

Wetenschap&Onderzoek

Krappe arbeidsmarkt benadrukt belang van menselijk kapitaal voor ambitieuze sportsector

De afgelopen jaren zijn er veel ontwikkelingen en initiatieven geweest in de sportbranche. Hoe staat het er nu voor met de arbeidsmarkt sport? Wat kenmerkt deze arbeidsmarkt? En wat is er nodig om voldoende arbeidskrachten te vinden en te behouden voor deze sector?

DOOR ARNOLD BRONKHORST, PETER VAN ELDERT EN JOHAN STEENBERGEN (MULIER INSTITUUT)



BIJVOORBEELD IN DE ZWEMBRANCHE EN IN HET BEWEGINGSONDERWIJS ZIEN WE ONVREDE OP PLEKKEN WAAR SPRAKE IS VAN GELIJKE WERKZAAMHEDEN EN VERSCHIL IN ARBEIDSVORWAARDEN.

In 2020 adviseerde de Nederlandse Sportraad in zijn rapport 'De opstelling op het speelveld' de sportbranche verder te professionaliseren en een kwaliteitsverbetering door te voeren. Het advies aan de Rijksoverheid was regie te nemen op de professionalisering van de sportbranche en samen met vertegenwoordigers uit deze branche een plan te maken voor versterking van de arbeidsmarkt.

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft die aanbeveling serieus genomen en de zogenoemde Human Capital Agenda (HCA) Sport opgesteld. Er heeft zich een strategische tafel gevormd waar landelijke (sport)organisaties kijken naar wat er nodig is voor een vitale arbeidsmarkt. Onder de 'HCA-vlag' zijn tal van initiatieven ontplooid gericht op

Als arbeidsvoorwaarden achterblijven bij andere sectoren, kan de intrinsieke motivatie snel afnemen

verbetering van het baanperspectief en optimalisering van de aansluiting tussen de sport- en beweegopleidingen en de arbeidsmarkt.

Om de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en de impact van de ingezette initiatieven te volgen, heeft het Mulier Instituut twee studies uitgevoerd: een kwalitatief en een kwantitatief onderzoek. Deze onderzoeken richten zich op de sectorspecifieke behoefte aan menselijk kapitaal, de relatie tussen arbeidsmarkt en opleidingen,

plekken waar krapte zich kan voordoen en arbeidsvoorwaardelijke uitdagingen. De inzichten uit deze studies zijn van belang voor het verder verfijnen en richten van beleidsinitiatieven van de HCA Sport. In dit artikel schetsen we enkele van de meest in het oog springende ontwikkelingen.

Groei arbeidsmarkt na coronadip

Al enige decennia neemt de omvang van de arbeidsmarkt sport en bewegen toe. De impact van corona in 2020 zorgde voor

een dip in die trend. Maar de arbeidsmarkt is sindsdien weer aan het groeien. Met de arbeidsmarkt sport en bewegen bedoelen we alle banen in sportorganisaties (de sportsector) én sportberoepen zoals trainer en instructeur in andere sectoren.

De daling in de sportsector lijkt structureler van aard. Sinds 2019 is een dalende trend zichtbaar. Het aantal sportberoepen binnen aanpalende sectoren, zoals onderwijs, en cultuur en recreatie, stijgt juist.

Deze bevindingen komen sterk overeen met de prognoses uit de *Toekomstverkenning arbeidsmarkt sport en bewegen* van het Mulier Instituut in 2021. Daarin voorspelden de onderzoekers dat de arbeidsmarkt de komende jaren langzaam zou groeien richting 100.000 werkenden. Er komt dus meer behoefte aan professionals op de arbeidsmarkt sport en bewegen.

Jong, in deeltijd en flexibel

De arbeidsmarkt sport en bewegen wordt vrijwel onveranderd gekenmerkt door jonge arbeidskrachten. Zij werken veelal in deeltijd, als flexwerker of als zelfstandig ondernemer. Voor werkgevers, en dan met name de ondernemende sportaanbieders, is deze flexibele schil van groot belang. Vooral omdat regelmatig werkzaamheden plaatsvinden buiten reguliere werktijden (avonden, weekenden en schoolvakanties).

In vergelijking met werkenden op de rest van de Nederlandse arbeidsmarkt zien we op de arbeidsmarkt sport en bewegen wel een grotere groep die meer zou willen werken.

Loyale werknemers bieden stevige basis

Werkenden op de arbeidsmarkt sport en bewegen halen hun motivatie primair uit de liefde voor sport: zij willen graag in de sport werken. Ook het creëren van maatschappelijke waarde en anderen beter leren bewegen scoren hoog. In vergelijking met andere sectoren scoort de sport lager op het belang van extrinsieke beloningen zoals status en salaris. Dit laat

Het belang van menselijk kapitaal

De aandacht voor menselijk kapitaal kreeg bekendheid door Gregory Beckers baanbrekende klassieker *Human Capital Theory* uit 1964. De term *human capital* komt niet van Becker, maar werd eerder gemunt door Arthur Pigou. Aanvankelijk lag de focus op het effect van investeringen in menselijk kapitaal – zoals opleidingen en goede arbeidsvoorwaarden – op werknemersproductiviteit en bedrijfsomzet. Later, vooral in de late 20ste eeuw, bleken werknemerskennis en -vaardigheden essentieel voor concurrentievoordeel in een kennisintensieve samenleving.

Het belang van investeren in kennis en vaardigheden neemt toe, temeer omdat de zogenaamde halfwaardetijd van kennis de laatste decennia enorm is afgenomen. De relevantie van de kennis die iemand heeft opgedaan tijdens zijn opleiding, blijkt steeds sneller af te nemen. Actuele kennis en het belang van permanent onderwijs worden belangrijker.

de grote betrokkenheid van werkenden in de sport zien.

Er lijkt sprake van professionals die loyaal zijn aan de sportsector en mindere arbeidsvoorwaarden min of meer op de koop toenemen. Deze intrinsieke gedrevenheid vormt een stevig fundament waar de sector verder op kan bouwen.

Maar dat rechtvaardigt niet de mindere arbeidsvoorwaarden. Als arbeidsvoorwaarden achterblijven bij andere sectoren, kan deze intrinsieke motivatie snel afnemen. We zien onvrede op plekken waar sprake is van gelijke werkzaamheden en verschil in

arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld binnen de zwembranche en in het bewegingsonderwijsonderwijs in het primair onderwijs.

Krappe arbeidsmarkt en hogere mobiliteit

De krapte op de algehele arbeidsmarkt in Nederland zien we terug in de sport. Hoewel we weinig zicht hebben op de daadwerkelijke krapte, zien we dat de baan zekerheid is toegenomen en dat werknemers vaker van plan zijn in de komende jaren van werkgever te veranderen.

Verticale doorontwikkeling – bijvoorbeeld een promotie binnen de organisatie – kan in de sportsector nogal eens lastig zijn. Vooral bij kleinere sportorganisaties, waar de mogelijkheden om door te groeien beperkt zijn. De eerdergenoemde aanwezigheid van een grote groep jonge werkenden in de sportbranche suggereert een uitstroom van ervaren werkenden. De sector lijkt dan ook moeite te hebben om werkenden langdurig te binden.

Permanent leren wordt belangrijker

De halfwaardetijd van kennis en vaardigheden (zie kader) neemt af: kennis veroudert sneller. Daarmee wordt permanent leren steeds belangrijker. Werkgevers vinden bovendien dat niet alle afgestudeerden voldoende onderlegd de arbeidsmarkt op komen. Met uitzondering van afgestudeerden uit het LO-onderwijs, vinden ze dat er nog regelmatig een gebrek aan vakspecifieke expertise is. Vooral over specifieke doelgroepen, gedrags- en cultuurverandering en klantgerichtheid.

Diverse werkgevers in de sector pleiten daarom voor een grotere focus op een leven lang ontwikkelen. Dat vereist een investering van de werkgevers en een goede afstemming van de opleidingen op de behoeften uit het werkveld.

In vergelijking met andere sectoren zien we dat in de sport meer werknemers de afgelopen jaren een vorm van scholing hebben gevolgd. Maar niet iedere werknemer in de sport ervaart deze mogelijkheid tot scholing. Zo wordt aangegeven dat er

een tekort is aan sportspecifieke na- en bijscholingen, vooral in de wat nieuwere sportberoepen zoals clubkadercoach en sportpedagoog.

De noodzaak voor gerichte investeringen en afstemming van bij- en nascholing binnen de sector kunnen we niet voldoende benadrukken. Niet alleen om kennis en vaardigheden up-to-date te houden, maar vooral om de professionals te binden aan de eigen organisatie.

Aansluiting tussen sportopleiding en arbeidsmarkt moet beter

De afgelopen decennia is het aantal gediplomeerden van sportopleidingen toegenomen en zijn hun profielen gevarieerder geworden. De prognose voor de komende jaren is dat door vergrijzing het aantal studenten zal dalen. Met de grote(re) ambities van de sector kan dit een extra uitdaging worden om voor de beschikbare banen goed opgeleide professionals te vinden.

Permanent leren wordt steeds belangrijker

Hierdoor rijst de vraag hoe het met de aansluiting van sportopleiding naar sportwerkveld is gesteld. Van de sportopleidingen zijn gediplomeerden van de opleiding tot leerkracht LO nagenoeg op alle vlakken het positiefst over deze aansluiting. Beter dan menig andere hbo-opleiding. LO'ers komen ook massaal in het werkveld terecht waarvoor zij zijn opgeleid.

De aansluiting van de mbo-sportopleidingen en de hbo-opleiding Sportkunde is de afgelopen jaren in kwaliteit toegenomen. Toch scoren zij op veel vlakken lager dan gediplomeerden van andere mbo- en hbo-opleidingen. Bij deze sportopleidingen is er ruimte voor een betere aansluiting op het werkveld.

Noodzaak en manieren om meer mensen te binden

De 'harde kant' van de arbeidsmarkt – denk aan salaris, arbeidsvoorwaarden, voltijd banen en een duidelijk carrièrepad – kan beter. De 'zachte kant' – zoals de ambitie om maatschappelijke waarde te creëren, variatie in werk en de bereidheid zich te ontwikkelen – geeft de sportsector juist een sterke aantrekkingskracht.

Door inzet op de harde kant verwachten we dat de sportsector nog aantrekkelijker wordt voor een grote groep mensen die passie heeft voor sport en bewegen. Dit is essentieel met het oog op de groeiende vraag naar gekwalificeerde professionals en de huidige krapte op de arbeidsmarkt.

In het licht van de enorme ambities voor de sportsector werpen toenemende krapte en dalende studentenaantallen vragen op over de haalbaarheid van die ambities. Zijn er voldoende goed opgeleide professionals om de toekomstige sportbanen te vervullen? Er liggen enkele kansen om in deze groei te voorzien:

- Bind het huidige personeel door voldoende ontwikkelkansen en doorgroeimogelijkheden.
- Creëer aantrekkelijker banen en verbeter de aansluiting naar het werkveld voor gediplomeerden van mbo-sportopleidingen en hbo Sportkunde. Trek zo degenen aan die momenteel geen geschikte baan vinden in de sector.
- Creëer initieel en post-initieel onderwijs dat studenten en zij-instromers uit aanpalende opleidingen enthousiast maakt om te werken in of op het snijvlak van de sportsector.
- Stel (zeer) actieve vrijwilligers die dat willen aan in een betaalde sportbaan. Dit zijn betrokken en ervaren personen die al een plek hebben binnen de organisatie.

Tot slot

Het toekomstige succes van de sportsector en het behalen van torenhoge ambities hangen sterk af van de bereidheid om te investeren in menselijk kapitaal. Zowel in de kwaliteit als in de kwantiteit. ●