

Arbeidsmarktanalyse van de sportsector 2017

De arbeidsmarkt voor de sportsector nader onderzocht

Daniël van Hassel

CAOP in opdracht van Samen Presteren

Den Haag, oktober 2017

ACHTERGROND EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

In deze rapportage worden de belangrijkste kwantitatieve en kwalitatieve ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de sportsector beschreven. Hierdoor ontstaat een beeld van de arbeidsmarkt en belangrijke trends in de sector, zodat daarop door sociale partners kan worden ingespeeld. Het doel van het onderzoek was ten eerste een actueel overzicht te geven van de aard en omvang van de sector. Ten tweede was het doel inzicht te krijgen in hoe de sportsector zich ontwikkeld heeft op de thema's uit de meerjarenaafspraken 2016-2018 van de sociale partners. Op deze thema's wordt door sociale partners ingezet om de arbeidsvoorwaarden en – verhoudingen te verbeteren.

Meerjarenaafspraken 2016-2018 sector sport

Hierin staan de volgende vijf thema's centraal:

1. Loopbaan en ontwikkelen
2. Presteren en ontwikkelen
3. Vitaliteit en slimmer werken
4. Pensioen
5. Fiscaliteit

De arbeidsmarktgegevens over omvang, groei en samenstelling van de sector zijn voor de jaren 2014 t/m 2016, voor zover beschikbaar, verkregen van het Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW). Daarnaast is een literatuursearch gedaan om aanvullende cijfers te verzamelen en om belangrijke ontwikkelingen binnen de sport in kaart te brengen. In de periode 13 juni t/m 21 juli 2017 zijn vervolgens twee aparte online-enquêtes afgenomen onder werkgevers en werknemers in de sector. Hiermee is achterhaald hoe de georganiseerde sport ervoor staat als het gaat om de thema's uit de meerjarenaafspraken. Voor de werkgeversenquête zijn 188 contactpersonen uitgenodigd: 167 WOS-leden en 21 andere bij ons bekende contactpersonen. In totaal hebben 62 werkgevers (59 WOS-leden) de enquête ingevuld, een respons van 33%. Voor de werknemers beschikten we niet over een adressenbestand. Zij zijn daarom via verschillende manieren uitgenodigd om de enquête via een open link in te vullen:

- Werknemersorganisaties (FNV Sport en Bewegen, CNV Vakmensen en De Unie) zijn gevraagd de uitnodiging door te sturen naar hun leden.
- Werkgevers zijn gevraagd de uitnodiging door te sturen naar hun werknemers en deze te verspreiden via hun eigen communicatiekanalen (social media, website).
- De uitnodiging is geplaatst op de website sportenstrategie.nl .
- De uitnodiging is geplaatst op de website en in de nieuwsbrief van werkenindesport.nl en daarnaast zijn Twitter-berichten verstuurd.

Uiteindelijk hebben 325 werknemers de enquête volledig ingevuld.

De analyse is uitgevoerd in opdracht van Samen Presteren, het arbeidsmarktfonds voor de sport, en mede mogelijk gemaakt door het Europees Sociaal Fonds (ESF).

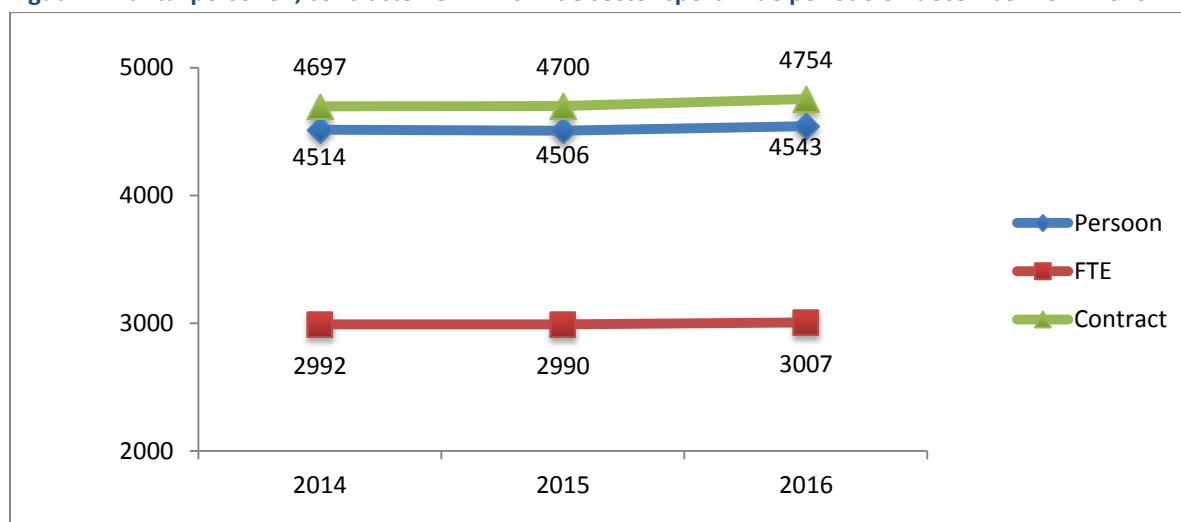
ARBEIDSMARKTGEGEVENS: ONTWIKKELINGEN IN AANTALLEN EN KENMERKEN

Hoe ontwikkelt de werkgelegenheid in de sportsector zich? En hoe is het personeelsbestand in de sector samengesteld? Hieronder vindt u de belangrijkste ontwikkelingen in vraag en aanbod op de sportarbeidsmarkt. Deze zijn gebaseerd op gegevens van PFZW, tenzij anders vermeld.

AANTALLEN EN GROEI TUSSEN 2014 EN 2016:

- ❖ In 2016 bevat de georganiseerde sport 195 werkgevers, gebaseerd op de gegevens van PFZW. Dit is een afname van 3% ten opzichte van 2014.
- ❖ 4.543 personen zijn werkzaam in de georganiseerde sportsector (figuur 1). Zij werken bij elkaar opgeteld 3007 FTE en hebben 4.754 contracten.
- ❖ In vergelijking met 2014 nam het aantal personen, contracten en FTE's licht toe.

Figuur 1: Aantal personen, contracten en FTE's in de sector sport in de periode 31 december 2014-2016



Bron: PFZW 2017.

Sportdeelname

De lichte groei van de werkgelegenheid kan samenhangen met de ontwikkeling in sportdeelname. In 2016 sportte gemiddeld 61% van de Nederlanders minimaal wekelijks. In 2014 lag dit aandeel nog 2% lager[1].

Groei werkgelegenheid

In de periode 1996-2014 nam de werkgelegenheid in de cultuur, sport en recreatiesector met 3,5% toe. De prognose van het ROA voor 2015-2020 is dat de groei afneemt en uitkomt op 1% [5].

- ❖ Van alle FTE's is 72% werkzaam bij een sportbond, 28% bij een andere sportorganisatie.

SAMENSTELLING PERSONEELSBESTAND

- ❖ De samenstelling van het personeelsbestand in de sector is in 2016 ten opzichte van twee jaar eerder weinig veranderd:
 - 41,2 jaar is de gemiddelde leeftijd
 - 48% is vrouw
 - 66,2% is de gemiddelde deeltijdfactor
 - 82% heeft een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd, 18% heeft een flexibel/0-uren – contract

Type dienstverband

De resultaten van de enquête-2017 laten zien dat 15% van de werknemers beschikt over een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband. Dat aandeel ligt hoger dan in 2014 (10%).

De overige deelnemers hebben een vast contract (76%), een tijdelijk contract zonder uitzicht op een vast dienstverband (6%) of een andere vorm (3%). De verschillen met 2014 zijn hierbij kleiner.

- ❖ Bij 44% van de werknemers is de hoogst voltooide opleiding sportgerelateerd, gebaseerd op de enquête die in 2017 onder werknemers is afgenomen. In 2014 was dit nog 36%.

MOBILITEIT, INSTROOM EN UITSTROOM

- ❖ In 2016 zijn 1069 personen ingestroomd in de sector, 1043 personen zijn uitgestroomd.
- ❖ Gebaseerd op de antwoorden van de werkgevers die meededen aan de enquête-2017 zijn in de sportorganisaties in 2016 gemiddeld een aantal van:
 - 4,6 vacatures ontstaan
 - 5,3 arbeidsovereenkomsten niet verlengd of beëindigd door werkgever/werknemer

Vacatures

- Volgens prognoses van de SBB zal tot 2020 het aantal vacatures in de sector sport en bewegen gelijk blijven.[4]
- De Arbeidsmarktmonitor Sport 2015 laat zien dat werkgevers over het algemeen hun vacatures goed kunnen vervullen. Als dat niet lukt, heeft dat voornamelijk te maken met de baankenmerken, zoals een te kleine baan.[6]

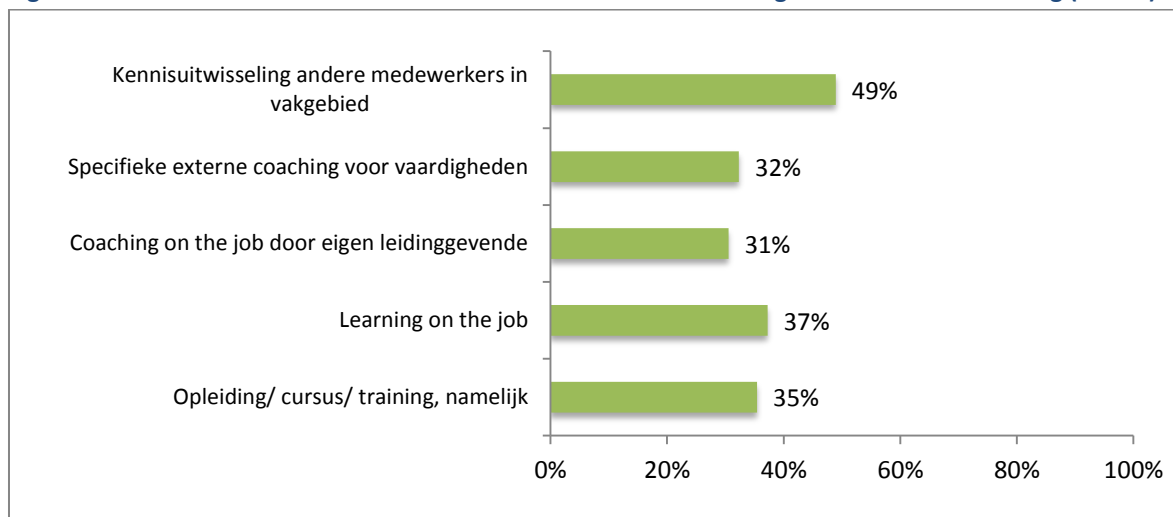
MEERJARENAFSPRAKEN 2016-2018

Hoe staat de sportsector ervoor als het gaat om de thema's uit de meerjarenafspraken van de sociale partners? Hieronder volgen per thema de resultaten op basis van de enquêtes die we medio 2017 onder werkgevers en werknemers hebben afgenomen. Waar mogelijk en waar grote verschillen zijn, worden de resultaten vergeleken met die van de meting uit 2014.

LOOPBAAN EN ONTWIKKELEN

- ❖ Op basis van de enquête-2017 vindt:
 - 95% van de werknemers zichzelf voldoende toegerust voor hun werk. In 2014 was dit 90%.
 - 89% van de werkgevers hun werknemers voldoende toegerust. In 2014 was dit nog 72%.
- ❖ 76% van de werknemers vindt de leidinggevenden in de organisatie voldoende toegerust voor hun werk. Deze mening wordt door 81% van de werkgevers gedeeld.
- ❖ 21% van de werkgevers vindt dat de doorstroming van werknemers in de organisatie goed is. Dit aandeel ligt 8% hoger in vergelijking met 2014.
- ❖ Een ruime meerderheid van de werkgevers (86%) zegt dat er in de organisatie voldaan wordt aan het minimumbudget (minimaal 1% van de loonsom) voor opleidingen en deskundigheidsbevordering. Gemiddeld heeft volgens hen ruim een derde (35%) van het personeel het afgelopen jaar een opleiding of training gevolgd.
- ❖ Een substantieel deel van de werknemers heeft behoefte aan verschillende activiteiten die bijdragen aan hun ontwikkeling (figuur 2). Naast formele leermogelijkheden in de vorm van opleiding of training (35%) worden een aantal informele leermogelijkheden genoemd waaronder kennisuitwisseling met andere medewerkers in het vakgebied (49%).

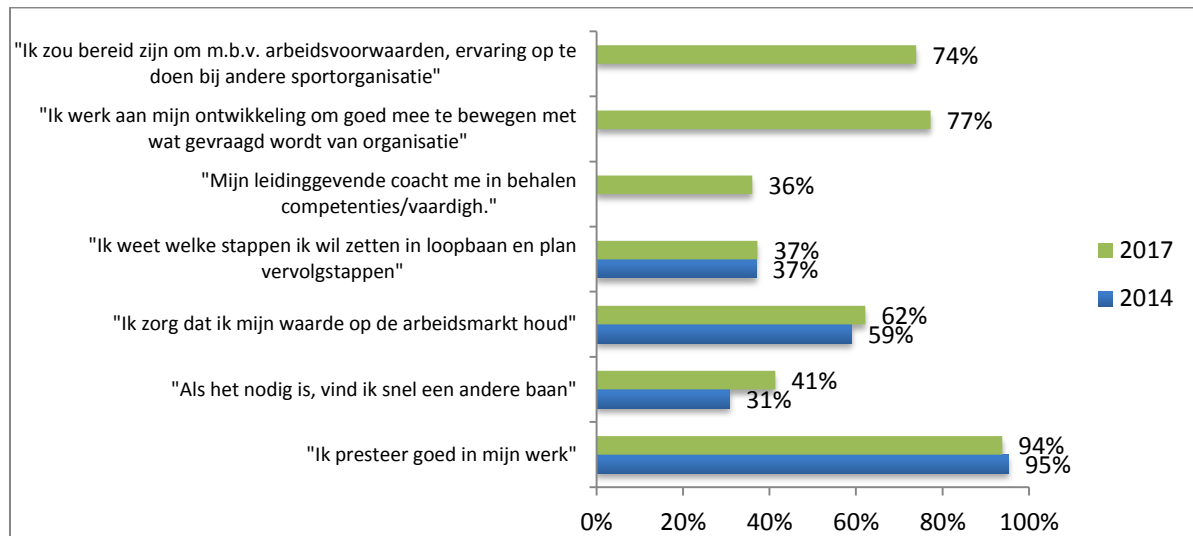
Figuur 2: Activiteiten waar werknemers behoefte aan hebben als het gaat om hun ontwikkeling (N=325)



Bron: Enquête Samen Presteren.

- ❖ 42% van de werkgevers vindt dat er voor hun organisatie behoefte is aan uitwisseling van personeel met andere organisaties binnen de sportsector. Voor 44% geldt dit niet en 15% weet dit niet.
- ❖ Ongeveer driekwart (74%) van de werknemers is bereid om met behoud van arbeidsvoorwaarden tijdelijk ervaring op te doen bij een andere organisatie (figuur 3). 77% van de werknemers werkt aan de eigen ontwikkeling om zo goed mogelijk te kunnen meebewegen met wat gevraagd wordt van de organisatie. Bijna alle werknemers (94%) vinden dat zij zelf goed presteren in hun werk. 36% vindt dat hun leidinggevende hen coacht bij het behalen van competenties en vaardigheden. En 37% weet welke stappen zij willen zetten in hun loopbaan en daarvoor plannen zij ook vervolgstappen in.

Figuur 3: Percentage werknemers (helemaal) eens met stellingen (N=325)



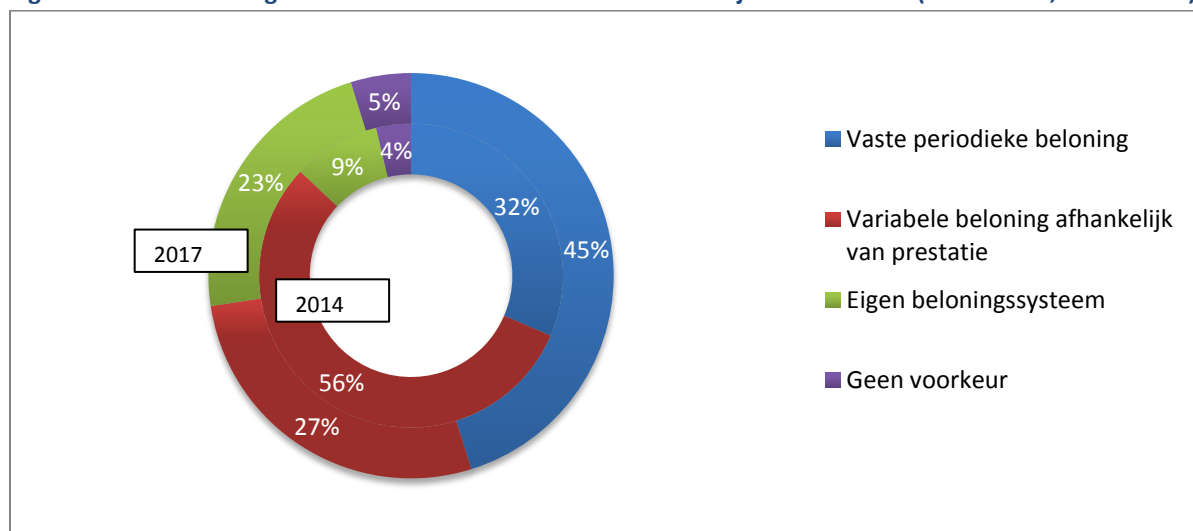
Bron: Enquête Samen Presteren.

- ❖ 26% van de werknemers is bekend met het platform werkenindesport.nl, 47% heeft er wel eens van gehoord en 28% is er niet mee bekend.
- ❖ Wat betreft de toekomst geven werknemers aan gemiddeld 8,6 jaar bij hun huidige werkgever te willen blijven werken en 5,8 jaar in hun huidige functie. Een ruime meerderheid (70%) van de werknemers is op dit moment dan ook niet op zoek naar een andere functie. Zoals uit bovenstaande figuur 3 blijkt verwacht 41% wel snel een andere baan te kunnen vinden als het nodig is. In 2014 gold dit nog voor 31% van de werknemers.

PRESTEREN EN ONTWIKKELEN

- ❖ Als er voor werkgevers een keuze komt in de wijze van belonen, dan heeft 58% van de werknemers een voorkeur voor een vaste periodieke beloning.
- ❖ Zoals in figuur 4 valt af te lezen geldt dit anno 2017 eveneens voor de meeste werkgevers zelf (45%). In 2014 was voor deze groep de variabele beloning afhankelijk van prestatie populairder.

Figuur 4: Aandeel werkgevers met voorkeur voor verschillende wijze van belonen (2017: N=62, 2014: N=54)



Bron: Enquête Samen Presteren.

- ❖ 79% van de werkgevers laat weten dat er in het voorafgaande jaar formele gesprekken zijn gevoerd met alle werknemers. 83% van de werknemers heeft in 2016 nog een formeel gesprek gehad.
- ❖ In 2017 zijn in vergelijking met 2014 tijdens formele gesprekken, volgens werknemers, vaker afspraken gemaakt over onderwerpen als werkresultaten, taken, beloning, vitaliteit en persoonlijke ontwikkeling (tabel 1).

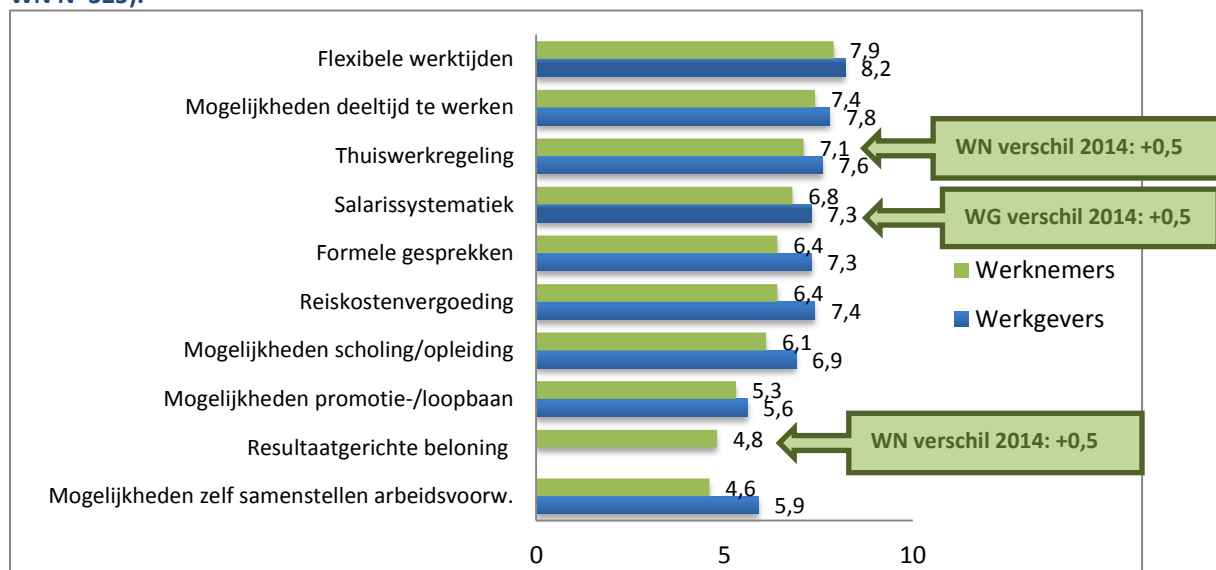
Tabel 1: Onderwerpen waarover in formele gesprekken afspraken zijn gemaakt (WG 2014 N=54, 2017 N=62, WN 2014 N=170; 2017 N=270).*

	Werkgevers			Werknemers		
	2014	2017		2014	2017	
Werkresultaten afgelopen periode	80%	89%	↑	62%	64%	↑
Werkresultaten komende periode	83%	89%	↑	59%	74%	↑
Taken en werkzaamheden	87%	87%		60%	71%	↑
Resultaatgericht werken	63%	57%	↓	43%	51%	↑
Beloning	56%	57%	↑	21%	25%	↑
Beloning gekoppeld aan prestatie	11%	21%	↑	12%	13%	↑
Persoonlijke omstandigheden	56%	60%	↑	28%	40%	↑
Vitaliteit	32%	29%	↓	14%	23%	↑
Persoonlijke ontwikkeling	61%	65%	↑	36%	47%	↑
Loopbaan	37%	37%		20%	27%	↑
Werktijden	61%	55%	↓	24%	26%	↑

*In 2017 is deze vraag alleen aan werknemers voorgelegd die in het voorgaande jaar nog een formeel gesprek hadden. Voor 2014 is deze selectie ook gemaakt, waardoor resultaten kunnen afwijken van het rapport over de meting 2014.
Bron: Enquête Samen Presteren.

- ❖ De afgelopen drie jaar is een lichte verbetering te zien in het gemiddelde rapportcijfer voor de tevredenheid over verschillende arbeidsvoorwaarden en regelingen in de organisatie: meestal 0,1 tot 0,3 punten. Werkgevers geven gemiddeld een hoger rapportcijfer dan de werknemers (figuur 5).

Figuur 5: Gemiddeld rapportcijfer voor verschillende onderwerpen rondom arbeidsvoorwaarden (WG N=62; WN N=325).



Bron: Enquête Samen Presteren.

VITALITEIT EN SLIMMER WERKEN

- ❖ In 2017 heeft bijna een kwart (24%) van de werkgevers geen inzicht in de behoefte van medewerkers om vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven.
- ❖ 82% van de werkgevers geeft aan dat er in meer of mindere mate aandacht is voor gezondheid in het organisatiebeleid. 18% heeft geen gezondheidsbeleid.
- ❖ Ruim de helft van de werkgevers (53%) heeft geen preventiemedewerker. Dit aandeel ligt 8% lager in vergelijking met drie jaar eerder.
- ❖ Wat betreft de huidige verlofregeling valt het volgende op:

73% van de werkgevers is tevreden over de huidige verlofregeling, 3% is hier ontevreden over.

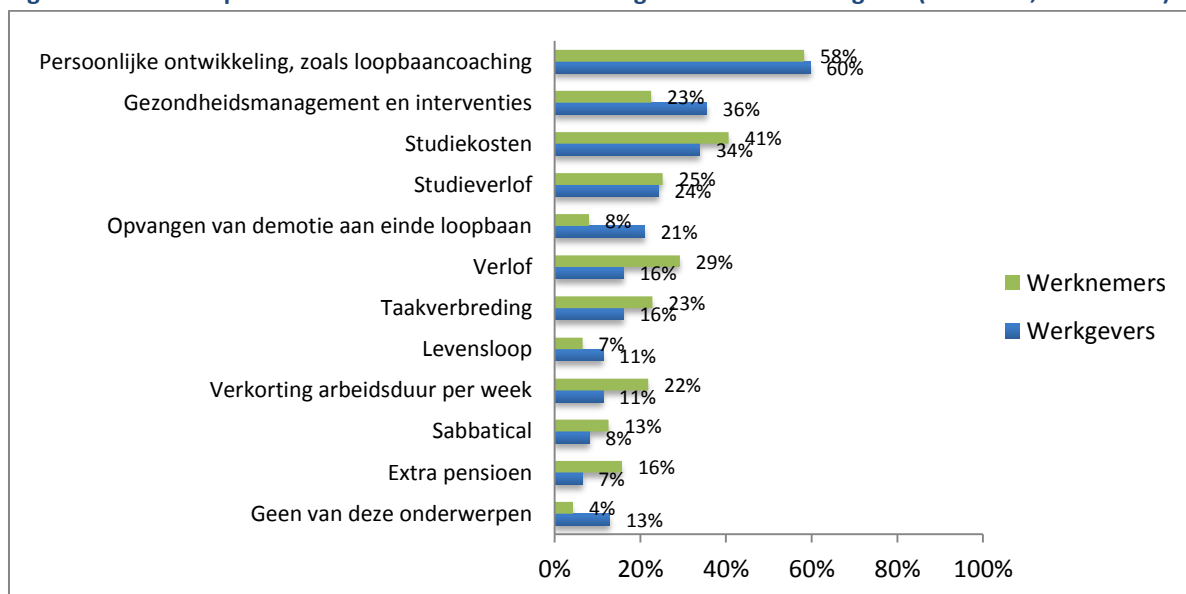
47% (2014: 41%) van de werkgevers vindt dat de verlofregeling bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

44% van de werkgevers vindt de verlofregeling goed aansluiten bij de sportsector.

27% van de werkgevers vindt dat de leeftijdsdagen over alle leeftijdscategorieën verdeeld moeten worden.

- ❖ 63% van de werkgevers vindt dat de cao niets zou hoeven bevatten om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te kunnen verbeteren, omdat dit op organisatieniveau ingeregeld dient te worden. Voor werknemers is dit 24%. Minder vaak wordt aangegeven dat de huidige cao al voldoet als het gaat om duurzame inzetbaarheid (werkgevers 26%; werknemers 15%). Ook noemt een klein deel een eigen voorstel (werkgevers 11%, werknemers 17%). Zo deelt een van de werkgevers het heersende idee dat organisaties zelf beleid moeten vormen voor duurzame inzetbaarheid, maar dat er wel vanuit de cao een geluid of basisregeling kan komen waarop organisaties kunnen meeliften.
- ❖ 10% van de werkgevers vindt dat werknemers niet voldoende regie over hun eigen inzetbaarheid hebben en dat meer regie gewenst is. Voor de werknemers zelf is dit percentage 9%.
- ❖ Persoonlijke ontwikkeling, zoals loopbaancoaching, is bij werkgevers en werknemers veruit het meest genoemde onderwerp waarvoor het inzetbaarheidsbudget moet worden ingezet (figuur 6).

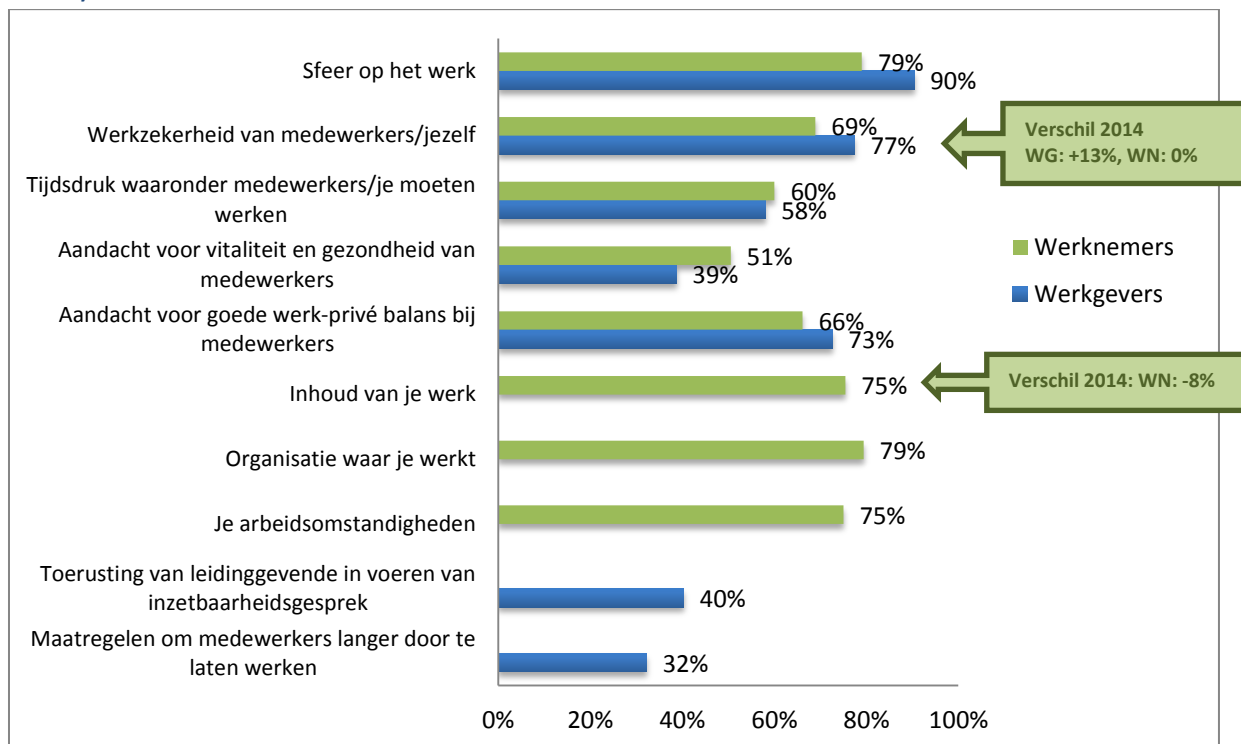
Figuur 6: Onderwerpen waarvoor het inzetbaarheidsbudget moet worden ingezet (WG N=62, WN N=325).



Bron: Enquête Samen Presteren.

- ❖ Werkgevers en werknemers zijn gevraagd naar hun tevredenheid over verschillende aspecten die van belang zijn bij de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Bij beide groepen is een groot deel tevreden over de sfeer op het werk, de werkzekerheid en de aandacht voor een goede privé-balans bij medewerkers (figuur 7).

Figuur 7: Aandeel werknemers en werkgevers dat (helemaal) tevreden is over onderwerpen (WG N=62, WN N=325)

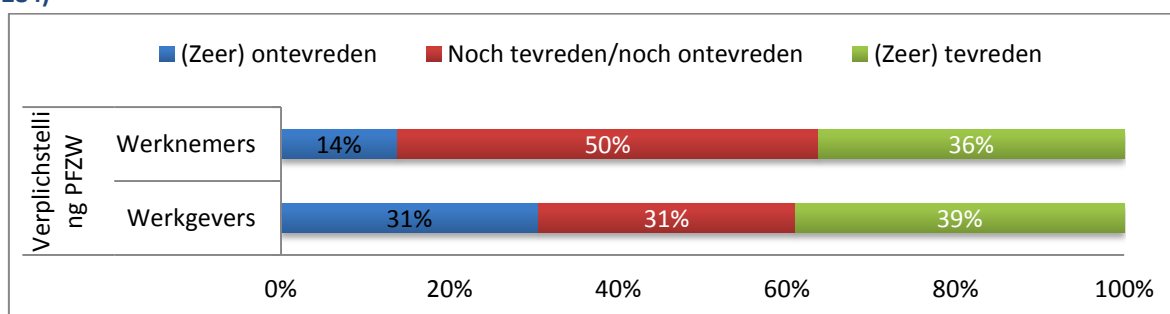


Bron: Enquête Samen Presteren.

PENSIOEN

- ❖ Bijna alle werkgevers (95%) geven aan dat hun organisatie is aangesloten bij PFZW. Ook de werknemers die deelgenomen hebben aan onze enquête zijn voor het merendeel (87%) bij dit pensioenfonds aangesloten.
- ❖ Van degenen die zijn aangesloten bij PFZW is onder werkgevers 39% en onder werknemers 36% tevreden over de verplichtstelling van het pensioenfonds (figuur 8). Aan de andere kant is respectievelijk 31% en 14% hier ontevreden over. Dit aandeel is weinig veranderd in vergelijking met de meting van 2014. Voor beide groepen is de behoefte aan meer keuzevrijheid voor een pensioenfonds de meest genoemde reden.

Figuur 8: Tevredenheid werknemers en werkgevers met de verplichtstelling van PFZW (WG N=59, WN N=284)¹

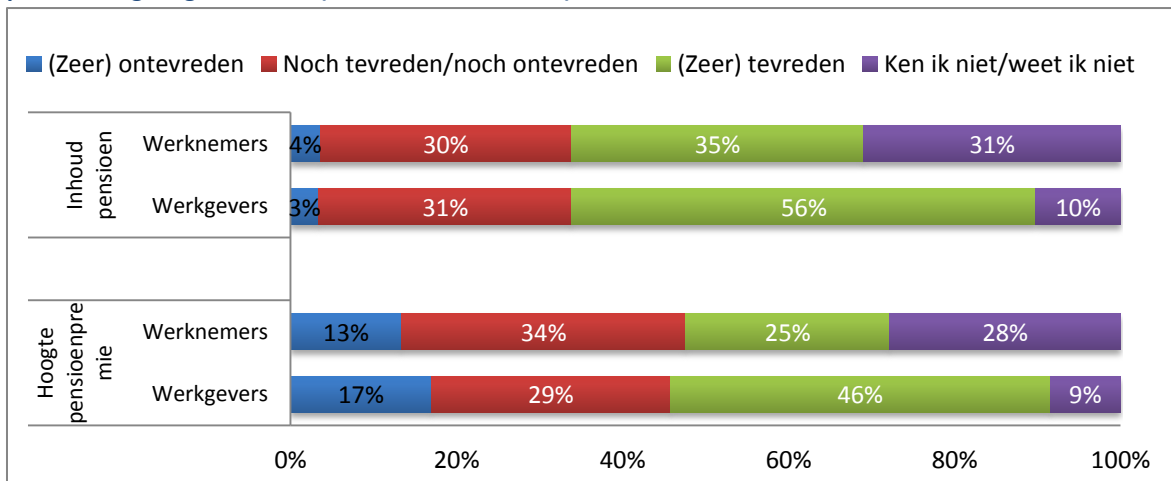


¹ Alleen degenen die zijn aangesloten bij PFZW.

Bron: Enquête Samen Presteren.

- ❖ 17% van de werkgevers is ontevreden met de hoogte van de premie van de pensioenregeling (figuur 9). Aan de andere kant is 46% van de werkgevers hier tevreden over. Van de werknemers is 13% ontevreden met de premie-hoogte en is een kwart tevreden.
- ❖ 3% van de werkgevers is ontevreden over de inhoud van de pensioenregeling, terwijl ruim de helft (56%) van de werkgevers hier tevreden over is. Voor werknemers is dit respectievelijk 4% en ruim een derde (35%). Maar voor deze groep geldt ook dat 31% niet bekend is met de inhoud (figuur 9).

Figuur 9: Tevredenheid werknemers en werkgevers met de hoogte van de premie en inhoud van de pensioenregeling van PFZW (WG N=59, WN N=284) ¹



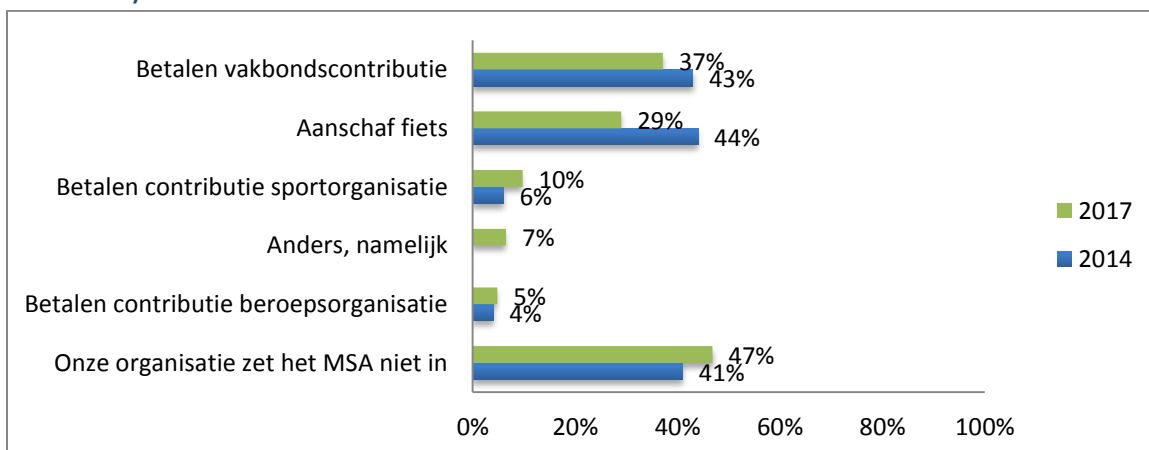
¹ Alleen degenen die zijn aangesloten bij PFZW.

Bron: Enquête Samen Presteren.

FISCALITEIT

- ❖ Bijna een kwart (23%) van de werkgevers hanteert de modelregeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (MSA) en daarnaast is een vergelijkbaar percentage (26%) van plan om dat te gaan doen.
- ❖ Zoals te zien is in figuur 10 wordt het MSA volgens werkgevers vooral gebruikt voor het betalen van vakbondscontributie (37%). Ook gebruikt een relatief groot deel het voor de aanschaf van een fiets (29%), maar dit percentage ligt aanzienlijk lager dan in 2014 (44%).

Figuur 10: Aandeel werkgevers waar werknemers in de organisatie brutosalaris in kunnen zetten voor verschillende onderdelen, volgens modelregeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (2014: N=54; 2017: N=62).



Bron: Enquête Samen Presteren.

- ❖ Werknemers zijn vooral vaak (circa 50 tot 60%) niet bekend met de mogelijkheid om het MSA in te zetten voor de verschillende genoemde doelen. Verder is 10 tot 20% tevreden en 5 tot 10% ontevreden over de genoemde doelen.
- ❖ 9% van de werknemers heeft in het afgelopen jaar gebruik gemaakt van de mogelijkheid om brutosalaris in te ruilen voor andere arbeidsvoorwaarden.
- ❖ 16% van de werknemers vindt dat zij voldoende keuzes kunnen maken over de samenstelling van het arbeidsvoorwaardenpakket.
- ❖ 23% van de werkgevers is het eens met de opname van de doelen ‘vakbondscontributie’ en ‘bewegingsregeling’ in de CAO Sport als regelingen die bij voorrang onderdeel uitmaken van de forfaitaire ruimte. In 2014 was dit aandeel nog 15%.

CONCLUSIES EN AANDACHTSPUNTEN VOOR BELEID

Hieronder volgen de conclusies en aandachtspunten voor beleid, die uit deze analyse volgen. Deze zijn gestructureerd naar de thema's uit de eerder genoemde meerjarenafspraken voor de sportsector. De vijf thema's zijn geclusterd naar drie onderdelen, vanwege de overlap bij bepaalde vragen uit de enquête. Eerst zal echter worden ingegaan op de hoofdpunten over de aard en omvang van de arbeidsmarkt.

AARD EN OMVANG VAN DE ARBEIDSMARKT

Eind 2016 werken 4.543 personen in de georganiseerde sport voor in totaal 3007 FTE. In vergelijking met twee jaar eerder is de werkgelegenheid in de sector licht toegenomen.

Kenmerken van de sector zijn verder dat werknemers veelal in deeltijd werken, gemiddeld bijna 3,5 dag per week. Dat het personeel in vergelijking met andere sectoren relatief jong is (gemiddeld 41 jaar) en dat de man-vrouw verdeling bijna gelijk is. Deze kenmerken zijn in de afgelopen jaren weinig veranderd.

THEMA'S LOOPBAAN/PRESTEREN EN ONTWIKKELINGEN

Mogelijkheden voor scholing en deskundigheidsbevordering

De enquêteresultaten laten zien dat er binnen sportorganisaties veel gebeurt op het gebied van professionalisering. Medewerkers zijn er mee bezig en werkgevers faciliteren dit. Zo geeft het overgrote deel (86%) van de werkgevers voor de organisatie aan dat er voldaan wordt aan het minimumbudget (minimaal 1% van de loonsom) voor opleidingen. En ruim driekwart van de medewerkers werkt aan zijn eigen ontwikkeling om mee te kunnen bewegen met wat gevraagd wordt van de organisatie.

Op het gebied van scholing en ontwikkeling lijkt ruimte voor verbetering. Zo worden de mogelijkheden voor scholing met een 6 gewaardeerd door werknemers. Hierbij valt op dat ongeveer een derde behoefte heeft aan een opleiding of training, maar dat er bij een groot deel ook behoefte is aan informele leermogelijkheden, zoals *learning* en *coaching on the job* door de eigen leidinggevende.

In algemene zin is men positief over de toerusting van werknemers. Dat wil zeggen dat bijna alle werknemers zichzelf voldoende toegerust vinden voor hun werk. Maar ook dat dit in vergelijking met 2014 door een groter deel (89%) van de werkgevers wordt beaamd. Voor de ontwikkeling van organisaties en de sector spelen uiteraard ook de leidinggevenden een belangrijke rol. Uit de enquête blijkt dat in vergelijking met de mening over medewerkers men minder vaak vindt dat leidinggevenden in de organisatie voldoende zijn toegerust voor hun werk: ruim driekwart bij zowel werkgevers als werknemers. Een andere uitkomst rondom dit onderwerp is dat ruim een derde van de werknemers het eens is met de stelling dat leidinggevenden hen coachen bij het

behalen van competenties en vaardigheden. Het stimuleren van leidinggevendenden om werknemers te ondersteunen en coachen bij hun ontwikkeling lijkt kortom een aandachtspunt voor de toekomst.

Samenwerking tussen organisaties bij ontwikkeling medewerkers

Een specifieke informele leermogelijkheid waar de komende jaren nog meer op ingezet kan worden, is de kennisuitwisseling tussen werknemers van verschillende organisaties. Bij het overgrote deel van de werknemers bestaat de bereidheid om met behoud van arbeidsvoorwaarden ervaring op te doen bij een andere sportorganisatie. En bijna de helft van de werkgevers heeft behoefte aan uitwisseling van personeel binnen de sector. Aan de andere kant moet opgemerkt worden dat de andere helft van de werkgevers die behoefte niet noemt.

Ontwikkeling loopbaanactiviteiten

De doorstroming van medewerkers binnen de sportorganisaties lijkt de afgelopen jaren verbeterd. Zo geeft nu ongeveer een vijfde van de werkgevers aan dat de doorstroming van het personeel goed is, terwijl dit aandeel in 2014 nog 8% lager lag. Aan de andere kant laat dit zien dat er op dit gebied nog stappen te nemen zijn.

Een van de speerpunten uit de Meerjarenafspraken is dat leidinggevendenden met medewerkers formele gesprekken voeren waarbij onder meer de persoonlijke ontwikkeling van medewerkers centraal staat. Hier zijn stappen gezet, want hierover worden vaker afspraken gemaakt in vergelijking met drie jaar geleden. Aan de andere kant lijken er verbetermogelijkheden te zijn. Zo geven medewerkers gemiddeld nog een onvoldoende als het gaat om hun tevredenheid over de loopbaanmogelijkheden. Een andere uitkomst die hierop aansluit is dat ruim een derde van de werknemers weet welke stappen zij willen zetten in hun loopbaan en daarvoor ook vervolgstappen inplannen.

Beloningssysteem

De salarissystematiek wordt over het algemeen positief gewaardeerd door werkgevers en werknemers, het gemiddelde rapportcijfer ligt rond een 7.

Een van de speerpunten uit de Meerjarenafspraken is de implementatie van prestatiegericht belonen. Op dit moment zien we dat in vergelijking met 2014 vooral een groter deel (een vijfde) van de werkgevers aangeeft dat hier in formele gesprekken afspraken over worden gemaakt. Toch is dit aandeel nog relatief beperkt en lijkt er nog ruimte voor verbetering.

THEMA'S VITALITEIT EN SLIMMER WERKEN

Sociale partners hebben ingezet op verschillende activiteiten op het gebied van vitaliteit en slimmer werken. Deze thema's hangen samen met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Op basis van de resultaten kunnen we het volgende concluderen.

Tevredenheid over de werkzekerheid van medewerkers

Per 1 juli 2015 zijn er aanpassingen geweest in de Wet Werk en Zekerheid, waarbij nieuwe regels zijn gaan gelden voor de verlenging en beëindiging van tijdelijke contracten [2,3]. Aan de hand van dit onderzoek kunnen we niet vaststellen in hoeverre deze aanpassingen van invloed zijn geweest op de werkzekerheid van medewerkers. Wel blijkt uit de resultaten dat rond driekwart van de werkgevers en werknemers tevreden is over de werkzekerheid van medewerkers. Daarop aansluitend heeft ruim driekwart van de werknemers een vast contract, een klein verschil met 2014.

Verder komt naar voren dat werknemers positief zijn over hun baan in de sportsector. Onder het overgrote deel is tevredenheid over de sfeer op het werk, de inhoud van het werk, de arbeidsomstandigheden en de organisatie waar ze werken.

Waardering flexibel werken

Sociale partners hebben de afgelopen jaren ingezet op modernisering van de arbeidsvoorwaarden. Dit kan door medewerkers meer regie te geven op het gebied van duurzame inzetbaarheid en tijd en plaats onafhankelijk werken. Op vooral dit laatste punt doet de sportsector het goed. Flexibele werktijden en de mogelijkheden voor thuiswerken en werken in deeltijd worden over het algemeen positief gewaardeerd door zowel werkgevers als werknemers. Hiermee hangt samen dat het merendeel van deze groepen ook tevreden is over de aandacht voor de werk-privé balans.

Bijdrage verlofregeling aan duurzame inzetbaarheid

Belangrijke aspecten bij de modernisering van de arbeidsvoorwaarden zijn ook de verlofregeling en de mate van regie die medewerkers hiervoor hebben. Uit de enquêteresultaten komt naar voren dat net als in 2014 het grootste deel van de werkgevers tevreden is over de huidige verlofregeling. Verder vindt minder dan de helft van de werkgevers de verlofregeling ook aansluiten op de sector en een vergelijkbaar aandeel vindt dat het bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Op deze punten is dus nog ruimte voor verbetering.

Aandacht voor vitaliteit van medewerkers

Het overgrote deel (82%) van de werkgevers geeft aan dat er in meer of mindere mate aandacht is voor gezondheid in het organisatiebeleid. Dit aandeel ligt ruim hoger dan in 2014. Een andere uitkomst is dat ruim een derde van de werkgevers en de helft van de werknemers tevreden is over de aandacht voor gezondheid en vitaliteit van medewerkers in de organisatie. Daarnaast is een derde van de werkgevers tevreden over de maatregelen die worden getroffen om medewerkers langer door te laten werken. Hoewel bij deze resultaten het aandeel hoger ligt dan in 2014, laat het ook zien dat er op deze punten ruimte voor verbetering is.

Ongeveer de helft van de werkgevers geeft aan dat er geen preventiemedewerker in de organisatie is. Dat is opvallend omdat volgens de eisen van de nieuwe Arboret elk bedrijf tenminste één preventiemedewerker in dienst moet hebben [7]. Daarbij moet tegelijk opgemerkt worden dat bij kleine bedrijven de directeur zelf als preventiemedewerker mag optreden. Dit laatste zou dus het geval kunnen zijn bij (een deel van) de sportorganisaties, die aangaven geen preventiemedewerker te hebben.

THEMA'S PENSIOEN EN FISCALITEIT

Tevredenheid over verplichtstelling van de pensioenregeling

Het overgrote deel van de werkgevers en werknemers is aangesloten bij PFZW. Opvallend is dat ruim een derde van deze werkgevers tevreden is over de verplichtstelling van de pensioenregeling, maar dat ook bijna een derde hier juist ontevreden over is. Onder werknemers die zijn aangesloten bij PFZW is een derde tevreden over de verplichtstelling en ruim 1 op de 10 ontevreden.

(On)bekendheid werknemers met inhoud van de pensioenregeling

Over de inhoud van de pensioenregeling is ruim de helft van de werkgevers en een derde van de werknemers tevreden. Bij beide groepen is bijna een derde hier neutraal over en maar een klein deel is ontevreden. Opvallend bij de werknemers is dat een relatief groot deel (bijna een derde) niet bekend is met de inhoud. Hierop aansluitend werd in 2014 geconstateerd dat werknemers vaak niet op de hoogte waren van de verschillende mogelijkheden van de pensioenregeling.

Mogelijkheden voor het samenstellen van arbeidsvoorwaarden

Een kwart van de werkgevers hanteert de modelregeling MSA en nog eens een kwart is van plan dit te gaan doen. Gevraagd naar de doelen waarvoor het MSA ingezet moet worden, hebben de meeste werkgevers een voorkeur voor het betalen van vakbondscontributie. Opvallend is dat werknemers vaak niet bekend zijn met de genoemde mogelijke doelen van het MSA. Hieruit kunnen we dus concluderen dat ondanks de mogelijkheden van het MSA er weinig bekendheid mee is en dat het relatief nog weinig gebruikt wordt.

Verder heeft een klein aandeel van de werknemers in het afgelopen jaar brutosalaris ingeruild voor andere arbeidsvoorwaarden. Opvallend is dat ook maar een klein deel van de werknemers vindt dat zij voldoende keuzes kunnen maken in de samenstelling van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Zowel werkgevers als werknemers geven over het algemeen ook geen hoog rapportcijfer aan de mogelijkheden voor het samenstellen van het arbeidsvoorwaardenpakket.

MEER INFORMATIE?

Heeft u vragen over deze publieksversie van de arbeidsmarktanalyse? Of wilt u meer te weten komen over Samen Presteren, het arbeidsmarktfonds voor de Sport? Kijk dan op <http://www.samenpresteren.nu/> Ook kunt u per mail of telefonisch contact opnemen met Samen Presteren:

T: 070-3765750

E: info@samenpresteren.nu

BRONNENLIJST

1. NOC/NSF Jaaroverzicht sportdeelname. Sportdeelname maandmetingen 2013-2016
2. <https://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-sectoren/flex/uitzendkrachten/nieuws/1080103-2015-nieuwe-regels-bij-ontslag-ww-en-flexibele-contracten/>, geraadpleegd 8 augustus 2017.
3. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2015/06/27/veranderingen-wet-werk-en-zekerheid-per-1-juli-2015>, geraadpleegd 8 augustus 2017.
4. SBB, Sectorkamerrapportage 2016, sectorkamer zorg, welzijn en sport.
5. ROA 2015, de arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2020. Maastricht: ROA.
6. Van der Horst, J., Den Boer, P., 2016. Arbeidsmarktmonitor Sport 2015. Nijmegen: Kenniscentrum beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA).
7. <https://www.arboportaal.nl/onderwerpen/preventiemedewerker>, geraadpleegd 7 september 2017.