

Gezocht: Sport- en beweegleiders 55+

Onderzoek naar kaderproblematiek onder
sport- en beweegleiders 55+

*Kennispraktijk - voor Sport, Onderwijs & Gezondheid
Nijmegen, april 2009*

Colofon

Titel

Gezocht: Sport- en beweegleiders 55+

Onderzoek naar kaderproblematiek onder sport- en beweegleiders 55+

Onderzoek en rapportage

Meike Elfring Msc.

Drs. Eralt Boers

Jarno Hilhorst Msc.

Dr. Johan Steenbergen

Een onderzoek uitgevoerd door Kennispraktijk (www.kennispraktijk.nl). Kennispraktijk adviseert bedrijven, overheden en instellingen die zich bezighouden met sport & bewegen, onderwijs en gezondheid.

© 2009

Opdrachtgever

Nederlands Instituut voor Sport & Bewegen (NISB)

Inhoudsopgave

INHOUDSOPGAVE	3
1. INLEIDING	5
2. ONDERZOEKSOPZET	7
2.1 OPZET VAN HET ONDERZOEK.....	7
2.2 ONDERZOEKSVRAGEN	8
2.3 GEGEVENS VAN DE ONDERZOEKSGROEPEN.....	8
3. ACHTERGRONDEN	12
3.1 VERGRIJZING IN NEDERLAND EN EUROPA	12
3.2 SPORT- EN BEWEEGGEDRAG VAN 55-PLUSERS	14
3.3 AANBOD SPORT- EN BEWEEGACTIVITEITEN VOOR 55-PLUSERS	16
3.4 KADER VOOR SPORT- EN BEWEEGACTIVITEITEN 55+	18
3.5 OPLEIDINGEN TOT SPORT- EN BEWEEGLEIDER 55+	20
4. PERSPECTIEVEN OP DE SPORT- EN BEWEEGLEIDER 55+	21
4.1 KADER VOOR SPORT- EN BEWEEGACTIVITEITEN VOOR 55-PLUSERS.....	21
4.3 POTENTIEEL KADER VOOR SPORT- EN BEWEEGACTIVITEITEN 55+.....	27
4.4 WERKGEVERS VAN KADER VOOR SPORT- EN BEWEEGACTIVITEITEN 55+	32
5. KADERPROBLEMATIEK ONDER DE LOEP	40
5.1 KADERPROBLEMATIEK VANUIT VERSCHILLENDE PERSPECTIEVEN.....	40
5.2 OORZAKEN VOOR HET HEERSENDE KADERTEKORT.....	41
5.3 MOGELIJKE OPLOSSINGSRICHTINGEN	42
5.4 ROL VAN ORGANISATIES.....	44

6. CONCLUSIES	46
6.1 KADERTEKORT, EEN PROBLEEM MAAR (NOG) NIET VOOR IEDEREEN.....	46
6.2 ARBEIDSPERSPECTIEF GROOTSTE KNELPUNT	46
6.3 TE WEINIG SAMENWERKING TUSSEN ORGANISATIES.....	47
6.4 KWALITEIT EN UNIFORMITEIT OPLEIDINGSAANBOD WORDT NIET GECOÖRDINEERD	47
6.5 BEELDVORMING EN IMAGO ONDER POTENTIEEL KADER KAN BETER	48
7. OPLOSSINGSRICHTINGEN	49
7.1 DRAAG GEZAMENLIJKE VERANTWOORDELIJKHEID EN ORGANISEER SAMENWERKING	49
7.2 INVENTARISEER GOEDE VOORBEELDEN VAN WERKGEVERSCHAP.....	49
7.3 NEEM HET OPLEIDINGSAANBOD KRITISCH ONDER DE LOEP	50
8. OPLOSSINGSRICHTINGEN UITGEWERKT IN PROJECTPLANNEN	51
8.1 PROJECTPLAN: LANDELIJK EXPERTISECENTRUM SENIORENSPORT.....	51
8.2 PROJECTPLAN: WERKGEVERSCHAP SPORT- EN BEWEEGLEIDERS 55+	54
LITERATUUR	58
BIJLAGE 1: GEÏNTERVIEWDE SLEUTELFIGUREN	59
BIJLAGE 2: OVERZICHT OPLEIDINGEN SPORT EN BEWEEGLEIDER SENIOREN IN NEDERLAND	60
BIJLAGE 3: DEELNEMERS WERKSESSIE	61
BIJLAGE 4: UITGEWERKTE PROJECTPLANNEN	62

1. Inleiding

De bevolking in Nederland vergrijst. Er worden in Nederland minder kinderen geboren en we leven langer. Hierdoor behoort een steeds groter percentage van de Nederlandse bevolking tot de groep 55 jaar en ouder.

Om de steeds groter wordende groep ouderen in onze samenleving fit en vitaal te houden is het belangrijk dat zij voldoende sporten en bewegen. De overheid stimuleert iedereen, maar met name de kwetsbaren in onze samenleving zoals ouderen, gehandicapten, chronisch zieken, mensen uit achterstandswijken en allochtonen om voldoende te sporten en bewegen. Ouderen lijken in te zien dat sporten en bewegen goed is voor hun gezondheid. De afgelopen jaren zijn ouderen namelijk steeds meer gaan sporten en bewegen. Ongeveer de helft van de 55-plussers in Nederland voldoet op dit moment aan de Nederlandse Norm Gezond Bewegen en mag zich sporter noemen volgens de Richtlijn Sportdeelname Onderzoek. Ook het sport- en beweegaanbod in Nederland wordt steeds meer aangepast aan de mogelijkheden en behoeften van 55-plussers. Dit zijn positieve ontwikkelingen.

De activiteiten die georganiseerd worden voor 55-plussers moeten echter ook geleid worden door sport- en beweegleiders. Hier doet zich wellicht een knelpunt voor. De Vereniging voor Beweegleiders 55-plus (VML) heeft een enquête gehouden onder sport- en beweegleiders 55+. Uit deze enquête is gebleken dat binnen vijf jaar het aantal sport- en beweegleiders 55+ gehalveerd is. Het Nederlands Instituut voor Sport & Bewegen (NISB) hoort ook steeds vaker geluiden dat er een tekort is aan bewegingstechnisch kader voor het leiden van sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers. Onder andere consultants van provinciale sportraden en het Landelijk Overlegorgaan Sport en Bewegen Ouderen (LOSBO) geven dit aan.

Om inzicht te krijgen in omvang en aard van het veronderstelde kaderprobleem heeft NISB Kennispraktijk opdracht gegeven onderzoek te doen naar het kadertekort onder kader voor sport- en beweegactiviteiten 55-plus. Doel van het onderzoek is inzicht te krijgen in de aard van de mogelijke kaderproblematiek voor sport- en beweegactiviteiten 55-plus en op grond van deze inzichten praktische aanbevelingen te formuleren voor uiteenlopende betrokken organisaties.

Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt allereerst een uiteenzetting gegeven van de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd. Er wordt ingegaan op de opzet van het onderzoek, de onderzoeksvragen en de gegevens van de onderzoeksgroepen die betrokken zijn bij het onderzoek. Het volgende hoofdstuk (3) geeft inzicht in de context waarbinnen kaderproblematiek onder sport- en beweegleiders 55+ geplaatst dient te worden. Er worden onderwerpen besproken als vergrijzing, sport- en beweeggedrag van 55-plussers en de verschillende vormen van kader (vrijwillig, betaald, etc.) die binnen senioren sport te doen gebruikelijk zijn. In hoofdstuk 4 worden de resultaten besproken van de vragenlijst die is uitgezet onder GALM-docenten, studenten van S&B-opleidingen

en organisaties die sport- en beweegleiders 55+ in dienst hebben om vervolgens in hoofdstuk 5 verder de diepte in te gaan wat betreft kaderproblematiek. Daar wordt ingegaan op de resultaten van de interviews die zijn gehouden met twaalf sleutelfiguren uit het werkveld. Na de bespreking van de resultaten van het onderzoek, worden in hoofdstuk 6 de belangrijkste conclusies getrokken. Hoofdstuk 7 en 8 gaan tot slot in op mogelijke oplossingsrichtingen. Deze worden eerst in grote lijnen besproken (7) en vervolgens nader uitgewerkt in projectplannen (8).

2. Onderzoeksofzet

In dit hoofdstuk zal de onderzoeksofzet van het onderzoek naar het vermoedelijke kadertekort voor sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers worden besproken. Eerst worden de verschillende onderzoekssporen behandeld en vervolgens zullen de daaruit voortvloeiende onderzoeksvragen aan bod komen. In aansluiting hierop zullen de responsgegevens van het onderzoek worden weergegeven en zullen enkele algemene kenmerken van de verschillende onderzoeksgroepen worden beschreven.

2.1 Opzet van het onderzoek

Het onderzoek is onder te verdelen in twee delen en vier onderzoekssporen. Deel een richt zich op de probleemanalyse en bestaat uit drie verschillende sporen. Deel twee volgt na de afronding van deel een en richt zich op de eventuele oplossingen.

Onderzoeksspoor 1: Deskresearch

Dit onderzoeksspoor bestaat uit documentanalyse en literatuurstudie. Doel hiervan is om mogelijke kaderproblemen en eventuele oplossingsrichtingen in een bredere context te plaatsen. Hoofdstuk 3 geeft een uitwerking van dit onderzoeksspoor.

Onderzoeksspoor 2: Interviews

Dit onderzoeksspoor bestaat uit interviews met landelijke en provinciale organisaties die relevant zijn voor dit onderzoek. In bijlage 1 is een lijst opgenomen met geïnterviewde personen. In de gesprekken zijn vragen gesteld over de aard van het kaderprobleem en de achterliggende oorzaken van het kaderprobleem. Ook is alvast ingegaan op mogelijke verbeteringen en oplossingen ten behoeve van het kadertekort. De gesprekken zijn opgenomen met een voicerecorder, uitgewerkt en geanalyseerd met het softwareprogramma MaxQDA. In hoofdstuk 5 is een uiteenzetting gegeven van de bevindingen uit de interviews die zijn gehouden.

Onderzoeksspoor 3: Vragenlijsten

Dit onderzoeksspoor bestaat uit het afnemen van vragenlijsten bij sport- en beweegleiders 55-plus, werkgevers en (potentieel) kader. Door het afnemen van vragenlijsten is cijfermatig inzicht verkregen in de aard en omvang van de kaderproblemen. De gegevens zijn verwerkt en geanalyseerd met softwareprogramma SPSS. Hoofdstuk 4 gaat uitgebreid in op de onderzoeksresultaten. De vragenlijsten zijn via intermediaire organisaties digitaal aangeboden aan de verschillende onderzoeksgroepen. Hiervoor zijn verschillende methodes gebruikt zoals e-mail, blackboard en intranet. Bij sommige van deze methoden is niet te achterhalen aan hoeveel personen de vragenlijst is aangeboden. Het responspercentage is hierdoor niet te berekenen.

Onderzoeksspoor 4: Oplossingsrichtingen

Met behulp van de onderzoekssporen één tot en met drie is inzicht verkregen in de aard en omvang van het mogelijke kadertekort onder sport- en beweegleiders 55+. Daarmee is het eventuele probleem geanalyseerd. In dit vierde onderzoeksspoor is de probleemanalyse als uitgangspunt genomen. Vanuit daar is gezocht naar eventuele oplossingen voor de korte en lange termijn. Daartoe is een werksessie georganiseerd met zes organisaties die allen vanuit een andere invalshoek naar mogelijke oplossingsrichtingen hebben gekeken. Doel van de werksessie was om focus aan te brengen in eventuele oplossingsrichtingen, prioriteiten aan te geven voor de korte en lange termijn en draagvlak te creëren voor eventuele maatregelen die genomen moeten worden in de toekomst.

2.2 Onderzoeksvragen

Om inzicht te krijgen in de aard en omvang van eventuele kaderproblemen voor sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers wordt in dit onderzoeksrapport antwoord gegeven op de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is het opleidingsaanbod voor het kader sport en bewegen 55-plus?
2. Hoe groot zijn de vraag en het aanbod van het kader sport en bewegen 55-plus en wat zijn de verwachtingen voor de toekomst?
3. Waarom kiezen studenten al dan niet voor een opleiding tot kader sport- en bewegen 55-plus?
4. Welk imago hebben 55-plussers onder potentiële kaderleden en welk imago heeft het kader sport- en bewegen 55-plus?
5. Hoe tevreden zijn werkgevers over de kwaliteit van het kader sport- en bewegen 55-plus? Wat gaat goed en wat kan beter?
6. Wat zijn de belangrijkste trends ten aanzien van sport en bewegen voor 55-plussers en welke gevolgen hebben deze trends voor de arbeidsmarkt van het kader sport en bewegen 55-plus?

Ten behoeve van de oplossingsanalyse zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1. Wat kunnen landelijke, provinciale, en lokale organisaties op korte termijn (<1 jaar) en op langere termijn (> 1 jaar) doen om kaderproblemen op te lossen?
2. Wat kunnen opleiders en werkgevers doen om kaderproblemen op te lossen?
3. Welke aanbevelingen hebben de hoogste prioriteit om ter hand te worden genomen?

2.3 Gegevens van de onderzoeksgroepen

Er hebben 117 GALM-docenten, 135 leerlingen van de opleiding Sport en Bewegen van twee ROC's en één ALO, en 45 organisaties vragenlijsten ingevuld ten behoeve van het onderzoek. Er is elke onderzoeksgroep een andere vragenlijst voorgelegd. Er is aan elke groep ook een aantal vragen gesteld die betrekking hebben op algemene kenmerken van de groep. De uitkomsten hiervan worden hierna per onderzoeksgroep besproken.

Daarnaast zijn interviews afgenomen met 15 sleutelfiguren. De resultaten van deze gesprekken worden behandeld in hoofdstuk 5. Tot slot is een werksessie gehouden met ene selecte groep experts. De resultaten daarvan zijn verwerkt in projectenplannen die in hoofdstuk 8 worden besproken.

Kader

De GALM-docenten is gevraagd naar een aantal persoonskenmerken. Zo is er gevraagd naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. In tabel 2.1 worden deze gegevens weergegeven.

Tabel 2.1: Persoonskenmerken GALM-docenten

	%	Aantal
Geslacht		
Man	16	19
Vrouw	84	83
Leeftijd		
Jonger dan 30 jaar	2	2
30 t/m 39 jaar	6	7
40 t/m 49 jaar	19	22
50 t/m 59 jaar	56	65
60 jaar en ouder	17	20
Opleidingsniveau		
Lager: geen t/m VMBO	16	19
Middelbaar: HAVO t/m MBO	40	47
Hoger: HBO t/m WO+	44	51

Van de GALM-docenten die de vragenlijst hebben ingevuld is maar liefst 84% vrouw en slechts 16% man. De grootste groep GALM-docenten is tussen de 50 en 59 jaar (56%). Slechts 2% van de GALM-docenten is jonger dan 30 jaar en maar 6% van de GALM-docenten is tussen de 30 en 39 jaar. De gemiddelde leeftijd van de GALM-docenten is 52 jaar. De jongste docent is 16 jaar en de oudste 69 jaar. 44% van de GALM-docenten heeft een hoog opleidingsniveau, 40% heeft een middelbaar opleidingsniveau en 16% heeft een laag opleidingsniveau.

Potentieel kader

Ook het potentiële kader, de leerlingen van de opleiding Sport en Bewegen van twee ROC's en een ALO, is gevraagd naar hun geslacht en leeftijd. De gegevens van het potentiële kader zijn in tabel 2.2 weergegeven.

Tabel 2.2: Persoonskenmerken potentieel kader

	%	Aantal
Geslacht		
Man	46	62
Vrouw	54	73
Leeftijd		
16 t/m 19 jaar	71	96
20 t/m 24 jaar	9	12
25 t/m 49 jaar	13	17
50 jaar en ouder	8	11

54% van de leerlingen van de opleiding Sport en Bewegen is vrouw en 46% man. De grootste groep is tussen de 16 en 19 jaar (71%). De gemiddelde leeftijd van de leerling Sport en Bewegen is 24 jaar. De jongste leerling is 16 en de oudste leerling is 63 jaar (zij-instromer).

Er is de leerlingen ook een aantal vragen gesteld over het niveau van hun opleiding en de leerweg die zij volgen. In tabel 2.3 zijn de uitkomsten te zien.

Tabel 2.3: niveau + leerweg

	%	Aantal
Niveau		
MBO niveau 2 Sport en Bewegen	1	1
MBO niveau 3 Sport en Bewegen	40	48
MBO niveau 4 Sport en Bewegen	59	70
Leerweg		
BBL	28	31
BOL	72	81

De meeste leerlingen (59%) die hebben deelgenomen aan het onderzoek volgen hun MBO opleiding op niveau 4. Deze groep wordt gevolgd door 40% van de leerlingen die de opleiding volgen op niveau 3. Slechts 1 leerling die mee heeft gewerkt aan het onderzoek volgt de opleiding op niveau 2. Verder volgt maar liefst 72% van de leerlingen de Beroepsopleidende Leerweg (BOL) en 28 de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL).

Organisaties

De vragenlijst is ingevuld door 45 verschillende organisatie die sport- en beweegactiviteiten aanbieden voor 55-plussers. Organisaties die hebben meegewerkt aan het onderzoek zijn gemeenten, Stichtingen Welzijn

Ouderen, sportverenigingen, welzijnsorganisaties en sportservices uit verschillende provincies in Nederland. De verdeling van de organisaties over de verschillende soorten is te zien in tabel 2.3.

Tabel 2.3: Verdeling organisaties naar soort

Organisatie	%	Aantal
Sportvereniging	36	16
Welzijnsorganisatie	25	11
Stichting Welzijn Ouderen	16	7
Gemeente	16	7
Sportservice-bureau	7	3

Sportverenigingen hebben het meest van alle organisaties meegewerkt aan het onderzoek (36%) gevolgd door welzijnorganisaties (25%). Er hebben slechts 3 sportservices meegewerkt aan het onderzoek. Aangezien dit een zeer kleine groep is zullen resultaten van deze groep alleen worden weergegeven als dit voor het onderzoek relevant of interessant is. Verder moet worden opgemerkt dat één organisatie geen naam in heeft gevuld waardoor niet te herleiden is onder welke groep deze organisatie valt. De resultaten van deze organisatie worden daarom bij vergelijking van de verschillende soorten organisaties niet meegenomen.

3. Achtergronden

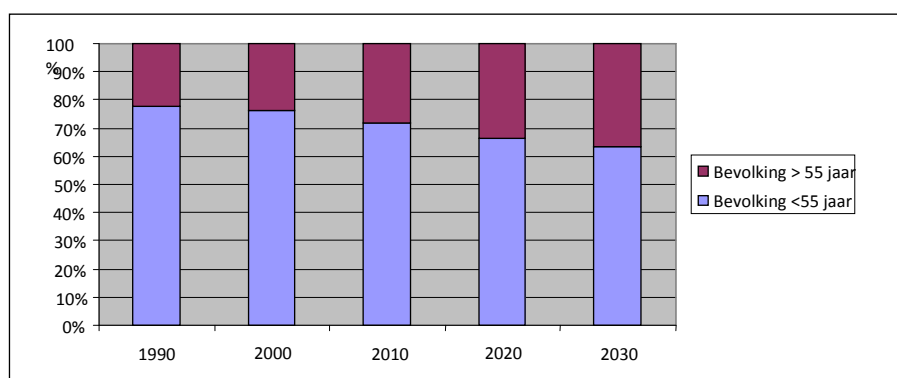
In dit hoofdstuk worden de resultaten van het literatuuronderzoek weergegeven. Doel van dit hoofdstuk is om mogelijke kaderproblemen en eventuele oplossingsrichtingen in een bredere context te plaatsen. Eerst zullen enkele demografische ontwikkelingen worden weergegeven. Vervolgens zal het sport- en beweeggedrag van 55-plussers en het sport- en beweegaanbod voor 55-plussers worden beschreven. Tot slot zal er in dit hoofdstuk aandacht worden besteed aan het kader voor sport- en beweegactiviteiten en de sportopleidingen in Nederland.

3.1 Vergrijzing in Nederland en Europa

Vergrijzing in Nederland

De samenstelling van de Nederlandse bevolking verandert geleidelijk. Dit komt door een afname van het aantal jongeren en een toename van het aantal ouderen. Dit proces wordt vergrijzing genoemd. De daling van het aantal jongeren wordt veroorzaakt door een daling van het kindertal. De gezinnen in Nederland hebben steeds minder kinderen. De stijging van het aantal ouderen wordt veroorzaakt door een langere levensverwachting. Verder speelt de geboortegolf van na de Tweede Wereldoorlog ook een rol in de enorme stijging van het aantal 55-plussers. De kinderen die uit deze geboortegolf zijn voortgekomen bereiken nu allemaal een leeftijd van 55 jaar en ouder.¹

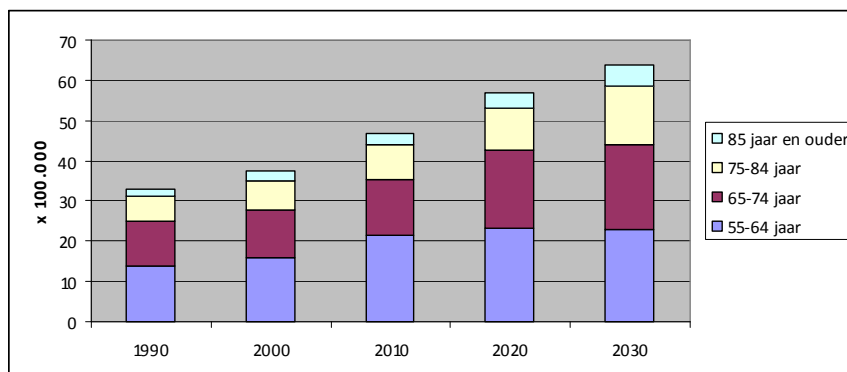
In 1990 waren er ongeveer 3,3 miljoen Nederlanders ouder dan 55 jaar (22% van de totale bevolking in 1990). De verwachting is dat in 2010 deze groep is gegroeid naar ongeveer 4,6 miljoen (28% van de totale bevolking) en in 2030 naar 6,3 miljoen (37% van de totale bevolking). Dit is duidelijk weergegeven in figuur 3.1. Deze stijging zou een groei van 90% van de groep 55-plus betekenen over 40 jaar. De verwachting is dat de totale bevolking over deze periode zal groeien met ruim 16%. Kortom, de groep 55-plussers neemt in verhouding tot de totale bevolking de komende periode veel meer toe.



¹ Verweij, A. & de Beer, J., 2007

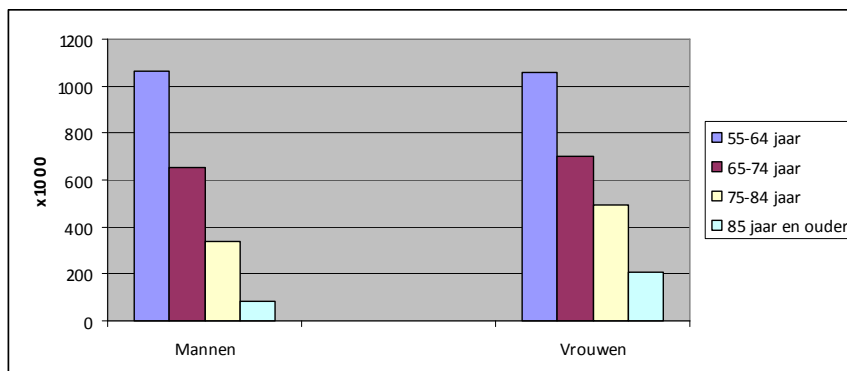
Figuur 3.1: Verhouding 55+ ten opzichte van totale bevolking²

Als er naar de leeftijdsopbouw wordt gekeken is te zien dat de grootste stijging van het aantal ouderen zich voordoet in de groep 75-84 jarigen (zie figuur 3.2). De verwachting is dat deze groep van 1990 naar 2030 zal groeien met 133%. De overige groepen groeien ook maar iets minder sterk. De groep 65-74 jarigen groeit met 91%, de groep 85-plus groeit met 62% en de groep 55-64 jarigen groeit met 61%.



Figuur 3.2: Leeftijdsopbouw 55+ van 1990-2030³

Er is ook nog verschil waar te nemen tussen mannen en vrouwen. Vrouwen worden ouder dan mannen en derhalve zijn er dus meer vrouwen dan mannen van 55-plus. In 2009 zijn er 2.1 miljoen mannen en 2.4 miljoen vrouwen 55-plus. Het verschil tussen mannen en vrouw wordt duidelijk merkbaar rond de leeftijd van 75 jaar. Bijna 60% van 75-84 jarigen is vrouw en slechts 30% man. In figuur 3.3 is dit te zien.



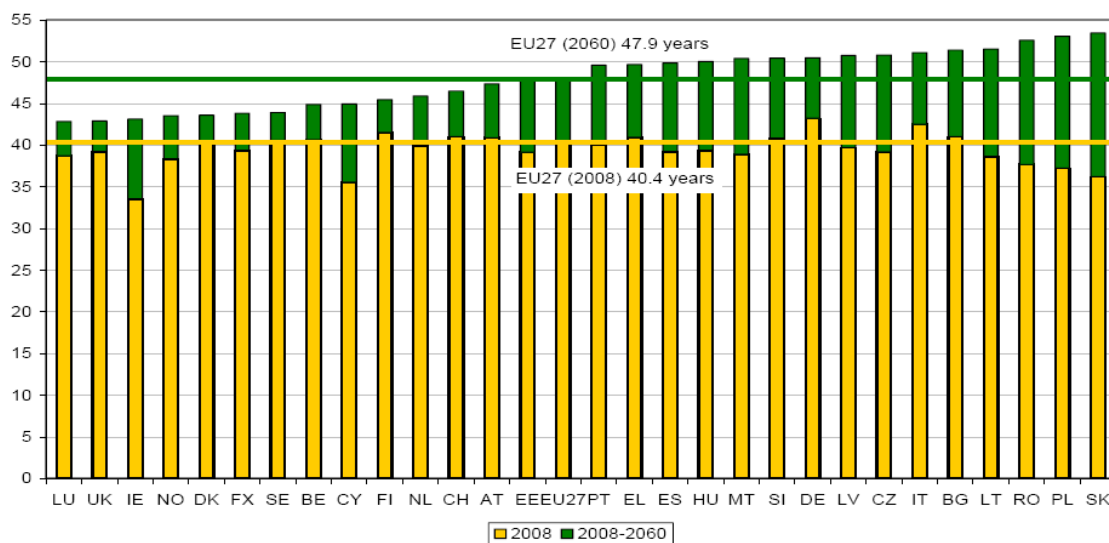
Figuur 3.3: Verdeling 55-plus naar geslacht

Vergrijzing in Europa

² CBS Statline, januari 2009

³ CBS Statline, januari 2009

In Europa is dezelfde trend waar te nemen als in Nederland. De bevolking van Europa wordt langzaam steeds ouder. De gemiddelde leeftijd van Europeanen (inclusief Noorwegen en Zwitserland) stijgt van 40.4 jaar in 2008 naar 47.9 jaar in 2060. De verwachting is dat de totale bevolking van Europa licht zal groeien. Er wordt een groei verwacht van 2.1% in 2060 ten opzichte van 2008. Uit figuur 3.4 blijkt dat in alle landen van Europa de gemiddelde leeftijd zal toenemen als gevolg van een afname van het aantal geboortes en een langere levensverwachting. De stijging van de gemiddelde leeftijd is niet in alle landen gelijk. Zo stijgt in Polen en Slovenië de gemiddelde leeftijd van 2008 tot 2060 met 15 jaar en is de toename van de gemiddelde leeftijd in landen als Luxemburg, Engeland, Denemarken, Frankrijk, Zweden, België en Finland minder dan vijf jaar.⁴



Figuur 3.4: Gemiddelde leeftijd in Europa in 2008 en 2060

3.2 Sport- en beweggedrag van 55-plussers

De overheid in Nederland hecht grote waarde aan sporten en bewegen. Voldoende bewegen bevordert de kwaliteit van leven en kent diverse gezondheidsvoordelen. Om vast te kunnen stellen of iemand voldoende beweegt is in 1998 door een aantal universiteiten en onderzoeksbureaus de Nederlandse Norm Gezond Bewegen opgesteld. De norm verschilt voor jongeren, volwassenen en 55-plussers. De Nederlandse Norm Gezond Bewegen (NNGB) luidt voor 55-plusser als volgt:

Een half uur tenminste matig intensieve lichamelijke activiteit op minimaal vijf, maar bij voorkeur alle dagen van de week; voor niet-actieven, zonder of met beperkingen, is elke extra hoeveelheid lichaamsbeweging zinvol, ongeacht duur, intensiteit frequentie of type. Voorbeelden van matig intensieve lichamelijke activiteit bij ouderen zijn wandelen met 3-4 km/u en fietsen met 10 km/u.⁵

⁴ Giannakouris, 2008

⁵ Wendel-Vos, G.C.W., 2008

De afgelopen jaren zijn de 55-plussers in Nederland steeds meer gaan bewegen. In Nederland voldeed in 2001 44% van mensen tussen de 55 en 64 jaar aan de NNGB en in 2007 is dit percentage gestegen naar 58%. Van de 65 tot 74-jarigen voldeed in 2001 43% aan de NNGB en in 2007 54%. Van de groep 75 jaar en ouder voldeed in 2001 37% aan de NNGB en in 2007 is dit percentage gestegen naar 49%.⁶

Naast de NNGB is er ook nog de fitnorm. De fitnorm is voor iedereen gelijk en vereist tenminste drie keer per week gedurende minimaal 20 minuten zwaar intensieve lichamelijke activiteit. Deze norm is vooral gericht op het onderhouden van fysieke fitheid (uithoudingsvermogen, kracht en coördinatievermogen).⁷ Ook de groep 55-plussers die voldoet aan de fitnorm is gestegen, al is deze stijging wel kleiner dan bij de NNGB. In 2001 voldoet 15% van de 55-64 jarigen aan de fitnorm en in 2007 18%. Van groep 65-74 jarigen voldoet 10% aan de fitnorm in 2001 en 12% in 2007. Van de groep Nederlander van 75 jaar en ouder voldoet in 2001 5% aan de fitnorm en in 2007 7%.⁸

Tot slot is er ook nog de combinorm. Iemand voldoet aan de combinorm als men voldoet aan de eisen van de fitnorm, de NNGB, ofwel aan beide normen.⁹ De groep 55-plussers die aan de combinorm voldoet is de afgelopen jaren ook gestegen. In 2001 voldeed 50% van de 55-64 jarigen aan de combinorm in 2007 was dit 67%. Van de 65-74 jarigen voldeed in 2001 46% aan de combinorm en in 2007 was dat 60%. Van de groep 75 jaar en ouder voldeed in 2001 39% aan de combinorm en 55% in 2007.¹⁰

Sporten wordt gezien als een goede vorm om bewegingsarmoede tegen te gaan, zeker voor de meest kwetsbare groepen in de samenleving, waaronder ouderen, gehandicapten, chronisch zieken, mensen uit achterstandswijken en allochtonen.

Ouderen zijn de afgelopen periode ook steeds meer gaan sporten. In 1999 deed 48% van de 50-64 jarigen 1x per jaar aan sport in 2007 is dit 55%. Van de groep 65-79 jarigen deed in 1999 34% 1x per jaar aan sport en in 2007 41%. Volgens de landelijke Richtlijn Sportdeelname Onderzoek (RSO) mag iemand zich sporter noemen als iemand minstens 12x per jaar één of meerdere takken van sport beoefend. De ouderen in Nederland voldoen ook steeds vaker aan de RSO. Van de 50-64 jarigen voldeed in 2003 53% aan de RSO en in 2007 60%. Van de 65-79 jarigen voldeed in 2003 32% aan de RSO en in 2007 44%. De sportdeelname van beide groepen is de afgelopen jaren dus aardig gestegen. Opvallend is echter dat ouderen niet of nauwelijks vaker lid zijn geworden van een sportvereniging. Van de groep 50-64 jarigen was in 2003 42% lid van een sportvereniging in 2007 is dit percentage gestegen naar 44%. Bij de groep 65-79 jarigen is het aantal personen dat lid is van een

⁶ Breedveld, Kamphuis & Tiessen-Raaphorst, 2008

⁷ Wendel-Vos, G.C.W. & Gool, C.H. van, 2008

⁸ Breedveld, Kamphuis & Tiessen-Raaphorst, 2008

⁹ Wendel-Vos, G.C.W. & Gool, C.H. van, 2008

¹⁰ Breedveld, Kamphuis & Tiessen-Raaphorst, 2008

sportvereniging de laatste jaren zelfs afgenomen. In 2003 was 38% nog lid van een sportvereniging in 2007 is dit percentage gedaald naar 33%.

Sport- en beweggedrag van 55-plussers in Europa

De Nederlandse overheid is niet de enige overheid in Europa die veel waarde hecht aan sport. Na de Tweede Wereldoorlog ontwikkelden een aanzienlijk aantal Europese landen een actief overheidsbeleid op het gebied van sport en fysieke activiteit. Een belangrijk doel van dit beleid is zoveel mogelijk burgers aan te zetten tot actieve deelname aan sportieve bewegingsactiviteiten. Tot en met de jaren zestig was sportbeoefening grotendeels voorbehouden voor jonge, bewegingscompetente en prestatiegerichte mannen, veelal afkomstig uit de midden- en hoge sociale klassen. Door de maatschappelijke interesse voor sport van de afgelopen tientallen jaren is sport uitgegroeid tot een van de meest voorkomende vormen van vrijetijdsbesteding.¹¹

De Europese Commissie benadrukt in het witboek "Een Europese strategie voor gezondheidsproblemen die verband houden met voeding, overgewicht en obesitas" het belang van proactieve maatregelen om te voorkomen dat mensen steeds minder lichaamsbeweging hebben. Als instrument voor gezondheidsbevorderende lichaamsbeweging heeft sport veel meer invloed dan elke andere maatschappelijke activiteit. De Europese Commissie vindt dat overheden en particuliere organisaties in de lidstaten hun inwoners zouden moeten helpen minstens 30 minuten per dag matig tot intensief te laten bewegen. Uit recent onderzoek blijkt echter dat onvoldoende vooruitgang wordt geboekt. Vanuit de Europese Unie worden ministers in de lidstaten aangespoord maatregelen te nemen om de samenwerking tussen de gezondheidssector, het onderwijs en de sportwereld te bevorderen met als doel gezondheidsrisico's te verminderen.¹²

De sportdeelname in Europa wordt bepaald met de Eurobarometer-survey. In deze survey wordt gevraagd hoe veel men de afgelopen zeven dagen fysiek actief is geweest tijdens recreatie, sport en vrije tijdsbesteding. Als men veel, gemiddeld of weinig heeft aangegeven wordt men als sportbeoefenaar beschouwd. In 2005 was 57,2% van de Europeanen in de leeftijdscategorie 55-64 jaar sportbeoefenaar. In de leeftijdscategorie 65 jaar en ouder was dit 44,5%. Deze percentages komen redelijk overeen met de cijfers over sportdeelname in Nederland onder deze leeftijdsgroepen.

3.3 Aanbod sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers

Er komen steeds meer ouderen in Nederland en ouderen leven steeds langer. Daarbij gaan deze ouderen ook steeds meer sporten en bewegen en wordt sporten en bewegen vanuit de overheid ook steeds meer gestimuleerd. Een ruim en passend sport- en beweegaanbod voor 55-plussers zal deze groep langer aan het

¹¹ Van Tuyckom & Scheerder, 2008

¹² Commissie Europese gemeenschappen, 2007

sporten en bewegen houden. Er is in Nederland een aantal interventies die zich specifiek richten op het sport- en beweegaanbod voor 55-plussers. Een selectie hiervan wordt hierna kort besproken.

Meer Bewegen voor Ouderen (MBvO)

MBvO richt zich in beginsel op senioren van 65 jaar en ouder. De activiteiten die worden aangeboden zijn aangepast aan de mogelijkheden en wensen van ouderen. Er zijn verschillende activiteiten zoals gymnastiek, spel (sporten), dansen en zwemmen. De activiteiten worden gegeven door personen die hier een erkende MBvO-opleiding voor hebben gevolgd. Het doel van MBvO-activiteiten is een bijdrage te leveren aan het zo optimaal en zelfstandig mogelijk functioneren van ouderen. Plezier en gezelligheid door de mogelijkheid tot ontmoeting en contact zijn hierbij erg belangrijk.

Groninger Actief Leven Model (GALM)

GALM is een bewegingsstimuleringsmethodiek om onvoldoende actieve senioren van 55-65 jaar in hun eigen buurt of wijk sportief actief te maken en te houden. Het project is ontwikkeld door de Rijksuniversiteit Groningen samen met NISB. De doelstelling van GALM is om senioren plezier in het bewegen te laten hebben alsook in het trainen van (sport)vaardigheden en het verbeteren van fitheid en gezondheid.¹³ GALM is in 1997 geïmplementeerd. Sindsdien zijn er uit dit project een aantal nieuwe interventies voortgevloeid:

SCALA, beweeginterventie voor 55-plussers met een chronische aandoening

GALM+, beweeginterventie voor inactieve 65-plussers

ACTOR, een beweeginterventie voor eenzame ouderen

GALLOM, een beweeginterventie voor allochtone ouderen

SMALL, een beweeginterventie voor inactieve 55-plussers woonachtig in kleine gemeenten of kleinere kernen

GROSSO, een beweeginterventie gericht op grote steden problematiek¹⁴

Bewegen en Gezondheid voor senioren

Het project Bewegen en Gezondheid voor senioren speelt in op de wens van veel ouderen om actiever en hierdoor gezonder te leven. Binnen het project zijn vijf thema's geselecteerd om gezond ouder te worden. De cursus wordt in groepsverband gegeven maar de cursisten krijgen een map waarmee ze ook thuis aan de slag kunnen. Het doel van het project is gezondheidswinst. Na de cursus kunnen de deelnemers doorstromen naar een vervolgaanbod of naar reguliere activiteiten, zoals MBvO of BvO.

De COACH-methode

COACH is niet specifiek gericht op ouderen maar het is een effectieve, evidence-based, methode voor het stimuleren van lichamelijke activiteit van inactieve mensen (jong en oud). Het is een laagdrempelige

¹³ NISB, 2007

¹⁴ www.nisb.nl

bewegingsstimuleringsmethode, die geschikt is om inactieve mensen met een geringe motivatie in een korte tijd (3 maanden) en tegen relatief geringe kosten te activeren om meer te gaan en blijven bewegen in het dagelijkse leven. De COACH-methode is inmiddels met succes toegepast bij kinderen, volwassenen, senioren, mensen met een chronische aandoening en werknemers

Sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers worden door verschillende organisaties aangeboden. Gedacht kan worden aan sportverenigingen, Stichting Welzijn Ouderen en welzijnsorganisaties.

Sport- en beweegaanbod in Europa

Niet alleen in Nederland is men zich ervan bewust dat interventies aangepast aan de mogelijkheden en wensen van 55-plussers ouderen langer aan het sporten en bewegen houden. In heel Europa worden sportprogramma's aangeboden die zich specifiek richten op ouderen. Net als in Nederland zijn het in de rest van Europa ook niet alleen de sportverenigingen die sport- en beweegactiviteiten aanbieden voor 55-plussers ook andere organisaties bieden aangepaste sport- en beweegprogramma's aan voor ouderen. Sportverenigingen passen hun programma vaak aan de leeftijd van hun deelnemers aan, door bijvoorbeeld een competitie op te zetten voor ouderen. Andere aanbieders van sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers komen met nieuwe trainingsvormen. Toch voelen in Europa nog niet alle ouderen zich aangetrokken tot de sport- en beweegactiviteiten. De programma's moeten zich nog meer richten op de behoeften van de huidige 55-plussers, wellicht door een nieuwe vorm van sport te creëren waarbij de belangrijkste oefenelementen van de verschillende sporten worden gecombineerd.¹⁵

3.4 Kader voor sport- en beweegactiviteiten 55+

Sport- en beweegactiviteiten worden in Nederland geleid door zowel betaald als vrijwillig kader. Om een beeld te schetsen van de arbeidsmarkt sport zal er in deze paragraaf eerst een omschrijving worden gegeven van het betaald kader dat werkzaam is in de sport. Vervolgens zal het vrijwillig kader in de sport worden beschreven. In navolging hierop zal er specifieke aandacht zijn voor de sport- en beweegleider 55+ in Nederland en in Europa.

Betaald kader

Om senioren activiteiten aan te kunnen bieden is er kader nodig om deze activiteiten te leiden. In Nederland zijn ruim 2 miljoen mensen betaald werkzaam in de sportsector. Het grootste gedeelte van deze groep heeft een MBO-opleiding genoten (35%), gevolgd door een HBO-opleiding (32%). De meeste werknemers uit de sportsector zijn tussen de 21 en 39 jaar. Een gemiddelde werkweek in de sportsector bestaat uit 23 uur. Dit is in verhouding met andere branches laag. Dit wordt onder andere veroorzaakt door kleine contracten die werknemers bij sportverenigingen hebben. De sportsector komt op verschillende manieren aan haar personeel. Zo kunnen zij werven bij personen die een sportopleiding volgen, bij gediplomeerde schoolverlaters, door baan-baan mobiliteit of bij herintreders. Niet alle personen met een sportopleiding blijven behouden voor de

¹⁵ Tokarski, 2004

sport. Het beroepsrendement onder afgestudeerde Sport en Bewegstudenten ligt op 30%. Afgezet tegen het landelijk gemiddeld van 53% is dit laag. Het beroepsrendement is het aantal personen met een beroep waarvoor ze hebben geleerd (al dan niet op het eigen niveau) gedeeld door alle afgestudeerden. Er zijn verschillende redenen om de sportsector te verlaten. Zo kan men de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, niet meer beschikbaar zijn voor werk door opleiding, zorgtaken of arbeidsongeschiktheid of door-of uitstromen naar een andere baan of sector.¹⁶

Vrijwillig kader

Naast betaald personeel werken er ook ontzettend veel vrijwilligers in de sportsector. Het aantal vrijwilligers in de sport van 18 jaar en ouder wordt geschat tussen 1,3 en 1,7 miljoen. Mensen die in verenigingsverband sporten zijn vaker vrijwilliger in de sport dan niet-leden en niet-sporters. Mannen zijn in de sport iets vaker vrijwilliger dan vrouwen. Jongeren tussen de 16 en 19 jaar zijn vaak vrijwilliger in de sport, ouderen niet. Hoewel een op de vijf 65-plussers vrijwilligerswerk doet, doet slechts een op de twintig dit in de sport. Mensen met een hoger opleidingsniveau en/of inkomen en mensen van autochtone afkomst zijn vaker vrijwilliger dan anderen. Verder is opvallend dat ouders van kinderen in de leeftijd van 7-18 jaar vaker vrijwilligerswerk doen dan alleenstaanden of volwassenen zonder kinderen in die leeftijdscategorie.

Kader voor sport- en beweegactiviteiten 55+

Hoe het ervoor staat met het kader voor de doelgroep 55-plus zal onder andere in dit onderzoek aan bod komen. Zoals in de inleiding al te lezen was is er eerder onderzoek gedaan naar het kader voor sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers. De Nederlandse Vereniging van Bewegingsleiders 55+ (VML) heeft onlangs een onderzoek uitgevoerd onder de sport- en beweegleiders 55+. Van de groep sport- en beweegleiders 55+ die ondervraagd is was de grootste groep tussen de 53 en 63 jaar. De gemiddelde leeftijd van de sport- en beweegleiders ligt dus veel hoger dan de gemiddelde leeftijd in de sportsector in het algemeen. Het grootste gedeelte van de sport- en beweegleiders geeft tussen 0 en 16 uur les per week, meestal op verschillende locaties. Dit is lager dan de 23 uur waar een gemiddeld contract in de sportsector uit bestaat. Bijna tweederde van de sport- en beweegleiders 55+ werkt op freelance basis en dit brengt de nodige consequenties met zich mee. Freelancers en zelfstandigen bouwen geen pensioen op en worden niet doorbetaald tijdens vakantie en ziekte. Verder moeten de sport- en beweegleiders 55+ hun geld verdienen tijdens de winterperiode omdat de organisaties die de activiteiten aanbieden tijdens de zomerperiode dicht gaan. Uit het onderzoek van de VML kan worden opgemaakt dat er rekening mee moet worden gehouden dat er binnenkort een kadertekort gaat ontstaan voor sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers. Meer dan de helft van de sport- en bewegingsleiders 55+ denkt binnen nu en 10 jaar te stoppen met het werk terwijl er steeds meer ouderen komen die gaan sporten en bewegen.¹⁷

¹⁶ Van der Werff & Lucassen, 2007.

¹⁷ VML, 2008

Kader voor sport- en beweegactiviteiten 55+ in Europa

Niet alleen in Nederland is men zich ervan bewust dat sport- en beweegleiders toegerust moeten zijn op hun doelgroep. Een goede training van sport- en beweegleiders, zeker als deze niet direct uit de sportwereld afkomstig zijn, is erg belangrijk. In heel Europa klaagt men over een tekort aan sport- en beweegleiders, over ongeschikte sport- en beweegleiders en over sport- en beweegleiders die zich niet willen scholen of bijscholen. Het fenomeen doet zich niet alleen voor op het sport- en beweeggebied voor ouderen maar in de hele sport- en beweegsector. Dit betekent dat er grote vraag is naar nieuwe mensen in deze sector. Er zal daarom gekeken moeten worden naar de opleiding voor sport- en beweegleiders. Verder zal men moeten onderzoeken in hoeverre de wat jongere ouderen een bijdrage kunnen leveren aan de fysieke training van hun leeftijdsgenoten.¹⁸

3.5 Opleidingen tot sport- en beweegleider 55+

In Nederland worden op verschillende niveaus en bij verschillende organisaties sportopleidingen aangeboden. De meeste sportopleidingen worden aangeboden op MBO-niveau. De sportopleidingen zijn populair. Het aantal deelnemers aan de opleiding Sport en Bewegen die wordt aangeboden op verschillende ROC's in Nederland neemt de laatste jaren steeds meer toe. In 2000 namen er 3.800 leerlingen deel aan de opleiding Sport en Bewegen in 2008 verwacht men dat 18.800 leerlingen deze opleiding hebben gevolgd. Binnen de opleiding Sport en Bewegen heeft men verschillende afstudeermogelijkheden. Zo kan men kiezen uit onder andere sport- en bewegingsleider, BOS-medewerker of operationeel sport- en beweegmanager. Op enkele ROC's kunnen leerlingen specifiek kiezen voor de opleiding sport- en beweegleider 50+.

Ook op HBO-niveau worden sportopleiding aangeboden. Het aantal leerlingen op deze opleiding is de afgelopen jaren licht gestegen. Het aantal leerlingen groeit op deze opleiding jaarlijks met ongeveer 10%. In bijlage 2 is een lijst opgenomen van opleidingsinstituten die een opleiding tot seniorenportleider aanbieden.

Verder worden door de sportbonden nog een aantal sportopleidingen aangeboden. Gemiddeld worden er bij sportbonden zes verschillende opleidingen per jaar aangeboden. Er zitten wel grote verschillen tussen de bonden in het aantal sportopleidingen dat zij aanbieden. De bondsopleidingen leveren veel gediplomeerde krachten voor de sport. De deelnemers van de bondsopleiding hebben vaak al wel eerder een sportgerichte opleiding gedaan.¹⁹ Naast de reguliere opleidingen kan men zich ook nog bijscholen en specialiseren. Voor het lesgeven aan senioren kan men GALM –docent worden of MBvO-docent. Aan deze opleidingen worden wel toelatingseisen gesteld.

¹⁸ Tokarski, 2004

¹⁹ Van der Werff & Lucassen, 2007

4. Perspectieven op de sport- en beweegleider 55+

In dit hoofdstuk zullen de cijfermatige resultaten van het onderzoek worden besproken die verkregen zijn uit de ingevulde vragenlijsten. Eerst worden de resultaten van het huidige kader van sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers besproken. Vervolgens zullen de resultaten van het potentiële kader worden beschreven en tot slot de resultaten van de organisaties die sport- en beweegleiders 55+ in dienst hebben aan bod komen.

4.1 Kader voor sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers

In deze paragraaf zal aandacht worden besteed aan de resultaten van het onderzoek onder sport- en beweegleiders 55+. De vragenlijst voor het kader is digitaal aangeboden aan personen die nu of in het verleden GALM-activiteiten geven of hebben gegeven. In totaal hebben 117 GALM-docenten de vragenlijst ingevuld.

Er is de sport- en beweegleiders gevraagd hoeveel jaar zij in totaal GALM-activiteiten verzorgen en hoeveel uur zij dit in de week doen. In tabel 4.1 worden de resultaten weergegeven.

Tabel 4.1: Overzicht van het aantal jaren en uren dat de GALM-docenten activiteiten verzorgen

	%	Aantal
Jaren		
0-5 jaar	39	44
5-10 jaar	43	49
10-15 jaar	14	16
15-20 jaar	0	0
20 jaar of meer	4	4
Uren		
0-5 uur	66	45
5-10 uur	25	17
10 uur of meer	9	6

De grootste groep GALM-docenten geeft 5-10 jaar GALM-activiteiten (43%), gevolgd door de groep van 39% die 0-5 jaar activiteiten verzorgd. Gemiddeld geven de GALM-docenten 6 jaar les. 56% van de docenten geeft ook dit jaar nog GALM-activiteiten. Van deze 56% geeft tweederde van de docenten 0-5 uur les per week, een kwart van de docenten geeft 5-10 uur les per week en slechts 9% geeft 10 uur of meer les per week. Gemiddeld geven de docenten 4,3 uur les per week waarbij het maximum 20 uur per week is.

Zoals in hoofdstuk drie al te lezen viel, zijn er in de loop de jaren uit het oorspronkelijke GALM-project diverse varianten ontstaan. Er is de GALM-docenten die op dit moment activiteiten geven gevraagd wat voor soort

activiteiten zij geven. De docenten mochten meerdere antwoorden aankruisen. In tabel 4.2 zijn de uitkomsten te zien.

Tabel 4.2: Soort activiteiten (van vaak gegeven naar minder vaak gegeven)

Activiteit	%	Aantal
GALM +	48	63
GROSSO	16	21
ACTOR	11	14
SMALL	7	9
GALM	2	2
SCALA	0	0
GALLOM	0	0
Anders	22	29

De grootste groep sport- en beweegleiders geeft GALM+ activiteiten. Dit zijn activiteiten voor inactieve 65-plussers. GALM+ activiteiten worden door 48% van de sport- en beweegleiders gegeven. GALLOM (0%), SCALA (0%) en GALM (2%) worden niet of nauwelijks door de sport- en beweegleiders gegeven. De meeste sport- en beweegleiders die voor de optie andere activiteiten hebben gekozen geven Meer Bewegen voor Ouderen (MBvO) aan als activiteit die zij verzorgen.

Er is de sport- en beweegleiders die op dit moment nog activiteiten geven gevraagd hoe zij in contact zijn gekomen met de organisatie die activiteiten aanbiedt voor 55-plussers. De uitkomsten worden weergegeven in tabel 4.3.

Tabel 4.3: Manier waarop men in van contact is gekomen met organisatie (van hoog naar laag)

Contact met organisatie	%	Aantal
Via sportservicebureau/provinciale sportraad/bond	36	26
Had al eerder bij deze organisatie les gegeven	19	14
Via een andere bewegingsleider	13	9
Zelf aangemeld bij deze organisatie	6	4
Via advertentie(s)	4	3
Ik was zelf deelnemer	3	2
Via iemand uit de deelnemersgroep	1	1
Geïnformeerd bij opleiding	1	1
Anders	17	12

De meeste sport- en beweegleiders (36%) zijn via een sportservicebureau, provinciale sportraad of bond in contact gekomen met de organisatie waar zij GALM-activiteiten verzorgen. Verder is een relatief grote groep (19%) GALM-activiteiten gaan geven bij de organisatie waar ze ook al andere activiteiten verzorgden. Vrijwel niemand heeft geïnformeerd bij een opleiding of was ooit zelf deelnemer. Van de personen die gekozen hebben voor de optie 'anders' zijn de meeste via de gemeente in contact gekomen met de organisatie waar zij nu les geven.

Er is de sport- en beweegleiders gevraagd naar hun beweegredenen voor het verzorgen van GALM-activiteiten. De sport- en beweegleiders kregen een aantal stellingen voorgelegd en konden aan de hand van vier antwoordcategorieën aangeven in hoeverre die stelling in een rol gespeeld heeft bij de keuze om GALM-activiteiten te geven. De resultaten worden weergegeven in tabel 4.4.

Tabel 4.4: Reden om GALM-activiteiten te geven in %

Ik ben gestart met het geven van GALM activiteiten omdat.....	Nee , zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
... ik graag wil werken met ouderen	0	0	4	64	32
... ik belangstelling heb voor sport en bewegen	0	0	0	31	69
... ik vind dat deze groep specifieke begeleiding nodig heeft	0	0	7	41	52
... dit werk mij voldoening geeft (dankbaar werk)	0	1	4	40	54
... ik graag les wil geven	0	0	4	47	49
... ik graag overdag les wil kunnen geven	0	7	7	51	34
... ik graag een paar uurtjes wil bijverdienen	10	20	23	37	10
... dit werk goed wordt betaald	23	27	30	17	3

Alle sport- en beweegleiders hebben belangstelling voor sport en bewegen. Verder geeft een zeer groot gedeelte van de sport- en beweegleiders aan dat het werk voldoening geeft, dat ouderen specifieke begeleiding nodig hebben en dat zij werken met ouderen leuk vinden. Een zeer kleine groep sport- en beweegleiders vindt dat het werk goed betaald wordt.

De sport- en beweegleiders is ook gevraagd wat zij bruto per uur (exclusief reiskosten) als vergoeding ontvangen voor het verzorgen van GALM-activiteiten. Als sport- en beweegleiders bij meerdere organisaties lesgeven dan hebben zij de vergoeding aangegeven van de organisatie waar zij de meeste uren lesgeven (zie tabel 4.5).

Tabel 4.5: Vergoeding bruto per uur excl. reiskosten

Vergoeding	%	Aantal
Geen vergoeding	0	0
0-5 euro	0	0
5-10 euro	1	1
10-15 euro	11	8
15-20 euro	17	12
20-25 euro	60	42
25-30 euro	10	7
30-35 euro	0	0
Meer dan 35 euro	0	0

Bijna tweederde van de sport- en beweegleiders verdient tussen de 20-25 euro per uur. De sport- en beweegleiders verdienen bijna nooit minder dan 10 euro en meer dan 30 euro bruto per uur.

In tabel 4.6 is te zien in hoe vaak de sport- en beweegleiders een andere baan hebben naast de GALM-activiteiten die zij verzorgen.

Tabel 4.6: Wel of geen baan naast de GALM-activiteiten

	%	Aantal
Nee	35	25
Ja, parttime baan	55	39
Ja, fulltime baan	10	7

Ruim de helft van de sport- en beweegleiders heeft naast de tijd die zij besteden aan het geven van GALM-activiteiten een parttime baan, 35% heeft verder geen baan en 10% heeft een full-time baan.

Aan iedereen, dus niet alleen aan de sport- en beweegleiders die op dit moment GALM-activiteiten geven, is gevraagd of zij een opleiding hebben gevolgd op het gebied van sport- en bewegen of specifiek op het gebied van 55-plussers. De top vijf van opleidingen die het meest zijn gevolgd door de sport- en beweegleiders is weergegeven in tabel 4.7. De respondenten mochten meerdere antwoorden aankruisen.

Tabel 4.7: Top 5 van meest gevolgde opleidingen door GALM-docenten

Opleiding	%	Aantal
GALM	76	99
MBvO gymnastiek	44	57
Algemene C-licentie KNGU	20	26
ALO	18	23
Specialisatie 55+ KNGU	15	19

De meeste sport- en beweegleiders, namelijk 76%, heeft een GALM-cursus gevolgd. Dit is tevens ook van bijna de helft van de sport- en beweegleiders de meest recente opleiding of cursus die zij hebben gevolgd. Naast de GALM-cursus zijn ook de opleiding MBvO gymnastiek, cursus voor een algemene C licentie KNGU, ALO en de specialisatie 55+ van de KNGU vaak door de sport- en beweegleiders gevolgd.

De sport- en beweegleiders is ook een aantal stellingen voorgelegd over hun ervaringen met hun meest recente opleiding of cursus. De resultaten staan in tabel 4.8.

Tabel 4.8: Ervaringen met meest recente opleiding/cursus

Stelling	Nee, zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
De tijdsbelasting van de opleiding/cursus is goed	0	4	7	79	9
De eisen die worden gesteld aan de vooropleiding zijn terecht	2	5	6	74	14
De opleiding/cursus sluit goed aan bij mijn vooropleiding	1	3	19	64	13
De opleiding/cursus sluit goed aan bij mijn praktijkervaring	1	4	15	65	15
De inhoud van de opleiding/cursus sluit goed aan bij de 55+ activiteiten	2	2	9	69	18
De opleiding/cursus is betaalbaar	0	5	16	66	13

Als er naar de resultaten uit tabel 4.8 wordt gekeken kan worden geconcludeerd dat de sport- en beweegleiders het over het algemeen eens zijn met de stellingen die hen zijn voorgelegd en dat zij dus tevreden zijn over de opleiding of cursus die zij hebben gevolgd

Tot slot is de sport- en beweegleiders van sport- en beweegactiviteiten 55-plus een aantal oplossingen voorgelegd om het vermoedelijke kadertekort mee op te lossen. De sport- en beweegleiders is gevraagd op

welke oplossingen het beleid zich volgens hen moest richten. Tabel 4.9 geeft de tien meest door sport- en beweegleiders gekozen oplossingen weer.

Tabel 4.9: Top 10 mogelijke oplossingen voor kadertekort

Het kadertekort zal minder worden als....	Nee , zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
... de goed opgeleide bewegingsleiders een echte baan krijgen	0	4	5	42	50
... het beeld van de 55+ activiteiten beter wordt neergezet	0	5	13	63	20
... het aantrekkelijker wordt gemaakt voor afgestudeerden van sport- en bewegingsopleidingen om 55+ activiteiten te gaan geven	0	7	11	58	24
... er een centraal punt komt waar vraag en aanbod van bewegingsleiders en organisaties worden gekoppeld		5	15	58	22
... de bewegingsleiders beter worden betaald	1	5	18	39	37
... er beter contact komt tussen de organisaties die activiteiten organiseren en de bewegingsleiders	0	5	19	54	22
... de organisaties die activiteiten aanbieden de opleiding of bijscholing van bewegingsleiders gaan betalen	0	6	19	43	32
... de bewegingsleiders beter worden ondersteund/begeleid door organisaties waarvoor zij werken	2	11	22	54	11
... er minder versnippering van sport- en beweegactiviteiten voor 55+ komt	2	16	24	44	14
... de bewegingsleiders beter worden ondersteund/begeleid door regionale consultants	3	8	33	45	10

Volgens de sport- en beweegleiders is de beste manier om het kadertekort te verminderen de sport- en beweegleiders met een goede opleiding een echte baan te geven. Verder vindt men het belangrijk dat het beeld van 55-plus activiteiten beter neergezet moet worden en dat het geven van sport- en beweegactiviteiten

voor 55-plus aantrekkelijk gemaakt moet worden voor afgestudeerden van sport- en bewegopleidingen. Minder belangrijk maar toch nog door meer dan helft van de sport- en beweegleiders genoemd als mogelijke oplossing, is de versnippering van sport- en beweegactiviteiten van 55-plus aanpakken en betere ondersteuning en begeleiding bieden aan de sport- en beweegleiders door regionale consultants.

4.3 Potentieel kader voor sport- en beweegactiviteiten 55+

In deze paragraaf wordt ingegaan op de resultaten van het onderzoek onder het potentiële kader voor sport- en beweegactiviteiten 55-plus. De vragenlijsten zijn digitaal aangeboden aan de leerlingen van de opleiding Sport en Bewegen van drie ROC's in Nederland en één HBO-sportopleiding. In totaal hebben 160 leerlingen de vragenlijst ingevuld.

Het potentiële kader is gevraagd voor welke uitstroomdifferentie zij hebben gekozen. De resultaten worden weergegeven in tabel 4.10.

Tabel 4.10: Uitstroomdifferentiatie

Uitstroomdifferentiatie	%	Aantal
Niveau 3: sport- en bewegingsleider	10	12
Niveau 3: sport- en beweegleider 50+	13	15
Niveau 4: bewegingsagoog	19	22
Niveau 4: BOS medewerker	13	15
Niveau 4: operationeel sport- en bewegingsmanager	14	16
Niveau 4: trainer/coach	14	16
Anders	17	20

Uit tabel 4.10 blijkt dat er geen grote verschillen bestaan tussen de verschillende uitstroomrichtingen. De meeste leerlingen (19%) hebben gekozen voor de uitstroomdifferentiatie Bewegingsagoog op niveau 4. De minste leerlingen (10%) hebben gekozen voor sport – en bewegingsleider op niveau 3. 13% van de leerlingen kiest voor sport- en beweegleider 50+. De meeste leerlingen die voor de optie anders hebben gekozen hebben Fitness en Health coördinator als uitstroomdifferentiatie.

Aan de leerlingen die niet hebben gekozen voor de uitstroomdifferentiatie sport en beweegleider 50+ is gevraagd of zij weten waar je een opleiding tot sport- en beweegleider 50+ kunt volgen. Helaas hebben zeer veel leerlingen deze vraag niet beantwoord (58). Van de leerlingen die deze vraag wel beantwoord hebben weet 28% waar je een opleiding sport- en beweegleider 50+ kunt volgen maar liefst 72% weet dit niet.

Er is de leerlingen ook gevraagd waarom zij niet voor de richting sport- en beweegleider 50+ hebben gekozen. Aan de hand van een aantal stellingen konden de leerlingen hun mening geven. De resultaten staan in tabel 4.11.

Tabel 4.11: Redenen om niet voor de richting sport- en beweegleider 55+ te kiezen (in % van alle studenten)

Ik heb niet voor de opleiding sport- en beweegleider 50-plus gekozen omdat.....	Nee , zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
... ik denk dat ik geen doorgroeimogelijkheden heb	18	27	18	31	6
... ik op deze ROC geen opleiding tot sport- en beweegleider 50-plus kan volgen	21	41	12	22	4
... ik denk dat ik dan niet full-time aan het werk kan	20	36	22	17	5
... ik senioren geen leuke doelgroep vind	28	20	29	14	8
... ik denk dat ik dan niet goed word betaald	14	39	25	18	4
... ik denk dat ik dan in de avonduren moet werken	20	38	23	15	5
... ik denk dat er weinig werk te vinden is voor sport- en beweegleiders 50-plus	25	37	19	16	2
... ik senioren een saaie doelgroep vind	28	33	23	13	4

De meest belangrijke reden voor leerlingen om niet voor de opleiding sport- en beweegleider 50+ te kiezen is het feit dat ze denken dat er binnen deze richting geen doorgroeimogelijkheden zijn. Ook het feit dat de leerlingen op een opleiding zitten waar de opleiding sport- en beweegleider 55+ simpelweg niet wordt aangeboden is voor leerlingen een belangrijke reden om de opleiding sport- en beweegleider 55+ niet te volgen. Een eventueel gebrek aan werk en een saaie doelgroep zijn voor de leerlingen de minst belangrijke redenen om niet voor de opleiding sport- en beweegleider 55+ te kiezen. Echter, het laatste argument wordt toch door 40% van de leerlingen als een beetje tot zeer belangrijk gezien.

De 15 leerlingen die hebben meegewerkt aan het onderzoek en wel voor de opleiding sport- en beweegleider 50+ hebben gekozen is gevraagd wat voor hun de belangrijkste redenen zijn om voor de opleiding sport- en

beweegleider 50+ te kiezen. Aan de hand van vier verschillende stellingen konden de leerlingen hun mening geven. In tabel 4.12 worden deze redenen weergegeven.

Tabel 4.12: Redenen om voor de richting sport- en beweegleider 55+ te kiezen (van meest belangrijk naar minst belangrijk)

Ik heb voor de opleiding sport- en beweegleider 50-plus gekozen omdat.....	Nee , zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
... de doelgroep senioren groeit en steeds belangrijker wordt	0	0	0	64	36
... dit werk mij voldoening geeft (dankbaar werk)	0	7	0	57	36
... ik graag wil werken met ouderen	0	0	14	50	36
... ik graag overdag les wil kunnen geven	0	7	21	50	21

Voor alle leerlingen is het feit dat de doelgroep senioren groeit en steeds belangrijker wordt een belangrijke reden geweest om voor de opleiding sport- en beweegleider 55+ te kiezen. Bijna alle leerlingen (93%) hebben ook voor deze opleiding gekozen omdat het werk voldoening geeft. De mogelijkheid om overdag les te kunnen geven vinden de leerlingen van de vier redenen die hen zijn voorgelegd het minst belangrijk.

Er is de leerlingen die de opleiding sport- en beweegleider 55+ volgen ook gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn over bepaalde onderdelen van de opleiding. Het oordeel van de leerlingen wordt weergegeven in tabel 4.13.

Tabel 4.13: Tevredenheid over opleiding sport- en beweegleider 55+ (van meest tevreden naar minst tevreden)

Hoe tevreden ben je over de volgende aspecten die betrekking hebben op de opleiding sport- en beweegleider 50-plus	Ontevreden	Neutraal	Tevreden	Zeerv tevreden
Inhoud van de opleiding	13	27	47	13
Duur van de opleiding	13	40	33	13
Eindtermen die gesteld worden	7	47	33	13
Begeleiding tijdens de opleiding	0	60	27	13

Het meest tevreden zijn de leerlingen over de inhoud van de opleiding. 60% van de leerlingen is hier tevreden over. Het minst tevreden zijn de leerlingen over de begeleiding tijdens de opleiding. 40% van de leerlingen is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding sport- en beweegleider 50+.

Al het potentiële kader dat heeft meegewerkt aan het onderzoek is een aantal stellingen voorgelegd over senioren en seniorensport. Zo is de leerlingen gevraagd of zij het belangrijk vinden dat er aparte sport- en beweegactiviteiten worden aangeboden voor 50-plussers. Maar liefst 77% van de leerlingen vindt dit belangrijk of heel belangrijk en slechts 9% van de leerlingen vindt dit niet belangrijk of helemaal niet belangrijk.

Ook is er gevraagd naar het beeld dat de leerlingen hebben van senioren. De resultaten zijn te zien in tabel 4.14.

Tabel 4.14: Beeld van leerlingen over senioren (van meest passend naar minst passend)

Ik zie senioren als....	Nee , zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
... een uitdagende doelgroep	4	2	24	45	26
... een doelgroep met veel vrije tijd, dus kunnen ze veel sporten en bewegen	2	18	21	46	13
... de doelgroep voor de toekomst voor sport en bewegen	8	21	32	24	14
... een actieve doelgroep	2	11	51	30	6
... een sportieve doelgroep	2	15	49	29	4
... iedere andere doelgroep (zoals jeugd, jongeren, volwassenen)	14	36	27	19	4
... een doelgroep met veel geld, dus kunnen ze veel uitgeven aan sport en bewegen	12	39	29	17	4
... een saaie doelgroep	28	47	16	7	1

Ruim 70% van de leerlingen ziet senioren als een uitdagende doelgroep en 58% van de leerlingen ziet senioren als een doelgroep met veel vrije tijd waardoor ze veel kunnen sporten en bewegen. Slechts 8% van de leerlingen ziet senioren als een saaie doelgroep.

De leerlingen is naast hun beeld over senioren ook gevraagd naar hun beeld van het beroep sport- en beweegleider 55+. Hoe leerlingen van de opleiding Sport en Bewegen het beroep sport- en beweegleiders 55+ zien, blijkt uit tabel 4.15.

Tabel 4.15: Beeld van leerlingen over de beroepsgroep sport- en beweegleider 55+ (van meest passend naar minst passend)

Ik zie de beroepsgroep sport- en beweegleiders 50+ als....	Nee , zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
... een beroepsgroep met een uitdaging	2	6	28	47	17
... een beroepsgroep met veel ervaring/kennis over senioren	4	2	40	48	6
... een beroepsgroep met prettige werktijden	4	21	30	39	6
... een sportieve beroepsgroep	4	12	42	41	1
... de beroepsgroep voor de toekomst voor sport en bewegen	5	31	28	28	8
... een vergrijsde/verouderde beroepsgroep	10	30	33	24	4
... een beroepsgroep die veel geld kan verdienen	4	47	28	18	4
... iedere andere beroepsgroep	11	29	39	17	4
... een saaie beroepsgroep	23	48	20	7	2

Bijna tweederde van de leerlingen vindt het beroep sport- en beweegleider 50+ een beroepsgroep met een uitdaging. Verder vindt iets meer dan de helft van de leerlingen het een beroepsgroep met veel ervaring en kennis over senioren en vindt 45% van de leerlingen het een beroepsgroep met prettige werktijden. Meer dan 30% geeft aan dat ze de beroepsgroep niet zien als de beroepsgroep voor de toekomst. Ook geeft bijna een kwart aan dat ze de beroepsgroep zien als een verouderde/vergrijsde beroepsgroep. Slechts 9% van de leerlingen vindt het beroep sport- en beweegleider 55+ saai.

Tot slot is het potentiële kader enkele oplossingen voorgelegd die wellicht een bijdrage kunnen leveren aan het oplossen van het vermoedelijke kadertekort. In tabel 4.16 is te zien in welke oplossingen de leerlingen zich het meest en minst konden vinden.

Tabel 4.16: Top 5 mogelijke oplossingen voor vermoedelijk kadertekort

Oplossing	Nee , zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
... de goed opgeleide bewegingsleiders een echte baan krijgen	2	6	17	55	20
... de organisaties die activiteiten aanbieden de opleiding en bijscholing van bewegingsleiders gaan betalen	1	7	24	57	11
... de bewegingsleiders beter worden betaald	2	15	27	45	10
... meer mensen die zelf 55-plus zijn voor de activiteiten worden opgeleid en ingezet	5	30	29	34	2
... activiteiten voor 55-plussers opgaan in reguliere sport- en beweegactiviteiten op eigen niveau	11	32	27	29	1

De oplossing waar driekwart van de leerlingen zich in kan vinden is de oplossing 'de goed opgeleide bewegingsleiders moeten een echte baan krijgen'. Verder denkt ruim tweederde van de leerlingen dat als organisaties die activiteiten aanbieden opleidingen en bijscholingen gaan betalen dit een positieve invloed heeft op het kadertekort. Activiteiten voor 55-plussers op laten gaan in het regulieren sport- en beweegaanbod op eigen niveau vindt slechts 30% van de leerlingen een oplossing om het vermoedelijke kadertekort mee op te lossen.

4.4 Werkgevers van kader voor sport- en beweegactiviteiten 55+

De organisaties die sport- en beweegactiviteiten aanbieden voor 55-plussers is ook een aantal vragen gesteld over het vermoedelijke kadertekort voor sport- en beweegactiviteiten 55+. Er hebben 45 organisaties meegewerkt aan het onderzoek. De uitkomsten van het onderzoek zullen in deze paragraaf worden besproken.

De organisaties bieden gemiddeld 18 uur per week sport- en beweegactiviteiten aan voor 55-plussers. Als er wordt gekeken naar verschillende soorten organisaties wordt duidelijk dat Stichtingen Welzijn Ouderen met 41 uur gemiddeld per week de meeste uren sport- en beweegactiviteiten aanbieden aan 55-plussers en sportverenigingen, met een krappe 7 uur gemiddeld per week, de minste uren. De vijf soorten activiteiten die door de organisaties het meest worden aangeboden zijn weergegeven in tabel 4.17. Er wordt in de tabel ook onderscheid gemaakt naar soort organisatie.

Tabel 4.17: Top 5 meest aangeboden activiteiten voor 55-plussers in %

Activiteit	Totaal	Sport- vereniging	Welzijns- organisatie	SWO	Gemeente
Volksdans	36	31	36	71	14
Gymnastiek	33	13	45	71	29
GALM	31	25	18	29	57
Sportief wandelen	29	19	45	29	14
Yoga	22	0	36	57	14

Volksdans wordt met 36% van de organisaties het vaakst aangeboden, gevolgd door gymnastiek dat door 33% van de organisaties wordt aangeboden. Als er wordt gekeken naar de verschillende soorten organisaties valt op dat bij welzijnsorganisaties gymnastiek en sportief wandelen populairder zijn dan bij het totaal van de organisaties en dat GALM-activiteiten door de gemeenten heeft vaakst worden aangeboden.

Bij 44% van de organisaties worden er sport- en beweegactiviteiten verzorgd door mannen en bij 78% van de organisaties worden er sport- en beweegactiviteiten verzorgd door vrouwen. Een verdeling naar leeftijd is te zien in tabel 4.18.

Tabel 4.18: Gemiddelde leeftijd sport- en beweegleiders 55-plus uitgesplitst naar geslacht

Gemiddelde leeftijd	Man		Vrouw	
	%	Aantal	%	Aantal
Jonger dan 30 jaar	15	3	0	0
30 t/m 40 jaar	0	0	0	0
41 t/m 50 jaar	20	4	57	20
51 jaar en ouder	65	13	43	15

Bij bijna tweederde van de organisaties zijn mannelijke sport- en beweegleiders werkzaam die gemiddeld 51 jaar of ouder zijn. Bij 43% van de organisaties vallen hun vrouwelijke sport- en beweegleiders in deze leeftijdscategorie. Opvallend is dat er bij geen enkele organisatie de gemiddelde leeftijd van vrouwelijke sport- en beweegleiders onder de 30 jaar of tussen de 30 en 40 jaar ligt en door drie organisaties is aangegeven dat de gemiddelde leeftijd van hun mannelijke sport- en beweegleiders onder de 30 jaar ligt.

Er is de organisaties ook gevraagd naar de opleiding van hun sport- en beweegleiders. 22% van de organisaties heeft sport en beweegleiders in dienst zonder specifieke opleiding. In tabel 4.19 staan verschillende opleidingen met het percentage organisaties dat minimaal een sport en beweegleider in dienst heeft met die opleiding.

Tabel 4.19: Opleiding

Opleiding	%
MBvO-leider gymnastiek	40
Fysiotherapie	33
CIOS	29
MBvO-leider dans	29
MBvO-leider watergymnastiek	22
ALO	20
Specialisatie 55+ KNGU	18
MbvO-leider zwemmen voor ouderen	18
MBvO-leider sportief	18
Algemene C-Licentie KNGU	16
Fundamentele Ontspannen Bewegen	13
Leider Fitness voor Ouderen	13
Module basiskennis ouderen	11
MBvO-leider stijldans	11
Leider Ontspannen Bewegen	11
Leider Weerbaarheid 55+	9
RSL/A	9
RSL/O	7
SBL CZ/SBL MCA	7
GALM	0

40% van de organisaties heeft een sport- en beweegleider in dienst met een MBvO-opleiding gymnastiek. Verder heeft een derde van de organisaties een sport – en beweegleider in dienst met een opleiding fysiotherapie. Sport- en beweegleiders met een opleiding CIOS- of MBvO-opleiding dans zijn bij 29% van de organisaties in dienst. Geen enkele organisatie die heeft meegewerkt aan het onderzoek werkt met een sport- en beweegleider die een cursus GALM heeft gevolgd.

Er is de organisaties gevraagd of zij moeite hebben met het aantrekken van sport- en beweegleiders. In hoeverre organisaties hier moeite mee hebben blijkt uit in tabel 4.20.

Tabel 4.20: Moeite met het aantrekken van nieuwe sport- beweegleiders

	Totaal		Sport- vereniging		Welzijns- organisatie		SWO		Gemeente	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Wij hebben geen nieuwe bewegingsleiders hoeven aan te trekken	45	16	69	9	11	1	29	2	80	4
Nee, helemaal geen moeite gehad om nieuwe mensen aan te trekken	8	3	8	1	11	1	0	0	0	0
Ja, een beetje moeite, maar het is wel gelukt om nieuwe mensen aan te trekken	11	4	15	2	22	2	0	0	0	0
Ja, erg moeilijk, maar het is wel gelukt om nieuwe mensen aan te trekken	28	10	0	0	33	3	71	5	20	1
Ja, erg moeilijk en het is dan ook niet gelukt om nieuwe mensen aan te trekken	8	3	8	1	22	2	0	0	0	0

45% van de organisaties heeft geen nieuwe beweegleiders aan hoeven trekken. Verder had 28% van de organisaties veel moeite met het aantrekken van nieuwe mensen maar is het uiteindelijk wel gelukt. Slechts 8% van de organisaties had erg veel moeite met het aantrekken van nieuwe beweegleiders en is het uiteindelijk ook niet gelukt deze te vinden. Als er naar soort organisaties wordt gekeken valt ook het een en ander op. Van de gemeenten heeft maar liefst 80% geen nieuwe beweegleiders aan hoeven trekken en bij de sportverenigingen heeft 69% geen nieuwe beweegleiders aan hoeven trekken. Deze percentages liggen hoger dan bij de andere organisaties. Stichtingen Welzijn Ouderen hebben in verhouding tot andere organisaties veel moeite gehad met het aantrekken van nieuwe beweegleiders, maar is het uiteindelijk wel gelukt nieuwe mensen te vinden. Verder is opvallend dat maar liefst 22% van de welzijnsorganisaties erg veel moeite heeft gehad met het aantrekken van nieuwe beweegleiders, waarbij het ook niet gelukt is deze te vinden. Dit percentage is erg hoog in verhouding tot andere soorten organisaties.

Aan de organisaties die moeite hebben gehad met het aantrekken van nieuwe sport- en beweegleiders voor hun activiteiten voor 55-plussers is gevraagd welke gevolgen dit heeft gehad. Voor de organisaties die deze vraag hebben ingevuld zijn de gevolgen weergegeven in tabel 4.21.

Tabel 4.21: Gevolgen van moeite met aantrekken nieuwe sport- en beweegleiders

Gevolgen	%
We wilden meer/andere uren opstarten, maar omdat we daar geen bewegingsleiders voor konden vinden, is dit niet doorgegaan.	36
We hebben enkele groepen definitief moeten samenvoegen, omdat we geen bewegingsleider konden vinden.	0
We hebben meerdere uren definitief moeten schrappen, omdat we geen bewegingsleiders konden vinden.	14
Anders	50

36% van de organisaties die moeite had met het vinden van nieuwe sport- en beweegleiders heeft geen andere uren op kunnen starten terwijl ze dat wel wilden en 14% van de organisaties heeft meerdere uren definitief moeten schrappen omdat ze geen sport- en beweegleiders konden vinden. De belangrijkste gevolgen die genoemd zijn onder de optie 'anders' zijn het betalen van een hoger uurloon en het tijdelijk stilstaan van groepen.

Er is aan de organisaties die moeite hadden met het aantrekken van sport- en beweegleiders gevraagd hoe de werving van nieuwe sport- en beweegleiders is gelopen. De wervingsmethodes worden genoemd in tabel 4.22 van meest gebruikt naar minst gebruikt.

Tabel 4.22 Wervingsmethode

Wervingsmethode	%
Via een van onze bewegingsleiders	31
Via sportservicebureau/provinciale sportraad/bond/regionale MBvO	18
Wij hebben voormalige bewegingsleiders gevraagd terug te komen	11
Wij hebben geïnformeerd bij opleidingen	11
Via advertentie(s)	11
Bewegingsleiders hebben zichzelf bij ons aangemeld	9
Via een van de deelnemers	7
Anders	4
Uit de deelnemersgroep 55+ sport- en bewegingsactiviteiten	2
Via internet	2

Bijna een derde van de organisaties heeft via een van hun beweegleiders geprobeerd een nieuwe sport- en beweegleider te vinden. Hiermee is dit de meest gebruikte wervingsmethode. Een wervingsmethode die ook relatief vaak gebruikt is door organisaties is de inzet van sportservices, provinciale sportraden, bonden of regionale MBvO. De deelnemersgroepen en internet worden vrijwel niet gebruikt om nieuwe beweegleiders aan te vinden.

Aan alle organisaties die hebben meegewerkt aan het onderzoek is gevraagd op welke wijze zij hun sport- en beweegleiders hebben aangesteld. In tabel 4.23 zijn de manieren waarop organisaties hun sport- en beweegleiders hebben aangesteld weergegeven.

Tabel 4.23 Manier van aanstellen

Aanstelling	%
Arbeidsovereenkomst voor aantal uren	27
Op nul-urenbasis (krijgen per gegeven uur uitbetaald)	20
Vrijwilliger met onkostenvergoeding	13
Overeenkomst voor bepaalde tijd	11
Per uur betaald (contant)	9
Vrijwilliger zonder onkostenvergoeding	2

Een arbeidsovereenkomst voor een aantal uren wordt door de grootste groep organisaties gebruikt om sport- en beweegleiders aan te stellen, gevolgd door een contract op nuluren basis. Contant per uur betalen en een op vrijwillige basis zonder onkostenvergoeding komt bij zeer weinig organisaties voor.

In aansluiting op de vorige vraag is de organisaties ook gevraagd wat zij hun sport- en beweegleiders bruto per uur (exclusief reiskosten) betalen. De vergoedingen zijn te zien in tabel 4.24.

Tabel 4.24 Financiële vergoeding

Financiële vergoeding	%
Geen vergoeding	7
0-5 euro per uur	2
5-10 euro per uur	2
10-15 euro per uur	11
15-20 euro per uur	13
20- 25 euro per uur	38
25-30 euro per uur	0
30-35 euro per uur	7
Meer dan 35 euro per uur	0

Bijna tweederde van de organisaties geeft hun sport- en beweegleiders een vergoeding tussen de 20 en 25 euro. Bedragen onder de 10 euro en boven de 30 euro komen niet vaak voor.

Bij bijna een derde van de organisaties zijn er het afgelopen jaar sport- en beweegleiders gestopt. Er is de organisaties gevraagd wat de redenen van de sport- en beweegleiders waren om te stoppen met het geven van sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers. Deze redenen zijn weergegeven in tabel 4.25.

Tabel 4.25: Redenen om te stoppen met het geven van sport- en beweegactiviteiten 55-plus

Redenen om te stoppen	%
Vanwege privéredenen (bijv. zwangerschap, verhuizing)	82
Doordat de bewegingsleider ergens anders meer uren kon krijgen voor 55+ activiteit	36
Door te weinig aanmeldingen van deelnemers	18
Door een meningverschil tussen onze organisatie en bewegingsleider	18
Doordat de bewegingsleider ergens anders meer kon verdienen voor 55+ activiteit	18
Doordat de bewegingsleider een functie buiten 55+ activiteiten heeft aangenomen	18
Doordat de bewegingsleider vond dat hij/zij "te oud" werd	18
Doordat de activiteiten teveel (voorbereidings-)tijd kosten	18
Reden onbekend	18

Privéredenen vormden voor sport- en beweegleiders van de organisaties die hebben deelgenomen aan het onderzoek het vaakst de reden om te stoppen met het geven van sport- en beweegactiviteiten 55-plus. Ook het feit dat sport- en beweegleiders bij een andere organisatie meer uren konden krijgen voor het verzorgen van een 55-plus activiteit vormde voor relatief veel sport- en beweegleiders een reden om te stoppen bij een organisatie.

De organisaties is ook de vraag voorgelegd welke doelgroep zij het meest geschikt achten om sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers te verzorgen. Iets meer dan de helft van de organisaties vindt beweegprofessionals met werkervaring (30-50 jaar) het meest geschikt. Gevolgd door sport- en beweegleiders met een MBO-sportopleiding op niveau 4 en een HBO-sportopleiding.

Ook de organisaties is gevraagd naar hun mening over mogelijke oplossingen voor het vermoedelijke kadertekort. Een top tien van meest geschikte oplossingen volgens organisaties is weergegeven in tabel 4.26.

Tabel 4.26: Top 10 mogelijke oplossingen voor kadertekort

Het kadertekort zal minder worden als....	Nee , zeker niet	Nee	Een beetje	Ja	Ja , zeker wel
... het aantrekkelijk wordt gemaakt voor afgestudeerden van sport- en beweegopleidingen om 55-plus activiteiten te gaan geven	0	0	16	71	13
... het beeld van 55-plus activiteiten beter wordt neergezet	0	3	26	45	23
... er een centraal punt komt waar vraag en aanbod van bewegingsleiders en organisaties worden gekoppeld	0	3	35	39	19
... de goed opgeleide bewegingsleiders een echte baan krijgen	0	19	25	53	0
... er beter contact komt tussen de organisaties die activiteiten organiseren en de bewegingsleiders	0	18	29	36	14
... er minder versnippering van sport- en beweegactiviteiten voor 55-plus komt	0	24	31	28	17
... de bewegingsleiders beter worden betaald	0	16	38	41	3
... de opleidingen beter worden afgestemd op kennis en ervaring van cursisten	0	24	31	41	3
... de organisaties die activiteiten aanbieden de opleiding of bijscholing gaan betalen	0	33	27	27	7
... meer mensen die zelf 55-plus zijn voor de activiteiten worden opgeleid en ingezet	0	30	30	27	7

Maar liefst 84% van de organisaties denkt dat het kadertekort zal afnemen als het aantrekkelijker gemaakt wordt voor afgestudeerden van sport- en beweegopleidingen om 55-plus activiteiten te gaan geven. Ruim tweederde van de organisaties denkt verder dat een beter beeld van 55-plus activiteiten een positieve invloed heeft op het vermoedelijke kadertekort. Het betalen van opleidingen en bijscholing door organisaties en het opleiden en inzetten van mensen die zelf 55-plus zijn zien organisaties minder vaak als oplossing voor het vermoedelijke kadertekort maar wordt toch nog door ruim een derde van de organisaties gezien als goede oplossingen.

5. Kaderproblematiek onder de loep

In overleg met NISB is een selectie van 15 te interviewen sleutelfiguren gemaakt. Getracht is daarbij te komen tot een zo groot mogelijke spreiding over Nederland en een verdeling in provinciale sportraden en –services, stichtingen welzijn ouderen, SB-opleidingen, gemeenten en lesgevers. Een overzicht van de personen die hebben deelgenomen aan het onderzoek is opgenomen in bijlage 1.

Om antwoord te kunnen geven op de vraagstelling uit dit onderzoek wordt in deze paragraaf eerst ingegaan op de vraag of er een kadertekort wordt ervaren door de verschillende betrokkenen, of dit bij specifieke activiteiten het geval is en of dit als een probleem wordt gezien. Vervolgens wordt uitgebreid stilgestaan bij de mogelijke oorzaken van het tekort aan sport- en beweegleiders voor bewegingsactiviteiten voor 55-plussers. In aansluiting op de genoemde oorzaken worden daarna de meest genoemde oplossingsrichtingen uiteengezet. Tot slot wordt ingegaan op de rol die verschillende organisaties daarbij zouden kunnen spelen.

5.1 Kaderproblematiek vanuit verschillende perspectieven

Door de meeste geïnterviewden wordt een kadertekort ervaren. De personen die geen kadertekort ervaren verkeren in de luxe situatie dat bij een tekort aan kader vrij snel een database kan worden aangeboord, of ervaren alleen bij specifieke activiteiten een kadertekort. Ook hebben sommige organisaties slechts indirect te maken met kader voor 55+ bewegingsactiviteiten, waardoor ze er niet meteen zicht op hebben. De geïnterviewden die aangeven dat ze wel een kadertekort ervaren, merken dit vooral doordat het ontzettend moeilijk is om bij vertrek of ziekte van een van de sport- en beweegleiders een vervanger te vinden.

Ondanks het feit dat niet iedereen zicht heeft op het kadertekort of een kadertekort ervaart, weten alle geïnterviewden natuurlijk wel waar het over gaat als het onderwerp kadertekort wordt besproken. Alle geïnterviewde sleutelfiguren zien het heersende of toekomstige kadertekort als een (groot) probleem. Daar komt volgens de geïnterviewden alleen maar meer druk op te staan, want de leeftijd van het huidige kader is behoorlijk hoog te noemen.

Het grootste tekort aan kader wordt ervaren binnen Meer Bewegen voor Ouderen (MBvO), bewegingsactiviteiten voor (over het algemeen) 65-plussers. Heel specifiek geven geïnterviewden aan dat met name bij dansactiviteiten er een tekort aan kader heerst. Er wordt door drie personen aangegeven dat eigenlijk bij alle activiteiten een kadertekort wordt ervaren. Ook bij activiteiten in het kader van GALM wordt een tekort aan kader ervaren. Een enkele geïnterviewde kijkt verder en ziet ook een tekort aan kader ontstaat bij sportverenigingen die zich richten op de doelgroep senioren.

5.2 Oorzaken voor het heersende kadertekort

Aan de sleutelfiguren is ook gevraagd of zij oorzaken konden aandragen voor het heersende kadertekort. Er zijn uiteenlopende oorzaken genoemd. In veel gevallen hebben verschillende oorzaken veel samenhang met elkaar. Hieronder worden de drie meest genoemde oorzaken behandeld.

1. Slecht arbeidsperspectief en geen erkenning van het beroep

Als meest belangrijke oorzaak voor het heersende en toekomstige kadertekort wordt het slechte arbeidsperspectief gezien. De betaling is wel goed voor de uren waarop wordt lesgegeven, maar er komt veel meer bij kijken. Sport- en beweegleiders hebben bijvoorbeeld te maken met een groep die voor en na de les uitgebreid blijft hangen. En er wordt veel van sport- en beweegleiders gevraagd als het gaat om voorbereiding, PR, voorlichting en werving. Daarvoor worden ze niet betaald, dus dan is de betaling niet goed te noemen. Daarnaast zijn er nog andere aspecten die ervoor dat het arbeidsperspectief meestal niet goed te noemen is:

- Geen vast contract
- Geen vervanging bij ziekte
- Geen doorbetaling bij ziekte
- Versnipperde uren
- Vaak geen échte collega's (door freelance opdrachten)

Voor zowel huidig kader als toekomstig kader wordt het hierdoor zeer onaantrekkelijk om sport- en beweegleider voor 55+ activiteiten te zijn of worden. Deze bespreking over het arbeidsperspectief hangt nauw samen met de erkenning van het beroep. Een sport- en beweegleider 55+ wordt anno 2009 niet gezien als een volwaardig beroep. Daar ligt ook een groot knelpunt.

2. Beeldvorming en het ontbreken van aantrekkingskracht van senioren sport

Een tweede zeer belangrijke oorzaak die wordt genoemd is de beeldvorming onder potentieel kader over senioren sport en het ontbreken van aantrekkingskracht van het onderwerp senioren sport. Potentieel kader wordt vooral gezocht onder studenten van SB-opleidingen (niveau 3 en 4). Het betreft hier allemaal jonge mensen die minder affiniteit hebben met senioren sport. Dit komt volgens de geïnterviewden vooral doordat de beeldvorming over senioren sport niet goed is. Met name MBvO-activiteiten en de daarmee samenhangende doelgroep heeft volgens een aantal geïnterviewden een stoffig imago en daardoor geen aantrekkingskracht voor jonge studenten.

3. Opleidingsaanbod en kwaliteit

Volgens de meeste geïnterviewden is er voldoende opleidingsaanbod. Dit is wel sterk regiogebonden. In de ene regio is de opleidingsdichtheid hoger dan in de andere. Hier kan zich een knelpunt voordoen. Een ander

probleem is dat de huidige opleidingen tot seniorenportleider niet vol genoeg zitten. Dit kan volgens de sleutelfiguren meerdere oorzaken hebben:

- Geen goede voorlichting
- Onaantrekkelijkheid van het beroep
- Niet opengesteld voor zij-instromers
- Kwaliteit van het opleidingsaanbod

Los van de kwantiteit en kwaliteit van het opleidingsaanbod ontbreekt er volgens veel geïnterviewden landelijke sturing en coördinatie op de ontwikkeling en kwaliteit van het opleidingsaanbod. Ook worden vraagtekens geplaatst bij de afstemming van het aanbod met de vraag vanuit het veld. Volgens enkele geïnterviewden is de aansluiting tussen opleidingen en werkveld niet altijd goed (mismatch). Tot slot ontbreekt het aan uniformiteit, waardoor wildgroei kan ontstaan. Ook dit zou consequenties kunnen hebben voor de kwaliteit van het aanbod.

5.3 Mogelijke oplossingsrichtingen

Naast oorzaken voor het heersende kadertekort is in de interviews ook expliciet aandacht besteed aan mogelijke oplossingsrichtingen. De geïnterviewden hebben veel ideeën aangedragen om het probleem aan te pakken. Deze variëren van oplossingen op opleidingsniveau tot het samenwerken tussen organisaties op lokaal niveau. Hieronder worden de oplossingsrichtingen samengevoegd onder zes gemeenschappelijke noemers, weergegeven in volgorde van belangrijkheid.

1. Landelijke coördinatie opleidingen

Nagenoeg alle 15 geïnterviewden geven aan sterke behoefte te hebben aan landelijke aansturing en coördinatie op het gebied van opleidingen en lesgeven. Het gaat dan om een beleidsmedewerker of coördinator op landelijk niveau die zich specifiek richt op het lesgeven aan ouderen en die zich onder andere bezig houdt met het (door)ontwikkelen van opleidingen en toezicht houdt op de kwaliteit van opleidingen. Deze coördinator is dan in dienst bij een landelijke organisatie welke de regie heeft op opleidingen voor senioren. Hij of zij draagt ook zorg voor de afstemming van het opleidingsaanbod op vragen uit het werkveld op het gebied van lesgeven of activiteiten. Daarbij zal een nauw contact gerealiseerd moeten worden tussen seniorenconsulenten van de verschillende provinciale sportraden en –services. Hij of zij kan tot slot ook zorgen voor een landelijk overzicht van opleidingen op het gebied van seniorenport. Een verdere uitwerking van de rol en functie van deze landelijke coördinator is gewenst.

2. Sport- en beweegleiders in dienst bij één werkgever

Bijna alle geïnterviewden geven aan dat op stedelijk (of regionaal) niveau docenten in loondienst genomen zouden moeten worden bij één organisatie. Een groot voordeel hiervan is dat de arbeidsvoorwaarden

(contract, vervanging bij ziekte, vakantiegeld, etc) veel beter geregeld kunnen worden. Deze organisatie kan dan gezien worden als een soort interactieve back-office/helpdesk. Docenten kunnen hier terecht bij collega's en andere deskundigen. Het is een soort paraplu waar docenten scholing en coaching krijgen, waar ze terecht kunnen met knelpunten en kunnen sparren/brainstormen over nieuwe activiteiten. Zo zorg je gezamenlijk voor de kwaliteit van lessen en het welzijn van de deelnemers. Het is een centrale post waar vakkrachten in dienst zijn en een x-aantal uren per dag werkzaam zijn voor de organisatie. Een deel van deze uren wordt besteed aan lesgeven en een ander deel aan bijvoorbeeld voorlichting, werven van nieuwe deelnemers en het opstarten van nieuwe initiatieven. De stadsdelen, dorpen en woonkernen kopen dan het product "sport- en beweegactiviteiten senioren" in. Een groot voordeel van deze constructie is dat het beeld over de seniorenportleider veel aantrekkelijker wordt, waardoor ook jongere (potentiële) lesgevers worden aangetrokken. Uiteindelijk zal dit ook leiden tot meer waardering van het beroep seniorenportleider.

3. Erkenning van het beroep en de opleidingen

Zoals onder oplossingsrichting 2 wordt aangegeven zal het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en –voorwaarden voor seniorenportleider automatisch leiden tot meer waardering voor het beroep. Geïnterviewden geven echter aan dat de seniorenportleider eigenlijk erkend zou moeten worden als volwaardig beroep. Op landelijk niveau zullen hier stappen in genomen moeten worden. Landelijke koepels zouden moeten zorgen voor erkenning van het beroep. De fitnessbranche met Fit!vak als brancheorganisatie wordt hierbij als goed voorbeeld genoemd.

4. Opleidingsaanbod kritisch onder de loep nemen

Op het gebied van opleidingen hebben de geïnterviewden verschillende ideeën voor verbetering en optimalisering. Zoals bij het eerste punt aangegeven, is het zeer wenselijk dat er op landelijk niveau aansturing en coördinatie komt voor opleidingen tot seniorenportleiders. Om daarnaast te komen tot een kwalitatief hoogwaardig opleidingsaanbod dat aansluit bij de wensen uit het werkveld, geven de sleutelfiguren aan dat er veel afstemming zal moeten plaatsvinden tussen opleidingen en seniorenconsulenten van provinciale sportraden en –services. Wat betreft de inhoud van de opleidingen zal goed gekeken moeten worden naar de breedte van het opleidingsprogramma. Wanneer je gebruik maakt van breed opgeleiden, voorkom je dat een sport- en beweegleider uren moet sprokkelen om les te kunnen geven. Sport- en beweegleiders kunnen dan bij wijze van spreken naast de uren die ze met senioren draaien ook nog fitness geven aan jongere mensen. Dit is wel meteen een valkuil, omdat je dan weinig diepgang kan aanbrenge in de opleiding. De kwaliteit van de opleiding zal daarom goed bewaakt moeten worden. Veel geïnterviewden geven aan dat de oorspronkelijke MBvO-opleiding zeer kwaliteitsvol is en als uitgangspunt zou kunnen dienen voor opleidingen. De kaders van waaruit gewerkt wordt binnen MBvO worden gezien als zeer waardevol en bruikbaar. De lesmethoden van MBvO staan in het werkveld zeer goed aangeschreven. Probleem is echter dat MBvO een stoffig imago heeft en daardoor minder aantrekkelijk is voor potentiële sport- en beweegleiders 55+. Een laatste aandachtspunt voor Sport- en MBvO-opleidingen is dat ze toegankelijk moeten worden gemaakt voor zij-instromers.

Afgestudeerden zijn vaak nog te jong om aan de doelgroep les te geven en jonge mensen willen een volledige baan en dat is binnen MBvO nog niet mogelijk.

5. Verbeteren van beeldvorming onder potentieel kader en potentiële deelnemers

Alle geïnterviewde sleutelfiguren geven aan dat “de jeugd” de doelgroep niet aantrekkelijk vindt. Ze hebben volgens hen een verkeerd of negatief beeld over senioren en sport. Het imago van senioren sport is nog steeds erg stoffig en het beeld over senioren zal dan ook anders moeten worden neergezet. Het verbeteren van dit beeld zou gedaan kunnen worden door meer en betere voorlichting te geven op opleidingen. Daarbij zou gebruik gemaakt kunnen worden van de kennis en expertise van de organisatoren van de seniorgames 2009 (Ton Kienhuis). De wijze waarop het beeldmateriaal rond de seniorgames is vormgegeven zou een voorbeeld kunnen zijn voor de voorlichting over senioren en sport op scholen. Ook kan gebruik worden gemaakt van films van NISB. Daarbij hoeft de voorlichting zich niet te beperken tot sport- en beweegopleidingen, maar ook op opleidingen gericht op welzijn en (bewegings)agogie. Naast voorlichting kan ook gedacht worden aan snuffelstages bij sport- en beweegactiviteiten. Deze snuffelstages kunnen dan worden gevolgd door alle studenten op ROC's en AIO's. Tot slot zou gekeken kunnen worden of de doelgroep (senioren) naar de opleidingen 'gehaald' kunnen worden om voorlichting te geven.

6. Samenwerking tussen organisaties op lokaal of regionaal niveau

Een oplossingsrichting die minder vaak expliciet is genoemd is het verbeteren van de samenwerking tussen organisaties op lokaal en regionaal niveau. Impliciet staat in bovenstaande oplossingsrichtingen uiteraard ook samenwerking centraal. Maar volgens sommige geïnterviewden zou de samenwerking tussen organisaties op het gebied van kennisdeling nog beter georganiseerd kunnen worden. Gedacht kan daarbij worden aan kennisdelingsbijeenkomsten en platformen/overleg tussen verschillende instellingen.

5.4 Rol van organisaties

Op landelijk, regionaal en lokaal niveau spelen verschillende organisaties een rol in het “oplossen” van het heersende en toekomstige kadertekort onder sport- en beweegleiders 55+. Volgens de geïnterviewden zouden landelijke organisaties een belangrijke rol kunnen spelen in:

- het creëren van uniformiteit wat betreft opleidingen senioren sportleider
- het bewaken van de kwaliteit van opleidingen senioren sportleider
- het opzetten van acties om te zorgen voor erkenning van de opleidingen senioren sportleider en het beroep senioren sportleider
- het verbeteren van het imago van senioren sport en MBvO door middel van landelijke campagnes
- het ondersteunen van seniorenconsulenten op regionaal niveau bij het ontwikkelen van activiteiten en projecten

Organisaties die worden genoemd om bovenstaande taken op zich te nemen zijn (in volgorde van meest genoemd) NISB, NOC*NSF, KNGU en NSA. Veruit de meeste geïnterviewden vinden het NISB de aangewezen partij om hier initiatieven in te nemen.

Op provinciaal niveau zien de geïnterviewden een belangrijke rol weggelegd voor de provinciale sportraden en –services. Zij zouden het initiatief kunnen nemen om op lokaal of regionaal niveau een pool van docenten onder te brengen bij één organisatie. Op regionaal niveau zou dan bijvoorbeeld een pilot opgestart kunnen worden waarin verschillende aspecten van samenwerking onder de loep genomen worden, zoals werkgeverschap, urenindeling, arbeidsvoorwaarden en beloning.

Tot slot zouden de lokale taskforces 50+ een belangrijke rol kunnen spelen in het samenwerken tussen verschillende organisaties op lokaal niveau. Een lokale taskforce 50+ kan er voor zorgen dat handelingen (beter) op elkaar worden afgestemd. Zo ontstaat er om te beginnen een transparanter beeld van wat in een gemeente gebeurt op het gebied van sport en bewegen voor 50-plussers. Maar ook kan het beleid van de diverse instellingen en organisaties door een lokale taskforce 50+ beter op elkaar worden afgestemd. Een task force 50+ die zich concentreert op het lokale niveau is van groot belang voor het afstemmen van initiatieven en stroomlijnen van informatie over sport en bewegen.

6. Conclusies

Op basis van bovenstaande bespreking van zowel de kwantitatieve als kwalitatieve gegevens, kunnen enkele algemene conclusies worden getrokken. Hieronder wordt allereerst ingegaan op de vraag of er daadwerkelijk sprake is van een kadertekort.

6.1 Kadertekort, een probleem maar (nog) niet voor iedereen

In grote delen van Nederland wordt een tekort aan kader ervaren onder sport- en beweegleiders 55+. Toch is het probleem wel regiogebonden. Enkele regio's en grote steden (Noord-Brabant, Amsterdam) verkeren in de situatie dat bij een tekort aan kader vrij snel een database kan worden geraadpleegd waardoor het probleem (voor de korte termijn) is opgelost. Andere regio's of organisaties ervaren alleen bij specifieke activiteiten een kadertekort. Het grootste tekort wordt ervaren binnen Meer Bewegen voor Ouderen (MBvO), bewegingsactiviteiten voor (over het algemeen) 65-plussers. Heel specifiek gaat het dan met name om dansactiviteiten. Het gevolg van het tekort is dat lessen niet doorgaan, groepen moeten worden samengevoegd en er geen nieuwe activiteiten kunnen worden opgestart.

Geconcludeerd kan worden dat anno 2009 met veel inspanning en passen en meten het probleem van kadertekort voor de korte termijn (!) wel wordt opgelost. Richting de toekomst is het tekort echter een groot probleem. En daar komt steeds meer druk op te staan, want de gemiddelde leeftijd van het huidige kader is behoorlijk hoog te noemen. Het merendeel van de sport- en beweegleiders voor senioren groepen is ouder dan 55 jaar en veel van hen denken aan afbouwen of stoppen. Het is moeilijk om nieuw kader te vinden, waardoor er te weinig nieuwe lesgevers voor ouderen bijkomen. Als er niets gebeurt, is het aantal sport- en beweegleiders over 5 jaar gehalveerd en over 10 jaar zijn er nauwelijks lesgevers te vinden.²⁰

6.2 Arbeidsperspectief grootste knelpunt

Het arbeidsperspectief voor senioren sportleiders is het grootste knelpunt voor het heersende en toekomstige kadertekort. Het uurloon (gemiddeld € 23,50) is wel goed te noemen voor de uren waarop wordt lesgegeven, maar sport- en beweegleiders hebben bijvoorbeeld te maken met een groep die voor en na de les uitgebreid blijft hangen en er wordt veel van lesgevers gevraagd als het gaat om voorbereiding, PR, voorlichting en werving. Voor deze activiteiten worden ze niet betaald. Daarnaast zijn er nog andere aspecten die ervoor dat het arbeidsperspectief meestal niet goed te noemen is:

- Geen vast contract
- Geen vervanging bij ziekte
- Geen doorbetaling bij ziekte

²⁰ VML, 2008

- Versnipperde uren
- Vaak geen échte collega's (door freelance opdrachten)

De totale inkomsten zijn tot slot niet toereikend om een inkomen op basis van het minimumloon te verwerven, waardoor de aanmeldingen op de opleidingen teruglopen. Voor zowel huidig kader als toekomstig kader wordt het hierdoor zeer onaantrekkelijk om sport- en beweegleider voor 55+ activiteiten te zijn of worden.

6.3 Te weinig samenwerking tussen organisaties

Uit het onderzoek blijkt dat in Nederland op verschillende niveaus (landelijk, provinciaal, regionaal, lokaal) goede voorbeelden te vinden zijn van bijvoorbeeld samenwerkingsverbanden, opleidingen tot sport- en beweegleider 55+, werkgeversvormen en succesvolle sport- en beweegactiviteiten voor 55-plussers. Een probleem is echter dat er te weinig wordt samengewerkt tussen organisaties op verschillende niveaus. Daar zou veel in verbeterd kunnen worden. Met name de samenwerking tussen organisaties op het gebied van kennisdeling zal veel beter georganiseerd kunnen worden. Gedacht kan daarbij worden aan kennisdelingsbijeenkomsten op provinciaal niveau en platformen/overleg tussen verschillende instellingen. Daarbij zouden dan verschillende thema's aan de orde kunnen komen die vervolgens uitgerold worden naar verschillende regio's.

6.4 Kwaliteit en uniformiteit opleidingsaanbod wordt niet gecoördineerd

Het onderzoek laat zien dat in de ene regio meer mogelijkheden zijn om een opleiding tot sport- en beweegleider 55+ te volgen dan in de andere. De spreiding van opleidingen is dus niet goed te noemen. Er ontstaat een knelpunt als in een bepaalde regio sport- en beweegleiders nodig zijn, maar er geen opleidingen worden aangeboden. Een ander probleem is dat de huidige opleidingen niet vol genoeg zitten. Oorzaken hiervoor kunnen zijn:

- Geen goede voorlichting
- Onaantrekkelijkheid van het beroep
- Niet opengesteld voor zij-instromers
- Kwaliteit van het opleidingsaanbod

Los van de kwantiteit en kwaliteit van het opleidingsaanbod ontbreekt er landelijke sturing en coördinatie op de ontwikkeling en kwaliteit van opleidingsaanbod. Ook zal veel nadrukkelijker aandacht moeten worden besteed aan de afstemming van het opleidingsaanbod met de vraag vanuit het veld. Volgens enkele geïnterviewden is de aansluiting tussen opleidingen en werkveld niet altijd goed (mismatch). Tot slot ontbreekt het aan uniformiteit, waardoor wildgroei kan ontstaan. Ook dit zou consequenties kunnen hebben voor de kwaliteit van het aanbod.

6.5 Beeldvorming en imago onder potentieel kader kan beter

Door de geïnterviewde sleutelfiguren is aangegeven dat ook de beeldvorming onder potentieel kader (S&B studenten) van (grote) invloed is op de aanwas van nieuw kader voor 55+ sport- en beweegactiviteiten. Dit wordt deels bevestigd door de vragenlijst die is uitgezet onder studenten van verschillende S&B opleidingen. Het beroep wordt door deze groep niet als aantrekkelijk ervaren. Dit komt voornamelijk doordat ze geen doorgroeimogelijkheden zien. Ook vindt ongeveer 25% van de studenten de doelgroep senioren niet leuk en saai. Toch zien studenten senioren wel als de doelgroep en waar in de toekomst meer de nadruk op komt te liggen. Ze hebben volgens hen veel vrije tijd en dus de mogelijkheid om veel te sporten of te bewegen.

7. Oplossingsrichtingen

Tot slot worden enkele praktische aanbevelingen gedaan voor het aanpakken van het heersende, dan wel toekomstige kadertekort onder sport- en beweegleiders 55+. Deze zijn geformuleerd op basis van de resultaten van de vragenlijst en de verdiepende informatie die is verkregen door middel van de interviews die zijn afgenomen. Ze sluiten dan ook aan bij de oplossingen die zijn aangedragen door de geïnterviewde sleutelfiguren.

7.1 Draag gezamenlijke verantwoordelijkheid en organiseer samenwerking

Landelijke koepels (NISB, KNGU) en verenigingen (VML), provinciale sportraden en –services en opleidingen op het gebied van sport, bewegen en welzijn kunnen allemaal op hun eigen wijze bijdragen aan het oplossen van het (toekomstig) tekort aan kader onder sport- en beweegleiders 55+. Het oplossen van dit probleem kan alleen in gang worden gezet als deze organisaties het urgentiebesef hebben om ook daadwerkelijk het probleem aan te pakken. Om in de toekomst het tekort aan kader te kunnen opvangen, is het daarom van groot belang dat organisaties die nauw betrokken zijn bij senioren en seniorensport niet naar elkaar blijven kijken, maar gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen.

Om gezamenlijke verantwoordelijkheid en urgentiebesef te kunnen bewerkstellingen zal meer moeten worden samengewerkt tussen eerder genoemde organisaties. In de huidige situatie wordt wel incidenteel gezamenlijk overleg gevoerd, maar opereert men over het algemeen zelfstandig. Dit zorgt ervoor dat provinciale en lokale good practices niet altijd opgemerkt worden en zeker niet worden uitgerold naar andere (vergelijkbare) regio's. Hierdoor gaat veel kennis en ervaring over werkgeverschap, opleidingen en voorlichting verloren. Om dit te kunnen kanaliseren zal meer gezamenlijk overleg gevoerd moeten worden. Dit zou onder andere kunnen door elkaar vaker uit te nodigen op vergaderingen die georganiseerd worden door de afzonderlijke organisaties zoals het LOSBO en de VML.

Deze oplossingsrichting is in hoofdstuk 8 verder uitgewerkt.
--

7.2 Inventariseer goede voorbeelden van werkgeverschap

Uit het onderzoek blijkt dat het 'slechte' arbeidsperspectief de belangrijkste oorzaak is voor het tekort aan kader onder sport- en beweegleiders 55+. Op stedelijk (of regionaal) niveau zouden sport- en beweegleiders 55+ in loondienst genomen moeten worden bij één organisatie. Een groot voordeel hiervan is dat de arbeidsvoorwaarden (contract, vervanging bij ziekte, vakantiegeld, etc) veel beter geregeld kunnen worden. Deze organisatie vormt dan een soort paraplu waar sport- en beweegleiders 55+ scholing en coaching krijgen, waar ze terecht kunnen met knelpunten en kunnen sparren/brainstormen over nieuwe activiteiten. Zo zorg je gezamenlijk voor de kwaliteit van lessen en het welzijn van de deelnemers.

In verschillende (grote) steden en regio's zijn goede voorbeelden te vinden op welke wijze het werkgeverschap van sport- en beweegleiders 55+ geregeld zou kunnen worden (Amsterdam, Sneek, Noord-Brabant). Aanbevolen wordt om een inventarisatie te houden van deze voorbeelden. Nadat een overzicht is verkregen van vormen van werkgeverschap, zou gekomen kunnen worden tot een of meerdere werkgeversmodellen, die uitgerold kunnen worden naar andere steden en regio's.

Deze oplossingsrichting is in hoofdstuk 8 verder uitgewerkt.
--

7.3 Neem het opleidingsaanbod kritisch onder de loep

Aanbevolen wordt om op landelijk niveau zorg te dragen voor de organisatie, aansturing en coördinatie voor opleidingen tot seniorenportleiders. Om daarnaast te komen tot een kwalitatief hoogwaardig opleidingsaanbod dat aansluit bij de wensen uit het werkveld zal er veel afstemming moeten plaatsvinden tussen opleidingen en seniorenconsulenten van provinciale sportraden en –services. Wat betreft de inhoud van de opleidingen zal goed gekeken moeten worden naar de breedte van het opleidingsprogramma. Wanneer namelijk gebruik wordt gemaakt van breed opgeleiden, wordt voorkomen dat een sport- en beweegleider uren moet sprokkelen om les te kunnen geven.

De kwaliteit van het opleidingsaanbod zal ook goed bewaakt moeten worden. De oorspronkelijke MBvO-opleiding wordt gezien als zeer kwaliteitsvol en kan als uitgangspunt dienen voor het inrichten van opleidingen. De lesmethoden van MBvO staan in het werkveld zeer goed aangeschreven. Probleem is echter dat MBvO een stoffig imago heeft en daardoor minder aantrekkelijk is voor potentiële sport- en beweegleiders 55+. Van belang is dan ook dat expliciet aandacht wordt besteed aan de marketing en promotie van opleidingen tot seniorenportleider.

8. Oplossingsrichtingen uitgewerkt in projectplannen

Om naast een onderzoeksverslag ook te komen tot concrete oplossingen, is met een selecte groep sleutelfiguren een werksessie gehouden om de oplossingsrichtingen uit het vorige hoofdstuk nader uit te werken. In bijlage 3 is een lijst opgenomen met de deelnemers aan de werksessie. Met deze groep is allereerst gekeken welke oplossingsrichting de hoogste prioriteit zou moeten krijgen. Daarbij is gekozen voor (i) het organiseren van meer samenwerking op landelijk niveau en (ii) het inventariseren van goede voorbeelden van werkgeverschap. Tijdens de werksessie is gewerkt aan concrete projectplannen die als input kunnen dienen voor landelijke en provinciale organisaties om het kadertekort aan te pakken. In dit hoofdstuk zijn de projectplannen uitgeschreven. In bijlage 4 zijn de uitgewerkte projectplannen opgenomen als aparte documenten.

8.1 Projectplan: Landelijk Expertisecentrum Seniorensport

In 1980 is een landelijke stichting MBvO opgericht voor beleidsontwikkeling, onderzoek, deskundigheidsbevordering en voorlichting op het gebied van senioren en sport. Deze landelijke stichting MBvO is in 1999 opgegaan in het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB). Een deel van de taken en werkzaamheden die voorheen werden uitgevoerd door de stichting zijn weggezet bij provinciale sportraden en sportservices. Echter, een groot deel van de taken blijft liggen en zijn niet ondergebracht bij een centraal (landelijk) orgaan. Over de werkzaamheden die zijn ondergebracht bij provinciale organisaties vindt geen landelijke afstemming plaats. Dat is volgens het werkveld een groot knelpunt. Er is sterke behoefte aan landelijke coördinatie en aansturing op seniorensport.

Doelstelling

De hoofddoelstelling van dit project is als volgt te formuleren:

Het in samenwerking met verschillende landelijke en provinciale organisaties (die zich richten op senioren en sport) ontwikkelen van een landelijk expertisecentrum seniorensport met vertegenwoordigers uit opleidingsinstituten, provinciale sportraden en –services, VML en SWO's.

Resultaat

Het resultaat van het project is een samenwerkingsovereenkomst tussen landelijke en provinciale (sport)organisaties waarin staat omschreven op welke wijze betrokken partijen invulling zullen geven aan het landelijk expertisecentrum seniorensport. Hierbij moet gedacht worden aan bijvoorbeeld (i) de inzet van middelen, (ii) organisatiestructuur en (iii) de inspanningsverplichtingen van de betrokken organisaties.

Activiteiten

Om bovenstaand resultaat te bereiken en dus een landelijk expertisecentrum seniorenport op te richten, zullen de nodige activiteiten moeten worden ondernomen. Hieronder worden in chronologische volgorde de stappen besproken die in ieder geval genomen dienen te worden:

1. *Signaal afgeven vanuit het veld*

Vanuit het werkveld zal een signaal moeten worden afgegeven dat er behoefte is aan een landelijk expertisecentrum seniorenport. Dit signaal is dan gericht op landelijke organisaties als NISB, NOC*NSF of NSA. Deze taak kan worden opgenomen door bijvoorbeeld door Sportservice.Net. Sportservice.Net is een samenwerkingsverband tussen Sportservice Flevoland, Sportservice Noord-Holland, Sportservice Midden Nederland en Sportservice Zuid-Holland en vertegenwoordigd in die hoedanigheid een groot aantal organisaties die zich richten op seniorenport. Wellicht kan een breder initiatief worden uitgezet waarbij ook andere organisaties en ambassadeurs zich verbinden aan de wens voor het landelijke expertisecentrum seniorenport.

2a. *Initiatief op landelijk niveau*

Op landelijk niveau zal het signaal moeten worden opgepakt en het initiatief moeten worden overgenomen om gezamenlijk te komen tot een landelijk expertisecentrum seniorenport. De eerste aanzet tot een landelijk expertisecentrum seniorenport kan op projectmatige wijze worden vormgegeven. Het is echter van de groot belang dat het een structureel karakter krijgt. Aan de betrokkenheid van opleidingsinstituten, de VML, welzijnstichtingen en sociaal cultureel werk moet in deze fase niet voorbij worden gegaan.

2b. *Vertegenwoordiging vanuit het werkveld*

Gelijktijdig met stap 2a, waarin op landelijk niveau de eerste initiatieven zijn genomen om te komen tot een landelijk expertisecentrum seniorenport, zal vanuit verschillende organisaties het signaal moeten worden afgegeven dat men zich verantwoordelijk voelt voor het welslagen van dit project. Dit kan door middel van het vrijmaken van fte's om een rol te vervullen in het expertisecentrum.

3. *Ondertekening convenant*

Om de samenwerking tussen de verschillende organisaties en vertegenwoordigers (landelijk en provinciaal) een structureel karakter te geven is het van belang dat een ieder zich committeert aan bepaalde inspanningsverplichtingen. Dit kan kracht worden bijgezet door het ondertekenen van een samenwerkingsovereenkomst, waarin wordt afgesproken bepaalde doelen met elkaar te willen bereiken.

Opdracht landelijk expertisecentrum senioren sport

Het landelijk expertisecentrum senioren sport heeft als belangrijkste opdracht het professionaliseren van de sector sport en bewegen voor senioren in Nederland. Deze opdracht vervult het expertisecentrum door middel van het uitvoeren van de volgende kerntaken:

- Het waarborgen van de kwaliteit en uniformiteit van opleidingen tot senioren sportleider (ROC's, ALO's, MBvO, bijscholingen, GALM, Kunstfactor Dans, etc.)
- Het signaleren van kansen en bedreigingen in het werkveld en het vertalen hiervan naar praktische oplossingen
- Het vertalen van nationale en internationale trends en ontwikkelingen naar activiteiten op lokaal en provinciaal niveau
- Het tot stand brengen van kennis circulatie op het gebied van sport en bewegen voor senioren door middel van het organiseren van studiedagen en miniconferenties
- Het bundelen en ter beschikking stellen van lokale en provinciale initiatieven op het gebied van sport en bewegen voor senioren

In verschillende kerngroepen werken professionals binnen het expertisecentrum aan bovenstaande taken. De thema's en onderwerpen waar deze kerngroepen zich mee bezig zullen houden moeten nader worden bekeken, maar zouden kunnen worden ingedeeld in bijvoorbeeld; kader en opleidingen, activiteiten aanbod, bij- en nascholing en bewegen en gezondheid. Wellicht dat goed werkgeverschap/ erkenning van beroep en beeldvorming ook onder gebracht kunnen worden bij een van de kerngroepen.

Uitvoering

Zoals aangegeven zal het werkveld de eerste stap moeten zetten en een signaal dienen af te geven dat er behoefte is aan kennis circulatie, aansturing en coördinatie op landelijk niveau. Het eerste signaal is reeds afgegeven door middel van het voorliggende projectplan. Dit kan verder kracht worden bijgezet door bijvoorbeeld op een van de vergaderingen van het Landelijk Overlegorgaan Sport en Bewegen Ouderen (LOSBO) dit punt op de agenda te zetten. Vanuit het LOSBO zal gekeken moeten worden welke landelijke organisatie en/of overheid het meest geschikt is om het initiatief te nemen om te komen tot een landelijk expertisecentrum. Ook moet een gezamenlijk standpunt worden bepaald en moet worden gezien op welke wijze deze organisatie benaderd zal gaan worden.

Partners en mogelijke rol

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van mogelijke partners en hun rol bij de totstandkoming van het landelijk expertisecentrum senioren sport.

Partner	Mogelijke rol
LOSBO	<ul style="list-style-type: none"> - Op de agenda zetten van voorliggend projectplan - Lobby richting landelijke koepel
VML	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleren van gezamenlijk standpunt met betrekking tot de totstandkoming van een landelijk expertisecentrum - Ondersteunen LOSBO in lobby richting landelijke koepel
NISB	<ul style="list-style-type: none"> - Initiatief om te komen tot landelijk expertisecentrum senioren sport
Provinciale sportraden	<ul style="list-style-type: none"> - Verzamelen bewijsvoering waaruit blijkt dat er behoefte is aan landelijk expertisecentrum senioren sport
Stichtingen Welzijn Ouderen	<ul style="list-style-type: none"> - Verzamelen bewijsvoering waaruit blijkt dat er behoefte is aan landelijk expertisecentrum senioren sport

8.2 Projectplan: Werkgeverschap sport- en beweegleiders 55+

Als een van de meest belangrijke oorzaken voor het heersende en toekomstige kadertekort wordt het slechte arbeidsperspectief van sport- en beweegleiders 55+ gezien. De betaling is goed voor de uren waarop wordt lesgegeven, maar er komt veel meer bij kijken. Lesgevers hebben bijvoorbeeld te maken met een groep die voor en na de les uitgebreid blijft hangen en er wordt veel van sport- en beweegleiders gevraagd als het gaat om voorbereiding, PR, voorlichting en werving. Voor deze neventaken worden ze niet betaald. Daarnaast zijn er andere aspecten die ervoor zorgen dat een baan als sport- en beweegleider 55+ meestal niet erg goed te noemen is:

- Geen vast contract
- Geen vervanging bij ziekte
- Geen doorbetaling bij ziekte
- Versnipperde uren
- Vaak geen échte collega's (door freelance opdrachten)

Voor zowel huidig kader als toekomstig kader wordt het hierdoor zeer onaantrekkelijk om sport- en beweegleider 55+ te zijn of worden.

Doelstelling

De doelstelling van dit project is als volgt te formuleren en valt in feite in twee delen uiteen:

Het (i) in kaart brengen van goede voorbeelden hoe op lokaal of regionaal niveau het werkgeverschap van sport- en beweegleiders 55+ vormgegeven zou kunnen worden, om (ii) op basis daarvan te komen tot één of meerdere algemene 'werkgeversmodellen', welke zouden kunnen worden uitgerold naar vergelijkbare provincies, regio's of steden.

Resultaat

Het resultaat van dit project is (i) een inventarisatie van goede voorbeelden van werkgeversvormen op lokaal of regionaal niveau en (ii) één of meerdere algemene werkgeversmodellen waarin staat omschreven bij welke organisaties sport- en beweegleiders 55+ zouden kunnen worden aangesteld en op welke wijze arbeidsvoorwaarden zoals contracten, beloning, vervanging bij ziekte, vakantiegeld en scholing geregeld zouden kunnen worden.

Activiteiten

Om bovenstaand resultaat te bereiken zullen de nodige activiteiten moeten worden ondernomen. Hieronder worden in chronologische volgorde de stappen besproken die in ieder geval genomen dienen te worden:

1. Inventarisatie van goede voorbeelden

In Nederland zijn meerdere goede voorbeelden van sport- en beweegleiders 55+ die zijn aangesteld bij één werkgever en waarvan het arbeidsperspectief positief te noemen is. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in de provincie Friesland (Sneek), de provincie Drenthe (Emmen) en de provincie Noord-Brabant (Sportservice Noord-Brabant). Ook worden verspreid initiatieven genomen om te komen tot werkgeversmodellen en contractvormen (Sportservice Noord-Brabant en VML). Vanuit het Landelijk Overlegorgaan Sport en Bewegen Ouderen (LOSBO), de landelijke vereniging van bewegingsleiders 55+ (VML) of NISB wordt een inventarisatie gestart welke goede voorbeelden er zijn op het gebied van werkgeverschap voor sport- en beweegleiders 55+.

2. Vergelijking goede voorbeelden

Nadat in stap één goede voorbeelden zijn verzameld, moeten deze met elkaar worden vergeleken. Daarbij moeten de voor- en nadelen van de verschillende werkgeversvormen naast elkaar worden gelegd. Bij de vergelijking moet goed rekening worden gehouden met de sectoren die betrokken zijn (sport, welzijn, sociaal cultureel werk) en met de lokale of regionale infrastructuur waarbinnen een model is uitgewerkt en functioneert. Ook moet expliciet gekeken worden naar financiële constructies en consequenties. Het kan namelijk zo zijn dat een specifieke lokale context vraagt om een specifieke werkgeversvorm.

3. *Uitwerking algemeen werkgeversmodel*

Op basis van de vergelijking in stap twee kan men komen tot één of meerdere modellen hoe op lokaal op regionaal niveau sport- en beweegleiders 55+ zouden kunnen worden aangesteld en op welke wijze arbeidsvoorwaarden zoals contracten, beloning, vervanging bij ziekte, vakantiegeld en scholing geregeld zouden kunnen worden.

4. *Presentatie model(len)*

Nadat in de derde stap de modellen zijn uitgewerkt, kunnen deze worden gepresenteerd. Daarvoor zou een landelijk platform gebruikt kunnen worden (landelijke ontmoetingsdag sport en bewegen 2009), maar er kan ook voor gekozen worden om het kleinschaliger te houden en het bijvoorbeeld binnen het LOSBO te bespreken.

Uitvoering

Zoals aangegeven speelt bij de uitvoering van dit project het LOSBO een belangrijke rol. Vanuit het LOSBO kan de opdracht worden gegeven om goede voorbeelden te inventariseren. Vervolgens zal het initiatief genomen moeten worden om met een kleine groep afgevaardigden de voorbeelden te vergelijken en te komen tot één of meerdere werkgeversmodellen. De modellen worden tot slot gepresenteerd.

Organisaties en mogelijke rol

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van mogelijke organisaties en hun rol bij de totstandkoming van algemene 'werkgeversmodellen' voor sport- en beweegleiders 55+.

Organisatie	Mogelijke rol
VML	<ul style="list-style-type: none">- Aansturen van inventarisatie goede voorbeelden- Samenstellen projectgroep (VML + LOSBO) voor het vergelijken van goede voorbeelden- Gezamenlijk met LOSBO vergelijken van goede voorbeelden
Sportservice Noord-Brabant	<ul style="list-style-type: none">- Afstemmen met VML over lopende initiatieven om te komen tot werkgeversmodellen
LOSBO	<ul style="list-style-type: none">- Ondersteunen VML bij inventarisatie goede voorbeelden- Gezamenlijk met VML vergelijken van goede voorbeelden
Stichtingen Welzijn Ouderen	<ul style="list-style-type: none">- Aanleveren van informatie voor en ondersteunen bij de inventarisatie van goede voorbeelden

FNV Sport	- Opstellen werkgemersmodel sport- en beweegleider 55+
Werkgevers Organisatie in de Sport (WOS)	- Opstellen werkgemersmodel sport- en beweegleider 55+

Literatuur

Breedveld, K., Kamphuis, C. & Tiessen-Raaphorst, A. (2008). *Rapportage sport 2008*. Den Haag: SCP

Commissie van der Europese gemeenschappen (2001). *Witboek sport*. Brussel: Europese Commissie

Giannakouris, K. (2008). *Population and social conditions*. Eurostatistics in focus, 72.

NISB (2007). *Review 'Ouderen en bewegen'*. Bennekom: NISB

Tokarski, W. (2004). *Sport of the elderly*. Kinesiology, 36, 98-103.

Tuyckom, C. van & Scheerder, J. (2008). *Sport voor allen: mythe of realiteit- sociale gelaagdheid van sportbeoefening in Europa*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven

Verweij A (RIVM), Beer J de (NIDI). Wat waren de belangrijkste ontwikkelingen in het verleden? In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid. Bilthoven: RIVM

VML Nederland (2008). *Enquête onder sport- en beweegleiders 50-plus*. Amstelveen: VML Nederland

Wendel-Vos GCW. Hoeveel mensen zijn voldoende lichamelijk actief? In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid. Bilthoven: RIVM

Wendel-Vos GCW (RIVM), Gool CH van (RIVM). Wat is lichamelijke activiteit? In: Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationaal Kompas Volksgezondheid. Bilthoven: RIVM

Werff, H. van der. & Lucassen, J. (2006). *Arbeidsmarktmonitor sport- een meting van sportgerelateerde arbeid in Nederland*. 's Hertogenbosch: W.H. J. Mulier Instituut

Bijlage 1: geïnterviewde sleutelfiguren

	Naam deskundige	Organisatie	Functie
1	Anita Bakker	Sportfryslan	Seniorenconsulent
2	Dick Bloemert	Sportservice Overijssel	Seniorenconsulent
3	Bert Boetes	Landstede Sport & Bewegen	Adviseur dienst onderwijs
4	Bas van de Brand	ROC Midden Nederland	Afdelingsmanager sportopleidingen
5	Janneke de Groot	Stichting Welzijn Ouderen Zwolle	Medewerker sportstimulering
6	Coreline Haasakker-van Leeuwen	Fontys Sporthogescholen	Coördinator-onderwijsontwikkelaar
7	Lysbet Heeres	CIOS Heerenveen	Cursusleider opleiding seniorenportleider
8	Herman Jansen	KNGU	Consulent Sport, ondersteuning
9	Joke Kat	MBvO Amsterdam	Beleidsmedewerker
10	Helmi van der Loo	Fontys Sporthogescholen	Onderwijsontwikkeling
11	Kitty van der Schaft	Gemeente Den Haag	Sportconsulent
12	Sabine Terheggen	Calibris	Onderwijskundig medewerker
13	Ria Thomas	VML	Secretaris
14	Noël van Tilburg	KNGU	Hoofd afdeling Sport
15	Evelien Wijdeveld	Sportservice Midden Nederland	Consulent sport en bewegen 55+

Bijlage 2: overzicht opleidingen sport en beweegleider senioren in Nederland

Provincie	Cursusplaats	Organisatie	Naam opleiding	niveau	BCP*	Relatie met provinciale consulent
Limburg	Sittard	CIOS Leeuwenborgh	Deeltijdopleiding SB leider senioren	3	Ja	Ja
Noord Brabant	Tilburg	Fontys	SB leider senioren	3	Ja	
			Coördinator SB senioren	4		
			Lifetime movement consultant (LMC)	5		
Gelderland	Arnhem	CIOS/ Rijn IJssel college	Sportleider Senioren Sport	3	Ja	Ja
Utrecht	Utrecht	ROC Midden Nederland	Sport en bewegingsleider 50+'	3	Ja	Ja
Zeeland	Goes	CIOS ROC Zeeland	Sport en Bewegen 55+	3		Ja
Noord Holland	Haarlem	Organisatie Sportservice Noord-Holland	MBvO leider gymnastiek	3		Ja
Groningen Friesland en Drenthe	Heerenveen	CIOS Frieslandcollege	Deeltijdopleiding Sportleider senioren sport	3 en 4	Ja	Ja

* Op basis van het Beroepscompetentieprofiel SB-leider senioren

Bijlage 3: deelnemers werksessie

	Naam deskundige	Organisatie	Functie
1	Ira Coenen	Sportservice Noord-Brabant	Seniorenconsulent
2	Janneke de Groot	Stichting Welzijn Ouderen Zwolle	Medewerker sportstimulering
3	Helmi van der Loo	Fontys Sporthogeschoolen	Onderwijsontwikkeling
4	Ria Thomas	VML	Secretaris
5	Evelien Wijdeveld	Sportservice Midden Nederland	Consulent sport en bewegen 55+

Bijlage 4: uitgewerkte projectplannen

- 1. Landelijk expertisecentrum senioren sport**
- 2. Werkgeverschap S&B leiders 55+**

Landelijk expertisecentrum senioren sport

Aanleiding

In 1980 is een landelijke stichting MBvO opgericht voor beleidsontwikkeling, onderzoek, deskundigheidsbevordering en voorlichting op het gebied van senioren en sport. Deze landelijke stichting MBvO is in 1999 opgegaan in het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB). Een deel van de taken en werkzaamheden die voorheen werden uitgevoerd door de stichting zijn weggezet bij provinciale sportraden en sportservices. Echter, een groot deel van de taken blijft liggen en zijn niet ondergebracht bij een centraal (landelijk) orgaan. Op de werkzaamheden die zijn ondergebracht bij provinciale organisaties vindt geen landelijke afstemming plaats. Dat is volgens het werkveld een groot knelpunt. Er is sterke behoefte aan landelijke coördinatie en aansturing op seniorensport.

Doelstelling

De hoofddoelstelling van dit project is als volgt te formuleren:

Het in samenwerking met verschillende landelijke en provinciale organisaties (die zich richten op senioren en sport) ontwikkelen van een landelijk expertisecentrum seniorensport met vertegenwoordigers uit opleidingsinstituten, provinciale sportraden en –services, VML en SWO's

Resultaat

Het resultaat van het project is een samenwerkingsovereenkomst tussen landelijke en provinciale (sport)organisaties waarin staat omschreven op welke wijze betrokken partijen invulling zullen geven aan het landelijk expertisecentrum seniorensport. Hierbij moet gedacht worden aan bijvoorbeeld (i) de inzet van middelen, (ii) organisatiestructuur en (iii) de inspanningsverplichtingen van de betrokken organisaties.

Activiteiten

Om bovenstaand resultaat te bereiken en dus een landelijk expertisecentrum seniorensport op te richten, zullen de nodige activiteiten moeten worden ondernomen. Hieronder worden in chronologische volgorde de stappen besproken die in ieder geval genomen dienen te worden:

1. *Signaal afgeven vanuit het veld*

Vanuit het werkveld zal een signaal moeten worden afgegeven dat er behoefte is aan een landelijk expertisecentrum seniorensport. Dit signaal is dan gericht op landelijke organisaties als NISB, NOC*NSF of NSA. Deze taak kan worden opgenomen door bijvoorbeeld door Sportservice.Net. Sportservice.Net is een samenwerkingsverband tussen Sportservice Flevoland, Sportservice Noord-Holland, Sportservice

Midden Nederland en Sportservice Zuid-Holland en vertegenwoordigd in die hoedanigheid een groot aantal organisaties die zich richten op senioren sport. Wellicht kan een breder initiatief worden uitgezet waarbij ook andere organisaties en ambassadeurs zich verbinden aan de wens voor het landelijke expertisecentrum senioren sport.

2a. Initiatief op landelijk niveau

Op landelijk niveau zal het signaal moeten worden opgepakt en het initiatief moeten worden overgenomen om gezamenlijk te komen tot een landelijk expertisecentrum senioren sport. De eerste aanzet tot een landelijk expertisecentrum senioren sport kan op projectmatige wijze worden vormgegeven. Het is echter van de groot belang dat het een structureel karakter krijgt. Aan de betrokkenheid van opleidingsinstituten, de VML, welzijnstichtingen en sociaal cultureel werk moet in deze fase niet voorbij worden gegaan.

2b. Vertegenwoordiging vanuit het werkveld

Gelijktijdig met stap 2a, waarin op landelijk niveau de eerste initiatieven zijn genomen om te komen tot een landelijk expertisecentrum senioren sport, zal vanuit verschillende organisaties het signaal moeten worden afgegeven dat men zich verantwoordelijk voelt voor het welslagen van dit project. Dit kan door middel van het vrijmaken van fte's om een rol te vervullen in het expertisecentrum.

3. Ondertekening convenant

Om de samenwerking tussen de verschillende organisaties en vertegenwoordigers (landelijk en provinciaal) een structureel karakter te geven is het van belang dat een ieder zich committeert aan bepaalde inspanningsverplichtingen. Dit kan kracht worden bijgezet door het ondertekenen van een samenwerkingsovereenkomst, waarin wordt afgesproken bepaalde doelen met elkaar te willen bereiken.

Opdracht landelijk expertisecentrum senioren sport

Het landelijk expertisecentrum senioren sport heeft als belangrijkste opdracht het professionaliseren van sport en bewegen voor senioren in Nederland. Deze opdracht vervult het expertisecentrum door het uitvoeren van de volgende kerntaken:

- Het waarborgen van de kwaliteit en uniformiteit van opleidingen tot senioren sportleider (ROC's, ALO's, MBvO, bijscholingen, GALM, Kunstfactor Dans, etc.)
- Het signaleren van kansen en bedreigingen in het werkveld en het vertalen hiervan naar praktische oplossingen

- Het vertalen van nationale en internationale trends en ontwikkelingen naar activiteiten op lokaal en provinciaal niveau
- Het tot stand brengen van kenniscirculatie op het gebied van sport en bewegen voor senioren door middel van het organiseren van studiedagen en miniconferenties
- Het bundelen en ter beschikking stellen van lokale en provinciale initiatieven op het gebied van sport en bewegen voor senioren

In verschillende kerngroepen werken professionals binnen het expertisecentrum aan bovenstaande taken. De thema's en onderwerpen waar deze kerngroepen zich mee bezig zullen houden moeten nader worden bekeken, maar zouden kunnen worden ingedeeld in bijvoorbeeld; kader en opleidingen, activiteitsaanbod, bij- en nascholing en bewegen en gezondheid. Wellicht ook iets als goed werkgeverschap/ erkenning van beroep en beeldvorming?

Uitvoering

Zoals aangegeven zal het werkveld de eerste stap moeten zetten en een signaal dienen af te geven dat er behoefte is aan kenniscirculatie, aansturing en coördinatie op landelijk niveau. Het eerste signaal is reeds afgegeven door middel van het voorliggende projectplan. Dit kan verder kracht worden bijgezet door bijvoorbeeld op een van de volgende vergaderingen van het Landelijk Overlegorgaan Sport en Bewegen Ouderen (LOSBO) dit punt op de agenda te zetten. Vanuit het LOSBO zal gekeken moeten worden welke landelijke organisatie en/of overheid het meest geschikt is om het initiatief te nemen om te komen tot een landelijk expertisecentrum. Ook moet een gezamenlijk standpunt worden bepaald en moet worden bezien op welke wijze deze organisatie benaderd zal gaan worden.

Partners en mogelijke rol

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van mogelijke partners en hun rol bij de totstandkoming van het landelijk expertisecentrum seniorensport.

Partner	Mogelijke rol
LOSBO	<ul style="list-style-type: none"> - Op de agenda zetten van voorliggend projectplan - Lobby richting landelijke koepel
VML	<ul style="list-style-type: none"> - Formuleren van gezamenlijk standpunt met betrekking tot de totstandkoming van een landelijk expertisecentrum - Ondersteunen LOSBO in lobby richting landelijke koepel

NISB	- Initiatief om te komen tot landelijk expertisecentrum senioren sport
Provinciale sportraden	- Verzamelen bewijsvoering waaruit blijkt dat er behoefte is aan landelijk expertisecentrum senioren sport
Stichtingen Welzijn Ouderen	- Verzamelen bewijsvoering waaruit blijkt dat er behoefte is aan landelijk expertisecentrum senioren sport

Werkgeverschap sport- en beweegleiders 55+

Aanleiding

Als een van de meest belangrijke oorzaken voor het heersende en toekomstige kadertekort wordt het slechte arbeidsperspectief van sport- en beweegleiders 55+ gezien. De betaling is goed voor de uren waarop wordt lesgegeven, maar er komt veel meer bij kijken. Lesgevers hebben bijvoorbeeld te maken met een groep die voor en na de les uitgebreid blijft hangen. En er wordt veel van lesgevers gevraagd als het gaat om voorbereiding, PR, voorlichting en werving. Voor deze neventaken worden ze niet betaald. Daarnaast zijn er andere aspecten die ervoor zorgen dat het arbeidsperspectief meestal niet goed te noemen is:

- Geen vast contract
- Geen vervanging bij ziekte
- Geen doorbetaling bij ziekte
- Versnipperde uren
- Vaak geen échte collega's (door freelance opdrachten)

Voor zowel huidig kader als toekomstig kader wordt het hierdoor zeer onaantrekkelijk om sport- en beweegleider 55+ te zijn of worden.

Doelstelling

De doelstelling van dit project is als volgt te formuleren en valt in feite in twee delen uiteen:

Het (i) in kaart brengen van goede voorbeelden hoe op lokaal of regionaal niveau het werkgeverschap van sport- en beweegleiders 55+ goed vormgegeven zou kunnen worden, om (ii) op basis daarvan te komen tot één of meerdere algemene 'werkgeversmodellen', welke zouden kunnen worden uitgerold naar vergelijkbare provincies, regio's of steden.

Resultaat

Het resultaat van dit project is (i) een inventarisatie van goede voorbeelden van werkgeversvormen op lokaal of regionaal niveau en (ii) één of meerdere algemene werkgeversmodellen waarin staat omschreven bij welke organisaties sport- en beweegleiders 55+ zouden kunnen worden aangesteld en op welke wijze arbeidsvoorwaarden zoals contracten, beloning, vervanging bij ziekte, vakantiegeld en scholing geregeld zouden kunnen worden.

Activiteiten

Om bovenstaand resultaat te bereiken zullen de nodige activiteiten moeten worden ondernomen. Hieronder worden in chronologische volgorde de stappen besproken die in ieder geval genomen dienen te worden:

1. *Inventarisatie van goede voorbeelden*

In Nederland zijn meerdere goede voorbeelden van sport- en beweegleiders 55+ die zijn aangesteld bij één werkgever en waarvan het arbeidsperspectief positief te noemen is. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in de provincie Friesland (Sneek), de provincie Drenthe (Emmen) en de provincie Noord-Brabant (Sportservice Noord-Brabant). Ook worden verspreid initiatieven genomen om te komen tot werkgeversmodellen en contractvormen (Sportservice Noord-Brabant en VML). Vanuit het Landelijk Overlegorgaan Sport en Bewegen Ouderen (LOSBO), de landelijke vereniging van bewegingsleiders 55+ (VML) of NISB wordt een inventarisatie gestart welke goede voorbeelden er zijn op het gebied van werkgeverschap voor sport- en beweegleiders 55+.

2. *Vergelijking goede voorbeelden*

Nadat in stap één goede voorbeelden zijn verzameld, moeten deze met elkaar worden vergeleken. Daarbij moeten de voor- en nadelen van de verschillende werkgeversvormen naast elkaar worden gelegd. Bij de vergelijking moet goed rekening worden gehouden met de sectoren die betrokken zijn (sport, welzijn, sociaal cultureel werk) en met de lokale of regionale infrastructuur waarbinnen een model is uitgewerkt en functioneert. Ook moet expliciet gekeken worden naar financiële constructies en consequenties. Het kan namelijk zo zijn dat een specifieke lokale context vraagt om een specifieke werkgeversvorm.

3. *Uitwerking algemeen werkgeversmodel*

Op basis van de vergelijking in stap twee kan nu gekomen worden tot één of meerdere modellen hoe op lokaal op regionaal niveau sport- en beweegleiders 55+ zouden kunnen worden aangesteld en op welke wijze arbeidsvoorwaarden zoals contracten, beloning, vervanging bij ziekte, vakantiegeld en scholing geregeld zouden kunnen worden.

4. *Presentatie model(len)*

Nadat in de derde stap de modellen zijn uitgewerkt, kunnen deze worden gepresenteerd. Daarvoor zou een landelijk platform gebruikt kunnen worden (landelijke ontmoetingsdag sport en bewegen 2009), maar er kan ook voor gekozen worden om het kleinschaliger te houden en het bijvoorbeeld binnen het LOSBO te bespreken.

Uitvoering

Zoals aangegeven speelt bij de uitvoering van dit project het LOSBO een belangrijke rol. Vanuit het LOSBO kan de opdracht worden gegeven om goede voorbeelden te inventariseren. Vervolgens zal het initiatief genomen moeten worden om met een kleine groep afgevaardigden de voorbeelden te vergelijken en te komen tot één of meerdere werkgeversmodellen. De modellen worden tot slot gepresenteerd.

Organisaties en mogelijke rol

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van mogelijke organisaties en hun rol bij de totstandkoming van het landelijk expertisecentrum senioren sport.

Organisatie	Mogelijke rol
VML	<ul style="list-style-type: none">- Aansturen van inventarisatie goede voorbeelden- Samenstellen projectgroep (VML + LOSBO) voor het vergelijken van goede voorbeelden- Gezamenlijk met LOSBO vergelijken van goede voorbeelden
Sportservice Noord-Brabant	<ul style="list-style-type: none">- Afstemmen met VML over lopende initiatieven om te komen tot werkgeversmodellen
LOSBO	<ul style="list-style-type: none">- Ondersteunen VML bij inventarisatie goede voorbeelden- Gezamenlijk met VML vergelijken van goede voorbeelden
Stichtingen Welzijn Ouderen	<ul style="list-style-type: none">- Aanleveren van informatie voor en ondersteunen bij de inventarisatie van goede voorbeelden
FNV Sport	<ul style="list-style-type: none">- Opstellen werkgeversmodel sport- en beweegleider 55+
Werkgevers Organisatie in de Sport (WOS)	<ul style="list-style-type: none">- Opstellen werkgeversmodel sport- en beweegleider 55+

