



Concept-opdracht

Werkgroep Human Capital Fieldmanagement

Datum: 27 februari 2019

Opdrachtgever

Hoofdbestuur BSNC

Samenstelling Werkgroep

Werkgroepleden vertegenwoordigen hun platform. De voorlopige samenstelling is:

Leveranciers	:	
Gemeenten en sportbedrijven	:	Henk Dalebout (De Ronde Venen), Harry Kort (Sportbedrijf Olympos)
Aannemers	:	Theo van Rossenberg (Scholman)
Adviseurs en Kennisinstellingen	:	Johan van Apeldoorn, Liset van Pinxteren (IPC), Bertus Carelse (BAS)
Hoofdbestuur BSNC	:	Ties Joosten

Actie: benaderen van platformbesturen:

1. Akkoord met huidige samenstelling
2. Verzoek om aanvullende vertegenwoordigers naar voren te schuiven

Aanleiding

Een aantal leden van de BSNC maakt zich grote zorgen over de 'toekomstbestendigheid' van het vak terreinmeester in de meest brede zin van het woord. Die zorg richt zich niet alleen op de broodnodige uitvoerende ('handjes') maar zeker ook op leidinggevendenden in dit mooie en interessante vakgebied. Een eerste aanzet voor deze discussie ontstond naar aanleiding van de zorg die uitgesproken werd in de ALV van de BSNC op 23 november 2018. Besloten werd dat de initiatiefnemers deze materie verder uit zouden werken en in de ledenvergadering van 22 maart 2019 een Plan van Aanpak zouden presenteren. Omdat niet voor iedereen de ernst van de huidige- en toekomstige situatie duidelijk is, is een heldere probleemstelling noodzakelijk.

CODE ORANJE!

Waar zijn de vakmensen?

Probleemstelling

In Nederland beoefenen ca. 10 miljoen mensen wekelijks één of andere sport. In de visie van de NOC*NSF zijn er drie kritische succescriteria: een passend sportaanbod, goed kader en let op, **een veilige en goed bespeelbare sportaccommodatie**. De kwaliteit van de Nederlandse buitensport accommodaties is hoog. Alleen al de gemeenten investeren per jaar bijna € 1 miljard aan aanleg, beheer en onderhoud van sportaccommodaties. Een aanzienlijk deel, ca. 4,5 miljoen, van de hierboven genoemde 10 miljoen sporters, sport in de week en vooral in het weekend op de buitensportaccommodaties waar wij als BSNC ons 'druk' over maken. Hoewel harde cijfers over een tekort aan vakkennis en vakmensen, op dit moment niet voor handen zijn, zien wij ook zonder die cijfers te kennen, het gevaar levensgroot aanwezig is dat



daardoor de kwaliteit van bv. onderhoud en beheer onaanvaardbaar zal teruglopen. Hierdoor is de kans op kapitaalsvernietiging groot en liggen onveilige sport situaties op de loer. **Code Oranje dus!** Het lijkt zonder cijfers misschien een wat gemakkelijke conclusie, daarom werken we hieronder een aantal zaken uit op basis waarvan wij toch deze conclusie menen te mogen trekken.

- We constateren al jarenlang een krimpende uitstroom van geschikte medewerkers voor onze sector bij de 'groene' onderwijsinstellingen (AOC's), daardoor komen er weinig nieuwe (potentiele) mensen op de arbeidsmarkt voor de sector. Bovendien is het vakgebied cultuurtechniek gericht op sportveldenbeheer bij deze onderwijsinstellingen volslagen onderbelicht en zijn de mogelijkheden binnen deze instellingen voor vakspecifiek opleiden verdwenen.
- Vergrijzing van de branche, de gemiddelde leeftijd van 'onze' medewerkers neemt toe. Er is een voorspelbaar risico dat de komende jaren veel mensen met pensioen gaan. Dat zal het tekort aan arbeidspotentieel alleen maar vergroten.
- Doordat de carrière perspectieven specifiek in ons vakgebied niet overdreven groot zijn, is de kans op uitstroom nadrukkelijk aanwezig. Deze uitstroom wordt mogelijk nog versterkt door het ontbreken van een branchespecifieke CAO en bovendien ontbreekt daarbij ook een 'functiehuis'
- Toen de BSNC onderhavige problematiek 15 jaar geleden zag aankomen werd met een aantal 'groene' opleidingsinstituten een zgn. doorlopende leerlijn opgezet. Desondanks wordt het credo 'een leven lang leren' door betrokkenen (beslissers) onvoldoende gestimuleerd. En ook is het investeren in opleidingen en trainingen gedurende de loopbaan **niet** vanzelfsprekend geworden.
- Het vakgebied is allesbehalve sexy! Het imago van het vak sportveldbeheerder of fieldmanager is slecht. Het beeld is vaak dat het laag geschoold werk is, 'alleen maar maaien'. Hierdoor blijft het specialistische en innoverende karakter veelal onderbelicht.
- Gemeenten en andere opdrachtgevers kiezen in toenemende mate voor de regierol, of de voor privatisering of verzelfstandiging. In beide gevallen verdwijnt de vakkennis bij de opdrachtgever in hoog tempo. Uitvoerende diensten worden verzelfstandigd en/of weggesaneerd.

Toekomstig benodigde kennis

De wereld om ons heen verandert in rap tempo. Voor de sportveldensector wordt dat tempo o.a. versneld door de huidige klimaatdoelstellingen, de toegevoegde maatschappelijke waarde van de buitenruimte en ook de grillige wijze van privatiseren van sportaccommodaties. Ondanks dat de waarde en dus het gevolg van deze laatste zaken (nog) niet door iedereen wordt erkend, wordt er wel op gerekend. De toekomstige medewerker in onze sector draagt daadwerkelijk bij aan een gezonde leefomgeving, creëert en onderhoudt sportvelden en draagt bij aan de participatie van de burger. De mondige burger moet te woord worden gestaan en betrokken worden. Daarnaast neemt de druk op efficiënt gebruik van onze velden toe, is hoge bespeelbaarheid de norm en duurzaam beheer noodzakelijk. Hierdoor neemt complexiteit van beheer en onderhoud toe, zijn technologische ontwikkeling groot en is communicatie essentieel. Hiervoor is meer vakkennis en specialisme nodig. In welk verband je ook bij het beheer en onderhoud van sportaccommodaties betrokken bent, welke plek je ook in het proces inneemt, het onderhouden van een sportveld is een echt vak! En hiervoor zijn vakmensen nodig!



Doelstelling en resultaten

Hoofddoel: het borgen van instroom en kennis binnen de sportveldenbranche.

Met onderliggende aanbevelingen en een aantal voorstellen beoogt de werkgroep het volgende:

voor de korte termijn:

- krachten regionaal bundelen waardoor bekwame (zij)instroom op uitvoerend niveau wordt gerealiseerd
- kennisniveau van de huidige medewerkers vergroten

voor de langer termijn:

- de reputatie / imago van de sector te verbeteren,
- de instroom voor een bredere groep interessant te maken. Hieronder onze aanbevelingen en voorstellen zo zorgvuldig mogelijk gerangschikt in korte – en langere termijn acties. Hier en daar loopt het nog wat door elkaar heen, maar dat lijkt ons logisch.

Korte termijn aanbevelingen

- Gedegen onderzoek opzetten naar de arbeidsmarkt en het inzetten van een arbeidsmarktmonitor
- Met dit probleem en de aanbevelingen de (vak)pers zoeken
- Inventarisatie van de huidige opleidingen
- Inventarisatie van gewenste kennisniveau van verschillende functies/ medewerkers
- Gewenste kennisniveau toetsen aan de huidige opleidingen
- Evalueren en indien nodig verbeteren van de bestaande opleidingen en uitbouwen van het keuze deel Sport & Golf etc.
- Opzetten van een regionaal netwerk van leden van de BSNC, UWV, zorginstellingen en gemeenten en hiervoor doelstellingen formuleren
- Actief opererend netwerk opbouwen met 'Groene' opleidingen via bovengenoemd regio activiteiten en hiervoor doelstellingen formuleren. Contact/overleg organiseren met aanpalende branches CUMELA Nederland, Vereniging Stadswerk, branchevereniging VHG en VSG.

Lange termijn aanbevelingen

- Imago- onderzoek uitvoeren
- Story telling best practices bv. door het inzetten van een vlogger die veel jongens en meisjes als volger heeft en die we inzetten om onze branche te promoten
- duidelijke functienamen (bv. terreinmeester, fieldmanager groundsman etc.) koppelen aan functie/ medewerkersprofiel ,
- Carrièreperspectief bieden welk groei kan iemand doormaken
- Aanhaken op politieke keuzes omtrent klimaat of inzet van Green Deal.
- voorlichtingscampagne opzetten om bekendheid te creëren voor het vak; voor de basisschool tot (eind)gebruikers en andere onverwachte hoeken.
- Creëren van enthousiasme bij de jeugd (schoolreisjes naar BVO's, lesmateriaal ontwikkelen wat door kinderen gebruikt kan worden voor spreekbeurten, werkstukken etc.)



Branchevereniging

Sport en

Cultuurtechniek

- Deskundigheidstrainingen voor sportverenigingen een plek geven, zoals bv. bij de KNLTB plaatsvindt, promotie via de KNVB, KNHB en andere bonden
- Promotie en motivatie via de sportverenigingen (sporters)
- Borgen van vakmanschap en kwaliteit binnen de huidige medewerkers (een zgn. puntensysteem ten behoeve van 'een leven lang leren', vergelijk de spuitlicentie)

Hoe verder?

- Maandag 11 maart: besluitvorming over de instelling van een werkgroep in het hoofdbestuur
- Presentatie tijdens de ledenvergadering van 22 maart 2019
- Samenstellen van een werkgroep Human Capital Fieldmanagement
- Donderdag 11 april: inspiratiesessie over human capital. Doel is het creëren van draagvlak voor bovenstaande aanbevelingen bij een brede groep BSNC leden
- Het creëren van financiële middelen (haalbaarheid)
- Het maken van het definitieve actieplan: wie doet wat, wanneer en waar
- Planning van de uitvoering

CONCEPT