



**Meerjarenbeleidsplan Samen Presteren
2020-2022**

Aanleiding

Het bestuur Samen Presteren heeft in de strategische sessie van 2019 meerjarenafspraken gemaakt en besloten om met een meerjarenbegroting meer grip te hebben op de toekomst van Samen Presteren. Op basis van de jaarlijks terugkerende activiteiten, het ESF-programma 'Voor de Sport van Morgen' en de strategische vervolgstappen vindt u hier de eerste aanzet voor het beleidsplan 2020-2022. Dit meerjarenbeleidsplan is als het ware een 'levend' document dat continu op de agenda van het bestuur staat. Het beleid wordt met strategische vervolgstappen steeds nader uitgewerkt.

Beleidsplan 2020-2022

Een aantal van de activiteiten van Samen Presteren komen jaarlijks terug. Deze activiteiten vindt u onder het kopje jaarlijkse terugkerende activiteiten en in de begroting onder projectlasten. Daarnaast vindt u onder ESF-programma 'Voor de sport van morgen' de ESF-projecten terug. Onder het kopje strategische vervolgstappen vindt u de vervolgstappen voortvloeiend uit de strategische sessie 2019. Tot slot vindt u ook het kopje budget voor subsidieverzoeken.

1. Jaarlijks terugkerende activiteiten

Op basis van voorgaande jaren blijkt dat de volgende posten elk jaar terugkeren:

a. Cao-app Sport

De Cao-app Sport is een mooi middel om medewerkers in de sport te informeren over de cao. Ook wordt de app gebruikt om de betrokkenheid van medewerkers en werkgevers bij de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden te versterken. Voor de app worden elk jaar kosten gemaakt voor beheer en onderhoud. Daarnaast bleek in de laatste jaren dat om de betrokkenheid te versterken er extra kosten gemaakt diende te worden.

b. Website en nieuwsbrief

Het beheer en onderhoud van de website en nieuwsbrief.

c. Wetswijzigingen arbeidsmarkt

De laatste jaren is er gebruik gemaakt van expertise van buitenaf om de cao-tafel, het AOS of werkgevers goed in te lichten over wetswijzigingen op de arbeidsmarkt die relevant zijn voor werkgevers en werknemers. Ook voor de komende jaren zal hier budget voor worden begroot.

d. Pensioen en pensioenakkoord

De laatste jaren is er gebruik gemaakt van expertise op het gebied van pensioen. Gezien de huidige ontwikkelingen op het gebied van pensioen zou dat ook in de komende jaren nodig kunnen zijn om een juiste informatievoorziening naar werkgevers en werknemers in de sport te bieden. Daarnaast biedt het pensioenakkoord aanknopingspunten voor extra financiering.

e. Functieniveaumatrix

De functieniveaumatrix is in 2019 afgerond en staat online. De afgelopen jaren is gebleken dat er jaarlijks kosten worden gemaakt voor de functieniveaumatrix. Voor 2020 is aangegeven door werkgevers in de sport dat zij behoefte hebben om de functies van medewerkers bij sportverenigingen mee te nemen in de functieniveaumatrix. Daarnaast blijkt ook dat er behoefte is ook functies van besturen en directeuren mee te nemen in de functieniveaumatrix.

f. Medezeggenschap ontwikkelen

De afgelopen jaren is er ieder jaar geïnvesteerd in het versterken van medezeggenschap. Op basis daarvan is ook voor de komende jaren een budget opgenomen.

g. Arbeidsmarktmonitor Sport

In 2016 en 2018 heeft Samen Presteren een subsidie aan de Arbeidsmarktmonitor Sport verleent. Voor 2020 en 2022 is deze post ook opgenomen. Desalniettemin zal er kritisch gekeken worden naar de meerwaarde voor Samen Presteren.

2. ESF-programma ' Voor de sport van morgen'

In 2020 en 2021 vinden de volgende activiteiten plaats. Zie voor een uitgebreide weergave de ESF-aanvraag:

a. A1 – Arbeidsmarktanalyse

Een arbeidsmarktanalyse naar de sector sport als in cao Sport. Deze is al in 2019 gestart. Tevens zullen twee aanpalende sectoren worden gevraagd te participeren.

b. B1 – Versterken eigen regie

Sociale partners in de sport willen de eigen regie en keuzevrijheid stimuleren en faciliteren met eigentijdse arbeidsvoorwaarden (zoals individuele leerrechten) passend bij de levensfase en omstandigheden van de medewerker. Het zou gaan om een in de CAO Sport afgesproken tegemoetkoming in geld of tijd die naar eigen wens kan worden ingezet voor loopbaan(oriëntatie), deskundigheidsbevordering en ontwikkeling van de medewerker in zijn huidige en toekomstige baan, evenals keuzes die bijdragen

c. B1 – Aandacht voor mobiliteit (SPP en jobcraften)

Hoe blijven we ervoor zorgen dat de mensen over de juiste competenties beschikken passend bij de organisatiestrategie en doelstelling en we de juiste persoon voor de job houden (doorstroom)? En als we dit koppelen aan de uitstroom? In deze pilot wordt gekeken of het mogelijk is om inzicht te bieden in de ontwikkelmogelijkheden van organisaties en medewerkers.

d. B2 – Communicatie ESF

Algemene communicatie over het ESF-project.

e. B3 – Scholing: Bewogen Leiderschap (2 edities)

Leidinggevenden zijn essentieel om medewerkers mee te nemen in een leven lang ontwikkelen. In de vorige ESF-aanvraag is door de grote vraag een tool ontwikkeld waarmee de leidinggevende het gesprek aan kan gaan. Er was echter geen specifieke opleiding of coaching voor leidinggevenden om het gesprek aan te gaan. En al helemaal niet over het gesprek over een leven lang ontwikkelen, terwijl hierbij medewerkers wel behoefte aan is. In de sessies zullen verschillende leidinggevenden worden opgeleid om het gesprek over ontwikkeling aan te gaan. Het gaat dan niet alleen om gespreksvoering, maar breder:

- Geven en ontvangen van feedback;
- Omgaan met weerstand;
- Het begeleiden van medewerkers naar de volgende halte in hun loopbaan;
- Coachend leidinggeven en stimuleren en faciliteren van autonomie;
- Werken aan vaardigheden en het realiseren van een cultuurverandering om te komen tot een lerende organisatie;
- Het proces van intervisie begeleiden;

De leidinggevenden lopen mee met andere leidinggevenden om elkaar te coachen. Het gaat hier om een intensief en kostbaar traject: leidinggevenden volgen de opleiding op locatie met overnachting. De groep bestaat uit maximaal 16 deelnemers om zo een hecht collectief te vormen. Daarnaast worden sprekers ingehuurd die erkend zijn op het gebied van 'management development'.

f. B3 – Scholing: Sport van Morgen (2 edities)

Hoe kun je functies geschikt maken voor de sport van morgen, employability vergroten en gebruik maken van elkaars expertise? Er wordt een opleiding vormgegeven door de sport zelf die tegemoet komt aan de eisen voor de toekomst van werkgevers en werknemers. Deelnemers zullen getraind

worden om ondernemend te zijn in hun loopbaan, te werken aan nieuwe competenties als ondernemerschap, projectmatig werken en coachend leiderschap. Vaardigheden die steeds meer gevraagd worden in de sport. Deze drie aspecten krijgen een plek in de opleiding 'de Sport van morgen'. Naast theorie zal een groot deel van de opleiding in het teken staan van werkplekleren (in het werkveld van de sport) . Leren van elkaar, het inbrengen van casussen, intervisie, delen van kennis en ervaringen van directieleden en sportbestuurders in de sport met de deelnemers. Evenals een dagdeel meelopen met een andere sportorganisatie om ervaring op te doen. De opleiding is beschikbaar voor maximaal 25 deelnemers. Wanneer hier behoefte aan is kan de opleiding ook als drie op zichzelf staande modules worden aangeboden.

g. B3 - Leerambassadeurs

Opleiden/ coachen van 6 leerambassadeurs/ coaches in en uit de sector om de eerstelijns vragen over ontwikkeling, flexibiliteit, mobiliteit, vitaliteit en employability op te vangen en door te verwijzen naar de producten en diensten die in de sector aanwezig zijn of te attenderen op samenwerkingsafspraken met andere partijen en natuurlijk de mogelijkheden voor eigen regie via het inzetbaarheidsbudget. Zie ook: <http://www.a-advies.nl/leerambassadeurs-geven-philips-medewerkers-vleugels>.

h. B3 – Lerende netwerken in de sport

Oprichten en faciliteren van netwerken waarbij leven lang ontwikkelen centraal staat. De netwerken richten zich op:

- Medezeggenschap
Om meer maatwerk in duurzame inzetbaarheid op organisatieniveau te creëren is een goed werkend medezeggenschaporgaan van belang. Wat kan medezeggenschap hierin betekenen voor werkgever en werknemers en hoe geef je dit vorm?
- Management Development
nieuwe manier van leidinggeven die past bij nieuwe generatie, stimuleren van autonomie, bijdrage aan werkgeluk en inzetbaarheid.
- Duurzame inzetbaarheid
vitaliteit, talentontwikkeling, employability, werkvermogen, in verlengde daarvan stimuleren om nieuwe competenties passend bij vraag uit de markt te ontwikkelen en het coachen van medewerkers die net voor pensioen zitten
- Mobiliteit en flexibiliteit
Vergroten van kennis, vaardigheden en competenties van medewerkers, hoofd bieden aan "war of talent" en genereren van doorstroom in de sector. Onder organisaties in de sport , en eventueel te verbreden naar deelsectoren Sport zoals WIZZ, Recron etc. en verkennen samenwerking met Onderwijs.

In het lerend netwerk worden externe en interne experts gevraagd, gecombineerd met casusuitwerking uit de praktijk. Uit de netwerken wordt een toolbox voor de gehele sector ontwikkeld die ondersteuning geeft bij de implementatie op organisatieniveau van het bevorderen van duurzame inzetbaarheid.

i. B3 – Dialoog duurzame inzetbaarheid

HR-cyclus is gedateerd en past niet bij ontwikkelingen. Deze dient doorontwikkeld te worden naar een HR-cyclus anno 2019. Het voeren van het goede gesprek staat centraal, zeker met de invoering van keuzebudgetten wint dit weer aan prioriteit. Een fundament voor een motiverende cyclus rondom talent- en performance management. Wat is daarvoor nodig?

j. B4 – Monitoring

Monitoring van het ESF-programma.

k. C1 – Projectadministratie en – coördinatie

Projectcoördinatie en -administratie van het ESF-programma.

3. Strategische vervolgstappen Samen Presteren

a) Legitimatie

Het is van belang om bij kennismaking met Samen Presteren zowel aan de huidige leden van werkgevers- en werknemersorganisaties, als aan niet-leden, nut en noodzaak van Samen Presteren te laten zien. Doel en middel dienen hierbij duidelijk te worden en wat Samen Presteren eigenlijk is. Het is goed om een duidelijke boodschap op de 'WHY' te formuleren. Deze zal structureel moeten terugkomen in alle communicatie-uitingen. Vervolgens zouden de doelen en activiteiten van het arbeidsmarktfonds congruent met deze boodschap moeten worden uitgeschreven. Met de boodschap kunnen sociale partners 'de boer op'. Dit kan mogelijk via een nieuwe versie van de Sport Recordings, een HR-netwerk en/of filmpjes zoals bij het Sportakkoord. Voor dit laatste punt zijn kosten opgenomen voor de cao-jaren 2020 en 2022.

b) Toekomstige financiering

Het bestuur ziet kansen in de strategische samenwerking met andere fondsen en aanpalende sectoren om bepaalde kosten te delen. Samen Presteren zou daarnaast moeten gaan werken met een meerjarenbegroting. De inkomsten van Samen Presteren kunnen meer gelabeld worden aan bepaalde doeleinden. Een gedeelte van de middelen kan bijvoorbeeld worden besteed om alternatieve financieringsbronnen in kaart te brengen. Ook is het mogelijk dat Samen Presteren een andere werkvorm kiest, bijvoorbeeld van een revolverend fonds, een fonds dat meer uitgaat van leningen dan subsidies. Om expertise in te huren voor verdere verkenningen en/of het aanvragen van subsidies is jaarlijks budget opgenomen.

c) Strategische samenwerking

Het bestuur ziet kansen in de samenwerking met andere aanpalende sportsectoren zoals de Zwembaden, Vermo en Sportverenigingen en wellicht Golfaccommodaties en de Fitness-branche. Mobiliteit is een thema dat in elke sector speelt en een thema waarin intersectorale samenwerking grote voordelen biedt. Ook is de Arbeidsmarktanalyse Sport een goede eerste stap tot meer samenwerking en biedt het een etalage van wat je al doet. Een startpunt om te verleiden tot verdere samenwerking. Voor ondersteuning van de samenwerking is budget opgenomen.

d) Ontwikkeling Arbeidsmarktagenda

Naast de drie bovenstaande punten is het van belang dat VWS heeft aangegeven dat zij de arbeidsmarkt nadrukkelijker als thema willen opnemen in een volgend sportakkoord. Het bestuur ziet kansen in de ontwikkeling van een arbeidsmarktagenda om zo al vooruit te lopen op het akkoord. Gedacht wordt aan thema's als goed werkgeverschap, de ontwikkeling van medewerkers en meer strategisch werken aan HR-vraagstukken binnen de sport. Er is budget opgenomen voor, indien nodig, het organiseren van bijeenkomsten en/of schrijven van position papers.

4. Budget voor subsidieverzoeken

Het bestuur Samen Presteren reserveert elk jaar 10% van de werkgeversbijdragen voor het subsidiëren van aanvragen uit de sector sport. Eerder heeft de Arbeidsmarktmonitor Sport hier gebruik van gemaakt. Ook is de ontwikkeling van het EVC-traject voor buurtsportcoaches van Kenniscentrum Sport hiermee gesubsidieerd.

Tot slot

In de begroting vindt u aan de batenkant de werkgeversbijdragen en de verwachte inkomsten aan ESF-subsidie. De ondersteuning ten behoeve van Samen Presteren, de bestuurs- en

organisatiekosten, de bezwaarcommissie heffing en inning en de ondersteuning ten behoeve van de sector sport vindt u terug in de begroting. Deze zijn niet gewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren.