	Lichte afname	11.000	Lichte afname	24	65 (0,32)	12	Slecht
Zwembaden	Stabiel		Afname	49	33	78	Redelijk
Outdoor	Toename		Lichte toename	18	57	47	Matig
Onderwijs	Lichte afname	16.000	Toename	87	30	59	Goed
Gezondheidszorg/welzijn	Toename	2.500	Toename	78 /59	10/19	98/97	Redelijk
Toerisme/recreatie	Toename	6.000	Toename	25	44	78	Matig
Veiligheid				84	1	91	Matig

Bron: CBS statline 2020; AMMS, 2018. Bewerking: Mulier instituut.

Wanneer we de situatie tussen segmenten vergelijken kan worden geconstateerd dat de arbeidssituatie binnen de sport in enge zin bij de gemeentelijke overheid en accommodaties relatief gunstig is: de werkgelegenheid is tamelijk stabiel, contracten zijn merendeels vast en van behoorlijke omvang, de arbeidsvoorwaarden zijn in een cao geregeld en er is een behoorlijk loopbaanperspectief. Deze situatie doet zich ook nog enigszins voor in de zwembadbranche. Bij alle andere segmenten in de sport zijn zwakheden zichtbaar. In de fitnessbranche beslaat bijna de helft van de contracten minder dan 12 uur per week en werkt maar een zeer klein deel van de medewerkers binnen een cao. Bij outdoor en sportverenigingen is het aandeel kleine baantjes nog groter en heeft nog geen kwart van de medewerkers een vast contract. In de outdoorbranche werkt bijna de helft van de sportmedewerkers onder een cao; dit geldt voor iets meer dan 10 procent van de betaalde medewerkers bij sportverenigingen. Het loopbaanperspectief in deze segmenten is matig.

Personen in een sportberoep die werkzaam zijn in andere segmenten buiten de sport in enge zin doen dat veelal in een kansrijkere arbeidssituatie. Personen in een sportberoep in het onderwijs en de gezondheids-/welzijnszorg hebben overwegend een vast contract en werken voor een groot deel onder een cao. Het aandeel kleine baantjes is beperkt en het loopbaanperspectief ten minste redelijk. Iets minder gunstig is de situatie in toerisme en recreatie: personen met een sportberoep werken weliswaar in drie kwart van de gevallen onder een cao, maar slechts een kwart heeft een vast contract en twee op de vijf functies zijn klein van omvang. Ook is het loopbaanperspectief matig.

Naast de genoemde verschillen in arbeidsperspectieven verschilt het werk ook op andere aspecten tussen segmenten. Zo is een deel van het werk in toerisme en recreatie seizoensgebonden en zijn de werktijden bij sportaccommodaties, verenigingen en fitnesscentra vaak in de avonden en weekends. Voor een deel van de professionals lijken de verschillen in arbeidssituatie tussen segmenten mede van invloed op hun loopbaanontwikkeling. Zij starten hun beroepscarrière als professional bij organisaties in de sport in enge

zin en accepteren een aantal jaren de niet in alle opzichten optimale condities die daar aanwezig zijn. Later zoeken ze toch werk in andere sectoren die meer te bieden hebben wat betreft baanomvang, zekerheid, arbeidsvoorwaarden of beloning. Dit verschijnsel van overstappen naar gunstiger segmenten in de sportarbeidsmarkt doet zich overigens al een halve eeuw in zekere mate voor (Nederlandse Stichting voor Statistiek, 1975).

4.3 Maatschappelijke context van arbeidsmarktbeleid sport en bewegen

Ontwikkelingen van belang voor het algemene arbeidsmarktbeleid

De arbeidsmarkt sport heeft zijn eigen karakteristieken en kent ook zo zijn eigen knelpunten. Een deel van deze knelpunten kan echter niet los worden gezien van het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel. Zo is het grote aantal mensen met een tijdelijk dienstverband of een parttime baan niet uniek voor de sport, maar komt dat in de gehele Nederlandse samenleving voor en wordt dit inmiddels gezien als een belangrijk maatschappelijk vraagstuk.

Er zijn de laatste jaren verschillende studies verricht naar en adviezen verschenen over het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt, zoals het rapport ‘Het betere werk’ van de Wetenschappelijke Raad voor het regeringsbeleid (WRR, 2020) en het eindrapport van de Commissie Regulering Werk (de ‘Commissie Borstlap’). In deze en andere rapporten (o.a. SCP, 2020 en Platform Toekomst van Arbeid, 2019) worden knelpunten geanalyseerd en worden de belangrijkste ontwikkelingen die van invloed zijn op het werk en de arbeidsmarkt verkend. Als richtinggevende ontwikkelingen worden de digitalisering (en robotisering), de opkomst van de platformeconomie, de globalisering en demografische ontwikkelingen genoemd (met name de vergrijzing). Deze trends komen voor een deel overeen met de ontwikkelingen die in de komende tien jaar van belang worden geacht voor de arbeidsmarkt sport en bewegen:

- meer knowledge-based aanpak van sport en begeleiding;
- toenemend gebruik van digitale hulpmiddelen;
- sportbeoefening wordt minder aan aanbiedende organisaties gebonden;
- toenemende diversiteit in het aanbod aan sport- en beweegactiviteiten;
- groeiende maatschappelijke rol van sport (Trendrapport SBB, 2019; ESSA-Sport, 2020).

Knelpunten in de Nederlandse arbeidsmarkt en oplossingsrichtingen

In het maatschappelijke debat gaat veel aandacht uit naar de doorgeschoten flexibilisering en naar de bestaansonzekerheid en maatschappelijke ongelijkheid die daar mede het gevolg van zijn²⁴. Zo heeft 36 procent van alle werkenden geen vast contract en zijn er 1,1 miljoen zzp’ers in Nederland (ruim tweemaal zo veel als in 2003). Ook is er veel aandacht voor het groeiende aantal mensen dat in armoede verkeert ondanks dat zij werk hebben (‘werkende armen’). Deze problemen bestaan al langer, maar zijn door de coronapandemie sterker aan de oppervlakte gekomen. Er bestaat een vrij brede politieke consensus over de knelpunten: het ontbreken van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zzp’ers, discriminatie en de veelheid aan belemmeringen voor (om)scholing (SCP, 2021). Ook zorgt de fiscale wet- en regelgeving ervoor dat het voor werkgevers en opdrachtgevers vaak aantrekkelijker is om mensen in een tijdelijk dienstverband aan te stellen of het werk door zzp’ers uit te laten voeren. Dit levert oneerlijke concurrentie op tussen werkenden met verschillende contractvormen en biedt ruimte voor misbruik (schijnzelfstandigheid).

In de rapporten wordt niet alleen gewezen op de ongewenste effecten voor het individu, zoals armoede en bestaansonzekerheid, maar ook voor de werkorganisaties en de samenleving. Zo concludeert de Commissie

²⁴ Zie onder andere de twee thema-uitzendingen ‘Scheefgroei in de polder’ van BBNVARA, geïnspireerd door het boek ‘Fantoomgroei’ van Sander Heijne en Hendrik Noten (2020).

Regulering van Werk (2020) dat een geflexibiliseerde arbeidsmarkt - waarin werkenden relatief vaak van werkgever wisselen - gemakkelijk leidt tot onderbenutting van menselijk kapitaal. Werkgevers hebben namelijk geen prikkel om in werkenden te investeren, waardoor opgedane kennis en ervaring verloren gaan (SCP, 2020). Het hebben van een flexibel contract gaat vaak samen met minder ruimte om te leren (SCP, 2020; Conen & De Beer, 2020) en in organisaties met een klein aandeel vaste contracten blijkt de algehele kwaliteit van werk lager (Conen & De Beer, 2020).

Aandacht voor kwaliteit van werk

In de rapporten en adviezen wordt opvallend veel aandacht gevestigd op het belang van de kwaliteit van werk. In het maatschappelijk debat lijkt de aandacht te verschuiven van vragen over werkgelegenheid (bijvoorbeeld of werkenden worden vervangen door robots) naar vragen over de kwaliteit van werk (SCP, 2020). Daarbij wordt onderstreept dat dit niet alleen individuele kwesties zijn, maar dat ze ook een maatschappelijke dimensie kennen, bijvoorbeeld omdat ze kunnen leiden tot sociale ongelijkheid en een negatief effect kunnen hebben op de sociale samenhang.

In het rapport 'Het betere werk' stelt de WRR dat de kwaliteit van werk wordt bepaald door:

1. voldoende financiële zekerheid, ook op de langere termijn ('grip op geld');
2. een zekere mate van vrijheid en autonomie ('grip op werk');
3. een goede balans tussen werk, zorgtaken en privéleven ('grip op leven').

Op al deze terreinen is volgens de WRR nog veel te verbeteren, zoals:

- Ad 1: hervorming van het sociale zekerheidsstelsel (contractneutrale basisverzekeringen), fiscale hervormingen en de introductie van de 'basisbaan'.
- Ad 2: betere inrichting van de arbeidsorganisaties, zodat mensen meer autonomie ervaren; betere persoonlijke begeleiding en scholing, zodat het beste uit mensen naar boven kan worden gehaald. Dat is ook in het belang van werkgevers. De helft van het aantal verzuimdagen houdt immers verband met het werk zelf!
- Ad 3: Betere verlofregelingen voor zorg voor kinderen en ouderen; meer zeggenschap over arbeidstijden; verbeteren van de (kwaliteit van) de kinderopvang.

Omdat al deze zaken met elkaar samenhangen en ook verder reiken dan alleen de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld de kwaliteit van kinderopvang of de ondersteuning van mantelzorg), wordt een brede aanpak bepleit. De WRR wijst daarbij ook op de verantwoordelijkheid van de overheid. Niet alleen door zorg te dragen voor goede wet- en regelgeving, maar ook door het goede voorbeeld te geven én door eisen te stellen 'aan de kwaliteit van het werk bij bedrijven en instellingen die mededingen of -tenderen naar overheidsbestedingen en -projecten, en die werk doen voor de overheid. (...) Dit wijst op de noodzaak om publiek gefinancierd werk structureel anders te gaan waarderen, organiseren en financieren' (WRR 2020, p. 14).

Ook het SCP vestigt de aandacht op de kwaliteit van werk. Het planbureau redeneert daarbij vooral vanuit de 'leefwereld' van werkenden:

'Als werkenden zelf wordt gevraagd naar hun zorgen over de invloed van ontwikkelingen als internationalisering, technologisering en flexibilisering op hun werk, blijken deze vooral ook op het terrein van de kwaliteit van hun werk te liggen (...). Mensen maken zich onder andere zorgen over verlies aan werkzekerheid, toenemende werkdruk en verminderde beroepstrots. Deze zorgen resoneren met de betekenis van werk voor mensen: het is een manier om geld te verdienen en in de behoeften van het huishouden te voorzien, maar het is ook een plek om anderen tegen te komen, een zinvolle bijdrage te leveren aan de samenleving en nieuwe dingen te leren' (SCP, 2020, p. 40-41).

Om recht te doen aan de brede betekenis van werk zou de kwaliteit van werk volgens het SCP op een toekomstige arbeidsmarktagenda centraal moeten staan.

Het huidige kabinet onderschrijft in grote lijnen de analyses en adviezen van de WRR en de Commissie Regulering van Werk en heeft reeds een aanvang gemaakt om enkele verbeteringen door te voeren (SZW, 2020). Zo is met de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) het ontslagrecht versoepeld en zijn er lagere kosten voor de werkgever bij ontslag. Deze wet zorgt tegelijkertijd voor verbetering van de rechtspositie en de arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers en biedt oproepkrachten meer zekerheid op werk en inkomen. Ook is door een verlaging van de zelfstandigenaftrek het verschil tussen werkenden en zelfstandigen verkleind. Het kabinet erkent dat dit slechts eerste stappen zijn en dat veel meer nodig is.

Toekomstig beleid voor de sportarbeidsmarkt zal mede afhangen van de beleidskeuzen in het landelijke arbeidsmarktbeleid van de regering en de sociale partners. Enerzijds kunnen algemene maatregelen zoals verbetering van de toegankelijkheid en kwaliteit van kinderopvang, van het combineren van werk en zorg en gericht op scholing en toeleiding naar ander werk ook de omstandigheden op de sportarbeidsmarkt verbeteren. Anderzijds kunnen andere overwogen maatregelen, zoals het beprijzen van tijdelijke arbeidsrelaties, een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen of verhoging van het minimumloon, forse financiële consequenties met zich meebrengen vanwege het grote aantal mensen met tijdelijke contracten en zzp'ers in de sport. Hoe dan ook zal nog meer geëist worden van organisaties in de sector als werkgever.

4.4 Kernpunten

De in verschillende analyses genoemde sterkten en zwakten van de sportarbeidsmarkt overziend komen we tot de onderstaande kernpunten.

Sterkten

- De bekwaamheidseisen voor werkers en leidinggevenden in de sector sport en bewegen zijn hoger geworden.
- Er is zonder meer voldoende belangstelling om in de sport- en beweegsector te gaan werken (aanbod).
- Er is ook buiten de sportsector in engere zin een groeiende vraag naar sport- en beweegprofessionals.
- De daarvoor benodigde kwalificaties verschillen deels duidelijk van die van professionals voor de sportsector in engere zin.
- Het opleidingsaanbod is zo gedifferentieerd dat wordt opgeleid voor inzet in verschillende sectoren.

Zwakten

- De arbeidsmarkt voor sport en bewegen in engere zin en zeker in bredere zin is nog sterk verkokerd en structureel overleg en samenwerking ontbreken.
- Een duidelijke door belanghebbenden gedeelde visie op de arbeidsmarkt ontbreekt.
- De invulling van de werkgeversrol en de arbeidsvoorwaarden tussen segmenten verschillen nogal.
- Het baanperspectief (omvang, continuïteit, doorgroei) voor beroepsopgeleiden laat in een deel van de sector te wensen over.
- De honorering van professionals blijft in delen van de arbeidsmarkt sport en bewegen in engere zin achter.
- Ook van vrijwilligers (werkers en leidinggevenden) in de sector wordt steeds meer professionaliteit gevraagd.

- De behoefte om het sport- en beweegaanbod goedkoop en daarmee breed toegankelijk te houden beperkt de financiële mogelijkheden voor beroepsarbeid.
- Sport- en beweegconsumenten financieren het aanbod maar voor een deel, maar de bereidheid daartoe is stabiel.

We constateerden verder dat de arbeidssituatie voor werkers in de sector behoorlijk verschilt per segment of deelsector. Wanneer we kijken naar ontwikkeling van werkgelegenheid, baanomvang, aandeel vaste dienstverbanden, collectieve regeling van arbeidsvoorwaarden en loopbaanperspectief, zijn vooral in de sporteigen segmenten zwakheden zichtbaar. Het betreft dan het veelvuldig werken onder contracten van minder dan 12 uur per week (sportverenigingen, fitness, outdoor), veelal werken in tijdelijk dienstverband (sportverenigingen, outdoor), slechts voor een beperkt deel werken onder een collectieve regeling (sportverenigingen, fitness) en een matig loopbaanperspectief.

De arbeidsmarktproblematiek binnen de sector sport en bewegen kan niet los worden gezien van die op de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel. Er zijn enkele belangrijke overeenkomstige knelpunten, zoals de grote hoeveelheid tijdelijke dienstverbanden en het aantal zzp'ers in een relatief slecht verzekerde arbeidssituatie. Het toekomstige arbeidsmarktbeleid op deze punten ligt nog niet vast en zal naast kansen ook nieuwe uitdagingen opleveren voor de sector sport en bewegen. Uit de recente rapporten daarover valt als belangrijke les te leren dat het van groot belang is behalve voor de hoeveelheid werk (de vraag) en de mate waarin hierin kan worden voorzien (het aanbod) ook oog te hebben voor de *kwaliteit van werk*. Die kwaliteit wordt mede bepaald door de kleinschalige wijze waarop de sport is georganiseerd en de manier waarop (sport)organisaties als werkgevers functioneren. Een Human Capital Agenda voor de sport zal zich ook hierop moeten richten. Overheden zouden bijvoorbeeld eisen kunnen stellen aan bundeling, aan de werkgeversrol of de kwaliteit van werk bij organisaties die in hun opdracht werken (zoals lokale sportserviceorganisaties of sportbedrijven) of die gebruik maken van (co-)financiering door de overheid, zoals bij de Brede Regeling Combinatiefuncties.

5. De verwachte ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport en bewegen tot 2030

In dit hoofdstuk werpen we een blik in de toekomst: welke (kwantitatieve en kwalitatieve) ontwikkelingen zijn de komende tien tot vijftien jaar te verwachten en welke perspectieven voor de sportarbeidsmarkt kunnen zich voordoen?

De ‘verwachtingen’ bestaan uit extrapolaties, waarbij geen sprake is van aanvullend beleid en waarbij de invloed van andere toekomstige ontwikkelingen, bijvoorbeeld demografische, niet wordt meegewogen. In de eerste paragraaf schetsen we dit zogenaamde ‘nulscenario’.

Hierna brengen we aan de hand van een viertal toekomstscenario's de mogelijke knelpunten, kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt sport in kaart. Deze scenario's hebben niet het doel voorspellingen ('forecast') te doen, maar om aan de hand van 'mogelijke toekomst' ('foresight') inzichtelijk te maken met welke arbeidsmarkt vraagstukken de sport in de nabije toekomst geconfronteerd kan worden en welke dilemma's zich daarbij kunnen aandienen.

Het gebruik van toekomstscenario's biedt ten opzichte van andere prognosemethoden een aantal voordelen. De belangrijkste functie van scenario's is dat ze een 'strategische conversatie' faciliteren: ze stimuleren betrokkenen om een open gesprek over de toekomstige ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport aan te gaan. Toekomstscenario's nodigen uit tot creatief denken: ze zetten gebruikers aan om de werkelijkheid vanuit andere perspectieven te bezien en zo de eigen vooronderstellingen te expliciteren en eventueel te herzien ('reframing'). Op die manier komen nieuwe mogelijkheden en oplossingen in beeld. Daarnaast is het een 'denkoefening', die de mogelijkheid biedt om ordening aan te brengen in de complexe werkelijkheid, doordat deze gebruikers in staat stelt verbanden aan te brengen tussen schijnbaar onafhankelijke gebeurtenissen.

5.1 Het nulscenario: de verwachte ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport

Voorspellingen over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport en bewegen voor de komende tien jaar zijn op verschillende manieren vorm te geven. In deze paragraaf doen we dit aan de hand van extrapolaties van de historische gegevens zoals we deze in hoofdstuk 2 hebben gepresenteerd. We gaan bij dit nulscenario uit van nagenoeg ongewijzigd beleid. Om tot een goede extrapolatie te komen hebben we verschillende modellen getest en gekeken welk model het beste 'past' bij de data ('model fit'²⁵). Het zogeheten *Unobserved Components model*²⁶ kwam als beste naar voren²⁷. Met dit model hebben we vervolgens de ontwikkelingen van de bestaande tijdreeksen voor de komende tien jaar voorspeld. Hierbij houden we een foutmarge aan, zoals aangegeven in de figuren. Eventuele historische demografische ontwikkelingen zijn niet meegenomen in de voorspellingen; deze zijn enkel op de tijdreeksen zelf gebaseerd. Het gebruikte model geeft hierdoor slechts een globale indicatie van hoe de ontwikkeling zich zal voortzetten en gaat daarbij uit van een ongewijzigde koers in beleid.

²⁵ Op basis van de significantie van de coëfficiënten en de waarde van de *Akaike's information criteria* en de *Bayesian information criteria*.

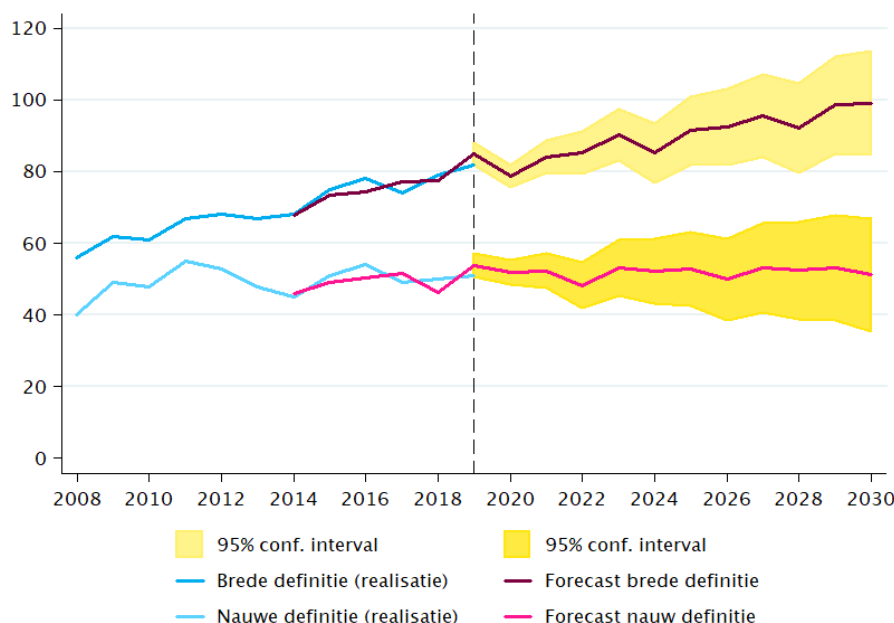
²⁶ Het *Unobserved Components model* is een alternatief voor de ARIMA-methode.

²⁷ Met een derde *lag* en gebruikmakend van een *random trend model*-specificatie.

Omvang van de arbeidsmarkt

De voorspellingen voor de omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen worden in figuur 5.1 weergegeven, zowel voor de brede als voor de nauwe definitie, zoals gedefinieerd in hoofdstuk 2. Tot en met 2019 worden in de figuur de realisaties en voorspellingen weergegeven en na 2019 enkel de voorspellingen zoals geschat door het model. Uit figuur 5.1 komt naar voren dat de omvang van de arbeidsmarkt volgens de brede definitie, onder de huidige situatie op de arbeidsmarkt, de komende jaren naar verwachting zal blijven stijgen. De omvang volgens de nauwe definitie blijft naar verwachting daarentegen grotendeels stabiel. Hierdoor zou volgens de voorspellingen het gat in omvang tussen beide definities verder groeien, wat inhoudt dat relatief meer mensen met een sportberoep buiten de klassieke sportsector werkzaam zullen zijn in de komende jaren.

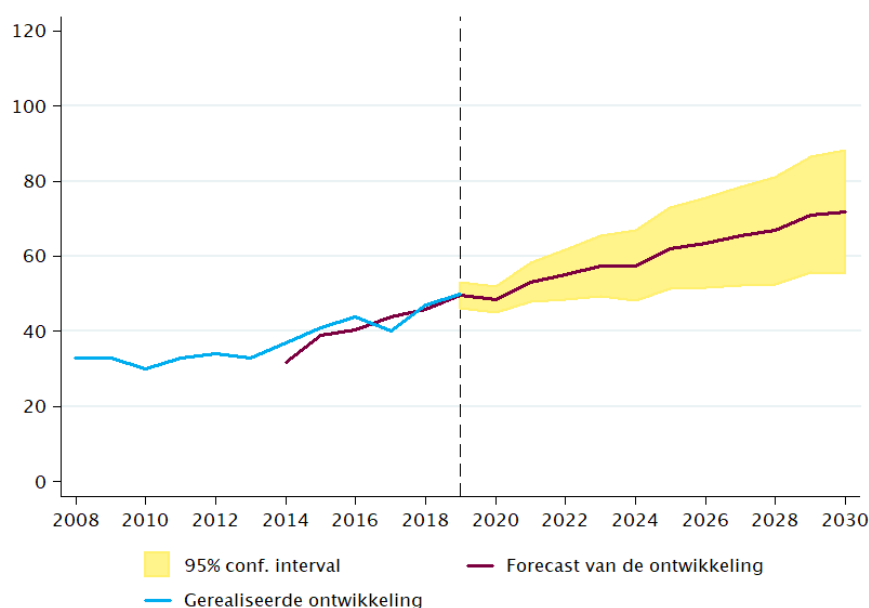
Figuur 5.1 Extrapolatie van de omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede en nauwe definitie (aantal werkzame personen x 1.000)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Wat op de achtergrond meespeelt voor het (volgens de voorspellingen) groeiende gat tussen de brede en nauwe definitie, is de voorspelling dat het aantal werkzame personen met een sportberoep de komende jaren flink zal blijven stijgen (figuur 5.2). Zoals uit de figuur valt af te lezen is er een behoorlijke bandbreedte binnen de voorspelde groei, maar komt de centrale lijn uit op een groei met ongeveer 30 procent naar een kleine 70.000 personen. Aangezien het aantal werkzame personen in de klassieke sportsector vrijwel stabiel blijft volgens de voorspellingen, betekent dit dus dat het aantal mensen met een sportberoep buiten de klassieke sportsector toeneemt.

Figuur 5.2 Extrapolatie van het aantal werkzame personen met een sportberoep (aantal werkzame personen x 1.000)



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Kenmerken van werkenden arbeidsmarkt sport en bewegen

Naast de extrapolatie van de totale omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen hebben we pogingen gedaan om een extrapolatie te maken van de uitsplitsingen van de arbeidsmarkt zoals we deze hebben gepresenteerd in hoofdstuk 2. Zo hebben we gekeken naar de uitsplitsing vast versus flexibel dienstverband en voltijd versus deeltijd. Bij de uitvoering hiervan liepen we echter tegen methodologische en statistische problemen in de analyse aan die een heldere interpretatie van de figuren lastig maakten. Daarom hebben we ervoor gekozen de weergegeven extrapolaties te beperken tot extrapolatie van de totale omvang van de arbeidsmarkt.

5.2 Toekomstscenario's

Vier scenario's op basis van een assenstelsel

Het Mulier Instituut heeft vier toekomstscenario's ontwikkeld. Deze worden hieronder beschreven. We lichten eerst korte toe hoe we tot deze scenario's zijn gekomen.

Nekkers (2020) onderscheidt twee typen toekomstscenario's: omgevingsscenario's en doelscenario's. Omgevingsscenario's beschrijven mogelijke toekomsten 'die ons overkomen'. Dit type scenario neemt belangrijke trends en ontwikkelingen in de omgeving van een organisatie (of van een sector) als uitgangspunt. Die kennen een grote mate van onzekerheid. Dat wil zeggen dat nog onduidelijk is welke kant het op zal gaan, maar dat de ontwikkelingen in elk geval een grote impact hebben op de organisatie/sector. Een goed (en voor de arbeidsmarkt sport relevant) voorbeeld van omgevingsscenario's zijn de scenario's die de Argumentenfabriek heeft ontwikkeld over het 'werken in de toekomst' (Kossen et al., 2016). De vier toekomstscenario's van de Argumentenfabriek zijn ontwikkeld op basis van twee kernonzekerheden: het belang van betaald werk (de waarde die aan betaald werk wordt toegeschreven) en de organisatie van werk (in tijdelijke netwerken, waarbij de professional van opdracht naar opdracht hopt of in dienst is van grote organisaties).

Doelscenario's daarentegen gaan over de toekomst die we zelf maken en worden daarom ook wel beleidsscenario's genoemd. Dit type scenario laat zien hoe de toekomst eruit kan zien als er bepaalde fundamentele en impactrijke strategische keuzes worden gemaakt. Die keuzes hebben betrekking op belangrijke kernwaarden van een organisatie, of - in het geval van (overheids)beleid - van een samenleving. In het laatste geval gaat het om 'publieke waarden'. De tegengestelde publieke waarden stellen politici en beleidsmakers voor fundamentele beleidskeuzes. Deze beleidskeuzes zijn inherent politiek van aard, omdat ze uiteindelijk gaan over de vraag wat voor samenleving we willen.

Het is ook mogelijk toekomstscenario's te maken die een combinatie vormen van beide typen, door impactrijke strategische keuzemogelijkheden (of kernwaarden) in relatie te brengen met onzekere toekomstige ontwikkelingen in de omgeving (kernonzekerheden). Voor het doel van de toekomstverkenning arbeidsmarkt sport is gekozen voor dit gecombineerde scenariotype. Een veelgebruikte methode om toekomstscenario's te ontwikkelen is het gebruik van een assenstelsel. Dat is ook hoe wij te werk zijn gegaan²⁸.

Op de horizontale as (zie figuur 5.3) staan twee 'tegengestelde' ontwikkelingen, waarvan onzeker is welke kant het in de toekomst op zal gaan (kernonzekerheid): aan de ene kant de ontwikkeling van een autonome, afgebakende 'sporteigen' sector, met eigen organisaties, regels, normen, afspraken en zelfs een eigen sportrechtspraak; aan de andere kant de ontwikkeling waarbij de sport steeds verder verknoot raakt met andere sectoren, zover zelfs dat de sport volledig is geïntegreerd in andere domeinen van de samenleving. De sport is daarbij 'intersectoraal' (of 'sportoverstijgend') georganiseerd. Van Bottenburg (2018: 27) signaleert een 'voortdurende strijd om (de) relatieve autonomie' van de sportsector²⁹ heeft de sport zich ontwikkeld tot een zelfstandig domein, een 'eigen wereld met eigen regels en doelen'. De sport heeft lange tijd getracht de invloed van markt en overheid zoveel mogelijk buiten de deur te houden. De laatste decennia staat die relatieve autonomie echter steeds meer onder druk, enerzijds door de commercialisering van de sport, anderzijds door de instrumentalisering - het inzetten van sport als 'middel' om bij te dragen aan allerlei maatschappelijke vraagstukken. Daardoor zijn 'de overheid en de markt (...) steeds nauwer betrokken en verweven geraakt met de sport, zowel in de topsport, als in de breedtesport' (ibid., p. 32).

Tegelijkertijd heeft zich een andere tegengestelde ontwikkeling voorgedaan, namelijk die van de 'versporting van de sport' en de 'ontsporting van de sport' (Crum, 2001). Versporting staat voor een ontwikkeling waarbij steeds meer nadruk wordt gelegd op presteren en competitie, zoals we in de hedendaagse topsport vooral zien. Hierdoor zijn sport en commercie steeds meer met elkaar vervlochten geraakt. Met ontsporting van de sport bedoelen we een ontwikkeling waarbij andere waarden een rol spelen en sport wordt beoefend vanuit allerlei verschillende motieven, in allerlei gedaanten en in uiteenlopende organisatieverbanden. Vanwege deze grote differentiatie wordt tegenwoordig ook wel gesproken van sport *en bewegen*. Deze verdergaande differentiatie in het sport- en beweegaanbod gaat hand in hand met de toenemende vervlechting met andere sectoren. Die leidt weer tot een verdere versnippering van het sport- en beweeglandschap, waardoor de grenzen van de 'sector' sport en bewegen verder vervagen. Deze tendens zien we ook terug in het sportbeleid. De instrumentalisering van de sport

²⁸ Overwogen is om aan te sluiten bij de benadering die ontwikkeld is door de NLsportraad (2020a), maar de hier beschreven assen worden voor de beoogde gedachtenvorming over de sportarbeidsmarkt passender geacht. Ze sluiten beter aan bij kernvragen voor de vraagzijde van de markt (sectoraal-intersectoraal) en voor de aanbodzijde (al dan niet noodzakelijk zijn van beroepskwalificatie).

²⁹ Hiermee wordt het proces bedoeld van toenemende organisatie, reglementering en standaardisering van de sport.

heeft ertoe geleid dat sport steeds meer wordt verbonden met - of zelfs opgaat in - andere beleidsterreinen.

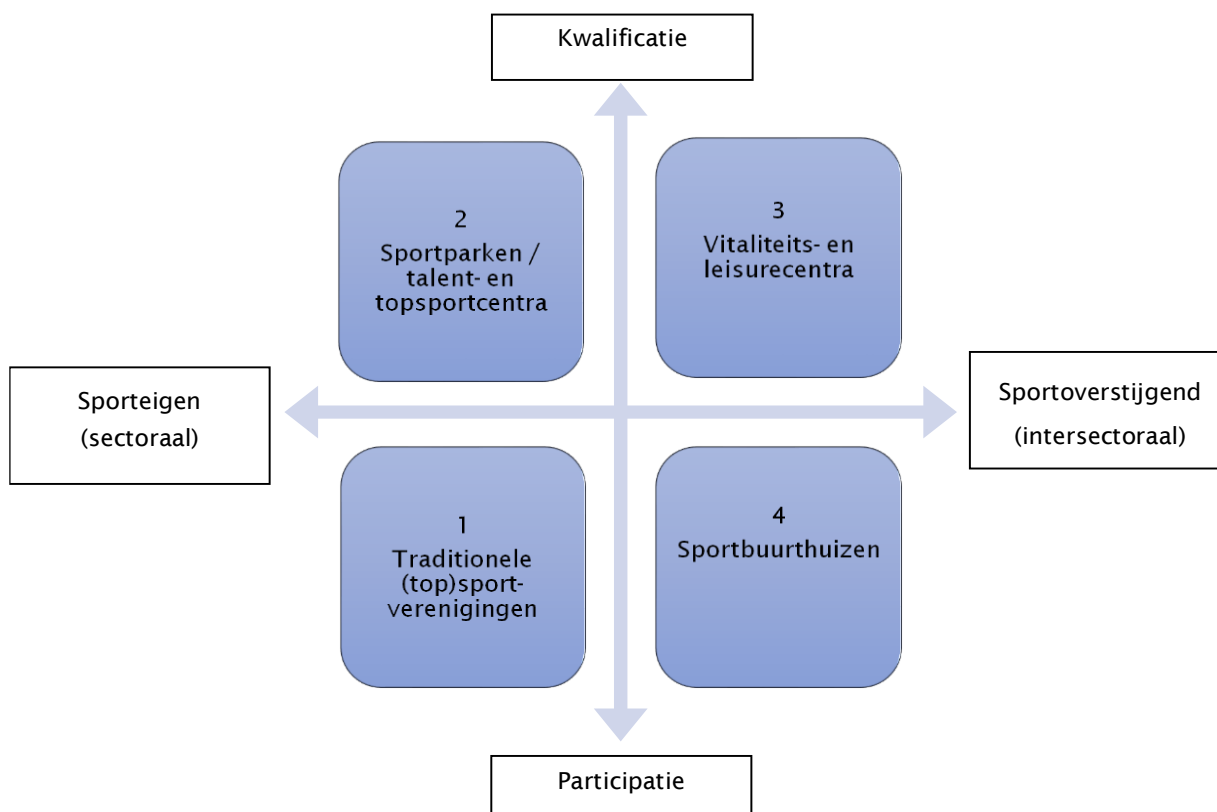
De verticale as heeft betrekking op de polen 'kwalificatie' en 'maatschappelijke participatie', als twee belangrijke kernwaarden. Ze staan voor verschillende beleidskeuzes met betrekking tot de Human Capital Agenda van de sportsector, die elkaar niet volledig uitsluiten, maar zich wel lastig laten verenigen.

Met *kwalificatie* wordt hier bedoeld dat de toegenomen kwaliteitseisen vanuit de deelnemers/consumenten en de samenleving ertoe leiden dat aan bepaalde taken of werkzaamheden specifieke kwalificatie-eisen worden gesteld. Dat betekent dat het werk niet meer door iedereen kan worden gedaan, maar enkel door mensen die daarvoor gekwalificeerd (of 'bekwaam') zijn. Dat betekent in de praktijk veelal dat voor bepaalde functies specifieke opleidingseisen gelden. Soms is dat zelfs een verplichting, die dan weer wordt gekoppeld aan een specifieke 'bevoegdheid', zoals het verzorgen van bewegingsonderwijs of het geven van training (via een trainerslicentie). Het is ook zaak dat de bekwaamheid wordt onderhouden via bij- en nascholing. De kwalificatie-eisen kunnen zo hoog en specifiek zijn dat deze alleen via een uitgebreide (beroeps)opleiding zijn te verwerven. Dat leidt tot professionalisering: kernfuncties in de sport, zoals het geven van trainingen en begeleiden van activiteiten, onderhoud en beheer, administratie, en exploitatie van accommodaties en kantines, worden dan ingevuld door speciaal daartoe opgeleide, betaalde krachten.

Bij *participatie* wordt bijzonder veel waarde gehecht aan de maatschappelijke participatie van burgers, bijvoorbeeld in de vorm van vrijwilligerswerk, en de zelforganisatie van burgerinitiatieven (zoals sportverenigingen). Het doen van vrijwilligerswerk wordt sterk bevorderd, te beginnen bij de jeugd, bijvoorbeeld in de vorm van maatschappelijke dienstplicht. Dat wil niet zeggen dat er geen kwaliteitseisen aan bepaalde vormen van vrijwilligerswerk worden gesteld. Voor bepaalde functies is selectie en scholing van vrijwillig kader van belang. Maar de sport draait in de eerste plaats op de 'hobby-energie' van betrokken vrijwilligers. Voor zover van professionalisering sprake is, is de inzet van betaalde krachten vooral gericht op de ondersteuning van het vrijwilligerswerk en de vrijwilligersorganisaties. Niet om het werk van vrijwilligers overbodig te maken, maar juist om het mogelijk te maken.

De toekomstige organisatie van de sport volgens de vier scenario's

Figuur 5.3 Vier toekomstscenario's voor de sport op basis van een assenstelsel



Op basis van deze twee polen zijn vier toekomstscenario's ontwikkeld. Dat levert vier uiteenlopende beelden op, van de dominante wijze waarop sport (en bewegen) over tien tot vijftien jaar georganiseerd zou kunnen zijn (zie figuur 5.3). In de linkerkant van het assenstelsel ligt het accent op de 'eigenheid' van sport: sport wordt gezien als iets wat waarde in zichzelf heeft ('sport als doel') en geen legitimering behoeft vanuit andere (sportextrinsieke) motieven. Dat sluit natuurlijk niet uit dat sport ook maatschappelijke waarde heeft. In het kwadrant linksonder is die maatschappelijke waarde al inherent aan de wijze waarop de sport is georganiseerd, namelijk in sportverenigingen met een 'door en voor leden' karakter. In het kwadrant linksboven kan de maatschappelijke waarde alleen worden waargemaakt als de organisatie van de sport op orde is en de kwaliteit van het aanbod verzekerd. De sportsector is in beide kwadranten vergaand autonoom en regelt intern haar eigen zaken, inclusief het opleiden van (vrijwillig en/of betaald) sportkader. Met de 'sportsector' wordt hier dan ook in de eerste plaats de 'georganiseerde sport' bedoeld: de sportverenigingen, de sportbonden en NOC*NSF.

In de rechterkant van het model is sport en bewegen sterk verbonden met andere sectoren. Sport en bewegen dragen bij aan de gezondheid en het welzijn van en de verbinding tussen mensen. Bovendien heeft sport een aanzienlijke economische waarde, zeker als daar ook sport als marketinginstrument en de sportdetailhandel in worden meegenomen. Het accent in de rechterkant van het model ligt dus op 'sport als middel'. Sport is hier geen eigenstandige, autonome sector, maar is sterk verweven met andere maatschappelijke sectoren als zorg, welzijn, onderwijs, enzovoort. We wijzen erop dat de scenario's voor de gedachtenvorming in extreme vorm worden geschetst en doorgetrokken, maar dat in de praktijk sprake kan zijn van mildere varianten en combinaties.

Scenario 1: Traditionele (top)sportverenigingen



In het scenario linksonder ligt het accent op de eigenheid en autonomie van de sportsector, met een grote waardering voor vrijwilligerswerk en maatschappelijke zelforganisatie. De sport is vooral georganiseerd in traditionele (top)sportverenigingen. Het beleid is primair gericht op het versterken van verenigingen en hun koepels (bonden en NOC*NSF) en het ondersteunen van de meer dan een miljoen vrijwilligers in de sport. De verenigingen zijn ook de kweekvijvers van talenten. De sport is opgebouwd volgens het aloude piramidemodel, met de (georganiseerde) breedtesport als basis, de wedstrijd-sport in het midden en de (internationale) topsport bovenaan.

Bron: Scheerder & Vandermeersch, 2013:60

Scenario 2: Sportparken en topsportcentra



In het scenario linksboven is de sport sectoraal georganiseerd, maar met een sterk doorgevoerde professionalisering. Breedtesport wordt aangeboden in professioneel geleide sportparken, met een breed aanbod van hoge kwaliteit. Op de moderne en goed geoutilleerde parken en centra, met veelal zowel binnen- als buitensportvoorzieningen, zijn verschillende verenigingen gehuisvest. Deze werken nauw samen of zijn opgegaan in omnisportverenigingen. Dat maakt het mogelijk

professionele sportparkmanagers en andere betaalde krachten aan te stellen (voor onderhoud en beheer, het verzorgen van trainingen, enz.). Topsport vindt vooral plaats in professionele topsport- en talentcentra, vaak in combinatie met onderwijs (sportinternaten).

Scenario 3: Fun & Vitality

In het scenario rechtsboven is sport en bewegen intersectoraal ('sportoverstijgend') georganiseerd, met een sterke mate van professionalisering. Sport en bewegen worden hoofdzakelijk aangeboden in professionele 'vitaliteitscentra' en 'leisurecentra', met allerlei voorzieningen onder één dak. In vitaliteitscentra (of 'gezondheidsboulevards') kun je naast het beoefenen van allerlei sporten onder deskundige begeleiding ook terecht voor leefstijladvies, fysiotherapie, voedingsadvies, relaxatietherapie, yoga, enzovoort. 'Leisurecentra' bieden, naast allerlei ander (actief) vermaak, een breed scala aan sport- en beweegactiviteiten, van squash tot boulderen en van indoor skateboards tot indoor skydiven. Sommige van deze centra zijn complete themaparken, bijvoorbeeld gericht op allerlei actief vermaak op en in het water. In de moderne leisurecentra wordt ook veel gebruik gemaakt van de nieuwste ICT-toepassingen. Zo kun je binnen skiën met een VR-bril, waardoor je je in de Zwitserse Alpen waant, en snorkelen tussen het tropisch koraalrif, zonder een lange reis te hoeven maken.



Scenario 4: Het sportbuurthuis

Rechtsonder (intersectoraal georganiseerd, met maatschappelijke participatie en vrijwilligerswerk als groot goed) is sport onderdeel van 'buurthuizen van de toekomst', zoals ze die bijvoorbeeld in Den Haag al kennen. Hierbij wordt de functie van de sportaccommodatie verbreed en sterk verbonden met de wijk. Naast sportverenigingen bevinden zich allerlei andere organisaties op het 'sportbuurthuis': welzijnswerk, jongerenwerk, BSO, enzovoort. Zie bijvoorbeeld de plannen van de gemeente Utrecht:



'Op dit moment is de bestemming van kantines en verenigingsgebouwen vaak 'sport'. Door de verbreding van de bestemming naar overige maatschappelijke doeleinden of door het toevoegen van buurtactiviteiten binnen de sportbestemming verruimen we de gebruiksmogelijkheden. Waar mogelijk maken we een koppeling met activiteiten op het terrein van zorg, welzijn, onderwijs en cultuur. Zoals bijvoorbeeld voor buitenschoolse opvang (bso) of het toestaan van zelfstandige horecafuncties' (Gemeente Utrecht)

De oplettende lezer zal zijn opgefallen dat al deze vormen waarin het sport- en beweegaanbod is georganiseerd reeds bestaan. De huidige situatie lijkt het meest op scenario 1. Naast de vele ondernemende aanbieders vormen de ruim 26.000 sportverenigingen nog steeds het dominante organisatiemodel in de sport. In scenario 1 is deze situatie gehandhaafd en zelfs versterkt. In de andere scenario's zijn (reeds bestaande) alternatieve organisatiemodellen sterk opgekomen en hebben deze de traditionele sportvereniging (en wellicht deels ook de bestaande ondernemende sportaanbieders) naar de marge verdreven.

Werkwijze

De vier scenario's zijn eerst in een interne workshop met collega's van het Mulier Instituut besproken. Deze toets op consistentie en geloofwaardigheid heeft op enkele punten tot kleine aanpassingen en verduidelijking geleid. Deze interne workshop leverde een eerste verkenning op van de mogelijke betekenis van deze scenario's voor de toekomst van de sport. Daar kwam duidelijk uit naar voren dat de mogelijke voor- en nadelen van de verschillende scenario's afhangen van de lokale context: in een bepaalde - bijvoorbeeld stedelijke - omgeving biedt het ene scenario meer mogelijkheden en voordelen dan in een andere omgeving. Bovendien zijn die voor- en nadelen afhankelijk van wat men belangrijk vindt. Streeft men er bijvoorbeeld naar om de kloof in sportdeelname tussen hoger- en lageropgeleiden te verkleinen of de toegankelijkheid voor mensen met een beperking te vergroten, dan biedt het ene scenario daar betere kansen voor dan het andere. Dat laat zien dat de scenario's inderdaad verschillende (soms moeilijk verenigbare) waarden vertegenwoordigen.

Vervolgens zijn de vier toekomstscenario's in een scenarioworkshop met deskundigen uit het werkveld en het onderwijs besproken (zie bijlage VI voor de lijst met deelnemers). Daarbij is ondersteuning verleend door twee adviseurs van bureau Futureconsult. Bij de bespreking van de vier scenario's stond steeds de vraag centraal: stel dat dit scenario werkelijkheid is geworden, wat zijn daarvan de mogelijke implicaties voor de arbeidsmarkt sport? Op basis van de uitkomsten uit de workshop worden hieronder deze implicaties besproken.

De implicaties van de vier scenario's voor de arbeidsmarkt sport

Scenario 1: de traditionele sportvereniging

Volgens de deskundigen blijven sportverenigingen ook in de toekomst belangrijk. Het voordeel van dit scenario is dat echt ingezet kan worden op de kernwaarden van de sport, waaronder de vrijwillige inzet (participatie) van heel veel mensen. En sport blijft een laagdrempelige (want goedkope) aangelegenheid. Maar dit scenario staat wel onder toenemende druk. Ondanks de grote en waardevolle inzet van veel vrijwilligers is het voor bepaalde functies lastig om voldoende (geschikte) vrijwilligers te vinden. De verwachting is daarom dat het scenario in deze vorm en omvang in de toekomst niet meer zal bestaan: er ontstaat meer differentiatie en er zullen, naast traditionele sportverenigingen, hybride vormen ontstaan, bijvoorbeeld in combinatie met scenario 2 (sportparken) en scenario 3 (sportbuurthuizen). Daardoor ontstaan mogelijkheden voor enige vorm van professionalisering. Om de sportverenigingen overeind te houden zal nagedacht moeten worden over alternatieve lidmaatschapsvormen (bijvoorbeeld een 'sportify-abonnement', één abonnement dat de mogelijkheid biedt verschillende sporten te beoefenen). Clubs kunnen ook meer aan outsourcing doen, zoals dat nu al gebeurt voor het innen van de contributies, zodat zij zich meer kunnen richten op hun kerntaken. Ook zal veel ondersteuning van de sportverenigingen nodig zijn, bijvoorbeeld door de inzet van buurtsportcoaches of clubkadercoaches.

Dit scenario kent de grootste uitdagingen voor de arbeidsmarkt. Dat komt ook door de wijze waarop de sport in dit scenario (en voor een belangrijk deel dus ook nu) is georganiseerd. De organisatie in clubs en ondersteuning van verenigingen is erg versnipperd, met heel veel (vooral kleine) bonden en verschillende loketten, zowel landelijk als regionaal en lokaal. Dat staat de benodigde professionalisering in de weg. Financiering is een probleem, aangezien verenigingen de contributies laag willen houden. Het zal dan ook een flinke investering vanuit de overheid vergen om dit scenario overeind te houden, zeker als tegelijkertijd ook wordt ingezet op het benutten van de maatschappelijke waarde van sport.

De implicaties van scenario 1 voor de arbeidsmarkt sport zijn:

- De *kwantitatieve ontwikkeling* van de arbeidsmarkt: scenario 1 kent slechts een beperkte mogelijkheid tot professionalisering en dus weinig tot geen groei van het aantal banen. Ook zal het (net als nu) om banen van een relatief kleine omvang gaan.
- De *kwalitatieve/inhoudelijke ontwikkeling* van de arbeidsmarkt en het *opleidingsaanbod*: er ontstaat behoefte aan mensen met kennis en expertise op het gebied van verenigingsmanagement. Dat betekent dat hier in opleidingen meer aandacht voor moet komen. Ook is er behoefte aan professionals die het vrijwillig kader kunnen ondersteunen op pedagogisch en didactisch vlak, zoals clubkadercoaches. (Daarop spelen opleidingen al in: vanaf september 2021 is een AD-opleiding te volgen met het uitstroomprofiel clubkadercoach.)
- De ontwikkeling van *arbeidsverhoudingen en -voorwaarden*: scenario 1 kent dezelfde uitdagingen als de huidige situatie: er zijn maar weinig goedbetaalde voltijdbanen. Professionalisering is slechts beperkt mogelijk en een baan in de sport zal weinig vastigheid kennen en heeft een slecht carrièreperspectief. Net als voor de mensen die nu in de sport werken en zich op een gegeven moment willen vestigen en een huis willen kopen, geeft de sport daarvoor ook in dit scenario onvoldoende basis en verdwijnen ze uit de sport.
- De *organisatie* van de arbeidsmarkt sport en bewegen: door de grote versnippering is de sportsector slecht georganiseerd en is de positie van werknemers/professionals zwak. Hierdoor is het lastig centrale cao-afspraken te maken en gericht te werken aan kwaliteitsontwikkeling.

Scenario 2: het moderne sportpark

In dit scenario is het 'sport om de sport' (sport als doel). Dat kan betekenen dat de pedagogische kwaliteit en maatschappelijke aspecten te weinig aandacht krijgen. De marktwerking in de sport wordt groter en dat heeft gevolgen. Sport wordt echt een 'product'. Het scenario biedt kansen voor verdere

professionalisering, maar daar hangt wel een prijskaartje aan. Contributieverhogingen zijn altijd al een heet hangijzer. De vraag is echter of het feitelijk onmogelijk is. Volgens sommigen zijn leden best bereid meer te betalen, als ze zien wat ze ervoor terug krijgen. In vergelijking met scenario 1 biedt het moderne sportpark in dat opzicht wellicht een beter perspectief. Hier zijn namelijk een goede organisatie en kwaliteit van dienstverlening geborgd. Daardoor is voor de sportconsument duidelijker en zichtbaarder wat er tegenover een hogere contributie staat. Het nadeel kan wel zijn dat hogere contributies extra drempels opwerpen voor mensen met een laag inkomen. Dat betekent dat er nagedacht moet worden over een andere wijze van financiering. Gedacht kan worden aan een 'sporttoeslag', naar analogie van de kinderopvangtoeslag. (Of, als we van de ingewikkelde toeslagen af willen: gratis sporten voor kinderen). Dat zal uiteraard een forse investering vanuit de overheid vragen.

De directe bemoeienis van de overheid met de sport neemt in dit scenario af. De gemeente heeft nog wel een rol bij het ontwikkelen van de parken, maar als deze er eenmaal zijn, is het voor hen efficiënt, overzichtelijk en organiseerbaar. De parken worden immers professioneel gerund, inclusief exploitatie, onderhoud en beheer. Huisvestingsvraagstukken zullen minder spelen. Voor bonden is dit een interessant scenario. Het betekent immers een versterking en 'modernisering' van de georganiseerde sport. Het biedt kansen om de kwaliteit van het sportaanbod te verbeteren en dat biedt ook voor talentontwikkeling extra mogelijkheden.

Voor de arbeidsmarkt biedt dit scenario belangrijke kansen. De implicaties van scenario 2 voor de arbeidsmarkt sport zijn:

- De *kwantitatieve ontwikkeling* van de arbeidsmarkt: de arbeidsmarkt sport zal in dit scenario naar verwachting groeien. Doordat sportverenigingen in dit scenario nauw samenwerken, kunnen taken tak-van-sport-overstijgend worden opgepakt, waardoor een zekere mate van professionalisering mogelijk wordt. De groei zal met name binnen de sportsector plaatsvinden.
- De *kwantitatieve/inhoudelijke ontwikkeling* van de arbeidsmarkt en het *opleidingsaanbod*: dit scenario stelt hoge eisen aan de functies binnen de sport. Voor de sportopleidingen van mbo en hbo is dit scenario een zegen: zij leiden immers op voor de banen die in dit scenario nodig zijn. Op het terrein van talentontwikkeling en topsport valt er in Nederland, in vergelijking met andere landen, echter nog een inhaalslag te maken (Binnenkort kan hiervoor wel een AD Sport worden gevolgd met het uitstroomprofiel Topsport- en talentcoach). De vraag is of het in dit scenario nog wel wenselijk is om opleidingen door de bonden te laten verzorgen. Misschien nog wel voor de (overgebleven) vrijwilligersfuncties op KSS-niveau³⁰ 1 en 2, maar vanaf niveau 3 bestaat in dit scenario vooral behoefte aan breed opgeleide sportprofessionals. Als bonden hierin nog een rol hebben, dan alleen in nauwe samenwerking met het beroepsonderwijs.
- De ontwikkeling van *arbeidsverhoudingen en -voorwaarden*: in dit scenario ontstaan meer volwaardige, vaste banen. Hierdoor verbetert ook het carrièreperspectief. Ook zal er meer ruimte zijn voor betere beloning en gunstigere overige arbeidsvoorwaarden.
- De *organisatie* van de arbeidsmarkt sport en bewegen: met de toename van de mate van professionalisering zal ook de positie van professionals sterker worden. Omdat de sport in dit scenario sterk sectoraal is georganiseerd, is het relatief makkelijk om tot centrale afspraken te komen over functie-eisen, arbeidsvoorwaarden, enzovoort. Daarvoor zullen werknemers en werkgevers zich wel binnen de eigen sector moeten verenigen, en de sector zal zich als geheel ook 'professioneler' moeten organiseren. Dat houdt onder meer in dat werkgevers hun rol veel serieuzer in zullen moeten vullen. Dat vraagt bij veel sportorganisaties om een cultuuromslag.

³⁰ Kwalificatiestructuur Sport.

Scenario 3: Fun en Vitality

In dit scenario wordt sport diffuser. Aan de ene kant ontstaat een ware entertainmentindustrie, die de komst van allerlei nieuwe vormen van sport en bewegen met zich meebrengt. Aan de andere kant is er sprake van vergaande ‘vermaatschappelijking’ van de sport. De vraag is of het scenario overal haalbaar is. In steden is het makkelijker te realiseren dan in dorpen.

Als dit scenario werkelijkheid wordt, verdwijnt de sport uiteindelijk als autonome sector en is sport een middel en niet langer een doel op zich. Dat betekent dat de georganiseerde competitiesport naar de marge zal verdwijnen. Voor fitnesscentra en lifestylecentra is dit scenario daarentegen erg gunstig.

De implicaties van scenario 3 voor de arbeidsmarkt sport zijn:

- De *kwantitatieve ontwikkeling* van de arbeidsmarkt: dit scenario leidt naar verwachting tot een forse groei van de arbeidsmarkt sport. Het gaat immers om kwaliteit én het werk is ingebed in allerlei sectoren, waardoor veel mensen aan de slag kunnen. Er zijn veel verschillende beroepen waar sport en bewegen deel van kan uitmaken. Dit scenario biedt daarom de meeste kansen voor mensen met een sportopleiding op een baan ‘buiten’ de sportsector (voor zover nog sprake is van een aparte sportsector en deze niet min of meer is ingebed in andere sectoren).
- De *kwalitatieve/inhoudelijke ontwikkeling* van de arbeidsmarkt en het *opleidingsaanbod*: dit scenario stelt, net als scenario 2, de hoogste eisen aan de functies. De implicatie van scenario 3 is dat sportprofessionals breed opgeleid moeten zijn en goed moeten kunnen samenwerken met andere professionals. Studenten worden nu vaak al multidisciplinair opgeleid, dus in zekere zin zijn opleidingen goed voorbereid op dit scenario. Maar in de toekomst zouden studenten nog meer competenties moeten verkrijgen om samen te kunnen werken met andere professionals, met verandering om te kunnen gaan en te kunnen innoveren. Sportkunde zou daarbij gecombineerd kunnen worden met bijvoorbeeld Social Work of andere opleidingen, bijvoorbeeld uit de entertainment- of IT-branche, zodat daar ook elementen uit meegenomen kunnen worden. Voor de vitaliteitscentra zijn vooral mensen nodig die verstand hebben van allerlei aspecten van een gezonde leefstijl. Aan de andere kant blijven ook de specialisten nodig. Scenario 3 brengt wel het risico met zich mee dat er minder aandacht is voor sporttechnische kwaliteiten, met name gericht op wedstrijdsport en talentontwikkeling.
- De ontwikkeling van *arbeidsverhoudingen en -voorwaarden*: arbeidsvoorwaarden van de sport en andere sectoren kruipen in dit scenario naar elkaar toe. Het voordeel daarvan is dat kan worden aangesloten bij kwalificatie-eisen, functieprofielen en kwaliteitssystemen uit andere sectoren. Dat zou betekenen dat er een einde komt aan de achtergestelde positie van werkers in de sport. Maar dat zal nog een grote inhaalslag vergen.
- De *organisatie* van de arbeidsmarkt sport en bewegen: cao's zullen meer op elkaar afgestemd worden. Misschien komt er zelfs een overkoepelende cao. Het zal echter een grote uitdaging zijn om tot sectoroverkoepelende afspraken te komen. Door het grote aantal en de grote verscheidenheid tussen belanghebbende partijen is dat geen gemakkelijke opgave. Daar staat tegenover dat gebruik gemaakt kan worden van wat in andere sectoren reeds is ontwikkeld. Nadeel is dat specifieke zaken en belangen van de sport in dit grotere geheel ondergesneeuwd kunnen raken, zeker als de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de sport zich hierin geen stevige positie weten te verwerven.

Scenario 4: het sportbuurthuis

Het sportbuurthuis biedt goede mogelijkheden voor kwetsbare groepen. Het kan een bredere aantrekkingskracht hebben dan de traditionele vereniging (of de moderne sportparken). Mindervaliden of mensen met een geestelijke beperking zullen eerder naar een buurthuis gaan dan zich aansluiten bij een reguliere sportclub. Het klantbestand kan daardoor groeien. Voor de begeleiding van deze groepen heb je dan wel weer gespecialiseerde mensen nodig.

Het sportbuurthuis heeft een belangrijke maatschappelijke functie, omdat sport en bewegen zijn ingebed in een breed (wijkgericht) welzijnsbeleid. Dat biedt wellicht kansen voor meer financiering vanuit de overheid. En dat levert weer meer betaalde banen op.

De implicaties van scenario 4 voor de arbeidsmarkt sport zijn:

- De *kwantitatieve ontwikkeling* van de arbeidsmarkt: dit scenario biedt voor professionals met een sport- en beweegopleiding slechts beperkte mogelijkheden. Er zijn veel mensen als vrijwilliger actief. Of dit scenario zal leiden tot een groei van het aantal banen is sterk afhankelijk van overheidsfinanciering. En als er sprake is van groei, is het de vraag of die plaatsvindt binnen de sportberoepen. Sportprofessionals zouden in dit scenario wel eens concurrentie kunnen gaan ondervinden van professionals uit het sociale domein.
- De *kwalitatieve/inhoudelijke ontwikkeling* van de arbeidsmarkt en het *opleidingsaanbod*: het arbeidsperspectief ligt meer bij bewegen en ontmoeten dan bij sport. Er zal dus minder behoefte zijn aan sporttechnische professionals (trainers, coaches, instructeurs). Wel zal er ruimte zijn voor de inzet van buurtsportcoaches, maar die hoeven niet altijd een specifieke sportopleiding te hebben. Het gaat in dit scenario immers niet in de eerste plaats om het ontwikkelen van sporttechnische vaardigheden of talentontwikkeling. Ontmoeting en plezier en een actieve inzet voor de wijk of bepaalde (kwetsbare) doelgroepen (sociale activering) staan voorop. Deze functies zouden daarom ook kunnen worden vervuld door jongerenwerkers en andere professionals uit het sociale domein die iets met sport en bewegen hebben. Dit scenario vergt dus een verbreding van het beroep, vooral in de richting van het sociale domein. Dat kan twee kant op werken: sportopleidingen gaan ‘sociale sportprofessionals’ (Lagendijk et al., 2018) opleiden of sport en bewegen wordt een specialisatie binnen de opleiding Social Work. (Of er ontstaat een combinatie van die twee, bijvoorbeeld een gecombineerde vijfjarige hbo-opleiding).
- De ontwikkeling van *arbeidsverhoudingen en -voorwaarden*: net als in scenario 3 zullen de arbeidsvoorwaarden voor (sociale) sportprofessionals meer in overeenstemming worden gebracht met ander sectoren, in dit geval vooral de sector welzijn.
- De *organisatie* van de arbeidsmarkt sport en bewegen: ook cao’s zullen meer op elkaar afgestemd worden, mogelijk zelfs leidend tot een overkoepelende cao. Het voordeel is dat de sport kan profiteren van de beter ontwikkelde (overleg)structuren van andere sectoren. De uitdaging is dan wel om specifieke aangelegenheden en belangen van de sport in dit grotere geheel te borgen.

Conclusie

In de huidige situatie domineert scenario 1, al zijn er duidelijk ontwikkelingen waar te nemen in de richting van de andere scenario’s. Scenario 1 kent de grootste uitdagingen voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport. Van een versterking van dit scenario valt weinig verbetering te wachten; het zal veel bestaande knelpunten juist pregnanter maken. Het biedt nauwelijks tot geen mogelijkheden om de arbeidsvoorwaarden in de sport aantrekkelijker te maken en de arbeidsmarkt beter te laten functioneren.

Dat er ondanks deze relatief slechte situatie nog geen algeheel gevoel van urgentie is, wordt mogelijk veroorzaakt doordat er momenteel nog geen groot tekort aan arbeidskrachten is, zoals in de zorg en het onderwijs. Daarnaast speelt mee dat nog steeds veel werk verzet wordt door vrijwilligers en dat aan deze participatie grote waarde wordt gehecht. Er is op dit moment voldoende aanbod van vooral jonge professionals met een passie voor sport en bewegen. Een belangrijk deel daarvan verlaat na enige tijd de sport voor meer ‘vastigheid’ en een beter carrièreperspectief. Steeds meer sportprofessionals vinden emplooi in andere, ‘aanpalende’ sectoren. Vermoedelijk zal dat in de komende jaren nog verder toenemen, zoals ook blijkt uit de extrapolatie van de ontwikkelingen in het nulscenario. Er is in de sportsector in engere zin op dit moment nog geen sprake van een grote mismatch tussen vraag en aanbod. De vraag is echter of dit in de toekomst ook zo zal blijven. Door de toenemende vergrijzing van de komende jaren en de daarmee samenhangende krimpende beroepsbevolking is te verwachten dat er meer krapte op de arbeidsmarkt ontstaat. Het onderwijs en de zorg kampen nu al met grote tekorten. Dit leidt

waarschijnlijk tot een toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt. Gezien de naar verhouding matige arbeidsvoorwaarden en carrièremogelijkheden is de sport bepaald niet in de positie om deze concurrentie succesvol aan te gaan.

Volgens de geraadpleegde deskundigen staat dit scenario - en daarmee ook de huidige georganiseerde sport - steeds meer onder druk en zal naar verwachting sprake zijn van verdere differentiatie in het landschap van sport en bewegen. De toekomst zal dus vermoedelijk een mix van de vier scenario's laten zien, met het risico dat de traditionele georganiseerde sport steeds meer naar de marge gedrukt wordt. Dat kan tot een tweedeling in de sport leiden tussen enerzijds traditionelere autonome sportverenigingen en anderzijds 'moderne' sportclubs die zijn ingebed in bredere, deels geprofessionaliseerde organisatieverbanden.

Deze ontwikkeling betekent naar verwachting dat er meer verschillende hybride organisatievormen gaan ontstaan, zoals de semi-geprofionaliseerde sportparken van scenario 2 en de 'sportbuurthuizen' van scenario 4, waar sport en welzijn sterk met elkaar zijn vergroeid. De sportparken bieden voor de georganiseerde sport, vanuit het belang van het behoud van de 'eigenheid' van de sport (en de relatieve autonomie die daarmee samenhangt), een aantrekkelijk perspectief. Ze bieden kansen om de sportsector te moderniseren en deels te professionaliseren. Maar dat zal niet vanzelf gaan. Het betekent dat clubs en bonden meer moeten gaan samenwerken en zullen moeten professionaliseren. De bestaande knelpunten op de arbeidsmarkt sport hangen immers voor een belangrijk deel samen met de verkokerde wijze waarop de sport nu is georganiseerd. Bonden zullen voor een deel hun autonomie moeten opgeven, onder meer bij het opleiden van het (hogere) sportkader. De eisen die in dit scenario aan de sportprofessionals worden gesteld zijn zodanig dat veel bonden gezien de huidige situatie niet in staat zullen zijn om de vereiste kwalitatief hoogwaardige sportkaderopleidingen aan te bieden. Bundeling van krachten en nauwere samenwerking met de beroepsopleidingen zijn daarvoor noodzakelijk. Voor de bestaande beroepsopleidingen in de sport is deze ontwikkeling een aantrekkelijk vooruitzicht, in de zin dat zij nu al opleiden voor de betaalde functies die in dit scenario nodig zijn. Hun positie zal in dit scenario sterker worden.

Scenario 3 en 4 hebben andere gevolgen voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt. De verdere vervlechting met andere sectoren brengt onder andere met zich mee dat er andere eisen worden gesteld aan het werken in het brede sport- en beweeglandschap. Dat kan leiden tot nieuwe functies in de sport, op het snijvlak met andere sectoren. Dat is geen nieuwe ontwikkeling, maar reeds in gang gezet met de differentiatie in beroepsopleidingen en de komst van combinatiefuncties en buurtsportcoaches. Deze hybridisering van de sport zal nog sterker een vertaalslag moeten krijgen in het opleidingsaanbod. De huidige beroepsopleidingen zijn bijvoorbeeld nog sterk sectoraal georiënteerd en maar beperkt gericht op dergelijke combinatiefuncties. Denkbaar is dat er (relatief) nieuwe opleidingen of opleidingsvarianten ontstaan die zich op het grensvlak van verschillende sectoren bevinden. Bijvoorbeeld:

- de 'leefstijlprofessional', op het snijvlak van sport en zorg, met name op het gebied van preventie en gezonde leefstijl;
- de 'sociale sportprofessional': op het grensvlak van sport en het sociaal domein (welzijn, jongerenwerk, buurtwerk, activering van bepaalde kwetsbare doelgroepen of mensen met een beperking);
- de 'sport-entertainer': op het grensvlak van sport, ontspanning en technologie (ICT, gaming, innovatie);
- de 'sport-planoloog': op het snijvlak van sport/bewegen en stedelijke ontwikkeling (beweegvriendelijke omgeving).

Deze ontwikkeling vraagt om een verdere flexibilisering van opleidingen, zodat studenten zich makkelijker de kennis en kunde van andere domeinen eigen kunnen maken. Naast deze verbreding van het beroep is

kunnen samenwerken in multidisciplinaire teams steeds belangrijker. In het hoger onderwijs is daar al deels in voorzien met de introductie van minoren, maar het is voor te stellen dat er meer nodig is om te kunnen voorzien in de vraag naar nieuwe ‘hybride’ functies. Aangezien niet precies is te voorzien welke functies dit zullen zijn en welke competenties daarvoor nodig zijn, is het ook zaak te investeren in post-initiële scholing.

De ontwikkeling richting scenario 3 en 4 brengt wel het risico met zich mee dat de ‘sporttechnische’ kant weinig aandacht krijgt. Naar verwachting zal competitiesport ook in de toekomst een belangrijke plaats in blijven nemen, en daarmee is het van belang aandacht te blijven geven aan training, coaching en talentontwikkeling. Dat vergt specifieke vakkennis en kan niet worden overgenomen door jongerenwerkers met een aantekening Leider Sportieve Recreatie. Maar alle ‘specialisten’ werken in de toekomst steeds vaker over de grenzen van het eigen vakgebied samen met andere professionals. Ook is het gewenst om een bredere invulling te geven aan ontwikkeling van (sport)talent en motorische vaardigheid: niet alleen gericht op de topsport, maar op het ontwikkelen van de sport- en beweegtalenten van alle jongeren en een brede motorische ontwikkeling. Dat vraagt om een betere samenwerking met het (bewegings)onderwijs. Binnen de ‘sportbuurthuizen’ (maar ook op de sportparken) is bovendien behoefte aan mensen die in staat zijn sport- en beweegactiviteiten voor uiteenlopende doelgroepen, zoals ouderen, mensen met een beperking en mensen in een kwetsbare positie, te begeleiden en te ontwikkelen.

Een ander gevolg van de te verwachten ‘hybridisering’ is dat de ontwikkeling van arbeidsvoorwaarden ‘sectordoorsnijdend’ opgepakt moet worden. In het versnipperde landschap van sport en bewegen staat het bestaan van verschillende cao’s (en het ontbreken daarvan in sommige delen van het landschap) de verdere ontwikkeling van goede arbeidsvoorwaarden en passende arbeidsverhoudingen in de weg. Dat is bijvoorbeeld nu al te zien bij de buurtsportcoaches, die onder verschillende cao’s vallen (of soms juist niet). Dat betekent dat gezocht moet worden naar wegen om de ‘sector’ sport en bewegen in de volle breedte beter te organiseren. Er is binnen sport en bewegen reeds een aantal ontwikkelingen in gang gezet waarop voortgeborduurd kan worden. Denk bijvoorbeeld aan de oprichting van de Landelijke Academie Buurtsportcoaches, een netwerk waarin verschillende partijen, zowel landelijk als regionaal, samenwerken om buurtsportcoaches te ondersteunen in hun werk en verdere ontwikkeling. Het is hier niet de plaats om uitspraken te doen over hoe verdere verbetering zou kunnen worden gerealiseerd. Wel wijzen we erop dat daarvoor eens gekeken kan worden naar andere sectoren die met vergelijkbare problemen kampen, zoals de culturele en creatieve sector. Zie hiervoor het gezamenlijke advies van de SER en de Raad voor Cultuur ‘Passie gewaardeerd. Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector’ (SER/RvC, 2017).

De sport zal, net als overigens de gehele arbeidsmarkt in Nederland, moeten nadenken over andere arbeidsverhoudingen. Het grote aantal zzp’ers en mensen met tijdelijke (in de sport bovendien vaak meerdere kleine) dienstverbanden is om meerdere redenen niet langer houdbaar en wenselijk. De Commissie Regulering van werk (Commissie Borstlap, 2020) heeft ruim een jaar geleden geadviseerd om een aantal fundamentele veranderingen van de arbeidsmarkt door te voeren. Het huidige demissionaire kabinet Rutte III is daar vanwege de coronapandemie niet meer aan toegekomen. Naar verwachting zal dit vraagstuk een prominente plek krijgen in de onderhandelingen voor een nieuw kabinet.

Tot slot: welk(e) (mix van) scenario(s) je ook neemt, de mogelijk positieve gevolgen ervan voor de ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport en bewegen zullen niet vanzelf optreden. Voor de sport wacht dan nog een hele opgave, die gepaard zal gaan met grote veranderingen, niet alleen binnen de sector in engere zin, maar ook in de verhouding met andere sectoren. Een beter functionerende arbeidsmarkt kan niet worden gerealiseerd zonder ingrijpende verandering in de (verkokerde, gefragmenteerde) organisatie van de sport of het sportsysteem.

Deze veranderingen zullen ook niet gratis zijn. Iedere verbetering zal zorgen voor een opwaartse druk op salarissen en secundaire arbeidsvoorwaarden en daardoor hogere kosten met zich meebrengen. Een belangrijke vraag die tijdens de scenarioworkshop naar boven kwam is: hoe belangrijk vinden we sport nu daadwerkelijk? Er worden grote ambities geformuleerd met het oog op het verzilveren van de maatschappelijke waarde van sport en bewegen, maar wat heeft de samenleving daarvoor over? Het zal hoe dan ook noodzakelijk zijn om tot een gezamenlijke visie te komen om de arbeidsmarkt sport en bewegen alsnog de eenentwintigste eeuw in te loodsen.

Literatuur

- Abbott, A. (1988). *The systems of professions*. Chicago: University of Chicago Press.
- Aldenkamp, R. (2005) Profiel sport- en beweegleider senioren. Een goed functionerende professional met een groot welzijnshart. Bennekom: Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen.
- Bekhuis, J. (2006). *Hbo-Master Domein Sport & Bewegen*. Leusden: Bestuur & Management Consultants.
- Bergen, N. van, Galen, I. van & Vervoorn, A. (2004). *Kwalificatiestructuur sport: beroepscompetentieprofielen sportleiders*. Arnhem: NOC*NSF.
- Beroepsvereniging Leefstijlcoaches Nederland (2018). *Beroepsprofiel Leefstijlcoaches*. Nieuwegein: Beroepsvereniging Leefstijlcoaches Nederland (BLCN).
- Broesder, J., Bosch, P.H. & Knevel, T.H. (1998). *Kwaliteitsonderzoek sportondersteuningsinstanties*. Arnhem: NOC*NSF.
- Bottenburg, M. van (2018). *De staat van de sport in de hedendaagse cultuur en de toekomst van de sport*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel
- Commissie Borstlap (Commissie regulering van Werk) (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport*. Den Haag: Commissie Regulering van Werk.
- Conen, W. & Beer, P. de (2020). Waarde van werk in Nederland: de rol van de organisatie. *Beleid en Maatschappij*, 47(2), 191-198.
- Crum, B.J. (2001). *Over de versporting van de samenleving*. Haarlem: De Vrieseborgh.
- Dijk, B., Vries, I. de & Slender, H. (2014). *Onderzoek effectieve verenigingsondersteuning in de provincie Groningen: het vergroten van de effectiviteit van de ondersteuning aan de sportverenigingen*. Groningen: Hanzehogeschool Groningen, Lectoraat Praktijkgerichte Sportwetenschap, Instituut voor Sportstudies.
- Eldert, P. van & Hoekman, R.H.A. (2019). Financiële aspecten van lokaal sportbeleid: recessie goed doorstaan. *Sport & Strategie*, 13, 30-31.
- Engels, O.F.J.M. & Jonge, L.J. de (1987). *Beroepsprofiel sportschool- en fitnesscentrumhouder*. Den Haag: Nederlandse Sport Federatie.
- ESSA-Sport (2019). *European report on skills needs identification. Situation, trends, perspectives and priorities for the sport and physical activity sector*. Lyon: EOSE
- Freidson, E. (2001). *Professionalism: The third logic*. Cambridge, United Kingdom: Polity.
- Georganiseerd Overleg Recreatie & Sociaal Fonds Recreatie (2014). *Beroepscompetentieprofielen zwembadbranche: toezichthouder, allround zwemonderwijzer en teamleider*. Gorinchem: Bestuur Georganiseerd Overleg Recreatie.
- Heer, W. de (2000). *Sportbeleidsontwikkeling 1945-2000*. Haarlem: De Vrieseborch.

Heijne, S. & Noten, H. (2020): *Fantoomgroei. Waarom, we steeds harder werken voor steeds minder*. Amsterdam: Atlas contact.

Hogeschool Arnhem en Nijmegen, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Inholland (2015). Beroepsprofiel Leefstijlprofessional.

Hoogendam, A. (2013). *Zijn combinatiefunctionarissen de nieuwe frontlijnwerkers?* Presentatie Dag van het Sportonderzoek 2013. Eindhoven, 7 november 2013, Fontys Sporthogeschool.

Hoogendam, A. (2020). Front-line professionals and local sport policy: a theoretical framework, *European Journal for Sport and Society*, DOI:10.1080/16138171.2020.1839706

Horst, J. van der, & Peters, F. (2011). *Arbeidsmarktmonitor sport 2011*. Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Horst, J. van der, & Boer, P. den (2016). *Arbeidsmarktmonitor sport 2015*. Nijmegen: KBA Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Horst, J. van der & Frietman, J. (2018). *Sport in beweging: de arbeidsmarktmonitor sport en bewegen 2018*. Nieuwegein: Arko Sports Media.

KBA (2019). Macrodoelmatigheid associate degree-opleiding Ondernemende Leefstijlcoach. Nijmegen: KBA

Klaeijssen, A. & Schuit, H. (2008). Overeenkomsten en verschillen tussen Educatieve Masters en Masters Sport en Bewegen. Nijmegen: KBA

Klijn, D. (2012). *Besturen met een visie: het handboek voor sportbestuurders*. Nieuwegein: Arko Sports Media.

Klijn, D. (2015). *Verenigingen veranderen: handboek voor het succesvol begeleiden van sportverenigingen*. Rotterdam: Uitgever Trichis Publishing.

Kossen, J., Albayrak, B. & Kraaijeveld, K. (2016). *Werken in de toekomst. Vier scenario's voor de organisatie van werk in Nederland in 2026*. Amsterdam: De Argumentenfabriek,

Lagendijk, E., Deelen, I. & Duijvenstijn, P. (2018). *Van impuls naar duurzaamheid? Sociale professionals in de breedtesport*. Amsterdam: DSP-groep.

De Haagse Hogeschool, Fontys Sporthogeschool Eindhoven, Hanzehogeschool Groningen, Hogeschool Inholland, Hogeschool van Amsterdam, Hogeschool Arnhem en Nijmegen, Hogeschool Windesheim Zwolle, Hogeschool Zeeland University of applied sciences (2017). *Landelijk opleidingsprofiel Sportkunde*

Lexnova (2018). Rapportage interviews met werkgevers Ad Sport, Bewegen en Ondernemen. Groningen: Lexnova

Liefhebber, S., Berg, G. van den, Burgt, K. van der & Peters, F. (2000). *Beroepenstructuur Sport en bewegen*. Utrecht: NIZW/CBO.

Loopstra, O. & Gugten, M. van der (1996). *Beroepsprofiel en beroepscode voor leraren lichamelijke opvoeding*. Zeist: Jan Luiting Fonds.

Lucassen, J.M.H. (1982). Sporttechnisch leidinggeven als beroep in wording. De ontwikkelingsgang van de sportleidersfuncties bij gymnastiek, voetbal en zwemmen. Amsterdam: Vrije Universiteit.

Lucassen, J.M.H. (2010). Professionalisering van sportverenigingen: sterke verenigingssport vraagt professionalisering op maat. *SportLokaal*, 5(2), 37-39.

Lucassen, J.M.H. (2012). *Excellente trainer/coaches voor excellente sport: ontwikkeling en invoering van een kwaliteitsassessment voor sportleiders*. Nieuwegein: Arko Sports Media.

Lucassen, J.M.H. & Von Heijden, A. (2013) *De opkomst van hybride professies in de sportsector*. Presentatie Dag van het Sportonderzoek 2013. Eindhoven, 7 november 2013, Fontys Sporthogeschool.

Lucassen, J.M.H. & Maat, K. van der (2018). Verenigingsondersteuning: van lappendeken naar een professioneel netwerk. In: J.M.H. Lucassen & J-W. van der Roest (Reds.) *Sportverenigingen in Nederland* (pp. 248-270). Nieuwegein: Arko Sports Media.

Lucassen, J.M.H., Kalmthout, J. van & Brandsma, A. (2018). Trainers, begeleiders, arbiters en officials in de sportverenigingen. In: J.M.H. Lucassen, & J-W. van der Roest (Reds.) *Sportverenigingen in Nederland* (pp. 134-156). Nieuwegein: Arko Sports Media.

Lucassen, J.M.H. & Slot-Heijs, J.J. (2018) Leren bewegen. In: H. van der Poel, R. Hoeijmakers, I. Pulles & A. Tiessen-Raaphorst (Reds.). *Rapportage sport 2018* (pp. 60-91). Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Luijkx, J. & Vlaar, P. (2004a). *Profiel assistent sportbuurtwerk*. Utrecht: NIZW.

Luijkx, J. & Vlaar, P. (2004b). *Profiel coördinator sportbuurtwerk*. Utrecht: NIZW.

Luijkx, J. & Vlaar, P. (2004c). *Profiel sportbuurtwerker*. Utrecht: NIZW.

Meijer, K. & Peters, F. (2011). *Vitaliteitscoaches en -adviseurs op de arbeidsmarkt*. KBA: Nijmegen.

Ministerie van SZW (2020). Kabinetsreactie op de Commissie Regulering van Werk en het WRR-rapport 'Het Betere Werk'. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (Brief aan de voorzitter van de Tweede Kamer van 11-11-2020).

Musters, I. (2020). *Regionale bijeenkomst Brede Regeling Combinatiefuncties LAB. Presentatie behoeftepeiling nascholingsaanbod*. Gedownload van <https://sportindebuurt.nl/lab-landelijke-academie-buurtspportcoaches/behoeftepeiling/index>

Nederlandse Stichting voor Statistiek, N.V. (1975). *Onderzoek onder abiturienten van CIO's en Academies voor Lichamelijke Opvoeding*. 's-Gravenhage: NV Nederlandse Stichting voor Statistiek.

Nekkers, J. (2020). *Wijzer in de toekomst. Werken met toekomstscenario's*. Amsterdam: Business Contact.

NFWS (2002). *Beroepscode: houvast voor kwaliteit en sportmoraal*. Nieuwegein: Arko Sports Media.

- NLsportraad (2020a). *Het speelveld van de sport. Discussienota over de organisatie en financiering van de sport in de toekomst*. Den Haag: NLsportraad
- NLsportraad (2020b). *De fitheid van de sport. Een kwalitatieve analyse van de organisatie en financiering van de sport*. Den Haag: NLsportraad
- NOC*NSF (2005). *Beroepscompetentieprofielen verenigingsadviseurs*. Arnhem: NOC*NSF.
- Noordegraaf, M. (2007). From "Pure" to "Hybrid" Professionalism : Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains. *Administration & Society* 39: 761-785
- Peters, F. & Frietman, J. (2008). *Macrodoelmatigheid van de bacheloropleiding Lifestyle*. KBA: Nijmegen.
- Peters, F., Frietman, J. & Koenraadt, G. (2007). *Beroepenvorming in het domein van sport en bewegen. Professional actieve leefstijl*. KBA: Nijmegen.
- Platform Toekomst van Arbeid (2019). *Nederland kan beter werken. De uitdagingen op en rond de Nederlandse arbeidsmarkt*. Den Haag: De Argumentenfabriek in opdracht van Platform de Toekomst van Arbeid.
- Pulles, I., Stam, W. van, Heijnen, E. & Lindert, C. van (2019). *Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2019*. Utrecht: Mulier Instituut.
- Putters, K. (2009). *Besturen met duivelselastiek*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Sanders-van Arendonk, Y. (2007). Competentieprofiel MRT. *Lichamelijke opvoeding*, 95, 40.
- SBB (2019). *Trendrapport Zorg, Welzijn en Sport*. Geraadpleegd maart 2020 op <https://trendrapport.sbb.nl/zws/>
- Scheerder, J., & Vandermeerschen, H. (2013). *Beweging in beleid/beleid in beweging: het publieke beheer van de sport- en bewegingssector*. Gent: Academia Press.
- Schuit, H. & Roelofs, M. (2007). *Arbeidsmarktperspectieven en functieprofiel LOBOS'ers*. KBA: Nijmegen.
- Schuit, H. & Roelofs, M. (2006) *Vraag en aanbod van Sporten Bewegingseducatoren. Onderzoek naar het beroepscompetentieprofiel van de Sport- en Bewegingseducator en de macrodoelmatigheid van de opleiding Sport- en Bewegingseducatie*. KBA Nijmegen
- Schuit, H., Klaijssen, A. & Frietman, J. (2007). *Beroepscompetentieprofiel en macrodoelmatigheid van de opleiding Master Sport en Bewegen*. KBA: Nijmegen.
- SCP (2020). *De veranderende wereld van werk. Een verkenning van de kwaliteit van werk in de toekomst*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SCP (2021). *Samenvatting kwestie Armoede en onzeker werk*. Geraadpleegd 4 mei 2021 via <https://digitaal.scp.nl/pdf/kwesties-voor-het-kiezen-2021/samenvatting-kwestie-armoede-en-onzeker-werk.pdf>

- SER/RvC (2016). *Verkenning Arbeidsmarkt culturele sector*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad en Raad voor Cultuur.
- SER/RVC (2017). *Passie gewaardeerd. Versterking van de arbeidsmarkt in de culturele en creatieve sector*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad en Raad voor Cultuur.
- Stam, W. van & Heijnen, E. (2020). *Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2020*. Utrecht: Mulier Instituut.
- Stegeman, H., Herwijer, L. & Wisse, E. (2008). Sport en onderwijs. In: K. Breedveld, C. Kamphuis & A. Tiessen-Raaphorst (Reds.) *Rapportage Sport 2008* (pp. 231-254). Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Straatmeijer, J. & Hoekman, R.H.A. (2014). Sportsector crisisbestendig. *Vrijtijdstudies*, 32, 69-71.
- Taylor, W.G. & Garratt, D. (2008) *The Professionalisation of Sports Coaching in the UK: Issues and Conceptualisation*, Leeds: Sport Coach UK.
- Taylor, W.G. & Garratt, D. (2010) *The professionalisation of sports coaching: relations of power, resistance and compliance*, *Sport, Education and Society*, 15:1, 121-139
- UK Sport (2001) *The UK vision for coaching*. London: UK Sport
- Veen, D. van der, D., & Delfmann, H. (2021). *Arbeidsmarktmonitor sport en bewegen 2020*. Groningen: Lexnova Marktonderzoek.
- Vervoor, A., Hoogendam, A., Morsch, I., Boerma, K., Hulten, J. van, Tuinier, K., Bron, M., Kasbergen, W. van & Sanders-van Arendonk, Y. (2013). *Beroepsprofiel sportmanager*. Leiden: bureau SEC
- Vervoor, A. (2017). *Kwalificatiestructuur Sport 2017; Kwalificatieprofielen Compleet*. Arnhem: NOC*NSF
- Werff, H. van der, & Lucassen, J.M.H. (2006). *Arbeidsmarktmonitor sport: een meting van sportgerelateerde arbeid in Nederland, nulmeting*. Tilburg: IVA.
- Werkgeversorganisatie in de Sport (2019). *ESSA Sport National Report Netherlands. Analysis of labour market reality and challenges in the sport and physical activity sector*. Lyon: ESSA-Sport.
- Werkgroep flankerend beleid buurtsportcoaches (2012). *Model overeenkomsten en functieprofielen: handreikingen bij het eindrapport werkgroep flankerend beleid buurtsportcoaches*. Den Haag: Werkgroep flankerend beleid buurtsportcoaches.
- WRR (2020). *Het betere werk: inzetten op de kwaliteit van de arbeid*. Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.

Bijlage I SBI binnen 93.1 Sport

De Standaard Bedrijfsindeling (SBI) is een hiërarchische indeling van economische activiteiten die het CBS onder meer gebruikt om bedrijfseenheden in te delen naar hun hoofdactiviteit. De SBI kent vijf niveaus. Voor sport is een afzonderlijke SBI-code op het derde niveau (3^e digit): 93.1 Sport. Deze SBI valt binnen de code 93 Sport en recreatie (2^e digit), die vervolgens weer onder de code R Cultuur, sport en recreatie (1^e digit) valt. De SBI-code 93.1 Sport is vervolgens uit te splitsen naar het vierde en vijfde niveau (4^e en 5^e digit). Hieronder wordt deze onderverdeling weergegeven:

- 93.1 Sport
 - 93.11 Sportaccommodaties
 - 93.111 Zwembaden
 - 93.112 Sporthallen, sportzalen en gymzalen
 - 93.113 Sportvelden
 - 93.119 Overige sportactiviteiten
 - 93.12 Buitensport
 - 93.121 Veldvoetbal
 - 93.122 Veldsport in teamverband (geen voetbal)
 - 93.123 Atletiek
 - 93.124 Tennis
 - 93.125 Paardensport en maneges
 - 93.126 Wielersport
 - 93.127 Auto- en motorsport
 - 93.128 Wintersport
 - 93.129 Overige buitensport
 - 93.13 Fitnesscentra
 - 93.14 Binnensport
 - 93.141 Individuele zaalsport
 - 93.142 Zaalsport in teamverband
 - 93.143 Kracht- en vechtsport
 - 93.144 Bowlen, kegelen, biljarten e.d.
 - 93.145 Denksport
 - 93.146 Sportscholen
 - 93.149 Overige binnensport en omnisport
 - 93.15 Watersport
 - 93.151 Zwem- en onderwatersport
 - 93.152 Roei-, kano-, zeil- en surfsport e.d.
 - 93.19 Overige sport
 - 93.191 Beroepssportlieden
 - 93.192 Hengelsport
 - 93.193 Verzorgen van vistochten
 - 93.194 Supportersverenigingen (sport)
 - 93.195 Organiseren van sportevenementen
 - 93.196 Overkoepelende organen en samenwerkings- en adviesorganen op het gebied van sport
 - 93.199 Overige sportactiviteiten (rest)

Bijlage II Toelichting maatwerk CBS

Het Mulier Instituut heeft samen met het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) gevraagd een aantal tabellen samen te stellen om de in deze rapportage gepresenteerde arbeidsmarktanalyse mogelijk te maken. De tabellen bevatten arbeidskenmerken van uitstromers uit de studie jaren 2013/'14 en 2017/'18. Voor het studiejaar 2013/'14 is gekeken naar de arbeidskenmerken direct en vier jaar na uitstroom; voor het studiejaar 2017/'18 alleen direct na uitstroom. De selectie uitstromers met een sport- en beweegopleiding is gebaseerd op de selecties zoals weergegeven in tabel bII.1 en bII.2. Naast de arbeidskenmerken van uitstromers zijn in het maatwerk tabellen opgenomen met het aantal werkzame personen in een sportberoep (ISCO 342), in de sportsector volgens de brede definitie (SBI 93.1 + ISCO 342 buiten SBI 93.1) en in de sportsector volgens de nauwe definitie (SBI 93.1). Hierbij is ook een uitsplitsing gegeven naar achtergrond- en arbeidskenmerken.

Tabel II.1 Geselecteerde mbo-opleidingen op basis van CREBO-codes

CREBO code	Omschrijving
10873	sport- en bewegingsleider
10874	sport- en bewegingscoördinator
25355	allround medewerker watersportindustrie
25356	medewerker watersportindustrie
25411	coördinator buurt, onderwijs en sport
25412	coördinator sport- en bewegingsagogie
25413	coördinator sport, bewegen en gezondheid
25414	coördinator sportinstructie, training en coaching
25415	sport- en bewegingsleider
25468	bedrijfsleider paardensport en -houderij
25470	vakbekwaam medewerker paardensport en -houderij
25500	medewerker sport en recreatie
26000	allround coördinator-instructeur buitensport
91380	sport- en bewegingsbegeleider
91390	sport en bewegen (sport- en bewegingsleider)
91400	sport en bewegen
91401	sport en bewegen (bewegingscoördinator/agoog)
91402	sport en bewegen (bewegingscoördinator/bos)
91403	sport en bewegen (bewegingscoördinator/operationeel manager)
91404	sport en bewegen (sport- en bewegingscoördinator/trainer-coach)
93370	watersportindustrie (allround medewerker watersportindustrie)
94960	watersportindustrie (medewerker watersportindustrie)
94980	watersportindustrie (meewerkend voorman watersportindustrie)
95280	sport en bewegen (sport- en bewegingsleider)
95291	sport en bewegen (sport- en bewegingscoördinator/bewegingsagoog)
95292	sport en bewegen (sport- en bewegingscoördinator/BOS-medewerker)
95293	sport en bewegen (sport- en bewegingscoördinator/operationeel sport- en bewegingsmanager)
95294	sport en bewegen (sport- en bewegingscoördinator/trainer/coach)
95300	sport- en bewegingsbegeleider
97220	paardensport (begeleider paardensport ii)
97230	paardensport (instructeur paardensport iii)
97241	paardensport (instructeur paardensport iv)
97242	paardensport (manager paardensportbedrijf)

Tabel II.2 Geselecteerde hbo- en wo-opleidingen op basis van CROHO-codes

CROHO code	Omschrijving (b: bachelor; m: master; ad: associate degree)
34040	b sport en bewegen
34057	b sport, gezondheid en management
34059	b sport en bewegingseducatie
34585	b psychomotorische therapie en bewegingsagogie
34599	b sport, management en ondernemen
35025	b opleiding tot leraar voortgezet onderwijs van de eerste graad in lichamelijke oefening
49127	m healthy ageing professional
56950	b bewegingswetenschappen
60054	m bewegingswetenschappen
60462	m biology of human performance and health
60463	m sports and physical activity interventions
60682	m sport sciences
60684	m human movement sciences
60812	m fundamental and clinical human movement sciences (research) m human movement sciences: sport, exercise & health (research)
66950	m human movement sciences m human movement sciences: sport, exercise and health m bewegingswetenschappen
80026	ad operationeel sportmanagement ad sport, health and management

Bijlage III Indeling binnen ISCO 342 Sportinstructeurs

Tabel III.1 Indeling binnen ISCO 342 Sportinstructeurs met omschrijvingen en voorbeelden

ISCO-code	Korte omschrijving	Lange omschrijving	Voorbeelden
3421	Atleten en andere sportbeoefenaren	Atleten en andere sportbeoefenaren nemen deel aan competitieve sportevenementen. Ze trainen en concurreren, individueel of in teamverband, in de betreffende sport.	topsporter, schaatser, profvoetballer, pikeur, beroepswielrenner, beroepsvoetballer, beroepssporter
3422	Trainers, oefenmeesters en sportfunctionarissen	Sportcoaches, instructeurs en officials werken samen met sportbeoefenaars (breedte- en topsport) om prestaties te verbeteren, sportdeelname stimuleren en sportevenementen te organiseren en te begeleiden volgens de vastgestelde regels.	zwemonderwijzer, zweminstructeur, zeilinstructeur, voetbaltrainer, tennisleraar, sportmanager, sportinstructeur, trainer, coach, sportconsulent, sportcoach, sportbegeleider, sport- en bewegingsleider, skileraar, ski-instructeur, scheidsrechter, schaatstrainer, schaatscoach, kliminstructeur, instructeur bridge, hockeytrainer, docent sport sportschool, bewegingsleider, badmeester, badjuffrouw
3423	Fitnessinstructeurs en leiders van recreatieprogramma's	Fitness- en recreatie-instructeurs en programmaleiders leiden, begeleiden en instrueren groepen en individuen in recreatieve, fitness- of avontuurlijke activiteiten in de buitenlucht.	yogaleraar, recreatiemedewerker, recreatiebegeleider, paardrij-instructeur, medewerker recreatie-activiteiten, medewerker in- en outdooractiviteiten, instructeur paardensport, fitnesstrainer, fitnessinstructeur, evenementenbegeleider, begeleider recreatie, animatiemedewerker, aerobicsinstructeur

Bron: CBS, z.d. Bewerking: Mulier Instituut.

Bijlage IV Mbo-gediplomeerden van voltijdsopleidingen sport en bewegen binnen BOL

Tabel IV.1 Aantal gediplomeerden van mbo-voltijdsopleidingen sport en bewegen binnen BOL, per opleiding, 2015-2019 (in absolute aantallen)

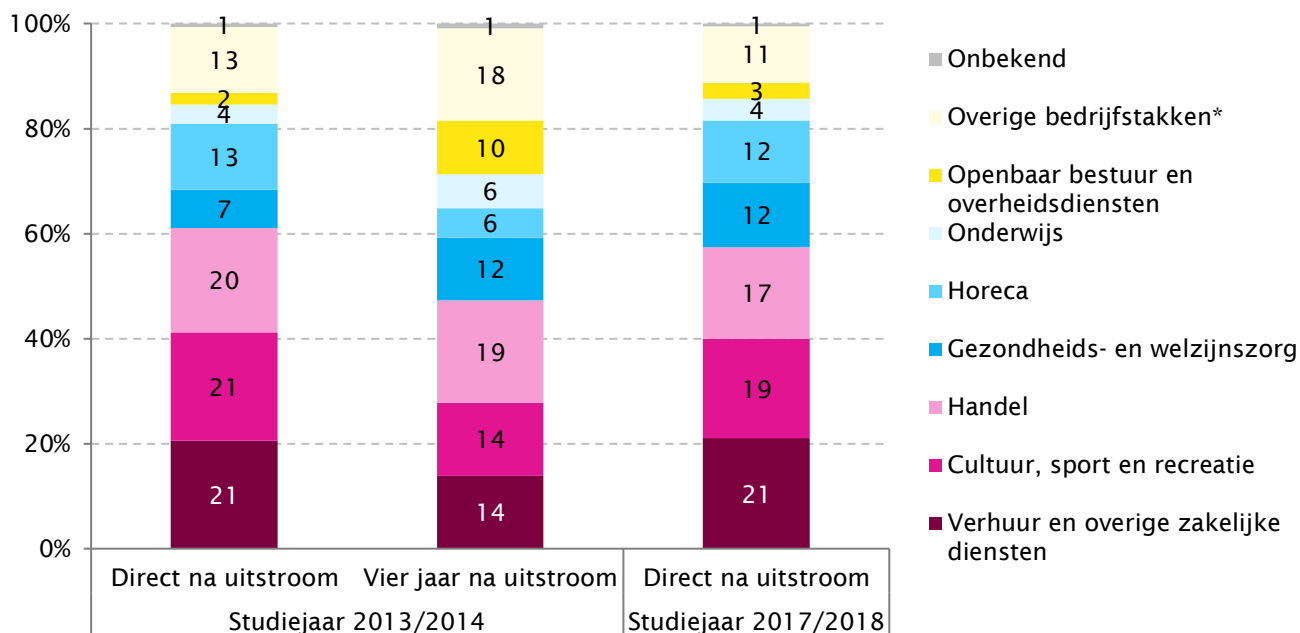
	Mbo-niveau	2015	2016	2017	2018	2019
Medewerker sport en recreatie	2	0	23	178	1.095	1.257
Sport- en bewegingsbegeleider	2	730	797	533	51	5
Medewerker watersportindustrie	2	0	0	0	1	3
Sport- en bewegingsbegeleider	2	1	0	0	0	0
Watersportindustrie (Medewerker watersportindustrie)	2	7	1	3	0	0
Paardensport (Begeleider paardensport II)	2	0	6	1	1	0
Sport- en bewegingsleider	3	0	0	2	104	791
Sport en bewegen (Sport- en bewegingsleider)	3	1.095	1.249	1.226	1.161	246
Vakbekwaam medewerker paardensport en -houderij	3	0	0	0	7	89
Allround medewerker watersportindustrie	3	0	0	0	0	3
Sport en bewegen (Sport- en bewegingsleider)	3	52	12	0	0	0
Watersportindustrie (Allround medewerker watersportindustrie)	3	9	1	0	0	0
Paardensport (Instructeur paardensport III)	3	12	20	12	5	0
Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/ Trainer/coach)	4	422	846	972	904	609
Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/Bewegingsagoog)	4	509	665	692	689	343
Coördinator sport, bewegen en gezondheid	4	0	0	0	77	341
Coördinator buurt, onderwijs en sport	4	0	0	0	62	291
Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/BOS- medewerker)	4	344	506	520	447	268
Coördinator sportinstructie, training en coaching	4	0	0	0	22	231
Coördinator sport- en bewegingsagogie	4	0	0	0	40	224
Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/Operationeel sport- en bewegingsmanager)	4	222	342	309	246	177
Bedrijfsleider paardensport en -houderij	4	0	0	0	28	170
Watersportindustrie (Werkend voorman watersportindustrie)	4	6	3	7	5	9
Meewerkend voorman watersportindustrie	4	0	0	0	0	6
Paardensport (Instructeur paardensport IV)	4	4	22	1	2	3
Instructeur paardensport en -houderij	4	0	0	0	0	2
Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/Bewegingsagoog)	4	170	4	0	0	0
Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/BOS- medewerker)	4	107	11	0	0	0
Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/Operationeel sport- en bewegingsmanager)	4	158	7	0	0	0
Sport en bewegen (Sport- en bewegingscoördinator/Trainer- coach)	4	325	18	0	0	0
Paardensport (Manager paardensportbedrijf)	4	22	24	31	9	0
Totaal		4.195	4.557	4.487	4.956	5.068

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2019. Bewerking: Mulier Instituut.

Bijlage V Bedrijfstak van alle werkende uitstromers met een sportopleiding

Mbo

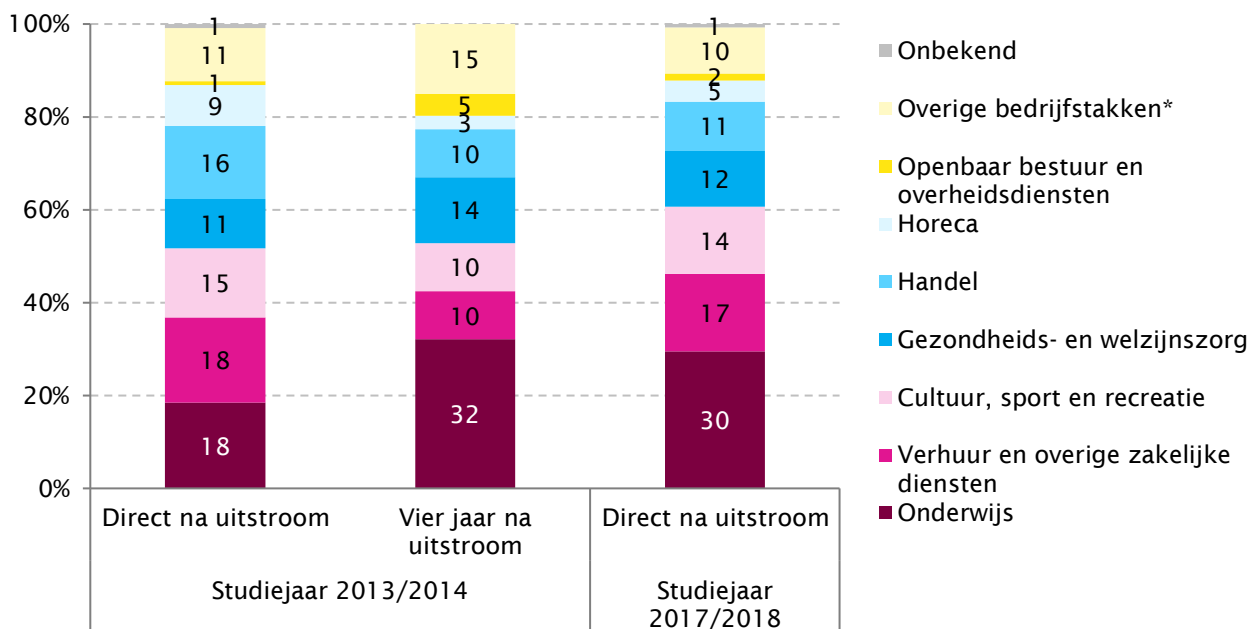
Figuur V.1 Bedrijfstak van alle werkende mbo-uitstromers met een sportopleiding



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

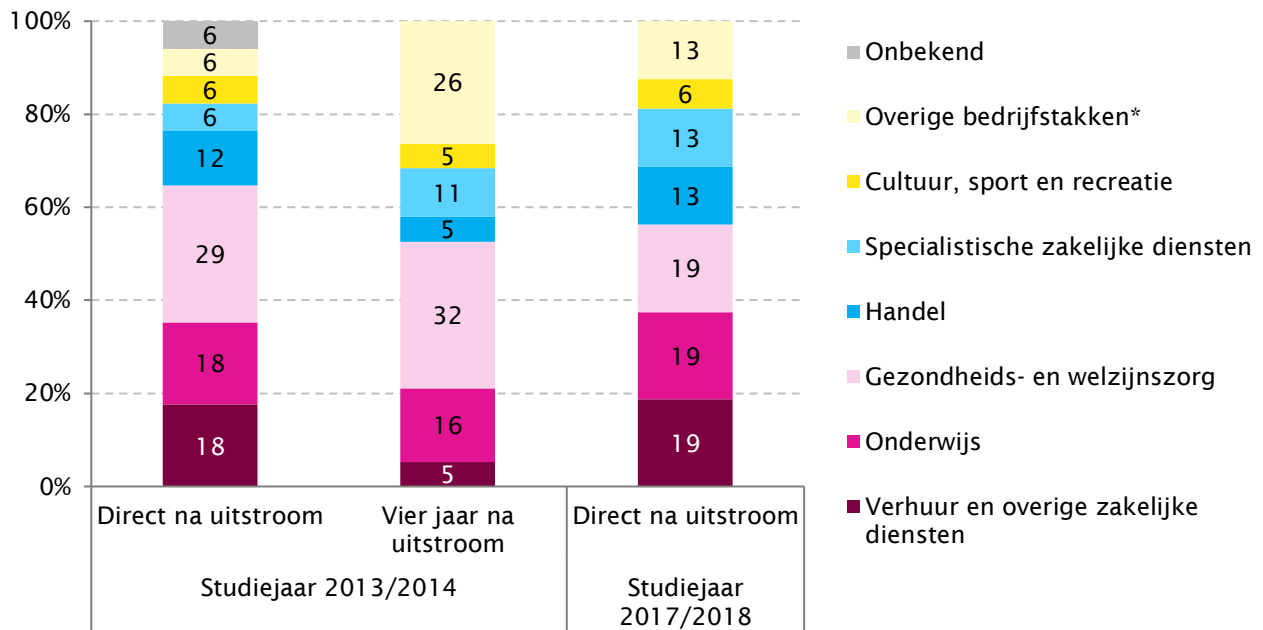
Hbo

Figuur V.2 Bedrijfstak van alle werkende hbo-uitstromers met een sportopleiding



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Figuur V.3 Bedrijfstak van alle werkende wo-uitstromers met een sportopleiding



Bron: CBS (maatwerk), 2020. Bewerking: Mulier Instituut.

Bijlage VI Deelnemers Scenarioworkshop Toekomstscenario's arbeidsmarkt sport

<u>Naam:</u>	<u>Functie:</u>
Anne Jochum de Vries	directeur-bestuurder Sport Fryslân
Brigitte Musters	coördinator LAB, VSG/Team Sportservice NB
Carin Bruijning	opleidingsmanager ALO Groningen
Erik Lagendijk	projectleider lokale sportakkoorden VSG
Floris Hooghiemstra	trainee VWS
Hans Slender	beleidsadviseur gemeente Groningen
Ingrid Koppelman	bestuurder FNV Sport en Bewegen
Jan Janssens	adviseur, Chionis
Jo Lucassen	onderzoeker Mulier Instituut
Joni van der Velde-Proost	beleidsadviseur VWS
Koen Vermooten	beleidsadviseur Werkgevers in de Sport
Mandy van der Weijden	coördinator AD-Sport Hogeschool Windesheim
Marc Elffers	directeur Werkgevers in de sport
Niek Pot	beleidsadviseur VWS
Patrick Rijnbeek	directeur NL Actief
Peter van Eldert	onderzoeker Mulier Instituut
Roel van der Weide	projectleider NOC*NSF
Ronald Klomp	managing directer CIOS Zuidwest-Nederland
Thomas van der Staak	manager opleidingen KNVB
Wessel Schaling	landelijk coördinator Stichting Live Goals
Marlieke van Schalkwijk	Futureconsult
Jannes ten Berge	Futureconsult

