

Veranderingen op de arbeidsmarkt van de sportsector

Werknemers en werkgevers klaar voor de toekomst?

Binnen de sportsector wordt onder meer ingezet op sectorbreed overleg, samenwerking tussen sectoren, baanperspectief en professionaliseren van de sport. Het is daarom belangrijk dat binnen de sector wordt nagedacht over het (strategisch) personeelsbeleid. Maar ook dat inzicht wordt verkregen in de personeelssamenstelling, -behoefte, en de ervaren uitdagingen voor het werk. Samen Presteren heeft hiervoor onderzoek laten doen onder werkgevers en werknemers. Deze infographic laat de belangrijkste resultaten zien.

Thema's



Samenstelling*

	2021	Vershil 2014 (afgerond)
Organisaties		
Aantal organisaties	232	+28
Aandeel <25 werknemers	78%	0
Aandeel sportbond	38%	-9%
Werkgelegenheid		
Aantal werknemers	4823	+248
Aantal FTE	3391	+366
Baankenmerken werknemers		
Gem. FTE	0,70	+0,04
Aandeel met vaste uren	88%	+6%
Aandeel sportbond	64%	-10%
Persoonskenmerken werknemers		
Aandeel vrouw	47%	+1%
Gem. leeftijd	40,9	-0,6

*Bron: PFZW-data

Thema's uitgelicht*

1 Strategische personeelsplanning (SPP)

HOOFDPUNTEN

- 47%** van de werkgevers berekent de ontwikkeling van de personeelsformatie
- 16%** werkt samen met andere organisaties op het gebied van SPP
- 13%** maakt gebruik van planningstools
- 6%** maakt gebruik van externe ondersteuning

AANDACHTSPUNT

Inrichten van SPP en inzet planningstools

4 Loopbaan en ontwikkeling

HOOFDPUNTEN

- Werkgevers/werknemers:
- 82%/66%** werknemers hebben voldoende scholingsmogelijkheden
 - 16%/22%** voldoende mogelijkheden voor werknemers om door te groeien in de organisatie
 - 72%/56%** werknemers krijgen voldoende steun bij hun professionele ontwikkeling
 - 63%/55%** werknemers krijgen voldoende tijd om zich te ontwikkelen

AANDACHTSPUNTEN

- Creëren van mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling
- Creëren van mogelijkheden, ondersteuning en tijd voor professionele ontwikkeling

2 Strategische personeelsbeleid (SPB) en externe ontwikkelingen

HOOFDPUNTEN

- 47%** van de werkgevers vindt het strategisch personeelsbeleid goed op orde
- 75%** heeft goed zicht op relevante externe ontwikkelingen.

Meest invloedrijke ontwikkelingen voor het werk in de komende jaren, meer nadruk op:

- 69%** samenwerking met andere sectoren
- 69%** professionalisering medewerkers
- 56%** ondernemerschap

AANDACHTSPUNT

Ondersteuningsbehoefte op diverse thema's SPB, met name wendbaarheid

3 Functies en competenties

HOOFDPUNTEN

Er is volgens werkgevers voor de komende jaren vooral meer behoefte aan de functiegebieden:

- 69%** Communicatie en PR
- 52%** ICT
- 52%** Projecten

Relevante competenties voor de komende jaren zijn vooral (werknemers/werkgevers):

- 96%/91%** Communicatieve vaardigheden
- 94%/78%** Samenwerken
- 95%/78%** Plannen en organiseren
- 92%/78%** Zelfstandig werken
- 86%/72%** Resultaatgerichtheid

AANDACHTSPUNT

Aantrekken en ontwikkelen van personeel voor o.a. genoemde functies en competenties

*Bron: Enquêtes werkgevers en werknemers in de georganiseerde sportsector