



Duurzame inzetbaarheid

MDIEU

Meer informatie?

Kijk op sportwerkgever.nl/DI



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport



Voorwoord

Beste collega in de sport,

Met trots kijken we terug op de subsidieperiode 2024/2025, waarin we opnieuw hebben ingezet op het versterken van de duurzame inzetbaarheid in onze sector. Duurzame inzetbaarheid gaat over het creëren van omstandigheden waarin medewerkers nu én in de toekomst vitaal, gemotiveerd en met de juiste kennis en vaardigheden hun werk kunnen blijven doen. Inzetbare medewerkers maken het verschil. Ze zorgen voor betere prestaties, minder verzuim en dragen bij aan een toekomstbestendige sector. Het draait om vitaliteit, vakbekwaamheid, motivatie, wendbaarheid en kwaliteiten die essentieel zijn in een steeds veranderende werk- en leefomgeving.

In dit e-magazine nemen we je graag mee in de activiteiten die de afgelopen periode zijn ontwikkeld en uitgevoerd door het Arbeidsmarktfonds Samen Presteren, voornamelijk uitgevoerd door de WOS. Het is mooi om te zien hoe breed ons aanbod wordt gewaardeerd; van programma's voor Young Professionals die net instromen in de sector tot het Strategisch en Wendbaar Leiderschapsprogramma voor het hoger management.

Hoewel de leiderschapsprogramma's en vitaliteit vaak de bekendste pijlers zijn, vinden we het minstens zo belangrijk dat professionals zich veilig en gewaardeerd voelen. Met de projecten Diversiteit & Inclusie en Generaties in Verbinding hebben we mooie stappen gezet om een sportsector te creëren waarin iedereen zich gezien en welkom voelt. Het is juist die combinatie van persoonlijke ontwikkeling én een inclusief werkklimaat die duurzame inzetbaarheid écht mogelijk maakt. Dat zowel werknemers als werkgevers actief investeren in duurzame inzetbaarheid, sterkt ons in de overtuiging dat het écht een gezamenlijke inspanning is.

We hopen dat dit document je inspireert, nieuwsgierig maakt naar nieuwe mogelijkheden en ideeën geeft voor je eigen organisatie. Veel leesplezier!





Strategisch en Wendbaar Leiderschap

Een traject dat directeuren
en MT-leden in beweging
brengt



Governance in de Sport

Samen bouwen aan sterk en
toekomstbestendig bestuur



First Time Leaders

Groeien in leiderschap vanaf
de eerste stap



Vitaliteit

Investeren in energie, welzijn
en duurzame prestaties



Diversiteit & Inclusie

Diversiteit & inclusie in
sportorganisaties



Visie op beleids- ontwikkeling DI

Samen bouwen aan een
inclusievere organisatie-
cultuur



Generaties in Verbinding

Samenwerken met oog voor
ieders kracht



Arbeids- marktplatform Werken in de Sport

Het arbeidsmarktplatform
voor de gehele Nederlandse
sportsector



Lerend Netwerk Young Professionals

Investeren in de toekomst
van de sportsector



Strategisch en Wendbaar Leiderschap in de Sport

Een traject dat directeuren en MT-leden in beweging brengt

In januari 2025 startte de derde editie van het traject **Strategisch en Wendbaar Leiderschap**. Een intensief ontwikkelprogramma waarin directeuren en MT-leden gedurende negen maanden werkten aan hun leiderschap, hun organisatievendbaarheid én hun persoonlijke groei. In september ronden zestien deelnemers het traject af met een prachtig eindcijfer: een 8,7. Daarmee stijgt de waardering opnieuw, na een 8,4 in de tweede editie.

Leiders die willen blijven bewegen

Deelnemers van dit traject hebben één ding gemeen: de ambitie om hun organisatie én hun mensen mee te nemen in een toekomst die steeds sneller verandert. Het programma richt zich op directeuren en MT-leden die willen blijven inspireren, hun visie willen aanscherpen en actief willen bouwen aan wendbare, toekomstbestendige sportorganisaties.

Individuele coaching: leren door te reflecteren

Gedurende het traject kregen alle deelnemers drie persoonlijke coachingsgesprekken met een coach, zoals Toon Gerbrands.

Samen met de persoonlijke coach werkten zij aan hun individuele ontwikkeling als leidinggevende. De persoonlijke inbreng en behoefte waren leidend in de coachingsgesprekken. De coaching werd afgesloten met een reflectiedocument over de eigen visie op leiderschap.

99

"Ik heb prettige, soms kritische gesprekken gevoerd waarbij mijn ontwikkelpunten echt centraal stonden. De handvatten die ik heb gekregen ga ik zeker blijven gebruiken."

Werken aan een ontwikkelplan

Parallel aan het programma werkten deelnemers continu aan een ontwikkelplan voor hun eigen organisatie. Dat proces zorgde niet alleen voor zelfinzicht, maar hielp hen direct stappen te zetten in de praktijk.

99

"Het ontwikkelplan gaf richting én structuur. Doordat ik er maanden bewust mee bezig was, kreeg ik een veel scherper beeld van mezelf als leider. De inzichten waren zo concreet dat ik ze meteen kon toepassen binnen mijn team. Dat maakte de impact tastbaar."

Deelnemers waarderen het traject gemiddeld met een

8,7





Schrijf je in voor de 4^e editie!

In maart 2026 start de vierde editie van Strategisch en Wendbaar Leiderschap in de Sport.

Wil je dit traject volgen? Schrijf je dan in via ons **interesseformulier**.

Meld je aan! →

Meer info →

Inspirerende thema's en experts

Het programma voerde deelnemers langs een reeks inhoudelijke thema's, begeleid door gerenommeerde experts en docenten:



Cultuur en gedrag

Prof. Dr. Mr. Bas Kodden



Strategisch talent management

Prof. Dr. Lidewey van der Sluis



Wendbaarheid en veranderkunde

Dr.s Hanneke Moonen



Purpose, kernwaarden en strategie

Bas de Jong en Daniëlle van der Kolk



Leiderschap onder druk

Francesco Wessels



Innovatief Leiderschap

Prof. Dr. Mr. Bas Kodden

Een traject dat blijft groeien

Met de waardering van een 8,7 laten de deelnemers duidelijk zien dat dit traject hen verder heeft geholpen als leider én als professional binnen de sportsector. De stijgende waardering bevestigt dat het programma zich steeds verder ontwikkelt en nauw aansluit bij de uitdagingen van sportorganisaties vandaag de dag. Het traject Strategisch en Wendbaar Leiderschap laat daarmee zien wat er gebeurt wanneer leiders de ruimte nemen om te leren, te reflecteren en in beweging te blijven. Precies de wendbaarheid die onze sector nodig heeft.

Governance in de Sport

Samen bouwen aan sterk en toekomstbestendig bestuur

Goed bestuur is één van de fundamenteën van één gezonde sportorganisatie. Daarom gingen van maart tot en met juni 2025 zestien directeuren, bestuurders en Raad van Toezichtsleden aan de slag in de tweede editie van **Governance in de Sport**. In vier maanden tijd verdiepten zij zich in de essentie van good governance, wisselden ze ervaringen uit met peers en volgden ze inspirerende masterclasses. Het resultaat? Een waardering van een 8,4 en dat is een mooie stijging ten opzichte van de 8,0 uit de eerste editie.

Voor wie is het traject bedoeld?

Governance in de Sport richt zich op directies, besturen en raden van toezicht die hun organisatie willen versterken met professionaliteit, transparantie en toekomstgericht beleid. Deelnemers verdiepen niet alleen hun kennis, maar bouwen ook aan een waardevol netwerk van collega-bestuurders, directeuren en toezichthouders binnen de sportsector. Het traject biedt daarmee een combinatie van leren, reflecteren en sparren met gelijkgestemden, precies wat nodig is in een sector die volop in beweging is.



Schrijf je in voor de 3^e editie!

In maart 2026 start de derde editie van Governance in de Sport.

Wil je dit traject volgen?
Schrijf je dan in via ons
interesseformulier!

Meld je aan! →

Meer info →

Masterclasses die raken

In samenwerking met het Bestuurscentrum, de Universiteit Maastricht en Supervisie Limburg kregen deelnemers vier masterclasses die governance vanuit verschillende perspectieven belichtten. Theorie en praktijk liepen daarbij voortdurend in elkaar over.

99 *"De combinatie van theorie en elkaars casuïstiek werkte heel goed. De 'system in the room'-oefening is echt blijven hangen en kon ik meteen toepassen in de praktijk."*

Intervisie: van praten naar doen

Naast de masterclasses vonden er twee begeleide intervisiemomenten plaats. Dit gaf deelnemers de ruimte om governance-vraagstukken uit hun eigen organisatie te bespreken en concrete invalshoeken mee terug te nemen.

99 *"Ik heb dit traject ervaren als erg prettig; naast veel relevante voorbeelden ook veel ruimte voor inbreng vanuit onze eigen organisaties."*

Deze intervisies zorgden voor herkenning, verdieping en directe toepasbaarheid.

99 *"De inzichten van de docenten, vaak anekdotisch, praktijkgericht en onderbouwd. Met theorie, stimuleerden echt een nieuw denkproces."*

Alumnidag: verbinden en verdiepen

Na afronding van het traject kwamen deelnemers van zowel de eerste als tweede editie samen tijdens de alumnidag. Met een masterclass van Toon Gerbrands en volop ruimte om te sparren, reflecteren en netwerken, werd dit een waardevolle afsluiting. Tegelijk markeerde het een nieuw begin voor een blijvend netwerk rond good governance in de sport.

Duidelijke groei en stevige impact

Met een waardering van 8,4 laat deze tweede editie opnieuw zien dat het programma relevant, inspirerend en praktijkgericht is. De stijging ten opzichte van vorig jaar bevestigt dat de inhoud en aanpak aanslaan en dat steeds meer bestuurders, directeuren en toezichthouders de waarde zien van investeren in goed bestuur.

Deelnemers waarderen het traject gemiddeld met een

8,4

First Time Leaders

Groeien in leiderschap vanaf de eerste stap

Voor het eerst leidinggeven: spannend, leerzaam en soms best een zoektocht. Daarom startte van april tot en met november 2025 de allereerste editie van First Time Leaders, een ontwikkeltraject speciaal voor leidinggevendenden met maximaal drie jaar ervaring binnen de sportsector. Acht maanden lang verdiepten deelnemers zich in de basis van goed leiderschap; van persoonlijke stijl tot teamontwikkeling en van coachen tot het creëren van veiligheid.

Voor wie is het traject bedoeld?

First Time Leaders ondersteunt beginnende leidinggevendenden die willen groeien in hun rol. Het programma richt zich op de praktische vaardigheden die je als nieuwe leider dagelijks nodig hebt: hoe ga je om met collega's? Hoe bouw je een sterk team? Hoe voer je doorlopende, constructieve gesprekken?

Deelnemers kregen hiermee de ruimte om te onderzoeken wie zij als leider willen zijn én hoe zij dat in de praktijk vormgeven.

Een programma vol verdieping

Het traject bestond uit vijf inhoudelijke modules, afgewisseld met opdrachten in de eigen werkomgeving.

De modules behandelden:

- Persoonlijke leiderschap
- Autonomie en authenticiteit
- Coaching
- Veiligheid
- Structuren, dynamieken en patronen

Deelnemers ervoeren de combinatie van theorie, reflectie en praktische oefeningen als waardevol.

99

"Het traject was inspirerend en leerzaam en de inhoud werd gedurende het traject steeds sterker. De persoonlijke en praktijkgerichte benadering vond ik van grote toegevoegde waarde. En eerlijk is eerlijk: ondanks wat bedenkingen vooraf bleek het heerlijk om een dag uit werk te stappen en bezig te zijn met je persoonlijke ontwikkeling. De positieve, stimulerende houding van de cursusleidster hielp daar enorm bij."



Deelnemers waarderen het traject gemiddeld met een

7,5

De Proeverij

Een bijzonder onderdeel van het traject was De Proeverij tijdens module 3. Op deze dag liepen ruim twintig geïnteresseerde deelnemers mee met de bestaande groep deelnemers. Deelnemers konden hun coachende én leidinggevende vaardigheden laten zien, terwijl de gasten een inkijkje kregen in het programma.

99

"Ik vond het een leuke dag. De grote groep maakte het makkelijk om in contact te komen met verschillende mensen: sommigen waarmee je meteen een klik hebt en anderen die je juist inspireren. Het was bijzonder om te ervaren hoe een denkbeeldige opdracht vertaald kan worden naar de werkvloer en hoe snel vreemden vertrouwd kunnen voelen, zodat je echt als team kunt werken."

De Proeverij zorgde voor dynamiek, nieuwe inzichten en een waardevolle kruisbestuiving tussen deelnemers en geïnteresseerden.

Eerste editie: basis met ruimte om te groeien

De allereerste editie van First Time Leaders is gewaardeerd met een 7,5 door de deelnemers. Een mooie voldoende en tegelijk een signaal dat er ruimte is om het programma verder te verfijnen, zodat het nog beter aansluit bij de behoeften van beginnende leidinggevendenden. Wat al duidelijk is: de basis staat, en de behoefte binnen de sector is groot. Met verdere doorontwikkeling kan First Time Leaders uitgroeien tot een vaste waarde binnen het professionaliseringsaanbod voor nieuwe leiders in de sport.

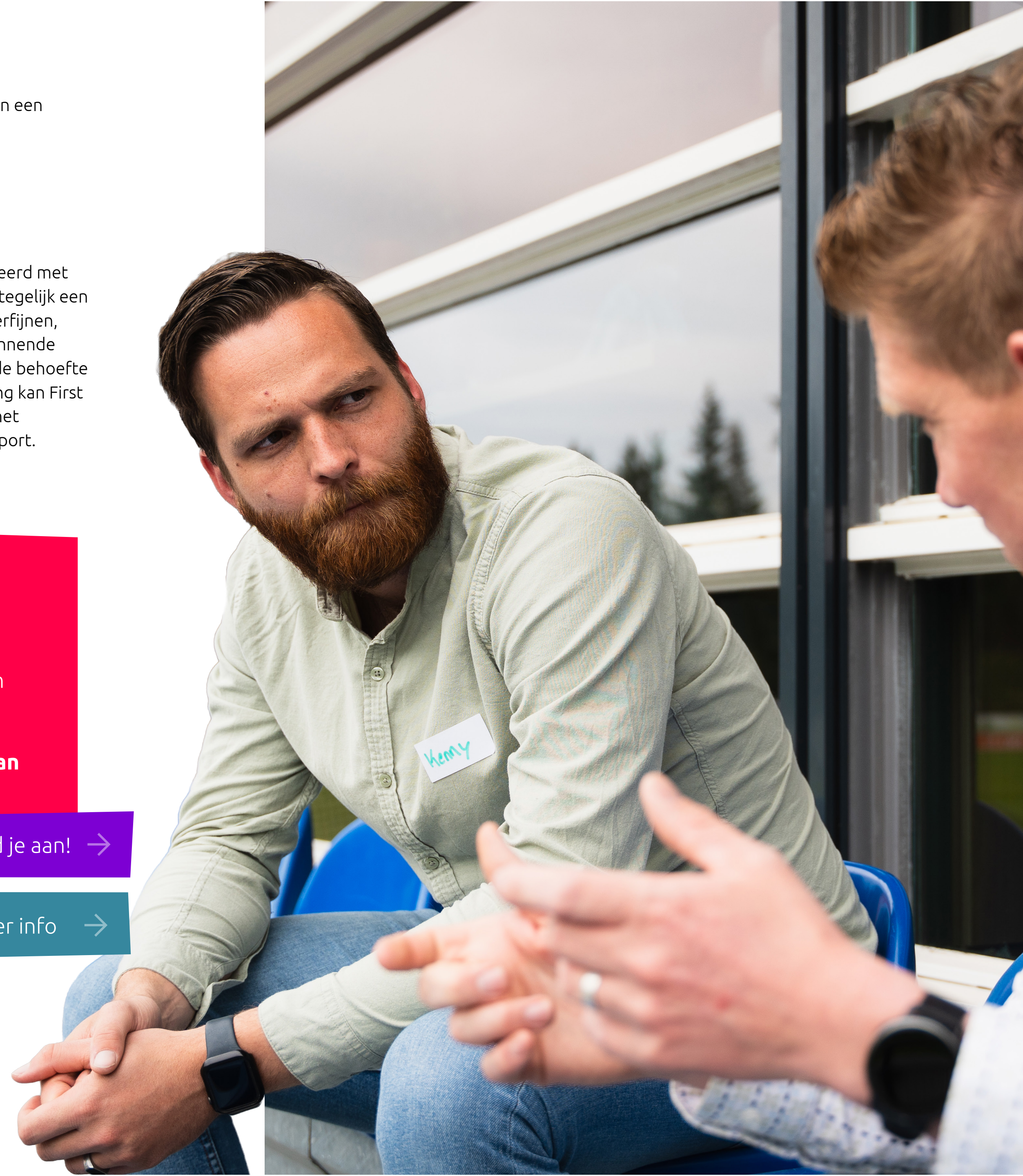
Schrijf je in voor de 2^e editie!

In april 2026 start de tweede editie van First Time Leaders.

Wil je dit traject volgen? Schrijf je dan in via ons interesseformulier!

Meld je aan! →

Meer info →



Vitaliteit

Investeren in energie, welzijn en duurzame prestaties

In een sector die altijd in beweging is, vraagt goed leiderschap méér dan alleen sturen en organiseren. Het vraagt om vitaliteit bij zowel werknemers als werkgevers. Daarom zette de WOS begin dit jaar twee trajecten in de spotlights:

01 Gezond Leren Werken en Leven
gericht op werknemers →

02 Vitaal Leiderschap
gericht op werkgevers →

Beide trajecten versterken elkaar en dragen bij aan een toekomstbestendige, gezonde sportsector.

Deelnemers waarderen het traject gemiddeld met een

8,0

01 Gezond Leren Werken en Leven: aan de slag met je eigen vitaliteit

In samenwerking met Pim Mulier werd het programma Gezond Leren Werken en Leven ontwikkeld voor werknemers die hun eigen energie, gezondheid en geluk willen versterken. Deelnemers doorliepen een logisch opgebouwd traject: van inzicht in hun mentale en fysieke gesteldheid tot het ontdekken van quick wins en het formuleren van vervolgstappen.

Het doel

**Met kleine, haalbare acties snel verschil maken.
Gezonder, fitter en gelukkiger op een manier die past
bij de persoon én de werkcontext.**

Waarom dit programma?

We leven en werken in een prestatiegerichte samenleving. Dat vraagt veel van mensen. Daarom ontwikkelden we **Gezonder Leren Werken & Leven**; een programma dat theoretische kennis, verdiepende gezondheidsmetingen en praktische handvatten combineert.

Het resultaat is een aanpak die niet alleen inzicht geeft, maar ook direct toepasbaar is in het dagelijks leven. Zo maak je impact op jezelf, op je werk én op je omgeving. Uiteindelijk hebben 46 werknemers binnen de sportsector het traject Gezonder Leren Werken & Leven succesvol afgerond.

99 Schwartz & McCarthy in Harvard Business Review

"Tijd is eindig, energie is hernieuwbaar. Manage je energie, niet je tijd."

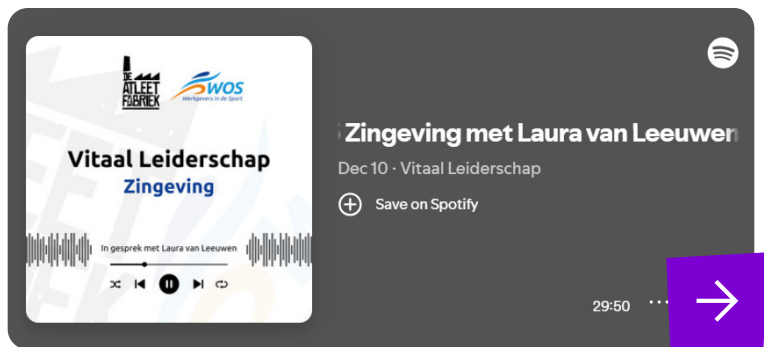
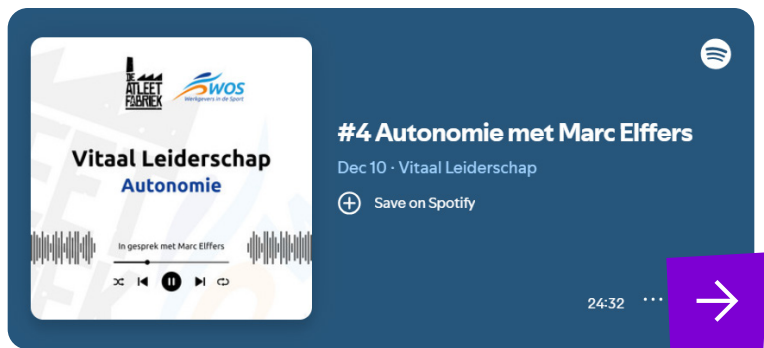
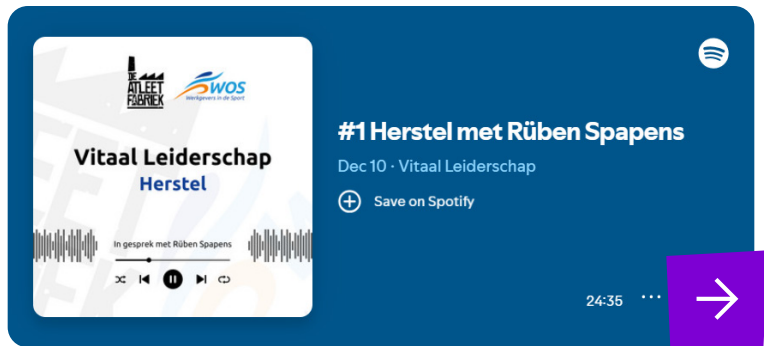


02 Vitaal Leiderschap

Waar Gezond Leren Werken en Leven focust op individuele vitaliteit, richt het traject **Vitaal Leiderschap** zich op leidinggevend en die willen bouwen aan een duurzaam, gezond en energiek werkklimaat. Dit hebben we in samenwerking met de Atletiefabriek gedaan.

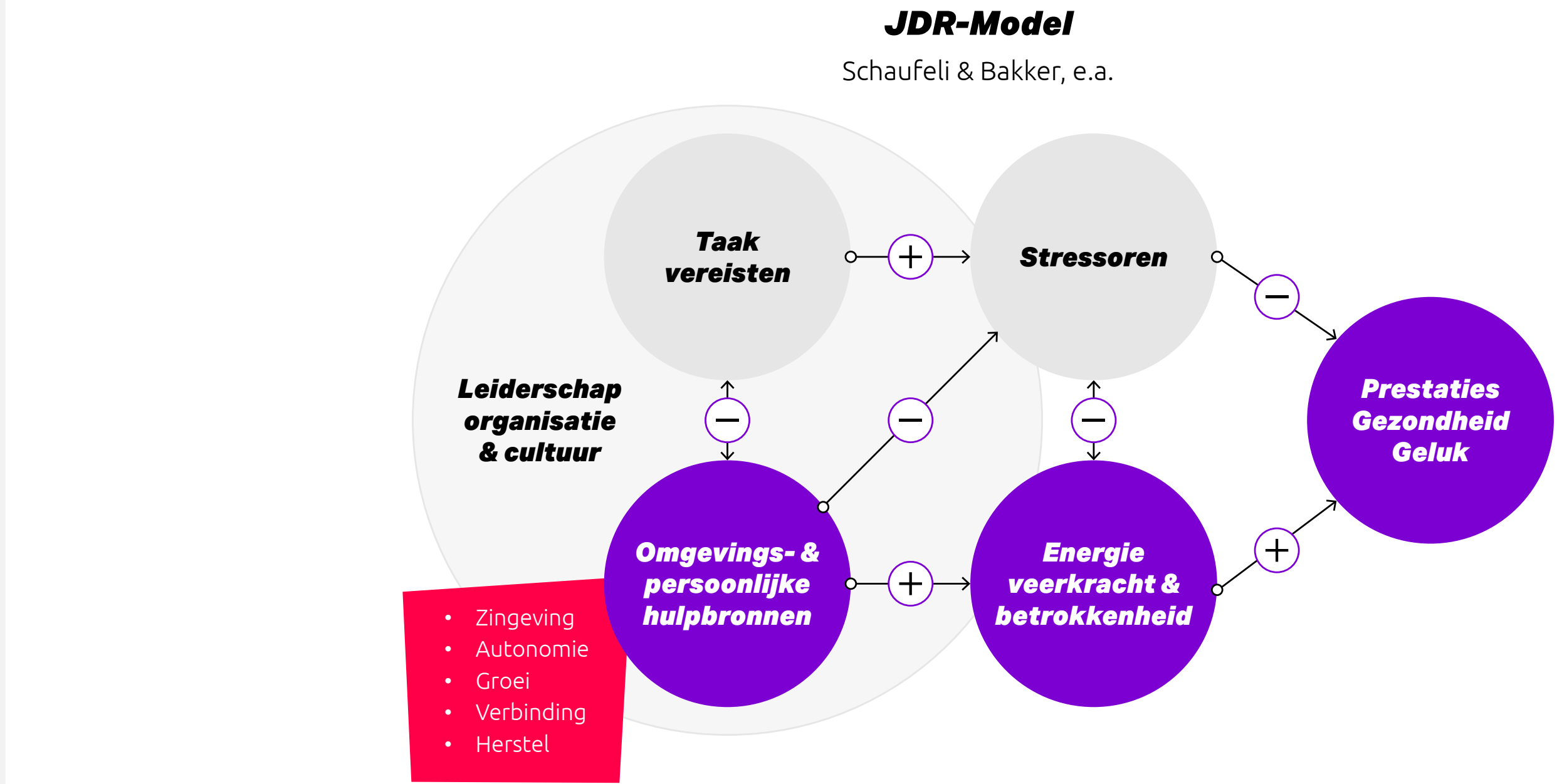
Deelnemers kregen inzichten, tools en vaardigheden om:

- Hun team beter te laten presteren
- Welzijn structureel te borgen
- En een omgeving te creëren waarin groei en menselijkheid centraal staan



Deelnemers waarderen het traject gemiddeld met een

7,8



Energiebronnen als fundament

Het traject maakt gebruik van het Job Demands–Resources (JD-R) model, dat laat zien hoe welzijn wordt beïnvloed door de balans tussen taakvereisten en energiebronnen.

De vijf energiebronnen die centraal staan zijn:

- Zingeving
- Groei
- Binding
- Autonomie
- Herstel

Om deze thema's beter te benadrukken hebben we een podcastserie ontwikkeld die de thema's en Vitaal Leiderschap in het algemeen goed ondersteunen.

Programma

Vitaal Leiderschap startte met een online intake waarin persoonlijke doelen en ontwikkelpunten werden opgehaald. Daarna volgden drie interactieve dagdelen, verspreid over enkele maanden met in totaal 53 deelnemers.

Tijdens deze bijeenkomsten:

- Wisselden theorie en praktijkopdrachten elkaar af;
- Werde steeds de koppeling gemaakt met de eigen werksituatie;
- En werkten deelnemers stap voor stap aan hun persoonlijke leiderschapskompas rondom vitaliteit.

De afwisseling tussen reflectie, uitwisseling en concrete handvatten maakte het traject toegankelijk én onmiddellijk toepasbaar.



Diversiteit & Inclusie

Een sportsector waar iedereen zich welkom, gezien en veilig voelt dát is de ambitie achter het Diversiteit & Inclusie programma dat de WOS dit jaar samen met Colourful Development heeft ontwikkeld. Verschillende sportorganisaties kregen de kans om deel te nemen aan een **Management Dialoog over Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid**. Vier organisaties grepen die kans met beide handen aan en gingen actief aan de slag met het thema.

Dialoog als motor voor verandering

Diversiteit en inclusie blijven soms abstracte begrippen. Wat betekent het nu echt in de dagelijkse praktijk? Hoe gaat een organisatie van goede bedoelingen naar concreet beleid? En waarom is D&I juist in de sportsector zó actueel? Een consultant van Colourful Development begeleidde vier directieteam in een interactieve dialoog, opgebouwd uit een uitgebreide intake en gesprekken met belangrijke interne stakeholders.

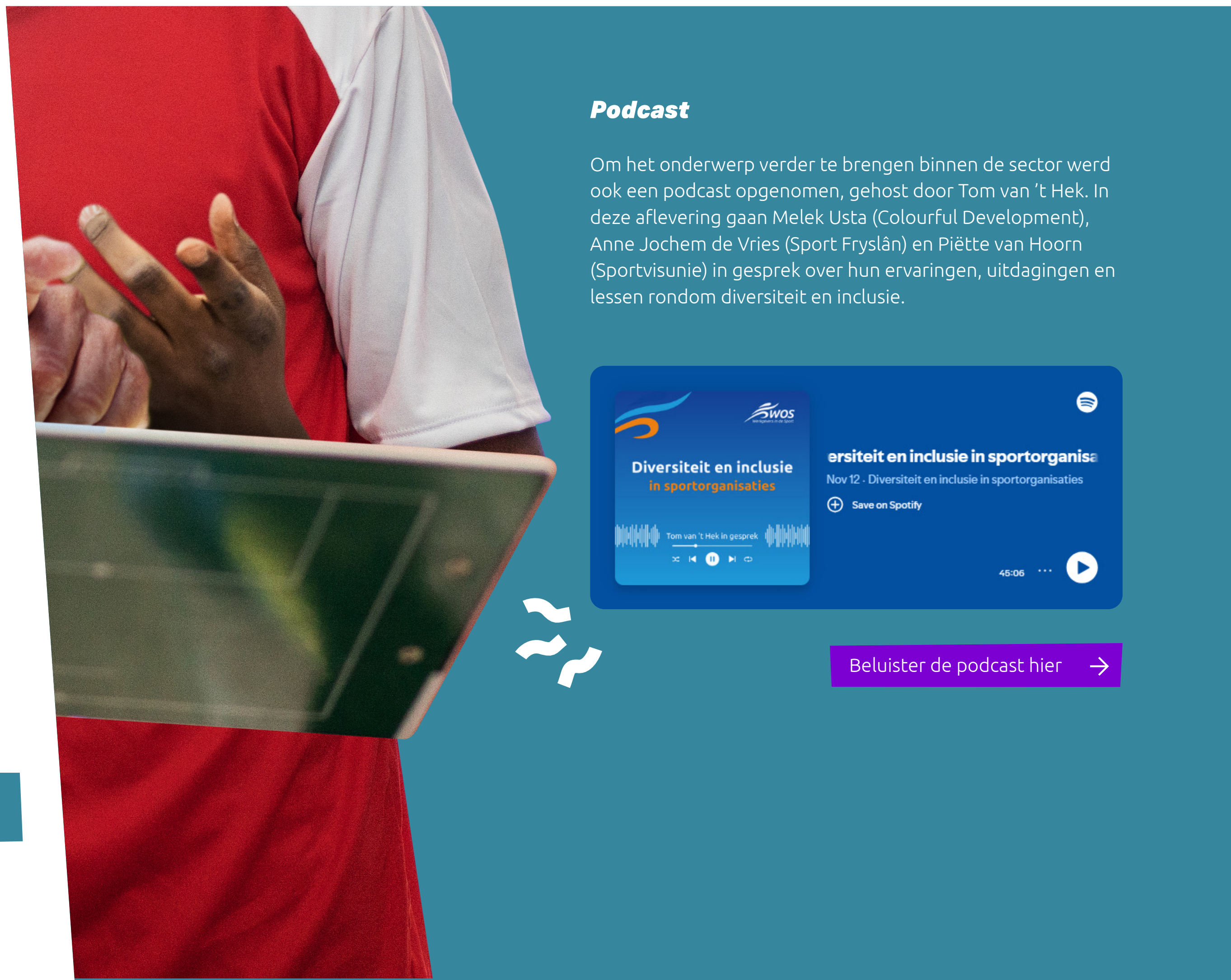
Tijdens de sessies stonden vragen centraal als:

- Wat betekent diversiteit en inclusie in de praktijk?
- Waarom is diversiteit en inclusie juist nu zo actueel in de sportsector?
- Hoe maken we als organisatie concrete stappen naar een inclusiever werkklimaat?

Meer info →

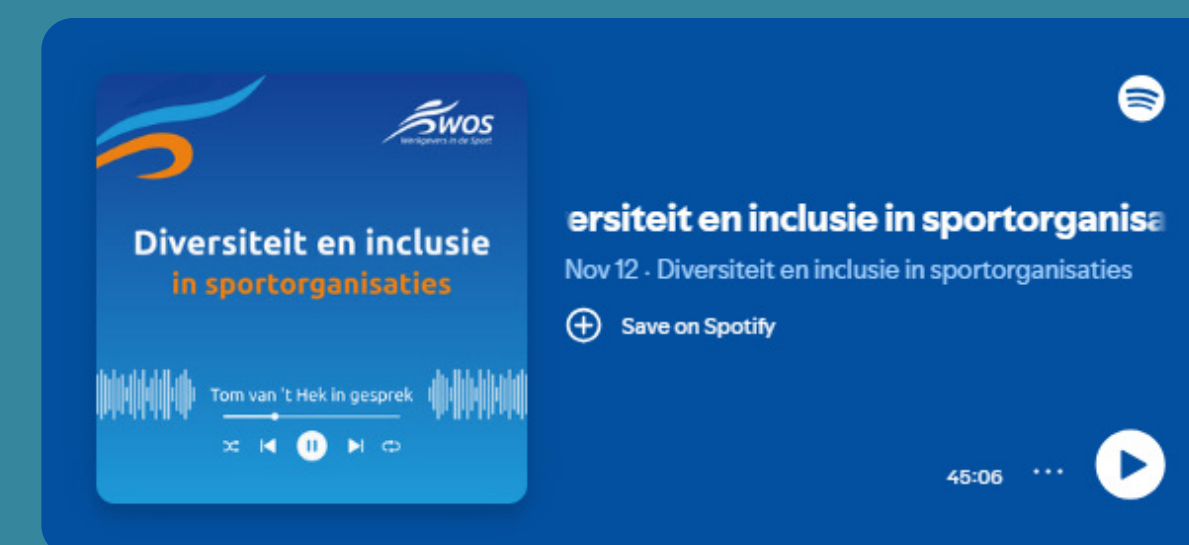
Van inzicht naar actie

Het Management Dialoog zorgde niet alleen voor bewustwording, maar vooral voor beweging. De deelnemende directieteam werden uitgedaagd om naar hun eigen organisatie te kijken: waar staan we, wat hebben we nodig en welke stappen zetten we morgen? Door de gesprekken ontstond nieuwe taal, nieuwe inzichten én nieuwe energie om inclusie structureel onderdeel te maken van het werk.



Podcast

Om het onderwerp verder te brengen binnen de sector werd ook een podcast opgenomen, gehost door Tom van 't Hek. In deze aflevering gaan Melek Usta (Colourful Development), Anne Jochem de Vries (Sport Fryslân) en Piëtte van Hoorn (Sportvisunie) in gesprek over hun ervaringen, uitdagingen en lessen rondom diversiteit en inclusie.



Beluister de podcast hier →

Visie op Beleids-ontwikkeling DI

Samen bouwen aan een duurzame organisatiecultuur

Duurzame inzetbaarheid speelt een steeds grotere rol in de sportsector. Niet als losse actie of tijdelijk project, maar als onderdeel van een bredere, toekomstgerichte organisatievisie. Met de pilot **Visie op Beleidsontwikkeling DI** ondersteunde de WOS sportorganisaties bij het structureel verankeren van duurzame inzetbaarheid in beleid, processen en cultuur. Het doel was helder: werkgevers activeren én begeleiden om duurzame inzetbaarheid niet alleen te bespreken, maar daadwerkelijk vorm te geven en te borgen binnen hun organisatie.

Een actiegericht leernetwerk

De pilot bestond uit een actiegericht leernetwerk met verschillende bouwstenen: van de werving van organisaties en een DI-scan tot drie workshops, gevolgd door evaluatie en borging voor de lange termijn. Zeven sportorganisaties deden mee; ruim zestig medewerkers vulden de scan in, wat een stevig en representatief beeld opleverde van waar organisaties nu staan.

Inzetbare medewerkers voor een succesvolle organisatie

Een succesvolle organisatie heeft een duidelijke strategie en doelstellingen. Een heldere structuur, efficiënte processen, goede financiële besturing en gerichtheid op de klant/opdrachtgever maken dat een organisatie succesvol kan zijn. Naast deze factoren vormen medewerkers die in staat zijn hun werk goed te doen een essentiële succesfactor. We spreken over medewerkers die goed inzetbaar zijn.

Dit model van inzetbaarheid geeft aan welke vier factoren zorgen voor goed inzetbare medewerkers. Voor nu en voor de toekomst. Bovendien laat het model zien hoe de werknemer en de werkgever hier samen - aan kunnen werken. Hiermee kunnen werkgever en de medewerker een belangrijke bijdrage leveren aan een succesvolle organisatie.

Goed werkgeverschap

De faciliterende medewerker

Werkgevers maken het werken aan de inzetbaarheid mogelijk voor medewerkers en stimuleren dit door middel van coachend leiderschap en bieden medewerkers ontwikkel- en loopbaankansen.



Goed werknemerschap

De actieve medewerker

Medewerkers zijn actief en nemen verantwoordelijkheid om zelf te werken aan de factoren die hun inzetbaarheid beïnvloeden. Daarnaast werken ze actief aan hun loopbaan.

Workshop 1

Inzicht en analyse

Tijdens de eerste workshop analyseerden deelnemers de resultaten van de DI-scan, ondersteund door praktische kennis van de trainer. Zo kregen de cijfers betekenis en vormden zij een onderbouwd vertrekpunt voor vervolgstappen. Deelnemers deelden hun inzichten, valideerden deze later intern en stemden hun bevindingen af met de directie. Daarnaast kozen zij een buddy om tussentijds mee te sparren en te reflecteren.

Workshop 2

Routekaart

In de tweede workshop ontwierpen deelnemers hun routekaart voor duurzame inzetbaarheid. Met een korte kennismodule over organisatieontwikkeling en procesontwerp konden zij zowel een inhoudelijk plan als een passende veranderaanpak formuleren. Via een interactieve brainstorm ontstond een toekomstgericht perspectief.

Workshop 3

Duurzame borging

De derde workshop stond in het teken van praktijkervaringen: wat werkte al goed en waar liep men tegenaan? Deelnemers ondersteunden elkaar als een soort supportgroep, terwijl buddy's met elkaar reflecteerden. De werkvorm had deels het karakter van intervisie, aangevuld met expertinput van de begeleider. Ook werden deelnemers voorbereid op het zelfstandig voortzetten van het lerend netwerk, waarbij inzichten uit eerdere bijeenkomsten werden benut om de opzet te verfijnen.

Hoe is de pilot verlopen?

De pilot Visie op Beleidsontwikkeling DI is inmiddels volledig afgerond. Na de eerste locatiebezoeken in september volgden de drie workshops elkaar in een logische reeks op. De deelnemende organisaties brachten hun belangrijkste verbeterpunten helder in kaart, ontwikkelden concrete plannen van aanpak en zetten de eerste stappen richting structurele borging.

In november werd het gehele traject geëvalueerd. Daarbij is gekeken hoe organisaties hun gekozen acties duurzaam kunnen verankeren in beleid, cultuur en dagelijks handelen. Daarmee vormt deze pilot een stevige basis voor sportorganisaties die hun inzetbaarheids capaciteit willen versterken en toekomstbestendig willen blijven.



Generaties in Verbinding

Samen werken met oog voor ieders kracht

In een veelzijdige sportsector werken mensen van verschillende leeftijden, achtergronden en levensfasen met elkaar samen. Dat is waardevol maar het vraagt soms ook om extra begrip en bewustzijn. Daarom organiseerde de WOS dit jaar meerdere waardevolle sessies binnen het traject Generaties in verbinding, gericht op zowel HR-professionals als leidinggevenden.

Met groepen van zo'n 25 tot 30 deelnemers per keer gingen beide doelgroepen in interactieve bijeenkomsten aan de slag met vragen als: Hoe herken je generatieverschillen op de werkvloer? Wat hebben medewerkers in verschillende fasen nodig? En hoe benut je die verschillen juist als kracht binnen teams?

De **HR-sessie** vond plaats op 18 maart 2025, terwijl de sessie voor leidinggevenden werd georganiseerd op de alumnidag van **Strategisch en Wendbaar Leiderschap** op 12 november 2025.

Levensbewust: HR Beleid

Om duurzame inzetbaarheid te versterken, is het essentieel om rekening te houden met de levensfase van medewerkers. Daarom organiseerde de WOS op 4 september 2025 een speciale kennissessie over hormonen en overgang, geleid door biologe Anneke Valk.

Tijdens deze bijeenkomst kregen HR-professionals:

- Wetenschappelijk onderbouwde kennis over vrouwengezondheid
- Concrete handvatten voor preventief, levensfasebewust HR-beleid
- En praktijkvoorbeelden om direct mee aan de slag te gaan



Samenwerken in teamverband

De HR-sessies en **P&O-platformen** boden dit jaar volop ruimte aan het thema 'Generaties in verbinding'. Het meest recente platform vormde daarop geen uitzondering: de bijeenkomst werd afgesloten met een gastpresentatie van oud-hockeyinternational Floris Evers, die zijn blik richtte op één van de kernvragen van deze tijd: hoe werk je écht goed samen in teams? Op donderdag 13 november nam Floris de deelnemers mee in een verhaal dat tegelijkertijd herkenbaar en verfrissend was. Hij liet zien hoe teams, juist door hun verschillen, kunnen uitgroeien tot sterke eenheden. Soms gaat het om afdelingen die elkaars taal nauwelijks spreken, soms om collega's die in een andere levensfase zitten, maar in alle gevallen draait het om het vinden van gezamenlijke ritme en richting. Met voorbeelden uit het bedrijfsleven en zijn eigen topsportervaring toonde Floris hoe samenwerking kan uitgroeien tot een krachtbron voor de hele organisatie.

Lees het volledige artikel →

Arbeidsmarktplatform Werken in de Sport

In 2025 stond het arbeidsmarktplatform **Werken in de Sport** volledig in het teken van doorontwikkeling.

Het doel: het platform verder versterken en zorgen dat álle doelgroepen, werkgevers, werknemers en werkzoekenden, het zien als dé centrale plek voor alles rondom werken in de sport.

Doelgroepen scherp in beeld

Werkzoekenden wisten het platform al goed te vinden. Werkgevers daarentegen bereikten ons vaker via andere ingangen. Om beter te begrijpen waar iedere doelgroep behoefte aan heeft, is een uitgebreid gebruikersonderzoek uitgevoerd onder werkgevers, werknemers en werkzoekenden. De resultaten laten zien dat het platform goed scoort en waardevol wordt gevonden.

Gebruikersonderzoek

In totaal hebben 292 respondenten de enquête ingevuld bestaande uit 253 werkzoekende **(86,6%)**, 36 werknemers **(12,3%)** en 3 werkgevers **(1,1%)**. De meeste bezoekers van de website kwamen op de website om te kijken naar vacatures **(91,1%)**, ook waren er bezoekers die op zoek waren naar opleidingen/trainingen **(1,7%)** en overige werk- en carrière informatie **(5,8%)**. Uit het onderzoek waarden de bezoekers de website www.werkenindesport.nl met een **7,6**.

Potentiële aanpassingen voor de website zijn:

- ‘Filteroptie verbeteren’
- ‘Alarm instellen’
- ‘Verouderde vacatures moeten eerder verdwijnen’



WERKEN IN DE SPORT.NL

Slimmere technologie: AI-tool voor werkgevers

Uit het gebruikersonderzoek kwam naar voren dat werkgevers de website nog weinig benutten en ons vooral via andere kanalen bereiken. Deze inzichten zijn meegenomen in de doorontwikkeling. Daarom is er gekozen om een AI-tool aan de website toe te voegen, als belangrijke stap om de dienst zichtbaarder en gebruiksvriendelijker te maken voor werkgevers.

Met deze **AI-tool** kunnen werkgevers eenvoudig hun vacature uploaden, waarna de tool ondersteunt bij het snel en efficiënt opstellen van de vacature op Werken in de Sport. Dit verlaagt de drempel om vacatures te plaatsen én verkort de tijd die werkgevers kwijt zijn aan administratieve handelingen.

LinkedIncampagne

Omdat werkzoekenden en werknemers het platform al gemakkelijker weten te vinden vergeleken met de werkgevers, richten we ons eind 2025 specifiek op werkgevers. In december wordt een gerichte LinkedIncampagne uitgerold om werkgevers actief naar **werkenindesport.nl** te leiden.

Zo helpen we hen de nieuwe AI-tool te ontdekken en zelf eenvoudig vacatures te plaatsen. Met deze stappen groeit Werken in de Sport steeds verder uit tot het centrale arbeidsmarktplatform voor de sportsector: toegankelijk, innovatief en volledig gericht op het verbinden van talent en sportorganisaties.

Bezoek de website →



Lerend Netwerk Young Professionals

Investeren in de toekomst van de sportsector

JONGORANJE
YOUNG PROFESSIONALS IN DE SPORT

De sportsector bruist van jong talent. Steeds meer young professionals vinden hun weg naar bonden, verenigingen en sportorganisaties. Met het **Lerend Netwerk Young Professionals** biedt Jong Oranje, in opdracht van de WOS, een traject dat deze nieuwe generatie ondersteunt, inspireert en verbindt. Zo kunnen zij wendbaar, weerbaar en met vertrouwen groeien in hun loopbaan. Het netwerk bestaat uit twee onderdelen: het Next Gen in Sports traject en een reeks kennis- en inspiratiesessies.



MASTERCLASS

**JONG ORANJE X
HEROES DEN BOSCH**

Bezoek de website →



Het Next Gen traject: een eerste stap in ontwikkeling

In samenwerking met Paluka werd een pilotversie van het **Next Gen traject** ontworpen. Eind mei startte een kleine, intensieve groep van vijf young professionals met dit traject, waarin zij aan de slag gingen met persoonlijke ontwikkeling, professionele vaardigheden en het versterken van hun eigen positie binnen de sportsector.

In november 2025 rondten de deelnemers het traject af. Daarnaast is de pilot uitgebreid geëvalueerd, met als doel om een verbeterde versterkte versie opnieuw aan te bieden aan de sector. Het enthousiasme van de deelnemers én de waardevolle inzichten uit de pilot bieden een stevig fundament voor opschaling.

Lees meer over dit traject →



Kennis- & inspiratiesessies: groeien door nieuwe perspectieven

Naast het Next Gen traject organiseerde de WOS een serie **inspiratiesessies** voor een bredere groep young professionals. Deze bijeenkomsten boden verdieping op thema's die voor jonge talenten nu én in de toekomst essentieel zijn.

Dit jaar zijn er vijf sessies georganiseerd over:

- Leiderschap
- Mentale weerbaarheid
- Inclusie
- Sponsoring in de sport
- Goed samenwerken in teams

Met deze reeks zijn 60+ young professionals bereikt. Een sterk bewijs dat er behoefte is aan dit soort inspiratie- en netwerkmomenten binnen de sector.

Het Lerend Netwerk Young Professionals laat zien dat investeren in jong talent geen luxe is, maar een noodzaak. Met de combinatie van verdieping, verbinding en praktische handvatten groeit er een sterke toekomstgerichte community van jonge sportprofessionals.



Samen koers zetten.

*Ook dat is duurzame
inzetbaarheid*

Meer informatie?

Kijk op sportwerkgever.nl/DI



**samen
presteren**

arbeidsmarktfonds voor de sport