

A group of children and adults are playing a game on a sports field. The children are wearing colorful jackets and are running and jumping. The adults are also wearing jackets and are watching the children. The background shows a large glass wall and a blue tent.

Behoeftepeiling bijscholing buurtsportcoaches

Eva Heijnen
Wikke van Stam

The logo for Mulier Instituut, featuring a yellow curved line above the text.

mulier instituut

1.	<u>Inleiding</u>	3
2.	<u>Deskundigheid</u>	4
3.	<u>Belang van bijscholing</u>	5
4.	<u>Organiseren van bijscholing</u>	6
5.	<u>Wensen voor aanleren van vaardigheden</u>	7
6.	<u>Wensen voor onderwerpen/thema's</u>	8
7.	<u>Wensen voor aanleren van procesmatige zaken</u>	9
8.	<u>Wensen voor visievorming</u>	10
9.	<u>Wijze van bijscholing</u>	11
10.	<u>Motieven en belemmeringen</u>	12
11.	<u>Wijze van informeren</u>	13
12.	<u>Conclusie</u>	14
	<u>Bijlage - Respondenten</u>	15

1. Inleiding

De Landelijke Academie Buurtsportcoaches (LAB) is een ondersteuningsprogramma van de Brede Regeling Combinatiefuncties (BRC), waarbinnen wordt samengewerkt met allerlei stakeholders om een dekkende structuur van bijscholingsaanbod neer te zetten. In het najaar van 2021 hebben de vijf regionale buurtsportcoachacademies met ondersteuning van het Mulier Instituut de behoefte aan bijscholing van buurtsportcoaches gepeild. Met bijscholing bedoelen we allerlei soorten scholing waardoor een buurtsportcoach zich kan ontwikkelen in zijn/haar werk, zoals cursussen, intervisies, kennisdagen, meelopen met een collega of een online leeromgeving.

Het onderzoek bestond uit (digitale) vragenlijsten onder buurtsportcoaches en werkgevers van buurtsportcoaches. 347 buurtsportcoaches en 131 werkgevers hebben de vragenlijst ingevuld. De respondenten zijn niet op alle kenmerken representatief voor de hele doelgroep. Kenmerken van de buurtsportcoaches die deelnamen zijn:

- ▶ Ze zijn meestal minder dan zes jaar werkzaam als buurtsportcoach.
- ▶ Ze zien zichzelf met name als verbinder, uitvoerder en/of coördinator/projectleider.
- ▶ De meesten hebben een hbo- of wo-opleiding achter de rug (82%) en/of hebben een opleiding in de sector sport gevolgd. Ter vergelijking: in heel Nederland werkt 71 procent van de buurtsportcoaches op het niveau van hbo5 of hoger (Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2021).
- ▶ De meesten komen uit de regio Oost (36%), daarna Zuid (25%), Noordwest (23%), Zuidwest (10%) en Noord (6%). Ter vergelijking: in heel Nederland komen de meeste buurtsportcoaches uit de regio Noordwest (32%), daarna Zuid (25%), Zuidwest (19%), Oost (17%) en Noord (7%; peiling onder gemeenten, zie Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2021).

Kenmerken van de respondenten die antwoordden namens werkgevers zijn:

- ▶ Ze hebben gemiddeld dertien buurtsportcoaches (9,2 fte) onder zich.
- ▶ 40 procent van hen is directeur of manager en een kwart coördinator buurtsportcoaches.
- ▶ De organisatie waarvoor ze werken verschilt, maar meest genoemd zijn gemeente, welzijnsorganisatie, gemeentelijk sportbedrijf en lokale sportorganisatie.

In de bijlage staat meer informatie over de responderende buurtsportcoaches en werkgevers.

De vijf regionale academies zullen de resultaten van deze behoeftepeiling gebruiken bij het neerzetten van ondersteuningsaanbod voor buurtsportcoaches in hun regio. Het Mulier Instituut heeft in dit rapport de resultaten van alle regio's samengenomen om een landelijk beeld te schetsen. Waar mogelijk zijn de resultaten van buurtsportcoaches en werkgevers met elkaar vergeleken. Voor alle regionale verschillen verwijzen we door naar de regionale contactpersonen van LAB.

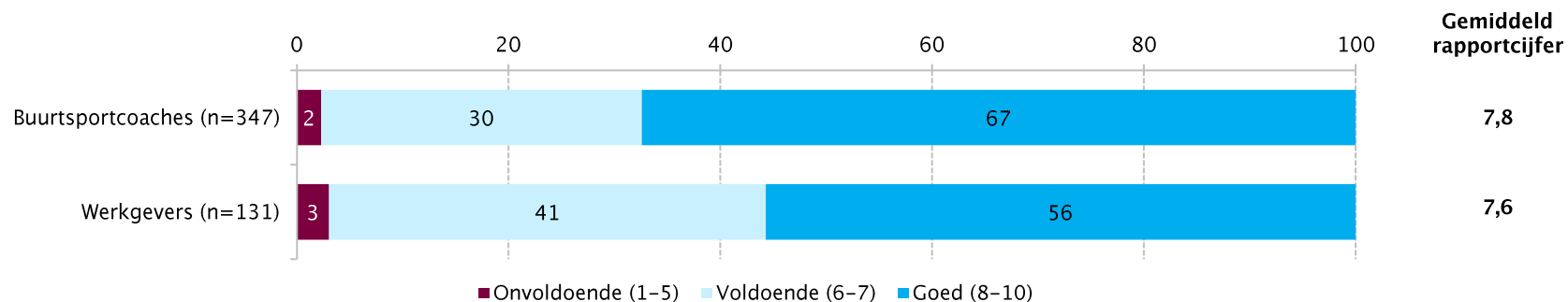
2. Deskundigheid

De buurtsportcoaches én werkgevers vinden buurtsportcoaches voldoende of goed toegerust om hun functie goed te vervullen (gemiddeld rapportcijfer respectievelijk 7,8 en 7,6; figuur 2.1). Buurtsportcoaches geven zichzelf daarbij vaker een cijfer van 8 of hoger dan werkgevers. Werkgevers geven in de toelichting aan dat een goede opleiding (afhankelijk van de taak van de buurtsportcoach, maar bijv. hbo- of breed opgeleid) daarbij een belangrijke rol speelt. Daardoor bezitten buurtsportcoaches bepaalde basiskennis en vaardigheden. Door een continu veranderende maatschappij missen werkgevers soms ook kwaliteiten bij buurtsportcoaches.

‘Basiskennis en vaardigheden zijn goed, maar combinatie hoeveelheid werk en complexer wordend speelveld doen vermoeden dat werkveld inmiddels meer vraagt’, aldus een werkgever.

Een andere werkgever is het daarmee eens: *‘De buurtsportcoaches doen veel en goed werk. Door het takenpakket dat steeds uitgebreider wordt maar ook de focus op meer kwetsbare doelgroepen ontbreekt het soms nog aan bepaalde kennis en vaardigheden die ze niet in hun opleiding gehad hebben.’*

Figuur 2.1 Mate waarin buurtsportcoaches zijn toegerust om hun functie als buurtsportcoach goed te vervullen, volgens de buurtsportcoaches en werkgevers (in procenten en gemiddeld cijfer)



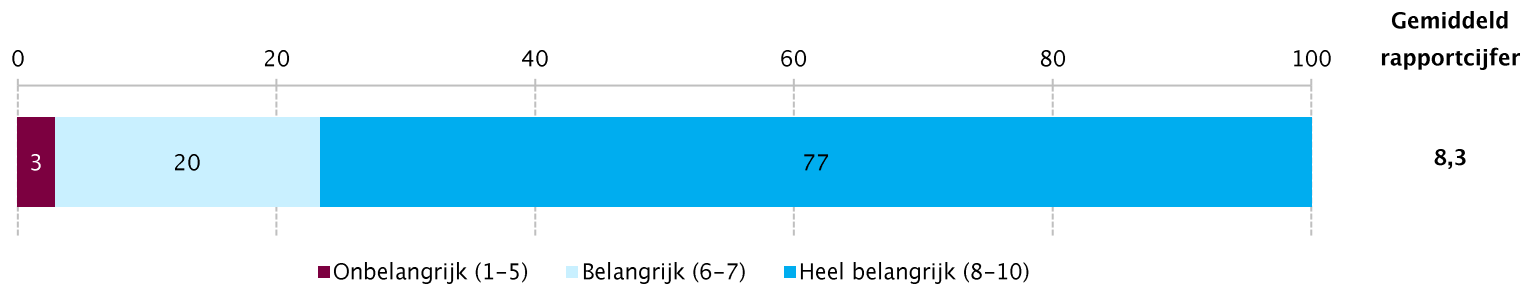
Bron: Behoeftepeilingen onder buurtsportcoaches en werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

3. Belang van bijscholing

Bijna acht op de tien buurtsportcoaches (77%) vinden het volgen van bijscholing erg belangrijk (rapportcijfer 8 of hoger; figuur 3.1), en slechts 3 procent vindt dit niet belangrijk. *‘Ik vind het belangrijk om mijn kennis te verbreden en mezelf te blijven ontwikkelen. Juist door middel van scholing kan ik die kennis verbreden en toepassen in de praktijk’*, aldus een buurtsportcoach. Zeven op de tien buurtsportcoaches hebben in 2021 daadwerkelijk bijscholing gevolgd (niet in figuur). In de toelichting geven buurtsportcoaches aan dat het belangrijk is zich te blijven ontwikkelen, met name voor zichzelf, maar ook om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen en trends.

Ook komt regelmatig terug dat ontwikkeling nodig is om in te spelen op de behoefte vanuit een veranderende maatschappij. Een buurtsportcoach zegt: *‘De maatschappij is dynamisch, waardoor de wensen en behoeften ook continu veranderen. Als Buurtsportcoach is het goed dat je met deze verandering mee gaat middels aanbod, al dan niet via scholing.’* Dit sluit aan op de antwoorden van de werkgevers, waarin zij aangeven dat de buurtsportcoaches zich daarin nog kunnen ontwikkelen (zie paragraaf 2 ‘Deskundigheid’).

Figuur 3.1 Mate waarin buurtsportcoaches het volgen van bijscholing belangrijk vinden (in procenten en gemiddeld cijfer, n=347)



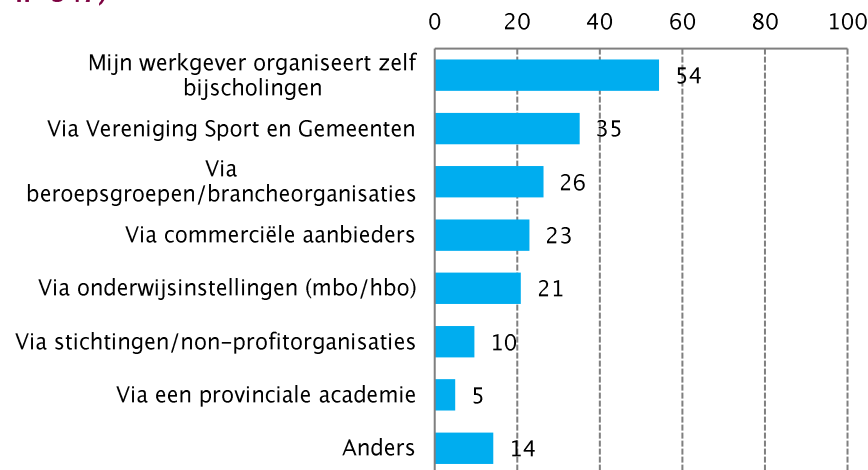
Bron: Behoefteteilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

4. Organiseren van bijscholing

Iets meer dan de helft van de buurtsportcoaches (54%) geeft aan dat hun werkgever zelf de bijscholingen organiseert (figuur 4.1). Werkgevers geven zelf ook aan met de ontwikkeling van hun buurtsportcoaches bezig te zijn. Een grote meerderheid zegt zich bezig te houden met de persoonlijke ontwikkeling en/of met de professionalisering van de functie van de buurtsportcoach, zoals het ondersteunen en begeleiden van buurtsportcoaches zodat zij hun werk steeds beter kunnen uitoefenen (respectievelijk 81% en 87%; figuur 4.2). Gemiddeld investeren werkgevers 3,2 procent van de middelen aan opleidingen en het versterken van de kwaliteit van buurtsportcoaches (door vijftig werkgevers ingevuld, niet in figuur).

Iets minder dan de helft van de werkgevers (45%) heeft geen vast aantal dagen of uren op jaarbasis vastgesteld voor bijscholingen (niet in figuur). Daarnaast geven vier op de tien werkgevers (39%) aan dat de buurtsportcoach naar eigen inzicht bepaalt of een opleiding past in zijn/haar agenda.

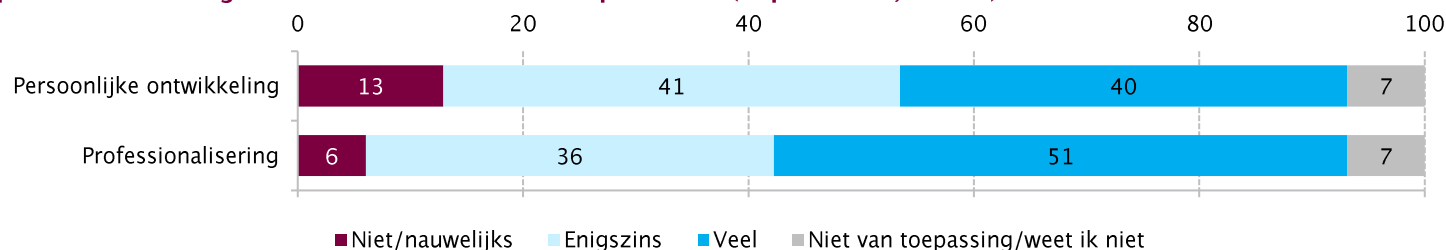
Figuur 4.1 Manier waarop buurtsportcoaches in 2021 bijscholing hebben gevolgd (in procenten, meerdere antwoorden mogelijk, n=347)



Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

Toelichting: bij 'Anders' benoemen buurtsportcoaches onder andere NOC*NSF, sportbonden en webinars.

Figuur 4.2 Mate waarin werkgevers zich bezighouden met de persoonlijke ontwikkeling van buurtsportcoaches en met de professionalisering van de functie van de buurtsportcoach (in procenten, n=131)



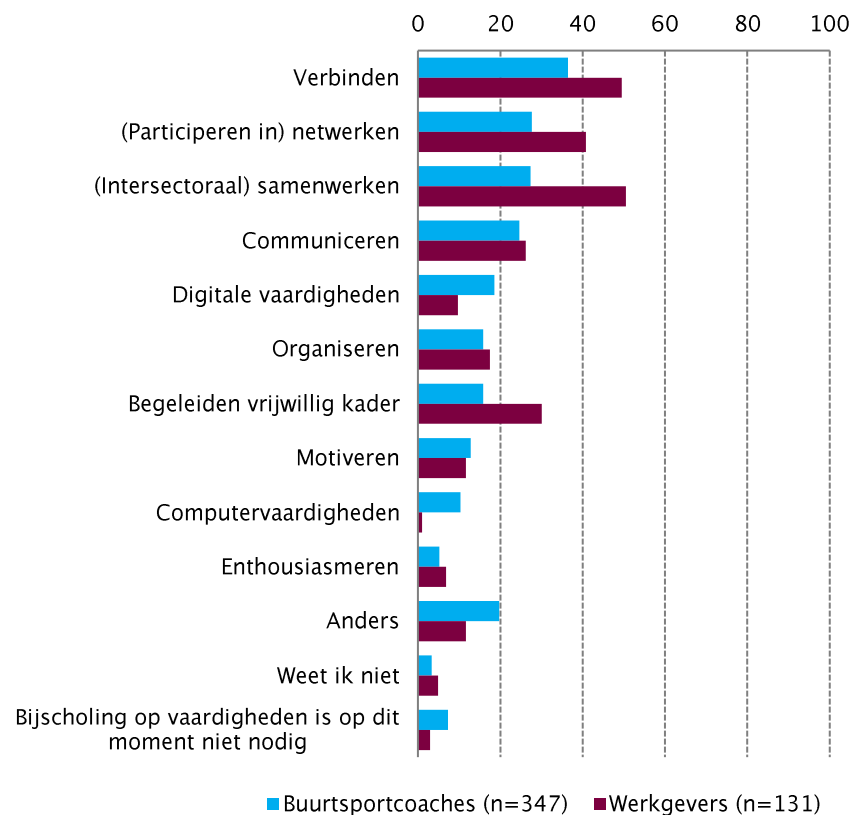
Bron: Behoeftetepeilingen onder werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

5. Wensen voor aanleren van vaardigheden

Buurtsportcoaches kunnen zich ontwikkelen door vaardigheden aan te leren. Zowel de buurtsportcoaches als de werkgevers vinden ‘verbinden’, ‘netwerken’ en ‘samenwerken’ de nuttigste vaardigheden om in bijscholingen centraal te stellen (figuur 5.1). Waar werkgevers meer prioriteit leggen bij deze drie vaardigheden, is de behoefte bij buurtsportcoaches gevarieerder. In de toelichting geven buurtsportcoaches de nuancering dat de genoemde vaardigheden uit figuur 5.1 niet op zichzelf staan, maar vaak samengaan. *‘Door op een juiste manier te communiceren met de doelgroep waarmee je werkt kun je ze meer motiveren wat zorgt voor verbinding’*, aldus een buurtsportcoach. Daarnaast komt een aantal vaak genoemde onderwerpen naar voren in de toelichting:

- ▶ Zowel buurtsportcoaches als werkgevers geven aan dat de vaardigheid ‘communiceren’ (beter) kan worden afgestemd op de verschillende doelgroepen en partners waarmee buurtsportcoaches werken. Doordat buurtsportcoaches steeds breder inzetbaar moeten zijn, moeten ze meer netwerken en samenwerken (en minder uitvoeren). Communicatie naar netwerkpartners toe wordt daardoor belangrijker. Een werkgever zegt hierover: *‘Communicatieve vaardigheden zijn te vaak gericht op instructie geven, maar niet op samenwerken met partners in de buurt en afstemmen van toon en inhoud op de doelgroep.’*
- ▶ Het ‘verbinden’ met en vanuit de sportvereniging is een vaardigheid waar meer aandacht voor zou mogen zijn, volgens zowel de buurtsportcoaches als de werkgevers. Namens sportverenigingen zoeken buurtsportcoaches regelmatig de samenwerking met andere partijen.
- ▶ Digitale vaardigheden worden belangrijk geacht door zowel buurtsportcoaches als werkgevers, bijvoorbeeld om de doelgroep te bereiken op sociale media of om makkelijker en sneller te kunnen werken met Excel. Mogelijk is de aandacht hiervoor groter geworden door de coronaperiode.

Figuur 5.1 Vaardigheden die het nuttigst zijn om centraal te stellen in een bijscholing, volgens buurtsportcoaches en werkgevers (in procenten, maximaal drie antwoorden mogelijk)



Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches en werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

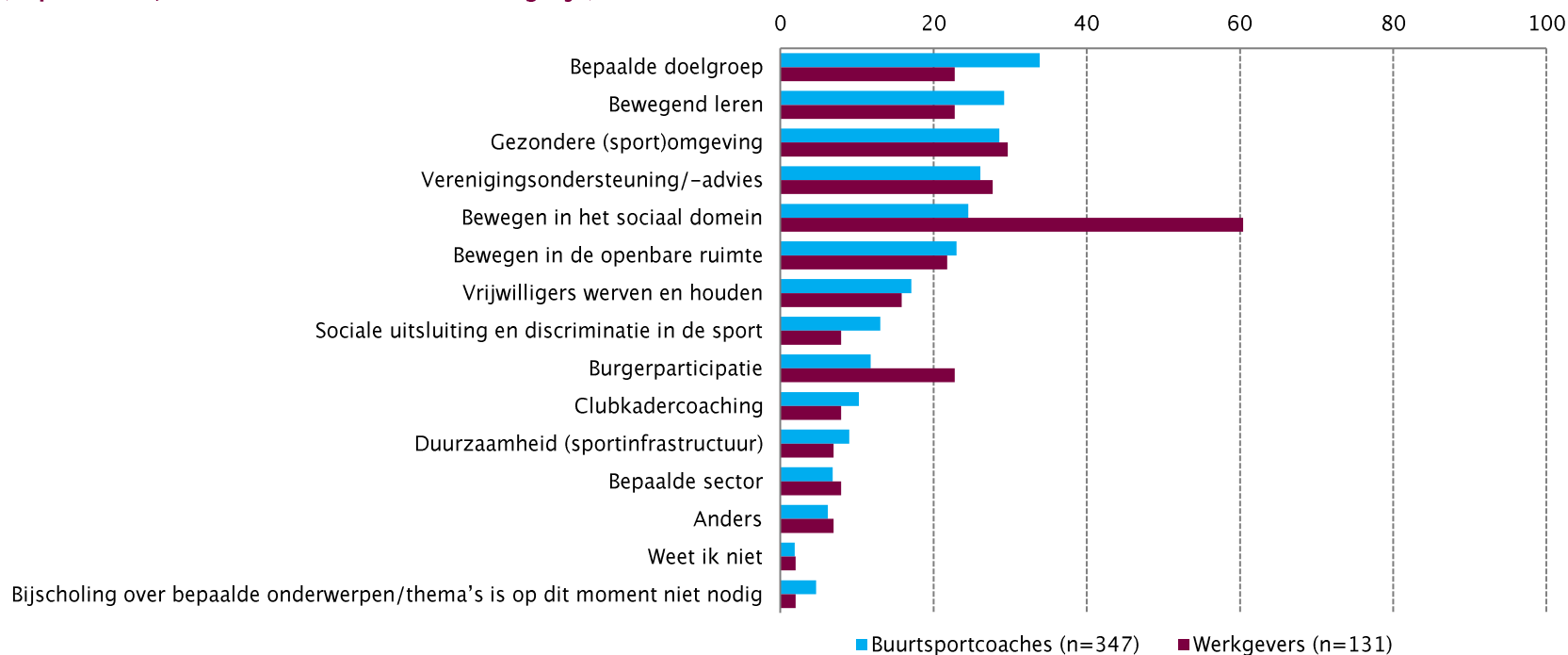
Toelichting: bij ‘Anders’ benoemen buurtsportcoaches hele specifieke voorbeelden, waaronder bepaalde doelgroepen. De buurtsportcoaches wisten niet dat doelgroepen bij de volgende vraag aan de orde kwamen.

6. Wensen voor onderwerpen/thema's

Er zijn veel verschillende onderwerpen/thema's die buurtsportcoaches en werkgevers interessant vinden om centraal te stellen tijdens een bijscholing (figuur 6.1). Voor werkgevers springt het thema bewegen in het sociaal domein eruit. Een werkgever benoemt: *'Veel buurtsportcoaches zijn al goed opgeleid op sportgebied. Nu [moeten ze] een vervolgstap maken richting vaardig en gezond in beweging (preventief/sociaal domein)'*.

Buurtsportcoaches noemen het vaakst een 'bepaalde doelgroep'. Gevraagd naar welke doelgroep ze daarmee precies bedoelen, komen de inzet op en het bereik van specifieke doelgroepen vaak naar voren, zoals kinderen met een 'rugzakje', mensen met een beperking, senioren, mensen met een migratieachtergrond en mensen met afstand tot de arbeidsmarkt.

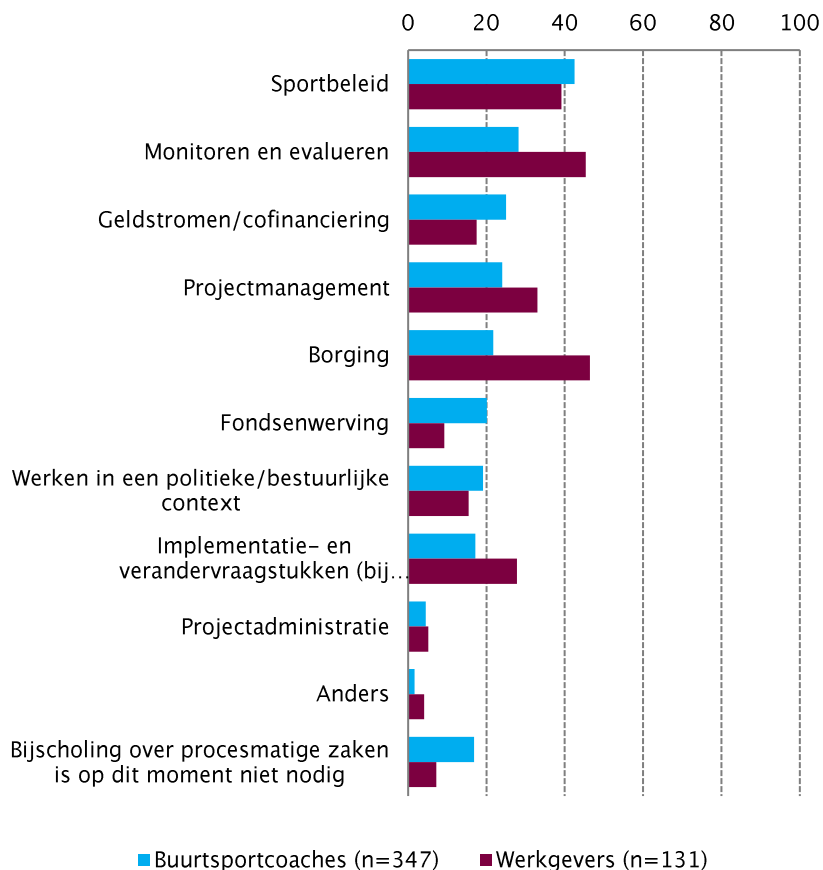
Figuur 6.1 Onderwerpen/thema's die het nuttigst zijn om centraal te stellen in een bijscholing, volgens buurtsportcoaches en werkgevers (in procenten, maximaal drie antwoorden mogelijk)



Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches en werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

7. Wensen voor aanleren van procesmatige zaken

Figuur 7.1 Procesmatige zaken die het nuttigst zijn om centraal te stellen in een bijscholing, volgens buurtsportcoaches en werkgevers (in procenten, maximaal drie antwoorden mogelijk)



Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches en werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut, i.s.m. LAB.

Veel verschillende procesmatige zaken zijn interessant voor bijscholing. Buurtsportcoaches en werkgevers noemen beiden ‘sportbeleid’ in hun top drie (figuur 7.1). Daarnaast geven werkgevers vaker aan dat ‘borging’ en ‘monitoren en evalueren’ belangrijke bijscholingsthema’s zijn, terwijl buurtsportcoaches een gevarieerder beeld laten zien. Eén buurtsportcoach noemt: *‘Het meten van effecten en evalueren van de data die daaruit komt en hoe deze data kan worden gebruikt. Meer kennis verkrijgen over projectmatige werken en welke methodes je kan toepassen. Tot slot meer kennis krijgen over het politiek veld waarin BSC werken.’*

De buurtsportcoaches en werkgevers konden toelichten wat ze voor ogen hadden bij de door hen gekozen procesmatige zaken. Een aantal veelgenoemde opmerkingen zijn:

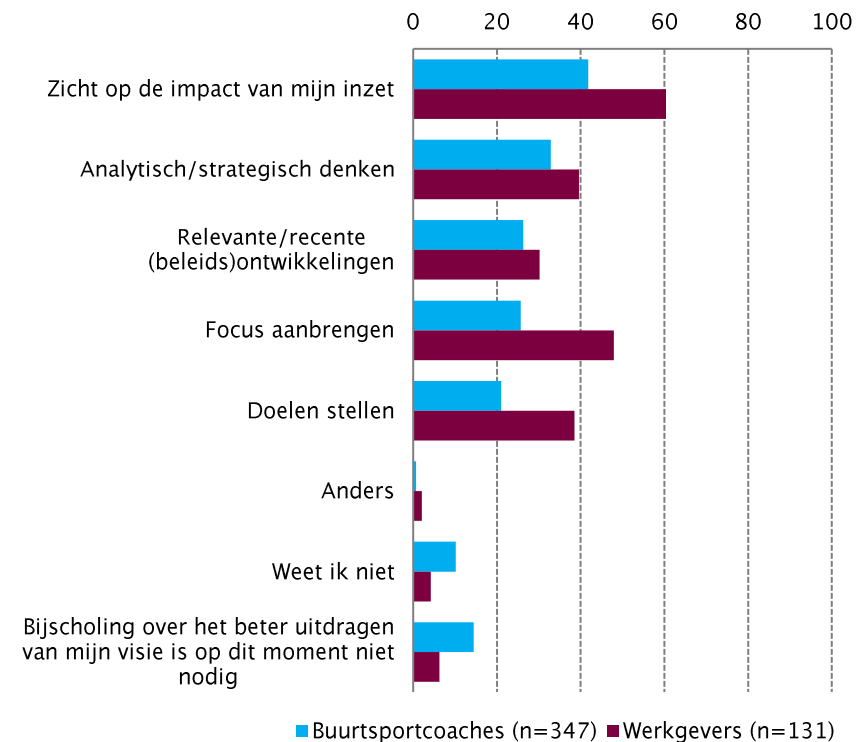
- ▶ Beide groepen geven bij ‘monitoren en evalueren’ aan dat ze op zoek zijn naar een structurele inzet hiervan, gebruik van data en zichtbaar maken wat je doet. Werkgevers benoemen hierbij efficiëntie en effectiviteit.
- ▶ Bij ‘borging’ zijn buurtsportcoaches op zoek naar praktische voorbeelden van implementatie (zoals binnen een school of vereniging) en het bereiken van de juiste doelgroep.
- ▶ Rondom ‘geldstromen/cofinanciering’ willen buurtsportcoaches graag weten hoe ze subsidies kunnen aanvragen en waar kansen liggen voor fondsenwerving. Werkgevers benoemen daarnaast het zelf genereren van financiering door buurtsportcoaches als bijscholingsthema.
- ▶ Verder hebben buurtsportcoaches graag meer inzicht in de politiek en in beleids- en veranderprocessen binnen de gemeenten.

8. Wensen voor visievorming

Naast concrete vaardigheden, onderwerpen of processen kan een bijscholing zich richten op het vormen en uitdragen van een visie. Verschillende onderwerpen daaromtrent worden als waardevol ervaren om te behandelen in een bijscholing (zie figuur 8.1), waarbij ‘zicht op de impact van mijn inzet’ het vaakst wordt aangegeven. Dat is volgens buurtsportcoaches belangrijk om de samenleving te laten zien wat de effecten zijn. Werkgevers beamen dit door te noemen dat hiermee onder andere de kracht van de buurtsportcoach zichtbaar wordt. Een buurtsportcoach noemt daarbij: *‘Concreet de impact van onze acties in beeld brengen. Meer dan alleen “ze hebben het leuk gehad”.’*

Bijna de helft van de werkgevers noemt ook ‘focus aanbrengen’ als belangrijk thema. In de toelichting geven ze aan dat ze vinden dat buurtsportcoaches de juiste keuzes moeten leren maken. *‘In het enthousiasme van buurtsportcoaches (alles leuk vinden) verliezen ze soms wel eens de essentie van hun werkzaamheden uit het oog. Werken vanuit de essentie en dit goed kunnen uitleggen is heel erg belangrijk voor een goede relatie met je netwerkpartners’,* aldus een werkgever. Volgens de buurtsportcoaches zelf heeft doelen stellen ook te maken met focus aanbrengen, want een buurtsportcoach kan niet alles doen. Uit de toelichting komt naar voren dat ze graag willen leren hoe ze duidelijke en realistische doelen kunnen stellen en hoe ze hun visie omzetten in doelen.

Figuur 8.1 Onderwerpen voor bijscholing die het nuttigst zijn om de visie van buurtsportcoaches beter uit te dragen, volgens buurtsportcoaches en werkgevers (in procenten, maximaal drie antwoorden mogelijk)



Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches en werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

9. Wijze van bijscholing

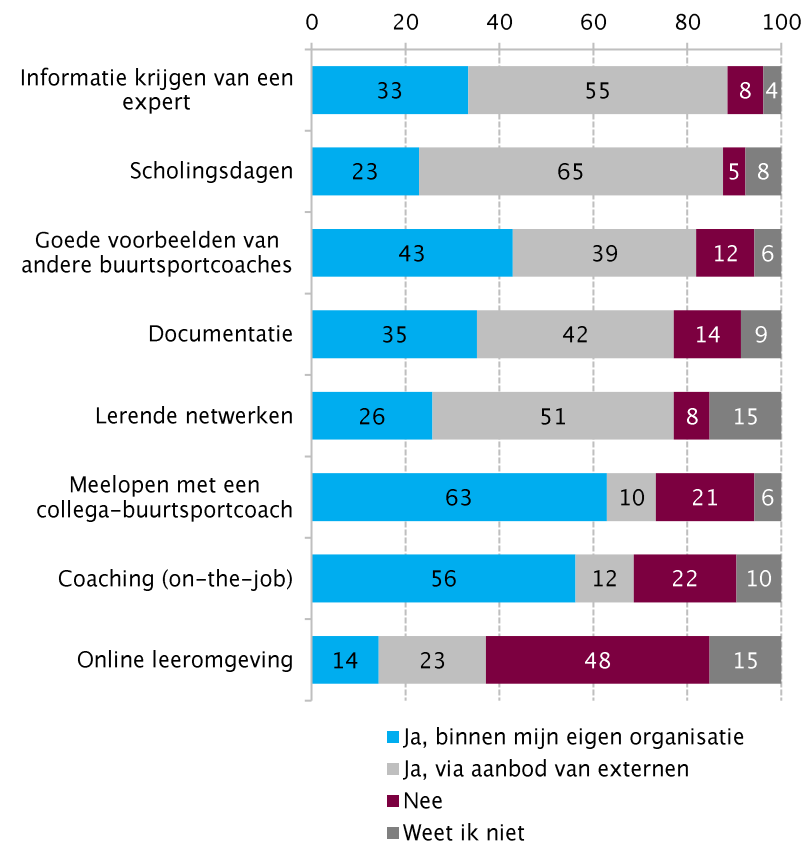
De manier waarop buurtsportcoaches bijscholing willen ontvangen verschilt per situatie, bijscholing en buurtsportcoach. De ondervraagde buurtsportcoaches geven gemiddeld aan zes dagen per jaar bijscholing te willen volgen (variërend van één tot vijftien dagen). Of een bijscholing op locatie of digitaal moet zijn is voor veel buurtsportcoaches (55%; niet in figuur) afhankelijk van de bijscholing zelf. Op locatie lijkt voor de andere buurtsportcoaches licht de voorkeur te hebben boven digitaal (29% vs. 8%).

De buurtsportcoaches is gevraagd om onderstaande manieren van bijscholing te rangschikken naar waar ze denken het meest aan te hebben. Deze volgorde kwam daaruit naar voren:

1	Lerende netwerken
2	Meelopen met een collega
3	Online leeromgeving (waarbij ondersteuning just-in-time opgevraagd kan worden)
4	Documentatie (bijv. handleidingen, stappenplan of boeken)
5	Coaching (on-the-job)
6	Intervisie
7	Scholingsdagen
8	Goede voorbeelden van andere buurtsportcoaches
9	Informatie krijgen van een expert

In figuur 9.1 is te zien of en hoe werkgevers deze manieren van bijscholing faciliteren. Opvallend is daarbij dat ‘informatie krijgen van een expert’ door werkgevers het vaakst wordt gefaciliteerd (intern of extern), terwijl dit het minst wordt gewaardeerd door buurtsportcoaches. Te zien is dat werkgevers bepaalde wijzen van bijscholing vaker binnen de eigen organisatie faciliteren als dit makkelijker/logischer is om als werkgever zelf te organiseren (denk aan meelopen met een collega-buurtsportcoach of coaching on-the-job).

Figuur 9.1 Wijze waarop bijscholing wordt gefaciliteerd door werkgevers van buurtsportcoaches (in procenten, n=131)

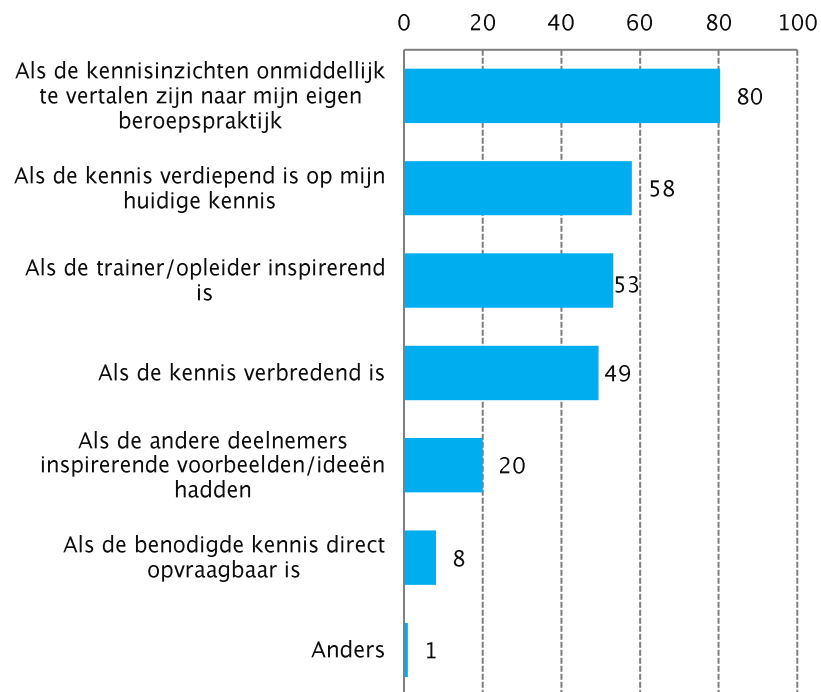


Bron: Behoeftetepeilingen onder werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

10. Motieven en belemmeringen

Buurtsportcoaches geven aan dat een bijscholing waardevol is als kennisinzichten onmiddellijk te vertalen zijn naar de eigen beroepspraktijk (figuur 10.1). Ook zaken als verdieping, verbreding en een inspirerende trainer zijn motieven om deel te nemen aan een bijscholing.

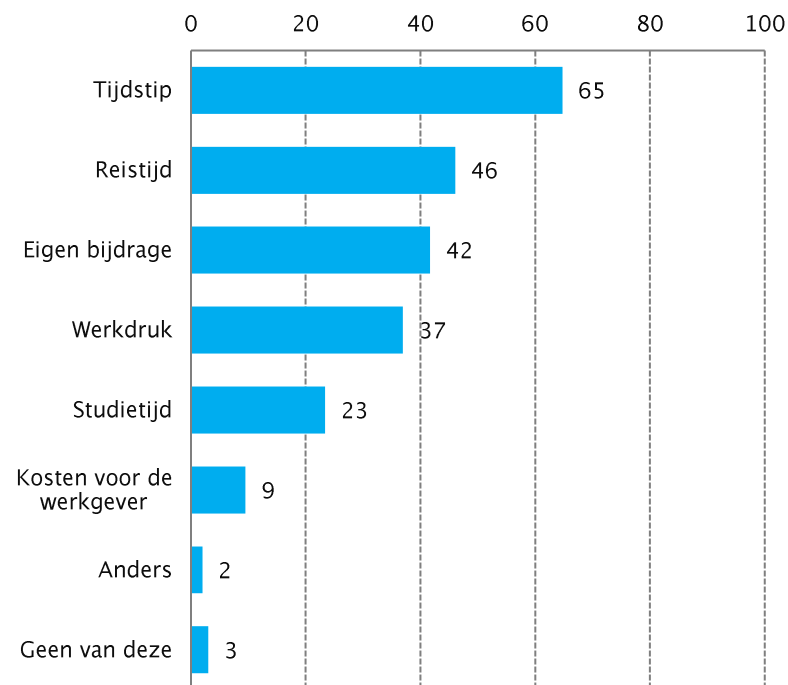
Figuur 10.1 Motieven voor deelname aan bijscholing volgens buurtsportcoaches (in procenten, maximaal drie antwoorden mogelijk, n=347)



Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

Het inplannen van een bijscholing kan een belemmering zijn om deel te nemen voor buurtsportcoaches. Met name tijdstip, maar ook locatie en ureninzet zijn voor buurtsportcoaches belemmeringen om deel te nemen (figuur 10.2).

Figuur 10.2 Belemmeringen voor deelname aan bijscholing volgens buurtsportcoaches (in procenten, maximaal drie antwoorden mogelijk, n=347)

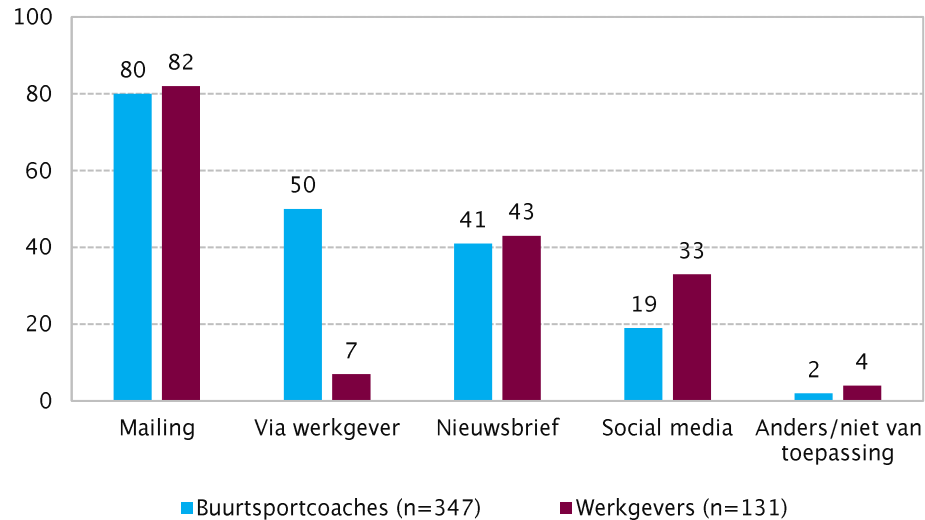


Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

11. Wijze van informeren

Buurtsportcoaches en werkgevers komen redelijk overeen in de manier waarop ze geïnformeerd willen worden over scholingsaanbod. Mails zijn de meest gewenste vorm, aangevuld met nieuwsbrieven en/of sociale media (figuur 13). Buurtsportcoaches worden ook graag geïnformeerd door hun werkgever.

Figuur 13 Wijze waarop buurtsportcoaches en werkgevers geïnformeerd willen worden over scholingsaanbod (in procenten, meerdere antwoorden mogelijk)



Bron: Behoeftepeilingen onder buurtsportcoaches en werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

12. Conclusie

Buurtsportcoaches lijken goed toegerust om hun functie uit te voeren. De continu veranderende maatschappij met bijbehorende uitdagingen blijft wel een aandachtspunt: buurtsportcoaches zouden daar nog meer van op de hoogte kunnen zijn en op in kunnen spelen. Bijscholing is, mede daardoor, een doorlopend proces. Een buurtsportcoach is nooit uitgeleerd!

Daarom zouden bijscholing continu moeten worden aangeboden en zouden buurtsportcoaches zich eens in de zoveel tijd vrij moeten maken van hun andere werkzaamheden om die te volgen. Werkgevers moeten dit wel faciliteren, zodat buurtsportcoaches de tijd, ruimte en financiën hiervoor hebben. Dit belang is wel doordrongen bij buurtsportcoaches en werkgevers: 70 procent van de buurtsportcoaches heeft het afgelopen jaar daadwerkelijk één of meerdere bijscholing gevolgd. Maar de andere 30 procent dus niet. Daar liggen kansen. Motieven om bijscholing te volgen (zoals verdiepende en praktische kennisinzichten krijgen) moeten de overhand krijgen boven de ervaren belemmeringen als gebrek aan tijd en geld en (een te hoge) werkdruk.

De grootste behoeften voor bijscholing lijken te liggen in de vaardigheden verbinden, netwerken en samenwerken, het onderwerp bewegen in het sociaal domein, de processen van het sportbeleid, monitoren en evalueren, borging en zicht op de impact. Er zijn af en toe wel behoorlijke verschillen tussen de buurtsportcoaches en werkgevers te zien in de thema's voor bijscholing. Dit geeft het signaal af dat beide groepen moeten worden betrokken bij het ontwikkelen van bijscholing. Doordat het zo'n breed pakket aan behoeften is, zal er een breed pakket aan bijscholingsaanbod moeten zijn om daarin te kunnen voorzien.

Een deel van deze behoefte aan bijscholing komt voor uit de wens van buurtsportcoaches om door te groeien. Uit de factsheet [De doorgroeimogelijkheden van buurtsportcoaches](#) (Bronkhorst et al., 2022) blijkt dat een derde van de buurtsportcoaches alleen buurtsportcoach wil blijven als zij kunnen doorgroeien binnen hun huidige functie. Mogelijkheden daartoe zien de meeste buurtsportcoaches vooral in specialiseren in een bepaalde doelgroep of thematiek (64%) en/of verbreden naar meerdere doelgroepen (53%). Een kleiner deel van de buurtsportcoaches ziet doorgroeimogelijkheden naar leidinggevende (33%) en/of naar seniorniveau (26%).

De manier waarop buurtsportcoaches bijscholing zouden willen ontvangen verschilt per situatie, bijscholing en buurtsportcoach. Werkgevers hebben een faciliterende rol in het aanbieden van bijscholing, soms door zelf bijscholingsactiviteiten te organiseren, maar regelmatig ook door aanbod van externen aan te bieden. Opvallend is dat buurtsportcoaches relatief veel denken te hebben aan een online leeromgeving, terwijl werkgevers die nauwelijks faciliteren. Mogelijk is in de coronaperiode meer aandacht ontstaan voor online werken. Een online leeromgeving kan ervaren belemmeringen zoals gebrek aan tijd en geld wegnemen. Verder geven werkgevers aan 'informatie krijgen van een expert' en 'scholingsdagen' het meest te faciliteren, terwijl buurtsportcoaches dat niet als de belangrijkste manieren van bijscholing ervaren. Het zou goed zijn als werkgevers (nog) meer hun buurtsportcoaches raadplegen voor ze besluiten bepaalde bijscholingsactiviteiten te faciliteren.

Voor aanbieders van scholing is een tip: zorg dat het scholingsaanbod ook in de mailbox van buurtsportcoaches en werkgevers belandt. Dat vinden beide groepen de fijnste manier om geïnformeerd te worden.

Bijlage – Respondenten (1)

Om de behoefte aan bijscholing onder buurtsportcoaches en de faciliterende rol van werkgevers daarbij op te halen, heeft het Mulier Instituut in opdracht van LAB vragenlijsten opgesteld. Deze zijn in november 2021 uitgezet door de vijf regionale buurtsportcoachacademies. Aan dit onderzoek hebben in totaal 347 buurtsportcoaches (tabel B1.1) en 131 werkgevers (tabel B1.2) meegedaan. De resultaten in dit verslag zijn op deze respondenten gebaseerd. Deze groep is niet op alle onderdelen representatief voor de hele doelgroep. Hieronder volgt een aantal kenmerken van de buurtsportcoaches en werkgevers van buurtsportcoaches die op de behoeftepeilingen hebben gereageerd.

Buurtsportcoaches

Iets meer dan acht op de tien buurtsportcoaches (82%) hebben een hbo- of wo-opleiding als hoogst voltooide opleiding (niet in figuur). Daarnaast heeft 15 procent van de buurtsportcoaches een mbo-opleiding afgerond, 2 procent alleen de middelbare school en 1 procent weet het niet of wil het niet

Tabel B1.1 Respons behoeftepeilingen onder buurtsportcoaches, per regio en totaal (in aantallen en in procenten t.o.v. het totaal)

Regio	Indeling provincies	Aantal	%
Noord	Groningen, Friesland, Drenthe	21	6
Noordwest	Noord-Holland, Utrecht	79	23
Oost	Overijssel, Gelderland, Flevoland	124	36
Zuid	Zeeland, Noord-Brabant, Limburg	88	25
Zuidwest	Zuid-Holland	35	10
Totaal		347	100

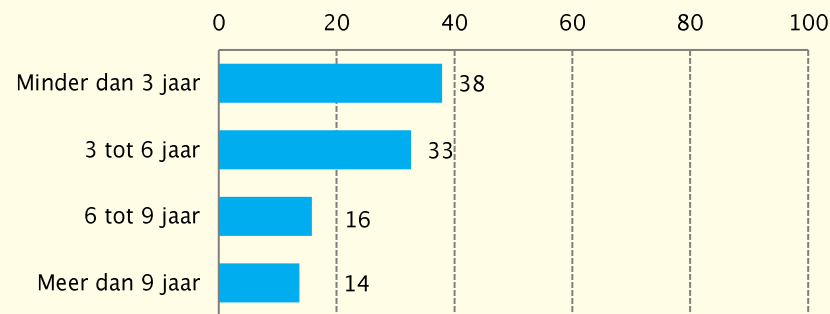
Bron: Behoeftpeilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

zeggen. Ter vergelijking: in heel Nederland werkt 71 procent van de buurtsportcoaches op het niveau van hbo5 of hoger (Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2021). Bijna negen op de tien buurtsportcoaches (88%) hebben hun opleiding afgerond in de sector 'sport en bewegen'. Andere sectoren die worden genoemd zijn onder andere gezondheid (11%), welzijn (6%) en cultuur & maatschappij (3%).

De meeste buurtsportcoaches komen uit de regio Oost (36%), daarna Zuid (25%), Noordwest (23%), Zuidwest (10%) en Noord (6%; tabel 1). Ter vergelijking: in heel Nederland komen de meeste buurtsportcoaches uit de regio Noordwest (32%), daarna Zuid (25%), Zuidwest (19%), Oost (17%) en Noord (7%; peiling onder gemeenten, zie Monitor Brede Regeling Combinatiefuncties 2021).

71 procent van de buurtsportcoaches is minder dan 6 jaar werkzaam als buurtsportcoach (figuur B1.1)

Figuur B1.1 Aantal jaren in totaal werkzaam als buurtsportcoach (in procenten, n=347)

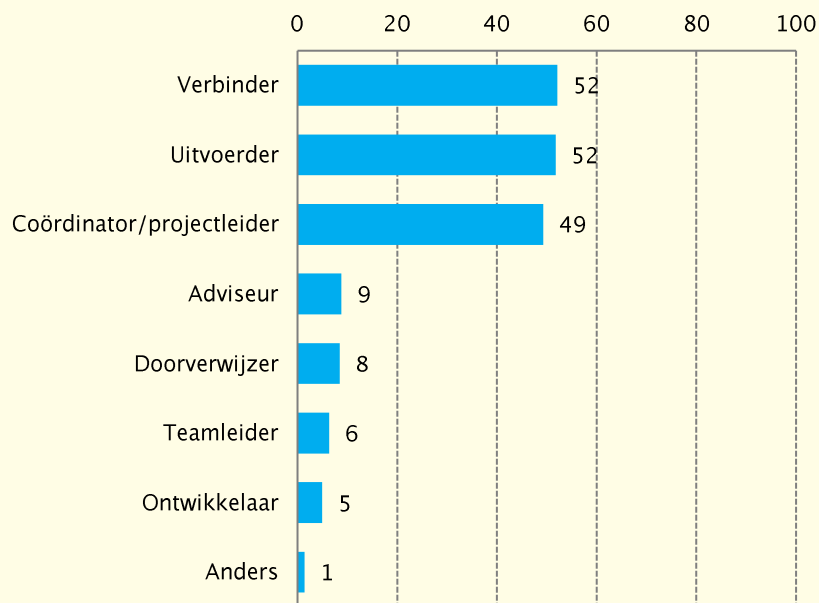


Bron: Behoeftpeilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

Bijlage – Respondenten (2)

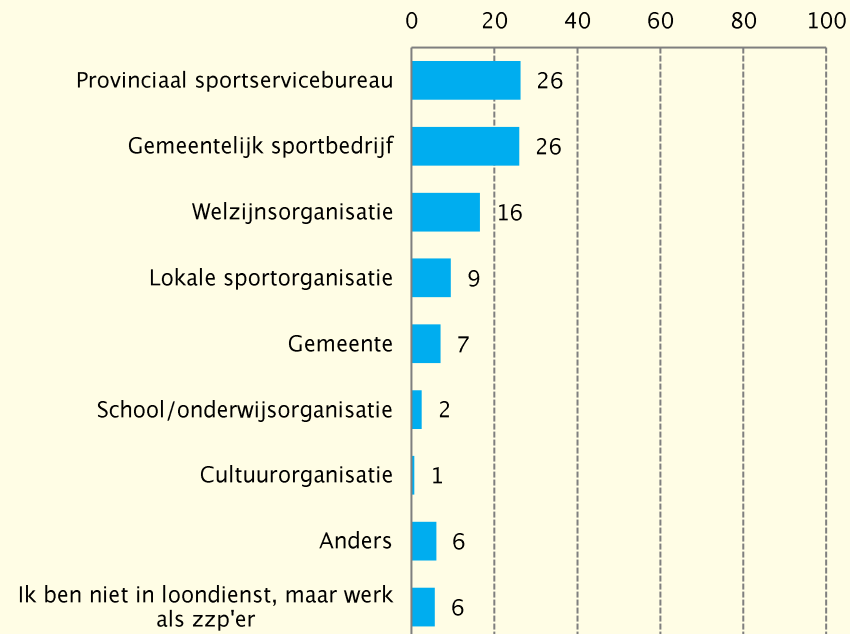
De meeste buurtsportcoaches zien zichzelf met name als verbinder (52%), uitvoerder (52%) en/of coördinator/projectleider (49%, figuur B1.2). De buurtsportcoaches zijn het meest in dienst van een provinciaal sportservicebureau (26%), gemeentelijk sportbedrijf (26%) of welzijnsorganisatie (16%; figuur B1.3).

Figuur B1.2 De belangrijkste rollen die de buurtsportcoaches zichzelf toekennen (in procenten, maximaal twee antwoorden mogelijk, n=347)



Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

Figuur B1.3 Werkgevers waar de buurtsportcoaches in dienst zijn (in procenten, n=347)



Bron: Behoeftetepeilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

Bijlage – Respondenten (3)

Werkgevers

In tabel B1.2 is de respons voor werkgevers van buurtsportcoaches per regio te zien. De organisatie waarvoor ze werken verschilt, maar gemeente, welzijnsorganisatie, gemeentelijk sportbedrijf en lokale sportorganisatie worden het meest genoemd (figuur B1.4). Bijna de helft van de werkgevers (47%) is zowel formeel als materieel werkgever van de buurtsportcoaches (niet in figuur). Daarnaast is 28 procent van de werkgevers alleen formeel werkgever (heeft functionarissen/coördinatoren in dienst en betaalt het loon) en 24 procent alleen materiaal werkgever (stelt de opdracht en taken/activiteiten voor de functionarissen/coördinatoren vast en is verantwoordelijk).

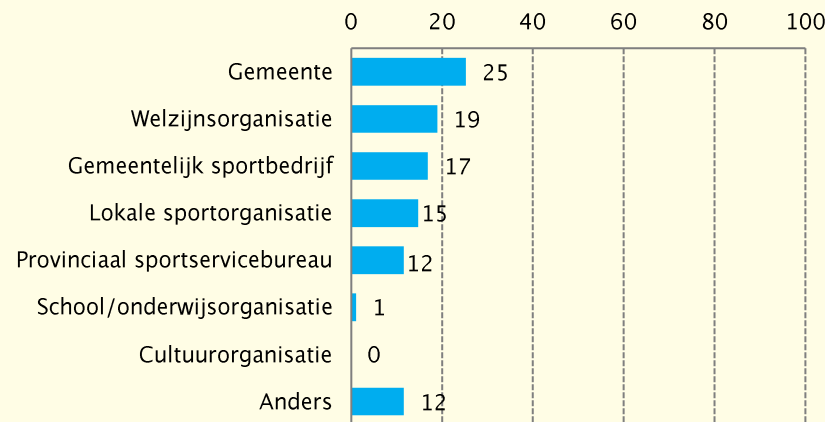
Ruim de helft van de werkgevers (56%) heeft 5 fte of minder aan buurtsportcoaches in dienst (niet in figuur). 14 procent heeft tussen de 5 en 10 fte aan buurtsportcoaches in dienst en 30 procent meer dan 10 fte. In aantallen hebben de werkgevers van buurtsportcoaches gemiddeld dertien buurtsportcoaches in dienst.

Tabel B1.2 Respons behoeftepeilingen onder werkgevers van buurtsportcoaches, per regio en totaal (in aantallen)

Regio	Indeling provincies	Werkgevers
Noord	Groningen, Friesland, Drenthe	10
Noordwest	Noord-Holland, Utrecht	23
Oost	Overijssel, Gelderland, Flevoland	38
Zuid	Zeeland, Noord-Brabant, Limburg	32
Zuidwest	Zuid-Holland	28
Totaal		131

Bron: Behoeftpeilingen onder buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

Figuur B1.4 Type organisatie dat de werkgevers van buurtsportcoaches vertegenwoordigen (in procenten, n=131)

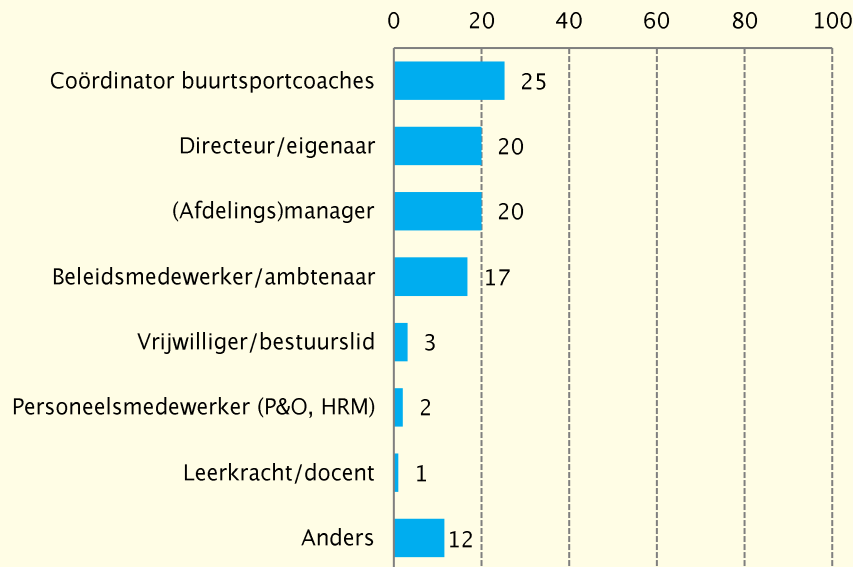


Bron: Behoeftpeilingen onder werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

Bijlage – Respondenten (4)

40 procent van de werkgevers van buurtsportcoaches is directeur of manager (figuur B1.5). De werkgevers zijn het vaakst werkzaam in de provincies Zuid-Holland en Gelderland en het minst in Flevoland, Friesland en Groningen (tabel B1.3).

Figuur B1.5 Functie van de werkgevers van buurtsportcoaches (in procenten, n=131)



Bron: Behoeftepeilingen onder werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

Tabel B1.3 Provincie(s) waarin de werkgevers van buurtsportcoaches werkzaam zijn (in procenten, meerdere antwoorden mogelijk, n=131)

Provincie(s)	%
Zuid-Holland	20
Gelderland	19
Utrecht	15
Noord-Brabant	11
Overijssel	11
Zeeland	9
Drenthe	5
Limburg	5
Noord-Holland	4
Flevoland	2
Friesland	2
Groningen	2

Bron: Behoeftepeilingen onder werkgevers van buurtsportcoaches, november 2021, Mulier Instituut i.s.m. LAB.

www.mulierinstituut.nl

@mulierinstituut

(030) 721 02 20

