

Samen krachtig door goed werkgeverschap!

Jaarverslag 2018





Een nieuw team, een nieuw seizoen

Sportmetaforen doen het in het dagelijks leven altijd goed. Bij deze terugblik op 2018 kunnen wij er als Werkgevers in de Sport ook zeker één van stal halen: zie ons als een team waarvan de selectie is ververst, met twee getalenteerde aanwinsten en een nieuwe aanvoerder. Met bovendien een nagenoeg geheel nieuw bestuur, waardoor er in alle geledingen een frisse wind waait.

Dat geeft nieuwe energie aan onze organisatie en dat kan de organisatie goed gebruiken. Ik ben zelf eind september 2018 als nieuwe directeur aangetreden en heb gezien dat er, ondanks de wisselingen de afgelopen periode, veel goed werk wordt verzet. Zowel op beleidsmatig als op praktisch toepasbaar niveau, er heerst een grote wens om de leden te ondersteunen en te helpen.

Eind 2018 zijn we begonnen te kijken naar waar de WOS nu staat en waar we over vijf jaar willen zijn. Daarbij zijn vragen aan de orde gekomen als: wie zouden we kunnen zijn, wie willen we zijn en wat is het pad daar naartoe? Zijn we er vooral voor onze leden of ook voor 'de sector sport' in bredere zin? Kijken we ook naar andere/aanpalende sectoren en andere sportorganisaties in de bredere sector Sport en bewegen? Kortom; het terrein van sport en bewegen is heel groot, welk terrein willen we beslaan? Het is zaak daar komend jaar keuzes in te gaan maken en de koers naar de toekomst vast te leggen en op pad te gaan.

Maar goed, we kijken in dit document terug: in 2018 heeft de WOS veel (beleids)werk verricht en resultaten geboekt. We hebben ons

ingespannen om te komen tot de basis van een nieuwe CAO Sport. Er was ons in het traject daarnaartoe veel aangelegen om zo veel mogelijk input van de werkgevers en werknemers te verzamelen. Graag wil ik hierbij de cao-app noemen, een mooi voorbeeld van het poldermodel 2.0: werkgevers en werknemers kunnen via een 'Denk mee-functie' heel gericht en heel direct hun feedback geven voor de definitieve inhoud van de CAO Sport. Deze input vormt mede een belangrijk onderdeel van onze corebusiness: arbeidsvoorwaardenontwikkeling. Daarbij gaat het bijvoorbeeld om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en het versterken van medezeggenschap.

Daarnaast staan we in dit jaarverslag stil bij onze andere speerpunten, waaronder kennisdeling, expertise ontwikkelen en belangenbehartiging van de buurtsportcoaches.

Anders dan voorgaande jaren willen we de geboekte resultaten zo veel mogelijk voor het voetlicht brengen door onze leden en sociale partners aan het woord te laten. Dit om 'Wij van WC-eend adviseren WC-eend' te voorkomen!

Zo verwachten we een goed beeld te schetsen van een jaar waarin veel is gebeurd, maar waarin we vooral het vizier naar voren hebben gericht.

Marc Elffers, directeur WOS





In deze publieksversie van het jaarverslag presenteren wij de highlights van onze kernactiviteiten. Wilt u alle behaalde resultaten van de WOS over het jaar 2018 teruglezen? Dan kunt u het formele jaarverslag raadplegen. Stuur daarvoor een mail naar: m.elffers@sportwerkgever.nl.





Samen sterk in een veranderende wereld

Onze nieuwe header geeft een polsstok weer met daarop geplaatst een hand van de werknemer en daarnaast de hand van de werkgever. Belangen en behoeften van werkgever en werknemer gaan letterlijk hand in hand om successen te realiseren. Goed sportpersoneel laat immers de sportorganisatie en haar sporters excelleren.

Een sterk arbeidsvoorwaardenbeleid vraagt dan ook van beide kanten inzicht in wensen en behoeften om tot een succesvolle werkrelatie te komen. Dit vraagt maatwerk en flexibiliteit. De WOS faciliteert dit op drie niveaus:

- De CAO Sport met een collectief aanbod aan arbeidsvoorwaarden.
- Versterken van medezeggenschap en de mogelijkheden die dit biedt voor werkgevers om maatwerk en flexibiliteit op organisatieniveau te realiseren;
- En natuurlijk de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer op individueel niveau: in gesprek zijn én blijven om elkaar te versterken, ofwel de duurzame dialoog.

Sociale partners zijn het afgelopen jaar aan de slag gegaan met de contouren van nieuwe meerjarenafspraken en een nieuwe, moderne cao, toegesneden op de huidige tijdgeest. Met ruimte voor eigen initiatief en regie van de werknemers, die zich ontwikkelen en zich *21st century skills* eigen kunnen maken, om zodoende duurzaam inzetbaar te zijn. Werkgevers erkennen het belang hiervan. Zij moeten een aantrekkelijke partij zijn en blijven voor aanstormend talent met ondernemerszin en creativiteit.

De WOS heeft deze ontwikkelingen, waaronder ook de belangenbehartiging van de buurtsportcoaches, samengebond tot drie speerpunten. Op deze punten heeft de WOS in 2018, samen met haar leden en partners, flinke stappen gezet.

Deze speerpunten staan centraal in dit jaarverslag, waarbij we de aanleiding, ontwikkelingen en concrete resultaten op deze gebieden zullen toelichten. Het gaat hierbij om:

1 *Meegaan in een veranderende wereld: arbeidsvoorwaardenontwikkeling*

- a. Samen werken aan duurzame inzetbaarheid
- b. Geactualiseerde en nieuwe functies
- c. Versterken van Medezeggenschap
- d. Naar een moderne cao

2 *Samen sterk: kennis- en expertisecentrum*

- a. Ophalen en vertalen van wensen via cao-app
- b. WOS dienstverlening versterkt leden en (sport)sector
- c. Leren van elkaar

3 *De belangen van de buurtsportcoach*

Belangrijke positie in ons sportlandschap



1

*Meegaan in een
veranderende
wereld:*

arbeidsvoorwaardenontwikkeling





a. Samen werken aan duurzame inzetbaarheid

Onze missie is om vitaal werkgever- en werknemerschap in de werkorganisaties te brengen. Als sector kunnen we ons daarin onderscheiden. Met goed toegeruste, bevlogen en vitale medewerkers op de werkvloer maken we werk van de sport van morgen. Het stimuleren van inspraak en regie van medewerkers is een voorwaarde om duurzaam inzetbaar te zijn en blijven.

Duurzame inzetbaarheid

Actie

- Met werkgevers en werknemers zijn de wensen aan de hand van drie best practices en voorbeeld cao's geselecteerd. Dit heeft geresulteerd in een voorstel voor de regeling.
- Er zijn verkennende gesprekken gevoerd met andere sociale partners en de belastingdienst inzake keuzebudgetten.

Resultaat

Er is een voorstel gedaan voor een pilot om de regeling - die bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid in elke leeftijdsfase - uit te werken.

Arvid van Saane

manager HR & Legal van NOC*NSF,
over zijn praktijkervaringen rondom dit thema:

"Ik ben mij gaan verdiepen in het thema duurzame inzetbaarheid, nadat de WOS het belang van het onderwerp duidelijk had gemaakt, ook met het oog op de nieuwe cao.

Het begint ermee dat alle medewerkers, jong of oud, lang of kort in dienst, nadenken over de vraag: hoe zorg ik dat ik fit ben voor de job? Wat heb ik nodig? Daarvoor moeten medewerker en leidinggevende met elkaar de dialoog aangaan, waarbij ze praten op basis van gelijkwaardigheid en vertrouwen. Dit is de wetenschap dat een goede werkrelatie de grootste succesfactor is. Nadien heb ik zelf een pitch gegeven over dit onderwerp voor leden van de WOS. Daarin poneerde ik ook de stelling:

Een keuze budget voor de medewerker geeft hem/haar de vrijheid in iedere levensfase een keuze te maken die bijdraagt aan zijn/haar duurzame inzetbaarheid.

Ik weet nu dat deze stelling zeker waar is. Laat medewerkers nadenken over hun toekomst en geef ze de regie om deze zelf in te vullen."





Anne-Jochum de Vries

lid werkgeversdelegatie Sport en directeur Sport Fryslân, over eigentijdse arbeidsvoorwaarden:

"Naast vitaliteit houdt duurzame inzetbaarheid ook in dat je op een goede manier omgaat met loopbaanbegeleiding. Hoe zorg ik ervoor dat iemand plezier in zijn werk houdt? Dat iemand geëquipeerd is om zijn werk goed te doen? Dat het aantal uren of dagen dat iemand werkt passend is, dat je zoekt naar de juiste balans. Het is heel fijn dat wij door de WOS worden samengebracht om kennis over dit soort zaken met elkaar te delen.

We beginnen dit jaar met deze keuzebudgetten in de vorm van een pilotproject en zijn hiermee dus aan het experimenteren. Als lid van de WOS vind ik het heel prettig dat we in dit traject professioneel worden begeleid en ondersteund. De WOS heeft een projectbegeleider binnen onze organisatie bij de hand genomen. Hij wordt van een toolkit voorzien voor OR, Finance, medewerkers en leidinggevend en er worden sessies georganiseerd. Op deze manier wordt het proces voor werkgevers vergemakkelijkt. De WOS geeft me door haar netwerk de mogelijkheid om hierover ook met collega-werkgevers te overleggen."

ESF aanvraag duurzame inzetbaarheid

Aan de hand van accountgesprekken met onze leden, gesprekken met andere sectoren en een duidelijke visie is een ESF-aanvraag door de WOS opgezet om werk te maken van 'De sport van morgen'. De themaverantwoordelijke van de WOS heeft namens het arbeidsmarktfonds Samen Presteren een subsidieaanvraag ingediend, waarbij cofinanciering op een bedrag van bijna 800.000 euro mogelijk is gemaakt. Wat is opgenomen in de aanvraag?

Doorkijk naar 2019 - 2021

- Een vernieuwde versie en cofinanciering van het talentprogramma 'De Sport van Morgen', evenals voor de opleiding 'Bewogen leiderschap'.
- Lerende netwerken voor medezeggenschap, management en personeelsadviseurs.
- Vernieuwing van de HR-cyclus, strategische personeelsplanning, mobiliteit en de ontwikkeling van sterke arbeidsmarktcommunicatie zijn hierin opgenomen.





b. Geactualiseerde functieniveaumatrix en nieuwe functies

De sportsector vraagt om nieuwe skills en functies. De vraag aan de sector is immers door maatschappelijke ontwikkelingen veranderd. Dit vraagt om aanpassing van de functieniveaumatrix. Het helpt immers om het juiste gesprek met medewerkers te voeren. Nu bijna elke functie wordt omgeven door Niveau Onderscheidende Kenmerken, is een lichtere en zwaardere variant van de functie voorhanden. Dit maakt loopbaan- en ontwikkelpaden inzichtelijk.

Vernieuwde functieniveaumatrix

Actie

→ In 2018 zijn in overleg met sociale partners en overige stakeholders nieuwe referentiefuncties ontwikkeld en is materiaal opgesteld om werkgevers handvatten te bieden om functies te beschrijven en in te delen.

Resultaat

Er is een nieuwe functieniveaumatrix met referentiefuncties gemaakt, die aansluit bij de trends en ontwikkelingen in de sport. Het resultaat is geactualiseerde en nieuwe functies, die resultaatgericht zijn beschreven.

Jaap Wals

**directeur a.i. bij de cricketbond KNCB,
maakte gebruik van de vernieuwde matrix**

“De cricketbond maakt momenteel een periode van ontwikkeling en groei door, die mede te danken is aan de sportieve prestaties van onze heren A-team. Ik ben als interimdirecteur aan de slag gegaan om de bond hierbij strategisch en organisatorisch te begeleiden. In het proces van organisatieontwikkeling liep ik er tegenaan dat er geen uniformiteit in functiebeschrijvingen was. Ik heb op een gegeven moment aan de WOS gevraagd: kunnen jullie ons hierbij helpen?”

Ik kende de functiematrix, maar ik kreeg te horen dat er net op dat moment een nieuwe matrix werd ontworpen. Mij is gevraagd of ik daarin mee zou willen denken en kijken. Vervolgens heb ik mijn input gegeven. Wat ik belangrijk vind, is dat je de functies op hoofdlijnen beschrijft, niet te veel op detailniveau. Bij de matrix hoort een ‘competentiebibliotheek’, ontworpen door de WOS. We zijn meegelift met het ontwerp van de nieuwe matrix, en zodoende zitten we nu goed: we hebben de functies beschreven, de inschalingen gerealiseerd. En daarmee ook de toetsing van de inschaling. De ontwikkeling van de nieuwe matrix kwam dus voor ons op een goed moment.”



c. Medezeggenschap

Sociale partners wensen meer ruimte om arbeidsvoorwaarden op organisatieniveau af te spreken. Goede medezeggenschap is daarvoor cruciaal. Het doel is om meer leden met medezeggenschap (kwantitatief) aan de slag te laten gaan en de medezeggenschap naar een hoger niveau te tillen (kwalitatief).

Medezeggenschap

Actie

- In 2018 heeft de WOS de bijeenkomst "De ultieme CAO Sport 2019" georganiseerd om het belang en de mogelijkheden van medezeggenschap onder de aandacht te brengen en te inspireren. Daarnaast zijn WOS-leden actief benaderd om aan te geven wat zij nodig hebben om medezeggenschap in hun organisatie vorm te geven.

Resultaat

- Er is concrete input van werkgevers en werknemers verzameld die als leidraad dient voor de verdere uitrol van medezeggenschap in de sportsector.
- Daarnaast is in 2018 een begin gemaakt met het inventariseren van de huidige stand van zaken omtrent medezeggenschap in sportorganisaties.





d. Naar een moderne CAO Sport

Sociale partners hebben ingezet op het vergroten van de begrijpelijkheid en de leesbaarheid van de cao-teksten. Nieuw is dat expliciet in de cao wordt opgenomen waar organisaties meer maatwerkafspraken met de medezeggenschap kunnen maken. Hiermee wordt invulling gegeven aan het streven om meer eigen regie voor organisaties mogelijk te maken.

Nieuwe CAO Sport

Actie

- Voorbereidingen door de werkgeversdelegatie;
- Voorstel en verkrijging van een mandaat van de WOS-leden;
- Onderhandelingen met vakbonden;
- Herschrijven cao-teksten in begrijpelijke taal;
- Opstellen van een eindbod door de werkgevers.

Resultaat

Er is een eindbod tot stand gekomen voor de CAO Sport 2019-2020, dat is afgewezen door vakbonden in januari 2019. Na nieuw overleg in maart is een onderhandelingsakkoord bereikt. Dit akkoord is goedgekeurd en vormt de basis voor een nieuwe CAO Sport 2019-2020.

Mark Boetekees

coördinator juridische zaken bij de KNVB, is nauw betrokken geweest bij het proces van modernisering van de CAO Sport.

“Ik ben lid van de werkgeversdelegatie. Een van de punten waar wij ons vooral mee bezig hebben gehouden is de modernisering van de cao. Dat valt onder te verdelen in drie onderdelen. Ten eerste is dat het bieden van meer maatwerk. We hebben momenteel een heel uitgebreide cao. Heel veel is centraal geregeld. Terwijl onder de leden van de WOS een heel breed scala aan organisaties valt. We streven ernaar om op organisatieniveau bepaalde onderwerpen zó in te richten dat het past bij jouw organisatie. Dat moet dan wel in samenspraak met jouw medezeggenschapsorgaan. Maatwerk dus. Het tweede punt is vooral tekstueel. De cao telt nu, met alle toelichtingen, zo'n vijftig pagina's. Daar hebben we met z'n allen kritisch naar gekeken. Wat is de ballast die we eigenlijk niet nodig hebben? Zoals de uitgebreide toelichting op de cao-tekst, die hoeft niet meer in de cao zelf komen te staan. En we veranderen ook de lay-out. Ten derde: hoe kun je medewerkers meer regie geven over hun arbeidsvoorwaarden? Los van deze modernisering wordt vanuit de WOS ingezoomd op meer medezeggenschap vanuit de organisaties. Daar zijn voorlichtingsbijeenkomsten over, zodat men dat op een goede manier kan invullen.”



2

*Samen sterk:
kennis- en expertisecentrum*



a. Cao-app

Het tweede speerpunt van de WOS is het delen van expertise. Dat doen we aan de hand van individuele adviesvragen, het organiseren van opleidingen en intervisiesessies via werkenindesport.nl en door sectorbrede thema's in kennissessies met elkaar uit te werken. En ook in 2018 hebben we gezien dat technologische innovaties en online kennisdeling een steeds belangrijker rol spelen. Een mooi voorbeeld daarvan is onze cao-app.

De cao-app

! Actie

- Met pollvragen is input verkregen voor nieuwe CAO Sport;
- FAQ geeft inzicht in meest gestelde vragen;
- De cao is digitaal en gemakkelijk per artikel te raadplegen.

✓ Resultaat

De cao-app is ontwikkeld om de gebruiksvriendelijkheid van de cao en de betrokkenheid van werkgevers en werknemers te vergroten.

Nadat in 2017 het ontwikkeltraject is gestart, is in mei 2018 de cao-app live gegaan. Deze app is mede mogelijk gemaakt door arbeidsmarktfonds Samen Presteren.

Hanan Yagoubi

bestuurslid FNV Sport en Bewegen
was namens de werknemers betrokken bij dit proces.

"De cao-onderhandelingen zijn in het najaar van 2018 gestart. We hebben een aantal vragen uitgezet onder zowel werkgevers als werknemers. Zij reageren via de 'Denk mee'-functie in de cao-app. De gebruikers krijgen een melding als we een vraag uitzetten en wij krijgen vervolgens rechtstreeks feedback van de werkgevers en de werknemers. Deze uitkomsten kunnen we meteen meenemen naar de cao-tafel. Dit is cruciaal om tot goede afspraken te komen. De samenwerking met de WOS in dit proces verloopt erg goed; open en transparant.

Er is ook een FAQ-functie in de app, waar veelvuldig gebruik van wordt gemaakt. Dat zijn vragen omtrent salaris, functiewaardering, arbeidsovereenkomsten en pauzes. Kortom, allemaal issues waar werknemers dagelijks mee te maken hebben. Het is in die zin ook een vertaalslag van de cao, dat is vaak een lap tekst. Maar wat gebeurt er verder mee op de werkvloer? Zonder app weet je dat niet altijd.

De cao-app telt nu ruim 1.200 gebruikers. Dat is inderdaad best een behoorlijk aantal. Maar dat moeten er uiteindelijk natuurlijk meer worden. Daar is voor ons een schone taak weggelegd om deze app de komende tijd nog meer onder de aandacht te brengen."



b. Dienstverlening

Bij de WOS kun je o.a. terecht voor advies bij Strategische HRM thema's, het functiehuis en je vragen met betrekking tot de implementatie van de CAO Sport. Een deskundig team verzamelt informatie, signaleert relevante trends, duidt de consequenties en ontwikkelt aansluitend daarop beleid. Tevens biedt de WOS voorlichting en advies, zodat u zelf aan de slag kunt met allerlei werkgeverszaken. Zo bent u als lid altijd verzekerd van de meest actuele, praktische informatie en mogelijke oplossingen.

Feiten en cijfers over onze dienstverlening in 2018

Aantal adviesvragen leden: 280

Top 5 vragen waarvoor de leden ondersteuning en advies vragen aan de WOS:

1. 94x cao-gerelateerde vragen
2. 35x toetsen en waarden van functies
3. 31x vragen over arbeidsovereenkomst of ketenregeling
4. 23x vitaliteitsvraagstuk
5. 19x tewerkstellingen buitenlandse spelers/coaches

Overige adviesvragen betroffen onder andere: pensioen, ziekte of arbeidsongeschiktheid van medewerkers, ontslag, de Sport RI&E en medezeggenschap.



c. Leren van elkaar

De WOS vormt met haar leden en samenwerkingspartners een groot netwerk in sport en bewegen. Leden ervaren een grote toegevoegde waarde in het gebruik maken van elkaars kennis en expertise. De WOS faciliteert met haar lerende netwerken, kennisworkshops en intervisiesessies de verschillende geledingen in sportorganisaties. Het helpt om met elkaar oplossingen te vinden en nieuw beleid te ontwikkelen.

Kennisdeling

! Actie

- Communiceren van nieuwe wet- en regelgeving;
- Bijeenkomsten AVG: wat zijn de regels en hoe geef je daar in de sportpraktijk vorm aan?
- P&O platform: kennisdeling door p&o'ers in de sport, waarbij specifieke thema's zijn uitgelicht;
- Faciliteren van intervisiesessies in de sport
- HR-platform werkenindesport.nl

✓ Resultaat

Leden zijn op de hoogte van nieuwe wet- en regelgeving en HRM-thema's en zijn geadviseerd hoe hier mee om te gaan.

Etienne Rijntjes

financieel manager bij de roeibond KNRB was betrokken bij de bijeenkomst 'Privacy: aan de slag'.

*"In mei 2018 trad de privacywet AVG in werking. Vanuit de roeibond zijn we zelf tijdig met dit onderwerp aan de slag gegaan, we wilden niet wachten tot het laatste moment. We hebben via ons netwerk een jurist benaderd, die heeft ons hierbij geholpen. Tijdens dit traject kwam ik in contact met de WOS en NOC*NSF. Daaruit bleek dat wij verder waren dan de meeste andere organisaties in de sport. Ons is daarom gevraagd een aantal workshops te helpen organiseren. In een aantal sessies hebben we vervolgens toegelicht wat wij hebben gedaan, waar we tegenaan zijn gelopen. Kortom, we hebben onze ervaringen gedeeld en hopelijk hebben de andere bonden daarvan kunnen leren. Ik denk van wel, en het was ook voor ons leerzaam. Want wij hebben ook weer dingen gehoord waar we wat mee konden in onze aanpak van dit thema."*

Elles Collet

is in 2018 begonnen als HR-manager bij de KNGU

"Ik kwam van buiten de sport. Ik moest deze wereld, vooral ook op HR-gebied, leren kennen en daar heeft de WOS mij echt geweldig bij geholpen. We waren met beleidsstukken bezig, met werving en selectiebeleid, aannamebeleid. De WOS heeft mij in contact gebracht met de andere bonden en dat heeft veel input opgeleverd, wat ik mee kon nemen in het vormgeven van ons eigen beleid. Dat was enorm waardevol. Naast deze praktische input heb ik via de WOS collega's bij andere bonden en andere organisaties leren kennen."



3

De belangen van de

buurtsportcoach



De belangen van de buurtsportcoach

De buurtsportcoach neemt een steeds belangrijker positie in ons sportlandschap in. Niet voor niets is hem een belangrijke positie toebedeeld in het Sportakkoord. De WOS is door het Ministerie van VWS erkend als het kenniscentrum op gebied van de arbeidsvoorwaarden van de buurtsportcoaches.

Wij vinden dit een belangrijk onderwerp omdat buurtsportcoaches werknemers zijn op het gebied van sport en bewegen. Er is behoefte aan duidelijkheid met betrekking tot de taakomschrijving en de bijbehorende arbeidsvoorwaarden. Daarnaast verdient het carrièrepad van de buurtsportcoaches aandacht. En ten derde: hoe gaan we om met het feit dat al die buurtsportcoaches zich in verschillende cao's bevinden? Er is behoefte aan eenduidigheid omtrent alle verschillende functieomschrijvingen en functiewaarderingen.

De ambitie van de WOS is om hierin een actieve rol te spelen. Wij kiezen voor een proactieve benadering van deze thema's. In 2018 is het contact met VWS hierover gelegd, hebben we deze onderwerpen gekaderd en hebben we een voorstel gedaan van de wijze waarop wij dat kunnen invullen. Daar gaan wij komend jaar hard mee aan de slag.

Buurtsportcoaches

! Actie

- Er zijn gesprekken gevoerd met de opdrachtgever (het Ministerie van VWS) en overige stakeholders om de rol van de WOS te bespreken.

✓ Resultaat

De WOS is gepositioneerd als landelijk partner om het carrièreperspectief van de buurtsportcoach verder te ontwikkelen.

