

Het Mulier Instituut onderzoekt

Deskundig sporttechnisch kader **gewenst**

DOOR JANINE VAN KALMTHOUT (MULIER INSTITUUT I.S.M. NOC*NSF)

In deze rubriek belichten we een thema uit het sportverenigingsleven in Nederland op basis van de cijfers uit de SportAanbiedersMonitor. In deze editie van Sport, Bestuur en Management staat het technisch kader centraal.

Technisch kader is onmisbaar in de meeste sportverenigingen. Trainers, docenten en/of instructeurs maken mensen wegwijs in de betreffende tak van sport, verzorgen de instructie of training en bieden sporttechnische ondersteuning bij wedstrijden. Niet bij alle verenigingen is sporttechnisch kader actief. 16 procent van de verenigingen geeft aan dat er bij hen geen trainers actief zijn. Dit is met name het geval bij de kleinere verenigingen (minder dan 100 leden) en bij sporten als sjoelen, fietsen/wielrennen, darts, biljart en bridge. Verenigingen vinden het lastig om sporttechnisch kader te vinden en te behouden. Veel verenigingen ervaren werving en behoud van kader als een knelpunt. Naast bestuurlijk kader staan de meeste vacatures open voor training/begeleiding/lessen. Samen met werving en behoud van leden staat het als speerpunt bovenaan de agenda van vele besturen voor zowel de korte als lange termijn (figuur 1).

Niet alleen werving en behoud staat op de beleidsagenda, er is ook aandacht voor de kwaliteit van het verenigingskader, deskundigheidsbevordering en opleiding. Opleiding, deskundigheidsbevordering en begeleiding zorgen ervoor dat de kwaliteit van trainers en verenigingskader wordt bevorderd. Lang niet alle trainers/instructeurs beschikken over een geldig diploma en/of licentie. Verenigingsbestuurders geven aan dat gemiddeld twee derde van hun trainers beschikt over een geldig diploma of licentie. Bijna driekwart van de verenigingen zet binnen de vereniging ook trainers/coaches/begeleiders in die niet opgeleid/gediplomeerd zijn. De belangrijkste redenen hiervoor zijn het niet beschikbaar zijn van opgeleide trainers en de inzet van trainers die beschikken over deskundigheid door ervaring in de (top)sport (figuur 2). De kosten spelen bij een derde van deze verenigingen een rol. Er lijkt voldoende aanbod van opleidingen te zijn, want dat wordt niet als reden genoemd.



Met name bij verenigingen met aanbod voor mensen met een beperking en/of chronische ziekten vormt het niet beschikbaar zijn van gekwalificeerde trainers/begeleiders een belangrijke belemmering voor uitbreiden van het aanbod. Ook het tekort aan begeleiders voor deze sporters vormt een knelpunt.

Het technisch sportkader hecht zelf waarde aan de eigen ontwikkeling, zo blijkt uit de Sportkadermonitor (NOC*NSF, ASK, Oberon 2015). Ruim twee vijfde van de sporttechnici geeft desgevraagd aan dat de werkzaamheden binnen de vereniging aantrekkelijk blijven door mogelijkheden om zichzelf te ontwikkelen. Daarnaast noemen zij het volgen van opleidingen/cursussen, het begeleiden van nieuwe collega's, een (hogere) financiële vergoeding en het verlagen van werkdruk door meer kaderleden als punten die het aantrekkelijk maken om binnen een club aan de slag te blijven. Sporttechnici vinden het belangrijk dat nieuwe kaderleden worden begeleid binnen de vereniging, en zouden zelf graag andere kaderleden willen begeleiden. De inzet van niet-opgeleide trainers wil niet altijd zeggen dat deze trainers niet deskundig zijn. Voor veel bestuurders is dat echter lastig te beoordelen. Diploma's en certificaten geven dan in elk geval enige houvast. Er blijkt belangstelling bij trainers te zijn voor begeleiding en ontwikkeling, en voor het behalen van de benodigde 'papieren'. Dit kan een aandachtspunt vormen voor verenigingsbesturen bij het werven en behouden van verenigingskader. Begeleiding, opleiding en certificering als sleutel tot behoud en werving van technisch kader.

Begeleiding, opleiding en certificering als sleutel tot behoud en werving van technisch kader

figuur 1

Korte en lange termijn beleidsaandachtspunten vereniging

(% verenigingen)

Speerpunten beleid korte termijn



Beleidsdoelen lange termijn



Bron: Mulier Instituut, Verenigingspanel voorjaar 2014

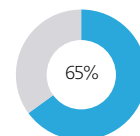


figuur 2

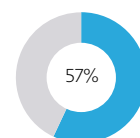
Redenen inzet niet-opgeleide trainers/coaches/ begeleiders

(% verenigingen)

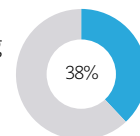
Er zijn te weinig opgeleide / gediplomeerde trainers / coaches/begeleiders beschikbaar



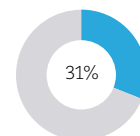
Zij hebben voldoende ervaring in de (top)sport waardoor ze deskundig zijn



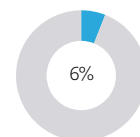
Zij worden ingezet voor taken waar geen opleiding of diploma voor nodig is



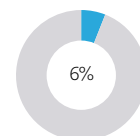
Dat is goedkoper dan betaalde trainers / coaches/begeleiders



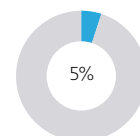
Te duur om kader op te leiden



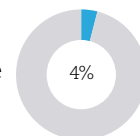
Er zijn te weinig mogelijkheden om kader op te leiden



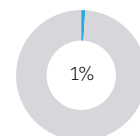
Zijn / gaan in opleiding



De beschikbare opleidingen sluiten niet aan bij de behoefte van de vereniging



Werken samen / onder begeleiding van gediplomeerd of gekwalificeerd persoon



Bron: NOC*NSF/Mulier Instituut SportAanbiedersmonitor 2012