

De handen uit de mouwen

Onderzoeksrapportage ten behoeve van het voorlichtingstraject
inzake 'het 40.000 banenplan en de sportsector'

Amsterdam, 25 juli 1997

M. van der Gugten
P.C. van Rede

met medewerking van:
E.P. Lagendijk
G.J. Slump

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Algemeen kader	1
1.2	Voorlichtingstraject en onderzoeksopdracht	1
1.3	Gegevensverzameling	2
1.4	Leeswijzer	2
2	Het 40.000 banenplan en de sportsector	3
2.1	Hoofdpijnen van het 40.000 banenplan	3
2.2	Werkgelegenheid bij sportverenigingen	3
2.3	Ervaringen en knelpuntenanalyse	6
2.4	Uitwerking in scenario's	9
3	Rechtspositie en functieprofielen	12
3.1	Inleiding	12
3.2	Overzicht van relevante CAO's	12
3.3	Uitwerking naar passende functieprofielen	14
3.4	Scholingsfaciliteiten	17
3.5	Doorgroeiperspectief	18
4	Implementatietraject	20
4.1	Gemeentelijke regie	20
4.2	Stappenplannen per scenario	21
4.3	Voorlichting en ondersteuningsfaciliteiten	24
5	Conclusies en advies	26
5.1	Algemeen	26
5.2	Conclusies per scenario	26
5.2	Advies	29
	Bijlagen:	
1	Overzicht deelnemende gemeenten	34
2	Resultaten mini-enquête onder gemeenten	35
3	Begeleidingscommissie en gesprekspartners	39

1 Inleiding

1.1 Algemeen kader

In het regeerakkoord van het huidige Kabinet Kok vormt de bestrijding van de langdurige werkloosheid één van de belangrijkste speerpunten van het sociaal-economisch beleid. Naast maatregelen die gericht zijn op het bevorderen van de reguliere werkgelegenheid en het bestrijden van de algemene werkloosheid, heeft het kabinet een aantal specifieke maatregelen genomen ter bestrijding van de langdurige werkloosheid. In de praktijk blijkt namelijk dat langdurig werklozen niet of slechts in beperkte mate profiteren van verbeteringen in de arbeidsmarktsituatie.

In januari 1995 zijn de subsidieregelingen voor de uitvoering van het 40.000-banenplan¹ op hoofdlijnen gepresenteerd. Een deel van deze banen is toebedeeld aan de zorgsector (ziekenhuizen, bejaardenoord, gehandicaptenzorg, thuiszorg, opvang dak- en thuislozen), een ander deel van de banen kan bij of via gemeenten worden ingezet in andere delen van de collectieve sector (openbare veiligheid, toezicht, beheer publieke monumenten, beheer openbare ruimte, kinderopvang en onderwijs). Zowel het aantal deelnemende gemeenten als het aantal banen neemt tot 1999 geleidelijk aan toe. Hoewel het accent in kwantitatief opzicht op de grote steden ligt (mede doordat is aangesloten bij het Grote Stedenbeleid), zijn er inmiddels 79 gemeenten geselecteerd die van de regeling gebruik kunnen maken (zie bijlage 1). Mede op verzoek van de landelijke sportorganisaties is de sportsector per 1 januari 1997 aan de reeds bestaande werkerreinen van het 40.000 banenplan toegevoegd. In deze rapportage staat de toepassing van deze regeling in de sportsector centraal.

1.2 Voorlichtingstraject en onderzoekopdracht

In de landelijke werkgroep, bestaande uit de meest betrokken departementen (VWS, SZW en BiZa), Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG), Landelijke Contactraad (LC), NOC*NSF en sociale partners (FNV, BWS en WOS) is besloten, dat op korte termijn de mogelijkheden onderzocht moeten worden om gesubsidieerde banen in en ten behoeve van de sport te scheppen. Mede afhankelijk van de uitkomsten van deze inventarisatie dient extra aandacht te worden besteed aan voorlichting en ondersteuning.

De opzet van het voorlichtingstraject rond het 40.000 banenplan in de sportsector ziet er als volgt uit:

Stap 1: Het organiseren van een werkconferentie, met name voor de ambtenaren sportzaken en sociale zaken (belast met de lokale uitvoering van het 40.000 banenplan) uit de deelnemende gemeenten.

Noot 1 In aanvang werd deze regeling ook wel aangeduid als de Melkert-1-regeling. Deze regeling moet niet verward worden met de mogelijkheden om uitkeringsgelden in te zetten voor het scheppen van regulier werk (Melkert-2) en het werken als vrijwilliger met behoud van uitkering (Melkert-3).

Stap 2: Het uitvoeren van een verkenning van toekomstscenario's, rechtspositionele aspecten, functieprofielen en ervaringen/verwachtingen rond de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector.

Stap 3: Het ontwikkelen van een informerende en enthousiasmerende brochure ter ondersteuning van de lokale implementatie van het 40.000 banenplan in de sportsector (mede op basis van de uitkomsten van de stappen 1 en 2).

Stap 4: Het bieden van concrete ondersteuningsfaciliteiten, bijvoorbeeld door inrichting van een centraal adviespunt en/of aanstelling van een banenconsulent (mede op basis van de uitkomsten van de stappen 1 en 2).

Deze rapportage vormt de weerslag van de resultaten uit de stappen 1 en 2. In hoofdstuk 5 (conclusies en advies) komt onder andere de uitwerking van de stappen 3 en 4 aan de orde.

1.3 Gegevensverzameling

De gegevens die ten behoeve van deze rapportage zijn gebruikt, zijn afkomstig uit diverse bronnen:

- schriftelijke documenten rond het 40.000 banenplan in het algemeen en de toepassing binnen de sportsector in het bijzonder;
- resultaten van de workshops tijdens de LC-werkconferentie 'het 40.000 banenplan en de sportsector' op 16 april 1997 in congrescentrum Orpheus te Apeldoorn;
- mini-enquête onder de 79 gemeenten, die van de regeling gebruik kunnen maken (zie bijlage 2);
- mondelinge en telefonische interviews met leden van de landelijke werkgroep, alsmede met vertegenwoordigers van o.a. SSS, BRES, IOS en diverse gemeenten (zie bijlage 3).

1.4 Leeswijzer

Na dit inleidende hoofdstuk wordt in hoofdstuk 2 nader ingegaan op de hoofdlijnen van het 40.000 banenplan, de werkgelegenheid in de sportsector en de uitwerking van diverse toekomstscenario's. Verder wordt een overzicht gegeven van ervaringen en verwachte knelpunten rond werkverruimende maatregelen in de sportsector. In hoofdstuk 3 komen de rechtspositieregelingen en functieprofielen aan bod, die voor deze banen van toepassing zijn. In hoofdstuk 4 staat de invulling van het implementatietraject centraal, waarbij onder andere aandacht wordt besteed aan de regiefunctie van gemeenten, de stappenplannen per scenario en de ondersteuningsfaciliteiten en voorlichting. Het rapport sluit af met een weergave van de belangrijkste conclusies en de presentatie van een advies.

2 Het 40.000 banenplan en de sportsector

2.1 Hoofdpijnen van het 40.000 banenplan

In hoofdpijnen ziet de Regeling extra werkgelegenheid langdurig werklozen, dat geldt als juridisch kader voor het 40.000 banenplan, er als volgt uit²:

- Een belangrijk deel van de 40.000 banen wordt gerealiseerd binnen of via de inmiddels 79 gemeenten, die hiervoor naar rato (tot een vooraf vastgesteld maximum per gemeente) een rijkssubsidie ontvangen. De banen moeten in met name genoemde delen van de collectieve sector worden gerealiseerd en de kandidaat-werknemers moeten als inwoner zijn ingeschreven in één van de betrokken gemeenten.
- Het gaat in principe om nieuwe banen van 32 uur per week in de collectieve sector, waarbij de werknemers 100 tot maximaal 120 procent van het minimumuurloon verdienen (exclusief onregelmatigheids-toeslag en vakantiegeld, inclusief overige toeslagen). In bepaalde uitzonderingsgevallen kan een korter of langer dienstverband worden overeengekomen.
- De doelgroep bestaat uit bijstandsgerechtigden die tenminste één jaar een uitkering ontvangen op grond van de ABW/RWW, IOAW of IOAZ dan wel degenen die korter een dergelijke uitkering ontvangen, maar langer dan één jaar als werkloos werkzoekend staan ingeschreven bij de Arbeidsvoorziening. Ook banenpoolers en JWG-ers kunnen onder bepaalde voorwaarden toetreden tot de regeling. Aan opleidingsniveau en leeftijd van de werkzoekende worden vanuit de regeling geen eisen gesteld.
- De medewerkers treden in dienst van de organisatie waar ze gaan werken en functioneren altijd onder de directe eindverantwoordelijkheid van iemand anders binnen de organisatie. Voor de werkgever is op jaarbasis een bijdrage beschikbaar ter dekking van de loonkosten en toeslagen. Hierbij wordt er vanuit gegaan dat de werkgever tevens aanspraak maakt op gedeeltelijke financiering van de arbeidskosten op grond van de Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen (WVA). Daarnaast is er een vergoeding mogelijk voor aanvullende kosten, zoals eventuele reis- en scholingskosten.
- De regeling is een structurele voorziening, hetgeen betekent dat de rijksoverheid de banen blijvend zal financieren. Dit betekent ook dat de arbeidscontracten in principe voor onbepaalde tijd worden afgesloten.

2.2 Werkgelegenheid bij sportverenigingen

Vanuit arbeidsmarktperspectief bezien kan de lokale sportsector onderverdeeld worden in overheid (gemeentelijke diensten), non-profit-instellingen (welzijnsinstellingen en sportverenigingen) en bedrijfsleven (commerciële sportbedrijven en zelfstandige instructeurs, gericht op onder andere fitness, tennis, golf, squash etc). Het begrip 'collectieve sector' wordt in zowel theorie als praktijk verschillend omschreven en gehanteerd. Soms wordt

Noot 2 In deze paragraaf wordt slechts op hoofdpijnen een beeld gegeven van de Regeling rond het 40.000 banenplan. Uiteraard kunnen aan deze informatieve tekst geen aanspraken worden ontleend. Voor meer informatie wordt verwezen naar de integrale tekst van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1996 en 1997, zoals gepubliceerd op 30 december 1996 in de Staatscourant nr. 250 en naar de SZW-circulaires van 25 juni 1997 en 10 juli 1997.

hiermee uitsluitend de overheid en haar uitvoeringsinstanties aangeduid (beperkte definitie) en anderen laten dit begrip tevens de gehele gesubsidieerde sector van zorg en welzijn omvatten (ruime definitie). Tegen deze achtergrond is het niet duidelijk of sportverenigingen nu wel of niet tot de collectieve sector gerekend moeten worden (zie paragraaf 2.3).

Sportverenigingen functioneren zonder winstoogmerk en drijven hoofdzakelijk op de inzet van vrijwilligers. Hoewel landelijke cijfers uit verschillende bronnen niet geheel vergelijkbaar zijn, wordt over het algemeen uitgegaan van bijna 30.000 sportverenigingen met in totaal circa 700.000 vrijwilligers en een bereik van ongeveer 5 miljoen sporters. Daarmee vormt de georganiseerde sportsector een enorm vrijwilligersnetwerk van grote maatschappelijke betekenis. Bij toepassing van het 40.000 banenplan in de richting van sportverenigingen zal met dit kenmerk extra rekening gehouden moeten worden. In deze paragraaf wordt met name ingegaan op de werkgelegenheid en de ontwikkelingen binnen sportverenigingen. Uiteraard kunnen de 'sportbanen' ook bij gemeenten en andere gesubsidieerde instellingen worden gecreëerd, waarbij vergelijkbare ontwikkelingen een rol spelen als bij het scheppen van gesubsidieerde banen op andere werkterreinen van de regeling. Tegen deze achtergrond wordt hieraan in deze paragraaf geen aparte aandacht besteed.

Uit recent enquête-onderzoek onder sportverenigingen³ blijkt dat 96% van de clubs hoofdzakelijk drijft op de inzet van vrijwilligers. Bij eenderde van de verenigingen ontvangen één of meer van de vrijwilligers een belastingvrije vergoeding van maximaal f 1.200,- per jaar. Bijna een kwart van de alle clubs heeft bovendien één of meer betaalde krachten in dienst, die hoofdzakelijk op het sporttechnische vlak worden ingezet: 63% van hun totale ureninzet is gericht op training en begeleiding. De totale werkgelegenheid bij sportverenigingen kan op basis van diverse bronnen⁴ geschat worden op circa 20.000 à 25.000 betaalde banen, waarvan 90% een omvang heeft van minder dan 12 uur per week. Dit komt neer op een werkgelegenheid tussen 8.000 en 10.000 fte. Overigens constateert het CBS in de periode 1987-1993 een verdubbeling van de werkgelegenheid in mensjaren bij sportclubs. Voor een deel zal dit samenhangen met de inspanningen om de arbeidsmarkt in de sport te reguleren en heeft het dus niet in dezelfde mate geleid tot een daadwerkelijke toename van het aantal arbeidsplaatsen bij sportverenigingen.

De vraag is hoe de werkgelegenheid bij sportverenigingen zich in de toekomst zal gaan ontwikkelen. Hierbij spelen verschillende ontwikkelingen een rol:

- Van de sportverenigingen geeft 38% aan dat men er de afgelopen jaren niet in geslaagd is voldoende geschikte vrijwilligers te werven en beschouwt 30% de kaderproblematiek als één van de grootste zorgen van de club⁵.
- Hoewel driekwart van de sportverenigingen de financiële situatie als (zeer) gezond beschouwt, constateert 29% van de clubs in de afgelopen jaren een financiële achteruitgang en noemt 51% de financiële

Noot 3 Bron: Texplicatie, "... en sponsors zijn al net zo moeilijk te vinden als vrijwilligers - de zorgen van sportclubs", NOC*NSF, Arnhem, 1996.

Noot 4 Bronnen: CBS, *Sportclubs en sportscholen 1993*, Sociaal Culturele Berichten 1995-6, Heerlen, 1995 en Marktplan Adviesgroep, *Evaluatie Stichting Sportjobs*, Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening, O&A-werkdocument 95-09, Rijswijk, 1995.

Noot 5 Opvallend is in dit verband dat volgens het CBS het totaal aantal vrijwilligers in sportverenigingen tussen 1990 en 1993 nog met 33% is toegenomen. Mogelijke verklaringen voor deze discrepantie zijn dat vrijwilligers minder uren aan de club besteden en dat het aantal taken binnen sportverenigingen toeneemt.

ontwikkelingen zorgwekkend. Aan de uitgavenkant zijn de accommodatiekosten het meest gestegen en aan de inkomstenkant zijn de subsidies het sterkst gedaald.

- Ongeveer 43% van de sportverenigingen is op een of andere manier (mede) verantwoordelijk voor het onderhoud en beheer van de sportaccommodatie. In een deel van de gevallen gaat het om het uitvoeren van hand- en spandiensten (18%) en in een ander deel is de club verantwoordelijk voor een groot deel van het toezicht, beheer en onderhoud van de accommodatie (25%). In de meeste gevallen is de gemeente eigenaar van de sportaccommodatie, maar in sommige takken van sport (tennis, golf, paardensport etc) zijn relatief veel accommodaties in particuliere handen. Ruim een kwart van de verenigingen heeft in de afgelopen jaren te maken gehad met privatisering van de accommodatie (16%) of verwacht hier in de toekomst mee geconfronteerd te worden (13%). In grote gemeenten (52%) zijn de sportverenigingen hierover negatiever dan in de kleine gemeenten (17%).
- Tot nog toe blijkt minder dan 5% van de sportverenigingen gebruik te hebben gemaakt van de mogelijkheid om via een stimuleringsregeling gesubsidieerde arbeidskrachten aan te stellen of in te huren. Ruim eenderde van de clubs geeft aan hier wel belangstelling voor te hebben. Knelpunten zijn de gebrekkige informatievoorziening, de administratieve rompslomp en de tijdrovende en ondoorzichtige procedures. Als taakvelden ziet men in volgorde van voorkeur: training en begeleiding, schoonmaak en onderhoud, administratie, kantine, bestuur en arbitrage.

De bovenstaande ontwikkelingen leiden tot de constatering dat de taken en verantwoordelijkheden bij sportverenigingen toenemen, dat het lastiger wordt om deze werkzaamheden alleen met vrijwilligers uit te voeren en dat de financiële situatie van de meeste verenigingen een knelpunt vormt om op eigen kracht betaalde werknemers aan te stellen. Uiteraard is dit een algemene trend die niet voor alle verenigingen in dezelfde mate zal optreden. Ook nu al bestaan er grote verschillen tussen sportverenigingen en het is reëel om te verwachten dat die verschillen in de toekomst nog verder zullen toenemen. Sommige verenigingen zullen door samenwerking of fusie hun draagvlak vergroten en voor andere (meer bedrijfsmatige) organisatieprincipes kiezen. Andere verenigingen zullen met meer of minder succes op de huidige wijze doorgaan en weer andere clubs zullen wellicht bepaalde activiteiten afstoten, inkrimpen of zelfs geheel verdwijnen. Hoe triest dit laatste ook kan zijn voor betrokkenen, het maakt allemaal deel uit van de dynamiek die zo kenmerkend is voor de sportwereld.

Dit betekent uiteraard niet dat de overheid de sportverenigingen maar aan hun lot moet overlaten. Daar zijn twee zwaarwegende argumenten voor aan te voeren:

- de maatschappelijke betekenis van de sport in het algemeen en de sportverenigingen in het bijzonder is dermate groot, dat deze een actieve opstelling van de overheid rechtvaardigt;
- de overheid is voor een deel ook medeverantwoordelijk⁶ voor de problemen waar sportverenigingen mee geconfronteerd worden en mag dus ook aangesproken worden op het leveren van een bijdrage aan oplossingen.

Noot 6 Hierbij kan onder andere gedacht worden aan veranderingen in de fiscale wetgeving, milieutechnische eisen, privatisering van sportaccommodaties, tariefsverhogingen, verplaatsing van sportparken naar de rand van de stad.

Het uitbreiden van het 40.000 banenplan tot de sportsector kan beschouwd worden als onderstreping van de verantwoordelijkheid van de overheid voor de sport. Deze verantwoordelijkheid komt ook naar voren in diverse beleidsstukken die onlangs zijn verschenen⁷ en in de verschillende discussie-bijeenkomsten die hieraan zijn gewijd. In combinatie met versterking van het vrijwillig kader wordt een impuls gegeven aan de inzet van betaalde krachten binnen de sportverenigingen. Hoewel de professionaliseringsgedachte veel verder gaat dan de functies die in het kader van het 40.000 banenplan kunnen worden ingevuld⁸, kan deze regeling wel voorzien in een deel van de arbeidsbehoefte die in de sportsector aanwezig is. Bij de toepassing hiervan dient echter nadrukkelijk rekening gehouden te worden met het specifieke karakter en de pluriformiteit van sportverenigingen.

2.3 Ervaringen en knelpuntenanalyse

De toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector kan feitelijk langs twee sporen verlopen. Enerzijds bestaat er in het kader van de kaderproblematiek/professionalisering behoefte om direct banen te creëren binnen de sportverenigingen. Anderzijds kunnen er via deze regeling ook banen ten behoeve van de sport gerealiseerd worden bij de gemeentelijke diensten of gesubsidieerde instellingen. In de volgende paragraaf worden deze verschillende scenario's verder uitgewerkt.

Een algemeen knelpunt dat door diverse sportambtenaren wordt genoemd, is dat alle aan de gemeente toegekende arbeidsplaatsen al zijn toegewezen aan andere sectoren dan de sport. De mogelijkheid om banen in de sportsector te realiseren is in die gevallen afhankelijk van de mate waarin aan deze gemeenten in de komende periode vanuit de regeling extra arbeidsplaatsen worden toegekend⁹. Daarnaast zijn er nog specifieke knelpunten, die bij de toepassing van de regeling in de beide sporen (kunnen) optreden.

Spoor 1: Extra banen bij verenigingen (in de sport)

In de voorgaande paragraaf is uitgebreid stilgestaan bij de kenmerken en de problematiek van de sportverenigingen. Naast de manifeste behoefte binnen verenigingen aan medewerkers op hoger functieniveau (organisatorische en sporttechnische functies), is er in een aantal gevallen ook behoefte aan betaalde krachten op het laagste functieniveau. Het 40.000 banenplan biedt verenigingen de mogelijkheid om deze functies daadwerkelijk in te vullen. Hierbij treden echter de nodige knelpunten op.

Een belangrijk knelpunt is dat niet alle sportverenigingen tot de collectieve sector gerekend worden en van de regeling gebruik zouden kunnen maken. Volgens de integrale tekst van de regeling (artikel 3b) gaat het om: 'een rechtspersoon die regelmatig, direct of indirect, een overheidsbijdrage ontvangt die ertoe strekt in belangrijke mate te voorzien in de arbeidskosten of exploitatiekosten (...)'. In de praktijk is dit vertaald in het ontvangen van

Noot 7 Ministerie van VWS, *Wat sport beweegt: contouren en speerpunten voor het sportbeleid van de rijksoverheid*, Rijswijk, 1996 en NOC*NSF: *Ruimte voor ontwikkeling: maatregelen ter verbetering van de ondersteuning van de breedtesport in Nederland in de periode 1997-2001*, Arnhem, 1997.

Noot 8 Op dit moment wordt binnen de sportwereld gediscussieerd over een verdergaande impuls voor de professionalisering van sportverenigingen bijvoorbeeld via een soort Nationaal Werkgelegenheidsplan binnen de Sport.

Noot 9 In de SZW-circulaire van 10 juli 1997 is onder voorbehoud reeds aangegeven hoeveel extra arbeidsplaatsen voor 1998 aan de gemeenten zullen worden toegekend.

een overheidssubsidie van tenminste 50% van de exploitatiekosten. Dit *50%-criterium* heeft juist binnen de sportwereld veel discussie opgeleverd. Een strikte toepassing van het 50%-criterium zal er immers toe leiden dat de meeste sportverenigingen niet voor de regeling in aanmerking kunnen komen. Men is het er echter in brede kring (ook binnen de politiek) over eens dat (amateur)sportverenigingen, die zonder winstoogmerk opereren en vooral drijven op de inzet van vrijwilligers van de regeling gebruik moeten kunnen maken. Inmiddels is overeengekomen dat ook vormen van indirecte overheidssubsidies (bijvoorbeeld door het niet kostendekkend in rekening brengen van gemeentelijke diensten en huurtarieven voor gemeentelijke sportaccommodaties) meegerekend mogen worden. Hierdoor zullen sommige verenigingen wel en andere niet aan het 50%-criterium kunnen voldoen¹⁰. Formeel gesproken zal de gemeentelijke accountant hierover uitsluitel moeten geven. In de praktijk wordt hier op lokaal niveau verschillend invulling aan gegeven. Net als bij de banenpoolregeling het geval is, zijn er gemeenten die de toetsing slechts marginaal toepassen of voor sportverenigingen zelfs een 'generaal pardon' ten aanzien van dit criterium hanteren. Er zijn echter ook al verschillende sportverenigingen bekend, die vanwege het niet voldoen aan het 50%-criterium door de betreffende gemeenten van de regeling zijn uitgesloten.

Verder is per 1 juli 1997 het *détacheringsverbod* van kracht geworden, waardoor het niet meer toegestaan is om het formeel en het materieel werkgeverschap door verschillende organisaties te laten vervullen. Dit betekent dat ook verenigingen bij deze Regeling (in tegenstelling tot bij de banenpoolregeling) het volledige werkgeverschap op zich moeten nemen. De achterliggende gedachte hierbij is dat in het kader van het 40.000 banenplan echte, structurele banen worden gecreëerd en dat er in rechtspositionele zin geen verschillen met andere werknemers binnen de organisatie optreden. De indruk bestaat bij gemeenten dat lang niet alle sportverenigingen in staat zullen zijn om dit volwaardig werkgeverschap naar behoren uit te kunnen oefenen¹¹.

In het kader van het 40.000 banenplan bestaat de mogelijkheid om werknemers bij een functionele stichting aan te stellen, welke vervolgens concrete opdrachten verwerft en uitvoert bij sportverenigingen (zie ook paragraaf 2.4). Uitzonderingen daargelaten zal dit voor veel sportverenigingen de meest praktische (en in veel gevallen zelfs de enige) weg zijn om bepaalde werkzaamheden door betaalde krachten te laten uitvoeren. Sportverenigingen die wel in staat en bereid zijn om het werkgeverschap op zich te nemen, moeten er via gemeenten en in voorlichtingsmaterialen op gewezen te worden dat zij gehouden zijn aan alle verplichtingen die hiertoe vanuit het Burgerlijk Wetboek en via eventuele rechtspositionele regelingen en arbeidsvoorwaardelijke afspraken zijn of nog zullen worden vastgelegd. Daarnaast is het belangrijk dat verenigingen zorgen voor een goede introductie van de werknemers bij de (kader-)leden, teneinde mogelijke verdringing van vrijwilligers te voorkomen.

Noot 10 Hierbij kan gedacht worden aan verenigingen die een sportaccommodatie in eigen beheer hebben of die voor de sportbeoefening gebruikmaken van een particuliere sportaccommodatie. Nog ingewikkelder wordt het als meerdere verenigingen van een sportcomplex of sporthal gebruikmaken en een gemeenschappelijke beheer/exploitatiestichting hebben opgericht, die in de praktijk tussen gemeente en sportverenigingen in staat.

Noot 11 Voor de banenpoolers die binnen sportverenigingen werkzaam zijn ligt het formeel werkgeverschap bij lokale banenpoolstichtingen, die hiervoor speciaal zijn opgericht. Een deel van het sporttechnisch kader dat binnen sportverenigingen werkzaam is, is aangesteld bij stichtingen STK, die zijn gelieerd aan de provinciale sportraden of sportservicebureau's. De provinciale sportraden hebben inmiddels ook een ondersteuningsaanbod ontwikkeld voor sportverenigingen die in het kader van het 40.000 banenplan als werkgever gaan optreden.

Spoor 2: Banen bij de overheid of gelieerde instellingen (t.b.v. sport)

Vrijwel elke gemeente is op een of andere wijze betrokken bij de sportbeoefening van bewoners. In de meeste gevallen betreft dit het realiseren en onderhouden van sportaccommodaties, zoals sportvelden, sportzalen en/of zwembaden. De organisatie en begeleiding van sportactiviteiten wordt vrijwel overal gezien als een taak van het particulier initiatief, met name de sportverenigingen. In een aantal gevallen worden activiteiten of organisaties ondersteund met een gemeentelijke subsidie. Deze rolverdeling is verankerd in een traditie van het lokale sportbeleid, zoals die sinds de opbouw van de verzorgingsstaat tot stand is gekomen.

Sinds het begin van de jaren tachtig is er echter wel het een en ander veranderd. Onder druk van bezuinigingen en kerntakendiscussies hebben veel gemeenten de overwegend lage verhuurtarieven aanzienlijk verhoogd of zijn beheer-/onderhoudstaken overgedragen aan sportverenigingen. De meeste verenigingen hebben dit opgevangen door het verwerven van extra inkomsten of extra inzet van vrijwilligers. Hoewel er genoeg voorbeelden zijn van sportverenigingen die hierdoor in organisatorische of financiële problemen zijn geraakt, hebben de meeste clubs deze veranderingen met enig kunst- en vliegwerk wel kunnen opvangen. Verenigingen die echter tegelijkertijd werden geconfronteerd met dalende ledenaantallen en teruglopende inzet van vrijwilligers kregen het echter steeds moeilijker. De binding van de leden aan de sportvereniging is de afgelopen jaren afgenomen en de concurrentie tussen diverse sportaanbieders is sterk toegenomen. Allerlei maatschappelijke veranderingen en ruimtelijke ontwikkelingen leggen een steeds zwaardere claim op de sportvereniging als zelforganisatie. Niet voor niets werden al aan het eind van de jaren tachtig congressen georganiseerd over de vraag: Haalt de sportvereniging het jaar 2000? Inmiddels kan deze vraag bevestigend beantwoord worden: de sportvereniging als instituut blijkt voor een aanzienlijk deel van de mensen wel degelijk in een sociale en sportieve behoefte te voorzien en over voldoende veerkracht te beschikken om te blijven voortbestaan. Dit neemt niet weg dat de druk op het actieve en overwegend vrijwillige verenigingskader in vrijwel alle clubs steeds groter is geworden (zie paragraaf 2.2).

In de loop van de jaren negentig is op zowel lokaal als landelijk niveau met redelijk succes de maatschappelijke betekenis van de sport onder de aandacht van de politiek gebracht. In het kader van sociale vernieuwing en Grote-stedenbeleid lijkt de sport als sociaal bindmiddel in de samenleving weer meer aandacht te krijgen. Een aantal gemeenten heeft zich de laatste jaren nadrukkelijker gericht op het ondersteunen van de sportverenigingen. Daarnaast is er meer aandacht gekomen voor andere vormen van sportbeoefening in de wijken en het stimuleren van specifieke doelgroepen, die minder aan sport deelnemen. In de ene gemeente worden dergelijke taken uitgevoerd door gemeentelijke sportconsulenten of sportbuurtwerkers, in andere gemeenten zijn welzijnsorganisaties op dit terrein actief. Daarbij dient echter opgemerkt te worden dat de ambities over het algemeen groter zijn dan de concrete randvoorwaarden in de zin van personeel en financiën kunnen opleveren.

De vraag is nu in hoeverre er bij gemeenten of welzijnsinstellingen mogelijkheden bestaan om via toepassing van het 40.000 banenplan te voorzien in extra werkgelegenheid ten behoeve van de sport. De indruk bestaat dat dit vooral afhangt van de wijze waarop de gemeente haar verantwoordelijkheid ten opzichte van de sportsector definieert. Gemeenten die in de afgelopen jaren vooral ingezet hebben op het overdragen van taken en verantwoordelijkheden aan het particulier initiatief, zullen er niet snel toe overgaan om

het aantal ambtenaren in deze sector weer uit te breiden. Het ligt voor de hand dat in deze gevallen de gemeente de regeling onder de aandacht zal brengen van sportverenigingen, beheer- en exploitatiestichtingen of welzijnsinstellingen. In gemeenten die nadrukkelijk een eigen verantwoordelijkheid hebben gehouden voor het beheer en onderhoud van sportaccommodaties of voor het organiseren van sportactiviteiten, bestaan meer kansen voor het scheppen van banen binnen de gemeentelijke organisatie. In deze gevallen blijkt vooral discussie op te treden over de vraag of er hierbij sprake is van verdringing van bestaand werk of herinvoering van eerder opgeheven functies. De bereidheid van gemeentelijke medezeggenschapsorganen om hiermee in te stemmen blijkt in de praktijk nogal verschillend uit te pakken. In sommige gemeenten (bijvoorbeeld Eindhoven) blijken de medezeggenschapsorganen (MC/OR) veel meer bereid te zijn om nieuwe functies in de gemeentelijke organisatie te accepteren dan in andere gemeenten (bijvoorbeeld Utrecht). Cruciaal hierbij is de concrete taakomschrijving op het bijbehorende functieniveau en de functiewaardering binnen de gemeentelijke rechtspositieregeling (zie hoofdstuk 3).

2.4 Uitwerking in scenario's

Voor de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector als geheel kunnen vier scenario's worden opgesteld. Voor uitwerking van het eerste spoor (banen in de sport) kunnen de scenario's A en B worden gehanteerd en voor de uitwerking van het tweede spoor (banen t.b.v. de sport) de scenario's C en D. Vanuit de regeling bezien bestaat er in principe geen voorkeur voor één van de scenario's. De vier scenario's sluiten elkaar dan ook niet uit en kunnen binnen een gemeente naast elkaar worden toegepast. Al naar gelang de lokale situatie kunnen dus banen bij sportverenigingen (A), bij functionele stichtingen (B), bij gemeentelijke sportdiensten (C) en bij welzijnsinstellingen (D) worden gerealiseerd. Het is aan te bevelen dat gemeenten in nauw overleg met de lokale sportorganisaties inventariseren op welke wijze het scheppen van arbeidsplaatsen in de sportsector voor alle betrokkenen het meeste rendement kan opleveren.

Scenario A:

Het aanstellen van medewerkers in dienst van sportverenigingen

In dit scenario treden de werknemers rechtstreeks in dienst bij de sportverenigingen, die zodoende het formeel en het materieel werkgeverschap vervullen. Hierbij bestaat er dus geen probleem met het détacheringsverbod binnen de regeling. In de huidige situatie dient nog wel getoetst te worden of een sportvereniging tot de collectieve sector gerekend mag worden. Ongeacht de vraag of dit 50%-criterium voor sportverenigingen ook in de toekomst onverkort gehandhaafd blijft, verwachten betrokken organisaties dat zonder extra inspanningen slechts een beperkt aantal sportverenigingen bereid en in staat zal zijn om deze medewerkers zelf in dienst te nemen. Dit betreft naar verwachting vooral grote (omni-) verenigingen met een sterk bestuurlijk kader, die geheel of gedeeltelijk verantwoordelijk zijn voor het beheer en onderhoud van een sportaccommodatie en/of over een eigen kantine beschikken (zoals de Utrechtse omni-sportverenigingen UVV en Hercules). Het zal daarbij vooral gaan om buitensporten als voetbal, hockey, tennis en korfbal. Daarnaast zullen sterke indoorverenigingen (volleybal, basketbal en handbal), die eigenaar of hoofdhuurder zijn van een sporthal met kantine en op hoog niveau competitie spelen ongetwijfeld belangstelling tonen (zoals de Groningse basketbalvereniging Celeritas Donar). In een aantal gevallen gaat het hierbij om het omzetten van banenpoolplaatsen in gesubsidieerde arbeidsplaatsen

via het 40.000 banenplan. In dat geval dient de gemeente er zorg voor te dragen dat de vrijvallende banenpoolplaatsen opnieuw bezet worden door nieuwe kandidaten.

Scenario B:

Het aanstellen van medewerkers bij een functionele stichting

Sinds de instelling van het detachingsverbod, is het niet meer toegestaan om het formele en het materiële werkgeverschap bij verschillende organisaties onder te brengen. Hiermee onderscheidt de regeling zich nadrukkelijk van de banenpoolregeling, waarbij een dergelijke constructie wel wordt gehanteerd. Een mogelijkheid is echter om een functionele stichting op te richten, die het volwaardig werkgeverschap vervult en in opdracht van sportverenigingen bepaalde werkzaamheden uitvoert. Deze stichting moet ook de begeleiding van de medewerkers op de werkplek verzorgen, terwijl de sportvereniging hierbij uitsluitend als opdrachtgever van de stichting fungeert. Dit betekent bijvoorbeeld dat opmerkingen of aanwijzingen rond de uit te voeren werkzaamheden door de sportvereniging moeten worden doorgegeven aan de werkbegeleider van de stichting en niet rechtstreeks aan de medewerker. Om te voorkomen dat er in de praktijk een vorm van verkapte detachering ontstaat, is het belangrijk om de taken en verantwoordelijkheden hierbij goed te omschrijven en te bewaken.

In een aantal grote gemeenten (o.a. Amsterdam, Enschede, Groningen en Maastricht) worden de mogelijkheden voor een functionele sportstichting momenteel verkend of uitgewerkt. In de meeste gevallen zal een dergelijke stichting aangehaakt worden bij een bestaande structuur, zoals een lokaal/provinciaal sportservicebureau, een stichting Banenpool of een welzijnsinstelling. De belangrijkste argumenten voor het oprichten van een dergelijke stichting zijn dat verenigingen niet belast worden met alle verplichtingen die verbonden zijn aan het volwaardig werkgeverschap en dat de stichting op verzoek ook allerlei werkzaamheden voor kleinere sportverenigingen kan aannemen. In principe kan een sportvereniging zelf ook een functionele stichting oprichten, bijvoorbeeld om te kunnen voldoen aan het 50%-criterium¹². Bovendien zijn er mogelijkheden om aan te haken bij bestaande beheerstichtingen rond sportaccommodaties, zoals bijvoorbeeld de Stichting Sportcentrum Rijkerwoerd in Arnhem. Ook hierbij geldt dat de stichting als werkgever en de sportvereniging (eventueel) als opdrachtgever van de stichting fungeert en dat het stichtingsbestuur moet zorgdragen voor de dagelijkse werkbegeleiding van de werknemer. Een punt van aandacht is verder nog de BTW-verplichting in het geval een functionele stichting tegen betaling diensten verleent aan sportverenigingen. Bij twijfel hierover kan het beste contact met de belastinginspecteur worden opgenomen.

Scenario C:

Het aanstellen van medewerkers in gemeentelijke dienst

In dit scenario worden de werknemers als ambtenaar bij de gemeente aangesteld. Wanneer er binnen de organisatie voldoende draagvlak bestaat voor het aanstellen van nieuwe medewerkers, zijn er geen grote belemmeringen om hiertoe over te gaan. Daarbij dient echter wel gewaarborgd te worden dat het gaat om het invoeren van nieuwe, zinvolle

Noot 12 In dit geval dient de functionele stichting uiteraard zelf aan het 50%-criterium te voldoen. Dit betekent dat de gemeente een (bescheiden) subsidie zal moeten verlenen ter grootte van minimaal 50% van de exploitatiekosten van deze stichting. Een dergelijke constructie zal dus in nauw overleg met de gemeente tot stand moeten komen.

functies, die geen verdringing van bestaande werkgelegenheid tot gevolg hebben. Verder dient het takenpakket zodanig ingevuld te worden, dat het bijbehorende functieloon past binnen het huidige salarisniveau van de Regeling (van 100% tot maximaal 120% van het WML). Een en ander dient ter advies aan de gemeentelijke medezeggenschapsorganen (MC/OR) voorgelegd te worden. In hoeverre gemeenten daadwerkelijk zullen overgaan tot het aanstellen van deze medewerkers, zal voor een belangrijk deel afhangen van de concrete uitvoeringstaken die de gemeente in de sportsector vervult of wil gaan vervullen. In de meeste gevallen zal het hierbij gaan om *assistentfuncties* bij toezicht, beheer en onderhoud van gemeentelijke sportaccommodaties of bij het uitvoeren van gemeentelijke sportstimuleringsactiviteiten.

Scenario D:

Het aanstellen van medewerkers bij lokale welzijnsinstellingen

In een aantal gemeenten worden ook sportactiviteiten door lokale welzijnsinstellingen georganiseerd. Meestal gaat het daarbij om activiteiten vanuit het jeugd- en jongerenwerk op pleinen en in sportzalen, tijdens de vakanties of na schooltijd. Sportbeoefening is in die gevallen vaak niet een doel op zichzelf, maar een middel om contact te leggen met bepaalde doelgroepen en ter voorkoming van verveling, vandalisme en overlast door jongeren in de wijken. Op dit vlak heeft met name de landelijke dienst BRES veel ervaring opgedaan. Wanneer welzijnsinstellingen hierin een taak voor zichzelf weggelegd zien, kunnen de nieuwe medewerkers bijvoorbeeld ingezet worden als assistent-begeleider binnen een sport- en spelteam onder directe leiding van een gediplomeerde sportleider. In Amsterdam functioneert een dergelijk team van de stichting Impuls al geruime tijd in de Westelijke Tuinsteden. In Rotterdam is met succes de 'Duimdropformule' ontwikkeld, waarbij medewerkers vanuit het 40.000 banenplan worden ingezet bij het beheer en de kleinschalige uitleen van sport- en spelmaterialen aan kinderen in de wijk.

3 Rechtspositie en functieprofielen

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector getoetst aan de verschillende rechtpositieregelingen zoals in deze sector van kracht (kunnen) zijn. Omdat het hierbij gaat om het scheppen van nieuwe, structurele banen binnen normale arbeidsverhoudingen, wordt in dit hoofdstuk verder gesproken over werknemers, werkgevers en banen of arbeidsplaatsen. Het betreft steeds arbeidsplaatsen en werknemers zoals omschreven in de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1996 en 1997.

3.2 Overzicht van relevante CAO's

De bovengenoemde regeling biedt het juridisch kader voor de uitvoering van het 40.000 banenplan in de sportsector. Voor elke baan in of ten behoeve van de sport geldt, dat het een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 1637a van het Burgerlijk Wetboek of een ambtelijke aanstelling bij de gemeente betreft. Gegeven de bedoeling van het kabinet om de banen een regulier en structureel karakter te geven, dient in de sfeer van rechtspositie en arbeidsvoorwaarden aansluiting te worden gezocht bij de bestaande structuren in de betrokken sector(en). Uiteraard kan dit alleen als er binnen deze structuren functies bestaan of gecreëerd worden op een functieniveau dat past bij de werkervaring van de doelgroep en bij de randvoorwaarden in de regeling inzake arbeidsduur en beloningsniveau.

Ten behoeve van de toepassing binnen de sportsector zijn de volgende CAO's geanalyseerd:

- CAO Sport
- CAO Zweminrichtingen
- LOGA akkoord
- CAO Welzijn
- CAO Horeca
- CAO Verblijfsrecreatie

Binnen de meeste CAO's is een aantal functies met bijbehorende inschaling opgenomen, die aansluiten bij de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen. Uiteraard kunnen ook nieuwe functies beschreven worden, die op vergelijkbaar niveau gewaardeerd worden.

CAO Sport

Het grootste aandeel van de leden van de Bond voor Werknemers in de Sport (BWS) is werkzaam bij sportbonden. Van de huidige werknemers binnen sportverenigingen is slechts een klein aantal bij de BWS aangesloten. De huidige CAO Sport heeft een looptijd van 1 april 1996 tot 1 april 1998. Binnen deze CAO kan in schaal 1 (tot functiejaar 8) en in schaal 2 (tot functiejaar 5) een arbeidsplaats gerealiseerd worden, die past bij de beloningsstructuur van deze regeling. De bijbehorende functienamen/ankerfuncties zijn: medewerk(st)er huishoudelijke dienst en typist(e). De CAO Sport is bindend verklaard voor alle in deze collectieve overeenkomst omschreven functies bij landelijke, regionale en provinciale sportorganisaties. Dit betekent dat de CAO Sport niet algemeen bindend is verklaard voor arbeidsovereenkomsten op lokaal niveau.

CAO Zweminrichtingen

De huidige CAO Zweminrichtingen loopt tot 1 april 1998 en is algemeen bindend voor arbeidsovereenkomsten bij zwembaden, die door particuliere stichtingen of bedrijven worden geëxploiteerd. Bij gemeentelijke zwembaden is uiteraard de CAO voor gemeente-ambtenaren van toepassing (zie LOGA-akkoord). In de CAO Zweminrichtingen kan in schaal A (tot functiejaar 5) een arbeidsplaats via het 40.000 banenplan gerealiseerd worden. De bijbehorende functiebenamingen zijn administratief medewerker, medewerker civiele dienst en onderhoudsmedewerker.

LOGA-akkoord

Indien de arbeidsplaatsen gecreëerd worden bij gemeenten, is de gemeentelijke rechtspositieregeling volledig van toepassing. Daar de voorwaarden van het 40.000 banenplan niet naadloos aansloten bij de huidige gemeentelijke rechtspositieregeling, zoals met name in de CAR is vastgelegd, zijn hierover tussen sociale partners aanvullende afspraken gemaakt (het LOGA-akkoord). Inschaling vindt plaats in schaal A, welke begint op het minimumloon en eindigt op 127% van het minimumloon. Door de politiek is inmiddels de bereidheid uitgesproken om te zijner tijd een oplossing te vinden voor de medewerkers die na verloop van een aantal jaren uitgroeien boven het maximum van 120% van het wettelijk minimumloon, zoals dat momenteel in het 40.000 banenplan wordt gehanteerd.

CAO welzijn

Wanneer de sportassistenten in dienst treden van een welzijnsinstelling, vallen deze net als de andere medewerkers gewoon onder de CAO-Welzijn. Tot en met volgnummer 9 ligt het salarisniveau onder de 120% van het wettelijk minimumloon. Binnen de CAO-Welzijn kunnen bepaalde functies worden gecreëerd, waarvoor wel het algemene deel geldt, maar niet de bijbehorende salarisregeling. Dit betekent dat voor deze functies de salarিসvaststelling en eventuele salarisverhoging individueel tussen werkgever en werknemer geregeld kunnen worden. Hierdoor kan voorkomen worden dat de medewerker na verloop van tijd boven de 120% van het minimumloon uitgroeit, en de subsidie komt te vervallen.

CAO Horeca

De CAO Horeca loopt tot 1 april 1998 en is van toepassing op werknemers die in dienst zijn van een bedrijf waarvoor het Bedrijfschap Horeca is ingesteld. Deze CAO is derhalve niet bindend voor sportkantines, die geen openbare horecafunctie hebben en hoofdzakelijk door vrijwilligers worden gerund. In schaal 1 (tot functiejaar 4) ligt het salarisniveau onder 120% van het wettelijk minimumloon. De in deze CAO opgenomen functienamen zijn: medewerker uitgifte, productiehulp, afwasser, schoonmaker, magazijnmedewerker en medewerker bediening.

CAO Verblijfsrecreatie

De looptijd van de CAO Verblijfsrecreatie eindigt op 31 maart 1998. Deze CAO is niet van toepassing op werknemers die in dienst zijn van een bedrijf of organisatie die zich hoofdzakelijk richt op dagrecreatie. Deze CAO is derhalve niet bindend voor sportorganisaties. De beloningsstructuur van deze CAO biedt in de huidige vorm niet of nauwelijks ruimte voor een baan in het kader van het 40.000 banenplan.

Uit de analyse van bovenstaande CAO's kunnen enkele conclusies worden getrokken rond de toepassing hiervan met betrekking tot de arbeidsplaatsen in de sportsector.

- Ten eerste zijn er geen bindende CAO-afspraken van toepassing op de huidige arbeidsovereenkomsten binnen sportverenigingen. Aangezien de meeste sportverenigingen niet rechtstreeks aangesloten zijn bij de Werknemersorganisatie voor de Sport (WOS) of enige andere relevante werkgeversorganisatie, kan er in dit geval geen landelijk overleg tussen sociale partners plaatsvinden. De BWS is van mening dat er in de toekomst wel een CAO Sportverenigingen zou moeten komen en ziet hiervoor een mogelijkheid via het invoeren van een zogenaamde 'abonnement CAO'. In een dergelijk model kan de BWS met individuele sportverenigingen (zijnde werkgever) een aantal standaardafspraken overeenkomen, die bindend zijn voor de arbeidscontracten die deze sportvereniging met haar werknemers afsluit.
- Indien een werkgever binnen het werkingsgebied van een bepaalde CAO een arbeidsovereenkomst afsluit met een werknemer, dient de werkgever zorgvuldig te omschrijven welke functie de werknemer vervult. Gezien de specifieke voorwaarden rond het salarisniveau binnen het 40.000 banenplan verdient dit extra aandacht, omdat het recht op subsidie volledig komt te vervallen, indien na (her-)waardering van de functie het bijbehorende salaris boven het maximum van 120% van het WML zou uitkomen. Met name voor een sportvereniging als werkgever kan dit verstrekende gevolgen hebben.
- Indien een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan binnen het werkingsgebied van een bepaalde CAO, kan na een aantal jaren een financiële uitgroei plaatsvinden, doordat het salaris door periodieke verhogingen boven het maximum van 120% van het WML uitkomt. Ook dit heeft in de huidige regeling tot gevolg dat de subsidie vervalt. In het LOGA-akkoord is hiervoor een specifieke regeling opgenomen. Het verdient aanbeveling dat sociale partners hier bij de volgende CAO-onderhandelingen ook afspraken over maken.
- Voor het afsluiten van een arbeidsovereenkomst in het kader van het 40.000 banenplan binnen gemeenten bestaan geen directe knelpunten in arbeidsvoorwaardelijke zin. Wel dienen de te hanteren functieprofielen voorgelegd te worden aan de gemeentelijke medezeggenschapsorganen.

3.3 Uitwerking naar passende functieprofielen

Binnen de relevante CAO's bestaan er mogelijkheden om banen te creëren in verschillende schalen. Echter, hoe hoger het functieniveau des te sneller het maximum van 120% WML bereikt wordt. Het is dus aan te bevelen om functies te creëren die passen in de lagere functieschalen. Tegen de achtergrond van werkervaring en scholingsniveau van de meeste kandidaat-werknemers ligt dit in veel gevallen ook voor de hand.

De knelpunten die in de vorige paragraaf zijn aangegeven, kunnen op de verschillende manieren opgelost worden. Men kan overgaan tot de methode gehanteerd in het LOGA akkoord, namelijk door een aparte functieschaal te creëren met functiebeschrijvingen en een beloningsstructuur, die past binnen de regeling rond het 40.000 banenplan. Een andere mogelijkheid is een functiebeschrijving op te stellen en deze te laten toetsen door de werknemersvereniging(en) of personeelsvertegenwoordiging. Echter, binnen de huidige CAO's die in de sportsector gehanteerd kunnen worden, blijft een financiële uitgroei na een aantal functiejaren bestaan.

Een *functieprofiel* is een zo zuiver mogelijke weergave van de hoofd- en neventaken die een werknemer verricht alsmede van de omstandigheden waaronder deze taken verricht worden. Functieprofielen bevatten bij voorkeur de volgende onderdelen:

- functiebenaming
- positie en begeleiding in de organisatie
- doelstelling van de functie
- samenvatting van taakgebieden
- taken/werkzaamheden
- interne en externe contacten
- werksituatie/werktijden
- benodigde vaardigheden
- eventuele bijzonderheden

Een functieprofiel kan door de werkgever worden opgesteld. Vervolgens dient een *functiewaardering* plaats te vinden die systematisch de relatieve zwaarte van functie aangeeft en op basis waarvan het beloningsniveau kan worden vastgesteld. Er zijn verschillende functiewaarderingssystemen, die hierbij gehanteerd kunnen worden, bijvoorbeeld IFA, ORBA en CATS. Over het algemeen zijn deze systemen onderling zeer vergelijkbaar.

Over het algemeen zal een functie die past binnen de randvoorwaarden van het 40.000 banenplan de volgende kenmerken hebben. De werknemer voert eenvoudige, routine-matige taken uit en functioneert onder directe begeleiding van een leidinggevende of bestuurder. In het volgende schema is een overzicht gegeven, waarin de verschillende onderdelen van een functieprofiel met een aantal relevante uitwerkingen zijn toegelicht.

Schema 1:
Overzicht van mogelijke uitwerkingen van een functieprofiel

<p><i>Functiebenaming:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Assistent Toezichthouder • Assistent Materiaalbeheerder • Assistent Onderhoudsmedewerker • Assistent Kantinebeheerder • Assistent Activiteitenbegeleider • Assistent Clubadministratie
<p><i>Positie en begeleiding in de organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Functioneert onder directe begeleiding van (bijvoorbeeld): <ul style="list-style-type: none"> - Voorzitter of secretaris van het verenigingsbestuur - Beheerder van de sportaccommodatie - Coördinator van sportactiviteiten - etc • Ondergeschikten: geen
<p><i>Doelstelling van de functie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren van zeer eenvoudige, routinematige (onderhouds)werkzaamheden aan terreinen en/of gebouwen • Uitvoeren van eenvoudige ondersteunende werkzaamheden ten aanzien van ontvangst van bezoekers • Uitvoeren van eenvoudige, ondersteunende werkzaamheden in de kantine • Uitvoeren van sterk routinematige schoonmaakwerkzaamheden • Uitvoeren van zeer eenvoudige ondersteunende werkzaamheden in de voorbereiding van sportactiviteiten • Uitvoeren van zeer eenvoudige, sterk routinematige werkzaamheden in de productie en verspreiding van communicatiemateriaal • Uitvoeren van sterk routinematig toezichthoudende werkzaamheden
<p><i>Samenvatting van taakgebieden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Het verrichten van eenvoudige onderhoudswerkzaamheden • Het assisteren van de sportbegeleider bij het klaarzetten van de materialen • Het assisteren van de kantinebeheerder bij schoonmaakwerkzaamheden • Het assisteren bij het vermenigvuldigen en verspreiden van informatie materiaal • Het assisteren van de beheerder bij het toezicht op terreinen en gebouwen
<p><i>Taken/werkzaamheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Sportmateriaal klaarzetten en/of opruimen • Sportkleding uitdelen en innemen • Rondbrengen van clubblad • Afwassen en opruimen van het vaatwerk en assistentie bij bardiensten • Assistentie bij het verrichten van kleine onderhoudswerkzaamheden • Toezicht rond gebouwen, parkeerterrein en fietsenstalling • Signaleren en melden van onregelmatigheden • Klein onderhoud rond velden/gebouwen
<p><i>Interne/externe contacten</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • collega's • sporters • bezoekers • leveranciers
<p><i>Werk situatie/werktijden</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • omgevingskenmerken (binnen/buiten) • fysieke belasting (licht/zwaar) • werkroosters (overdag/avond/weekend)
<p><i>Benodigde vaardigheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Affiniteit met de sport • Redelijke beheersing Nederlandse taal (mondeling en/of schriftelijk) • Goede sociale en communicatieve vaardigheden • Dienstverlenende instelling • Enige technische handigheid • Moet kunnen samenwerken

Aan de hand van de uitwerkingen in het schema kan een concreet functieprofiel worden opgesteld voor een arbeidsplaats in of ten behoeve van de sport. Al naar gelang de specifieke situatie en behoefte binnen de organisatie dienen de taken zo nauwgezet mogelijk omschreven te worden. Voorkomen moet worden dat er werkzaamheden worden opgenomen, die bij herwaardering van de functie kunnen leiden tot een hogere inschaling.

In het onderstaande schema is een voorbeeld weergegeven van een functieprofiel voor een accommodatie-assistent op een gemeentelijk sportpark.

Schema 2:

Voorbeeld van een concreet uitgewerkt functieprofiel

<p><i>Functiebenaming:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • accommodatie-assistent.
<p><i>Positie en begeleiding binnen de organisatie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • valt onder eindverantwoordelijkheid van de chef sportparken van de dienst Sportzaken en functioneert onder directe begeleiding van een gemeentelijke begeleider/voorman; heeft zelf geen coördinerende of leidinggevende verantwoordelijkheid.
<p><i>Doelstelling van de functie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • toezicht op het gebruik van het sportpark, alsmede het in goede staat doen houden van terreinen, opstellen, inventaris en attributen.
<p><i>Omschrijving van taakgebieden/werkzaamheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ordebewaking en toezicht, belijnen van velden, schoonmaken van kleedaccommodaties en kantines, signaleren van gebreken, uitvoeren van kleine reparaties en onderhoudswerkzaamheden, verwijderen van zwerfvuil en onkruid; uitsluitend in opdracht van begeleider kan ook assistentie worden verleend bij evenementen en activiteiten van de sportverenigingen op het sportpark.
<p><i>Interne en externe contacten:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • heeft regelmatig contact met collega's, voorman en (kader)leden van sportverenigingen; soms ook met leveranciers of bezoekers.
<p><i>Werksituatie/werktijden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • werkzaamheden vinden voor een belangrijk deel plaats in de buitenlucht en leiden tot afwisselende fysieke belasting (tillen en bukken); werktijden worden in weekroosters vastgelegd (gedeeltelijk 's avonds en in weekend).
<p><i>Benodigde vaardigheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • voldoende beheersing van de Nederlandse taal (met name mondeling), enige technische handigheid, affiniteit met sport, flexibele en dienstverlenende instelling, bereidheid tot het volgen van korte cursussen.
<p><i>Eventuele bijzonderheden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • kan in overleg ingezet worden voor vergelijkbare werkzaamheden bij andere gemeentelijke accommodaties.

3.4 Scholingsfaciliteiten

De regeling rond het 40.000 banenplan voorziet in de mogelijkheid tot scholing van de werknemers. Per gerealiseerde arbeidsplaats is een bedrag van maximaal f 4.000,- per jaar beschikbaar voor aanvullende kosten, zoals (reis)kostenvergoedingen, overhead, begeleiding en opleiding.

De scholingsbehoefte kan het beste bij het aangaan van de arbeids-overeenkomst tussen werkgever en werknemer besproken worden. Het is niet mogelijk om een gedetailleerd overzicht te geven van vraag en aanbod rond de opleiding van de werknemers. Enerzijds hangt dit nauw samen met de scholingsgraad van de betreffende medewerker en de specifieke taken die in de functiebeschrijving worden opgenomen (zie 3.3), anderzijds zijn er

grote verschillen in de opleidingsfaciliteiten die op lokaal niveau beschikbaar zijn. Een aantal richtlijnen kan wel gegeven worden.

- Voor werknemers die de Nederlandse taal nog niet voldoende beheersen, kan deelname aan een taal cursus overwogen worden. Deze taal-cursussen worden in de meeste gemeenten verzorgd door een stichting Basiseducatie of een stichting Kans. In veel gevallen kunnen hier ook korte trainingen rond sociale vaardigheden worden gevolgd.
- In het kader van de banenpoolregeling zijn door de stichting Spel en Sport en de landelijke dienst BRES enkele korte praktijkcursussen ontwikkeld rond klantgericht handelen, evenementenorganisatie, EHBO in de sport, schoonmaken, administratie en assistent-sportbegeleider. Deze onderdelen kunnen desgewenst door SSS en/of BRES op lokaal niveau worden aangeboden.
- Lokale en provinciale sportservicebureaus verzorgen een gevarieerd aanbod van opleidingen voor vrijwilligers in de sport. Hoewel dit aanbod op een andere doelgroep is gericht dan de werknemers uit het 40.000 banenplan, kunnen onderdelen van deze cursus in bijgestelde vorm bruikbaar zijn.
- Via de Regionale Bureaus voor de Arbeidsvoorziening (RBA) en de Regionale Opleidings Centra (ROC) zijn in veel gevallen korte beroepsgerichte opleidingen te volgen. Vaak zijn hier aparte subsidies voor beschikbaar, bijvoorbeeld via Europese Fondsen (ESF) of de Bijdrageregeling Bedrijfstakgewijze Scholing Werklozen/Werkzoekenden (BBSW).

Bij de keuze van een scholingsaanbod moet nadrukkelijk rekening gehouden worden met het overwegend lage opleidingsniveau van de betreffende werknemers. Zo is men bij de scholing van banenpoolers niet zelden geconfronteerd met analfabetisme bij de deelnemers. Verder dient de opleiding nauw aan te sluiten bij de aard van de werkzaamheden, zoals die in de functiebeschrijving van de werknemer zijn opgenomen.

In de praktijk is er bij zowel sportverenigingen als gemeentelijke instellingen vaak veel deskundigheid voorhanden. Een belangrijk deel van de scholings-behoefte zal dan ook 'on-the-job' kunnen plaatsvinden, bijvoorbeeld via actieve coaching door een begeleider. In dit verband is ook een gedegen kennismaking aan te bevelen met de organisatie, waarbinnen de werknemer aan de slag gaat. Zo is het belangrijk om werknemers die bij sport-verenigingen in dienst treden, nadrukkelijk te introduceren bij de leden en te informeren over de gang van zaken binnen een dergelijke vrijwilligers-organisatie.

3.5 Doorgroeiperspectief

Het perspectief van doorgroeien binnen een functie in het kader van het 40.000 banenplan is beperkt. In financieel opzicht kan geen verdere doorgroei plaatsvinden dan tot 120% van het WML. Voor die sectoren waarbinnen een CAO van kracht is, kan een min of meer natuurlijke uitbreiding van taken aanleiding vormen tot herwaardering van de functie en mogelijk tot inschaling in een hogere salarisschaal. Dit kan in bepaalde gevallen leiden tot beëindiging van de subsidie. Dit onderstreept het belang van het nauwgezet omschrijven en bewaken van functieprofielen die passen in het salarissegment tot maximaal 120% WML.

Het beperkte doorgroeiperspectief is tevens het bezwaar van een aantal werknemersorganisaties tegen de Regeling. Deze organisaties hebben de voorkeur voor een functieloon, waarbij de subsidie als bijdrage in de

loonkosten ook van kracht blijft bij een hogere inschaling van de functie. Binnen de huidige Regeling is dit niet mogelijk en vervalt in dergelijke gevallen de volledige subsidie.

Naast de (veelal beperkte) mogelijkheid van doorgroeien binnen een functie, kan in bepaalde gevallen ook verandering van functie plaatsvinden. In de situatie van een sportvereniging zal het doorgroeien van een werknemer naar een andere betaalde functie in slechts weinig gevallen mogelijk zijn. Het zal zelfs regelmatig voorkomen dat de medewerker de enige werknemer is binnen de sportvereniging. Voor werknemers in gemeentelijke dienst zullen de mogelijkheden voor interne doorgroei naar een andere functie over het algemeen groter zijn. De werknemer is bekend met de aard van het werk en de (mensen binnen de) organisatie en heeft hierdoor een betere uitgangspositie om voor een andere functie in aanmerking te komen. Gemeenten kunnen hierin een stimulerende rol spelen, zowel naar de eigen werknemers als naar de werknemers bij sportverenigingen. Hierbij kan ook uitwisseling van personeel overwogen worden.

Als doorgroeiperspectief dient natuurlijk ook de mogelijkheid genoemd te worden, dat werknemers met de opgedane werkervaring na verloop van tijd bij een andere werkgever een hoger gekwalificeerde baan vinden. Uiteraard is dit afhankelijk van de (ontwikkeling van de) kwaliteiten van de betreffende individuele werknemer.

4 Implementatietraject

4.1 Gemeentelijke regie

De toewijzing van de arbeidsplaatsen in het kader van het 40.000 banenplan valt onder de verantwoordelijkheid van de deelnemende gemeenten. Al naar gelang de lokale situatie kan een gemeente zelf beslissen in welke sectoren en aan welke organisaties de banen worden toegewezen. Daarbij dienen de gemeenten zich uiteraard wel te houden aan de randvoorwaarden van de bijbehorende regeling.

Aangezien de sportsector als werkterrein pas per 1 januari 1997 aan de regeling is toegevoegd, is in diverse gemeente het aantal beschikbare arbeidsplaatsen reeds toegewezen. In de loop van 1997 en 1998 krijgen de meeste gemeenten nog extra plaatsen toegewezen, die op dat moment dus ook binnen de sportsector kunnen worden ingevuld. Dit betekent echter wel dat vanuit de betreffende dienst Sportzaken tijdig een (voorlopige) aanvraag voor toewijzing van het gewenste aantal banen moet worden ingediend.

Uit de discussie tijdens de werkconferentie van de Landelijke Contactraad over het 40.000 banenplan in de sportsector op 16 april 1997 en uit de resultaten van de mini-enquête onder de deelnemende gemeenten blijkt dat er op gemeentelijk niveau heel verschillend wordt gedacht over de mogelijkheden om banen in de sportsector te realiseren. De ene ambtenaar ziet vooral de kansen in de sportsector, terwijl een andere zich bijna laat ontmoedigen door de complexiteit van de regeling en de knelpunten die hierbij in de sportsector (kunnen) optreden. Om een beeld te verkrijgen van de huidige stand van zaken, zijn de belangrijkste resultaten uit de mini-enquête hieronder weergegeven (respons: 63 gemeenten/80%):

Startactiviteiten:

Driekwart van de gemeenten (76%) geeft aan reeds startactiviteiten rond de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector te hebben ondernomen. Het gaat daarbij om de volgende zaken: overleg voeren met collega-ambtenaren (49%), de lokale sportraad (30%) of overige sportinstellingen (19%); informatie toesturen aan verenigingen (14%) of een behoefte-onderzoek uitvoeren onder verenigingen (8%).

Verwachte knelpunten:

Een klein deel van de gemeenten (18%) verwacht geen al te grote knelpunten tegen te komen bij de toepassing van de regeling in de sportsector. De meeste gemeenten geven aan knelpunten te verwachten rond: begeleiding op de werkplek (52%), werving en selectie van medewerkers (42%), samenwerking met vrijwilligers/collega's (28%), arbeidsrechtelijke knelpunten (23%), het vinden van geschikte arbeidsplaatsen (23%), het détacheringsverbod (22%) en het 50%-criterium (18%). Scholingsfaciliteiten worden slechts door 2% als knelpunt aangemerkt. Andere door gemeenten genoemde knelpunten (8%) zijn: problemen rond het uitstijgen boven het functieniveau, het herinvoeren van regulier werk dat door bezuinigingen is verdwenen, het invullen van het werkgeverschap en het onvoldoende aantal beschikbare banen.

Toekomstverwachting:

De kans om banen te realiseren bij sportverenigingen acht 41% van de gemeenten redelijk tot heel groot, 30% fifty-fifty en 29% redelijk tot heel klein. De kans om banen te realiseren bij sport/recreatievoorzieningen wordt

iets groter ingeschat: 56% acht deze kans redelijk tot heel groot, 27% fifty-fifty en 18% redelijk tot heel klein. Volgens opgave vanuit 50 gemeenten kunnen gezamenlijk 897 banen binnen de sportsector gerealiseerd worden. Rekening houdend met de toegewezen arbeidsplaatsen in de overige gemeenten, komt het totaal aantal te realiseren banen in de sportsector uit op iets minder dan 1.000 arbeidsplaatsen. Naar verwachting zal ongeveer eenderde deel van deze banen bij sportverenigingen worden gerealiseerd (al of niet via een functionele stichting) en tweederde deel bij gemeenten of gesubsidieerde welzijnsinstellingen.

Vervolgactie en ondersteuningsbehoefte:

In totaal geeft 79% van de ambtenaren aan dat de gemeente verdere actie zal gaan ondernemen en vindt 88% het belangrijk om hierbij ondersteuning te krijgen van de landelijke organisaties. Binnen de gemeente is op de volgende terreinen behoefte aan landelijke ondersteuning: specifieke informatie over de toepassing van de regeling in de sportsector (64%); informatie over ervaringen in andere gemeenten (64%) en bij sportverenigingen (57%); een centraal informatiepunt (53%); informatie over scholingsfaciliteiten (26%) en een landelijke consultant voor 'banen in de sport' (21%).

Stappenplan

In het onderstaande stappenplan is aangegeven op welke wijze gemeenten hun algemene regierol kunnen invullen:

- 1 Overleg door dienst Sportzaken met de uitvoeringsinstantie binnen de gemeente over het aantal nog in te vullen arbeidsplaatsen; zo mogelijk alvast een reservering laten opnemen voor toepassing van de regeling binnen de sportsector.
- 2 Overleg door de dienst Sportzaken met de lokale sportraad over de wijze van communicatie met sportverenigingen rond het 40.000 banenplan; zorgdragen voor en bekendmaken van een informatiepunt binnen de gemeente.
- 3 Inventariseren van mogelijke taken/functies in de sport en ten behoeve van de sport op het functieniveau dat geldt voor werknemers vanuit het 40.000 banenplan.
- 4 Overleg door vertegenwoordigers van de dienst Sportzaken en/of de uitvoeringsinstantie met verenigingsbestuur of instellingsdirecteur; toetsen in hoeverre de kandidaat-werkgever tot de collectieve sector behoort en er geen sprake is van verdringing van betaald werk.
- 5 Indien stap 4 met positief resultaat wordt afgerond, concrete afspraken met de werkgever maken over de toekenning van de arbeidsplaats en de bijbehorende subsidievoorwaarden, alsmede de wijze van werving en selectie van sollicitanten.
- 6 Toetsen of de geselecteerde kandidaat-werknemer daadwerkelijk als langdurig werkloos in de zin van de Regeling wordt aangemerkt.
- 7 Regelen van een voorschot op loonkosten en bijkomende kosten, nadat werkgever en werknemer een arbeidscontract hebben afgesloten.
- 8 Toetsen door de gemeentelijke accountant van de financiële verslaglegging van de werkgever en jaarlijks vaststellen van de definitieve afrekening.

4.2 Stappenplannen per scenario

Voor alle vier scenario's zijn de activiteiten van de betrokken organisaties in een specifiek stappenplan uitgewerkt.

Stappenplan A: Aanstelling van medewerkers bij een sportvereniging

Indien een sportvereniging belangstelling heeft voor het mogelijk aanstellen van een medewerker via het 40.000 banenplan kunnen de volgende stappen doorlopen worden:

- 1 Contact opnemen met dienst Sportzaken of de uitvoeringsinstantie binnen de gemeente over de mogelijkheden om een gesubsidieerde baan binnen de vereniging te realiseren.
- 2 Inventariseren welke eenvoudige, routinematige werkzaamheden binnen de vereniging door een betaalde kracht zouden kunnen worden uitgevoerd; resultaten bespreken binnen het verenigingsbestuur.
- 3 Opstellen van een concreet functieprofiel voor de toekomstige arbeidsplaats en dit vervolgens voorleggen aan de vrijwillige kaderleden binnen de vereniging (rechtstreeks of via commissies).
- 4 Binnen het bestuur afspraken maken over wie verantwoordelijk is voor de werkbegeleiding en hoe de financieel-administratieve taken rond het werkgeverschap worden uitgevoerd (eventueel contact opnemen met provinciaal sportservicebureau).
- 5 Gesprek voeren met de uitvoeringsinstantie over de lokale toepassing van het banenplan; informeer of de vereniging zelf een kandidaat kan werven en of de vereniging de gesubsidieerde baan in de toekomst opnieuw mag invullen als er een vacature ontstaat.
- 6 Indienen van een definitieve aanvraag bij de uitvoerende instantie binnen de gemeente; in veel gemeenten zijn hiervoor standaard-formulieren beschikbaar.
- 7 Wanneer de arbeidsplaats door de gemeente wordt toegekend, een arbeidsovereenkomst opstellen, een sollicitatiecommissie formeren en sollicitatiegesprekken voeren;
- 8 Na selectie van één van de kandidaten door de vereniging, toetst de gemeente of de voorgedragen kandidaat voldoet aan de eisen van de regeling; daarna kan de vereniging een arbeidsovereenkomst sluiten met de werknemer en bij de arbeidsvoorziening een WVA-verklaring aanvragen (binnen 2 maanden na aanstelling van de werknemer!)
- 9 Zorg voor een goede introductie en begeleiding van de nieuwe medewerker binnen de vereniging. Laat de medewerker persoonlijk kennismaken met bepaalde kaderleden en geef een uitgebreide rondleiding op de werkplek. Introduceer de medewerker ook bij de leden via een interview in het verenigings- of mededelingenblad.
- 10 Indienen van de financiële verslaglegging en afrekening bij de gemeente. De gemeente verstrekt meestal een voorschot op de loonkosten en bijkomende kosten. De definitieve afrekening vindt plaats op basis van een financieel verslag, dat de vereniging tenminste één keer per jaar bij de gemeente moet indienen. Vraag de gemeente naar de indieningsdatum en de wijze van subsidieverantwoording.

Stappenplan B: Aanstelling van medewerkers bij een functionele stichting

Indien een gemeente plannen heeft voor het oprichten van een functionele stichting of sportpool, kunnen hierbij de volgende stappen doorlopen te worden.

- 1 Nagaan hoeveel werknemers er binnen de sportsector aan de slag kunnen gaan (behoeftepeiling, eventueel in overleg met sportraad).
- 2 Overleg met de uitvoeringsinstantie binnen de gemeente over het aantal nog in te vullen arbeidsplaatsen; waar mogelijk een reservering laten opnemen voor toepassing binnen de sportsector.
- 3 Contact opnemen met belangstellende verenigingen over de soort

- werkzaamheden die zij willen uitbesteden aan de stichting en hierover principe-afspraken vastleggen (aard en omvang van de taken, voorlopige planning, eventuele kosten)
- 4 Nagaan op welke wijze in de noodzakelijke coördinatie-capaciteit binnen de stichting kan worden voorzien (eventueel subsidie of detachering van werkbegeleider vanuit gemeente), alsmede de huisvesting regelen.
 - 5 Toewijzing van het benodigde aantal arbeidsplaatsen regelen bij de uitvoerende instantie.
 - 6 Besluitvorming laten plaatsvinden door het College van B&W en in dit geval vaak ook de gemeenteraad; soms kan de gemeenteraad hierbij ook een faciliterende rol spelen, bijvoorbeeld via het indienen van moties.
 - 7 Opstellen van een bedrijfsplan en oprichten van de stichting (statuten laten opstellen en notarieel vastleggen, inschrijven Kamer van Koophandel)
 - 8 Definitieve afspraken vastleggen over het uitbesteden van werkzaamheden door sportverenigingen aan de functionele stichting.
 - 9 Wervings- en selectieprocedure starten en gewenste aantal kandidaten selecteren (groeimodel)
 - 10 Introductie van werknemers van de stichting op de werkplek regelen en (blijvend) zorgdragen voor dagelijkse werkbegeleiding vanuit de stichting.

Stappenplan C: Aanstelling van medewerkers bij een gemeentelijke dienst

Wanneer de gemeente mogelijkheden ziet om extra gesubsidieerde arbeidsplaatsen binnen de eigen organisatie te realiseren, kunnen de volgende stappen als leidraad fungeren.

- 1 Nagaan in hoeverre er door de gemeentelijke dienst Sportzaken (in aanvulling op het bestaande takenpakket) eenvoudige, routinematige en nuttige taken binnen de sportsector uitgevoerd kunnen worden.
- 2 Vaststellen in hoeverre een dergelijke uitbreiding van gemeentelijke taken en formatie past binnen het gemeentelijk sportbeleid.
- 3 Overleg met de uitvoeringsinstantie binnen de gemeente over het aantal nog in te vullen arbeidsplaatsen; waar mogelijk een reservering laten opnemen voor toepassing binnen de sportsector.
- 4 Voorleggen van het plan (en de bijbehorende functieprofielen) om via de regeling nieuwe arbeidsplaatsen binnen gemeentelijke dienst te realiseren aan Medezeggenschapscommissie of Ondernemingsraad.
- 5 Besluitvorming laten plaatsvinden door het College van B&W.
- 6 Starten van een wervings- en selectieprocedure.
- 7 Aanstellen van de geselecteerde medewerkers bij de betreffende tak van dienst en de financieel-administratieve kant regelen met de uitvoeringsinstantie.
- 8 Zorgdragen voor een goede werkbegeleiding en scholing van de medewerkers.

Stappenplan D: Aanstelling van medewerkers bij een welzijnsinstelling

Wanneer een gemeente van plan is om sport- en spelactiviteiten op wijk-niveau te stimuleren en hiervoor samenwerking met de lokale welzijnsinstelling nastreeft, kunnen gezamenlijk de volgende stappen doorlopen worden.

- 1 Overleg door dienst Sport/Welzijn met de lokale welzijnsinstelling over hun inzet/plannen rond het uitvoeren van laagdrempelige sport-activiteiten voor specifieke doelgroepen en/of op specifieke plekken.

- 2 Nagaan in hoeverre er bij de welzijnsinstelling belangstelling bestaat om hiervoor extra banen voor sportassistenten te creëren.
- 3 Overleg met de uitvoeringsinstantie binnen de gemeente over het aantal nog in te vullen arbeidsplaatsen; waar mogelijk een reservering laten opnemen voor aanstelling van medewerkers bij de welzijnsinstelling.
- 4 Opstellen van een plan voor een sport- en spelteam, alsmede de personele, organisatorische en financiële invulling hiervan.
- 5 Voorleggen van de nieuwe functies door de welzijnsinstelling aan een medezeggenschapscommissie of personeelsvertegenwoordiging.
- 6 Definitieve aanvraag voor het gewenste aantal arbeidsplaatsen indienen bij de uitvoeringsinstantie van de gemeente.
- 7 Zorgdragen voor de noodzakelijke coördinatie en werkbegeleiding van het sport- en spelteam binnen de welzijnsinstelling.
- 8 Werving en selectie van kandidaten en (na toetsing door de gemeente) aanstelling van het gewenste aantal werknemers.
- 9 Opstellen van een jaarplan voor de uitvoering van sportactiviteiten.
- 10 Zorgdragen voor een goede werkbegeleiding en scholing van de medewerkers.

4.3 Voorlichting en ondersteuningsfaciliteiten

De gemeenten voeren de regie bij het invullen van het aan hen toegewezen aantal arbeidsplaatsen in het kader van het 40.000 banenplan. De coördinatie hiervan ligt meestal bij een gemeentelijke afdeling Sociale Zaken of Sociale Dienst. In sommige gemeenten is hiervoor ook een aparte uitvoeringsinstantie ingesteld. Over de procedure en de randvoorwaarden van de regeling zijn en worden de gemeentelijke contactpersonen voor het 40.000 banenplan door het ministerie van SZW regelmatig geïnformeerd. Nadere informatie over de regeling kunnen gemeenten verkrijgen bij de helpdesk van het projectbureau Ruim Baan of bij de VNG (afdeling MAV).

De vraag is nu in hoeverre specifieke activiteiten nodig zijn om de toepassing van de regeling binnen de sportsector te ondersteunen. Uit de interviews die in het kader van dit onderzoek zijn gehouden, komt naar voren dat zonder extra inspanningen de sportsector waarschijnlijk niet ten volle van de regeling zal profiteren. Verder heeft maar liefst 88% van de gemeenten in de mini-enquête aangegeven behoefte te hebben aan landelijke ondersteuning bij het scheppen van banen in de sportsector. Ook bij NOC*NSF komen regelmatig verzoeken binnen om nadere informatie over de regeling.

Tegen deze achtergrond bestaat er voldoende aanleiding om specifieke voorlichting te geven en ondersteuning te bieden bij het implementatietraject binnen de sportsector. Hierbij kan onder andere gedacht worden aan de volgende vormen:

- *Voorlichting en communicatie:* Het uitbrengen van een landelijke brochure over de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector. Gemeenten kunnen deze brochure gebruiken bij voorlichtingsactiviteiten voor lokale sportorganisaties en welzijnsinstellingen. Tegelijkertijd kan op landelijk niveau ook bekendheid worden gegeven aan de regeling door informatieverstrekking via de sportbonden en de landelijke media. Verder is het zinvol om toepassingen en voorbeelden regelmatig onder de aandacht te brengen tijdens bijeenkomsten en via nieuwsbrieven/vaktijdschriften.

- *Signalering en afstemming:* Het is belangrijk dat de landelijke organisaties gezamenlijk de vinger aan de pols houden, eventuele knelpunten bij de implementatie op lokaal niveau signaleren en (zo mogelijk) helpen oplossen. In dit kader is het zinvol om het periodiek overleg tussen landelijke sportorganisaties de komende periode voort te zetten.
- *Informatie en documentatie:* Het instellen van een centraal informatiepunt op landelijk niveau, waar informatie verzameld en opgevraagd kan worden over ervaringen met gesubsidieerde banen in de sport binnen gemeenten en bij sportverenigingen. Hierbij zal een goede afstemming moeten plaatsvinden met de algemene informatieloketten bij het projectbureau Ruim Baan en de VNG.
- *Advisering en ondersteuning:* Het is duidelijk dat er bij gemeenten en sportverenigingen behoefte is aan concrete advisering of ondersteuning bij het lokale implementatietraject. Op dit moment is uiteraard nog niet bekend in welke mate dit zich daadwerkelijk zal voordoen. Het is raadzaam om op landelijk niveau een adviseur/consulent aan te stellen, die tot taak krijgt om het implementatieproces op gang te brengen, eventuele knelpunten te signaleren en al naar gelang de behoefte verdere ondersteuning te organiseren. Het verdient de voorkeur om hierbij zoveel mogelijk gebruik te maken van de bestaande structuur van landelijke en provinciale sportorganisaties. Zo hebben de provinciale sportraden al een gezamenlijk ondersteuningsaanbod voor sportverenigingen ontwikkeld, bestaande uit onder andere voorlichting, advisering, salarisadministratie en scholing. Bovendien zijn vestigingen van de stichting Sportjobs, die de arbeidsbemiddeling in de sportsector verzorgen, ondergebracht bij provinciale sportraden.

5 Conclusies en advies

5.1 Algemeen

Sinds 1 januari 1997 is de sportsector toegevoegd aan de reeds bestaande werkterreinen van het 40.000 banenplan. In deze rapportage is een overzicht gegeven van de kansen en knelpunten die hierbij kunnen optreden. Hierbij zijn verschillende scenario's uitgewerkt, enkele CAO's geanalyseerd en bruikbare functieprofielen weergegeven. Verder zijn er stappenplannen opgesteld en praktijkvoorbeelden opgespoord. In dit afsluitende hoofdstuk worden de belangrijkste conclusies op een rij gezet en enkele aanbevelingen gepresenteerd.

5.2 Conclusies per scenario

Uit de inventarisatie komt naar voren dat de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector kan worden uitgewerkt in vier scenario's, te weten:

- Scenario A: Aanstellen van medewerkers bij sportverenigingen
- Scenario B: Aanstellen van medewerkers bij een functionele stichting
- Scenario C: Aanstellen van medewerkers in gemeentelijke dienst
- Scenario D: Aanstellen van medewerkers bij lokale welzijnsinstelling

De verschillende scenario's sluiten elkaar niet uit en kunnen dus naast elkaar binnen een gemeente worden toegepast. De keuze voor één of meer van de voorgestelde scenario's moet op lokaal niveau gemaakt worden. Het is aan te bevelen dat gemeenten in nauw overleg met de lokale sportorganisaties inventariseren op welke wijze het scheppen van arbeidsplaatsen in de sportsector voor alle betrokkenen het meeste rendement kan opleveren.

Scenario A: Sportverenigingen

Bij de uitbreiding van het 40.000 banenplan naar de sportsector is nadrukkelijk gewezen op de kansen die deze regeling biedt voor sportverenigingen. Inmiddels zijn er ook al diverse verenigingen die met succes van de regeling gebruik hebben gemaakt, zoals UVV en Hercules (Utrecht), De Tubanters (Enschede) en Celeritas Donar (Groningen). Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat er een aantal knelpunten optreedt, die een brede toepassing van de regeling bij sportverenigingen in de weg kunnen staan. Deze knelpunten laten zich als volgt samenvatten:

- Sportverenigingen vervullen een publieke functie, maar dit komt niet overal in dezelfde mate tot uitdrukking in concrete subsidiebedragen van de overheid aan sportverenigingen. Door toepassing van het 50%-criterium dreigt een aanzienlijk deel van de sportverenigingen op voorhand van de regeling te worden uitgesloten. De verruiming van dit criterium door ook indirecte subsidies mee te rekenen, biedt naar verwachting slechts beperkt soelaas.
- Sportverenigingen zijn als vrijwilligersorganisatie (nog) niet altijd voldoende toegerust om het volwaardig (materieel en formeel) werkgeverschap te vervullen. Doordat er op dit moment nog weinig arbeidsplaatsen bij sportverenigingen bestaan, leidt dit bij verenigingen ook tot 'koudwatervrees'.

- Sportverenigingen hebben niet alleen behoefte aan het creëren van arbeidsplaatsen voor eenvoudige, routinematige werkzaamheden, maar (vooral) ook aan betaalde krachten op sporttechnisch en organisatorisch gebied. Door het maximumsalaris dat binnen de regeling is vastgesteld, zijn er niet of nauwelijks mogelijkheden voor het scheppen van dit soort banen.
- Sportverenigingen vallen niet onder het werkingsgebied van een bepaalde CAO; er zijn dus geen collectieve afspraken tussen sociale partners ten aanzien van functies binnen lokale sportorganisaties. Allerlei zaken rond bijvoorbeeld arbeidsloon, toeslagen, werktijden, pensioenen, verzekeringen, vakantiedagen en ziekteregelingen moeten dus in een individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer geregeld worden.

Ondanks het optreden van dit soort knelpunten liggen er wel degelijk kansen bij sportverenigingen om arbeidsplaatsen te scheppen. De taken en verantwoordelijkheden van verenigingen nemen over het algemeen toe, terwijl het voor veel clubs steeds moeilijker wordt om hiervoor voldoende vrijwilligers te vinden. Tegen deze achtergrond verdient de toepassing van de regeling voor sportverenigingen extra aandacht en ondersteuning. Dit sluit aan bij het groeiend belang dat gehecht wordt aan een beperkte mate van professionalisering binnen de sport. Hierbij dient echter nadrukkelijk rekening te worden gehouden met het specifieke karakter van de sportvereniging als vrijwilligersorganisatie en de pluriformiteit die er binnen de georganiseerde sport bestaat. Juist in dit opzicht onderscheiden de sportverenigingen zich immers van de meeste andere organisaties die voor het 40.000 banenplan in aanmerking komen. Wanneer hieraan niet voldoende aandacht wordt besteed, zullen sportverenigingen naar verwachting slechts in beperkte mate van de regeling gebruik kunnen maken. Diverse gesprekspartners hebben aangegeven de uitbreiding van het 40.000 banenplan naar de sportsector in dat geval als mislukt te beschouwen. In dit licht is in deze rapportage redelijk veel aandacht besteed aan het scheppen van arbeidsplaatsen bij verenigingen.

Scenario B: Functionele stichting

Per 1 juli 1997 is de richtlijn rond de toepassing van het detachingsverbod binnen de regeling van kracht geworden. Dit betekent dat detachingsconstructies zoals bij de banenpoolregeling worden toegepast, bij het 40.000 banenplan niet meer zijn toegestaan en dat het volwaardig werkgeverschap door de werkgever moet worden vervuld. Het oprichten van een functionele stichting blijft binnen de regeling wel toegestaan, mits deze stichting als formele en materiële werkgever optreedt.

Het oprichten van een functionele stichting kan in bepaalde gevallen een oplossing bieden voor de knelpunten die optreden rond het scheppen van arbeidsplaatsen bij sportverenigingen. Hierbij kan gedacht worden aan verenigingen die niet aan het 50%-criterium voldoen, die niet in staat zijn het volwaardig werkgeverschap zelf te vervullen of die simpelweg te weinig geschikt werk hebben om een baan van 32 uur per week in te vullen. In verschillende gemeenten, zoals Amsterdam en Groningen, wordt momenteel gedacht aan het oprichten van een dergelijke sportstichting. In andere gevallen wordt gebruik gemaakt van bestaande beheerstichtingen rond gemeentelijke sportaccommodaties, zoals de Stichting Sportcentrum Rijkerswoerd in Arnhem. In principe kan een sportvereniging ook zelf een functionele stichting oprichten, bijvoorbeeld wanneer de vereniging niet aan het 50%-criterium voldoet.

De volgende aandachtspunten zijn van belang bij de constructie van een functionele stichting:

- De functionele stichting moet zelf uiteraard voldoen aan het 50%-criterium en derhalve (direct of indirect) voor tenminste de helft uit de collectieve middelen gefinancierd worden. Op een of andere manier zal dus ook de stichting een (directe of indirecte) subsidie van de overheid moeten ontvangen.
- De functionele stichting moet zorgdragen voor zowel het formeel als het materieel werkgeverschap. Een sportvereniging kan in deze gevallen als opdrachtgever optreden naar de stichting, maar deze stichting blijft in alle gevallen verantwoordelijk voor de dagelijkse werkbegeleiding en de aansturing van de werknemer.
- De functionele stichting zal naast de feitelijke werkbegeleiding moeten zorgen voor het verwerven van voldoende opdrachten om de werknemer(s) aan de slag te houden. Dit betekent dat er ook aandacht moet worden besteed aan de acquisitie van opdrachten vanuit sportverenigingen.
- De functionele stichting kan bij het verlenen van betaalde diensten als BTW-plichtig worden aangemerkt. In de praktijk blijkt dat deze BTW-plicht niet door alle belastinginspecties op dezelfde manier wordt afgehandeld.
- De functionele stichting valt niet onder het werkingsgebied van een bepaalde CAO; er zijn dus geen bindende afspraken tussen sociale partners ten aanzien van functies binnen lokale sportorganisaties. Allerlei zaken rond bijvoorbeeld arbeidsloon, toeslagen, werktijden, pensioenen, verzekeringen, vakantiedagen en ziekteregelingen moeten dus in een individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer geregeld worden. Een uitzondering vormt een particuliere stichting die een zwembad exploiteert; in dit geval is de CAO Zweminrichtingen van kracht.

Scenario C: Gemeentelijke dienst

Het aanstellen van nieuwe medewerkers bij een gemeentelijke dienst Sportzaken wijkt in beginsel niet af van de toepassing op andere werkterreinen van het 40.000 banenplan. In verschillende gemeenten, zoals in Arnhem en Eindhoven, is al ervaring opgedaan met het realiseren van assistent-functies bij het beheer en toezicht van sportvoorzieningen en bij het uitvoeren van sportactiviteiten. Uit het onderzoek komt naar voren dat er drie factoren van belang zijn bij het scheppen van arbeidsplaatsen bij gemeentelijke diensten:

- de mate waarin het creëren van nieuwe functies past bij de gemeentelijke visie op de sport in het algemeen en op de rol van de overheid in het bijzonder;
- de mate waarin er nog arbeidsplaatsen beschikbaar zijn binnen het aan de gemeente toegekende aantal banen;
- de mate waarin medezeggenschapsorganen instemmen met het aanstellen van nieuwe medewerkers bij gemeentelijke diensten.

Een belangrijke voorwaarde bij de regeling is dat het scheppen van nieuwe banen niet mag leiden tot verdringing van bestaande werkgelegenheid of tot aantasting van concurrentieverhoudingen. Dit betekent dat er ook gekeken moet worden naar de effecten hiervan op de reguliere inzet van banenpoolers, WSW-ers of marktpartijen, zoals hoveniersbedrijven of schoonmaakbedrijven. Ook vormen van indirecte arbeidsverdringing dienen voorkomen te worden, bijvoorbeeld in het geval er arbeidsplaatsen bij de gemeente verdwijnen doordat er elders in de sportsector nieuwe banen worden gecreëerd. Tegen deze achtergrond moeten de plannen vooraf aan

de gemeentelijke medezeggenschapsorganen worden voorgelegd. In de opstelling van deze medezeggenschapsorganen blijken in de praktijk nogal wat verschillen op te treden.

Op de nieuwe arbeidsplaatsen, die via het 40.000 banenplan in gemeentelijke dienst worden gecreëerd, is de gemeentelijke rechtspositieregeling volledig van toepassing. De nieuwe medewerkers worden dus gewoon als gemeente-ambtenaar aangesteld met alle bijhorende rechten en plichten voor werkgever en werknemer. Wel zijn in het zogenoemde LOGA-akkoord enkele aanvullende afspraken tussen sociale partners gemaakt, met name over de inhoud en inschaling van de functies. Voor nieuwe medewerkers die via het 40.000 banenplan in gemeentelijke dienst worden aangesteld, vindt inschaling plaats in salarisschaal A, die begint op het wettelijk minimumloon en eindigt op 127% hiervan. Door de politiek is inmiddels de bereidheid uitgesproken om te zijner tijd een oplossing te vinden voor medewerkers die na verloop van een aantal jaren uitgroeien boven het maximum van 120% van het wettelijk minimumloon.

Scenario D: Welzijnsinstellingen

In een groot aantal gemeenten worden ook sportactiviteiten door lokale welzijnsinstellingen georganiseerd. Meestal gaat het om activiteiten vanuit het jeugd- en jongerenwerk op pleinen en in sportzalen, tijdens de vakanties of na schooltijd. Sportbeoefening is daarbij vaak niet een doel op zichzelf, maar een middel om contact te leggen met bepaalde doelgroepen en ter voorkoming van verveling, vandalisme en overlast door jongeren in de wijken. Wanneer welzijnsinstellingen hierin een taak voor zichzelf zien weggelegd of al sportprogramma's organiseren, kunnen nieuwe werknemers bijvoorbeeld ingezet worden als sportassistent van een sport- en spelteam, dat onder leiding staat van een gediplomeerde werkmeester of activiteitenbegeleider. In Amsterdam functioneert een dergelijk team van de stichting Impuls al geruime tijd in de Westelijke Tuinsteden. In Rotterdam is met succes de 'Duimdropformule' ontwikkeld, waarbij assistenten via het 40.000 banenplan worden ingezet voor het toezicht en beheer van speelplekken en het uitlenen van allerlei sport- en spelmateriaal aan kinderen in de wijk.

Wanneer de sportassistenten in dienst treden van een welzijnsinstelling, vallen deze net als de andere medewerkers gewoon onder de CAO-Welzijn. Tot en met volgnummer 9 ligt het salarisniveau onder de 120% van het wettelijk minimumloon. In Amsterdam zijn de sportassistenten ingeschaald op volgnummer 6. Overigens kunnen binnen de CAO-Welzijn bepaalde functies worden gecreëerd, waarvoor wel het algemene deel geldt, maar niet de bijbehorende salarisregeling. Dit betekent dat voor deze functies de salarissvaststelling en eventuele salarisverhoging individueel tussen werkgever en werknemer geregeld kunnen worden. Hierdoor kan dus voorkomen worden dat de medewerker na verloop van tijd boven de 120% van het minimumloon uitgroeit, en de subsidie komt te vervallen.

5.3 Advies

Uit dit inventarisatie-onderzoek blijkt dat er in de sportsector in principe goede mogelijkheden bestaan om via het 40.000 banenplan nieuwe arbeidsplaatsen te scheppen op het laagste functieniveau. De verwachting is echter dat dit niet vanzelf gaat. Zonder extra impulsen zal het aantal banen in de sportsector, en zeker bij sportverenigingen, hoogstwaarschijnlijk

beperkt blijven. Om te zorgen dat de beslissing om de sportsector toe te voegen aan het werkingsgebied van het 40.000 banenplan daadwerkelijk resultaten oplevert, moet ook in het vervolgtraject voldoende aandacht worden besteed aan gerichte vormen van communicatie en ondersteuning.

Het aanjagen, ondersteunen, evalueren en zo nodig bijsturen van dit lokale implementatieproces moet beschouwd worden als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van betrokken organisaties en vereist nauwe samenwerking en afstemming tussen deze organisaties. Uiteraard moet hierbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt worden van de specifieke kennis en ervaring die bij de verschillende organisaties beschikbaar is. Ter onderbouwing van deze gezamenlijke procesverantwoordelijkheid zijn de volgende zes aanbevelingen opgesteld.

Aanbeveling 1:

Het continueren van landelijk overleg over werkgelegenheid in de sport

In de afgelopen maanden heeft een tijdelijke werkgroep, bestaande uit een groot aantal betrokken organisaties, de invoering van het 40.000 banenplan binnen de sportsector voorbereid. Deze werkgroep heeft onder andere als klankbord gefungeerd voor de opzet van de werkconferentie op 16 april 1997, de uitvoering van het onderhavige onderzoek en de voorbereiding van de informatiebrochure 'SPORT-WERK in uitvoering'.

De verdere toepassing van de regeling en het scheppen van arbeidsplaatsen binnen de sportsector zal gedurende het komende anderhalf jaar op lokaal niveau concreet gestalte moeten krijgen. Het verdient aanbeveling om tenminste gedurende deze periode een vorm van periodiek overleg tussen betrokken organisaties te continueren. Daarbij zal ook nadrukkelijk de afstemming met het provinciale/lokale niveau gelegd moeten worden. Het is raadzaam om daarbij een onderscheid te maken tussen een breed samengestelde stuurgroep en een meer frequent werkoverleg tussen direct betrokken personen. De stuurgroep kan één keer per kwartaal vergaderen over de voortgang en over eventuele knelpunten die daarbij optreden, alsmede over gezamenlijke initiatieven op landelijk niveau. De kleine werkgroep komt elke vier tot zes weken kort bij elkaar om praktische informatie uit te wisselen en werkafspraken te maken.

Het ligt voor de hand dat dit landelijk overleg zich ook buigt over de implementatie van andere arbeidsmarktregelingen binnen de sportsector, zoals BP, JWG en in de toekomst WIW. Verder is NOC*NSF onlangs gestart met een verkenning naar de mogelijkheden voor verdergaande professionalisering in de sport. Via het landelijk overleg kunnen organisaties op de hoogte worden gehouden van de voortgang en resultaten van dit traject en waar mogelijk een bijdrage leveren.

Aanbeveling 2:

Het bevorderen van informatie-uitwisseling tussen en met gemeenten

Op 16 april 1997 heeft de Landelijke Contactraad een werkconferentie georganiseerd over 'het 40.000 banenplan en de sportsector'. Tijdens deze bijeenkomst zijn de deelnemers geïnformeerd over de regeling en over enkele succesvolle praktijkvoorbeelden en hebben ze gediscussieerd over de (on)mogelijkheden die ze hier zelf bij zien. Voor een aantal gemeenten was dit een eerste kennismaking met en uitwisseling over de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector. Op dat moment hadden de meeste gemeenten zelf nog niet of nauwelijks concrete praktijkervaring opgedaan.

Tegen deze achtergrond is het zinvol om in het najaar 1997 opnieuw een bijeenkomst voor gemeenten te organiseren, waarbij nog nadrukkelijker uitwisseling tussen gemeenten centraal staat. Tegen die tijd zullen veel meer gemeenten immers praktijkervaringen hebben opgedaan (scenario's, aanpak, good/bad practices). Bovendien is dan duidelijk hoeveel extra arbeidsplaatsen de gemeenten in 1998 nog tegemoet kunnen zien. Omdat diverse gemeenten nu al aangeven dat er in 1997 geen banen meer beschikbaar zijn, zal de sportsector vooral in 1998 haar slag moeten slaan.

Behalve tijdens de landelijke werkconferentie is het onderwerp ook aan bod gekomen bij enkele vergaderingen van de LC-districten/85+ -club¹³ en zijn er regelmatig artikelen verschenen in het tijdschrift Landelijk Contact. Via de binnenkort uit te brengen brochure zullen de mogelijkheden voor toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector op lokaal niveau breed onder de aandacht worden gebracht. In de afgelopen maanden is redelijk veel werk gemaakt van de voorlichting aan gemeenten. Het is belangrijk om deze informatiekanalen ook in de komende anderhalf jaar intensief te blijven benutten. Uit de inventarisatie is gebleken dat er bij de sportambtenaren nogal wat onduidelijkheid bestaat over de precieze mogelijkheden die het 40.000 banenplan voor de sportsector biedt.

Aanbeveling 3:

Het realiseren van voorlichting en ondersteuning aan sportverenigingen

Bij de uitbreiding van het 40.000 banenplan met de sportsector is door politieke vertegenwoordigers nadrukkelijk uitgesproken, dat hierdoor ook banen bij sportverenigingen kunnen worden gecreëerd. Ondanks de nodige knelpunten kunnen sportverenigingen veel profijt hebben van het aanstellen van werknemers via het 40.000 banenplan en kunnen ze een gevarieerde en plezierige werkring bieden. De beslissing om arbeidsplaatsen aan verenigingen toe te wijzen ligt uiteindelijk bij de gemeenten.

In vergelijking met professionele organisaties is het voor veel sportverenigingen, die hoofdzakelijk op de inzet van vrijwilligers drijven, een hele stap om zelf een betaalde kracht in dienst te nemen. Uit het onderzoek blijkt dat nogal wat sport-ambtenaren twijfelen of sportverenigingen de taken en verantwoordelijkheden rond het werkgeverschap goed kunnen vervullen. Dit kan er toe leiden dat de mogelijkheden om arbeidsplaatsen bij sportverenigingen te scheppen uiteindelijk onvoldoende worden benut. In het licht van de oorspronkelijke doelstellingen zou dit zonder meer teleurstellend zijn.

Derhalve verdient het aanbeveling om juist in de richting van sportverenigingen extra voorlichtingsactiviteiten te ondernemen en concrete ondersteuning te bieden. Naar aanleiding van verzoeken om informatie heeft NOC *NSF al een specifiek informatiepakket samengesteld en via de landelijke sportbonden verspreid. Voor vervolgacties ligt het echter meer voor de hand om in overleg met het Interprovinciaal Overleg Sport (IOS) de provinciale sportraden hierbij een rol te geven: enerzijds omdat deze sportraden kortere lijnen hebben met gemeenten en sportverenigingen, anderzijds omdat verschillende sportraden bezig zijn een op elkaar afgestemd ondersteuningsaanbod voor verenigingen te ontwikkelen. Bovendien zijn vestigingen van de stichting Sportjobs bij provinciale sportraden ondergebracht. Wanneer deze weg wordt ingeslagen, zullen binnenkort enkele werkbijeenkomsten georganiseerd moeten worden om de medewerkers van de provinciale sportraden goed over de regeling te informeren.

Noot 13 De 85+ -club is een periodiek overleg tussen de directeuren sportzaken van gemeenten met meer dan 85.000 inwoners.

Aanbeveling 4:

Het ontwikkelen van een basispakket aan korte cursussen/trainingen

Uit het onderzoek komt naar voren dat het scholingsaanbod voor werknemers uit het 40.000 banenplan zeer versnipperd is en per gemeente aanzienlijke verschillen vertoont. In de meeste gemeenten zijn wel één of meer organisaties te vinden, die bijvoorbeeld een training sociale vaardigheden of een computercursus aanbieden. Daarnaast kunnen via de regionale bureaus arbeidsvoorziening (RBA's) en de regionale opleidingscentra (ROC's) beroepsgerichte opleidingen gevolgd worden. Niet altijd zullen deze opleidingsfaciliteiten voldoende aansluiten bij het niveau van de medewerkers uit het 40.000 banenplan. De ervaring met de banenpoolers die in de sport aan de slag zijn gegaan, is dat deze behoefte hebben aan korte opleidingsmodules, die heel nauw aansluiten bij de werkzaamheden die zij uitvoeren. In de praktijk wordt deze kennis en feedback over het functioneren meestal overgedragen via de werkbegeleider ('on-the-job').

Het verdient aanbeveling dat de provinciale sportraden samen met de landelijke dienst BRES en Stichting Spel en Sport (samenwerkend in LOSB-verband) nagaan in hoeverre er in de markt behoefte bestaat aan een basispakket van korte cursussen/ trainingen, dat op decentraal niveau aan kleine deelnemersgroepen kan worden aangeboden. Hierbij zou nadrukkelijk de sport als specifiek werkterrein centraal moeten staan. Bij het ontwikkelen van een dergelijk aanbod kan gebruik gemaakt worden van onderdelen van bestaande opleidingen, zoals die voor recreatiesportleider (RSL-A of RSL-D), sporthalbeheerder of groundsman. Wanneer er een markt bestaat voor een dergelijk basispakket aan korte praktijkcursussen/ trainingen, dient dit aanbod echter nadrukkelijk aangepast te worden aan het niveau en de werkzaamheden van de werknemers uit het 40.000 banenplan.

Tenslotte verdient het aanbeveling dat de landelijke organisaties nagaan in hoeverre de sportsector een opleidingsbudget kan verkrijgen in het kader van de Bijdrageregeling Bedrijfstakgewijze Scholing Werklozen/ Werkzoekenden (BBSW). Hiertoe dient bij een aanvraag met opleidingsplan ingediend te worden bij het LBA.

Aanbeveling 5:

Het registreren en evalueren van nieuwe banen in de sportsector

De evaluatie van de banenpoolregeling heeft duidelijk gemaakt dat het lastig is om een betrouwbaar beeld te krijgen van het aantal banenpoolplaatsen dat er op lokaal niveau in de sportsector tot stand is gekomen. Hieraan ligt een aantal factoren ten grondslag: de functies zijn vaak onduidelijk omschreven, de registratiebestanden zijn regelmatig onvolledig/vervuild en de sportafdelingen hebben meestal slechts een globaal beeld van het aantal banenpoolers binnen de gemeente. Zowel de Stichting Spel en Sport als de 85+ -club zijn momenteel bezig om hier meer zicht op te krijgen.

Op basis van deze ervaringen is het wenselijk om van het begin af aan meer aandacht te besteden aan de monitoring van het aantal banen in de sportsector dat via het 40.000 banenplan tot stand wordt gebracht. Bij het ontwikkelen van een dergelijke monitor moet rekening worden gehouden met het feit dat er momenteel al veel schriftelijke enquêtes op dit terrein zijn/worden uitgevoerd. Verder is het zinvol om een gedetailleerd inzicht te verwerven in de ervaringen met de regeling op verenigingsniveau. Via een monitortraject kunnen vragen beantwoord worden als: Op welke wijze vervullen sportverenigingen de verplichtingen inzake het werkgeverschap?

Welke werkzaamheden voeren de werknemers in de praktijk uit? Hoe verloopt de samenwerking tussen vrijwillige kaderleden en de betaalde medewerkers? Leidt de inzet van deze werknemers tot kwaliteitsverbetering van de verenigingsorganisatie, de sportactiviteiten en/of sportaccommodaties? De beantwoording van dit soort vragen kan tevens een bijdrage leveren aan het proces van (semi-)professionalisering, dat in de sportsector wordt nagestreefd.

De uitvoering van een dergelijke monitor kan mogelijk in het verlengde liggen van de ideeën die bestaan voor de opzet van een landelijk informatie- en documentatiecentrum rond het thema 'gesubsidieerde banen in de sport'. Het is raadzaam om dit niet direct te grootschalig aan te pakken, aangezien de opzet en het beheer van een dergelijke 'centrum' aanzienlijke kosten met zich meebrengt. Tegen deze achtergrond verdient het aanbeveling om op tijdelijke basis een adviseur/consulent aan te stellen (bijvoorbeeld bij de Landelijke Contactraad) die tot taak krijgt om de landelijke implementatie van het 40.000 banenplan binnen de sportsector in nauwe samenwerking met andere betrokken organisaties te begeleiden (zie ook eerdere aanbevelingen). Deze consulent kan tevens tot taak krijgen om de wenselijkheid en haalbaarheid van een landelijk informatie- en documentatiecentrum te verkennen. Hierbij dient nadrukkelijk rekening gehouden te worden met de reeds bestaande informatiefuncties bij NOC*NSF, VNG en het projectbureau Ruim Baan.

Aanbeveling 6:

Het verwerven van politieke steun voor knelpunten bij sportverenigingen

Het 40.000 banenplan is niet specifiek bedoeld om banen in de sportsector te realiseren. De sportsector is slechts één van de werkerreinen binnen de collectieve sector, waarbinnen gesubsidieerde arbeidsplaatsen tot stand kunnen komen. Tegen deze achtergrond zijn de (politieke) marges op voorhand beperkt om binnen de regeling voor de sportsector bepaalde uitzonderingen te maken. Juist binnen de sportsector blijkt het 50%-criterium echter zeer veel discussie en onduidelijkheid op te leveren. In dit opzicht onderscheidt de sportsector (en met name de sportvereniging als vrijwilligersorganisatie) zich nadrukkelijk van de andere werkerreinen van het 40.000 banenplan.

De verwachting van de landelijke sportorganisaties is dat door een strikte toepassing van het 50%-criterium veel sportverenigingen op (vanuit de sport gezien) oneigenlijke gronden worden uitgesloten van de regeling. Een dergelijke situatie zou strijdig zijn met de manier, waarop de politiek de uitbreiding van het 40.000 banenplan oorspronkelijk in de richting van sportverenigingen heeft gepresenteerd. De opening die inmiddels geboden is om hierbij ook indirecte subsidies mee te rekenen, biedt slechts voor een aantal sportverenigingen een oplossing. Gezien de ingewikkelde beheer- en exploitatieconstructies die rond sportaccommodaties bestaan, zal dit bovendien op lokaal niveau veel discussie en hoofdbrekens opleveren. Om een succesvolle implementatie van het 40.000 banenplan in de sportsector (en dan met name bij sportverenigingen) tot stand te brengen, is het raadzaam dat de landelijke sportorganisaties politieke steun verwerven voor het aanpassen van het huidige 50%-criterium voor sportverenigingen. Dit verzoek kan kracht bij gezet worden door op korte termijn een overzicht samen te stellen van concrete praktijkvoorbeelden van sportverenigingen, die wel of juist niet aan dit 50%-criterium blijken te voldoen.

Bijlage 1 Overzicht deelnemende gemeenten

Alkmaar	Kerkrade
Almelo	Landgraaf
Almere	Leeuwarden
Alphen aan den Rijn	Leiden
Amersfoort	Lelystad
Amstelveen	Maastricht
Amsterdam	Middelburg
Apeldoorn	Nieuwegein
Arnhem	Nijmegen
Assen	Oosterhout
Bergen op Zoom	Oss
Breda	Purmerend
Brunssum	Rheden
Capelle aan den IJssel	Roermond
Delft	Roosendaal
Delfzijl	Rotterdam
Deventer	Rijswijk (ZH)
Doetinchem	Schiedam
Dordrecht	Sittard
Ede	Smallingerland
Eindhoven	Sneek
Emmen	Spijkenisse
Enschede	Terneuzen
Geleen	Tiel
Gouda	Tilburg
Groningen	Utrecht
Den Haag	Veenendaal
Haarlem	Velsen
Haarlemmermeer	Venlo
Heerenveen	Vlaardingen
Heerlen	Vlissingen
Den Helder	Wageningen
Hellevoetsluis	Weert
Helmond	Zaanstad
Hengelo (O)	Zeist
's Hertogenbosch	Zoetermeer
Hilversum	Zutphen
Hoogezand	Zwolle
Hoogeveen	Zwijndrecht
Hoorn	

Bijlage 2 Resultaten mini-enquête onder gemeenten

Tabel B2.1 Dienst/afdeling waar respondent werkzaam is (aantallen en percentages)

	abs.	%
Sport en Recreatie	44	70
Sociale Zaken/GSD	9	14
overig	10	16
totaal	63	100

Tabel B2.2 Zijn er binnen uw gemeente al additionele arbeidsplaatsen gecreëerd in de sportsector? (in procenten)

ja	71
nee	29
totaal	100

Tabel B2.3 Hoeveel additionele arbeidsplaatsen zijn er binnen uw gemeente gecreëerd in de sportsector? (in procenten)

minder dan 5	42
5 à 9	32
10 à 19	12
20 à 49	7
50 of meer	7
totaal	100

Tabel B2.4 Ten behoeve van welke organisatie(s) zijn deze additionele arbeidsplaatsen voor de sport gerealiseerd? (in procenten¹)

gemeentelijke sportdienst	73
sportvereniging	64
beheer- of exploitatiestichtingen t.b.v. accommodaties	27
welzijnsinstellingen	13
andere organisaties	9

¹Het totaal is hoger dan 100% omdat meer dan één antwoord gegeven mocht worden.

Tabel B2.5 Van welke werkverruimende regeling is hierbij gebruik gemaakt? (in procenten¹)

banenpoolregeling	89
jeugdwerkgarantieplan (JWG)	46
Melkert-I-regeling	46
Melkert-II-regeling	9
Melkert-III-regeling	--
kaderregeling arbeidsinpassing (KRA)	2
andere regelingen	2

¹ Het totaal is hoger dan 100% omdat meer dan één antwoord gegeven mocht worden.

Tabel B2.6 Welke takenpakket hebben de medewerkers die via een werkverruimende maatregel in de sport zijn ingezet? (in procenten¹)

toezicht houden rond activiteiten en accommodaties	73
schoonmaakwerk	73
onderhoud en reparatie van materialen en opstallen (clubgebouwen/kleedkamers)	67
terreinbeheer	62
administratieve werkzaamheden	31
begeleiding/instructie bij sportactiviteiten	24
andere taken	7

¹ Het totaal is hoger dan 100% omdat meer dan één antwoord gegeven mocht worden.

Tabel B2.7 Als u de ervaringen in uw gemeente tot nog toe overziet, hoe beoordeelt u dan de inzet van additionele arbeidsplaatsen in de sportsector? (in procenten)

heel positief	33
redelijk positief	44
wisselend	23
enigszins negatief	--
heel negatief	--
totaal	100

Tabel B2.8 Heeft u al activiteiten ondernomen om de behoefte aan dit soort banen in de sportsector te inventariseren? (in procenten)

ja	76
nee	24
totaal	100

Tabel B2.9 Welke activiteiten heeft u al ondernomen om de behoefte aan dit soort banen in de sportsector te inventariseren? (in procenten¹)

overleg met ambtenaren Sport & Recreatie	49
overleg met ambtenaren belast met de uitvoering van het 40.000 banenplan	48
overleg met de sportraad in de gemeente	30
overleg met instellingen die sportactiviteiten uitvoeren	19
informatie over het 40.000 banenplan aan verenigingen verzonden	14
enquête onder verenigingen uitgevoerd om behoefte te peilen	8
overige activiteiten	11

¹ Het totaal is hoger dan 100% omdat meer dan één antwoord gegeven mocht worden.

Tabel B2.10 Verwacht u dat er bij de aanstelling van deze medewerkers knelpunten optreden die niet of heel moeilijk oplosbaar zijn? (in procenten)

ja	82
nee	18
totaal	100

Tabel B2.11 Welke knelpunten verwacht u dat er bij de aanstelling van deze medewerkers optreden die niet of heel moeilijk oplosbaar zijn? (in procenten¹)

begeleiding van medewerkers op de werkplek	52
werving en selectie van geschikte medewerkers	42
samenwerking met vrijwilligers en/of overige werknemers	28
vinden van geschikte arbeidsplaatsen	23
arbeidsrechtelijke knelpunten (CAO)	23
detacheringsverbod per 1 juli 1997	22
50%-regeling (minstens 50% van de inkomsten van de overheid)	18
scholingsmogelijkheden	2
andere knelpunten	8

¹ Het totaal is hoger dan 100% omdat meer dan één antwoord gegeven mocht worden.

Tabel B2.12 Hoe groot schat u de kans in dat er dergelijke banen bij sportverenigingen of bij sport- en recreatievoorzieningen in uw gemeente kunnen worden gerealiseerd? (in procenten)

	bij sportverenigingen	bij sport- en recreatievoorzieningen
heel groot	13	25
redelijk groot	28	31
fifty-fifty	30	27
redelijk klein	16	14
heel klein/nihil	13	4
totaal	100	100

Tabel B2.13 Hoeveel banen verwacht u dat er in uw gemeente totaal binnen de sportsector gerealiseerd kunnen worden? (in procenten)

minder dan 5	35
5 à 9	25
10 à 19	16
20 à 49	18
50 of meer	6
totaal	100

Tabel B2.14 Is uw gemeente van plan om op korte termijn (verdere) actie te gaan ondernemen rond de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector? (in procenten)

ja	79
nee	15
weet niet	7
totaal	100

Tabel B2.15 Vindt u het belangrijk om hierbij ondersteuning te krijgen van de landelijke organisaties? (in procenten)

ja	88
nee	12
totaal	100

Tabel B2.16 Op welke manier zou u ondersteuning willen krijgen van de landelijke organisaties? (in procenten¹)

specifieke informatie over de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector	64
informatie over ervaringen in andere gemeenten	64
toepassing in sportverenigingen	57
een centraal informatiepunt, waar men met alle vragen terecht kan	53
informatie over scholingsmogelijkheden	26
praktische ondersteuning via een landelijk consulent voor 'banen in de sport'	21
anders	0

¹ Het totaal is hoger dan 100% omdat meer dan één antwoord gegeven mocht worden.

Bijlage 3 Begeleidingscommissie en gesprekspartners

Samenstelling van de begeleidingscommissie:

mevrouw J. Denie - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
mevrouw T. Emons - Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS)
de heer T. Friederichs - Bond voor Werknemers in de Sport (BWS)
mevrouw B. van Golen - Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
de heer C. Groot - Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening (LBA)
mevrouw S. Meeuwssen/de heer J. Janssen - NOC*NSF
de heer A. Noordermeer - Projectbureau Ruim Baan
de heer S. van de Pol - Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
de heer J. van Straten - Stichting Sportjobs/WOS
de heer F. van de Ven - Landelijke Contactraad (LC)
de heer G. Vieveen - Ministerie van Binnenlandse Zaken
de heer M. van Vliet - Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)

Overige gesprekspartners:

de heer B. le Blanc - Omnisportvereniging Hercules (Utrecht)
de heer H. Bos - Gemeente Groningen (tevens voorzitter 85+ -club)
de heer H. Bouw - Voetbalvereniging EV&AV De Tubanters (Enschede)
de heer E. Degenkamp - Gemeente Amsterdam
de heer B. Fleuren - ABVAKABO
de heer W. Florijn - Stichting Spel en Sport
de heer R. Klaassen - Stichting Sportcentrum Rijkerwoerd (Arnhem)
de heer A. Klompstra - Provincie Groningen
de heer P. van Maanen - NEBAS
de heer J. Makken - Basketbalvereniging Celeritas Donar (Groningen)
de heer W. van Montfort/de heer M. Wojtas - Landelijke Dienst BRES
de heer A. van Oirschot - Gemeente Arnhem
de heer T. van der Rijt - Interprovinciale Organisatie Sport (IOS)
de heer J. Schipper - Gemeente Eindhoven
de heer B. Stam - Gemeente Utrecht
de heer A. Timmerman - Sportfondsen Nederland NV
de heer B. Veldhuizen - Stichting Impuls (Amsterdam)