



Rapport

Tendrapport arbeidsmarkt sport en bewegen 2023

Tendrapport arbeidsmarkt sport en bewegen 2023

Met steun van het ministerie van VWS

Mulier Instituut

Arnold Bronkhorst
Peter van Eldert
Johan Steenberghe

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met het Mulier Instituut.

© Mulier Instituut

Utrecht, april 2024
www.mulierinstituut.nl
info@mulierinstituut.nl

Disclaimer

U mag delen uit deze publicatie overnemen op voorwaarde van bronvermelding: auteur(s), de titel van de publicatie en het jaar van uitgave.

Er gelden gebruiksvoorwaarden voor de foto's in deze publicatie. Neem foto's daarom niet over zonder toestemming van het Mulier Instituut.

Over ons

Het Mulier Instituut doet sportonderzoek voor beleid en samenleving. Voor overheden, maatschappelijke organisaties, onderwijsinstellingen, sportorganisaties en bedrijven onderzoeken we allerlei thema's op het gebied van sport en sportief bewegen: van de sportdeelname van (groepen) Nederlanders tot de motorische vaardigheden van kinderen, en van diversiteit en inclusie in de sport tot de economische impact van sportevenementen.

Het Mulier Instituut is een onafhankelijke stichting zonder winstoogmerk.

Ons doel is bijdragen aan goed onderbouwd beleid, gericht op de bevordering van sport, sportief bewegen en versterking van de sportsector. Dit doen we op verschillende manieren:

We verzamelen data en monitoren de Nederlandse sportsector en beleidsprogramma's.

We ontwikkelen kennis en onderzoeksmethoden via verkennende en verdiepende studies.

We duiden onderzoeksuitkomsten en vertalen deze naar de beleidspraktijk.

We onderbouwen beleidsbeslissingen met expertise en advies.

We bieden gevraagd en ongevraagd duiding en reflectie in de rol van 'kritische vriend' van de sportsector.

We zetten ons in voor de bevordering van de sportwetenschap.

Afkortingen

Afkortingen

CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
Ebbnw	Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks
ISCO	International Standard Classification of Occupations
NEA	Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden
ROA	Researchcentrum voor Onderwijs en de Arbeidsmarkt
SBI	Standaard bedrijfsindeling

Inhoudsopgave

Tendrapport arbeidsmarkt sport en bewegen 2023

Kerncijfers	5
1 Inleiding	8
1.1 Achtergrond	8
1.2 Doelstelling	9
1.3 Aanpak	9
2 Recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen	12
2.1 Ontwikkelingen binnen de Human Capital Agenda Sport	12
2.2 Aanverwante, relevante ontwikkelingen	14
3 Omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen	17
3.1 Omvang van de arbeidsmarkt	17
3.2 Kenmerken van werkzame personen	21
4 Arbeidsomstandigheden van werknemers op de arbeidsmarkt	27
4.1 Inzetbaarheid	27
4.2 Bevlogenheid	29
4.3 Arbeidsvoorwaarden	30
4.4 Kennisontwikkeling	34
4.5 Belangrijke aspecten van een baan	35
4.6 Baanzekerheid	36
4.7 Baantevredenheid	38
5 Aansluiting sportopleidingen op werkveld	40
5.1 Gediplomeerden van sportopleidingen	40
5.2 Tevredenheid opleiding, aansluiting en huidige functie	43
6 Conclusie & discussie	51
6.1 Conclusie	51
6.2 Discussie	53
Bronnen	57
Bijlage 1 – Geselecteerde sportopleidingen	59
Bijlage 2 – Aanvullende figuren arbeidsomstandigheden	61

Trendrapport arbeidsmarkt sport en bewegen 2023

Omvang van de arbeidsmarkt

- Tussen 2013 en 2022 is de arbeidsmarkt toegenomen naar ruim 82.000 werkenden.
- In 2020 was er een scherpe daling zichtbaar in het aantal werkenden, waarschijnlijk veroorzaakt door de coronamaatregelen.
- Het aantal werkenden in de sporteigen sector daalt sinds 2020, terwijl het aantal sportberoepen sterk toeneemt.
- Het aandeel werkenden in de bedrijfstak sport neemt af, terwijl het aandeel in onderwijs en in cultuur en recreatie toeneemt.
- Sinds 2021 neemt vooral het aandeel trainers, oefenmeesters en sportfunctionarissen toe.
- Het aandeel hoger opgeleiden is sinds 2013 toegenomen naar 31 procent in 2022.
- Het aandeel flexwerkers is na 2019 afgenomen naar 39 procent in 2022. Het aandeel zelfstandigen nam in deze periode toe naar 29 procent.
- Het aandeel werkenden in de arbeidsmarkt sport en bewegen die graag meer wil werken, is twee keer zo groot als in de rest van de arbeidsmarkt.

Arbeidsomstandigheden van werknemers

- Het aandeel werknemers dat het gevoel heeft makkelijk een baan/functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever, is vanaf 2014 gestegen naar 81 procent in 2022.
- 77 procent van de werknemers voelt zich in 2022 fit en sterk tijdens hun werk. Dit is een daling ten opzichte van 2014.
- Sinds 2014 is het belang dat werknemers hechten aan arbeidsvoorwaarden als zelf werktijden bepalen en de mogelijkheid thuis te werken gestegen.
- De algemene tevredenheid over verschillende arbeidsvoorwaarden is sinds 2014 gestegen.
- Een op de drie werknemers voelt zich in 2022 gestimuleerd door hun werkgever om zich te ontwikkelen. Dit is een stijging ten opzichte van de jaren daarvoor.
- Werknemers in de sportsector vinden het leveren van een maatschappelijke bijdrage een belangrijker aspect van het werk dan werknemers in de rest van de arbeidsmarkt.
- De baanzekerheid is sinds 2014 flink toegenomen.

Aansluiting sportopleidingen op werkveld

- Het totale aantal gediplomeerden van sportopleidingen is sinds 2015 licht toegenomen naar 7.113 in 2021.

- De stijging van het aantal gediplomeerden wordt met name veroorzaakt door de stijging in het mbo. In dezelfde periode bleef het aantal gediplomeerden in het hbo stabiel.
- De meeste mbo- en hbo-gediplomeerden zouden weer dezelfde opleiding doen als ze opnieuw mochten kiezen.
- Gediplomeerden van de mbo-sportopleidingen ervaren de aansluiting bij het werkveld over het algemeen even positief als of minder positief dan de gemiddelde mbo-student.
- Gediplomeerden van de opleiding Sportkunde ervaren de aansluiting bij het werkveld over het algemeen even positief als of minder positief dan de gemiddelde hbo-student.
- Gediplomeerde LO'ers ervaren de aansluiting bij het werkveld over het algemeen een stuk positiever dan de gemiddelde hbo-student.



Inleiding

In dit hoofdstuk schetsen we de aanleiding, doelstelling, vraagstelling en aanpak van het onderzoek. Daarnaast geven we de opbouw van dit rapport weer.

1.1 Achtergrond

De sector sport en bewegen is volop in ontwikkeling. De sector groeit in omvang, de overheidsinvesteringen nemen toe en nieuwe marktdeelnemers grijpen kansen. Deze ontwikkeling zorgt voor veranderingen, die een directe invloed hebben op de arbeidsmarkt.

Om de impact van deze veranderingen op de arbeidsmarkt beter te begrijpen, wordt eens in de drie jaar de kwantitatieve arbeidsmarktmonitoring sport en bewegen (AMMS) uitgevoerd. Dit gebeurt in opdracht van de Landelijke Regiegroep AMMS¹.

In navolging van deze monitoring heeft het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) in 2020 het Mulier Instituut opdracht gegeven een toekomstverkenning uit te voeren ter voorbereiding op de Human Capital Agenda (HCA) Sport (Ministerie van VWS, 2021). In dat rapport (Lucassen et al., 2021)² werden ontwikkelingen over langere periode op de arbeidsmarkt sport en bewegen inzichtelijk gemaakt.

Als vervolg op deze toekomstverkenning heeft het ministerie van VWS het Mulier Instituut gevraagd een recente analyse van de arbeidsmarkt sport en bewegen uit te voeren. Deze analyse richt zich specifiek op de thema's en knelpunten die geïdentificeerd zijn in de HCA Sport. Enkele thema's en knelpunten zijn:

- de hoeveelheid tijdelijke contracten en zzp-constructies;
- de omvang van kleine aanstellingen (snippercontracten);
- de mate en kwaliteit van ontwikkel- en doorgroeimogelijkheden.



Kwalitatieve studie naar arbeidsmarkt sport en bewegen

Begin 2024 publiceerde het Mulier instituut in opdracht van de landelijke regiegroep AMMS een kwalitatief onderzoek naar de arbeidsmarkt sport en bewegen (Bronkhorst et al., 2024). Ook die studie volgt de thema's van de HCA Sport. Voor de ervaringen van werknemers en werkgevers over de arbeidsmarkt sport en bewegen verwijzen wij naar dat rapport.

¹ Hierin nemen de volgende partners plaats: MBO Raad, SBB, WOS Sportwerkgevers, NL Actief, NOC*NSF, KLVO, NPZ-NRZ en het Hogescholen Sport Overleg.

² In dit rapport verwijzen we vaker naar de Toekomstverkenning. We bedoelen dan het rapport van Lucassen et al. (2021).

1.2 Doelstelling

Dit trendrapport brengt HCA-gerelateerde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen en de aansluiting daarop vanuit de sportopleidingen in beeld. Het dient daarmee als handvat om de beleidsinitiatieven van de HCA Sport te ondersteunen en strategische richtingen te bepalen.

1.3 Aanpak

In dit onderzoek gebruiken we microdata van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) en data van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) en van het Researchcentrum voor Onderwijs en de Arbeidsmarkt (ROA).

Microdata CBS

Het CBS stelt microdata voor onderzoek beschikbaar via een beveiligde omgeving, de digitale Remote Access-omgeving van het CBS. De analyse vindt plaats in deze omgeving en de resultaten worden na controle van het CBS geëxporteerd. In hoofdstuk 3 laten we resultaten zien vanuit de Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks (EBBnw) en in hoofdstuk 4 vanuit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA).



EBBnw

Het CBS voert sinds 1987 de Enquête Beroepsbevolking (EBB)³ uit, met als doel informatie te verstrekken over de relatie tussen mens en arbeidsmarkt. Het is een streekproefonderzoek met een omvang van jaarlijks ruim 200.000 personen. Voor cijfers voor de hele Nederlandse bevolking heeft het CBS weegfactoren opgesteld.

De doelpopulatie van de Ebbnw is alle personen van 15 tot 90 jaar in Nederland. Voor ons onderzoek verkleinen we deze groep tot alle personen met een leeftijd van 15 tot 75 jaar die betaald werk hebben (de werkzame beroepsbevolking).

³ Sinds 2021 de EBBnw. Voor meer informatie zie het kader in hoofdstuk 3.



NEA

De Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) voeren het CBS en TNO sinds 2005 jaarlijks uit, in samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel is om informatie te verstrekken over onder andere arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van werknemers.

De NEA is een steekproefonderzoek met een omvang van ongeveer 61.000 werknemers. Voor cijfers voor de hele Nederlandse bevolking heeft het CBS weegfactoren opgesteld. De doelpopulatie van de NEA is alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland werken.⁴

DUO-data

Voor het aantal gediplomeerden van mbo-, hbo- en wo-sportopleidingen van 2015 tot en met 2021 gebruiken we peildatum 1 oktober. Deze data zijn afkomstig van DUO.⁵ Een samengestelde lijst van de betreffende sportopleidingen is te vinden in bijlage 1.

ROA-data

Voor de kwaliteit van de aansluiting kijken we naar ervaringen van gediplomeerden van zes mbo- en twee hbo-opleidingen. Hierbij maken we gebruik van de Kerncijfers Schoolverlatersonderzoeken van het ROA, via Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online (AIS). Deze data zijn afkomstig uit de schoolverlaters-enquêtes BVE-monitor en HBO-monitor. De data hebben betrekking op de arbeidsmarktsituatie in 2022 van de gediplomeerden uit het cohort 2020/'21. Alleen sportopleidingen met meer dan honderd respondenten per opleiding zijn geselecteerd.

Afbakening arbeidsmarkt sport en bewegen

In dit onderzoek kiezen we voor de afbakening van de arbeidsmarkt sport en bewegen die we ook gebruikten in de Toekomstverkenning. Hierin hanteerden we allereerst een brede definitie. Deze splitsten we vervolgens uit naar een smalle definitie en een groep werkzame personen met een sportberoep.

Voor de brede definitie van de arbeidsmarkt sport en bewegen combineren we de sector waarin een persoon werkt met het beroep van deze persoon. We selecteren de sector op basis van de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) en het beroep op basis van de International Standard Classification of Occupations (ISCO). In de SBI-indeling gebruiken we de SBI-code 931 'Sport' en in ISCO-indeling de ISCO-code 342 'Vakspecialisten op het gebied van sport en fitness'. De brede definitie omvat

⁴ We kunnen geen beeld schetsen over de arbeidsomstandigheden van zelfstandigen in de sport (o.b.v. de Zelfstandigen Enquête Arbeidsomstandigheden ZEA), omdat de steekproef te klein is.

⁵ Op basis van de AVG hernoemt DUO cellen met aantallen onder de vijf personen naar '<5'. Om de totalen bij elkaar op te tellen hebben we er in dit onderzoek voor gekozen om deze cellen op '0' te zetten. Totalen kunnen hierdoor iets naar beneden uitvallen.

daarmee alle werkzame personen in de sector sport (SBI 931) plus de werkzame personen met een sportberoep (ISCO 342) buiten de sector sport.

De twee onderdelen van de brede definitie, sector sport (SBI 931) en sportberoep (ISCO 342), laten we in dit hoofdstuk ook afzonderlijk van elkaar zien. De sector sport (SBI 931) is daarbij de smalle definitie van de arbeidsmarkt sport en bewegen.

In het kader hieronder geven we de afbakening van de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede en smalle definitie schematisch weer.



Schematische weergave afbakening arbeidsmarkt sport en bewegen

		Beroep	
		ISCO 342	Overige beroepen
Sector	SBI 931 Sport		
	Overige sectoren		
Smalle definitie			
Brede definitie			

We baseren de verschillende definities van de arbeidsmarkt sport en bewegen op de eerste werkkring van de werkzame personen. Dit is de hoofdbaan. Het is mogelijk dat werkzame personen daarnaast nog andere banen hebben. Deze nemen we niet mee, tenzij specifiek vermeld.



Leeswijzer

In hoofdstuk 2 beschrijven we enkele recente HCA-gerelateerde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen. In hoofdstuk 3 presenteren we de omvang van de arbeidsmarkt. In hoofdstuk 4 gaan we in op de arbeidsomstandigheden van werknemers in de sector. In hoofdstuk 5 laten we het aantal gediplomeerden van sportopleidingen zien, en de ervaring van gediplomeerden van de aansluiting van de sportopleiding naar het werkveld. In hoofdstuk 6 staan de conclusie en de beschouwing.

Recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen

In 2021 hebben we de Toekomstverkenning uitgevoerd naar de arbeidsmarkt sport en bewegen. Kern van dat onderzoek is een trendanalyse over de periode 2008-2019. Sinds die tijd zien we tal van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen. In dit hoofdstuk beschrijven we enkele ontwikkelingen die van invloed zijn op de arbeidsmarkt sport en bewegen.

2.1 Ontwikkelingen binnen de Human Capital Agenda Sport

Aandacht voor professionalisering

Vanuit verschillende gremia zien we aandacht voor – in algemene termen – ‘de kwaliteit van sport’ en ‘de professionalisering van sport’.

De Nederlandse Sportraad (NLsportraad) adviseerde in haar rapport ‘De opstelling op het speelveld’ (2020) de sportbranche te professionaliseren en een kwaliteitsverbetering door te voeren. Zo blijkt sport in vergelijking met andere branches een grote achterstand te hebben op het gemiddelde salaris, de werktijden, het loopbaanperspectief en de waardering van beroepen in de sport.

De NLsportraad adviseerde de Rijksoverheid dan ook regie te nemen op de professionalisering van de sportbranche en samen met vertegenwoordigers uit de sportbranche een plan te maken voor versterking van de arbeidsmarkt.

HCA Sport

Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) organiseerde vervolgens een aantal bijeenkomsten als voorbereiding op wat nu bekend is onder de naam ‘HCA Sport’. Binnen deze HCA Sport worden verschillende accenten gelegd die van belang zijn voor de professionalisering van de sport- en beweegsector (Ecorys & PROOF, 2022):

- *Sectorbreed structureel overleg over professionalisering.* In de Toekomstverkenning blijkt onder andere dat het aantal sportbanen sterk is gegroeid buiten de traditionele sportsector. Dit houdt in dat diverse partijen betrokken (moeten) worden bij het sectorbrede overleg over professionalisering. In het startdocument van de HCA worden acht type spelers onderscheiden die voor zo’n sectorbreed en structureel overleg belangrijk zijn: (i) sportbonden en hun achterban, (ii) sportondernemers, (iii) werkgevers, (iv) vrijwilligers, (v) onderwijs, (vi) overheid en (vii) overige organisaties (denk aan NLsportraad, Mulier Instituut, Sportkracht12).

- *Baanperspectief.* Hier gaat het om verbetering van de arbeidsvoorwaarden, groei van aantal en typen banen in de sector sport en aanpalende sectoren, vergroten van de gemiddelde omvang van banen in de sector, meer ontwikkelperspectief, verbetering van collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) en toewerken naar een functiehuis voor de hele sector. De inspanningen richten zich, kortom, op de verbetering van de sociaaleconomische positie van 'werkenden in de sport'.
- *Professionaliseren van 'werkers' binnen de sport.* Om de toekomstbestendigheid van sport te optimaliseren is een bepaalde mate van professionalisering belangrijk. Dit betekent verrijking van functieprofielen met niveaus die passen bij sport- en beweegonderwijs. En het creëren van zowel horizontale als verticale leerlijnen. Zo wordt geprobeerd de aansluiting van sport- en beweegopleidingen op de arbeidsmarkt te verbeteren. En wordt werkenden in de sport de kans geboden om door te leren en zich verder te ontwikkelen.
- *Professionaliseren van de samenwerking met andere sectoren.* Steeds meer wordt van professionals in de sport verwacht dat ze over de eigen sectorgrenzen heen verbindingen leggen. We zien feitelijk ook veel en steeds meer sportprofessionals die verbindend werkzaam zijn op het snijvlak van sectoren als sport en onderwijs en sport en welzijn.

In 2021 is dus de HCA Sport opgesteld, en er heeft zich een strategische tafel gevormd waar landelijke (sport)organisaties kritisch kijken naar wat nodig is voor een gezonde arbeidsmarkt sport en bewegen.⁶

HCA en opleidingen

De projectgroep 'functie- en opleidingsprofielen HCA' heeft bestaande opleidingen in kaart gebracht en deze gekoppeld aan functies en rollen binnen de sector sport en bewegen (SCOLIX, 2023). De projectgroep kwam tot een voorstel van een nieuwe indeling van sportopleidingen, waarbij ze de meest relevante waarden 'van' sport (bv. de pedagogische waarde en gezondheidswaarde) in verband brengen met verschillende profielen (b.v. buurtsportcoach en leefstijlcoach).

Naast een optimale afstemming tussen sportopleidingen en het brede werkveld sport en bewegen, is ook belangrijk te bepalen welke ontwikkelingen wel en niet relevant zijn voor opleidingen. Wat gaat er goed binnen de opleidingen en hoe kunnen ze inspelen op nieuwe ontwikkelingen in het werkveld die vragen om bepaalde aanpassingen van onderwijs en curriculum?⁷

Veel van de vraagstukken binnen de HCA Sport gaan dus over de relatie tussen opleidingen en ontwikkelingen binnen het werkveld.

⁶ Aan de HCA-tafel zitten de volgende organisaties: Werkgevers in de Sport, FNV Sport en Bewegen, Netwerk in de Sport, Platform Ondernemende Sportaanbieders, Hogescholen Sport Overleg, MBO Sport en Bewegen, Sportkracht 12, Landelijke Academie Buurtsportcoaches, NOC*NSF, WIJ Buurtsportcoaches en het Ministerie van VWS, directie Sport.

⁷ Dit advies van twee pagina's is in oktober 2023 opgesteld door de 'projectgroep functie- en opleidingsprofielen HCA'.

HCA en arbeidsvoorwaarden

Een andere ontwikkeling heeft vooral betrekking op (het verbeteren van de) arbeidsvoorwaarden voor de sport. FNV Sport maakt zich sterk voor betere arbeidsvoorwaarden voor de sport. Onder de paraplu van de HCA heeft FNV onlangs een cao-vergelijking uitgevoerd (Koppelman & Bos, 2024). Zo blijken er veel cao's in de sport en ook aanpalend aan de sport te zijn en valt het grote percentage (>60%) sportprofessionals zonder cao op.

2.2 Aanverwante, relevante ontwikkelingen

Er zijn ook ontwikkelingen die uit andere hoek komen, maar wel specifiek betrekking hebben op de veranderingen op de huidige arbeidsmarkt en hoe onderwijs hierop in kan spelen.

Zorg, welzijn en sport

Zo heeft de Bedrijfstakgroep Zorg, Welzijn en Sport van de MBO Raad zich gebogen over de vraag hoe de transitie in zorg, welzijn en sport in relatie tot het mbo vorm kan krijgen. Vanuit drie centrale doelen die in 2040 moeten zijn gerealiseerd – 'alle Nederlanders leven ten minste vijf jaar langer in goede gezondheid', 'de bestaande gezondheidsverschillen nemen af' en 'ten hoogste één op de zes mensen werkt in zorg en welzijn' – geven ze aan welke rol het mbo hierbinnen kan spelen (MBO Raad, 2024).

Steeds gaat het daarbij om belangrijke maatschappelijke problemen en uitdagingen op de arbeidsmarkt, waarvoor samenwerking tussen verschillende organisaties noodzakelijk is.

Human Capital Topsectoren

Dergelijke uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd bieden is ook waar de zogenoemde 'Human Capital Topsectoren' zich op richt⁸. Zij pleiten voor *learning communities* die het mogelijk maken om via onderwijs en onderzoek beter in te spelen op vragen uit de arbeidsmarkt. Ook hier gaat het onder andere om lokale en regionale samenwerking tussen mbo, hbo en wo, het bedrijfsleven en publieke organisaties.

Een leven lang ontwikkelen

Een andere in het oog springende ontwikkeling is dat professionals de mogelijkheid moeten hebben zich een leven lang te blijven ontwikkelen. Met maatregelen, experimenten en regelingen moedigt de overheid 'ontwikkelen tijdens de loopbaan' aan. Voorbeelden hiervan zijn:

- *Scholingsbudget binnen SLIM-regeling*. Dit is een subsidie gericht op het stimuleren van leren en ontwikkelen in het mkb. Voor de periode van 2024 tot en met 2027 komt een bedrag van 73,5 miljoen euro beschikbaar ter bevordering van individuele scholing van burgers.
- *Leven Lang Ontwikkelen binnen mbo en hbo*. Voor zowel het mbo als hbo wordt uitdrukkelijk ingezet op een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Zo stelt de MBO

⁸ Roadmap Human Capital Topsectoren 2020-2023

Raad (2023) dat het een publieke opdracht moet zijn voor het mbo om scholing aan te bieden aan mensen zonder startkwalificatie. In het rapport Focus op Professie (2022) geeft de commissie Positionering Beroepsonderwijs aan dat LLO binnen het hbo nog maar weinig ontwikkeld is. Er wordt te beperkt ingezet op specifieke arrangementen voor werkenden, iets wat zich vertaalt in een relatief lage deelname van 30-plussers aan het hoger onderwijs.

Om dit LLO, binnen zowel het mbo als het hbo, verder te ontwikkelen is de zogenoemde LLO-katalysator opgesteld.⁹ Deze is een initiatief van het middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten gericht op het geven van een impuls aan LLO landelijk en regionaal.

Belangrijk doel van de LLO-katalysator is te komen tot een zelfstandig functionerend LLO-ecosysteem waarin organisaties en professionals adequaat kunnen inspelen op de zich snel veranderende arbeidsmarkt en samenleving. Om deze uitdaging het hoofd te bieden, is een groeifondsaanvraag goedgekeurd. Hierdoor zijn er ook financiële middelen in te zetten.¹⁰

Ontwikkelingen op de hele arbeidsmarkt

Naast ontwikkelingen die specifiek gelden voor de sector sport en bewegen en voor het onderwijs, zijn er nog enkele ontwikkelingen die de hele arbeidsmarkt betreffen.

● Krapte op de arbeidsmarkt

Een trend die we al zien sinds 2014, is dat de werkgelegenheid in Nederland gestaag toeneemt. Dit heeft geleid tot een groeiende krapte op de arbeidsmarkt. Deze krapte is na de coronacrisis nog verder toegenomen. Met name in sectoren zoals het onderwijs, de techindustrie en zorg en welzijn is een groeiend tekort aan werknemers ontstaan.

Deze krapte neemt de komende jaren nog verder toe, onder andere omdat grote groepen werkenden – waaronder de ‘babyboomers’ – met pensioen gaan (UWV, 2023). Een mogelijk gevolg van de krapte op de arbeidsmarkt is de toenemende arbeidsmobiliteit, werknemers zullen sneller veranderen van rol, functie, werkgever of baan¹¹.

● Toename van deeltijdwerk en flexibele contracten

Een andere ontwikkeling is de populariteit van deeltijdwerk en flexibele contracten binnen de huidige Nederlandse arbeidsmarkt. Internationaal gezien valt Nederland

⁹ Zie <https://www.llokatalysator.nl/>

¹⁰ Zie <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/goedkeuring-groeifondsaanvraag-llo-katalysator-grote-stap-in-leven-lang-ontwikkelen>

¹¹ Het CBS heeft in het meerjarenprogramma (2024-2028) uitdrukkelijk aandacht voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals het in kaart brengen van de krapte op de arbeidsmarkt en het onbenut arbeidspotentieel in Nederland. Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/corporate/2023/37/cbs-onderzoekt-krapte-op-de-arbeidsmarkt>

op door zijn aanzienlijke flexibele schil: bijna 40 procent van de arbeidsmarkt bestaat uit flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) (CBS, 2023).

Binnen de groep flexwerkers en zzp'ers ontstaat een tweedeling. Aan de ene kant staat een groep met gunstige arbeidsvoorwaarden en sterke onderhandelingsposities, aan de andere kant een aanzienlijke groep in minder stabiele, vaak onzekere banen. Deze groep is doorgaans vatbaarder voor oneerlijke behandeling, gezondheidsgevaaren en werkloosheid of ziekte.

● Vernieuwing van de arbeidsmarkt

In het rapport 'In wat voor land willen we werken' (2020) gaat de commissie Borstlap uitgebreid in op de Nederlandse arbeidsmarkt en de uitdagingen voor de komende jaren. Zij reiken bouwstenen aan die moeten zorgen voor een aantal vernieuwingen binnen de huidige arbeidsmarkt. Dit gaat bijvoorbeeld over het bevorderen van interne wendbaarheid, het creëren van een overzichtelijk stelsel van contractvormen en werkenden in staat stellen om zich te blijven ontwikkelen.

● Reactie van de overheid

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Karien van Gennip, benadrukte nog eens in een brief aan de Tweede Kamer dat bijvoorbeeld aan de groeiende ongelijkheid en tweedeling op de arbeidsmarkt een halt moet worden toegeroepen.¹²

De Nederlandse regering heeft bijvoorbeeld de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) gelanceerd, die op 1 januari 2020 van kracht werd. Deze wet streeft ernaar om de sociale premies voor flexibele arbeidscontracten hoger te maken dan die voor vaste contracten. Dat is een middel om flexwerken minder aantrekkelijk te maken en meer zekerheid te bieden aan werknemers die naar vaste contracten verlangen.

Kortom

We zien dus, zonder volledig te zijn, tal van ontwikkelingen op de Nederlandse arbeidsmarkt en een aantal specifieke uitdagingen in de sport- en beweegsector. Om goed zicht te hebben op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen is het noodzakelijk relevante ontwikkelingen (blijvend) in kaart te brengen. In de volgende hoofdstukken laten we deze ontwikkelingen zien.

¹² Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/toespraken/2023/04/03/een-toekomstbestendige-arbeidsmarkt>

Omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen

In dit hoofdstuk beschrijven we de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen tussen 2013 en 2022. We gaan in op de omvang van de arbeidsmarkt en de kenmerken van werkzame personen op de arbeidsmarkt. Hiervoor gebruiken we microdata van het CBS uit de Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks (Ebbnw).



Bijzonderheid: trendbreuk vanaf 2021

In 2021 is de meetmethode voor de Enquête Beroepsbevolking (EBB) door een Europese harmonisatie aangepast (EBBnw). Deze is daardoor beter vergelijkbaar met Europese statistieken. Veranderingen in de enquête hebben onder andere geleid tot een toename van het aantal werkenden in de leeftijdsgroep van 15 tot 25 jaar en meer meldingen van tijdelijke contracten dan bij de oude manier.

Houd er in dit hoofdstuk rekening mee dat grote verschuivingen in de trends vanaf 2021 mede hierdoor veroorzaakt kunnen zijn. Het CBS heeft trendcijfers gecorrigeerd, zodat deze door de jaren heen wel vergelijkbaar zijn. Cijfers van 2019 en ouder verschillen hierdoor wel weer van de cijfers uit de Toekomstverkenning. In de discussie gaan we nader in op de invloed van de trendbreuk op de resultaten.

3.1 Omvang van de arbeidsmarkt

Omvang arbeidsmarkt sport en bewegen sinds 2019 afgenomen

In [figuur 3.1](#) schetsen we de ontwikkeling van de omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede en de smalle definitie, en het aantal werkenden met een sportberoep.

De totale werkgelegenheid volgens de brede definitie is van 2013 tot en met 2019 flink toegenomen naar ruim 88.000 personen. In 2020 is mogelijk een corona-effect zichtbaar en zien we het aantal werkzame personen scherp teruglopen naar ruim 79.000. Sindsdien is dit aantal weer gestegen tot een kleine 82.000 werkenden in 2022.

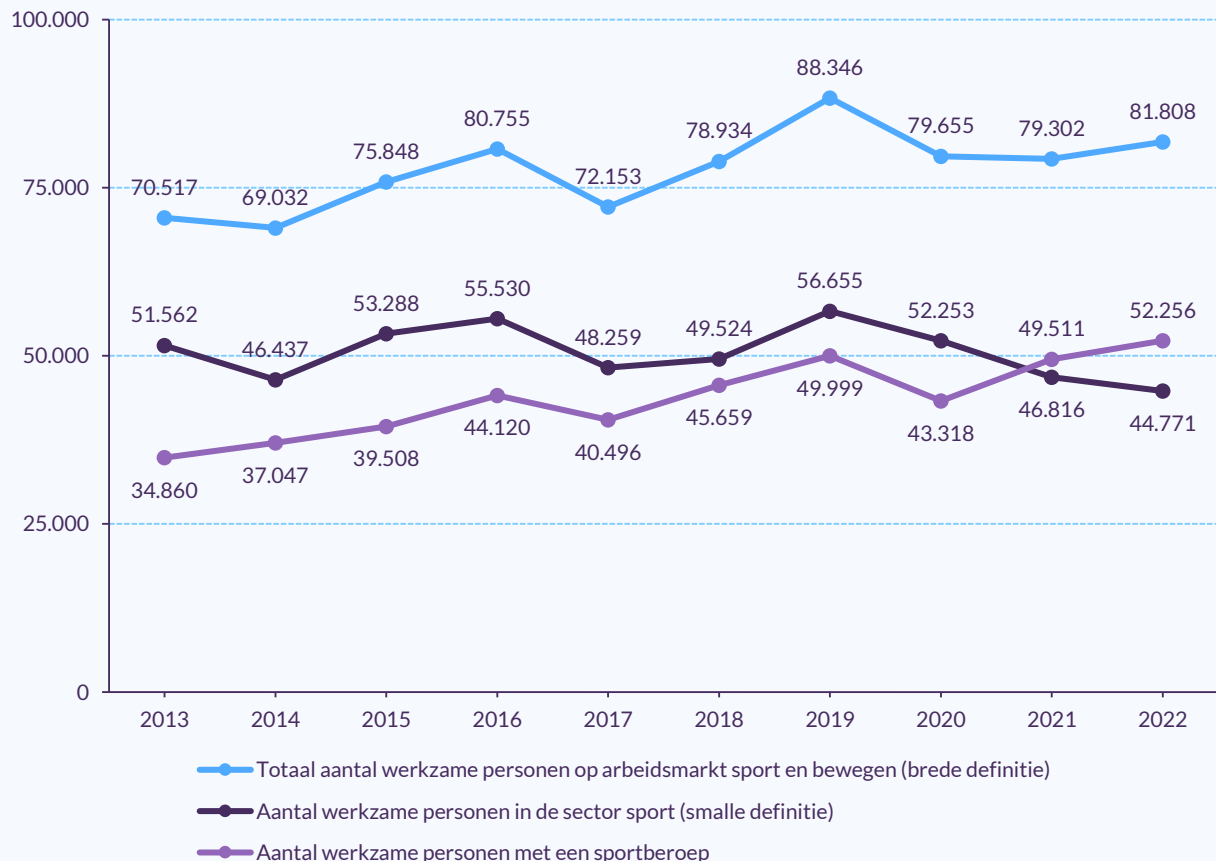
Kijken we naar de smalle definitie, dan zien we van 2013 naar 2019 met enige fluctuaties een lichte opwaartse trend naar ongeveer 57.000 werkenden. Vanaf 2019 daalt het aantal personen tot bijna 45.000 in 2022.

De toename van het verschil tussen de brede en smalle definities in de afgelopen jaren wijst op een toename van sportberoepen buiten de sporteigen sector. Het aantal werkzame personen met een sportberoep steeg van bijna 35.000 in 2013 geleidelijk naar ruim 52.000 in 2022. Uit de stijging na 2020 kunnen we opmaken dat na dat jaar vooral sportberoepen zijn ontstaan buiten de sporteigen sector.

Figuur 3.1

Schatting aantal werkzame personen op de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede en smalle definitie, en het aantal werkenden met een sportberoep, 2013-2022

(in absolute aantallen)



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks, 2013-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Daling banen in sporteigen sector, na 2020 stijging sportberoepen

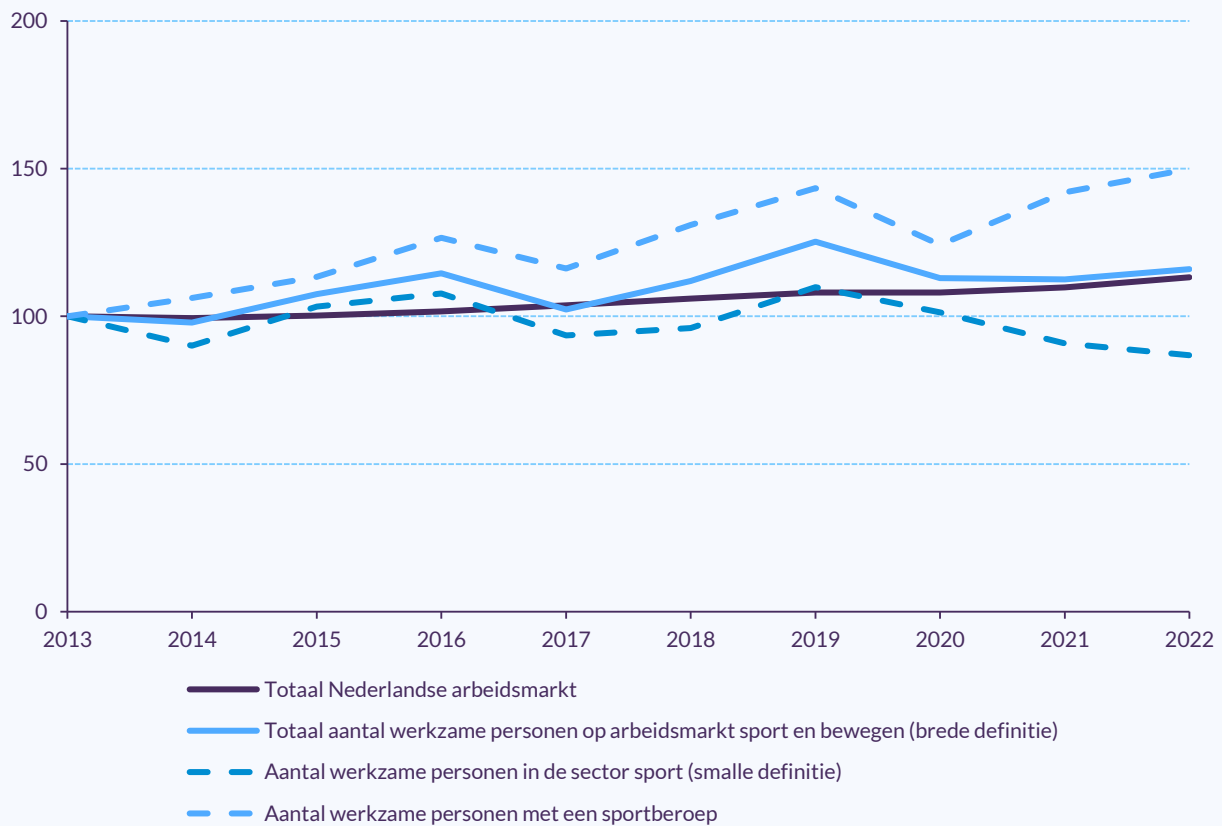
We zetten in [figuur 3.2](#) de ontwikkeling van de verschillende definities van de arbeidsmarkt sport en bewegen af tegen elkaar en tegen de hele Nederlandse arbeidsmarkt.

De brede definitie volgde sinds 2013 de gestage groei van de gehele arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt volgens de smalle definitie volgde deze groei tot en met 2019, maar maakte daarna een daling door. Deze daling is ook zichtbaar ten opzichte van de hele arbeidsmarkt. De groei van het aantal werkenden met een sportberoep lag sinds 2013 hoger dan die van de hele arbeidsmarkt.

Figuur 3.2

Ontwikkeling aantal werkzame personen in totale Nederlandse arbeidsmarkt en arbeidsmarkt sport en bewegen in indexcijfers, 2013-2022

(in indexcijfers, 2013=100)



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks, 2013-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Aandeel cultuur/recreatie en onderwijs op arbeidsmarkt sport stijgt

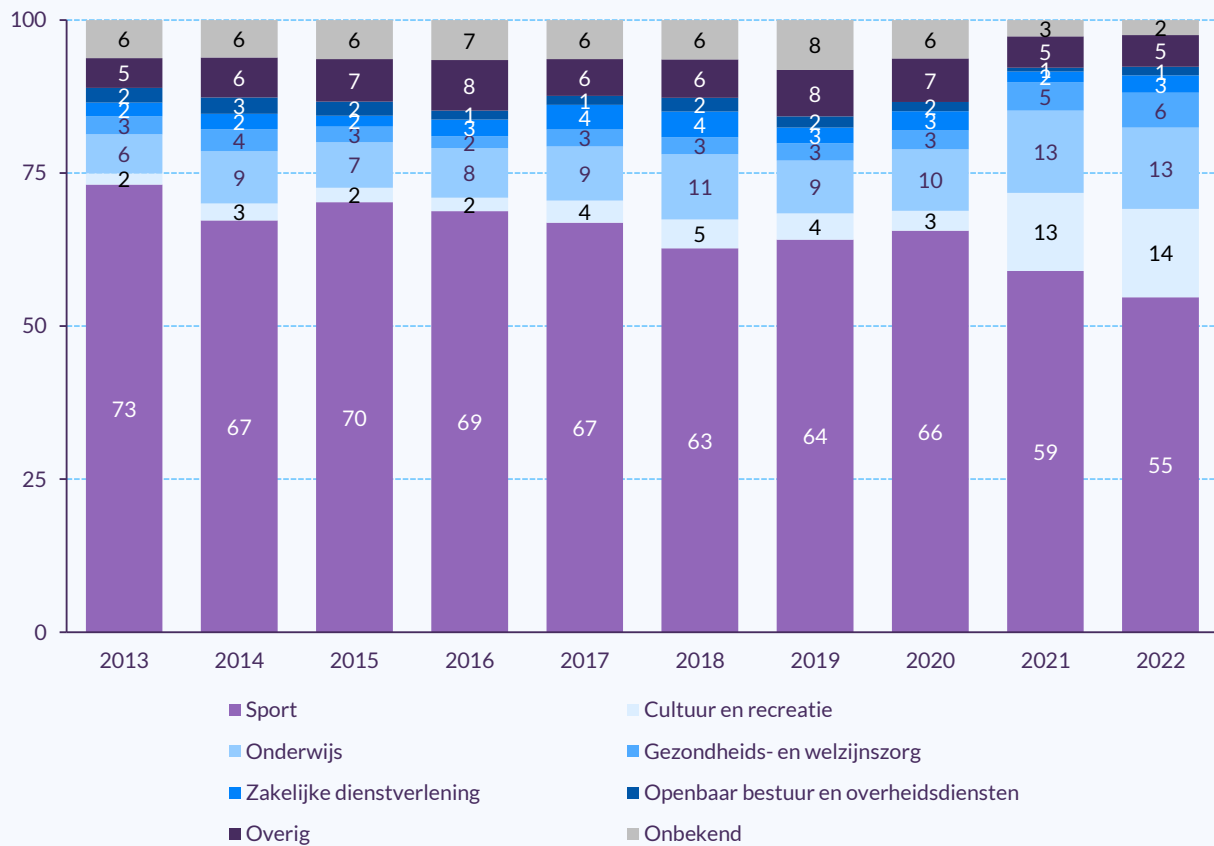
In [figuur 3.3](#) laten we de ontwikkeling zien van het aantal werkzame personen op de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede definitie, uitgesplitst naar bedrijfstakken.

Sinds 2013 is de bedrijfstak sport minder dominant geworden. In 2022 is de bedrijfstak sport de meest dominante (55%), maar de laatste twee jaar steeg vooral het aandeel van de bedrijfstakken cultuur en recreatie (14% in 2022) en onderwijs (13% in 2022). Het (mogelijke) corona-effect lijkt in deze cijfers pas een jaar na het uitbreken van de coronacrisis zichtbaar. Pas in 2021 verschoof de onderlinge verhoudingen van bedrijfstakken volgens de brede definitie.

Figuur 3.3

Verdeling werkzame personen op de arbeidsmarkt sport en bewegen (brede definitie) naar bedrijfstak, 2013-2022

(in procenten)



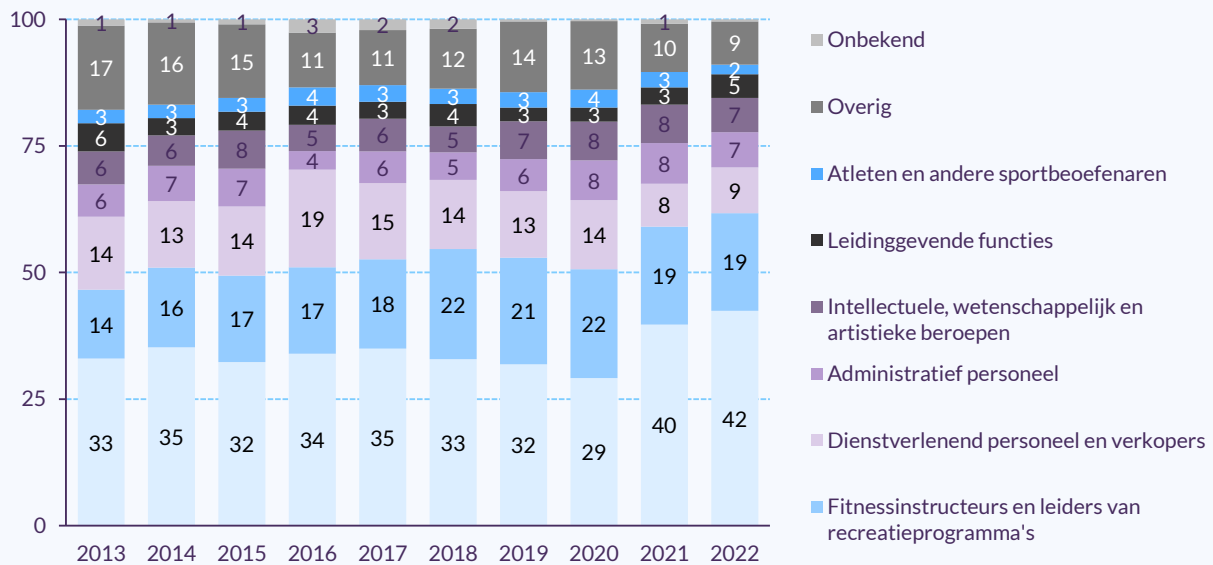
Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks, 2013-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Na 2020 stijging beroepsgroep trainers, oefenmeesters en sportfunctionarissen

In [figuur 3.4](#) is goed te zien dat het aandeel sportberoepen de afgelopen jaren is toegenomen. We zien het aandeel fitnessinstructeurs en leiders van recreatieprogramma's van 2013 (14%) tot 2020 (22%) stijgen. Vanaf 2020 zien we een grote toename van het aandeel trainers, oefenmeesters en sportfunctionarissen (van 29% in 2013 naar 42% in 2021). Het aandeel dienstverlenend personeel en verkopers daalt in deze periode (van 14% in 2013 naar 9% in 2021).

Figuur 3.4**Verdeling werkzame personen op de arbeidsmarkt sport en bewegen (brede definitie) naar beroepsgroep, 2013-2022**

(in procenten)



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks, 2013-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

3.2 Kenmerken van werkzame personen

Op arbeidsmarkt sport en bewegen werkt een grote groep jongeren

In 2022 bestaat de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede definitie vooral uit werkenden uit de jongste leeftijdsgroep, van 15 tot 25 jaar (35%; [tabel 3.1](#)), en de oudste leeftijdsgroep, van 45 tot 75 jaar (36%). Werkenden uit de middelste leeftijdsgroep van 25 tot 45 jaar (29%) zijn minder vertegenwoordigd.

Volgens de smalle definitie is het aandeel van de oudere leeftijdsgroep (43%) groter dan dat van de twee jongere leeftijdsgroepen (resp. 30% en 27%).

Onder werkenden in sportberoepen is de jongste leeftijdsgroep groter (38%) dan de middelste (31%) en de oudste (32%). In vergelijking met de rest van de arbeidsmarkt (17%) werken in sport en bewegen duidelijk meer jongvolwassenen.

Tabel 3.1**Onderverdeling van werkzame personen op de arbeidsmarkt sport en bewegen en daarbuiten naar persoonskenmerken, 2022**

(in procenten)

	Arbeidsmarkt sport en bewegen*	Sector Sport**	Alleen sportberoep	Overige deel arbeidsmarkt***
Totaal	100	100	100	100
Leeftijdsgroep				
15 tot 25 jaar	35	30	38	17
25 tot 45 jaar	29	27	31	40
45 tot 75 jaar	36	43	32	43
Hoogst behaald opleidingsniveau				
Laag	26	26	24	19
Middelbaar	43	47	45	38
Hoog	31	26	31	42
Onbekend	0	0	0	1

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks, 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

* Volgens de brede definitie.

** Volgens de smalle definitie.

*** Werkzame personen die geen onderdeel zijn van de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede definitie.

Sinds 2013 zijn er jaarlijks enige verschuivingen in de verhoudingen tussen de leeftijdsgroepen. De middelste leeftijdsgroep is in 2022 ineens flink gekrompen. Deze krimp komt door een stijging in beide andere leeftijdsgroepen (niet in figuur).

Aantal hoger opgeleiden in de sport neemt toe

In 2022 hebben de meeste werkenden in sport en bewegen volgens de brede definitie een middelbaar onderwijsniveau (43%), gevolgd door een hoog (31%) en laag (26%) onderwijsniveau ([tabel 3.1](#)). Volgens de smalle definitie is de groep met een middelbaar niveau iets hoger (47%), ten koste van de werkenden met een hoog onderwijsniveau (26%).

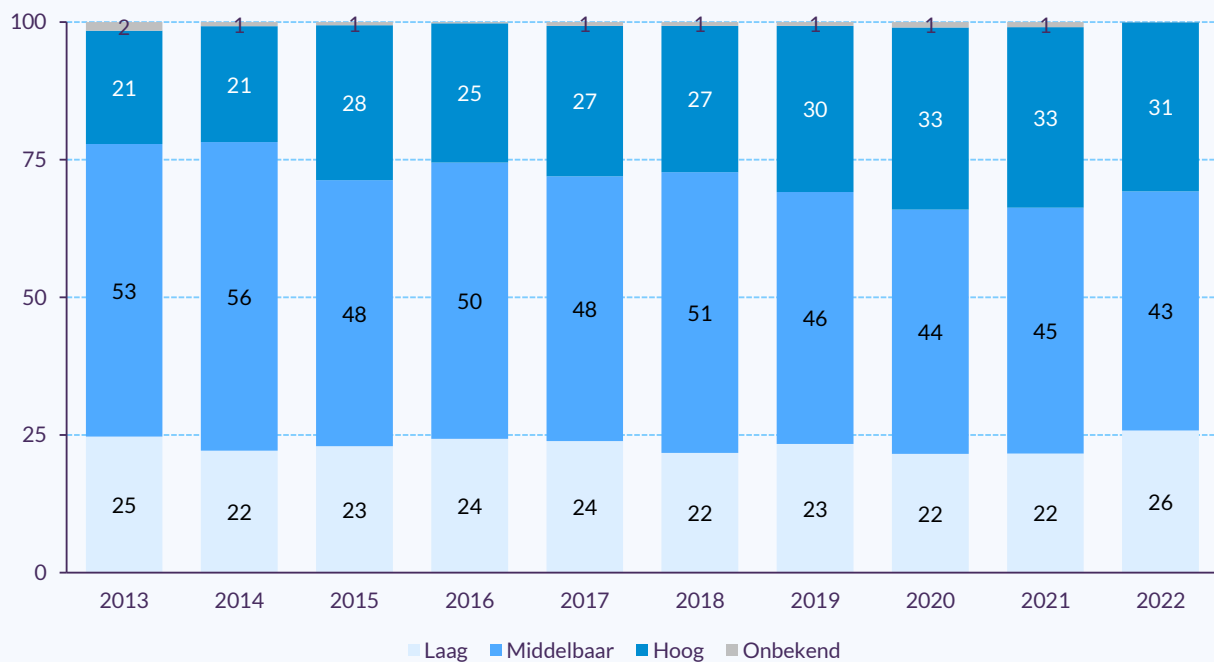
De verhoudingen naar onderwijsniveau in de groep met een sportberoep komen globaal overeen met die van de brede definitie. Vergeleken met de hele arbeidsmarkt zijn de werkenden in de sector sport en bewegen in 2022 over het algemeen lager opgeleid.

Op de arbeidsmarkt sport en bewegen is met name in de laatste jaren het aandeel hoger opgeleiden toegenomen, ten koste van de middelbaar opgeleiden ([figuur 3.5](#)). Hiermee zijn de verschillen met de rest van de arbeidsmarkt kleiner geworden.

Figuur 3.5

Ontwikkeling van de onderverdeling van werkzame personen in de sector sport en bewegen volgens de brede definitie, naar hoogst behaald opleidingsniveau, 2013-2022

(in procenten)



Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks, 2013-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Meeste werkenden in sportberoep hebben kleine baanomvang

In de sport- en beweegsector werkt in 2022 een aanzienlijk deel van de personen in deeltijd. Specifiek werkt ongeveer twee derde (65%) van de personen binnen de brede definitie in deeltijd en een derde (35%) minder dan 20 uur per week ([tabel 3.2](#)).

Deze verhouding is sinds 2013 vrijwel constant, met slechts minimale schommelingen (niet in tabel). Het is wel een sterk verschil met de rest van de arbeidsmarkt, waar iets minder dan de helft in 2022 in deeltijd werkt en slechts 16 procent minder dan 20 uur per week.

Vergeleken met de brede definitie ligt het percentage deeltijdwerkers lager bij de smalle definitie, met bijna 59 procent die in 2022 deeltijd werkt en 31 procent minder dan 20 uur per week. Het aantal deeltijders is binnen de werkenden met een sportberoep het grootst. Hier werkt in 2022 69 procent in deeltijd en 37 procent minder dan 20 uur per week.

...hebben vaker meerdere werkkringen

In 2022 zijn op de arbeidsmarkt sport en bewegen vier op de vijf (80%) personen werkzaam in één werkring (baan) ([tabel 3.2](#)). De overige personen met een

hoofdbaan in de arbeidsmarkt sport en bewegen (20%) werken in meerdere werkkringen. Vergeleken met de rest van de arbeidsmarkt (10%) is die laatste groep twee keer zo groot.

Voor de smalle definitie (17%) zijn die verschillen met de rest van de arbeidsmarkt minder groot, en voor werkenden in sportberoepen (23%) juist weer iets groter.

...zijn vaker in dienst als flexwerker of zelfstandige

In 2022 werken in de sector volgens de brede definitie de meeste personen in flexibel dienstverband (39%), gevolgd door een vast dienstverband (32%) en als zelfstandige (29%, [tabel 3.2](#)).

Voor vast dienstverband zien we sinds 2013 enkele golfbewegingen, maar geen duidelijke trend (niet in tabel). Vanaf 2020 is er sprake van een forse afname van het aantal flexibele dienstverbanden, wat in 2022 zorgde voor een toename van het aantal zelfstandigen.

Het aantal flexibele dienstverbanden in de sport- en beweegsector wijkt sterk af van de rest van de arbeidsmarkt. In 2022 werkt 28 procent van de arbeidsmarkt in flexibele dienstverbanden en 16 procent als zelfstandige, en heeft de meerderheid (56%) een vast dienstverband.

Binnen de smalle definitie van sport werkt een hoger percentage in vast dienstverband (44%) en ligt het aandeel zelfstandigen lager (18%). Voor personen met een sportberoep is in 2022 zelfstandig werk het meest voorkomend (37%), wat vooral ten koste gaat van vast dienstverband (24%).

...en een grotere groep wil meer werken

In de sport- en beweegsector heeft een grotere groep de wens meer te werken dan in de rest van de arbeidsmarkt ([tabel 3.2](#)). Binnen de brede definitie willen de meeste personen niet meer of minder werken (68%). 21 procent wil meer werken en 7 procent minder. Sinds 2013 zijn hierin nauwelijks verschuivingen zichtbaar (niet in tabel).

Vergeleken met de rest van de arbeidsmarkt (10%) is de groep die meer wil werken twee keer zo groot als in de brede definitie. In de smalle definitie wil een kleiner percentage (15%) meer werken dan in de brede definitie. 73 procent wil hun arbeidsduur niet aanpassen en 8 procent wil minder werken. Van de personen met sportberoepen wil bijna een kwart meer werken (24%), 65 procent niet meer of minder en 6 procent minder.

Tabel 3.2**Onderverdeling van werkzame personen op de arbeidsmarkt sport en bewegen en daarbuiten naar arbeidskenmerken, 2022**

(in procenten)

	Arbeidsmarkt sport en bewegen*	Sector Sport**	Alleen sportberoep	Overige deel arbeidsmarkt***
Totaal	100	100	100	100
Arbeidsduur****				
Voltijd	35	41	31	52
Deeltijd	65	59	69	48
<i>waarvan minder dan 20 uur per week</i>	35	31	37	16
<i>waarvan 20 uur of meer, minder dan 35 uur</i>	30	28	32	32
Aantal werkkringen				
1 werkring	80	83	77	90
2 werkkringen of meer	20	17	23	10
Relatie tot de arbeidsmarkt				
Vast dienstverband	32	44	24	56
Flexibel dienstverband	39	39	38	28
Zelfstandigen	29	18	37	16
Wens arbeidsduur				
Wil meer werken	21	15	24	10
Wil niet meer of niet minder werken	68	73	65	72
Wil minder werken	7	8	6	14
Onbekend	4	4	5	4

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks, 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

* Volgens de brede definitie.

** Volgens de smalle definitie.

*** Werkzame personen die geen onderdeel zijn van de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede definitie.

.... De arbeidsduur is het aantal uur dat een persoon in een normale of gemiddelde werkweek werkt. In tegenstelling tot de andere resultaten in dit hoofdstuk is dat van alle werkkringen samen.

Op arbeidsmarkt sport en bewegen vaker werk buiten reguliere werktijden

De meeste werkenden op de arbeidsmarkt sport en bewegen (volgens de brede definitie) werken in 2022 wel eens buiten reguliere kantoortijden (83%; [tabel 3.3](#)). Dit aandeel bleef tot 2020 min of meer gelijk, maar is sindsdien groter geworden (niet in tabel). Dit is een behoorlijk verschil met de rest van de arbeidsmarkt, want daar werkt in 2022 63 procent wel eens buiten reguliere kantoortijden.

Van de personen binnen de smalle definitie werkt 80 procent wel eens buiten reguliere kantoortijden. Dat is iets minder dan de groep werkenden die valt onder

de brede definitie. De groep met een sportberoep werkt weer iets vaker wel eens buiten reguliere kantoortijden (86%).

Eenzelfde beeld zien we voor werken in het weekend. Binnen de brede definitie en in een sportberoep werkt in 2022 80 procent wel eens in het weekend. Volgens de smalle definitie is dat iets meer (83%). Op de rest van de arbeidsmarkt werkt 'slechts' 58 procent wel eens in het weekend. Sinds 2013 is de groep die valt binnen de brede definitie ongeveer gelijk gebleven (niet in figuur).

Tabel 3.3

Onderverdeling van werkzame personen op de arbeidsmarkt sport en bewegen en daarbuiten, naar werken buiten reguliere werktijden, 2022

(in procenten)

	Arbeidsmarkt sport en bewegen*	Sector Sport**	Alleen sportberoep	Overige deel arbeidsmarkt***
Totaal	100	100	100	100
Werkt niet buiten reguliere kantoortijden****	17	20	14	37
Werkt wel eens buiten reguliere kantoortijden****	83	80	86	63
Werkt niet in het weekend	20	17	20	42
Werkt wel eens in het weekend	80	83	80	58

Bron: CBS, Enquête Beroepsbevolking nieuwe reeks, 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

* Volgens de brede definitie.

** Volgens de smalle definitie.

*** Werkzame personen die geen onderdeel zijn van de arbeidsmarkt sport en bewegen volgens de brede definitie.

**** Tussen 7 uur 's avonds en 6 uur 's morgens.

Arbeidsomstandigheden van werknemers op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk beschrijven we de arbeidsomstandigheden van werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen.¹³ Hiervoor gebruiken we microdata van het CBS en TNO uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA). We kijken naar ontwikkelingen sinds 2014 en vergelijken de arbeidsmarkt sport en bewegen met de rest van de arbeidsmarkt.

4.1 Inzetbaarheid

We bespreken eerst de ervaren inzetbaarheid.¹⁴ Het merendeel van de werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen kan in 2022 voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt (beide 91%; [figuur 4.1](#)). Men ervaart makkelijker een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever (81%) dan bij de huidige werkgever (52%). Maar de meeste werknemers blijven liever bij hun huidige werkgever als zij hetzelfde werk voor hetzelfde salaris elders kunnen doen (82%).

Over het algemeen komt dit beeld overeen met dat van de rest van de arbeidsmarkt. Het enige verschil dat is dat een iets grotere groep werknemers op de rest van de arbeidsmarkt aangeeft dat zij makkelijk een nieuwe baan/functie kunnen krijgen bij de huidige werkgever (58%, niet in figuur).

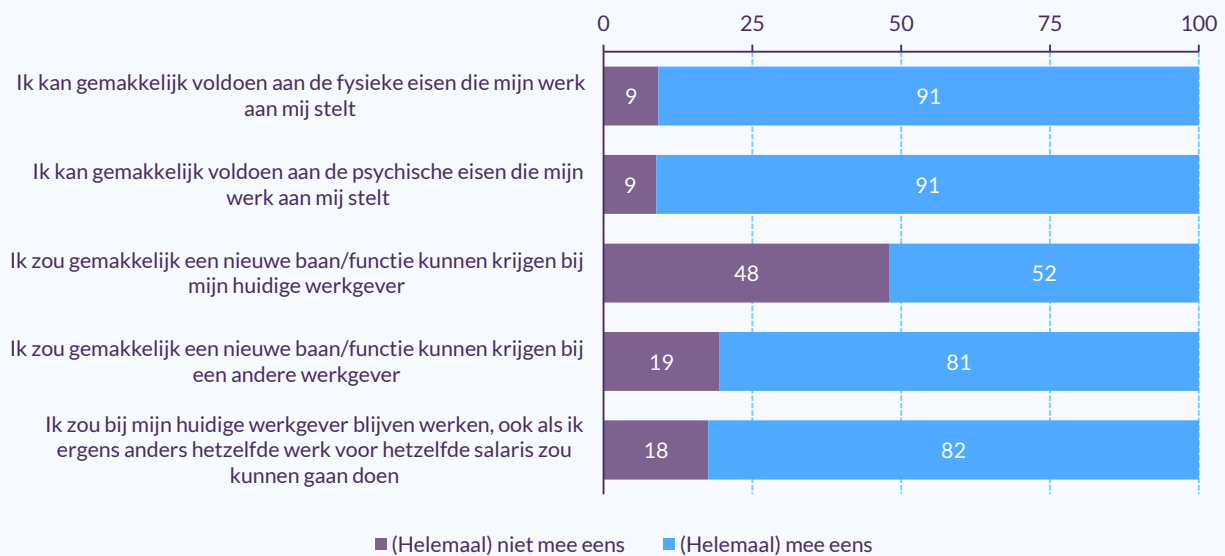
¹³ In het vorige hoofdstuk hebben we telkens verschillende definities van de arbeidsmarkt sport en bewegen besproken. In dit hoofdstuk maken we gebruik van een kleiner databestand en bespreken we daarom alleen de brede definitie van deze arbeidsmarkt.

¹⁴ TNO hanteert de term 'actuele inzetbaarheid', waarbij het gaat om een goede afstemming tussen persoonskenmerken, belastbaarheid en kenmerken van het werk (Wevers et al., 2010).

Figuur 4.1

Mening over stellingen over inzetbaarheid, volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2022

(in procenten)



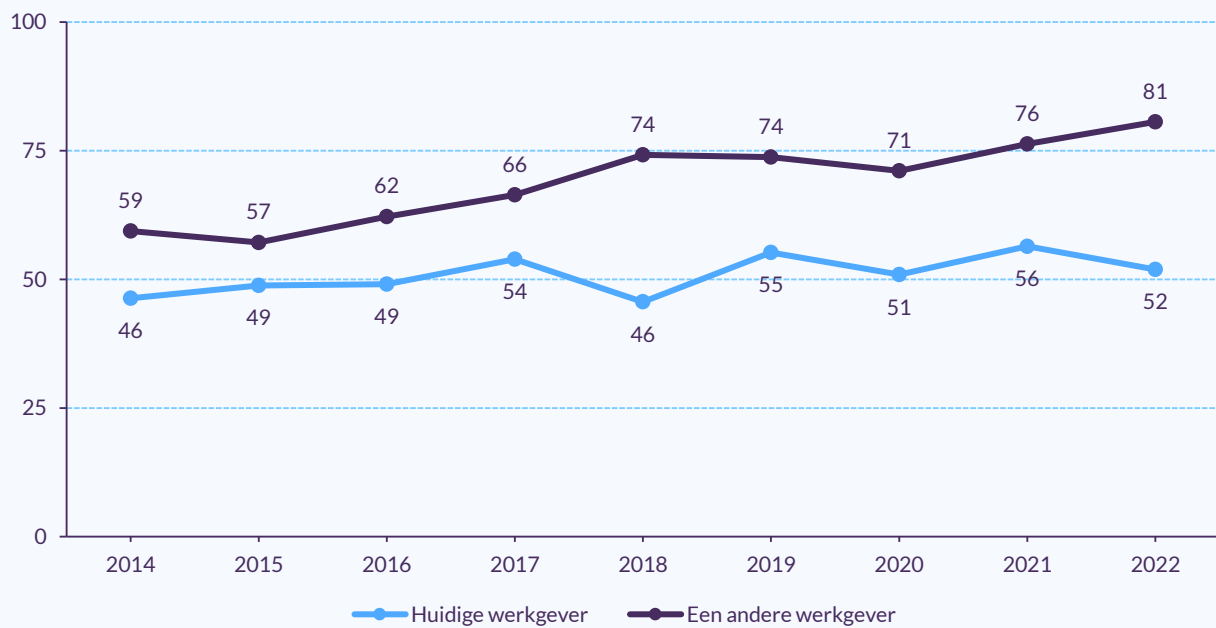
Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

In de periode van 2014 tot en met 2022 zien we weinig verschuivingen in de groep werknemers die vindt dat zij makkelijk kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen van hun werk (niet in figuur). Ditzelfde geldt voor de behoefte om bij de huidige werkgever te blijven werken.

Wel is in deze periode het gevoel makkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij een andere werkgever sterker gegroeid dan dat gevoel bij de huidige werkgever ([figuur 4.2](#)). Deze ontwikkeling is overigens ook te zien op de rest van de arbeidsmarkt (niet in figuur).

Figuur 4.2

Aandeel werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, dat denkt makkelijk een nieuwe baan/functie te kunnen krijgen bij hun huidige of een andere werkgever, 2014-2022
(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2014-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

4.2 Bevlogenheid

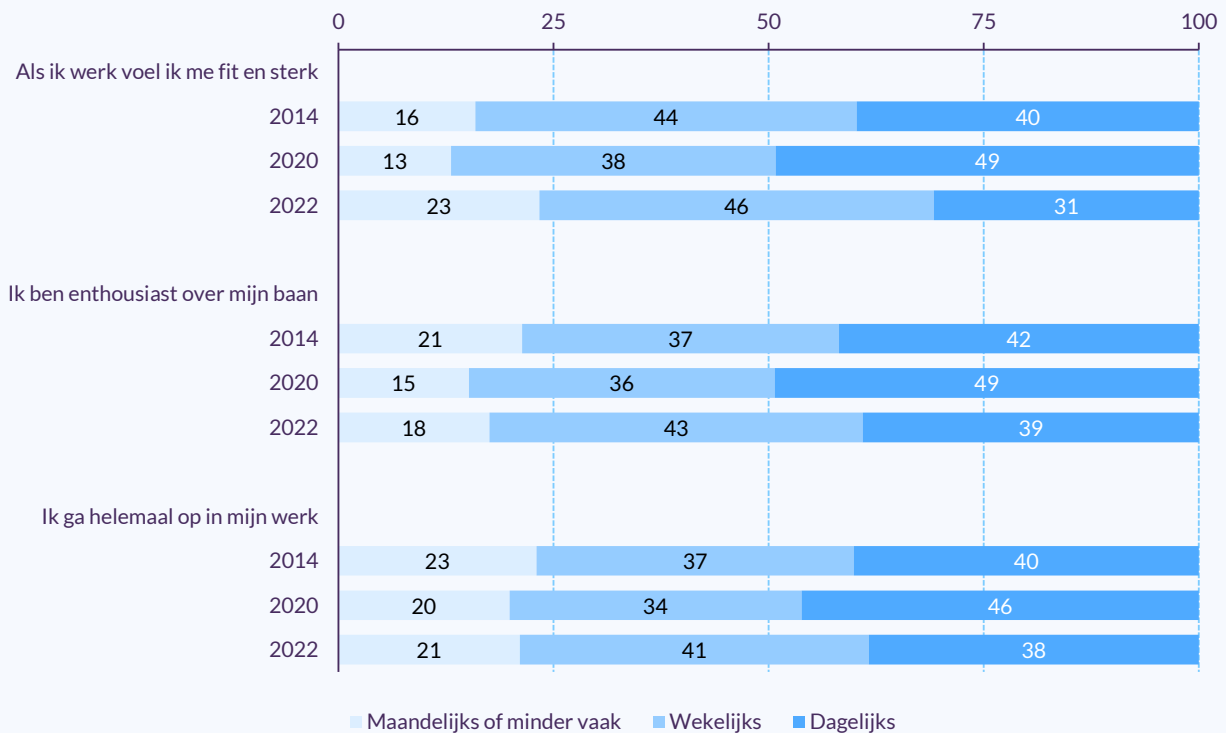
In **figuur 4.3** staan drie stellingen weergegeven over de bevoegenheid¹⁵ van werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen in 2014, 2020 en 2022. In 2022 voelt 77 procent zich dagelijks tot wekelijks fit en sterk tijdens het werk. Dit percentage is minder geworden in vergelijking met de jaren daarvoor (87% in 2020 en 84% in 2014). In 2022 is 82 procent dagelijks tot wekelijks enthousiast over hun baan en gaat 79 procent helemaal op in het werk.

¹⁵ Bevlogenheid is de mate van toewijding en energie waarmee iemand werkt (Hooftman et al., 2021). In de NEA wordt deze gemeten met drie vragen die zijn overgenomen uit de Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES; Schaufeli & Bakker., 2003).

Figuur 4.3

Mening over stellingen over bevoegenheid, volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, in 2014, 2020 en 2022

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2014, 2020 en 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Met enkele kleine verschillen in 2020 komt het beeld van 2022 globaal overeen met de resultaten in 2014. Vergelijken we het beeld van 2022 met de rest van de arbeidsmarkt, dan zien we veel overeenkomsten. Wel zijn werknemers op de rest van de arbeidsmarkt iets minder vaak enthousiast over hun baan (78% wekelijks of dagelijks) en gaan ze iets minder vaak helemaal op in hun werk (74% wekelijks of dagelijks; niet in figuur).

4.3 Arbeidsvoorwaarden

In deze paragraaf beschrijven we hoe werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen belangrijke arbeidsvoorwaarden ervaren. Eerst beschrijven we het belang dat zij hechten aan specifieke voorwaarden, en vervolgens gaan we in op hoe zij deze ervaren.

Het belang dat werknemers hechten aan arbeidsvoorwaarden neemt toe

Voor het eerst sinds 2015 stijgt het belang dat werknemers hechten aan de mogelijkheid op het werk te leren, in deeltijd te werken, de eigen werktijden te bepalen en thuis te werken ([figuur 4.4](#)).

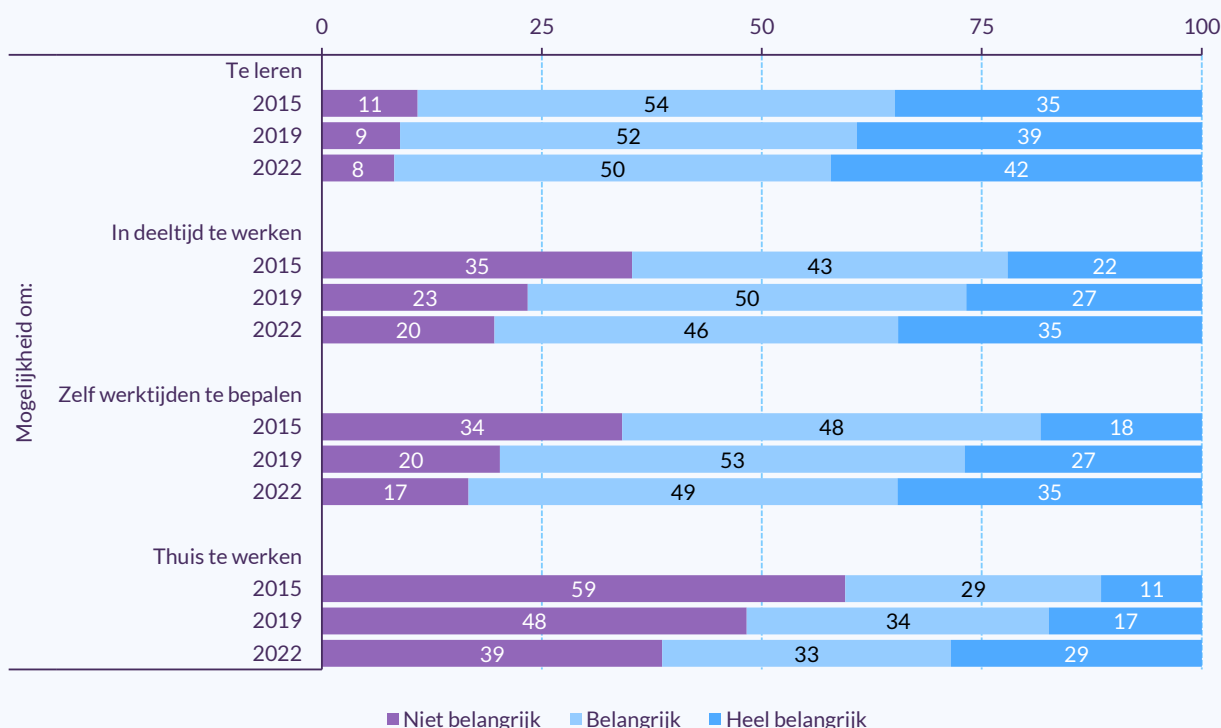
In 2022 vindt 92 procent van de werknemers in de sport het (heel) belangrijk om op het werk de mogelijkheid te hebben om te leren. 80 procent vindt het (heel) belangrijk om in deeltijd te kunnen werken, 83 procent om de eigen werktijden te kunnen bepalen en 61 procent om thuis te kunnen werken.

Het beeld voor de arbeidsmarkt sport en bewegen komt grotendeels overeen met het beeld van de rest van de arbeidsmarkt.

Figuur 4.4

Het belang van verschillende mogelijkheden in het werk, volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2015, 2019 & 2022

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2015, 2019 en 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Het belang dat werknemers hechten aan reistijd/-afstand naar het werk is sinds 2015 toegenomen ([figuur 4.5](#)). In 2022 vindt 93 procent de reistijd/-afstand naar het werk (heel) belangrijk.

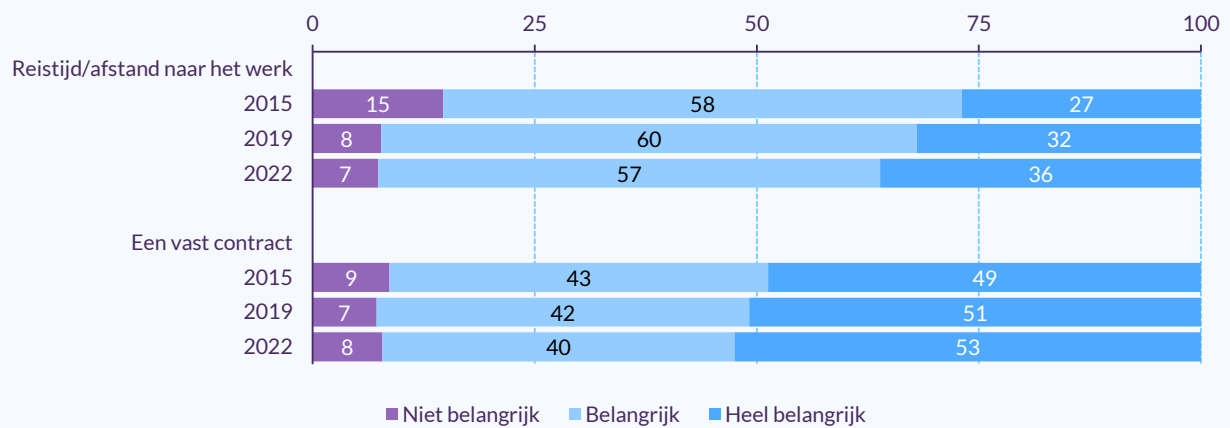
Voor het hebben van een vast contract was dat belang in 2015 al hoog, en dat blijft onveranderd hoog. 92 procent vindt in 2022 een vast contract (heel) belangrijk.

Grote verschillen met de rest van de arbeidsmarkt zien we niet (niet in figuur). Enkel valt op dat die groep werknemers iets minder belang hecht aan een vast contract (84% in 2022).

Figuur 4.5

Het belang van reistijd/afstand naar het werk en een vast contract, volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2015, 2019 & 2022

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2015, 2019 en 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Ook het belang dat werknemers hechten aan het bestaan van vakbonden, cao's, personeelsvertegenwoordigingen en pensioensregelingen is gestegen ([figuur 4.6](#)). De grootste stijging zien we in het belang dat ze hechten aan vakbonden. Het aantal werknemers dat het bestaan van vakbonden (heel) belangrijk vindt, steeg van 59 procent in 2015 naar 77 procent in 2022.

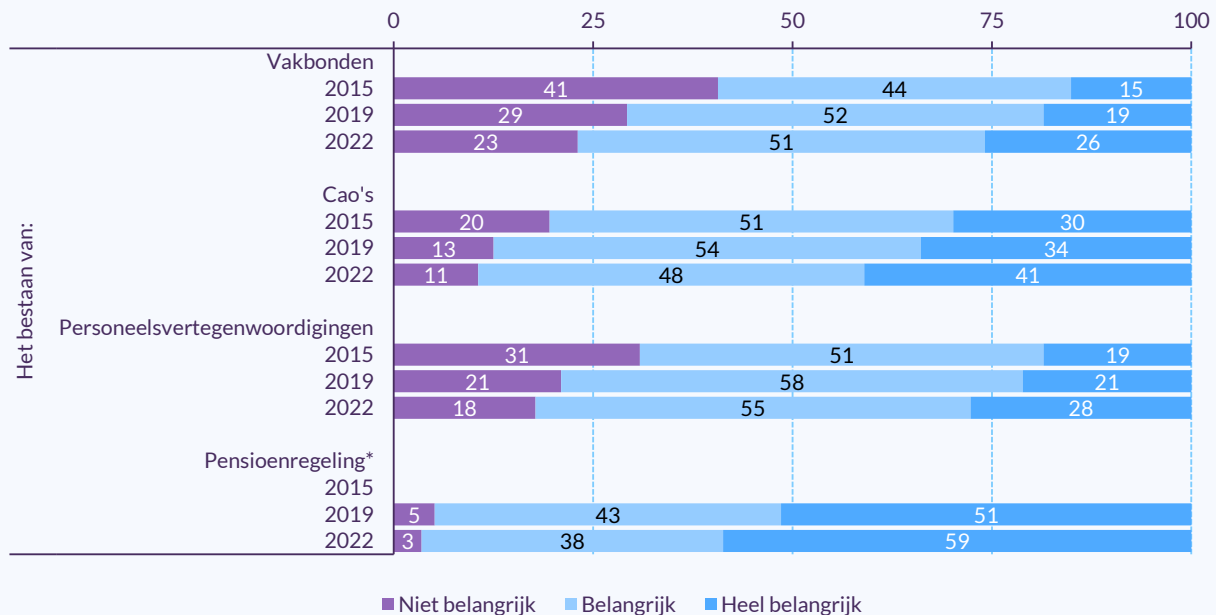
Verder vindt in 2022 89 procent het bestaan van cao's (heel) belangrijk, 82 procent het bestaan van personeelsvertegenwoordigingen en 97 procent het bestaan van een pensioensregeling.

Het beeld van de werknemers uit de arbeidsmarkt sport en bewegen komt overeen met dat van werknemers uit de rest van de arbeidsmarkt.

Figuur 4.6

Het belang van het bestaan van vakbonden, cao's, personeelsvertegenwoordigingen en een pensioenregeling, volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2015, 2019 & 2022

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2015, 2019 en 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

* In 2015 ontbreekt 'het bestaan van een pensioenregeling' vanwege een te laag aantal observaties.

Tevredenheid over arbeidsvoorwaarden

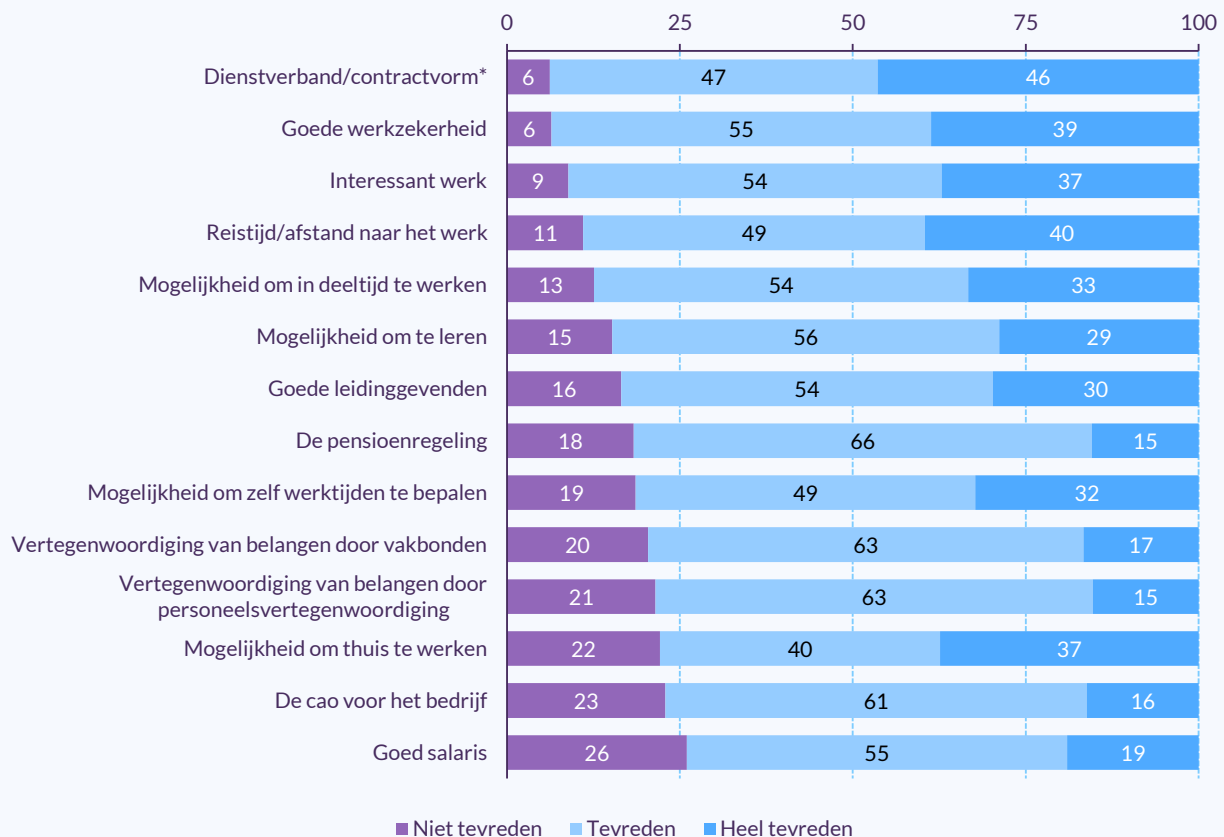
De meeste werknemers zijn (heel) tevreden over het dienstverband/de contractvorm (93%) en over de werkzekerheid (94%) en het werk zelf (91%). Arbeidsvoorwaarden die werknemers lager waarderen, zijn de mogelijkheid thuis te werken, de cao (beide 77%) en het salaris (74%; [figuur 4.7](#)).

In 2022 zijn werknemers uit de arbeidsmarkt sport en bewegen vaker (heel) tevreden over arbeidsvoorwaarden dan in de rest van de arbeidsmarkt (niet in figuur). Ze zijn vooral meer tevreden over de pensioensregeling, de cao en het salaris. Dat laatste is opvallend, omdat werknemers in de sport dit aspect als laagste beoordelen. De tevredenheid over het salaris blijkt in de rest van de arbeidsmarkt nog lager.

Figuur 4.7

Tevredenheid over arbeidsvoorwaarden, volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2022

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

* In tegenstelling tot de andere categorieën geeft 'Dienstverband/contractvorm' een beeld over 2021 in plaats van 2022.

We zien twee opvallende ontwikkelingen van de tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden sinds 2014. Ten eerste is de tevredenheid over de werkzekerheid gestegen op de arbeidsmarkt sport en bewegen én de rest van de arbeidsmarkt. Ten tweede daalde in beide type arbeidsmarkten de tevredenheid over het salaris, maar op de arbeidsmarkt sport en bewegen minder hard dan op de rest van de arbeidsmarkt.

4.4 Kennisontwikkeling

Ongeveer de helft van de werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen geeft in 2022 aan dat zij in de twee jaar daarvoor een opleiding of cursus voor het werk hebben gevolgd (52%, niet in figuur). Dit is meer dan onder werknemers uit de rest van de arbeidsmarkt (42%, niet in figuur). Sinds 2014 is dit percentage voor de arbeidsmarkt sport en bewegen ongeveer gelijk gebleven, terwijl op de rest van de arbeidsmarkt sprake is van een daling (niet in figuur).

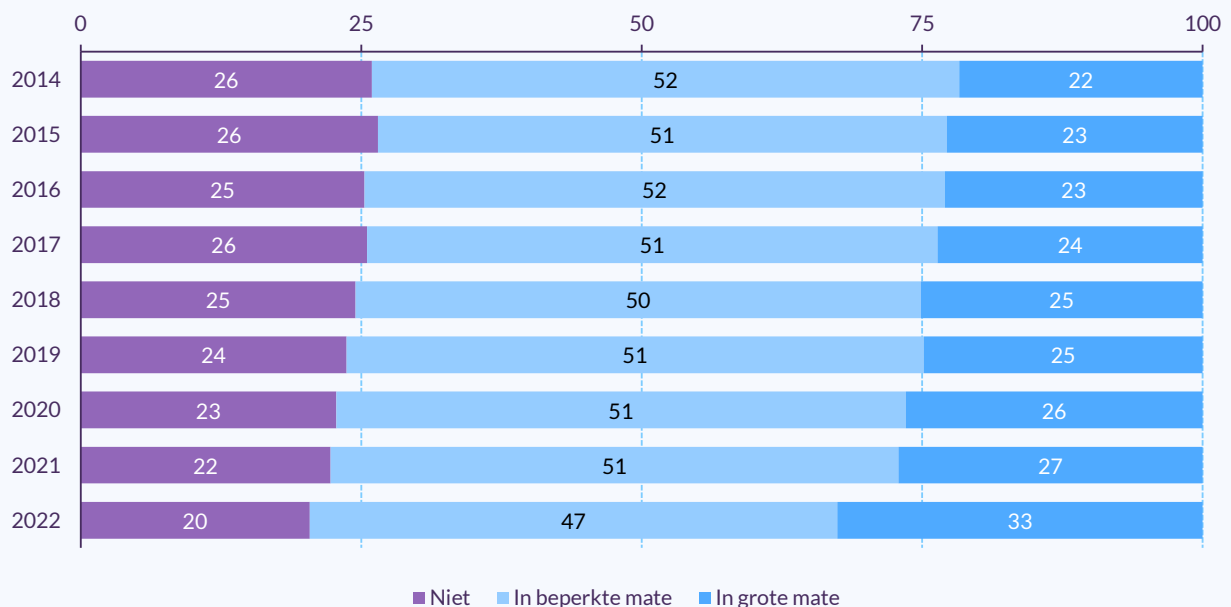
Bijna de helft (47%) van de werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen ervaart in 2022 in beperkte mate dat hun leidinggevende hen in hun ontwikkeling stimuleert ([figuur 4.8](#)). Ongeveer een derde (33%) ervaart dit in grote mate en een overige groep niet (20%).

De groep werknemers die ervaart dat hun leidinggevende hen niet stimuleert in hun ontwikkeling, is op de rest van de arbeidsmarkt groter (27%). We zien dat werknemers op de beide arbeidsmarkten zich de laatste jaren steeds meer door hun leidinggevende gestimuleerd voelen in hun ontwikkeling (niet in figuur).

Figuur 4.8

Mate waarin leidinggevende de ontwikkeling van kennis en vaardigheden stimuleert van werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2014-2022

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2014-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

4.5 Belangrijke aspecten van een baan

In de NEA wordt aan de werknemers gevraagd wat zij belangrijk vinden aan hun huidige baan. In 2022 is deze vraag niet meegenomen, waardoor we beschikken over data uit 2021 ([figuur 4.9](#)). We kunnen hierdoor geen beeld geven van mogelijke trends.

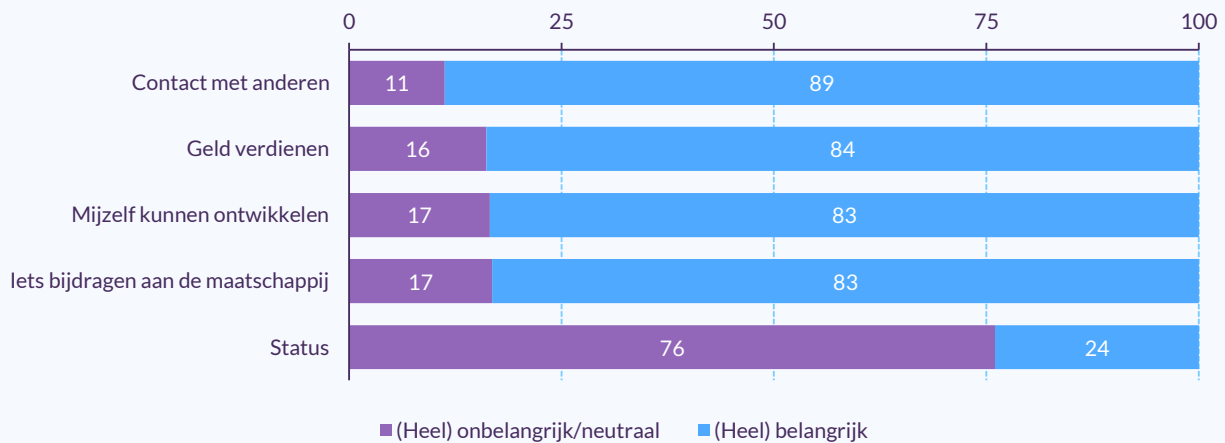
De meeste werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen vinden het contact met anderen het belangrijkste van hun huidige baan (89%), gevolgd door geld verdienen (84%). Status vindt slechts door een kwart (24%) (heel) belangrijk.

Op de rest van de arbeidsmarkt hechten meer werknemers belang aan geld verdienen (88%) en status (30%), en minder aan iets bijdragen aan de maatschappij (78%; niet in figuur).

Figuur 4.9

Het belang van aspecten van een baan, volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2021

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2021. Bewerking: Mulier Instituut.

4.6 Baanzekerheid

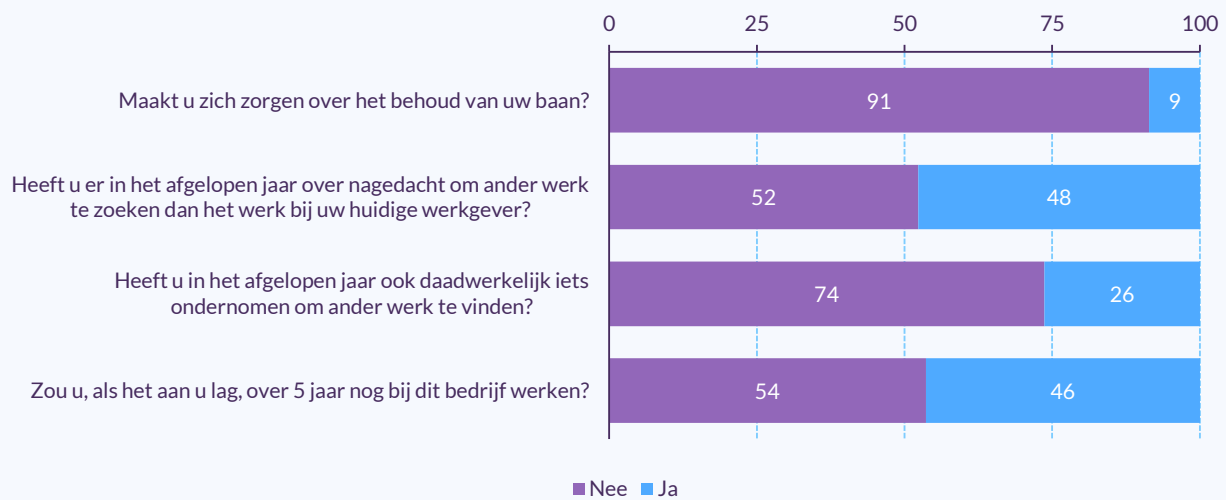
In 2021¹⁶ maken de meeste werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen zich weinig zorgen over het behoud van hun baan (91%; [figuur 4.10](#)). Ongeveer de helft (48%) denkt erover na om werk te zoeken bij een andere werkgever en een kwart (26%) heeft op dat vlak daadwerkelijk iets ondernomen. Iets minder dan de helft (46%) denkt over vijf jaar nog bij het hetzelfde bedrijf te werken als in 2021.

¹⁶ De data van 2022 kunnen we om statistische redenen niet weergeven, dus we beschrijven hier de resultaten van 2021.

Figuur 4.10

Baanzekerheid volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2021

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2021. Bewerking: Mulier Instituut.

De verschillen met de rest van de arbeidsmarkt zijn klein. Het aantal werknemers op de rest van de arbeidsmarkt dat zich zorgen maakt over baanbehoud is iets groter (niet in figuur). De groep werknemers op de hele arbeidsmarkt lijkt een minder grote vertrekvens te hebben. Iets minder werknemers op de rest van de arbeidsmarkt denken namelijk na over veranderen van werkgever (44%) of hebben iets ondernomen om ander werk te zoeken (23%). Het aantal werknemers uit de rest van de arbeidsmarkt (62%) dat denkt over vijf jaar nog voor dezelfde organisatie te werken, verschilt wel behoorlijk met dat van de arbeidsmarkt sport en bewegen (46%).

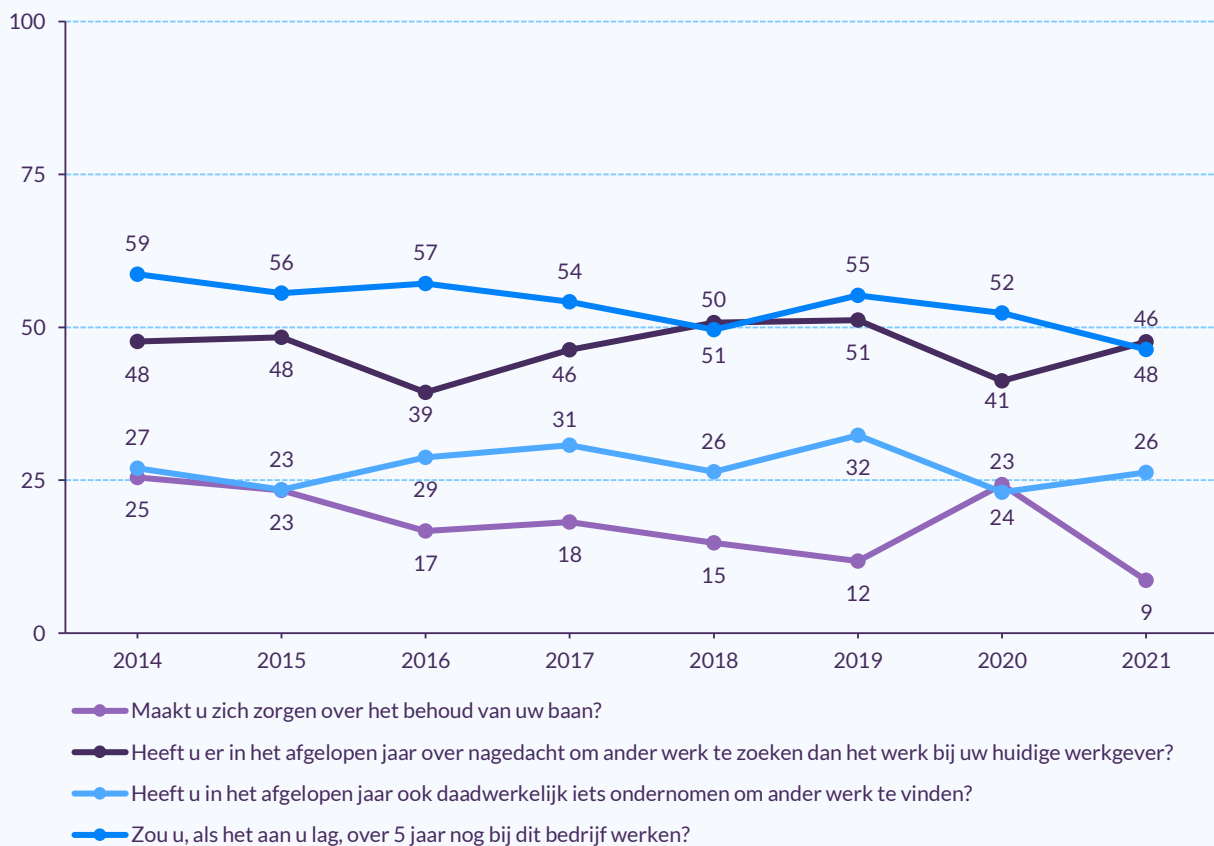
Sinds 2014 is er een dalende trend in de zorgen om het baanbehoud ([figuur 4.11](#)). Ook neemt het aantal werknemers af dat over vijf jaar nog bij dezelfde organisatie denkt te werken.

Er lijkt in de baanzekerheid iets van een corona-effect zichtbaar: in 2020 voelde men ineens meer het risico hun baan te verliezen. Ook neemt in dat jaar de zorg om baanbehoud toe. In 2020 dachten ook meer werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen na over het veranderen van werkgever. Dit corona-effect is in mindere mate zichtbaar in de rest van de arbeidsmarkt.

Figuur 4.11

Baanzekerheid volgens werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2014-2021

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2021. Bewerking: Mulier Instituut.

4.7 Baantevredenheid

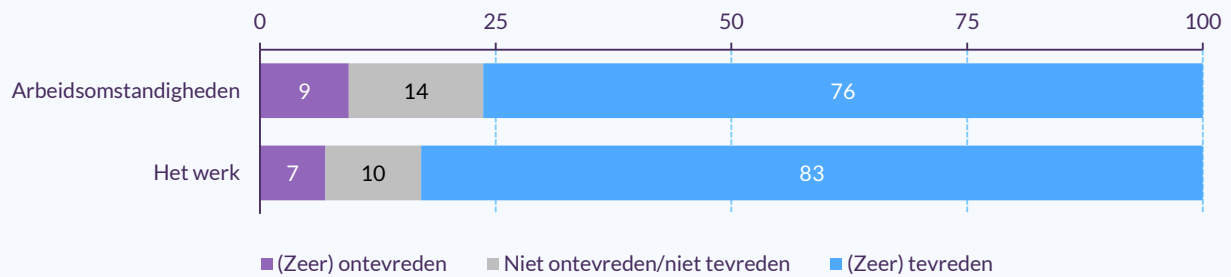
In 2022 zijn de meeste werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen (zeer) tevreden met de arbeidsomstandigheden (76%; [figuur 4.12](#)). Dat komt overeen met het beeld op de rest van de arbeidsmarkt. Iets meer werknemers in sport en bewegen zijn (zeer) tevreden met hun werk (83%) in vergelijking met de rest van de arbeidsmarkt (78%, niet in figuur).

Sinds 2014 is de tevredenheid over de arbeidsomstandigheden ongeveer gelijk gebleven. De tevredenheid over het werk is iets toegenomen. Het beeld op de rest van de arbeidsmarkt is in die periode stabiel gebleven (niet in figuur).

Figuur 4.12

Tevredenheid over arbeidsomstandigheden en het werk onder werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, 2022

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Aansluiting sportopleidingen op werkveld

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe goed sportopleidingen¹⁷ aansluiten op het werkveld. Hiervoor gebruiken we data van DUO en het ROA. We kijken naar ontwikkelingen sinds 2015 van het aantal gediplomeerden van sportopleidingen en naar de mening van gediplomeerden van een aantal sportopleidingen over de opleiding en de aansluiting daarvan op het werkveld en de huidige functie.

5.1 Gediplomeerden van sportopleidingen

De ontwikkeling van sportopleidingen speelt een belangrijke rol in de professionalisering van de sector sport en bewegen. Het aanbod van opleidingen voor de sector heeft zich de afgelopen decennia aanzienlijk uitgebreid (Lucassen et al., 2021). We kijken in deze paragraaf hoe het aantal gediplomeerden zich sinds 2015 heeft ontwikkeld. Achtereenvolgens bespreken we de ontwikkelingen van het mbo, hbo en wo.¹⁸

Mbo

Het totale aantal gediplomeerde mbo-studenten van een sportopleiding is gestegen van 4.769 in 2015 naar 5.104 in 2021 (niet in figuur). Deze groei werd vooral veroorzaakt door het aantal gediplomeerden op niveau 2 (van 797 naar 1.335) en in mindere mate niveau 4 (van 2.492 naar 2.644; [figuur 5.1](#)). Het aantal gediplomeerden op niveau 3 nam af van 1.480 naar 1.125.

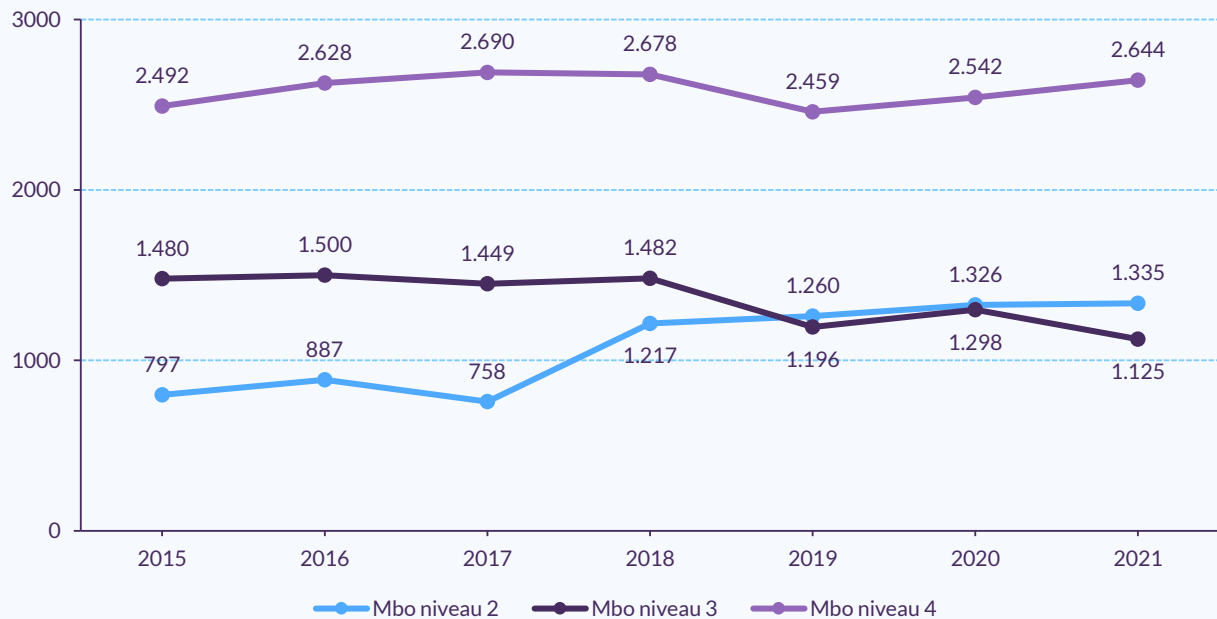
Sinds 2019 studeren jaarlijks meer studenten af op niveau 2 dan op niveau 3. Het aantal gediplomeerden op niveau 4 is jaarlijks meer dan het aantal gediplomeerden van niveau 2 en 3 bij elkaar opgeteld.

¹⁷ Met sportopleidingen bedoelen we opleidingen die voorbereiden op de arbeidsmarkt sport en bewegen in de brede zin van het woord. Een overzicht van deze opleidingen staat in bijlage 1.

¹⁸ Vergeleken met de Toekomstverkenning zien we kleine verschillen in resultaten bij bepaalde niveaus of opleidingen. Dit komt door de selectie van opleidingen die we hebben meegenomen in de analyse. Ook hierover staat meer in bijlage 1.

Figuur 5.1**Aantal gediplomeerden van mbo-opleidingen sport en bewegen naar niveau, 2015-2021**

(in absolute aantallen)



Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

Hbo

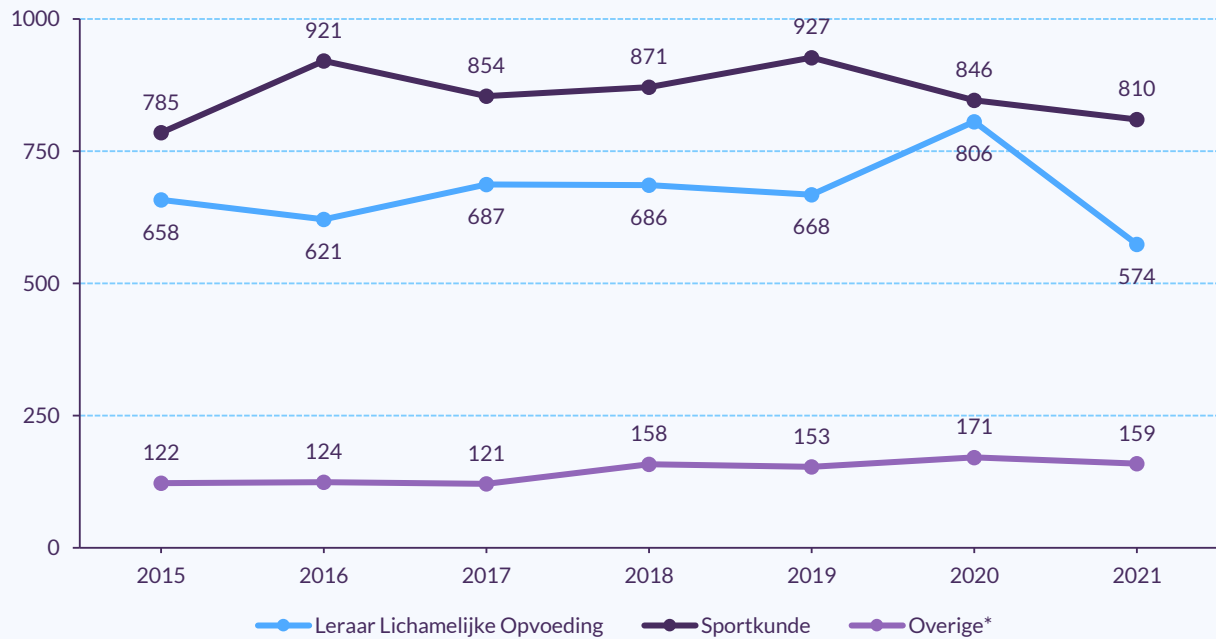
Het aantal gediplomeerden van hbo-sportopleidingen ligt aanmerkelijk lager dan dat van mbo-opleidingen. Het totale aantal gediplomeerde hbo-studenten van een sportopleiding steeg licht, van 1.556 in 2015 naar 1.833 in 2020, maar zakte vervolgens naar 1.543 in 2021 (niet in figuur).

Het aantal gediplomeerden Sportkunde steeg licht, van 785 in 2015 naar 810 in 2021 en is in deze periode de grootste hbo-sportopleiding ([figuur 5.2](#)). Het aantal gediplomeerde leraren lichamelijke opvoeding (LO'ers) steeg licht tot 806 in 2020, maar daalde vervolgens sterk tot 574 in 2021.

Ook het aantal gediplomeerden van de categorie *overige* (zoals ADSport, de bachelor Psychomotorische Therapie en verschillende hbo-masters van sportopleidingen) steeg licht, van 122 in 2015 naar 159 in 2021.

Figuur 5.2**Aantal gediplomeerden van hbo-opleidingen sport en bewegen naar opleiding, 2015-2021**

(in absolute aantallen)



Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit zijn de sportopleidingen ADSport, de bachelor Psychomotorische Therapie en verschillende hbo-masters zoals Sport- en Beweginnovatie en Healthy Ageing Professional.

Wo

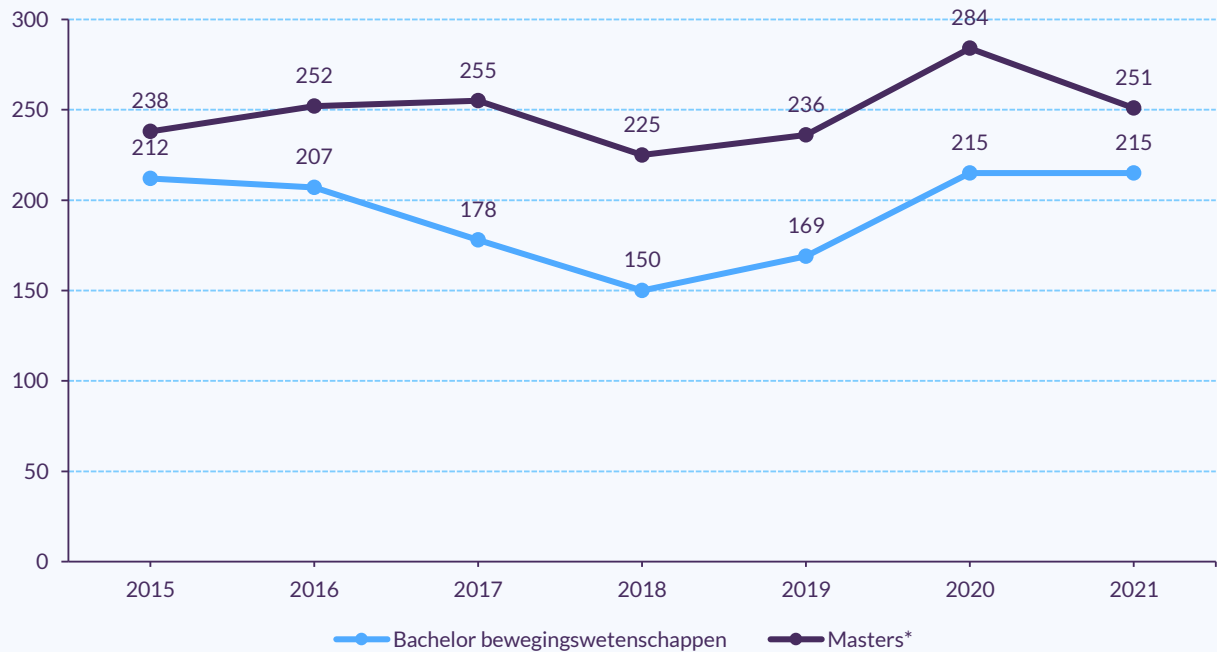
In Nederland studeren aan de universiteiten elk jaar gemiddeld zo'n 450 studenten af met een sportgerelateerd bachelor- of masterdiploma. In [figuur 5.3](#) staat het aantal gediplomeerden van universitaire bacheloropleidingen Bewegingswetenschappen en mastersportopleidingen van 2015 tot en met 2021.

Het aantal gediplomeerden van de bachelor is van 212 in 2015 gedaald naar 150 in 2018, en daarna weer gestegen tot 215 in 2021. Daarmee is het terug op ongeveer hetzelfde aantal gediplomeerden als in 2015. Het aantal gediplomeerden van wo-masteropleidingen sport en bewegen is na een lichte dip in 2018 iets toegenomen: van 238 in 2015 naar 251 in 2021.

Figuur 5.3

Aantal gediplomeerden van wo-opleidingen sport en bewegen naar opleiding, 2015-2021

(in absolute aantallen)



Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit zijn de wo-masters Bewegingswetenschappen, Human Movement Sciences (incl Sport, Exercise and Health) en Sport Sciences.

5.2 Tevredenheid opleiding, aansluiting en huidige functie

Een van de speerpunten van de HCA Sport is het verbeteren van de aansluiting tussen de sportopleidingen en het werkveld. In deze paragraaf bespreken we hoe gediplomeerden van acht mbo- en hbo-sportopleidingen de aansluiting ervaren. We maken hierbij gebruik van de Kerncijfers Schoolverlatersonderzoeken van het ROA. We presenteren de data van gediplomeerden die zijn afgestudeerd in het studiejaar 2020/'21. We beschrijven ook relevante trends in de data sinds studiejaar 2016/'17.¹⁹

Keuze sportopleiding

Anderhalf jaar na afstuderen zouden de meeste mbo- en hbo-gediplomeerden dezelfde sportopleiding opnieuw kiezen ([figuur 5.4](#)). Wel zien we behoorlijke verschillen tussen gediplomeerden.

In het mbo zouden gediplomeerden van de sportopleidingen op niveau 4 de opleiding vaker opnieuw kiezen (van 66% tot 78%) dan die van niveau 2 (59%) en 3 (57%). Het percentage van de sportopleidingen van niveau 4 ligt ongeveer op of

¹⁹ Het betreffen dus data waarvoor gediplomeerden anderhalf jaar na afstuderen worden geënquêteerd (dus t+1,5 jaar).

boven het gemiddelde van alle mbo-gediplomeerden (70%), terwijl het van niveau 2 en 3 onder dat gemiddelde ligt.

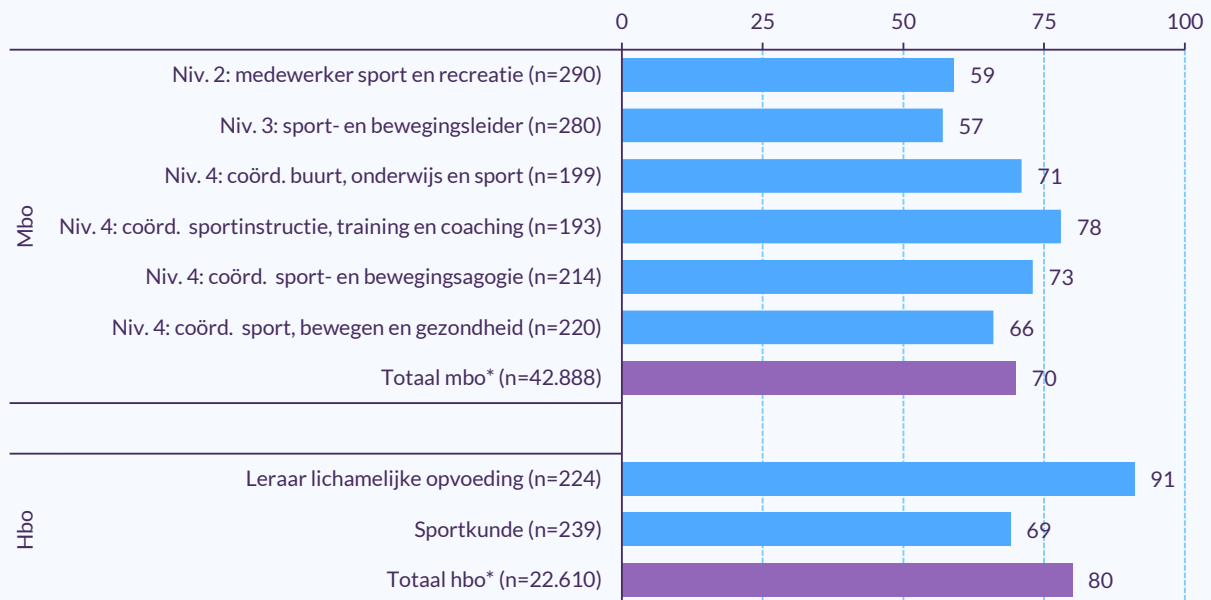
In het hbo valt het grote verschil op tussen de gediplomeerde LO'ers (91%) en de sportkundigen (69%). Het percentage van de LO'ers ligt hoger dan het hbo-gemiddelde van 80 procent, en dat van de sportkundigen beduidend lager.

Vanaf het studiejaar 2016/'17 is de mening van gediplomeerden over het opnieuw kiezen van hun sportopleiding grotendeels onveranderd. Dit is het geval bij de meeste sportopleidingen (niet in figuur).

Bij de opleiding Medewerker sport en recreatie (mbo niveau 2) zien we door de jaren heen wel een stijging, van 42 procent in 2016/'17 naar 59 procent in 2020/'21.

Bij Sportkunde valt op dat het percentage van 2016/'17 (66%) sterk zakte naar slechts 52 procent in 2017/'18. Sindsdien is dat weer gestegen naar 69 procent. De precieze oorzaak van de daling is lastig te bepalen. De daling valt samen met de invoering van het landelijke opleidingsprofiel Sportkunde. Mogelijk ligt hier een verband.

Figuur 5.4
Aandeel gediplomeerden dat de opleiding opnieuw zou kiezen, 2020-2021
(in procenten)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit betreffen alle mbo- en hbo-gediplomeerden

Sportopleiding als goede start op arbeidsmarkt

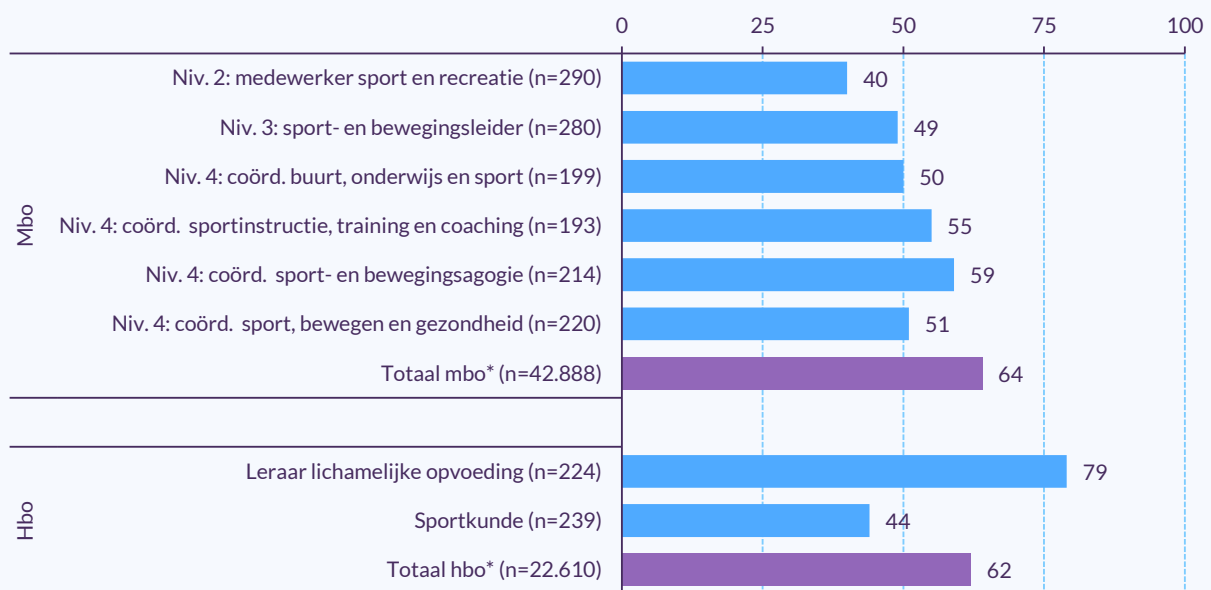
De gediplomeerden van de sportopleidingen ervaren hun opleiding minder vaak als een goede start op de arbeidsmarkt dan de rest van het mbo (64%) en hbo (62%; [figuur 5.5](#)). Dit geldt alleen niet voor de LO'ers, waarvan een grotere groep (79%) dan het hbo-gemiddelde de opleiding een goede basis vindt om te starten. Mbo-gediplomeerden van de niveau 2-opleiding scoren hierop het laagst (40%).

Sinds studiejaar 2016/'17 zien we hierin met name bij twee mbo-sportopleidingen op niveau 4 een duidelijke ontwikkeling (niet in figuur). Het oordeel van gediplomeerden van de opleiding Coördinator buurt, onderwijs en sport stijgt van 35 procent in 2016/'17 naar 50 procent in 2020/'21. Dat van gediplomeerden van de opleiding Coördinator sport- en bewegingsagogie stijgt in dezelfde periode van 40 naar 59 procent.

Figuur 5.5

Aandeel gediplomeerden dat de opleiding een goede basis vindt om te starten op de arbeidsmarkt, 2020-2021

(in procenten)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit betreffen alle mbo- en hbo-gediplomeerden

Doorstroming naar vervolgonderwijs

Het percentage gediplomeerden van sportopleidingen dat na anderhalf jaar doorstudeert, ligt in het mbo een stuk hoger dan in het hbo ([figuur 5.6](#)). Van de meeste mbo-sportopleidingen studeert ongeveer twee derde door. Ook dit percentage ligt daarmee aanzienlijk hoger dan het mbo-gemiddelde (42%). Maar het percentage dat doorstudeert na de mbo-sportopleiding op niveau 3 ligt weer een

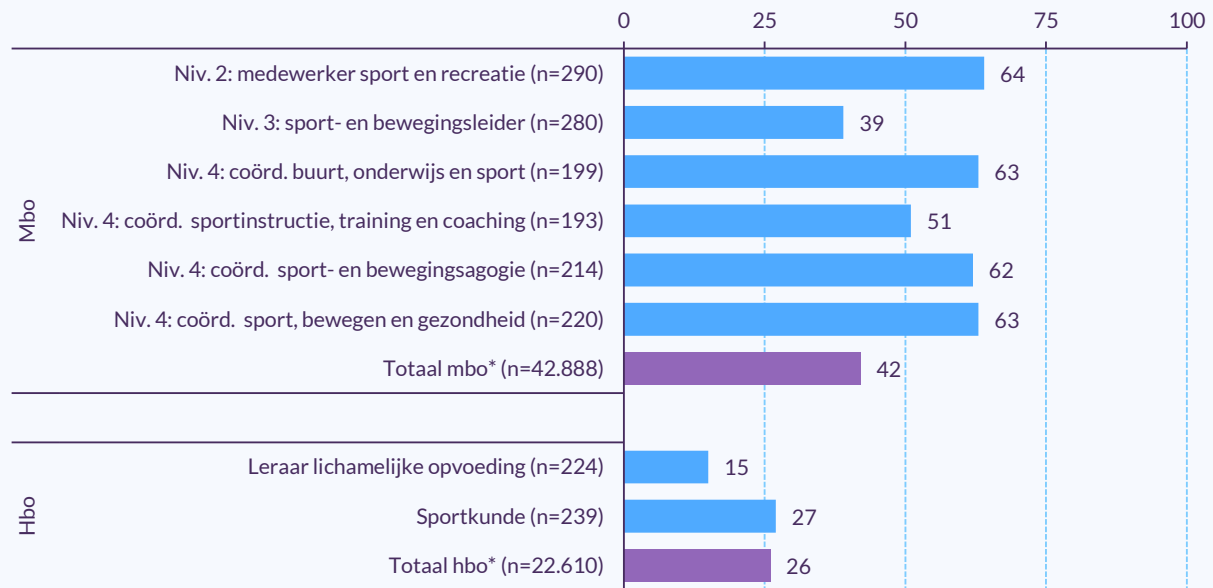
stuk lager (39%). In het hbo studeren gediplomeerde LO'ers (15%) minder vaak door dan sportkundigen (27%).

We zien sinds 2016/'17 met name onder de mbo-sportopleidingen een daling van het aandeel gediplomeerden dat na anderhalf jaar doorstudeert (niet in figuur).

Figuur 5.6

Aandeel gediplomeerden dat is doorgestroomd naar een vervolgopleiding, 2020-2021

(in procenten)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit betreffen alle mbo- en hbo-gediplomeerden

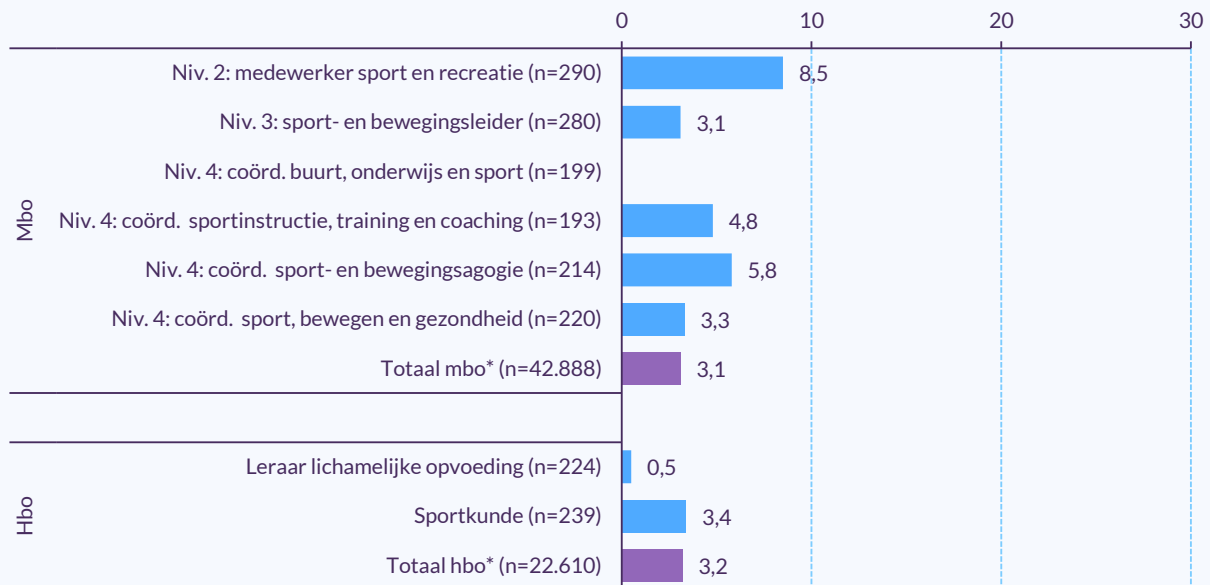
Werkloosheid

Onder gediplomeerden van de opleiding Medewerker sport en recreatie (mbo niveau 2) zien we na anderhalf jaar de meeste werklozen (8,5%; [figuur 5.7](#)). In mindere mate geldt dit voor de mbo-opleidingen Coördinator sport- en bewegingsagogie (5,8%) en Coördinator sportinstructie, training en coaching (4,8%) op niveau 4. De Opleidingen Coördinator buurt, onderwijs en sport (mbo niveau 4; 0%) en LO (hbo; 0,5%) scoren erg laag.

In de data zien we sinds 2016/'17 jaarlijks behoorlijke verschillen, maar van een duidelijke trend is geen sprake (niet in figuur).

Figuur 5.7**Aandeel gediplomeerden dat werkloos is, 2020-2021**

(in procenten)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit betreffen alle mbo- en hbo-gediplomeerden

Aansluiting opleiding bij huidige functie

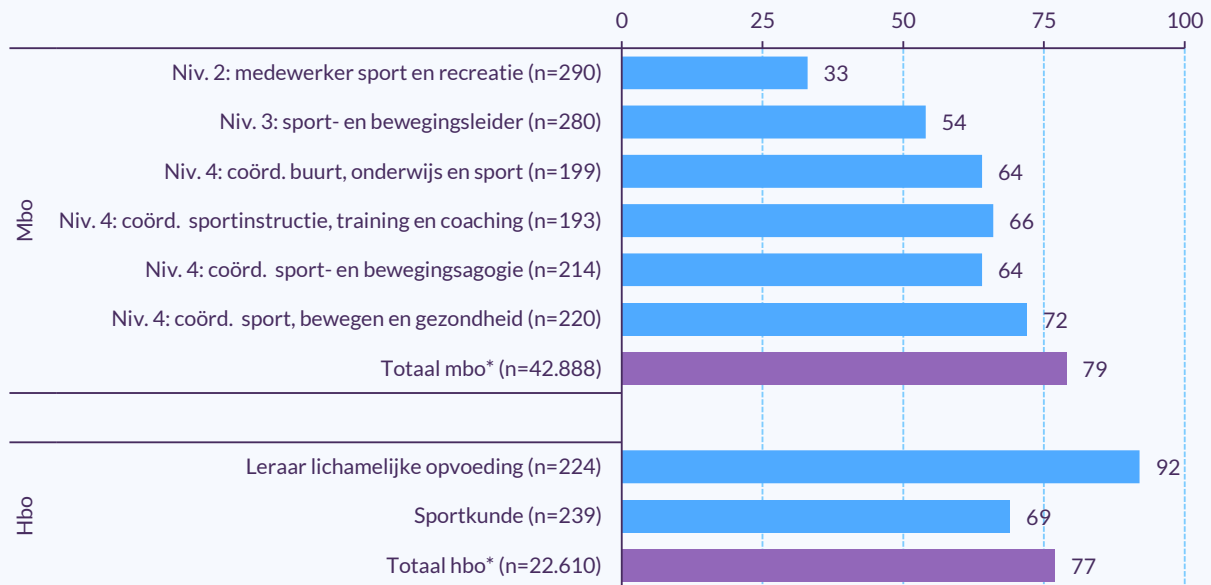
Op de vraag in hoeverre zij de opleiding voldoende of goed vinden aansluiten bij de huidige functie die zij bekleden, scoren alle mbo-sportopleidingen lager dan het mbo-gemiddelde (79%; [figuur 5.8](#)). Met name de opleiding Medewerker sport en recreatie (mbo niveau 2) wordt laag beoordeeld (33%), en in mindere mate de opleiding Sport- en bewegingsleider (mbo niveau 3; 54%). Sportkunde scoort lager (69%) dan het hbo-gemiddelde van 77 procent, maar LO een weer stuk hoger (92%).

Sinds 2016/'17 zien we jaarlijks behoorlijke variaties binnen dezelfde opleidingen, met schommelingen tussen hogere en lagere beoordelingen (niet in figuur). Bij de opleiding Coördinator buurt, onderwijs en sport (mbo niveau 4) is in deze periode een stijging te zien, van 49 procent naar 64 procent. Dit geldt ook voor Sportkunde (van 52% naar 69%). Bij de opleiding Coördinator sportinstructie, training en coaching (mbo niveau 4) zien we juist een daling (van 83% naar 66%).

Figuur 5.8

Aandeel gediplomeerden dat de aansluiting van de opleiding bij de huidige functie als voldoende/goed beoordeelt, 2020-2021

(in procenten)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit betreffen alle mbo- en hbo-geplomeerden

Huidige functie op opleidingsniveau

De meningen van gediplomeerden over of hun huidige functie overeenkomt met hun opleidingsniveau, lopen sterk uiteen ([figuur 5.9](#)).

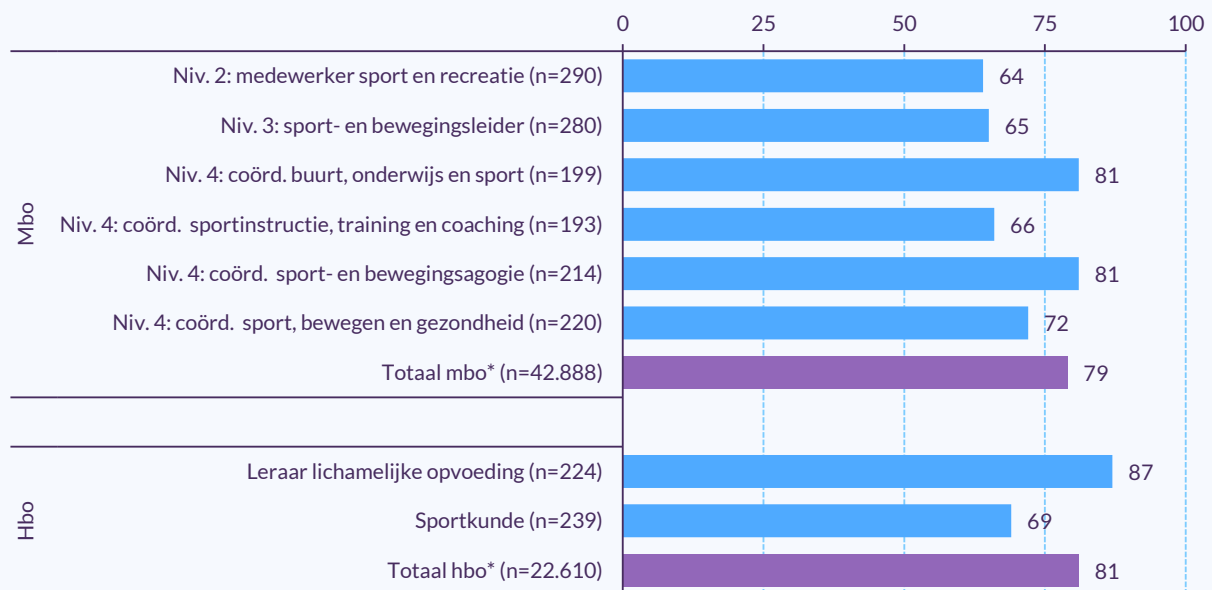
Met name de hogere percentages van de opleidingen Coördinator buurt, onderwijs en sport en Coördinator sport- en bewegingsagogie (mbo niveau 4; beide 81%) en LO (87%) vallen op. Deze liggen ook hoger dan de mbo- (79%) en hbo-gemiddelden (81%). De overige sportopleidingen liggen onder de gemiddelden van de rest van het mbo en hbo.

Hier zijn sinds 2016/17 jaarlijkse verschillen waar te nemen, maar zijn van duidelijke trends geen sprake (niet in figuur).

Figuur 5.9

Aandeel gediplomeerden dat de huidige functie (minimaal) op eigen opleidingsniveau beoordeelt, 2020-2021

(in procenten)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit betreffen alle mbo- en hbo-gediplomeerden

Huidige functie verwant aan opleidingsrichting

Op ervaren verwantschap tussen de huidige functie en de opleidingsrichting scoren in 2021/'21 de mbo-sportopleidingen lager dan het mbo-gemiddelde (65%, [figuur 5.10](#)). Met name de opleiding Medewerker sport en recreatie scoort laag (mbo niveau 2; 22%) en in mindere mate Sport- en bewegingsleider (mbo niveau 3; 38%). In het hbo scoort LO hoger (87%) dan het hbo-gemiddelde (76%) en Sportkunde lager (57%).

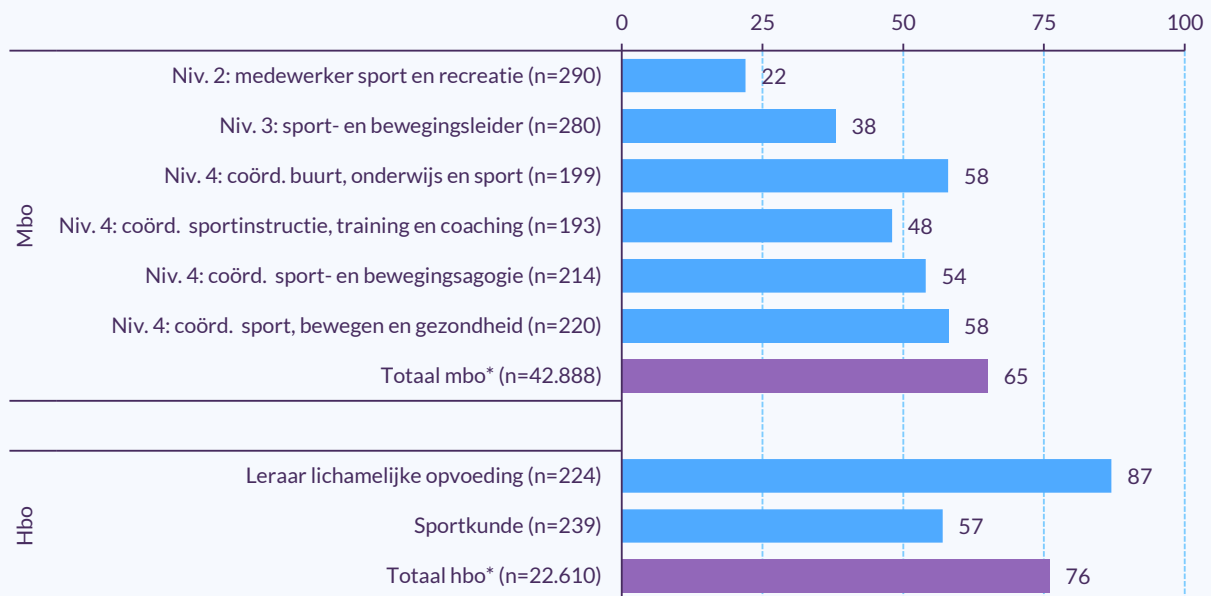
De ervaren verwantschap met de huidige functie is voor de opleiding Sport- en bewegingsleider (mbo niveau 3) van 52 procent in 2016/'17 gedaald naar 38 procent 2020/'21 (niet in figuur). Ook voor Coördinator sportinstructie, training en coaching (mbo niveau 4) daalde deze, van 58 procent naar 48 procent. Medewerker sport en recreatie (mbo niveau 2) scoorde de hele periode laag.

De opleiding Sportkunde steeg van 40 procent in 2016/'17 naar 57 procent in 2020/'21. De opleiding LO bleef ongeveer gelijk.

Figuur 5.10

Aandeel gediplomeerden dat de huidige functie als verwant aan de opleidingsrichting beoordeelt, 2020-2021

(in procenten)



Bron: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

* Dit betreffen alle mbo- en hbo-gediplomeerden.

Conclusie & discussie

In dit slothoofdstuk bespreken we de belangrijkste bevindingen van de drie resultatenhoofdstukken en trekken we enkele conclusies over de ontwikkeling van de arbeidsmarkt sport en bewegen. Vervolgens proberen we enkele conclusies te verklaren, beschouwen we deze in het licht van de HCA Sport en bespreken we enkele beperkingen.

6.1 Conclusie

Omvang arbeidsmarkt sport en bewegen na 2019 afgenomen, aantal sportberoepen buiten de sporteigen sector stijgt sterk

De arbeidsmarkt sport en bewegen is na 2019 in omvang afgenomen. Vooral het aantal banen in de sporteigen sector is met bijna een kwart is gedaald. Het aantal werkzame personen in de hele arbeidsmarkt sport en bewegen laat na 2021 weer een stijging zien. Over de hele periode vanaf 2013 is daar een stijgende trend te zien. In de sporteigen sector zien we over deze hele periode een dalende trend. Vooral na 2019 is daar sprake van.

Het aantal sportberoepen is na de 'coronadip' sterk gestegen. In 2020 had ongeveer de helft van de werkenden in de sector een sportberoep, terwijl dit twee jaar later is gestegen naar bijna twee derde.

Nieuwe sportberoepen zijn voornamelijk ontstaan in de bedrijfstakken cultuur en recreatie, onderwijs en, in mindere mate, gezondheidszorg. Dit laat zien dat de sector zich steeds meer aanpast aan nieuwe maatschappelijke behoeften en kansen. Sport wordt in toenemende mate ingezet als middel voor het creëren van maatschappelijke waarde. Dit lijkt te wijzen op een structurele verschuiving binnen de sector.

Forse verschillen tussen werk(enden) op de arbeidsmarkt sport en bewegen en werk(enden) daarbuiten

Werkenden in de sport- en beweegsector onderscheiden zich op verschillende vlakken van de rest van de arbeidsmarkt. Ze zijn over het algemeen jonger en lager opgeleid, hoewel het aantal hoger opgeleiden iets toeneemt. En ze werken vaker in deeltijd, in meerdere banen en als flexwerker of zelfstandige. Dit geldt vooral voor werkenden in sportberoepen. Bovendien is er een grotere wens om meer te werken. Tot slot vindt het werk vaker plaats buiten de reguliere werktijden.

Voor werkenden met een sportberoep zijn deze verschillen met de rest van de arbeidsmarkt groter dan voor werkenden in de sportsector zonder sportberoep.

Werknemers blijven graag werken binnen de sector sport

Werknemers in de sport- en beweegsector tonen een hoge mate van inzetbaarheid en bevlogenheid, met een sterke bereidheid om aan de eisen van hun werk te

voldoen. Velen overwegen een nieuwe baan bij een andere werkgever, maar de meesten blijven liever bij hun huidige werkgever. Deze houding was de afgelopen jaren stabiel en in lijn met de rest van de arbeidsmarkt, hoewel werknemers buiten de sportsector iets positiever zijn over de baanmobiliteit.

Toegenomen baanzekerheid

Zorgen over baanbehoud zijn aanzienlijk verminderd, terwijl de bereidheid om van baan te wisselen is gestegen. Deze verschuivingen duiden op meer vertrouwen in de arbeidsmarkt. De krapte op de huidige markt is hier waarschijnlijk een oorzaak van. Hierdoor krijgen werknemers meer keuzevrijheid en zekerheid.

Meer tevredenheid over arbeidsvoorwaarden

Het belang dat werknemers hechten aan de arbeidsvoorwaarden is toegenomen, een trend die we ook zien in de rest van de arbeidsmarkt. Dit kan duiden op betere werkomstandigheden in de sector. Mogelijk speelt ook hier de algemene krapte op de arbeidsmarkt een rol.

Werknemers uit de arbeidsmarkt sport en bewegen zijn meer tevreden met hun arbeidsvoorwaarden dan andere werknemers. Ze zijn vooral vaker tevreden met pensioenregelingen, cao-voorwaarden en salaris.

Leergierig en intrinsiek gemotiveerd

Ongeveer de helft van de werknemers volgde recent een cursus of opleiding. Dit is meer dan op de rest van de arbeidsmarkt. Deze mate van scholing is de afgelopen jaren stabiel gebleven, terwijl hierin op de rest van de arbeidsmarkt een daling te zien was.

Vergeleken met de rest van de arbeidsmarkt voelen werknemers in de sector sport en bewegen zich meer gesteund door hun leidinggevenden op het gebied van kennisontwikkeling dan elders. Ook waarderen zij contact met anderen meer, hechten zij minder aan status en willen ze liever van maatschappelijke waarde zijn.

De tevredenheid met arbeidsomstandigheden en werk is hoog in de sport. Er is zelfs een kleine toename in werktevredenheid. Deze bevindingen geven het beeld van een intrinsiek gemotiveerde werknemer die wil bijdragen aan de sport en samenleving.

Sinds 2015 lichte toename in aantal gediplomeerden, daling in 2021

In een gezonde arbeidsmarkt is er een goede afstemming tussen de opleidingen en het werkveld. Zo moet er voldoende nieuwe aanwas zijn van startbekwame gediplomeerden.

Het totale aantal gediplomeerden van mbo-sportopleidingen is de afgelopen jaren licht toegenomen. De mbo-sportopleidingen leveren samen de meeste gediplomeerden af. Dit aantal is gestegen, met een sterke toename van gediplomeerden op niveau 2. Maar de groep gediplomeerden op niveau 4 is de grootste.

In het hbo daalde het aantal gediplomeerden, ondanks de komst van nieuwe opleidingen als ADSport en hbo-masters als Sport- en Beweeginnovatie en Healthy Ageing Professional. Met name bij de LO'ers is in 2021 een grote daling te zien. Sportkunde is de grootste sportopleider in het hbo.

Universitaire sportstudies tonen een stabiel aantal afgestudeerden van de bachelor Bewegingswetenschappen en een lichte toename in masterdiploma's.

Gediplomeerden kijken wisselend terug op hun opleiding en de aansluiting op het werkveld, met LO als positieve uitschieter

De meeste mbo- en hbo-gediplomeerden lijken hun sportopleiding zinvol te hebben gevonden. Toch ervaren zij dat hun opleiding hen een minder goede basis geeft dan andere mbo'ers en hbo'ers, uitgezonderd de LO'ers.

In het mbo zien we op verschillende aspecten dat met name de gediplomeerden van niveau 2 en 3 kritisch zijn. In het hbo scoort LO steeds zeer goed in de tevredenheid van gediplomeerden en de aansluiting op het werkveld. Afgestudeerde sportkundigen zijn kritischer en beoordelen de opleiding ook stevast lager dan het gemiddelde hbo-oordeel. Door de jaren heen wordt Sportkunde op verschillende onderdelen wel steeds beter beoordeeld.

6.2 Discussie

Trends volgen globaal de prognoses van de Toekomstverkenning

In de Toekomstverkenning presenteerden we prognoses voor hoe de omvang van de arbeidsmarkt zich in de daaropvolgende tien jaar kon ontwikkelen. In deze prognoses hadden we de 'coronadip' van 2020 meegenomen. De voorspelling was toen dat in de daaropvolgende jaren de omvang van de arbeidsmarkt volgens de brede definitie zou stijgen, de omvang volgens de smalle definitie stabiel zou blijven en het aantal sportberoepen flink zou stijgen.

We kunnen stellen dat de huidige ontwikkelingen globaal in lijn zijn met die voorspelling. De ontwikkeling van de omvang volgens de brede en smalle definitie is aan de 'ondergrens' van die voorspellingen. De ontwikkeling van het aantal sportberoepen komt overeen met de voorspelling.

Het lijkt hier vooral te gaan om werkenden in sportberoepen in de bedrijfstak onderwijs en die van cultuur en recreatie. Ook zagen we een stijging van het aantal trainers, oefenmeesters en sportfunctionarissen.

We moeten hier wel voorzichtig zijn, want deze verschuivingen kunnen ook (mede) veroorzaakt zijn door een vernieuwde vraagstelling (zie hieronder). Het is daarom van belang deze ontwikkelingen te blijven volgen, om zo een betrouwbare basis te bieden voor het HCA-gerelateerde beleid.

Mogelijke invloed van hernieuwde vraagstelling op de trends vanaf 2021

Verschuivingen in de trends vanaf 2021 kunnen veroorzaakt zijn door aanpassingen die het CBS heeft doorgevoerd in de EBB. Zo staat in de nieuwe opzet bij de vraagstelling explicieter vermeld dat betaalde stages en bijbanen als betaald werk gezien mogen worden. Dit heeft volgens het CBS onder andere tot meer (deeltijd- en flex)banen geleid.

We zien in dit onderzoek deze trendbreuk waarschijnlijk optreden in de forse toename van sportberoepen, de toename van het aandeel sportbanen in de bedrijfstak onderwijs en die van cultuur en recreatie, en de toename van trainers, oefenmeesters en sportfunctionarissen. Ook de toename van de jongste en oudste leeftijdsgroep is mogelijk verklaarbaar door de trendbreuk.

Het nadeel van deze aanpassingen is dat het lastig is aan te geven in hoeverre de verschuivingen zich daadwerkelijk in de praktijk hebben voorgedaan. Positief is dat er nu beter zicht lijkt te zijn op een groep werkzame personen in de sport die eerder hun bijbaan of betaalde vrijwilligerswerk niet als betaald werk opgaf.

Mindere arbeidsvoorwaarden leiden niet tot grote onvrede

We weten dat de arbeidsvoorwaarden in de sportsector nog weleens onder doen vergeleken met aangrenzende sectoren (Van der Veen & Delfmann, 2021; Lucassen et al., 2021; Koppelman & Bos, 2024). Maar dit lijkt opvallend genoeg niet tot grote onvrede te leiden onder werknemers in de sport.

Eerder merkten ook Van der Veen en Delfmann (2021) op dat het erop lijkt dat werkenden in de sport daar graag willen werken en iets mindere arbeidsomstandigheden (bijvoorbeeld het salaris) ervoor over hebben. Dit beeld vindt steun in het kwalitatieve onderzoek naar de arbeidsmarkt sport en bewegen (Bronkhorst et al., 2024). Maar in die studie concludeerden we ook dat er wel onvrede ontstaat wanneer er sprake is van gelijke werkzaamheden en verschillende vergoedingen (bijvoorbeeld onder zwemonderwijzers).

Hoewel grote onvrede onder de werknemers in de sportsector dus afwezig lijkt, zien we wel dat in de sport de intentie om van baan te veranderen hoger ligt. Aangezien dit kan leiden tot uitstroom uit de sector, blijft het van belang in te zetten op aantrekkelijke(re) arbeidsvoorwaarden en ontwikkelkansen. Dit zorgt ervoor dat de sector competitief blijft in vergelijking met andere sectoren.

Toekomstige puzzel: groeiende arbeidsmarkt, maar minder afstudeerders

De sport is wellicht niet de sector waar de arbeidsmarktkrapte het meest nijpend is. Toch is ook hier de vraag of in de toekomst voldoende arbeidskrachten beschikbaar zijn om het groeiende aantal banen in te vullen. Prognoses van studentenaantallen laten zien dat er vooral in het hbo krimp te verwachten is (Ministerie van OCW, 2023a, 2023b, 2023c).

Wie moeten deze 'sportbanen' in de nabije toekomst gaan invullen?

- Als we kijken naar de aantallen gediplomeerden van de mbo-opleidingen, lijkt er ruimte te zijn om meer studenten te verleiden voor een baan in de

sportsector. Dit geldt ook voor een groep Sportkunde-gediplomeerden die momenteel niet in de sportsector terechtkomt. Ook lijkt er in het vasthouden van werkenden in de sportsector een uitdaging te liggen. Vanuit de HCA Sport is al aandacht voor het creëren van aantrekkelijkere banen en arbeidsvoorwaarden en betere ontwikkelkansen.

- In de toekomst groeit het aantal sportbanen op de 'snijvlakken' van de sportsector. Mogelijk hoeft voor die banen niet alleen gekeken te worden naar de inzet van gediplomeerden van sportopleidingen, maar ook naar die van aanpalende opleidingen.
- Een andere benadering kan het aantrekken van zij-instromers zijn of het 'aanstellen' van (zeer) actieve vrijwilligers in een betaalde sportbaan.

Voor de tweede en derde benadering geldt dat er behoefte zal zijn aan passend en laagdrempelig aanbod van na- en bijscholing. Opleidingen en sportorganisaties kunnen een rol in dit proces spelen.

Vervolgonderzoek naar de arbeidsmarkt

Voor vervolgonderzoek zien we de volgende relevante onderzoeksrichtingen:

- Zoals al eerder is gesteld raden we aan om parallel aan de HCA Sport de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt sport en bewegen te blijven monitoren.
- Om inzicht te krijgen in de (grote) mobiliteit op de arbeidsmarkt kan een extra verdieping uitgaan naar de uitstroom van de sportopleidingen en de in-, door- en uitstroom van personen op de arbeidsmarkt.
- Voor een beter begrip van overwegingen waarom personen de arbeidsmarkt sport en bewegen verlaten, kan onderzoek naar deze groep uitstromers (oftewel exit-onderzoek) nuttig zijn. Een interessante vraag hierbij is: komen de uitstroommotieven van werkenden voort uit baan- of arbeidsmarktgerelateerde aspecten? Of zijn het persoonlijke factoren die een rol spelen, zoals een verminderde interesse in sport en bewegen?



Bronnen

- Bronkhorst, A., Steenbergen, J., Van Stam, W., & Vrieswijk, S. (2024). *Arbeidsmarktmonitor sport en bewegen 2024. Kwalitatief onderzoek onder werknemers en werkgevers*. Mulier instituut.
- CBS (2023). *Meer flexcontracten met zekerheid, maar ook meer zzp'ers*. Geraadpleegd op 1 november 2023, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/07/meer-flexcontracten-met-zekerheid-maar-ook-meer-zzp-ers>
- Commissie Positionering Hoger Beroepsonderwijs (2022). *Focus op professie*. Vereniging Hogescholen.
- Commissie Regulering van Werk (2020). *In wat voor land willen we werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Rijksoverheid.
- Ecorys & PROOF (2022). *Startdocument uitvoering acties Human Capital Agenda Sport en Bewegen*.
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Knops, J. C. M., Van Dam, L. M. C., De Vroome, E. M. M., Ramaekers, M. M. M. J., & Janssen, B. J. M. (2021). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2020*. TNO/CBS.
- Koppelman, I., & Bos, J. (2024). *Rapport werkgroep HCA cao-vergelijking 2023*. FNV.
- Lucassen, J., Hoogendam, A., & Van Eldert, P. (2021). *Toekomstverkenning arbeidsmarkt sport en bewegen*. Mulier Instituut.
- MBO Raad (2023). *Leven lang ontwikkelen 'voor iedereen' gebaat bij andere interventies*. Mboraad.nl. Geraadpleegd op 13 februari 2024, van <https://www.mboraad.nl/nieuws/leven-lang-ontwikkelen-voor-iedereen-gebaat-bij-andere-interventies>
- MBO Raad (2024). *Vitaliteit in 2040 in het licht van transitie in zorg, welzijn en sport en de betekenis voor ons onderwijs*.
- Ministerie van OCW (2023a). *Prognose aantal studenten mbo*. OCW in cijfers. Geraadpleegd op 2 februari 2024, van <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/hoger-onderwijs/kengetallen-wetenschappelijk-onderwijs/studenten/prognose-aantal-studenten-wo>

- Ministerie van OCW (2023b). *Prognose aantal studenten hbo*. OCW in cijfers. Geraadpleegd op 2 februari 2024, van <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/hoger-onderwijs/kengetallen-hoger-beroepsonderwijs/studenten/prognose-aantal-studenten-hbo>
- Ministerie van OCW (2023c). *Prognose aantal studenten wo*. OCW in cijfers. Geraadpleegd op 2 februari 2024, van <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/hoger-onderwijs/kengetallen-wetenschappelijk-onderwijs/studenten/prognose-aantal-studenten-wo>
- Ministerie van VWS (2021). *Human Capital Agenda Sport*. Overheid.nl. Geraadpleegd op 1 november 2023, van <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-c6f26fcf-8fdb-4caf-a756-073733cabbfb/pdf>
- Nederlandse Sportraad (2020). *De opstelling op het speelveld*. Geraadpleegd op 3 november 2023, van <https://www.nederlandse-sportraad.nl/binaries/nederlandse-sportraad/documenten/publicaties/2020/11/19/de-opstelling-op-het-speelveld/De+opstelling+op+het+speelveld+19+november+2020.pdf>
- Pulles, I., Van Eldert, P., & Van der Poel, H. (2022). *Monitor Sport en corona V. De gevolgen van coronamaatregelen voor de sportsector*. Mulier Instituut
- Schaufeli W., & Bakker, A. (2003). *Utrechtse Bevlogenheidschaal*. Voorlopige Handleiding. Universiteit Utrecht.
- SCOLIX (2023). *Eindrapportage van de HCA Projectgroep functie en opleidingsprofielen*.
- UWV (2023). *Impact demografische veranderingen op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 1 november 2023, van <https://www.uwv.nl/nl/nieuws/demografische-veranderingen-op-de-arbeidsmarkt-meer-doen-met-minder-mensen>
- Van der Veen, D., & Delfmann, H. (2021). *Arbeidsmarktmonitor sport en bewegen 2020*. Lexnova Marktonderzoek.
- Wevers, C., Sanders, J., Kraan, K., & Venema A. (2010). *Naar een monitor voor duurzame inzetbaarheid*. TNO.

Bijlage 1 – Geselecteerde sportopleidingen

Tabel B1.1

Geselecteerde mbo-opleidingen op basis van opleidingscodes

Opleidingscode	Opleidingsnaam
26000	Allround coördinator-instructeur buitensport
25355	Allround medewerker watersportindustrie
25468	Bedrijfsleider paardensport en -houderij
25709	Bedrijfsleider paardensport en -houderij
25411	Coördinator buurt, onderwijs en sport
25412	Coördinator sport- en bewegingsagogie
25413	Coördinator sport, bewegen en gezondheid
25414	Coördinator sportinstructie, training en coaching
25469	Instructeur paardensport en -houderij
97230	Instructeur paardensport III
97241	Instructeur paardensport IV
97242	Manager paardensportbedrijf
25500	Medewerker sport en recreatie
25356	Medewerker watersportindustrie
94960	Medewerker watersportindustrie
25357	Meewerkend voorman watersportindustrie
94980	Meewerkend voorman watersportindustrie
95300	Sport- en bewegingsbegeleider
95291	Sport- en bewegingscoördinator/ Bewegingsagoog
95292	Sport- en bewegingscoördinator/ BOS-medewerker
95293	Sport- en bewegingscoördinator/ Operationeel sport- en bewegingsmanager
95294	Sport- en bewegingscoördinator/ Trainer/coach
25415	Sport- en bewegingsleider
95280	Sport- en bewegingsleider
25470	Vakbekwaam medewerker paardensport en -houderij
25711	Vakbekwaam medewerker paardensport en -houderij

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2023. Bewerking: Mulier Instituut.

Tabel B1.2**Geselecteerde hbo-opleidingen op basis van opleidingscodes**

Opleidingscode	Opleidingsnaam
80173	Ad Sport
35025	B Opleiding tot Leraar van de eerste graad in Lichamelijke Opvoeding
34585	B Psychomotorische Therapie en Bewegingsagogie
34040	B Sportkunde
49127	M Healthy Ageing Professional
49285	M Lichamelijke Opvoeding en Sportpedagogiek
49130	M Master Sport- en Bewegingsonderwijs
40065	M Psychomotorische Therapie
49139	M Sport- en Beweeginnovatie

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2023. bewerking: Mulier Instituut.

Tabel B1.3**Geselecteerde wo-opleidingen op basis van opleidingscodes**

Opleidingscode	Opleidingsnaam
56950	B Bewegingswetenschappen
60462	M Bewegingswetenschappen
60684	M Human Movement Sciences
66950	M Human Movement Sciences: Sport, Exercise and Health
60812	M Human Movement Sciences: Sport, Exercise and Health (research)
60682	M Sport Sciences
56950	B Bewegingswetenschappen
60462	M Bewegingswetenschappen

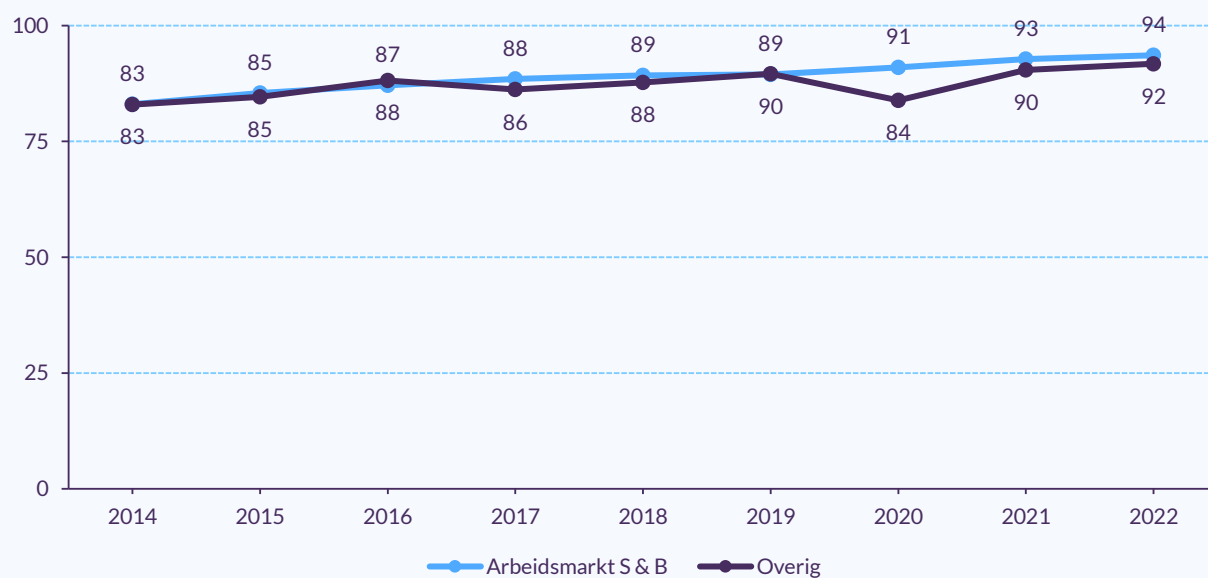
Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), 2023. bewerking: Mulier Instituut.

Bijlage 2 – Aanvullende figuren arbeidsomstandigheden

Figuur B2.1

Aandeel werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, en het overige deel van de arbeidsmarkt dat (heel) tevreden is over werkzekerheid, 2014-2022

(in procenten)

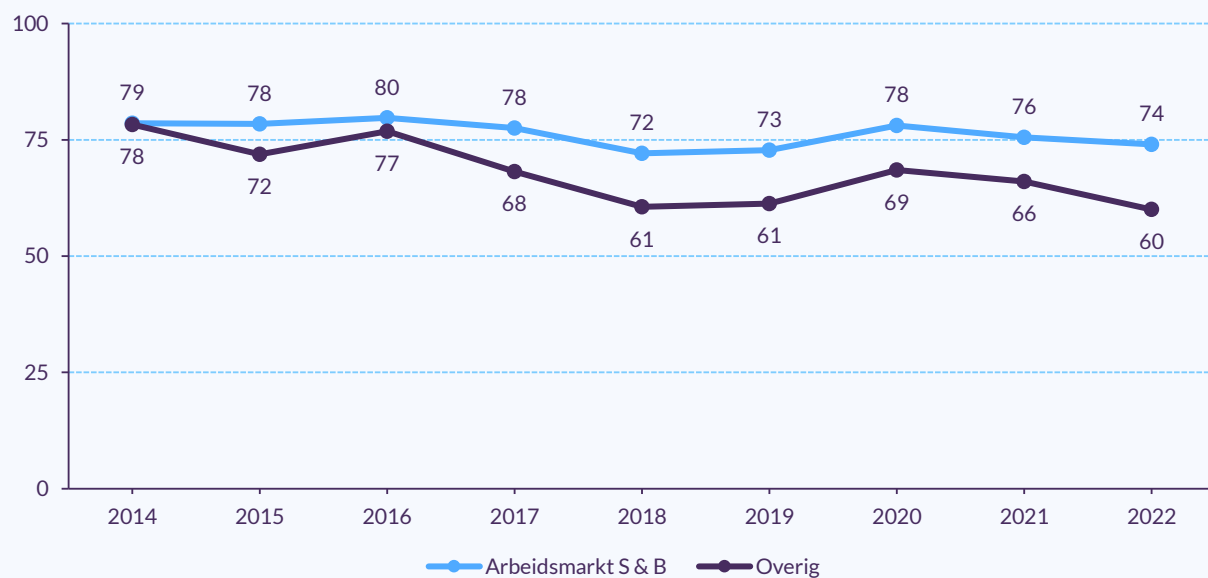


Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2014-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Figuur B2.2

Aandeel werknemers op de arbeidsmarkt sport en bewegen, volgens de brede definitie, en het overige deel van de arbeidsmarkt dat (heel) tevreden is over salaris, 2014-2022

(in procenten)



Bron: CBS, Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2014-2022. Bewerking: Mulier Instituut.

Arnold Bronkhorst
a.bronkhorst@mulierinstituut.nl

Peter van Eldert
p.vaneldert@mulierinstituut.nl

Johan Steenbergen
j.steenbergen@mulierinstituut.nl