

# **Evaluatie Sport Mobiliteit Centrum 2014**

Het CAOP is hét kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken en arbeidsmarktvaartstukken in het publieke domein. CAOP Research & Europa is het onderzoeks- en adviesteam van het CAOP op het gebied van arbeidsmarktvaartstukken in de publieke sector in Nederland en op Europees gebied.

© CAOP Research & Europa, februari 2015

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, CD, internet of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

# Evaluatie Sport Mobiliteit Centrum 2014

Drs. Yvonne Hoogeveen  
Deborah van den Berg MSc.

Den Haag, februari 2015

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>2</b>
1.1 Methodologie.....	2
1.2 Leeswijzer .....	2
<b>2. Resultaten.....</b>	<b>3</b>
<b>3. Conclusie.....</b>	<b>7</b>
3.1 Conclusies .....	7
3.2 Aanbevelingen.....	7
<b>Bijlage 1 Tabellen.....</b>	<b>9</b>
<b>Bijlage 2 Onderzoekopzet.....</b>	<b>14</b>
B1.1 Enquête werkgevers en werknemers .....	14
B1.2 Achtergrondkenmerken steekproef.....	14

## 1. Inleiding

Eind 2013 is het Sport Mobiliteit Centrum (SMC) gestart. Het SMC heeft als doel medewerkers in de sport die boventallig raken te begeleiden en zo mogelijk voor de sportsector te behouden. Het gaat in eerste instantie om herplaatsing binnen de sector, maar als dat niet mogelijk is, eventueel ook buiten de sector.

'Samen Presteren, Arbeidsmarktfonds voor de Sport' heeft CAOP Research gevraagd het SMC te evalueren. Dankzij deze evaluatie wordt inzicht geboden in de werkwijze, bekendheid, het gebruik en waardering van het mobiliteitscentrum. Ook wordt dankzij de evaluatie inzichtelijk gemaakt hoe de doelmatigheid en effectiviteit van het centrum verder vergroot kunnen worden. Deze evaluatie is mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds (ESF).

### 1.1 Methodologie

Voor de totstandkoming van de evaluatie van het SMC is gebruik gemaakt van een digitale enquête. Deze enquête is uitgezet onder werknemers in de sector die gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het SMC en onder werkgevers in de sportsector. In de enquête zijn zij bevraagd over de dienstverlening van het SMC. Een verdere uiteenzetting van de onderzoeksopzet kunt u vinden in bijlage 2.

### 1.2 Leeswijzer

Hoofdstuk twee schetst de resultaten van de enquête onder werkgevers in de sportsector en werknemers in de sector die gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het SMC. Eerst wordt ingegaan op de bekendheid van het SMC onder werkgevers en de mate waarin werkgevers gebruik maken van het SMC. Voorts wordt uiteengezet wat de redenen zijn om geen gebruik te maken van het SMC en wat de verwachtingen zijn over toekomstig gebruik van het SMC. Daarna gaan we in op de gebruikers van het SMC. Er wordt ingegaan op de wijze waarop werkgevers en werknemers gebruik hebben gemaakt van het SMC en in hoeverre het gebruik van de dienstverlening van het SMC heeft geleid tot een baan. Ook komt de toegevoegde waarde van het SMC aan bod en de mate van tevredenheid over het SMC. Tot slot komen verbeterpunten en wensen voor toekomstige activiteiten van het SMC aan de orde. In de conclusie (hoofdstuk drie) worden de belangrijkste conclusies uit de evaluatie beknopt weergegeven en worden aanbevelingen gedaan. Tot slot worden de resultaten in bijlage 1 in tabellen weergegeven en wordt in bijlage 2 de onderzoeksopzet nader uiteengezet.

## 2. Resultaten

### *Bekendheid met het SMC*

Tijdens dit onderzoek is allereerst de bekendheid van het Sport Mobiliteit Centrum (SMC) gepeild onder werkgevers in de sport. Het merendeel van hen (35 van de 54 respondenten) geeft aan bekend te zijn met het SMC. De rest van de respondenten, 19 van de 54, geeft aan het SMC niet te kennen (zie tabel 1 in bijlage 1).

Aan de 19 respondenten die het SMC niet kennen, is – nadat ze uitleg hebben ontvangen over het SMC - gevraagd in hoeverre ze verwachten in de toekomst een beroep te zullen doen op het SMC (zie tabel 2 in bijlage 1). Vijf van hen geven aan in de toekomst gebruik te zullen maken van de faciliteiten van het SMC. Twee organisaties geven aan dit te verwachten, omdat ze verwachten binnen twee jaar te moeten reorganiseren. Twee andere werkgevers geven als reden dat ze verwachten binnen twee jaar ruimte te hebben voor stageplekken of proefplaatsingen in hun organisatie. Tien werkgevers geven aan nog geen besluit te hebben genomen op dit vlak en vier werkgevers geven aan ook in de toekomst geen gebruik te willen maken van het SMC.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de werkgevers die wel bekend zijn met het SMC voornamelijk op het SMC zijn geattendeerd door hun eigen netwerk, de nieuwsbrief van Samen Presteren en via de website van Samen Presteren. Een kleiner gedeelte van de werkgevers geeft aan via één of meerdere collega's te zijn geattendeerd op het bestaan van het SMC (zie tabel 3 in bijlage 1). Een enkele werkgever geeft aan dat de WOS hen op het bestaan van het SMC heeft geattendeerd.

### *Mate van gebruik van het SMC*

Van de 35 werkgevers die bekend zijn met het SMC, hebben tien werkgevers daadwerkelijk gebruik gemaakt van de faciliteiten van het SMC (zie tabel 4 in bijlage 1). Verderop in deze rapportage leest u meer over hun ervaringen met het SMC.

In totaal hebben 17 werknemers gebruik gemaakt van het SMC. Hen is eveneens een vragenlijst voorgelegd. Van deze werknemers hebben 13 werknemers de vragenlijst volledig ingevuld. Allereerst is deze werknemers gevraagd wie het initiatief heeft genomen tot het gebruik van de faciliteiten van het SMC. Vijf van de 13 respondenten geven aan dat de werkgever het initiatief heeft genomen voor het gebruik van het SMC. Nog eens vijf werknemers geven aan zelf het initiatief te hebben genomen, zonder de werkgever hierbij te betrekken (zie tabel 5 in bijlage 1). In de open antwoorden wordt een uitzendbureau als een van de initiatiefnemers genoemd.

De werknemers die gebruik hebben gemaakt van de faciliteiten van het SMC geven als reden hiervoor aan dat zij hulp zochten bij het vinden van een nieuwe baan of dat zij zich oriënteerden binnen het werkveld vanwege naderend ontslag. Uit de antwoorden van de werknemers blijkt dat een meerderheid van de ondervraagden de faciliteiten van het SMC heeft gebruikt om een nieuwe baan in dezelfde sector te zoeken, omdat zij door een reorganisatie hun oude baan hebben verloren.

### *Redenen om het SMC niet te gebruiken*

Van de 35 werkgevers die hebben aangegeven bekend te zijn met het SMC, geven er 25 aan dat zij geen gebruik maken van de faciliteiten van het SMC. Aan hen is gevraagd wat de redenen hiervoor zijn. Meer dan de helft (17 werkgevers) geeft aan nog geen boventallige medewerkers te hebben. Daarnaast geven tien werkgevers aan nog geen behoefte te hebben gehad aan ondersteuning bij andere mobiliteitsvraagstukken. Verder geven acht werkgevers aan tot op heden nog geen vacatures te hebben gehad en daarom de faciliteiten van het SMC nog niet te hebben gebruikt (zie

tabel 6 in bijlage 1). Een deel van de werkgevers geeft tot slot aan dat zij het SMC pas recent hebben ontdekt en dat zij binnenkort gebruik willen maken van de faciliteiten van het SMC.

#### *Verwachting gebruik SMC in de toekomst*

Hierna is aan werkgevers die nog geen gebruik hebben gemaakt van de faciliteiten van het SMC gevraagd of zij verwachten de faciliteiten van het SMC in de toekomst te gaan gebruiken. Van de 25 respondenten geven er 11 aan dat zij verwachten in de toekomst gebruik te maken van de faciliteiten van het SMC. Enkele organisaties verwachten binnen twee jaar te moeten reorganiseren en andere werkgevers hebben aangegeven binnen twee jaar ruimte te hebben voor stageplekken of proefplaatsingen in hun organisatie. Hierdoor verwachten zij in de toekomst gebruik te maken van de faciliteiten van het SMC. Ook geeft een werkgever aan in de toekomst gebruik te zullen maken van de faciliteiten om de doorstroming van jonge medewerkers te bevorderen. Twaalf van de 25 werkgevers geven aan nog geen besluit te hebben genomen over gebruik van het SMC (zie tabel 7 in de bijlage).

#### *Wijze van gebruik SMC*

Aan de tien werkgevers die hebben aangegeven gebruik te maken van het SMC, is gevraagd op welke wijze het SMC hen heeft gefaciliteerd. Zes van hen geven aan te zijn gefaciliteerd bij het begeleiden van boventallige medewerkers. In totaal gaat het om 16 boventallige medewerkers. Vijf werkgevers geven aan dat het SMC gefaciliteerd heeft bij het vervullen van vacatures (zie tabel 8 in bijlage 1). Ook in de open antwoorden zijn deze twee vormen van begeleiding genoemd.

Aan zowel werkgevers als werknemers is vervolgens gevraagd welke begeleiding zij concreet hebben ontvangen van het SMC. Beide groepen geven aan vooral begeleiding te hebben ontvangen bij het schrijven van sollicitatiebrieven en opstellen van cv's (zie tabel 9 in bijlage 1). Werkgevers geven verder aan vaak begeleiding te hebben ontvangen bij het verkennen van de arbeidsmarkt. De meeste werknemers (acht van de 13) geven aan dat zij begeleiding hebben ontvangen bij het inzetten van social media. Dit wordt door vier van de tien werkgevers aangegeven.

#### *Baan via het SMC*

Op de vraag of de betrokken medewerkers met behulp van het SMC een baan hebben gevonden, geven vijf van de tien werkgevers aan dat hier geen sprake van is (zie tabel 10 in bijlage 1). De andere helft geeft aan dat alle of een deel van de betrokken medewerkers een baan heeft gevonden met behulp van het SMC. Uit de antwoorden van de werknemers blijkt dat vier van de 13 werknemers een baan hebben gevonden met behulp van het SMC (zie tabel 11 in bijlage 1). Eén van de werknemers die geen baan heeft gevonden met behulp van het SMC, geeft aan dat het te maken heeft met de aard van het centrum: "*Het is geen vacaturebank, ze bieden geen concrete netwerkcontacten of vacatures aan.*" Andere werknemers geven aan dat het niet kunnen vinden van een baan vooral aan de huidige arbeidsmarkt en hun hoge leeftijd ligt.

#### *Toegevoegde waarde SMC*

Vervolgens zijn de werkgevers stellingen voorgelegd over de toegevoegde waarde van het SMC. Hieruit blijkt dat de meeste werkgevers die gebruik hebben gemaakt van het SMC het eens zijn met de stelling dat het SMC er aan bijdraagt dat boventallige medewerkers beter worden begeleid naar ander werk. Enkele werkgevers staan hier neutraal tegenover. Daarnaast geeft de helft van de werkgevers aan dat de mobiliteit van de medewerkers in de sportsector met behulp van het SMC is bevorderd. De andere helft van de werkgevers staat hier neutraal tegenover (zie tabel 12 in bijlage 1).

Ook werknemers zijn stellingen voorgelegd over de toegevoegde waarde van het SMC (zie tabel 13 in bijlage 1). De meerderheid van de werknemers geeft aan door het SMC meer zicht te hebben op hun sterke en zwakke punten. Ook zijn zij na de begeleiding beter in staat sollicitatiegesprekken te

voeren en weten zij beter hoe ze sollicitatiebrieven en cv's moeten opstellen. Dit sluit aan bij de antwoorden die werknemers eerder hebben gegeven over de concrete begeleiding die zij hebben ontvangen van het SMC (zie tabel 9 in bijlage 1).

Over het algemeen zijn werknemers van mening dat door het SMC de mobiliteit van de medewerkers in de sportsector wordt bevorderd. Hetzelfde geldt voor de stelling dat door het SMC boventallige medewerkers beter naar ander werk worden begeleid. Echter, op de vraag of het SMC inzicht heeft geboden in de kansen op de arbeidsmarkt, heeft meer dan de helft van de werknemers het neutrale "niet mee eens, niet mee oneens" geantwoord. Ook dit sluit aan bij de eerdere antwoorden van werknemers op de vraag welke begeleiding zij hebben ontvangen van het SMC. Opvallend is wel dat relatief veel werkgevers aangegeven hebben dat werknemers begeleiding hebben ontvangen gericht op het verkennen van de arbeidsmarkt (tabel 9 in bijlage 1).

#### *Grote tevredenheid met SMC*

Naast vragen over de begeleiding die de organisatie heeft ontvangen van het SMC, is ook onderzocht hoe tevreden werkgevers zijn over de faciliteiten van het SMC. Van de 10 werkgevers geven acht werkgevers aan tevreden of zelfs zeer tevreden te zijn over deze faciliteiten (zie tabel 14 in bijlage 1). Zo geeft een werkgever aan dat het *"fijn is dat de medewerker wordt begeleid door het SMC"*. Daarnaast is een werkgever tevreden over *"de positieve houding ten opzichte van oudere werknemers, de vlotte proactieve benadering en snelle ontwikkelingen"*.

Ook aan werknemers is gevraagd in hoeverre zij tevreden zijn over de faciliteiten van het SMC. Maar liefst 12 van de 13 ondervraagden is (zeer) tevreden over de faciliteiten (zie tabel 15 in bijlage 1). Zij geven bijvoorbeeld aan dat SMC *"vriendelijk, respectvol en accuraat in contact"* is. De medewerkers van het SMC worden door een werknemer beschreven als *"behulpzaam en attent"*. *"Professionele ondersteuning met een persoonlijk benadering, waarbij veel begrip voor de individuele uitdaging is"* wordt ook genoemd als een van de pluspunten van het SMC. Naast deze uitkomsten blijkt ook dat geen van de werknemers of werkgevers ontevreden is over de faciliteiten van het SMC (zie tabel 15 in bijlage 1).

#### *Verbeterpunten SMC en activiteiten voor de toekomst*

Wel geven werknemers aan enkele verbeterpunten te hebben voor het SMC. Zo wordt bijvoorbeeld gezegd dat het goed is om als SMC *"een speed date evenement te organiseren met organisaties en werkzoekenden"*. Ook *"intensiever contact om verbeterpunten te krijgen"* en *"uitbreidingen zoals een digitale inlogmogelijkheid waar documenten gedeeld kunnen worden"* worden genoemd als mogelijke verbeterpunten. Ook geeft een van de werknemers aan het fijn te vinden als het SMC *"misschien gelijk al zou bedenken waar iemand zou passen en daarop zou aansturen in plaats van op vacatures te wachten"*. Voorts hebben enkele werknemers aangegeven de enquête een *"goed initiatief"* te vinden en dat zij bereid zijn verder mee te denken en/of mee te werken aan verbetering van het SMC.

De helft van de werkgevers die gebruik hebben gemaakt van het SMC verwacht in de toekomst in gelijke mate gebruik te maken van het SMC. Vier werkgevers verwachten dat het gebruik toeneemt. Er is slechts één respondent die verwacht dat het gebruik zal afnemen (zie tabel 16 in bijlage 1).

Aan werkgevers die gebruik hebben gemaakt van het SMC en aan werkgevers die verwachten dit in de toekomst te zullen gaan doen (dan wel hierover nog een besluit moeten nemen), is afsluitend gevraagd op welke activiteiten het SMC zich in de toekomst zou moeten richten. Volgens het merendeel van deze werkgevers zal het SMC zich voornamelijk moeten richten op het bevorderen van mobiliteit in de sportsector. Daarnaast vindt een derde van de werkgevers het belangrijk dat het SMC zich richt op de begeleiding van boventallige medewerkers in de sportsector naar ander



werk (zie tabel 17 in bijlage 1). Uit de open vragen blijkt dat werkgevers graag willen dat het SMC zich focust op *“algehele mobiliteit, dus niet alleen in de sportsector”*. Ook wordt het *“begeleiden en coachen van medewerkers om bewust met zichzelf en hun carrière aan de gang te gaan”* genoemd als activiteit waarop het SMC zich in de toekomst zou moeten richten.

### 3. Conclusie

#### 3.1 Conclusies

##### *Goede bekendheid van het SMC via netwerk*

Twee derde van de aan het onderzoek deelnemende werkgevers is bekend met het SMC. De meeste werkgevers kennen het SMC via hun netwerk of via de nieuwsbrief van Samen Presteren. Van de werkgevers die bekend zijn met het SMC heeft ongeveer een derde gebruik gemaakt van de faciliteiten van het SMC.

In totaal hebben 13 werknemers een beroep gedaan op het SMC, hetzij op eigen initiatief dan wel op het initiatief van de werkgever. Deze werknemers oriënteren zich met behulp van het SMC voornamelijk op de mogelijkheden om een andere baan in de sportsector te vinden. Ook gebruiken zij de faciliteiten van het SMC bij het vinden van een andere baan in de sportsector.

##### *Verwachting toekomstig gebruik van het SMC*

De werkgevers die geen gebruik hebben gemaakt van het SMC hebben dit voornamelijk achterwege gelaten omdat er geen boventallige werknemers waren in de organisatie. Ook geeft een deel aan dat zij geen behoefte hebben gehad aan ondersteuning bij mobiliteitsvraagstukken. Iets minder dan de helft van hen verwacht in de toekomst wel gebruik te maken van het SMC.

##### *Via SMC plaatsing boventalligen en vacaturevervulling*

Werkgevers die gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het SMC geven aan boventallige medewerkers te hebben geplaatst of vacatures te hebben vervuld met behulp van het SMC. De ontvangen begeleiding van het SMC richtte zich voornamelijk op hulp bij het schrijven van sollicitatiebrieven en cv's, maar ook op de inzet van social media.

Vier van de 13 werknemers die gebruik hebben gemaakt van de diensten van het SMC hebben daadwerkelijk een baan gevonden. Zowel werkgevers als werknemers erkennen dat het SMC helpt bij het begeleiden van boventallige medewerkers naar werk en bij het bevorderen van de mobiliteit in de sportsector.

##### *Tevreden klanten*

Over het algemeen zijn zowel werkgevers als werknemers tevreden tot zeer tevreden over de dienstverlening van het SMC. De wens is dan ook dat het SMC ook in de toekomst deze dienstverlening blijft bieden, zij het dat bij deze wens de nadruk ligt op het bevorderen van mobiliteit in de sportsector.

#### 3.2 Aanbevelingen

##### *Huidige diensten blijven aanbieden*

Gezien de resultaten van deze evaluatie wordt aanbevolen de huidige activiteiten van het SMC te continueren. Ondanks dat een deel van de werknemers geen baan heeft gevonden via het SMC, is er sprake van een grote tevredenheid onder gebruikers. Wel kan meer aandacht worden besteed aan het verkennen van de arbeidsmarkt met de werknemer. Deze vorm van dienstverlening lijkt minder goed bekend te zijn onder werknemers.

##### *Aanvullende dienstverlening: van mobiliteitscentrum naar loopbaan- en ontwikkelpunt*

Daarnaast kan het SMC zich in de dienstverlening verder onderscheiden door ook activiteiten aan te bieden gericht op het vergroten van de mobiliteit in de sportsector, zoals het verzorgen van loopbaanadvies, loopbaanbegeleiding en activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid. Ook uit de

sectoranalyse is gebleken dat er ruimte voor verbetering is op het gebied van mobiliteit in de sector en dat er behoefte is aan activiteiten gericht op duurzame inzetbaarheid van medewerkers in de sector. Ook de evaluatie van het SMC onderstreept de behoefte aan deze vorm van dienstverlening. Door het aanbieden van deze aanvullende activiteiten kan het SMC zich ontwikkelen van een mobiliteitscentrum tot een loopbaan- en ontwikkelpunt.

## Bijlage 1 Tabellen

Tabel 1		Aantal
Ben je bekend met het Sport Mobiliteit Centrum?	Ja	35
	Nee	19
	Totaal	54

Werkgevers N = 54

Tabel 2: Verwacht je dat jullie organisatie in de toekomst gebruik zal maken van de faciliteiten van het Sport Mobiliteit Centrum? Indien ja, waarom wenst jullie organisatie gebruik te maken van deze faciliteiten?	Aantal
Ja	5
We verwachten binnen twee jaar te moeten reorganiseren	2
We verwachten binnen twee jaar vacatures in onze organisatie	0
We verwachten binnen twee jaar ruimte te hebben voor stageplekken of proefplaatsingen in onze organisatie	2
We verwachten binnen twee jaar behoefte te hebben aan ondersteuning bij andere mobiliteitsvraagstukken, namelijk	0
We verwachten op langere termijn gebruik te maken van het SMC	1
Nee	4
We hebben hierover nog geen besluit genomen	10

Werkgevers N = 19

Tabel 3: Hoe ben je geattendeerd op het bestaan van het Sport Mobiliteit Centrum? (meerdere antwoorden mogelijk)	Aantal
Via mijn netwerk	19
Via de nieuwsbrief van Samen Presteren	18
Via de website van Samen Presteren	10
Via een of meerdere van mijn collega's	9
Via de nieuwsbrief van een andere organisatie	5
Anders	4
Via een andere website op internet	3
Via een zoekmachine op internet	1

Werkgevers N = 35

Tabel 4		Aantal
Heeft jullie organisatie gebruik gemaakt of maakt jullie organisatie gebruik van de faciliteiten van het Sport Mobiliteit Centrum?	Ja	10
	Nee	25
	Totaal	35

Werkgevers N = 35

Tabel 5		Aantal
	Mijn werkgever	5
Wie heeft het initiatief genomen voor het gebruik van de faciliteiten van het Sport Mobiliteit Centrum?	Ikzelf, de werkgever is hier uiteindelijk wel bij betrokken	1
	Ikzelf, de werkgever is hier uiteindelijk niet bij betrokken	5
	Anders	2
Totaal		13

Werknemers N = 13

Tabel 6: Je hebt aangegeven dat jullie organisatie nog geen gebruik maakt van de faciliteiten van het Sport Mobiliteit Centrum en dit in het verleden ook niet heeft gedaan. Kun je toelichten waarom jullie organisatie hier geen gebruik van maakt? (meerdere antwoorden mogelijk)

	Aantal
Onze organisatie heeft tot op heden geen boventallige medewerkers	17
Onze organisatie heeft tot op heden nog geen behoefte gehad aan ondersteuning bij andere mobiliteitsvraagstukken dan hierboven genoemd	10
Onze organisatie heeft tot op heden geen vacatures	8
Anders, namelijk (verplicht invullen)	4
Onze organisatie heeft andere mogelijkheden ter beschikking om boventallige medewerkers te begeleiden	2
Onze organisatie acht de faciliteiten van het SMC onvoldoende geschikt om boventallige medewerkers te begeleiden	0
Onze organisatie heeft tot op heden geen ruimte voor stageplaatsen of proefplaatsingen	0

Werkgevers N =25

Tabel 7: Verwacht je dat jullie organisatie in de toekomst gebruik zal maken van de faciliteiten van het Sport Mobiliteit Centrum? Indien ja, waarom wenst jullie organisatie gebruik te maken van deze faciliteiten?

	Aantal
Ja	11
We verwachten binnen twee jaar te moeten reorganiseren	3
We verwachten binnen twee jaar vacatures in onze organisatie	1
We verwachten binnen twee jaar ruimte te hebben voor stageplekken of proefplaatsingen in onze organisatie	3
We verwachten binnen twee jaar behoefte te hebben aan ondersteuning bij andere mobiliteitsvraagstukken, namelijk	2
We verwachten op langere termijn gebruik te maken van het SMC	2
Nee	2
We hebben hierover nog geen besluit genomen	12

Werkgevers N =25

Tabel 8: Je hebt aangegeven dat jullie organisatie gebruik heeft gemaakt of op dit moment gebruik maakt van de faciliteiten van het Sport Mobiliteit Centrum. Op welke manier heeft het Sport Mobiliteit Centrum jullie organisatie (de medewerkers in jullie organisatie) gefaciliteerd? (multiple response)

	Aantal
Bij het begeleiden van boventallige medewerkers	6
Bij het vervullen van vacatures	5
Anders	2

Werkgevers N =10

Tabel 9: Wat voor soort begeleiding heb je vanuit het Sport Mobiliteit Centrum ontvangen? (meerdere antwoorden mogelijk)

	werkgevers Aantal	werknemers Aantal
Arbeidsmarktanalyse/verkennen van de arbeidsmarkt	6	1
Analyse van mijn kennis, kunde, prioriteiten en concessies	4	4
Loopbaan Potentieel Meting	3	1
Hulp bij het schrijven van sollicitatiebrieven, cv opstellen	6	5
Hulp bij het voeren van sollicitatiegesprekken	4	3
Hulp bij het inzetten van social media	4	8
Anders	2	5

Werkgevers N= 10 Werknemers N = 13

Tabel 10

	Aantal
Ja, alle betrokken medewerkers	3
Hebben de betrokken medewerkers met behulp van het Sport Mobiliteit Centrum uiteindelijk een andere baan gevonden binnen de sportsector?	Ja, een deel van de betrokken medewerkers 2
	Nee 5
	Totaal 10

Werkgevers N = 10

Tabel 11

	Aantal
Ja, in de sportsector	4
Heb je met behulp van het Sport Mobiliteit Centrum uiteindelijk een andere baan gevonden?	Nee 9
	Totaal 13

Werknemers N = 13

Tabel 12: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen?

Door gebruik te maken van het Sport Mobiliteit Centrum ...	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
... wordt de mobiliteit van medewerkers in de sportsector bevorderd	2	3	4	1	1
... worden boventallige medewerkers in de sector beter begeleid naar ander werk	3	4	3	0	0

Werkgevers N =10

Tabel 13: In hoeverre ben je het eens of oneens met de volgende stellingen? (in aantallen)

	Helemaal mee eens	Mee eens	Niet mee eens , niet mee oneens	Mee oneens	Helemaal mee oneens
Door gebruik te maken van het Sport Mobiliteit Centrum... heb ik beter zicht op mijn kansen op arbeidsmarkt	2	3	7	1	1
heb ik beter zicht op mijn sterke en zwakke punten	2	10	1	0	0
weet ik hoe ik betere sollicitatiebrieven en een cv moet opstellen	3	5	4	1	1
ben ik in staat om betere sollicitatiegesprekken te voeren	1	6	5	1	1
wordt de mobiliteit van medewerkers in de sportsector bevorderd	3	5	5	0	0
worden boventallige medewerkers in de sector beter begeleid naar ander werk	4	3	6	0	0

Werknemers N = 13

Tabel 14

	Aantal
Zeer ontevreden	0
Ontevreden	0
In hoeverre ben je tevreden of ontevreden over de faciliteiten van het Sport Mobiliteit Centrum?	
Niet ontevreden, niet tevreden	2
Tevreden	7
Zeer tevreden	1
Totaal	10

Werkgevers N = 10

Tabel 15

	Aantal
Zeer ontevreden	0
Ontevreden	0
In hoeverre ben je tevreden of ontevreden over de begeleiding die je hebt ontvangen vanuit het Sport Mobiliteit Centrum?	
Niet ontevreden, Niet tevreden	1
Tevreden	7
Zeer tevreden	5
Totaal	13

Werknemers N = 13

Tabel 16

	Aantal
Wat is je verwachting ten aanzien van het gebruik van de faciliteiten van het Sport Mobiliteit Centrum in de toekomst? Zal het gebruik in je organisatie afnemen, gelijk blijven of toenemen?	
Neemt af	1
Blijft gelijk	5
Neemt toe	4
Totaal	10

Werkgevers N = 10

Tabel 17

	Aantal
	19
Op welke activiteiten zal het Sport Mobiliteit Centrum zich volgens jou in de toekomst vooral moeten richten?	11
	3
Totaal	33

Werkgevers N = 33



## **Bijlage 1 Onderzoeksopzet**

Voor de totstandkoming van de evaluatie van het Sport Mobiliteitscentrum (SMC) is gebruik gemaakt van een digitale enquête. Deze enquête is uitgezet onder werknemers in de sector die gebruik hebben gemaakt van de dienstverlening van het SMC en onder werkgevers in de sportsector.

### **B1.1 Enquête werkgevers en werknemers**

*Enquêtes onder werkgevers en onder werknemers die gebruik hebben gemaakt van het SMC*

Er zijn twee enquêtes ontwikkeld: één voor werkgevers in de sport en één voor werknemers in de sport die gebruik hebben gemaakt van het SMC. Naast gesloten vragen zijn ook enkele open vragen in de enquêtes opgenomen om de respondenten de gelegenheid te geven hun antwoorden toe te lichten en om kwalitatieve informatie te verkrijgen. De vragenlijsten zijn ontwikkeld in nauwe afstemming met het bestuur van Samen Presteren en met de coördinator van het SMC.

De enquête onder werkgevers is afgenomen in de periode van 9 december 2014 tot en met 12 januari 2015. De enquête is verzonden aan directeurs, P&O-managers en P&O-functionarissen van de organisaties die zijn aangesloten bij de WOS, Werkgevers in de Sport. Hiertoe heeft de WOS een e-mailadressenbestand beschikbaar gesteld voor het onderzoek.

Voor de enquête onder werknemers die gebruik hebben gemaakt van het SMC, is gebruik gemaakt van het e-mailadressenbestand dat het SMC heeft aangeleverd ten behoeve van het onderzoek. In dit adressenbestand zijn e-mailadressen opgenomen van de werknemers die gebruik hebben gemaakt van de faciliteiten van het SMC. Net als de enquête onder werkgevers, is ook deze enquête afgenomen in de periode van 9 december 2014 tot en met 12 januari 2015.

*Respons*

Bij de werkgevers is de respons op de vragenlijst 31 procent (54 van de 172 benaderde personen hebben de vragenlijst volledig ingevuld). Hierbij dient te worden opgemerkt dat die 172 personen werkzaam zijn bij 94 organisaties. In dat licht kan het responspercentage hoger worden ingeschat. Uitgaande van 94 organisatie geldt weliswaar dat voor betrouwbare uitspraken (betrouwbaarheid van 95%) een iets hogere respons wenselijk was geweest. Daarom dienen de resultaten met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Bij de werknemers is de respons 76 procent (13 van de 17 benaderde personen hebben de vragenlijst volledig ingevuld). Gezien de beperkte omvang van de doelgroep (17 personen hebben gebruik gemaakt van het SMC) is het vanuit onderzoeksoogpunt wenselijk dat alle aangeschreven personen zouden hebben deelgenomen aan het onderzoek. Dit komt in de praktijk echter nagenoeg niet voor. Ons inziens is door de hoge respons een goede indicatie te geven van de mening van de gebruikers van het SMC.

### **B1.2 Achtergrondkenmerken steekproef**

*Werkgevers*

In tabel 18 is de organisatiegrootte weergegeven van de aan de enquête deelnemende werkgevers in de sport. De meeste werkgevers uit het onderzoek zijn afkomstig uit een organisatie met 11 tot 50 medewerkers. De populatie benaderde werkgevers (aangesloten bij WOS) komt qua aantal medewerkers overeen met de verdeling uit de steekproef. De steekproef van werkgevers is wat betreft organisatieomvang dan ook representatief voor de totale werkgeverspopulatie aangesloten bij de WOS. Tabel 19 geeft weer dat de organisatie van iets meer dan de helft van de aan de

enquête deelnemende werkgevers een sportbond is. De populatie benaderde werkgevers komt hiermee overeen. We kunnen dan ook concluderen dat de steekproef ook op dit kenmerk representatief is voor de totale werkgeverspopulatie aangesloten bij de WOS. Ruim de helft van de deelnemende werkgevers beschikt over een Ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (54 procent, zie tabel 20).

Tabel 18

	Weet niet	2%
	Aantal werknemers bekend	98%
Kun je aangeven uit hoeveel werknemers jullie organisatie bestaat?	Minder dan 10 werknemers	25%
	Tussen de 11 en 50 werknemers	53%
	Tussen de 51 en 100 werknemers	15%
	Meer dan 100 werknemers	8%
	Totaal	100%

Werkgevers  
N = 54

Tabel 19

	Ja	54%
Is jullie organisatie een sportbond?	Nee	46%
	Totaal	100%

Werkgevers N = 54

Tabel 20

	Ja	54%
Heeft jullie organisatie een OR of personeelsvertegenwoordiging?	Nee	46%
	Totaal	100%

Werkgevers N = 54

#### Werknemers

Ongeveer de helft van de aan het onderzoek deelnemende werknemers is vrouw en ongeveer de helft is man (zie tabel 21). Dit komt overeen met de verhouding in de gehele populatie werknemers. De leeftijd van de respondenten is redelijk verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën (tabel 22). De meeste respondenten zijn afkomstig uit de provincie Utrecht (tabel 23). Een aantal voorbeelden van de werkzaamheden die de werknemers bij de start van de begeleiding verrichten zijn "Manusje van alles", "Manager sportparticipatie", "Projectmanagement", "Medewerker sportopleidingen", "Topsport coördinator".

Tabel 21

		Aantal
Wat is je geslacht?	Man	7
	Vrouw	6
	Totaal	13

Werknemers N = 13

Tabel 22: Leeftijd	Aantal
25-34 jaar	3
35-44 jaar	3
45-54 jaar	3
55 jaar en ouder	4
Totaal	13

Werknemers N = 13

Tabel 23		Aantal
In welke provincie woon je?	Friesland	1
	Overijssel	2
	Gelderland	1
	Utrecht	4
	Zuid-Holland	2
	Noord-Holland	2
	Noord-Brabant	1
	Totaal	13

Werknemers N = 13