

Werkgroep Human Capital Turfmanagement



Projectresultaat en advies

Datum: September 2021

Werkgroep leden:

- Sjaak Groen (voorzitter), platform Adviesbureaus en Kennisinstellingen (HAS Den Bosch)
- Johan van Apeldoorn, platform Adviesbureaus en Kennisinstellingen (IPC Groene Ruimte)
- Bertus Carelse, platform Adviesbureaus en Kennisinstellingen (B.A.S.)
- Koert Donkers (Golf Alliantie)
- Erwin den Elzen, platform Aannemers (Aannemingsbedrijf Van der Meer)
- Peter Mook, platform Leveranciers en Producenten (Vos Capelle)
- Theo van Rossenberg, platform Aannemers (Jos Scholman)
- Wim van Vulpen, extern (GreentoGrow)



Inhoudsopgave

1. Aanleiding voor dit project	3
2. Kennis.....	4
2.1 Resultaat 1 Inventarisatie van de huidige opleidingsmogelijkheden	4
2.2 Resultaat 2 Welke functies zijn relevant	4
2.3 Resultaat 3 Wat is het gewenste opleidingsniveau per functie	7
2.4 Resultaat 4 Kwaliteitsborging van de functies in de sector	10
3. Imago	14
3.1 Doel	14
3.2 Fasering imago verbetering	14
3.3 Doordacht en professioneel traject	16
3.4 Advies	17
Bijlage 1 Uitkomsten vragen BSNC-ledendag (6 juli 2021)	18

1. Aanleiding voor dit project

In februari 2019 is er een stuk opgesteld “Code oranje” waarin de zorgen zijn geuit ten aanzien van de toekomstbestendigheid van het vakgebied Terreinmeester in de breedste zin van het woord.

De werkgroep Human Capital Turfmanagement heeft de taak gekregen dit vraagstuk op te pakken en de doelstellingen geformuleerd in “Code Oranje” zo goed mogelijk uit te voeren. Het gaat om het oppakken en uitwerken van Drie onderwerpen;

1. genereren van (zij) instroom van nieuwe mensen in de sector;
2. het kennisniveau te vergroten en de kwaliteit te borgen;
3. het Imago van de Sector verbeteren;

met als doel de instroom en kennis in de sportveldenbranche voor de lange termijn te borgen

In deze notitie (aangeboden aan het bestuur van de BSNC) geeft de werkgroep aan dat er onvoldoende medewerkers instromen, de vergrijzing toeneemt, het carrièreperspectief onvoldoende is, het imago slecht is, complexiteit van beheer en onderhoud toeneemt en dat er meer vakkennis en specialisme noodzakelijk is.

Daarnaast stelt de werkgroep dat er een goede landelijke borging dient te komen voor de kennis van de medewerkers om het beheer en onderhoud van sportvelden op een verantwoorde wijze te kunnen garanderen in de toekomst.

Twee subwerkgroepen hebben de uitvoering gedaan.

De subwerkgroep Kennis heeft met betrekking tot de kenniscomponent een inventarisatie gedaan, een voorstel voor nieuwe functiebenamingen gemaakt en een advies uitgewerkt voor borging van kennis. Hieronder een weergave van de resultaten.

De subwerkgroep Imago heeft een stappenplan geformuleerd om een imago verbetering te kunnen realiseren. Hierin wordt ingegaan op het opmaken van een marketingplan, de opzet van een rebranding en de uitwerking van de strategische keuzes. Vanuit het uitgangspunt dat het imago wordt gevormd door de associaties die mensen van de branche (lees ook werk) hebben. Vanuit dit perspectief moet dus ook gekeken worden. In deze notitie is een advies uitgewerkt en toegelicht.

Tijdens de BSNC-ledendag op 6 juli 2021 is er een aantal vragen gesteld aan de leden met betrekking tot dit onderwerp. De uitkomsten gaven een positief beeld van het draagvlak voor denkrichtingen en uitkomsten en daarmee de formulering van de adviezen en aanbevelingen. In bijlage 1 staan de gestelde vragen en de gegeven antwoorden.

Samengevat komt de werkgroep tot 4 conclusies/aanbevelingen voor het bestuur van de BSNC:

1. Stel de nieuwe functiebenamingen voor de branche vast en communiceer deze
2. Geef opdracht voor de uitwerking van functieprofielen per functiebenaming en zet in op branche breed gebruik van deze functieprofielen
3. Geeft opdracht voor het onderzoeken en uitwerken van de borging van kwaliteit
4. Geeft opdracht voor het ontwikkelen en uitvoeren van een imago-campagne voor de branche, met de focus op het werken in de branche

2. Kennis

2.1 Resultaat 1 Inventarisatie van de huidige opleidingsmogelijkheden

Voor dit Resultaat zijn alle trainingen en opleidingen op het gebied van Sport en Golf in Nederland geïnterviewd.

In deze inventarisatie zijn z'n 45 trainingen / opleidingen bekeken. Deze inventarisatie is tot stand gekomen door inbreng vanuit opleidingscentra, Branches, vertegenwoordiging van bedrijven en organisaties in de sector. In de inventarisatie zijn de volgende kenmerken van de opleidingen weergegeven:

- Naam van de opleidingen
- De opleider
- Doelgroep
- Omschrijving inhoud
- Duur
- Kostenindicatie

Deze inventarisatie geeft een goed overzicht wat er wordt aangeboden op het gebied van opleidingen voor het beheer en onderhoud van sport- en Golfaccommodaties. Door uiteindelijk deze inventarisatielijst te koppelen aan de wensen/ behoeften van de sector ontstaat er een overzicht van eventuele tekortkomingen of overbodige trainingen/ opleidingen.

2.2 Resultaat 2 Welke functies zijn relevant

Organigrammen Sport en Golf

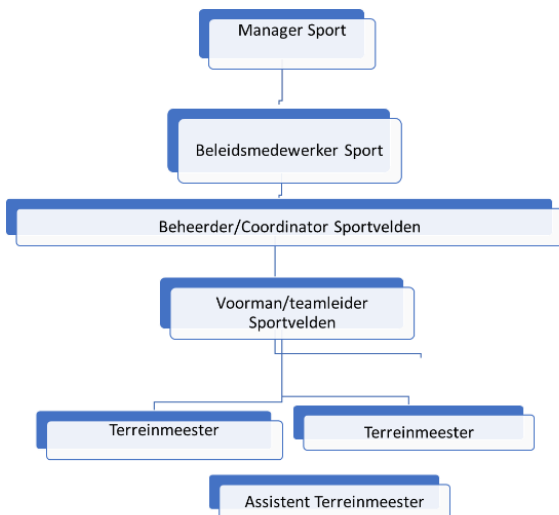
Voor dit resultaat zijn enerzijds organigrammen samengesteld die voor de verschillende organisaties relevant zijn en anderzijds zoveel mogelijk functieprofielen van de gebieden Sport en Golf verzameld.

De organigrammen zijn bij verschillende personen van de volgende type organisaties voorgelegd:

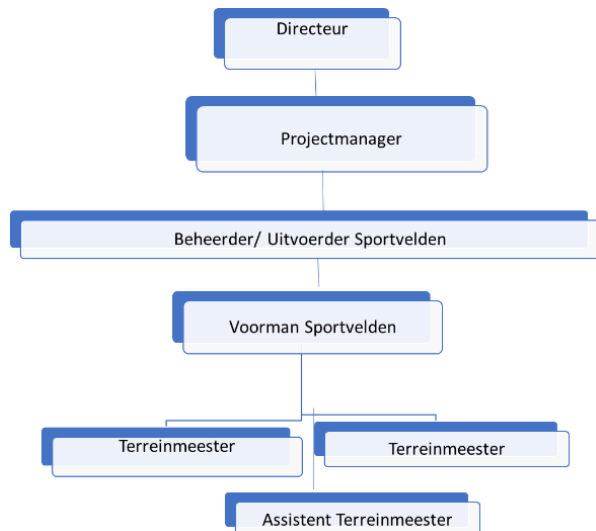
- Gemeente,
- Sportbedrijf,
- Aannemer,
- Golfvereniging

Het resultaat hiervan is in onderstaande overzichten weergegeven. Het betreft een soort "gemiddeld" organigram dat in de praktijk wordt gehanteerd

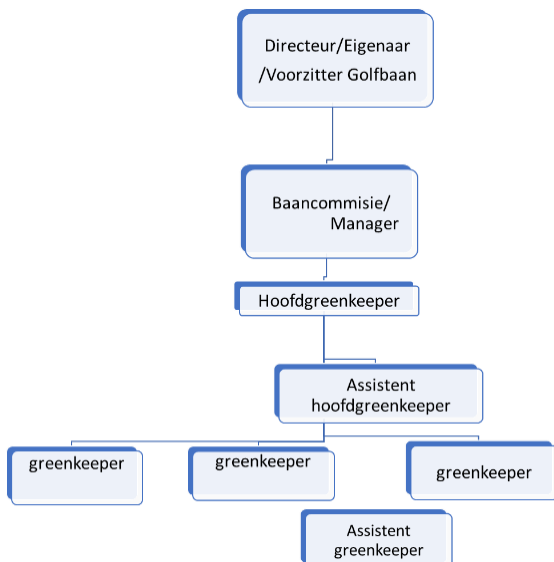
Gemeente /Sportbedrijf



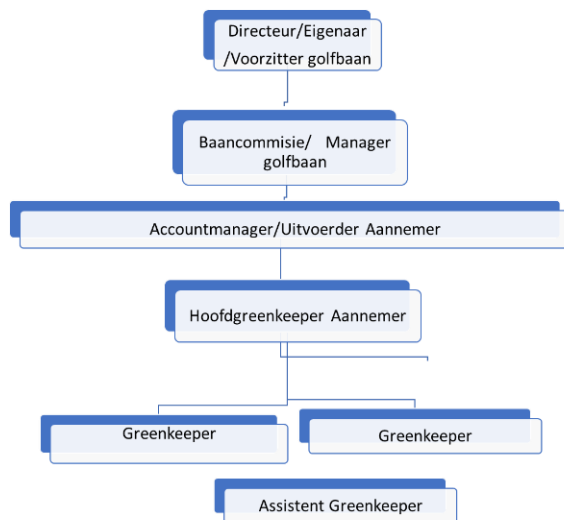
Sportveld aannemer



Golfbaan/ Golfvereniging



Golfbaan aannemer



Daarnaast zijn er bij verschillende bedrijven en organisaties functieprofielen opgevraagd die passen in bovenstaande organigrammen. Er is voornamelijk gekeken naar de uitvoerende functies. De functies komen uit de functiebouwhuizen van NGF-cao en VHG-cao

Bij Golf zijn de functieprofielen duidelijk en deze komen min of meer overeen met de organigrammen van golfbaan en aannemer. Hierbij is alleen het management nog enigszins onduidelijk.

Bij Sport komen de functiebenamingen nauwelijks of niet overeen met de organigrammen Sport. Dat is eigenlijk een vreemde zaak en daarmee is wellicht ook meteen de kern van een probleem vastgesteld. Geen duidelijke benamingen van functies binnen sport, geeft problemen met het imago (onduidelijkheid, geen status), maar ook specifieke aansluiting van benodigde kennis en kunde is lastig. De functieprofielen komen voornamelijk van Hoveniers cao (VHG), Groen Grond Infra cao (Cumela) en cao-gemeente.

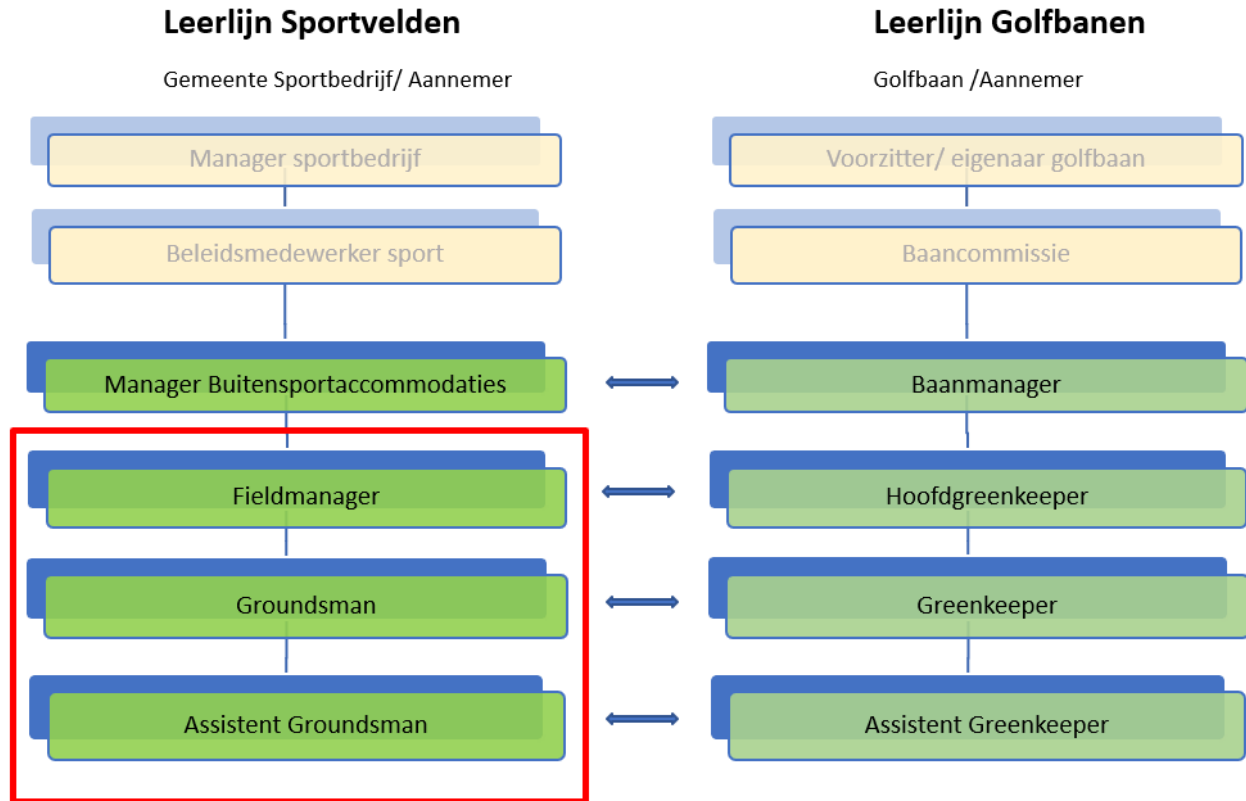
Voorstel voor functiebenaming voor Sport

Om meer duidelijkheid te creëren in de sector Sport heeft de werkgroep een voorstel gemaakt voor meer eenduidige benamingen voor medewerkers die zich bezighouden met aanleg/ beheer van sportvelden. Voor deze functiebenamingen zouden dan eenduidige profielen moeten worden opgesteld m.b.t. competenties, Taken, Bevoegdheden en Verantwoordelijkheden, kennis en kunde. Uiteindelijk kunnen deze functiebenamingen worden gekoppeld aan desbetreffende functieprofielen van de verschillende bovengenoemde cao's.

Draagvlak uit de sector

Op 26 april 2021 is het onderstaande voorstel voor de nieuwe functiebenamingen Sport vastgesteld door de werkgroep, op basis van inbreng van de bestuursleden van de verschillende platforms binnen de BSNC en het benaderen van verschillende personen uit de sector (aannemers en gemeente vertegenwoordiging). De functiebenamingen bestaan uit Assistent Groundsman, Groundsman, Fieldmanager en Manager buitensportaccommodatie. In de werkgroep is besloten om Manager buitensportaccommodatie in een later stadium door te ontwikkelen de focus ligt nu op de eerste drie functies.

In het volgende hoofdstuk wordt de beroepscontext per functie beschreven. De nieuwe functiebenamingen sluiten beter op elkaar aan waardoor doorgroei beter mogelijk is. Ook komt deze leerlijn beter overeen met de functies op golfbanen (zie onderstaand overzicht voor de golfsector) waardoor er meer uitwisseling (carrière switch) mogelijk is.



2.3 Resultaat 3 Wat is het gewenste opleidingsniveau per functie

Hier wordt beschreven wat de verschillende functieprofielen inhouden, met het beschrijven van de beroepscontext. In een later stadium, als vervolg op dit project zal onder begeleiding van een deskundige op het gebied van functiebouwhuizen die betrekking hebben op cao- omschrijvingen (VHG GGI en gemeente) de functieomschrijving tot stand komen

Beroepscontext functies sportaccommodaties

Om te komen tot een goed beeld van de drie functies, is in onderstaande omschrijvingen de context van het beroep aangegeven. Daarbij wordt in grote lijnen aangeduid welk type werkzaamheden en verantwoordelijkheden het betreft, onder welke omstandigheden en in welke samenstelling (het kader) de desbetreffende beroepsbeoefenaar opereert.

Assistent Groundsman

Beroepscontext:

De assistent Groundsman werkt op sportparken met (buitensport)accommodaties zoals voetbal, hockey, tennis etc. De werkgever van de assistent Groundsman is in veel gevallen een gemeente of aannemer. Wanneer de functie gespiegeld wordt aan de opleidingen in het mbo, is er sprake van werk- en denkniveau 1 -2.

De werkzaamheden staan veelal in het teken van de recreatieve (buitensport)sector, waarbij de medewerker regelmatig te maken krijgt met recreanten, sporters, verenigingsleden en omstanders.

De assistent Groundsman verricht onder dagelijkse leiding uitvoerende werkzaamheden op buitensportaccommodatie, waarbij hij/zij op de juiste wijze assisteert bij het uitvoeren van bewerkingen op de sportvelden (natuur, kunstgras en andere sportvloeren), zowel handmatig als machinaal. Daarnaast assisteert de assistent Groundsman bij onderhoud aan overige onderdelen van het sportpark zoals bomen, struiken, diverse andere beplanting, verhardingen en alle andere voorzieningen (zijnde geen gebouwen). Hij/ zij voert eenvoudig onderhoud en opruimwerkzaamheden uit op het terrein, werkplaats en opslagruimtes. Veilig en verantwoord werken en op een juiste manier omgaan met gereedschap, machines en materiaal is een voorwaarde. Hij /zij krijgt altijd opdrachten voor en zo nodig begeleiding bij het uitvoeren van werkzaamheden. Hij /zij werkt daarbij vaak in teamverband waarbij samenwerking essentieel is.

De assistent Groundsman is klantvriendelijk en stelt zich dienstverlenend op. Is zich bewust van maatschappelijke aspecten tijdens zijn werk en wordt verwacht zich te gedragen volgens, in overeenstemming met de maatschappelijk geldende normen en regels bij contacten met omstanders, gebruikers en opdrachtgevers.

Groundsman

Beroepscontext:

De Groundsman werkt op sportparken met (buitensport)accommodaties zoals voetbal, hockey, tennis etc. De werkgever van de Groundsman is in veel gevallen een gemeente of aannemer. Wanneer de functie gespiegeld wordt aan de opleidingen in het mbo, is er sprake van werk- en denkniveau 3.

De werkzaamheden staan veelal in het teken van de recreatieve (buitensport)sector en de professionele (buitensport)sector, waarbij de medewerker regelmatig te maken krijgt met recreanten, sporters, verenigingsleden en omstanders.

De Groundsman voert zelfstandig (onderhoud)werkzaamheden uit op sportaccommodaties waarbij hij/zij op de juiste wijze bewerkingen uitvoert op de sportvelden (natuur, kunstgras en andere sportvloeren), zowel handmatig als machinaal. De Groundsman heeft kennis van duurzaam beheer, waarbij hij/zij alle aspecten met betrekking tot bemesting en bestrijding van ziekten en plagen kent en kan toepassen. Daarnaast kan de Groundsman ook op de juiste manier onderhoud plegen aan overige onderdelen van het sportpark zoals bomen, struiken, diverse andere beplanting, verhardingen en alle andere voorzieningen (zijnde geen gebouwen). Hij/zij is initiatiefrijk, vernieuwend en staat open voor innovaties binnen zijn eigen verantwoordelijkheidsgebied, waarbij rekening gehouden wordt met maatschappelijk verantwoord ondernemen. De Groundsman kan werkzaamheden voor zichzelf en de assistent Groundsman inplannen voor een periode korter dan een week, met inachtneming van de terreinomstandigheden en weersverwachtingen. Hij zij kan zelfstandig beoordelen of de terreinomstandigheden geschikt zijn om voorgenomen bewerkingen uit te voeren en dat hij in staat is dit uit te leggen aan zijn leidinggevende. Veiligheid voor zichzelf, maar ook voor collega's en omstanders staat voorop bij het uitvoeren van werkzaamheden.

De Groundsman werkt in teamverband en op aanwijzing/opdracht van de Fieldmanager. Hij/zij heeft een uitvoerende en begeleidende rol (naar Assistent Groundsman) en is verantwoordelijk voor de kwaliteit van zijn eigen werk en die van de Assistent Groundsman in zijn ploeg. Daarnaast is hij/zij verantwoordelijk voor het gebruik en juiste (dagelijks)onderhoud van machines, gereedschappen en materialen, mede het toepassen van persoonlijke beschermingsmiddelen en de veiligheid op de werkplek. Met betrekking tot de planning van werkzaamheden is hij/zij verantwoordelijk voor de dagelijkse en meerdaagse uitvoeringen. Daarbij functioneert hij/ zij als voorman tijdens de uitvoering, waarbij samenwerken essentieel is. De Groundsman is klantgericht en stelt zich dienstverlenend op. Van hem/haar wordt verwacht zich te gedragen conform de maatschappelijk geldende normen en regels bij contacten met omstanders, gebruikers en opdrachtgevers.

Fieldmanager

Beroepscontext:

De Fieldmanager werkt op sportparken met (buitensport)accommodaties zoals voetbal, hockey, tennis etc. De werkgever van de Fieldmanager is in veel gevallen een gemeente of aannemer. Wanneer de functie gespiegeld wordt aan de opleidingen in het mbo, is er sprake van werk- en denkniveau 4.

De werkzaamheden staan veelal in het teken van de recreatieve (buitensport)sector en de professionele (buitensport)sector, waarbij de medewerker regelmatig te maken krijgt met managers van de organisatie, recreanten, sporters, verenigingsleden en omstanders.

De Fieldmanager organiseert en coördineert de werkzaamheden voor de sportvelden (natuur, kunstgras en andere sportvloeren) en overige werkzaamheden (zijnde geen werkzaamheden aan of in gebouwen) voor het gehele sportpark. Hij/zij doet dit op basis van onderhoudsbepalingen (beleidskaders onderhoud) en beheerplannen etc. Hij/ zij geeft leiding en vakinhoudelijke sturing aan de medewerkers Groundsman en Assistent, waarbij vaktechnische aanwijzingen en instructies worden gegeven. De Fieldmanager ziet toe op het uitvoeren van de werkzaamheden en geeft mede uitvoering aan (meer specialistische) werkzaamheden. Het onderhoud is gebaseerd op natuurlijke processen en duurzaam beheer van het sportpark. Daarnaast zorgt hij/ zij dat benodigd materieel en middelen duurzaam worden ingekocht en tijdig aanwezig is.

De Fieldmanager draagt zorg voor het opstellen van beheerplannen die resulteren in werkplannen en in- en verdeling van werkzaamheden. Daarbij houdt hij zoveel mogelijk rekening met de capaciteit en kwaliteit van medewerkers.

De Fieldmanager heeft te maken met resultaatverplichtingen op basis van de beheerplannen, ten aanzien van kwaliteit, kwantiteit in het werk en ziet daarbij toe op het naleven van wet- en regelgeving, veiligheid en milieu. Daarbij draagt hij/zij de verantwoording voor het efficiënt uitvoeren en realisatie binnen het budget.

Het werken in teamverband waarbij samenwerken essentieel is, is voor hem/ haar meer een stimulans dan verplichting.

De fieldmanager is een goede gesprekspartner voor de manager sportaccommodatie of projectmanager. Neemt deel aan organisatieoverleg en kan informatie op een juiste wijze vertalen naar medewerkers. Hij/zij onderhoudt goede contacten met managers, verenigingen, sporters en derden. De Fieldmanager is betrokken bij grote projecten zoals het aanleggen of renoveren van velden (natuurgras, kunstgras of andere) hiervoor heeft hij/zij kennis van GWW, UAV contactvorming etc.

De Fieldmanager is een soort van ambassadeur voor het sportpark, waardoor hij/zij een positieve uitstraling heeft op de gebruikers. Daarnaast is hij/zij klantgericht, maar ook voldoende commercieel en neemt daarbij ook alle geldende maatschappelijke normen en regels bij contacten in acht.

2.4 Resultaat 4 Kwaliteitsborging van de functies in de sector

In dit resultaat wordt een advies gegeven op welke wijze de verschillende functies landelijk geborgd kunnen worden ten aanzien van kwaliteit van de functie-uitoefening.

De voorwaarden voor een eenduidige borging zijn:

Doel

Het doel van de borging is het bewerkstelligen van professionele duurzame kwaliteit bij medewerkers. Hiermee wordt recht gedaan aan de professionaliteit die noodzakelijk is in de sector. De borging zorgt ervoor dat de medewerker aantoonbaar de juiste competenties beheerst die gekoppeld zijn aan de vastgestelde functie. De borging betreft zowel het behalen van het opleidingsniveau als het bijblijven (een leven lang leren).

Invulling van de borging

Deze borging zal moeten bestaan uit een landelijke toetsing/ examinering voor elk functieprofiel. Eenieder die binnen de sector wil functioneren als erkend assistent Groundsman, Groundsman of Fieldmanager zal deze toetsing/ examinering met goed gevolg moeten afleggen. Na het behalen van het examen ontvangt de kandidaat een erkend diploma en wordt dit geregistreerd in een landelijk register dat inzichtelijk is voor opdrachtgevers en werkgevers.

Voor de borging is het noodzakelijk dat deze geïnitieerd wordt vanuit een organisatie die landelijke bekendheid geniet en erkend wordt, betrokken is bij de professionalisering van de doelgroep in de sector en een min of meer neutraal is.

Met de initiërende organisatie bedoelen wij:

- dat de organisatie eigenaar is van de kwalificering
- dat de organisatie zorg draagt voor het borgingsysteem
- dat de organisatie zorgdraagt voor het continu behalen van de gewenste kwaliteit.

Er zijn twee mogelijkheden waarmee een landelijke borging van kwaliteit bewerkstelligd kan worden.

De kwaliteitsborging in handen van een overkoepelde (branche) organisatie

Daarbij wordt de uitvoering van het examen en het opleiden gescheiden en ligt de borging van kwaliteit uitsluitend bij het examineringsproces.

Deze optie is vooral gebaseerd op grip houden vanuit de sector/ branche en zij neemt hierin dan ook de verantwoordelijkheid. Deze borging zorgt voor meer onafhankelijke kwaliteitsborging. Waarbij het initiatief ligt bij de brancheorganisatie.

Niet elke brancheorganisatie zal de kennis en kunde van dergelijke systemen en processen bezitten. Uitbesteden aan een organisatie die dit wel heeft is dan ook een optie, waarbij de eindverantwoordelijkheid en aansturing/ grip wel bij de branche blijft.

Als werkgroep denken wij dat het initiatief voor deze borging prima bij de BSNC zou kunnen liggen. Hiermee kan de BSNC zich goed profileren op het gebied van professionals in de sector (Human Capital) en de duurzame inzet van mensen in de toekomst voor de sportvelden garanderen.

Wel adviseren wij hier kruisbestuiving met de golfsector. Nu de functieprofielen in lijn liggen met functieprofielen in de golf. Daarnaast ziet de golf alliantie ook mogelijkheden voor de golfsector om op een dergelijke wijze kwaliteit van Greenkeepers te borgen. De Golfalliantie (NGF NGA NVG) is hiervoor de directe partij om te benaderen. Het zou goed zijn een eenduidig systeem te hebben voor beide sectoren (Sportvelden en Golfbanen)

De kwaliteitsborging in handen van een erkende (opleidings)organisatie.

Er bestaat ook nog de mogelijkheid om de kwaliteitsborging in handen te geven van een erkende opleidingsorganisatie. Zij hebben dan de verantwoordelijkheid voor het goed opleiden en tevens het afnemen van de examens. Het risico hierbij is dat er door marktwerking meerdere gelijksoortige kwalificaties naast elkaar kunnen ontstaan. Deze organisatie zorgt dan zelf voor borging van de kwaliteit van beide processen(opleiden en examineren), middels de nodige (interne) kwaliteitsprocedures waarmee zij de kwaliteit in de sector garanderen *(Dit is zoals het nu min of meer functioneert met de opleiding Terreinmeester en Sportveldbeheerder via IPC Groene Ruimte).*

Deze mogelijkheid is vooral gebaseerd op het feit dat er vertrouwen is vanuit de sector in de desbetreffende opleidingsorganisatie. De kwaliteit is met name afhankelijk van hoe de organisatie dit samen met de sector oppakt en borgt. Hiermee is er vanuit de sector/ branche minder directe grip op het kwaliteitsniveau. Daarentegen heeft de sector/ branche er ook minder verantwoording voor af te leggen.

Wel adviseren wij ook hier de kruisbestuiving met de golfsector en de borging van Sportveldensector te koppelen. De Golfalliantie (NGF NGA NVG) is hiervoor de directe partij om te benaderen. Het zou goed zijn een eenduidig systeem te hebben voor beide sectoren (Sportvelden en Golfbanen)

Voorbeelden uit de praktijk

Binnen de Groensector kennen we bestaande nationale of zelfs Europese kwaliteitsborging van functies, zoals die van Groene Daken (medewerker onderhoud, - aanleg en Voorman) of European Tree Worker.

Deze gaan beide uit van een document waarin de eindtermen (beschrijving van kennis, vaardigheden en competenties) per functie zijn beschreven en genormeerd op basis van de functie-inhoud. Aan de hand van dit (examen)document wordt een examen (praktijk en of theorie) ontwikkeld. Op basis van dit examen kan iemand een door de branche (partijen) erkend diploma/ certificaat ontvangen.

Het examendocument wordt mede ontwikkeld door een geselecteerde groep ervaren personen uit de praktijk. Na vaststelling van het document zal de vaststellingscommissie ook het gekoppelde examen (vragen) ontwikkelen.

Een leven lang ontwikkelen

Binnen de sportvelden- en golfsector zijn de ontwikkelingen en innovaties enorm groot. Nieuwe eisen, technieken en werkmethoden volgen elkaar met rap tempo op. Het is dan ook belangrijk dat er een hercertificeringssysteem gekoppeld aan de certificering komt, waarin professionals bewust up-to-date blijven en dit ook zichtbaar is voor de opdracht- en/of werkgevers. De NGA heeft deze wens ook aangegeven. Ook hiervoor zijn verschillende systemen, waaronder die van de European Tree Worker, bekend.

Het opzetten van een puntensysteem, waarbij reeds gecertificeerde personen worden uitgedaagd om jaarlijks punten te verzamelen met bijvoorbeeld kennisbijeenkomsten of andere voorlichtingstrajecten of opleidingsdagen, is belangrijk om de kwaliteit van de vakkennis op niveau te houden. Belangrijk is de erkenning van een dergelijk systeem om in de toekomst duurzame kwalitatief hoogstaand onderhoud/ beheer op sportvelden en golfbaanonderhoud te kunnen blijven waarborgen.

Borgen versus opleiden

Het opleiden, om te komen tot een goede voorbereiding op het examen, staat los van de borging van het examen. Iedereen die wil, kan in principe kandidaten voorbereiden op het examen. Hoe dit gebeurt is aan de opleider. De opleider kan door middel van het slagingspercentage zich profileren en de kwaliteit van de opleiding aangeven.

Er zal rekening mee moeten worden gehouden dat de "lat" van het examen betrekkelijk hoog is en er zonder een degelijke voorbereiding weinig kans van slagen is. Belangrijk is dan ook dat de branche beseft dat er voldoende stimulans voor opleiden moet zijn en voldoende gefaciliteerd moet worden voor medewerkers die hier toekomst in zien. Het zou mooi zijn als er ook een financiële prikkel vanuit werkgevers naar de medewerkers zal uitgaan en dit door een cao wordt erkend.

Businessmodel

In beide mogelijkheden zal er een certificeringssysteem ontwikkeld, onderhouden en uitgevoerd moeten worden. Qua kosten zal het niet veel verschillen, met dien verstande dat de verantwoordelijkheden en risico's of bij de overkoepelden brancheorganisatie ligt of bij de opleidingsorganisatie.

Wanneer het systeem en de inhoudelijke examens ontwikkeld en beheerd worden, zijn er secretariële en registratie werkzaamheden. Hieraan zijn kosten verbonden. Deze zullen altijd verdisconteerd worden in het te vragen examengeld van de kandidaat. De kosten worden veelal verdeeld over meerdere jaren op basis van het geschatte aantal examenkandidaten per jaar.

Het uitgangspunt is dat er zoveel mogelijk balans is tussen uitgaven en inkomsten voor de initiërende organisatie. De kosten zullen navenant zijn met de examenkosten in de huidige opleidingstrajecten. Voorbeelden hiervan zijn eventueel beschikbaar bij de huidige opleider van Terreinmeester en Beheerder sportvelden.

Stappenplan voor het vervolg

Stap 1. Een keuze maken voor de mogelijkheid van kwaliteitsborging

Stap 2. Bij keuze voor brancheborging zou het advies zijn om met een kleine groep mensen (2 á 3 personen) het systeem inclusief exploitatie op te zetten. Hiervoor kunnen we gebruik maken van ervaren mensen en bestaande systemen die min of meer gekopieerd kunnen worden. IPC heeft hiervoor de nodig kennis en ervaring (Voor vervolg zie stap 3 en 4) Bij keuze voor borging door een opleidingsorganisatie, is het verzoek om dit te ontwikkelen, in te dienen bij desbetreffende organisatie voor uitvoering. (geen vervolg stap)

Stap 3 stel een vaststellingscommissie vast met ongeveer 4 personen die de eindtermen van de verschillende functies op- en vaststelt en leg dat vast in een examendocument.

Stap 4 De vaststellingscommissie ontwikkelt de examenvragen en opdrachten tot een volledig examen.

Er zou, in overleg gebruik gemaakt kunnen worden van de examendocumenten van de huidige opleidingen met een gekoppeld examen van bijvoorbeeld Terreinmeester en Beheerder sportvelden. Daarnaast zouden vele bestaande examenvragen en praktijkopdrachten van die huidige examens Terreinmeester en Beheerder Sportvelden gescreend kunnen worden op bruikbaarheid voor de nieuwe examens. IPC Groene Ruimte wil deze beschikbaar stellen

Stap 5 Overgangsregeling huidige functionarissen

Er kan een overgangsregel gemaakt worden waarbij huidige medewerkers middels een soort van EVC-traject (eerder verworven competenties) of middels examentrainingen snel de erkende nieuwe certificering kunnen halen.

Stap 6 Borgen kwaliteit

Voor het borgen van de kwaliteit van het 'Leven lang leren en blijven' moet een keuze worden gemaakt voor de vorm en moet een stappenplan worden gevolgd.

Voor de vervolgstappen zal een kort plan van aanpak gemaakt moeten worden met een begroting.

3. Imago

3.1 Doel

Het hoofddoel is het verbeteren van het imago van de sport- en golfbranche. Het imago wordt gevormd door de associaties die mensen van de branche (lees ook werk) hebben. Het is dus van belang om vanuit dit perspectief te gaan kijken en de punten die anders moeten te veranderen. In dit advies is dit toegelicht en uitgewerkt.

3.2 Fasering imago verbetering

Samenvattend kun je Imago verbetering in drie fasen opsplitsen:

Fase 1. Analyse traject/Marketingplan

Om een goede nieuwsbrief, website, marketingcampagne en alle verschillende marketing acties op elkaar te laten aansluiten hebben we een duidelijk marketingplan nodig. Door vanuit een onderbouwd marketingplan te werken, zorgen we dat marketingacties gericht zijn op het bereiken, raken en bewegen van onze doelgroep. Dit zodat de acties elkaar versterken en dus voor een beter resultaat zorgen. Voor deze onderbouwing bestaan erkende marketingtools en -methodieken, maar het gebruik hiervan is een specialisme.

Door te beginnen bij deze marketinganalyses, waardoor we veel leren over onszelf, de BSNC, de markt en onze doelgroep, weten we hoe we onze producten en diensten het beste kunt vermarkten en onze doelgroep weten te bereiken. Dit is ons marketingplan. Daarna kunnen we pas bedenken welke marketingacties passend zijn om het marketingplan succesvol uit te voeren.

Fase 2. Re-branding

Huidig:

We hebben een merk (het logo van BSNC) en een website. Tevens zien we een Twitter-account waar in oktober 2020 als laatste iets is gepost. Ook is er een LinkedIn profiel wat gesloten is voor 'niet' leden (473 leden). Als laatste is er een Facebookpagina die als laatste in april 2020 iets heeft geplaatst en 217 volgers). De BSNC is een sterk netwerk dat neergezet is als 'het kennis en innovatieplatform voor het beheren, ontwikkelen en realiseren van buitensportvoorzieningen'. Er zijn innovatieprijzen en er is veel kennis die onderling wordt gedeeld.

Nadat we in de marketinganalyse en het marketingplan hebben bepaald wat en voor wie en met welk doel we ergens op richten, kunnen we dit concreter maken.

Re-branding is een proces waarin we stap voor stap de look & feel een hoog niveau uitstraling geven. De BSNC moet om het imago te verbeteren een A-merk met bijbehorende look & feel worden. Dan hebben we het over alles, de structuur van de site, beelden, typografie (lettertypekeuze), logo High-Res of met kleine restyle, kleuren, elementen, stijlsheets e.d.

Denk hierbij aan de te behalen winst door middel van het verbeteren van:

1. Structuur website / content en indeling
2. Beeldbank (fotografie, iconen, stijlelementen)
3. Kleurenkaart
4. Typografie en keuzes
5. Tone of voice (tekststijl & copywriting)

En het aanvullen met diverse extra tools:

1. Social Mediaplan
2. Online nieuwsbrief
3. E-mail handtekening; follow-up social media (posts op LinkedIn, Twitter, Facebook en Instagram)
4. Brochure
 - a. Informatie BSNC (wie, wat, doelstellingen, toekomstvisie)
 - b. Leden gegevens
 - c. Recente innovaties belicht
5. Strooigoed (zoals flyers) voor op scholen, leaflets met leuke quotes, e.d. om mensen te werven
6. Andere corporate middelen (briefpapier, visitekaartje, envelop, with complimentscard e.d.)

Fase 3. Uitwerking (online) marketing strategie, website, SEO, etc.,

Belangrijk is om ook de achterkant goed strak neer te zetten; marketing funnel, SEO plan (is alles goed vindbaar via Google etc.). linkt het goed door. Slechte conversie is dodelijk voor ieder merk.

1. SEO (bekijken of de site goed geladen wordt, goed geïnventariseerd door Google)
2. Advertorials en nieuwsberichten
3. Advertenties (google adds, social e.d.) / zoals clicks op Sociale Media en websites
4. Maandelijks bijsturing op SEO

3.3 Doordacht en professioneel traject

De werkgroep HCT is van mening dat het, om dit goed werkend en professioneel aan te pakken, noodzakelijk is hiervoor expertise in te zetten die in deze continu vernieuwende markt het verschil kan maken voor onze branche vereniging.

Hierbij kan gedacht worden aan een invulling van de werkgroep met één of meerdere van onze leden die misschien wel beschikken over een sales/pr/marketing team wat hier deze kwaliteit in kan brengen. Maar deze teams zijn bij de werkgroep HCT nog niet bekend en waarschijnlijk ook van uit de leden voor een dergelijk complex project niet gratis inzetbaar.

Ons advies als werkgroep HCT, is om hiervoor een professionele externe partij in te zetten. Een partij waarvoor dit soort werkzaamheden, en het organiseren en plannen ervan dagelijks werk is.

Drie van deze partijen hebben wij om een vrijblijvend advies gevraagd:

- *Naam en Faam*
- *Branding*
- *One 4 Marketing*

Zij onderstrepen op verschillende manieren bovenstaande fasen en hebben op ons verzoek hieraan een prijsindicatie toegevoegd:

Ontwikkelen

1. Fase Analyse traject/Marketingplan €7.000 - €20.000
2. Fase Re-branding €8.000 - €20.000
(FASE 1 EN 2 KUNNEN EVENTUEEL WORDEN SAMENGEVOEGD)
3. Uitwerking (online) marketing strategie €1.500 - €2.500 euro

Onderhouden

1. Maandelijkse bijsturing
 - €850 voor on-page SEO/SEA management – kosten zijn per maand (minimaal 6 maanden is hun advies om resultaat te behalen):
 - €600 - €700 Google uitgaven (indicatief) – campagne kosten (clicks e.d.)
2. Advertorials/advertentiekosten – nader te bepalen (afhankelijk welke bladen of sites)

3.4 Advies

Het voorstel van de werkgroep HCT is om met minimaal twee van dit soort vergelijkbare partijen een offerte traject in te gaan, waarbij zij op basis van de door ons omschreven behoefte (samengevat in het plan van aanpak) een voorstel en offerte kunnen uitbrengen en de werkgroep HCT op basis van prijs en kwaliteit een partij kan selecteren, die dit traject met ons verder kan gaan doorlopen.

In dit traject gaan we al snel in op het Imago van de complete branche in plaats van het imago van de functies zoals eigenlijk in onze basis opdracht de bedoeling was. Dit is het gevolg van de onlosmakelijke verbinding tussen deze twee imago's. In hoeverre dit zo breed opgepakt wordt is een keuze. Dit biedt wel meteen nieuwe mogelijkheden om de complete branche beter in het licht te zetten.

Hiervoor is het belangrijk dat er draagvlak is binnen het verenigingsbestuur van de BSNC en de leden. Voor zowel de financiële kant als voor het mandaat van de werkgroep HCT om hier uitvoering aan te geven.

Bijlage 1 Uitkomsten vragen BSNC-ledendag (6 juli 2021)



Branchevereniging
Sport en
Cultuurtechniek

BSNC WERKGROEP **Human Capital** **Turfmanagement**

**Uitkomsten Kahoot-vragen,
BSNC-ledendag, 6 juli 2021**



1. Ervaar jij dat de kwaliteit van het onderhoud van sportvelden minder wordt?

- A) Ja; dit vraagt om gerichte acties en ik wil hiertoe een bijdrage leveren
- B) Ja; dit vraagt om gerichte acties
- C) Ja; maar dit vraagt niet om nieuwe gerichte acties
- D) Nee; dit ervaar ik niet

	Ja; dit vraagt om gerichte acties en ik wil hiertoe een bijdrage leveren	✓	14
	Ja; dit vraagt om gerichte acties	✓	20
	Ja; maar dit vraagt niet om nieuwe gerichte acties	✓	0
	Nee; dit ervaar ik niet	✓	11

2. Maak jij je zorgen over voldoende instroom van nieuw personeel?

- A) Ja; dit vraagt om gerichte acties en ik wil hiertoe een bijdrage leveren
- B) Ja; dit vraagt om gerichte acties
- C) Ja; maar dit vraagt niet om nieuwe gerichte acties
- D) Nee; ik maak mij hierover geen zorgen

	Ja; dit vraagt om gerichte acties en ik wil hiertoe een bijdrage leveren	✓	17
	Ja; dit vraagt om gerichte acties	✓	20
	Ja; maar dit vraagt niet om nieuwe gerichte acties	✓	1
	Nee; ik maak mij hierover geen zorgen	✓	5

3. Hoe belangrijk zijn professionele vakmensen met goede kennis en kunde in de sector?

- A) Zeer belangrijk
- B) Redelijk belangrijk
- C) Maakt niet uit
- D) Niet belangrijk

	Zeer belangrijk	✓	37
	Redelijk belangrijk	✓	3
	Maakt niet uit	✓	0
	Niet belangrijk	✓	0

4. De beste aanpak, om medewerkers zich tot vakmensen te laten ontwikkelen en ze te behouden is;

- A) De werkgevers zorgen voor kennis- en kundeoverdracht tijdens het werk
- B) Door het volgen van externe opleidingstrajecten tot gekwalificeerd medewerker
- C) Door een combinatie van A en B
- D) Een gerichte aanpak is niet noodzakelijk

	De werkgevers zorgen voor kennis- en kundeoverdracht tijdens het werk	✓	6
	Door volgen van externe opleidingstrajecten tot gekwalificeerd medewerker	✓	3
	Door een combinatie van rood en blauw	✓	31
	Een gerichte aanpak is niet noodzakelijk	✓	0

5. Hoe belangrijk is het, om de functieuitoefening qua niveau, kennis en kunde landelijk te borgen?

- A) Zeer belangrijk
- B) Redelijk belangrijk
- C) Maakt niet uit
- D) Niet belangrijk

	Zeer belangrijk	✓	22
	Redelijk belangrijk	✓	14
	Maakt niet uit	✓	1
	Niet belangrijk	✓	2

6. Wat vind jij van het huidige imago van de beroepsbeoefenaars in onze sector?

- A) Slecht
- B) Matig
- C) Voldoende
- D) Goed

	Slecht	✓	4
	Matig	✓	17
	Voldoende	✓	6
	Goed	✓	4

7. Wat vind jij het belangrijkste aan het imago van de beroepsbeoefenaars in onze sector?

- A) Het imago moet degelijk zijn
- B) Het imago moet kwaliteit uitstralen
- C) Het imago moet eigentijds (meer fancy) zijn
- D) Het imago moet meer zichtbaar en bekend worden

	Het imago moet degelijk zijn	✓	1
	Het imago moet kwaliteit uitstralen	✓	15
	Het programma moet eigentijds (meer fancy) zijn	✓	10
	Het imago moet meer zichtbaar en bekend worden	✓	5