

Coaches aan de Top: Evaluatie van de regeling Annex 4 bij Beleidsdoorlichting Sport

in opdracht van het Ministerie van VWS en NOC*NSF

**Niels Reijgersberg
Agnes Elling**

© *W.J.H. Mulier Instituut*
's-Hertogenbosch, april 2011

*W.J.H. Mulier Instituut
Centrum voor sociaal-wetenschappelijk sportonderzoek*

*Postbus 188
5201 AD 's-Hertogenbosch*

*t 073-6126401
f 073-6126413
e info@mulierinstituut.nl
i www.mulierinstituut.nl*

Inhoudsopgave

1.	Inleiding en werkwijze	5
1.1	Achtergrond van het onderzoek	5
1.2	Onderzoeksaanpak	6
1.2.1	Respons	8
2.	Resultaten online vragenlijst	13
2.1	Achtergronden en structurele kenmerken	13
2.2	Opbrengsten van de regeling	16
2.3	Overige faciliteiten en ondersteuning	20
3.	Resultaten focusgroepen	23
3.1	Wat heeft de regeling voor de coaches betekend	23
3.2	Opbrengsten voor de sportbond	26
4.	Samenvatting conclusies en aanbevelingen	29
	Bijlagen	33
Bijlage I	Informatiedocument regeling Coaches aan de Top	
Bijlage II	Lijst van gesproken personen en organisaties	
Bijlage III	Tabelbijlagen	

1. Inleiding en werkwijze

1.1 Achtergrond van het onderzoek

Achter iedere succesvolle topsporter staat een succesvolle topcoach. Daarom heeft NOC*NSF sinds 2007, met medewerking van het ministerie van VWS, de regeling ‘Coaches aan de Top’ ingesteld. Binnen deze regeling zijn fulltime bondscoaches bij hoogwaardige (paralympische) topsportprogramma’s aangesteld. De betreffende bondscoaches krijgen een vaste aanstelling bij hun sportbond, met een salaris volgens de sport-CAO. De regeling moet het mogelijk maken dat bondscoaches fulltime en rechtspositioneel op een volwaardige basis voor het vak kunnen kiezen. Zo kunnen ze zich concentreren op het trainen en begeleiden van topsporters, zich bijscholen in sporttechniek en andere terreinen, zoals mental coaching en leiderschap.

In 2010 loopt de in 2007 ingestelde regeling ‘Coaches aan de Top’ formeel af. Doelstelling van de regeling was vooral gelegen in het waarborgen van de continuïteit en de kwaliteit van het sporttechnisch kader bij bonden en het versterken van de rechtspositie van coaches door het realiseren van een basissalaris en het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden. De voorwaarden voor het in aanmerking komen voor gelden uit deze regeling zijn gelegen in het niveau en de omvang van een topsportprogramma en de formalisering van een fulltime arbeidsovereenkomst met een aantoonbaar gekwalificeerde coach (zie voor meer informatie over de regeling bijlage I).

In het eerste jaar (2007) van de regeling maakten 67 coaches (60,5 fte) deel uit van de regeling ‘Coaches aan de Top’. In 2010 waren in totaal 98 coaches (91fte) actief binnen de regeling. In totaal hebben 141 coaches van 35 sportbonden voor korte of langere tijd van de regeling gebruik gemaakt. Voor de regeling was een bedrag van 4,5 miljoen euro per jaar gereserveerd voor de jaren 2007 – 2010, wat een totaalbedrag van 18 miljoen euro betekent.¹ De regeling ‘Coaches aan de Top’ vormt een belangrijk aspect van de beleidspijler ‘presteren’, één van de drie pijlers in het beleid van VWS, waarvoor de uitgaven stegen van 18,6 miljoen euro in 2007 naar 34,7 miljoen euro in 2010

De Werkgeversorganisatie in de sport (WOS) heeft een belangrijke rol gespeeld bij het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden en het versterken van de rechtspositie van de coaches. Dit gebeurde onder meer door het opstellen van een modelarbeidsovereenkomst tussen sportbond en bondscoach, het informeren van coaches en bonden en het bemiddelen bij conflicten. Een inhoudelijke analyse van de rechtspositionele kant van de regeling valt buiten het bestek van dit evaluatieonderzoek en vindt plaats in een apart onderzoek door de WOS.² Arbeidsvoorwaarden worden in deze rapportage slechts in beschrijvende zin meegenomen.

¹ Waarvan 4.125 miljoen euro voor personeelskosten en 375.000 euro voor ondersteunende voorzieningen.

² WOS (2011) *Evaluatierapport Regeling Coaches aan de Top en Regeling Technisch directeuren*. Arnhem: WOS.

De centrale vraagstelling van het onderzoek is:

Hoeveel bonden, topsportprogramma's en personen zijn betrokken bij de Coaches aan de Top-regeling en wat zijn de door de betrokken coaches en topsportcoördinatoren ervaren opbrengsten en knelpunten?

Naast de huidige bij de regeling betrokken coaches en technisch directeuren van sportbonden zijn ook de ervaringen en visies van coaches die inmiddels geen gebruik meer maken van de regeling meegenomen en van coaches en technisch directeuren van topsportprogramma's die nog niet geheel voldeden aan de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de regeling.

1.2 Onderzoeksaanpak

De dataverzameling van het onderzoek is driedelig:

Documenten analyse

Verzamelen en analyseren van gegevens en data over de regeling via NOC*NSF.

Kwantitatief onderzoek (vragenlijsten)

Het kwantitatieve onderzoek vormt het 'hart' van deze evaluatie. Voor dit onderzoek onderscheiden we drie groepen: huidige bondscoaches die onder de regeling 'Coaches aan de Top' vallen, voormalig bondscoaches die onder de regeling vielen en technisch directeuren van de bij de regeling betrokken sportbonden.

Deze drie groepen zijn door middel van het uitzetten van een korte online vragenlijst bevraagd over feiten, meningen en ervaringen met betrekking tot de regeling. De vragenlijst bestond uit vragen met gesloten antwoordopties en een aantal open (toelichtings)vragen. De enquête is in samenspraak met NOC*NSF opgesteld.

Op het moment van de start van het onderzoek in het najaar van 2010 waren er negentig bondscoaches binnen de regeling 'Coaches aan de Top' aangesteld en 44 voormalig bondscoaches, die in het verleden via de regeling een aanstelling hadden gehad. In totaal hadden op dat moment 134 coaches verdeeld over 35 sportbonden voor één of meerdere jaren van de regeling gebruik gemaakt. Inclusief 35 technische directeuren van sportbonden zou dit een maximale onderzoeksgroep van 169 personen betekenen. Niet alle sportbonden beschikken echter over een technisch directeur of topsportcoördinator. Bij sommige kleinere sportbonden vervult de bondscoach tevens (een deel van) de taken van topsportcoördinator.

Voor de dataverzameling is gebruik gemaakt van het adressenbestand van NOC*NSF. Dit adressenbestand bestond uit 148 namen van (voormalig) coaches en technisch directeuren. Een viertal personen kwam meer dan één keer voor. Het ging om personen die in een eerder stadium via de regeling 'Coaches aan de Top' als bondscoach werkzaam zijn geweest en die momenteel als technisch directeur bij de zelfde sportbond in dienst zijn. Zij hebben alleen de vragenlijst voor technisch directeuren ingevuld. In één enkel geval stond iemand als coach en eveneens als technisch directeur aangemerkt. Deze persoon heeft alleen de vragenlijst voor huidige coaches ontvangen. Daarnaast ontbrak van een aantal personen het e-mailadres of deze bleek verouderd. Hierdoor kon niet iedereen die bij de regeling betrokken is geweest, worden benaderd. In totaal werden 133 personen aangeschreven.

Alle personen in de onderzoeksgroep ontvingen via email een uitnodiging voor het invullen van de online vragenlijst. De uitnodiging bevatte een korte uitleg over het onderzoek en een persoonlijke link, waarmee ze direct konden inloggen op de website van de online vragenlijst. Het invullen van de vragenlijst duurde ongeveer tien minuten. Daarbij bestond de mogelijkheid de antwoorden tussendoor op te slaan en op een later moment verder te gaan met invullen. Twee weken na het verzenden van de uitnodiging is er een reminder verstuurd naar de mensen die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld. Uiteindelijk is de vragenlijst iets meer dan een maand online beschikbaar geweest.

Kwalitatief (groeps)gesprekken

Alle personen die de online vragenlijst hebben ontvangen kregen eveneens een uitnodiging om deel te nemen aan een focusgroeps gesprek. De focusgroepen zijn georganiseerd rondom reeds geplande coach- of topsportcongressen op Nationaal Sportcentrum Papendal. Te weten het Nationaal Coach Platform op 2 en 3 november 2010 en het ICCE Continental Coach Conference op 2 en 3 december 2010. Er zijn uiteindelijk drie focusgroepen georganiseerd:

- Eén met huidige coaches
- Eén met topsportcoördinatoren
- Eén met voormalig coaches

Voor huidige (en voormalig) bondscoaches bleek het moeilijk om op korte termijn tijd vrij te maken voor deelname aan één van de focusgroepen. De meeste coaches hadden in hun drukke topsportprogramma weinig ruimte en veelvuldig waren coaches wegens topsportverplichtingen in het buitenland.

De focusgroeps gesprekken vormden een waardevolle aanvulling op de resultaten van die online vragenlijst, hoewel ze niet altijd nieuwe informatie opleverden. Bovendien bleken de meningen en ideeën van de deelnemers veelal goed op elkaar aan te sluiten, waardoor al snel ‘verzadiging’ van informatie optrad. Om die reden en vanwege de beperkte beschikbaarheid van (voormalig) bondscoaches werd besloten om niet meer bijeenkomsten met focusgroepen te houden, zoals aanvankelijk wel was gepland. Wel werden nog enkele aanvullende telefonische gesprekken gevoerd met voormalig bondscoaches en technisch directeuren, die niet bij de focusgroepsbijeenkomsten aanwezig konden zijn, maar wel hadden aangegeven daar aan te willen deelnemen. Van de bijeenkomsten met de focusgroepen werd een gespreksverslag gemaakt en deze werd ter goedkeuring voorgelegd aan de deelnemers.

Naast de georganiseerde focusgroepsbijeenkomsten is in samenspraak met NOC*NSF besloten enkele sportbonden te benaderen die momenteel (net) niet in aanmerking komen voor de regeling ‘Coaches aan de Top’. Deze bonden zijn in eerste instantie via de email benaderd en gevraagd om op een later moment telefonisch enkele vragen te beantwoorden. Een lijst van alle gesproken personen en organisaties is in de bijlagen te vinden.

1.2.1 Respons

Er werden in totaal 77 vragenlijsten digitaal ingevuld wat een overall responspercentage van 58 procent oplevert, zie tabel 1.1.

Tabel 1.1 Onderzoeksgroep en responsoverzicht

	Totale onderzoeksgroep op het moment van onderzoek	Adresbestand NOC*NSF	Beschikbare e-mailadressen ³	Aantal ingevulde vragenlijsten	Respons in procenten
Huidige coaches	90	83	78	43	55
Voormalig coaches	44	33	24	12	50
Technisch directeuren	35	32	31	22	71
Totaal	169	148	133	77	58

*aantallen in de eerste kolom kunnen iets afwijken van de werkelijke aantallen.

De hoogste respons werd behaald onder technisch directeuren met 71 procent (n=21). Het laagste responspercentage onder voormalig coaches: 50 procent (n=12).

Respons per sportbond

In onderstaande tabel 1.2 is de respons per sportbond weergegeven. Het werkelijke aantal (voormalig) bondscoaches per sportbond is inclusief de coaches voor aangepaste sporten. Sinds 2010 heeft Gehandicaptensport Nederland geen bondscoaches meer via de regeling 'Coaches aan de Top' in dienst. Die bondscoaches zijn ondergebracht bij de reguliere sportbonden. De online vragenlijst is door zes bondscoaches van Koninklijke Nederlandse Atletiek Unie en vijf coaches van Koninklijke Nederlandse Zwembond ingevuld. Dat zijn ook de twee sportbonden die de meeste bondscoaches via de regeling in dienst hebben.

³ Minus onjuiste of ontbrekende e-mailadressen en controle op dubbele aanwezigheid.

Tabel 1.2 Verdeling totaal aantal aangestelde (oud)coaches via de regeling en responsdeelname onderzoek per sportbond, in aantallen

Sportbond	Totaal aantal bondscoaches in 2010 ¹ (n= 90)	Respons huidige coaches (n= 43)	Totaal aantal voormalig bondscoaches ¹ (n= 44)	Respons voormalig coaches (n= 12)	Respons technisch directeuren (n= 22)
Koninklijke Nederlandse Zwembond	9	5	2	2	1
Atletiekunie	8	6			1
Koninklijk Nederlands Watersport Verbond	7	2	1		
Nederlandse Volleybal Bond	7	3	4	1	1
Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie	6	3	5	1	1
Koninklijke Nederlandsche Roeibond	5	2	4	2	
Koninklijke Nederlandse Hippische Sportfederatie	4	2	1		1
Koninklijke Nederlandse Gymnastiek Unie	4	2	3		
Koninklijke Nederlandse Hockey Bond	3	1	4	2	1
Koninklijke Nederlandse Baseball en Softball Bond	3		6		1
Nederlandse Tafeltennisbond	3	1	1	1	1
Nederlandse Basketball Bond	2	1	1		1
Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond	2	2	1		1
Koninklijke Nederlandse Schutters Associatie	2	2			1
Nederlandse Bridge Bond	2	2			1
Judo Bond Nederland	2	1			1
Nederlandse Golf Federatie	2	1			1
Nederlandse Ski Vereniging	2				
Badminton Nederland	2		2		
Nederlandse Handboog Bond	2	1	1	1	
Koninklijke Nederlandse Cricket Bond	1				
Koninklijke Nederlandse Dambond	1	1			1
Koninklijke Nederlandse Voetbal Bond	1	1	1	1	1
Bob en Slee Bond Nederland	1		1		1
Koninklijk Nederlands Korfbalverbond	1	1			1
Skate Bond Nederland	1	1			1
Koninklijke Nederlandse Algemene Schermbond	1	1			
Nederlandse Kanobond	1	1	1		1
Nederlandse Triathlon Bond	1		1	1	1
Taekwondobond Nederland	1		1		1
Koninklijke Nederlandsche Schaatsenrijders Bond	1		2		
Koninklijke Nederlandse Schaakbond	1				
Squash Bond Nederland	1				
Koninklijke Nederlandse Biljartbond	1				
Nederlands Handbal Verbond			1		
Totaal	90	43	44	12	22

¹ Op het moment van onderzoek

Coaches en/of technisch directeuren van de Nederlandse Ski Vereniging, de Koninklijke Nederlandse Cricket Bond en Badminton Nederland hebben de vragenlijst niet ingevuld. Die sportbonden hadden op het moment van onderzoek in 2010 twee coaches via de regeling in dienst. Opvallend is dat het Nederlands Handbal Verbond, als middelgrote sportbond in Nederland, in 2010 geen bondscoach meer via de regeling in dienst heeft.

Profiel van de onderzoeksgroep

In deze paragraaf wordt gekeken naar enkele achtergrondkenmerken van de responsgroep van huidige coaches, voormalig coaches en technisch directeuren. In tabel 1.3 is de verdeling naar leeftijd, geslacht en opleiding in de responsgroep weergegeven. Ongeveer een kwart van de huidige coaches (26 %) is jonger dan veertig jaar. Dit percentage is bij voormalig coaches (8 %) en technisch directeuren nog (18 %) lager. Bondscoaches zijn wat betreft leeftijd duidelijk een ervaren groep.

Tabel 1.3 Leeftijd, geslacht en opleiding, in procenten

	Huidige bondscoaches (n=42)	Voormalig bondscoaches (n= 12)	Technisch coördinatoren (n=22)
Leeftijd			
< 40 jaar	26	8	18
40-49 jaar	32	25	32
50 of ouder	42	67	50
Geslacht			
Man	86	100	100
Vrouw	14	0	0
Opleiding			
Middelbare school	25	8	
MBO	16	8	14
HBO	44	58	41
WO	14	25	46

Het aantal vrouwen in de responsgroep blijft behoorlijk achter bij het aantal mannen. Alleen onder de huidige bondscoaches is een aantal vrouwen actief (14 %). Deze gegevens suggereren dat er nog weinig is veranderd als het gaat om verticale gendersegregatie op het terrein van het sporttechnisch kader: hoe hoger het coachniveau, hoe geringer het aandeel vrouwen (vgl Knoppers & Bouman, 1996, 1998)⁴.

⁴ Knoppers, A. & Bouman, Y. (1996) Trainers/coaches: een kwestie van kwaliteit? De arbeidscultuur van trainers/coaches (in zes teamsporten). Arnhem: NOC*NSF.
Knoppers, A. & Bouman, Y. (1998) Altijd beter dan mijn sporters. De arbeidscultuur van trainers/coaches (in vier individuele sporten). Arnhem: NOC*NSF.

Opvallend is dat ruim een kwart van de huidige coaches alleen een diploma van middelbare school heeft. Daarentegen heeft een kleine meerderheid van de huidige bondscoaches (58 %) een opleiding op hoger onderwijsniveau (HBO/ WO) afgerond. Dit geldt voor vier van de vijf voormalig coaches en bijna negen op de tien technisch coördinatoren. Onder die laatste groep heeft de meerderheid een wetenschappelijke opleiding gevolgd. Eén van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de regeling was dat de coach moet voldoen aan het competentieprofiel TopCoach5⁵. Dat is een kwalificatieprofiel dat is vastgesteld door de overheid en de sport.

⁵ Het competentieprofiel omvat zeven competenties: 1) Coachen tijdens topwedstrijden 2) Trainen van topsporters 3) Begeleiden van topsporters 4) Managen van een topsportbegeleidingsteam 5) Ontwikkelen van topsportbeleid 6) Vergaren, ontwikkelen en delen van kennis 7) Bevorderen ontwikkeling van sporttechnisch kader

2. Resultaten online vragenlijst

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de online vragenlijst weergegeven. In de eerste paragraaf wordt ingegaan op enkele algemene structurele kenmerken van de regeling. Paragraaf 2.2 gaat over de tevredenheid van de regeling en tot slot wordt in paragraaf 2.3 gekeken naar het gebruik van faciliteiten en ondersteuning.

2.1 Achtergronden en structurele kenmerken

De meeste sportbonden in de onderzoeksgroep bleken één of twee bondscoaches in dienst te hebben. Sportbonden die twee of meer bondscoaches herbergen, hebben veelal een afzonderlijke bondscoach voor de verschillende specialistische disciplines die een eigen coach behoeven, waaronder -bijvoorbeeld- paralympische sporten.

Aan de huidige en voormalig bondscoaches is gevraagd of zij op de hoogte zijn/waren van hun aanstelling via de regeling ‘Coaches aan de Top’. Bijna alle bondscoaches (92%) en voormalig bondscoaches (93%) wisten dat zij via de regeling als bondscoach zijn/waren aangesteld. Het merendeel van de (voormalig) bondscoaches heeft die aanstelling reeds in 2007 verkregen, zie tabel 2.1. Een aantal sportbonden is later ingestapt, omdat de regeling gefaseerd werd ingevoerd.

Tabel 2.1 Jaartal aanstelling verkregen, in procenten

	Huidige bondscoaches (n=42)	Voormalig bondscoaches (n= 12)
2007	49	83
2008	14	17
2009	30	
2010	9	

Eén op de vijf bondscoaches (19%) was voor de regeling nog niet in dienst van de sportbond, zie tabel 2.2. Voor ongeveer een derde van de huidige bondscoaches (38%) en voormalig bondscoaches (33 %) betekende de aanstelling via de regeling een uitbreiding van hun toenmalige aanstelling. Sommige technisch directeuren gaven in de open antwoordruimte aan voor de invoering van de regeling nog geen fulltime bondscoach voor hun sportbond te hebben. Die functie werd voorheen ingevuld door iemand die dat naast zijn reguliere betaalde baan moest doen. Trainingen en begeleiding van topsporters werd daar omheen gepland.

“Er is een betere begeleiding van topsporters mogelijk binnen meer normale werktijden. Eerst moest alles nog naast het gewone werk plaatsvinden.” (Bondscoach)

Tabel 2.2 Voorheen ook in dienst bij de sportbond, in procenten

	Huidige bondscoaches (n=42)	Voormalig bondscoaches (n= 12)
Nee	19	
Ja, als fulltime bondscoach	24	42
Ja, als parttime bondscoach	38	33
Ja, als fulltime coach jeugd	7	17
Ja, als parttime coach jeugd	5	
Ja, anders	7	8

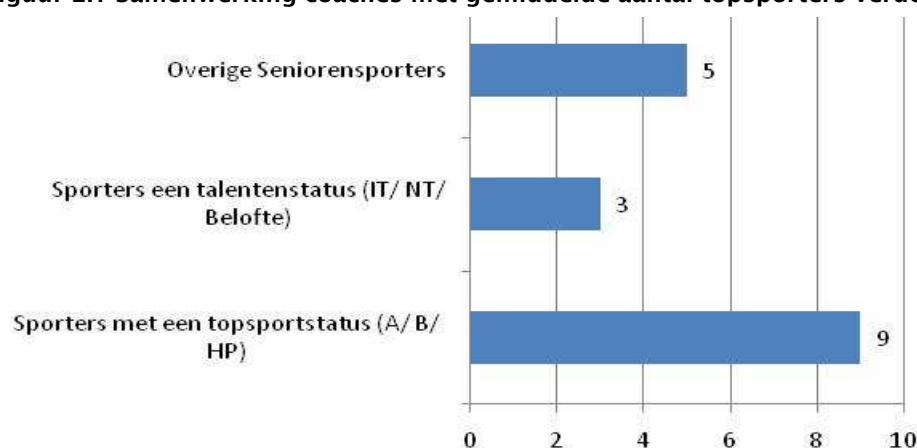
Voor een kwart van de huidige bondscoaches en twee op de vijf voormalig bondscoaches veranderde er vrijwel niets in hun aanstelling. Zij waren ook voor de aanvang van de regeling al als fulltime bondscoach in dienst bij de sportbond.

“Door de regeling is er geen verandering in mijn situatie opgetreden. De uren die ik besteedde aan de sport en de sporters werd voorheen op een andere manier geregeld en tot stand gebracht” (bondscoach).

Onder de categorie ‘anders’ was een aantal huidige bondscoaches die voorheen bij de sportbond in bepaalde beleidsfuncties werkzaam waren. De voormalig bondscoach bij de categorie ‘anders’ was voorheen als assistent-trainer in dienst bij de sportbond.

De (voormalig) bondscoaches werken gemiddeld met zeventien sporters samen, waarvan het merendeel een officiële topsportstatus (A, B of HP) van NOC*NSF heeft, zie figuur 2.1. Het aandeel topsporters met een officiële talentenstatus (IT, NT of Belofte) ligt iets lager. De meeste sporters met een talentenstatus bevinden zich in de nationale jeugdselecties. De bondscoaches hebben veelal niet de directe verantwoordelijkheid over de jeugdselecties en krijgen dan logischerwijs ook minder met sporters met een talentenstatus te maken.

Figuur 2.1 Samenwerking coaches met gemiddelde aantal topsporters verdeeld naar status



Het merendeel van de (voormalig) bondscoaches (55%) besteedt tussen de twintig en dertig uur per week aan begeleiding bij trainingen en wedstrijden, zie tabel 2.3. Een kleine groep (16%) besteedt meer dan dertig uur aan begeleiding. Ongeveer drie op de tien (voormalig) bondscoaches (29 %) is minder dan twintig uur per week met training en wedstrijden bezig.

Tabel 2.3 Bestede tijd aan begeleiding bij trainingen/wedstrijden en voorbereidingstijd , in procenten

	(voormalig) bondscoaches (n=55)
Begeleiding bij trainingen en wedstrijden	
Minder dan 20 uur per week	29
Tussen de 20 en 30 uur per week	55
Meer dan 30 uur per week	16
Vorbereiding op trainingen en wedstrijden	
Minder dan 10 uur per week	38
Tussen de 10 en 15 uur per week	25
Meer dan 15 uur per week	36
Totale tijdsbesteding	
38 uur per week of minder	38
Tussen de 38 en 45 uur per week	35
Meer dan 45 uur per week	27

Bijna twee op de vijf bondscoaches (38%) besteden minder dan tien uur per week aan de voorbereiding op trainingen en wedstrijden. Ongeveer één op de drie bondscoaches (36 %) besteedt meer dan vijftien uur per week aan voorbereiding naast hun daadwerkelijke begeleiding bij trainingen en wedstrijden.

De totale tijdsbesteding per week is berekend op basis van deze twee inschattingen. Hierin zijn andere werkzaamheden ten behoeve van het bondscoacheschap niet bevraagd, waardoor de werkelijke tijdsbesteding nog iets hoger uit zou kunnen komen. Ook hadden sommige bondscoaches moeite om een goede inschatting van hun tijdsbesteding te geven. De meeste bondscoaches zijn regelmatig meerdere dagen aaneengesloten weg van huis om hun sporters te begeleiden tijdens (internationale) topsportevenementen.

“De tijdsbesteding per week is moeilijk zo niet onmogelijk te maken. Over een heel seizoen kan de intensiteit behoorlijk verschillen en je bent er ook in je vrije tijd nog zo veel mee bezig”
(Bondscoach).

Conform de afspraken die gemaakt zijn in de CAO-sport worden fulltime coaches aangesteld voor een werkweek van 38 uur.⁶ Twee op de vijf (voormalig) bondscoaches (38 %) geven aan maximaal 38 uur werkzaam te zijn, dit zijn waarschijnlijk allemaal coaches van paralympische sporten.⁷ Ruim een derde (35 %) van de (voormalig) bondscoaches besteedt tussen de 38 en 45 uur per week aan het bondscoacheschap en meer dan een kwart (28 %) heeft zelfs een tijdsbesteding van meer dan 45 uur per week.

⁶ Zie hoofdstuk 5 CAO-sport te downloaden op: http://www.fnvsport.nl/arbeidsvoorwaarden/20_cao-sport.html

⁷ Voor paralympische coaches was een fulltime aanstelling geen voorwaarde; voor coaches in andere sportdisciplines wel.

Merendeel voormalig bondscoaches nog steeds werkzaam in de sport

Aan de voormalig bondscoaches is gevraagd of ze momenteel nog in dienst van de sportbond zijn, zie tabel 2.4. Tweederde van de voormalig coaches is momenteel niet meer in dienst van de sportbond. Het merendeel is nog wel werkzaam als (club)coach in het binnen- of buitenland.

Tabel 2.4 Momenteel nog in dienst bij de sportbond, in procenten

	Voormalig bondscoaches (n= 12)
Nee	67
Ja, als (fulltime) coach jeugd	16
Ja, anders	17

Van de voormalig bondscoaches zou 42 procent in de toekomst wel weer als bondscoach bij de sportbond werkzaam willen zijn, zie tabel 2.5. In de toelichting werd door één van de voormalig bondscoaches aangegeven: *“Coaching is mijn passie en ik wil graag weer volledig met het coachen bezig zijn.”* Voor een andere voormalig bondscoach was het vooral de motivatie om dingen te verbeteren waarom hij in de toekomst weer bondscoach zou willen worden. *“Ik zie nog uitdagingen genoeg in mijn sport”*.

Tabel 2.5 In de toekomst weer bondscoach bij de sportbond, in procenten

	Voormalig bondscoaches (n= 12)
Ja	42
Nee	25
Weet ik niet	33

Een kwart van de voormalig bondscoaches zou in de toekomst beslist geen bondscoach meer willen zijn en een derde ‘weet het niet’. Hierin speelden negatieve ervaringen voor enkele voormalig bondscoaches een belangrijke rol. *“Ik had genoeg van de structuur bij de bond en de daaruit voortvloeiende manier van werken,”* aldus één van de coaches. Voor een andere coach was het na ruim twintig jaar coach te zijn geweest tijd voor nieuwe uitdagingen.

2.2 Opbrengsten van de regeling

Deze subparagraaf beschrijft, aan de hand van stellingen en antwoorden op enkele open vragen, de opbrengsten van de regeling voor de sportbond en voor de bondscoach zelf.

Opbrengsten van de regeling voor de bondscoaches

Volgens de bondscoaches levert de regeling een belangrijke bijdrage tot het maatschappelijk aanzien van topcoach als volwaardig beroep. Vier op de vijf bondscoaches (81 %) is het (heel erg) eens met deze stelling, zie tabel 2.6. Eén van de technisch directeuren gaf aan: *“Dit is de erkenning voor het coachvak die zo verschrikkelijk hard nodig was.”*

Tabel 2.6 Stellingen over opbrengsten van de regeling voor bondscoaches, percentage (heel erg) mee eens

De regeling 'Coaches aan de Top':	Huidige coaches (n=42)	Voormalig coaches (n=12)	Technisch directeuren (n=22)
Is een belangrijke bijdrage tot het maatschappelijk aanzien van topcoach als volwaardig beroep	81	100	73
Heeft mijn ontwikkeling als trainer/coach bevorderd	74	75	64
Heeft geleid tot betere samenwerking en kennisuitwisseling met andere coaches die niet onder de regeling vallen	70	100	68
Heeft mijn maatschappelijke positie als coach verbeterd	65	50	91
Heeft mijn financiële situatie verbeterd	51	33	68
Heeft ook geleid tot verdere professionalisering voor coaches die niet onder de regeling vallen	44	33	32
Heeft eigenlijk weinig invloed op mijn positie en functioneren	30	17	18
Heeft mede geleid tot meer afgunst onder coaches die niet onder de regeling vallen	9	17	18

De bijdrage van de regeling aan een verdere professionalisering van coaches die niet onder de regeling vallen, wordt door (voormalig) bondscoaches en technisch directeuren het minst positief beoordeeld. Deze vraag was waarschijnlijk niet eenvoudig te beantwoorden, want deze vraag kende ook het hoogste percentage 'weet niet'-antwoorden, zie tabel b2.1 in de tabelbijlagen.

Technisch directeuren zijn het er vaker (heel erg) mee eens (91 %) dat de regeling ook een verbetering van de maatschappelijke positie van coaches inhoudt, dan de bondscoaches zelf (65 %). Bondscoaches stellen daarentegen vaker (30 %) dat de regeling eigenlijk weinig invloed heeft gehad op hun positie en functioneren. In paragraaf 2.1 kwam reeds naar voren dat een kwart van de bondscoaches al voor de instelling van de regeling volledig in dienst van de sportbond was. Hierdoor kan het zijn dat er voor die groep eigenlijk weinig is veranderd. Tevens blijkt ook de financiële situatie voor een aantal bondscoaches niet of nauwelijks veranderd. Ongeveer de helft van de (voormalig) bondscoaches (49% en 58%) is het niet echt of helemaal niet eens met deze stelling, zie tabel b2.1 in de tabelbijlagen. In de open antwoorden van de (voormalig) bondscoaches kwam de salariëring eveneens regelmatig aan de orde: *“Eerlijk gezegd is de financiële vergoeding erg matig. Met mijn werk als fysiotherapeut verdiende ik meer. Dus het is, in zekere zin, wel een extra opoffering. Dus een wens is een betere vergoeding voor zeer specialistisch werk”*.

Desalniettemin zijn zowel de (voormalig) bondscoaches als de technisch directeuren erg positief over de regeling. Als antwoorden op de open vraag, wat de (voormalig) bondscoaches zagen als de meest belangrijke verandering van de regeling voor hun persoonlijk leven, gaf maar een klein deel aan dat er in feite weinig veranderd was. De meerderheid gaf aan dat met de regeling beoogde aspecten in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer zoals fulltime kunnen coaches tegen een 'normaal' salaris en persoonlijke ontwikkelingen zoals het volgen van een topcoachcursus de grootste verandering was. *“Dat ik me volledig kan wijden aan het begeleiden van atleten en het ontwikkelen van mezelf als coach zonder energie te hoeven verspillen aan een conflicterende (maar om te overleven noodzakelijke) bijbaan”* (Bondscoach).

Opbrengsten van de regeling voor de sportbond

Bondscoaches en technisch directeuren benoemen een betere begeleiding van topsporters en betere topsportprogramma's het vaakst als opbrengsten van de regeling, zie tabel 2.7. Tevens denkt ongeveer driekwart van de bondscoaches (79%) en technisch directeuren (73%) dat de regeling indirect tot betere prestaties van de sporters heeft geleid. *“Wij zijn nu meer in staat topsporters beter en intensiever te begeleiden en kunnen ons daardoor beter met de wereldtop meten”* (Bondscoach).

Tweederde van de ondervraagde huidige coaches is van mening dat ze meer tijd aan de sporters kunnen besteden en iets meer dan de helft geeft aan dat er sinds de invoering van de regeling meer trainingsuren worden gemaakt (58%). In de open antwoorden van de bondscoaches werden deze aspecten eveneens regelmatig benoemd: *“Ik kan nu honderd procenten aanwezig zijn bij de trainingen en wedstrijden en kan beter contact onderhouden met mijn sporters en ondersteunende specialisten”*.

Tabel 2.7 Stellingen over opbrengsten van de regeling voor sporttak, percentage (heel erg) mee eens

De regeling ‘Coaches aan de Top’:	Huidige coaches (n=42)	Voormalig coaches (n=12)	Technisch directeuren (n=22)
Heeft er toe bijgedragen dat topsporters beter worden begeleid	88	67	82
Heeft tot betere topsportprogramma geleid	81	83	77
Heeft indirect tot betere prestaties met de selectie geleid	79	58	73
Stelt mij in staat meer tijd aan sporters te besteden	67	75	77
Heeft er voor gezorgd dat er meer trainingsuren worden gemaakt	58	50	64
Heeft mede bijgedragen aan verbetering van het topsportbeleid van de bond	*	*	82
Is goed voor betrokken coaches, maar er is minder geld voor een volwaardig topsportprogramma	9	25	27
Kent nog te veel haken en ogen om als ‘succesvol’ te worden beschouwd	16	17	27

*Stelling niet in vragenlijst opgenomen

De ondervraagden zijn over het algemeen erg positief over de regeling. Het is dan ook niet verwonderlijk dat bijna alle technisch directeuren van mening zijn dat de regeling heeft bijgedragen aan verbetering van het topsportbeleid van de bond (82%). Als antwoord op een van de open vragen gaf een technisch directeur aan: *“De regeling is het fundament van ons topsportbeleid. Zonder ‘Coaches aan de Top’ geen topsportprogramma's binnen onze sportbond.”*

Naast de positieve kanten zijn er volgens enkele technisch directeuren en (voormalig) bondscoaches nog wel bepaalde ‘haken en ogen’. Deze stelling werd ook relatief vaak met ‘weet niet’ beantwoord, zie tabel b2.2 in de tabelbijlagen. Een van de technisch directeuren gaf aan dat sportbonden soms erg afhankelijk zijn van de toekenning van subsidies, waardoor een lange termijnplanning -die voor de sport noodzakelijk is- bemoeilijkt wordt. *“De regeling zou voor minimaal vier jaar vastgesteld moeten worden en gelijk moeten lopen aan een Olympische cyclus.”* Daarnaast ondervonden enkele sportbonden dat niet alle topsporters zich voor een fulltime topsportprogramma konden inzetten. *“Nu ben ik volledig beschikbaar, maar de sporters*

moeten dat dan ook zijn. Veel van onze topsporters hebben de A-status nog niet”, aldus een van de bondscoaches.

Genoemde Verbeterpunten

De belangrijkste verbeterpunten die door (voormalig) bondscoaches en technisch directeuren worden genoemd als antwoord op één van de open vragen behelzen vooral meer maatwerk en flexibiliteit en een uitbreiding van de regeling.

- Meer maatwerk en flexibiliteit

De regeling is voor alle sportbonden en bondscoaches hetzelfde, terwijl de professionalisering binnen de bonden en de mate waarop bonden internationaal presteren zeer verschillend zijn. Bepaalde sportbonden hebben niet het hele jaar een goede bondscoach nodig en andere bonden geven aan dat de regeling eigenlijk ‘ondermaats’ is wat betreft het salarisniveau van topcoaches. *“Aan coaches in zeer volwassen sporten, die wereldwijd worden beoefend, hangt een ander prijskaartje”* (Technisch directeur). Daarnaast gaven enkele bondscoaches aan dat de salariëring op dit moment voor alle coaches hetzelfde is ongeacht ervaring, behaalde resultaten of het aantal sporters dat zij begeleiden.

Verschillende respondenten pleiten voor meer mogelijkheden voor een flexibelere invulling van de budgetten, waardoor gelden uit deze regeling makkelijker kunnen worden verdeeld over bijvoorbeeld twee coaches. Tevens werd het inschakelen of inhuren van (zeer) specialistische (paramedische) ondersteuning en/of (bewegingswetenschappelijke) kennis genoemd. *“Wij werken met een coachingsteam, waarin de specifieke expertise van iedere coach gebruikt wordt voor de hele selectie (mannen en vrouwen). De regeling kan beter als budget uitgekeerd worden, zodat wij dat naar eigen inzicht kunnen benutten”* (Technisch directeur).

- Uitbreiding regeling

Volgens de technisch directeuren en bondscoaches is een uitbreiding van de regeling wenselijk. *“Ik zou de regeling graag uitbreiden naar een zelfde regeling voor assistent-coaches die nauw samenwerken met de ‘Coaches aan de Top’.”* (Bondscoach). Zij kunnen werkzaamheden van bondscoaches uit handen nemen waardoor taken en verantwoordelijkheden over meerdere personen kunnen worden verspreid. Hierdoor kunnen de bondscoaches meer aandacht voor de grote lijn behouden en zich meer vrijmaken voor persoonlijke ontwikkeling. Daarnaast wordt door uitbreiding van de regeling ook in andere lagen van de sport een bepaalde professionalisering gestimuleerd, zo veronderstelden enkele bondscoaches. *“Een verruiming voor meer coaches (...) waardoor professionalisering wordt afgedwongen”* (Bondscoach).

Aan de (voormalig) bondscoaches en technisch directeuren is gevraagd naar de tevredenheid over de regeling in zijn geheel. Technisch directeuren zijn nog iets positiever over de regeling dan (voormalig) bondscoaches. Zij zijn vaker heel erg tevreden (59%) dan (voormalig) bondscoach (8% en 35%), zie tabel 2,8.

Tabel 2.8 Tevredenheid over de regeling in zijn geheel, in procenten

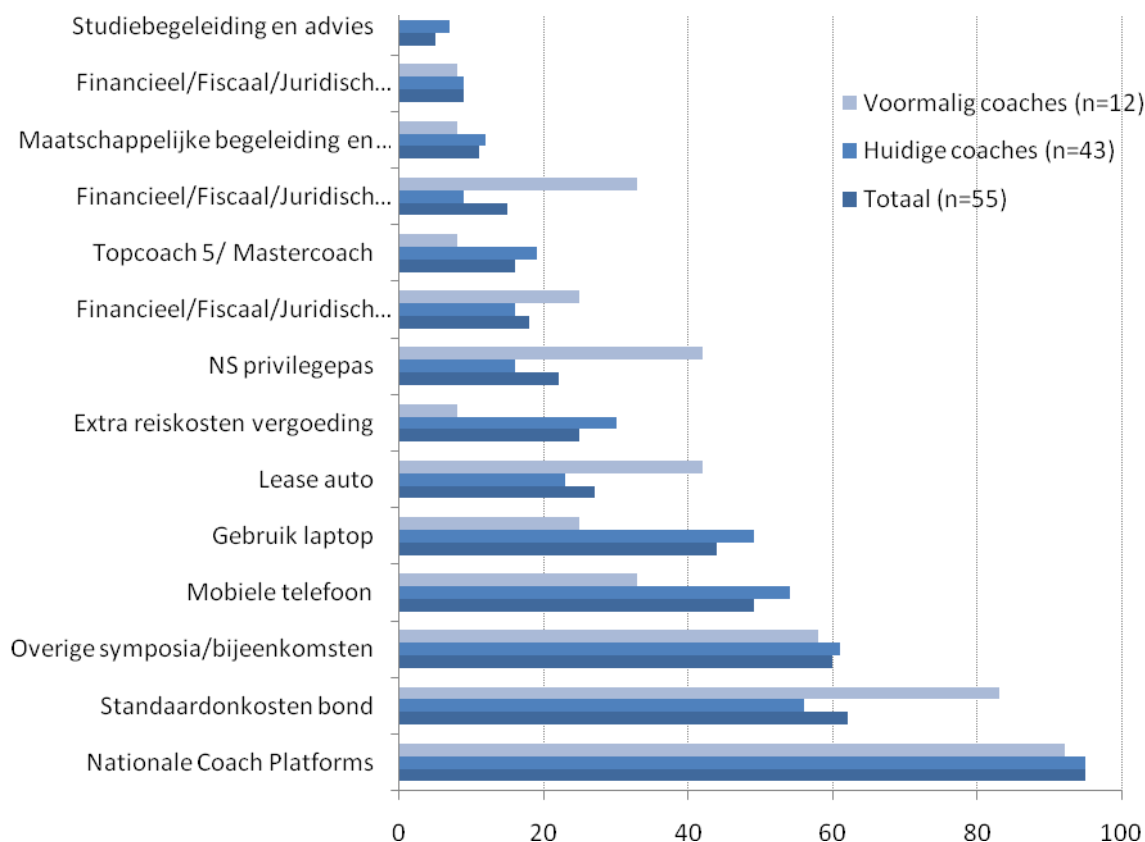
	Huidige coaches (n=42)	Voormalig coaches (n=12)	Technisch directeuren (n=22)
Heel erg tevreden	35	8	59
Tevreden	58	83	32
Niet zo tevreden			9
Ontevreden			
Weet niet	7	8	

2.3 Overige faciliteiten en ondersteuning

Aan de huidige bondscoaches en de voormalig bondscoaches is gevraagd van welke vormen van ondersteuning zij gebruik hebben gemaakt. In onderstaande tabel 2.9 is te zien dat bijna alle (voormalig) bondscoaches de Nationale Coach Platforms bezoeken.⁸ Ook overige coachbijeenkomsten (62%) worden goed bezocht door (voormalig) bondscoaches. Een belangrijk onderdeel van de regeling bestond uit het verbeteren van de kennisuitwisseling en scholing van bondscoaches. Het bezoeken van congressen levert daarmee, op het gebied van kennisuitwisseling, een belangrijke bijdrage aan de scholing van coaches. Daarnaast maakt momenteel zestien procent van de (voormalig) bondscoaches gebruik van opleidingsmogelijkheden als topcoach5 of de Mastercoach opleiding van NOC*NSF.⁹ Studietoelagen en maatschappelijke loopbaan advies wordt door de (voormalig) bondscoaches iets minder gebruikt

⁸ Het bezoeken van Nationale Coach Platforms geldt ook als een van de 'verplichtingen' voor coaches die deel uit maken van de regeling.

⁹ Het competentieniveau van topcoach5 is voorwaarde voor coaches om voor de regeling in aanmerking te komen

Figuur 2.2 Gebruik van faciliteiten en ondersteuning, in procenten

Een bondscoach moet voor zijn werkzaamheden regelmatig op pad in binnen- en buitenland. De (voormalig) bondscoaches kunnen daarvoor ondersteuning ontvangen. Een leaseauto (27 %), een NS-privilegepas (22%) of een extra reiskostenvergoeding (25 %) zijn de voornaamste mogelijkheden.

Voormalig bondscoaches maken relatief vaak gebruik van de ondersteuning die FNV Sport of NLCoach biedt op het gebied van financieel/juridisch en/of fiscaal advies. Zij doen dit mogelijk vanwege de noodzaak voor een goede afhandeling van hun belangen bij de sportbond bij hun vertrek.

Algemene beoordeling topsportklimaat

Naast enkele specifiek met de regeling beoogde aspecten voor ondersteuning is ook gevraagd naar de tevredenheid van (voormalig) bondscoaches over het topsportprogramma vanuit de bond, zie tabel 2.9. Bijna alle (voormalig) bondcoaches zijn tevreden over de omvang en de kwaliteiten van het trainings- en wedstrijdprogramma. Echter, bondscoaches zijn hier waarschijnlijk, binnen de ruimte en (financiële) mogelijkheden van een sportbond, ook zelf verantwoordelijk voor.

Tabel 2.9 Tevredenheid en kwaliteit van topsportprogramma, percentage (zeer) tevreden

	Huidige coaches (n=42)	Voormalig coaches (n=12)
De omvang van het trainingsprogramma	95	92
De omvang van het wedstrijdprogramma	88	92
De kwaliteit van het trainingsprogramma	93	83
De kwaliteit van het wedstrijdprogramma	95	67
Het topsportbeleid van de bond	84	67

Bondscoaches hebben te maken met verschillende ondersteunende organisaties. De bond en NOC*NSF worden door (voormalig) bondscoaches het best beoordeeld, zie tabel 2.10. De organisaties NLCoach en FNV Sport scoorden een opvallend hoog percentage 'niet van toepassing'. Wat waarschijnlijk betekent dat zij geen gebruik maken van ondersteuning vanuit NLCoach en FNV Sport, zie tabel b2.3 in de tabelbijlagen. De meerderheid van de (voormalig) bondscoaches die wel gebruik maken van ondersteuning vanuit NLCoach of FNV Sport beoordelen deze als tenminste voldoende.

Tabel 2.10 Beoordeling ondersteuning, diverse (sport)organisaties, in percentage voldoende/goed

	Huidige coaches (n=42)	Voormalig coaches (n=12)
De Bond	88	58
NOC*NSF	90	90
NLCoach	75	75
FNV Sport	66	66

*percentages na verwijdering niet van toepassing

Alle respondenten is tevens gevraagd een cijfer te geven voor het topsportklimaat in Nederland. De huidige bondscoaches beoordelen het topsportklimaat in Nederland het hoogst, met gemiddeld een 7,3. Voormalig bondscoaches (6,8) en technisch directeurs (6,9) beoordelen het topsportklimaat in Nederland iets lager, zie tabel b2.4 in de tabelbijlagen.

3. Resultaten focusgroepen

In dit hoofdstuk bespreken wij de resultaten uit de bijeenkomsten met de focusgroepen (en enkele individuele gesprekken), waarin gesprekken worden gevoerd met bondcoaches, voormalig bondscoaches en technisch directeuren. Een overzicht van gesproken personen en organisaties is in de bijlagen te vinden.

3.1 Wat heeft de regeling voor de coaches betekend

In eerste instantie werd met beleidsprogramma's ingezet op het verbeteren van de positie van topsporters (Van Bottenburg, 2009).¹⁰ Coaches bleven daar nog bij achter. In hoofdstuk twee zagen we dat voor een derde van de bondscoaches, met de invoering van de regeling 'Coaches aan de Top', hun toenmalige aanstelling werd uitgebreid naar een fulltime functie. Volgens één van de technisch directeuren waren bondscoaches voorheen 'vakidioten', die voor een minimale vergoeding aan het werk waren. Coaches zijn nog steeds 'vakidioten', maar nu krijgen ze tenminste redelijk betaald voor hun werkweek van minimaal zestig uur.

Tijdsbesteding en werkdruk

Op basis van de resultaten uit de online enquête, werd in hoofdstuk twee een verdeling van de tijdsbesteding per week van bondscoaches gegeven (tabel 2.3). Meer dan de helft van de (voormalig) bondscoaches heeft een werkweek van meer dan 38 uur. De tijdsbesteding en werkdruk kwam ook ter sprake in het focusgroepsgesprek met de bondscoaches: *"Ik ben al snel vijftig tot zestig uur met mijn werk bezig. Je sociale leven komt daardoor behoorlijk onder druk te staan."* Of zoals een andere bondscoach zei: *"Ik ben tussen de negentig en 110 dagen per jaar van huis. Daar heeft je gezin ook behoorlijk onder te leiden"*. De meeste bondscoaches zijn erg geëngageerd aan de sport en de sporters waardoor hun sociaal-persoonlijk leven in de verdringen kan komen met mogelijke ook risico's op overbelasting of een burn-out. *"Dat is een valkuil voor ons, die betrokkenheid, die passie, geen nee kunnen zeggen"* (Voormalig bondscoach). Ondanks de grote tijdsinvesteringen gaven de bondscoaches aan blij te zijn met de regeling en voor sommige bondscoaches betekende het dat ze van hun hobby hun beroep hebben kunnen maken.

Met de regeling is de (rechts)positie van de coaches sterk verbeterd. (Bonds)coach is een 'echt' vak geworden. Bondscoaches hebben nu een contract voor meerdere jaren en een fatsoenlijk salaris. Dit maakt ook dat het beroep van bondscoach nu een fulltime 'baan' is geworden. Eén van de technisch directeuren maakte hierbij echter een kanttekening: *"We moeten oppassen – doordat het coachvak steeds meer een baan aan het worden is – dat we die 'vakidioten' niet verliezen."* Dit werd door de meeste technisch directeuren zeker niet zo herkend. *"Ik denk niet dat we bang hoeven te zijn dat we coaches zonder passie krijgen. Voor hetgeen wat bondcoaches moeten doen, is het nog steeds geen vet betaalde baan. Daarnaast moet je zoveel van huis zijn dat je echt wel gepassioneerd moet zijn om dat te willen en kunnen"*. De technisch

¹⁰ Bottenburg, M. van, (2009). *Op jacht naar goud. Het topsportklimaat in Nederland 1998-2008*. Nieuwegein: Arko Sports Media.

directeuren waren het er over eens dat je moet blijven inzetten op bondscoaches met passie en liefde voor de sport. In de topsport heb je mensen nodig met een grote toewijding voor de sport en de atleten.

In hoeverre de regeling ‘Coaches aan de Top’ heeft bijgedragen aan het (versneld) tot stand brengen van aparte functies van technisch directeur is niet te zeggen. Opmerkelijk genoeg zijn er in de huidige groep vier technisch directeuren die voorheen als bondscoach onder de regeling ‘Coaches aan de Top’ actief zijn geweest. In deze lijn kan de functie van technisch directeur ook gezien worden als een mogelijkheid in het loopbaanperspectief van (bonds)coaches. Het beroep van technisch directeur biedt meer zekerheid en vindt grotendeels onder ‘normale’ werktijden plaats.

Maatschappelijke positie en waardering

De regeling heeft er volgens de technisch directeuren verder toe bijgedragen dat het coachberoep meer maatschappelijke waardering krijgt, dat de maatschappelijke positie is verbeterd en de baan zekerheid is toegenomen. Eén van de bondscoaches maakte de overstap vanuit het bedrijfsleven, waardoor hij juist inleverde op zijn maatschappelijke positie. Voor een andere bondscoach kwam de regeling op het juiste moment: *“Als ik nu nog zou moeten leven van jaarcontractjes was ik misschien wel wat anders gaan doen.”* Eén van de bondscoaches voelde zich, sinds zijn aanstelling als fulltime bondscoach, ook serieuzer genomen bij zijn sportbond en NOC*NSF. Andere bondscoaches vonden dat niet direct, maar merkten wel dat er meer begrip en waardering in hun omgeving was gekomen voor hetgeen ze deden.

Ondanks alle verbeteringen blijft het beroep van coach nog steeds risicovol. Contracten zijn hoogstens voor een paar jaar en als prestaties uitblijven, kan een bondscoach zo op straat staan. Dit kwam met name aan de orde in de gesprekken met (voormalig) bondscoaches. *“Als coach sta je nooit sterk en dat weet je als je zoiets aangaat. In mijn geval is het een meerjaren contract,(...) als je sport goed presteert, dan mag je blijven. Doet je sport het niet goed, dan wordt je contract gewoon niet verlengd.”* Volgens de technisch directeuren is die onzekerheid inherent aan de topsport. *“Als je daar niet tegen kan, ben je wellicht niet geschikt. We moeten niet te soft worden.”* werd door een van de technisch directeuren gezegd. De technisch directeuren zijn het er over eens dat een bondscoach zonder resultaten het veld moet ruimen, maar ze vragen zich wel af of het tellen van medailles hiervoor de juiste methode is.

De technisch directeuren zijn zich er van bewust dat het ontslaan van een coach van grote invloed kan zijn op iemands persoonlijke situatie en pleiten voor een soort nazorg wanneer de samenwerking met een bondscoach wordt beëindigd. Soms moet een bondscoach erg plotseling vertrekken, maar voor de sport is dat misschien noodzakelijk. *“Er zou zoiets moeten zijn als ‘Coaches op de Werkvloer’ in navolging van ‘Goud op de Werkvloer’.”* (Technisch directeur). Eén van de voormalig bondscoaches voelde zich een beetje aan zijn lot overgelaten nadat zijn contract werd beëindigd. *“Op het moment dat de regeling stopt of je niet meer als coach in dienst bent, val je overal buiten. Je wordt niet meer uitgenodigd voor Nationaal Coach Platform, bijvoorbeeld. Er zou zoiets als een loopbaanbegeleiding voor coaches moeten komen.”*

Daarnaast werd in het gesprek met technisch directeuren ook gezegd dat je altijd erg voorzichtig moet zijn met het ontslaan van een bondscoach. Er is vaak jarenlang geïnvesteerd in zo’n

persoon en als iemand moet vertrekken is dat meteen ook een enorme kapitaalvernietiging, want er gaat daarmee ook veel kennis verloren.

Persoonlijke ontwikkeling van coaches

De regeling zou het mogelijk moeten maken dat coaches naast het trainen en begeleiden van hun sporters ruimte hebben voor persoonlijke ontwikkeling. Sommige (voormalig) bondscoaches zouden graag meer tijd hebben om zich bezig te houden met een passende cursus of opleiding, maar zeggen dat dit binnen het huidige topsportprogramma nauwelijks mogelijk is. *“Mijn sporters trainen 32 uur per week. Daar moet ik bij aanwezig zijn. Als ik naar een cursus ga, is er niemand om hen te begeleiden.”* (Bondscoach). Volgens de meeste technisch directeuren zitten veel bondscoaches in een soort spagaat tussen de intensieve begeleiding van sporters enerzijds en de mogelijkheden voor het volgen van een cursus anderzijds. Atleten trainen al snel twintig uur per week en sommige bondscoaches zijn gemakkelijk 150 dagen per jaar in het buitenland. Een hele opleiding volgen is dan nauwelijks nog mogelijk. Technisch directeuren zien voor topcoaches meer in korte cursussen en bijeenkomsten van dagdelen, zoals het Nationaal Coach Platform.

Naast het volgen van cursussen wordt er door de technisch directeuren onderscheid gemaakt tussen formeel en informeel leren ('learning on the job'). Mede door de regeling maken de meeste coaches, volgens de technisch directeuren, een versnelde ontwikkeling door: *“Ze staan gewoonweg meer met hun sporters op de vloer en coaches hebben de tijd om met collega's (uit binnen- en buitenland) te praten over de ontwikkelingen in de sport.”* Enkele technisch directeuren zien zichzelf als een soort mentor van de coaches en proberen de coaches te begeleiden in hun ontwikkeling door ze hiertoe handvatten aan te reiken: *“Echte topcoaches behoeven geen hele opleiding. Daar gaat het hoogstens om de laatste procenten”* Opleidingen en scholing zouden vooral voor jonge en aankomende coaches aantrekkelijk kunnen zijn, volgens een van de technisch directeuren.

Dat dit niet voor alle bondscoaches geldt en dat ook zij zich graag blijven ontwikkelen en niet alle bondscoaches voldoende ondersteuning ervaren vanuit de bond of elders blijkt uit de volgende uitspraak van een voormalig bondscoach: *“Er zou meer gekeken moeten worden naar het functioneren. Gerichtte afspraken maken, sterke en zwakke punten bespreken en wat je er aan doet om dingen te verbeteren. Dat is precies hoe je omgaat met je sporters. Zoiets zou een technisch directeur of iemand van NOC*NSF kunnen doen.”*

Een technisch directeur bij een andere sportbond heeft wel hele goede ervaringen met één van zijn coaches die momenteel een coachopleiding volgt. *“Wij doen veel aan trainingsdagen en intervisies tussen coaches. Dat is heel inspirerend. Het kost tijd, maar het is leerzaam voor de coaches. Eén van onze coach volgt een coachopleiding en wij merken dat hij die ervaringen weer overbrengt aan andere trainers en coaches binnen de bond.”* De opleiding en ontwikkeling van één coach heeft hier een uitwerking op meerdere coaches en speelt een rol in de samenwerking en kennisuitwisseling tussen coaches bij een sportbond.

Loopbaanperspectief voor (bonds)coaches

Technisch directeuren en (voormalig) bondscoaches erkennen dat er, zeker in vergelijking met enkele jaren geleden, een soort loopbaanperspectief voor coaches aan het ontstaan is. De huidige bondscoaches vormen een voorbeeld voor de jongere generatie ambitieuze coaches. Een technisch directeur omschreef het als volgt: *“Het voordeel van de regeling is dat coaches ver*

weg, ergens aan de horizon, zicht krijgen op een baan als coach”. Hoewel dit een eerste kleine stap is, moet er zowel volgens de technisch directeuren als de bondscoaches op dit gebied nog veel gebeuren. Een voormalig bondscoach vertelde: *“Het is een krappe markt voor coaches. Dat merk ik en dat schrikt jonge coaches ook wel eens af. Je moet vooral veel geduld hebben en willen investeren. Er zijn nu meerdere coaches in dienst bij de bond en er ontstaan hier en der ook meer mogelijkheden met gemeenten of sponsors die willen investeren. Dus ja, ik zie zeker bepaalde loopbaanmogelijkheden ontstaan. De verbetering is echt zichtbaar alleen dat perspectief zal je zelf moeten creëren.”*

Het aanstellen van talentcoaches en assistent-coaches kan volgens de technisch directeuren ook bijdragen aan betere carrièremogelijkheden voor coaches. Naast verbeterde loopbaanperspectieven biedt dat andere voordelen: Sportbonden merken dat het niveau van de sport omhoog gaat; Trainers worden beter, topsportprogramma’s professioneler en hun beste sporters gaan vooruit. Echter, het ‘achterland’ - de verenigingen en clubs - blijven daarbij achter. Met name de technisch directeuren adviseerden om de komende jaren meer te investeren in talentcoaches die – ook op regionaal niveau – met jonge sporters aan de slag gaan om de talentpool uit te breiden en het niveau te verbeteren. *“Er moeten ook veel meer talentcoaches komen, zodat doorstroming en aansluiting beter verloopt. Nu is het gat te groot.”* (Bondscoach). Daarnaast zouden talentcoaches op sommige gebieden werk van de bondscoach over kunnen nemen. Hierdoor zou een betere werkverdeling kunnen ontstaan.

3.2 Opbrengsten voor de sportbond

De verschillende (voormalig) bondscoaches en technisch directeuren zijn zonder uitzondering zeer positief over de regeling. Zij zien verschillende opbrengsten die de begeleiding en ondersteuning van de sporters betreffen, maar ook de verdere professionalisering van de sport(bond) in het algemeen.

“Voorheen bestond het beroep bondscoach bij ons eigenlijk helemaal niet. Het waren vrijwilligers of mensen die tegen een kleine vergoeding bondscoach waren. Een fulltime coach, zoals we dat nu kennen, bestond niet. Alles gebeurde in de avonduren en daarmee probeerde je de wereldtop te bereiken. Wat een kansloze missie is natuurlijk.” (Technisch directeur)

Dit beeld werd door de meeste ondervraagden herkend en de regeling werd letterlijk gezien als een ‘startpunt’ voor de verdere professionalisering van de sport. Een technisch directeur vertelde: *“De regeling is het vertrekpunt geweest voor een professionaliseringsslag waarbij er echt met fulltime topsportprogramma, naar internationale maatstaven, wordt gewerkt”*. Dit geldt niet voor alle sporten en sportbonden. Reeds voor de invoering van de regeling werkten een aantal grotere sportbonden al met één of meerdere fulltime bondscoaches en betekende de regeling alleen een uitbreiding van het aantal coaches of zorgde voor een andere verdeling van het geld.

Eén van de technisch directeuren van een sportbond die momenteel niet in aanmerking voor de regeling komt, vindt het onbegrijpelijk dat de invoering van de regeling bij sommige sportbonden tot het realiseren van een goed topsportprogramma heeft geleid. Terwijl een goed juist sportprogramma voorwaarde is om voor de regeling in aanmerking te komen. *“Het programma en de faciliteiten zouden leading moeten zijn. Een bondscoach is van ondergeschikt*

belang. Dit lijkt een beetje op de omgekeerde wereld.” Door de geringe mate van professionalisering van sommige sporten zijn sporters niet altijd beschikbaar voor het nationale programma.

Desalniettemin zijn de meeste technisch directeuren en (voormalig) bondscoaches tevreden en lijkt het erop de aanstelling van een fulltime bondscoach een positieve uitwerking heeft gehad op het topsportklimaat bij de betrokken sportbonden. *“We zijn er nog lang niet, maar ik merk wel dat we sinds de regeling in een versnelling zijn gekomen.”* (Bondscoach). Eén van de technisch directeuren merkte op dat topsport sinds de invoering van de regeling ook bij het bestuur en de leden een belangrijkere plaats heeft gekregen. Of zoals een bondscoach opmerkte: *“Door de regeling is professionalisering bij de sportbond veel minder vrijblijvend geworden”*

Voor de meeste sportbonden heeft de regeling ertoe bijgedragen dat:

- Er (meer) coaches onder betere voorwaarden zijn aangesteld, wat heeft geleid tot:
- Betere topsportprogramma's
- Betere begeleiding van topsporters
- Betere samenwerking tussen coaches.

Bondscoaches hebben meer tijd en hoeven niet nog eens te werken naast hun trainerschap om een fatsoenlijk inkomen te verwerven, waardoor er meer en betere samenwerking is tussen coaches bij de bond en tussen coaches en de bond/technisch directeur. Volgens één van de technisch directeuren ontstaan er meer mogelijkheden om formeel en informeel overleg te bewerkstelligen, doordat bondscoaches meer tijd hebben. De mate waarin en de manier waarop verschilt per sportbond.

Door de regeling zijn er betere programma's en kunnen bondscoaches meer tijd aan hun sporters besteden. Volgens sommige bondscoaches was dat zelfs terug te zien in de prestaties. *“Doordat we meer zijn gaan trainen, zijn we beter gaan presteren en hebben mijn sporters een stipendium behaald. (...) Het heeft elkaar versterkt.”* Andere bondscoaches wilden die verwachtingen graag wat temperen. *“Snel naar de wereldtop gaat niet zomaar en dat wordt eigenlijk wel van ons verwacht. We draaien nu net een jaar een voltijds programma. (...) De wereldtop doet dat al vier, vijf jaar.”* Sommige sporten zijn nu dus bezig om een inhaalslag te maken.

Volgens de technisch directeuren kan nog niet direct worden gezegd dat de regeling ook daadwerkelijk tot betere prestaties heeft geleid. Het moet als een investering voor de langere termijn worden gezien, waartoe de afgelopen drie jaar een eerste aanzet is gedaan. *“Je zet een programma op, gebaseerd op het feit dat een coach fulltime aanwezig kan zijn. Over vijf of tien jaar kan dat zijn vruchten gaan afwerpen. Mocht deze regeling wegvallen dan moet je weer gaan snijden in het programma. Dat is zonde van alle investeringen (...). Er is geen weg meer terug.”* Waarmee aan het licht komt dat sommige sportbonden erg afhankelijk zijn van dergelijke bijdragen om met de internationale top mee te kunnen blijven komen.

Afhankelijkheid van de regeling

Zoals gezegd geeft de regeling een goede impuls aan de professionalisering van de topsport bij sportbonden in Nederland. De regeling heeft het mogelijk gemaakt dat er meer fulltime bondscoaches zijn gekomen en dat er volwaardige sportprogramma's kunnen worden gedraaid.

De meeste bonden – met name de kleinere bonden – hebben het geld echt nodig. *“Dit zouden we nooit op eigen kracht kunnen”* werd door een van de technisch directeuren gezegd.

Zonder de regeling zouden er bij veel sportbonden geen fulltime bondscoaches kunnen werken. *“Als de regeling wordt stopgezet, zijn wij weer helemaal terug bij af”* (Technisch Directeur). Er werd opgemerkt dat de meeste bonden erg afhankelijk zijn van bepaalde geldstromen die wel of niet beschikbaar komen. *“Wij zijn hartstikke blij met deze regeling. Voor onze sport heeft het een aanzienlijke opwaardering van het beroep coach betekend. Door deze regeling kunnen we een fulltime programma draaien. Maar wij zijn als kleine bond wel erg afhankelijk van deze regeling.”* (Technisch Directeur). Die onzekerheid was ook voelbaar bij sommige bondscoaches: *“Ik heb nu nog geen zekerheid voor volgend jaar. Er is onduidelijkheid over de regeling en dat geeft risico’s en onzekerheden voor de continuïteit van de ontwikkeling van mijn sporters”*. Naast het persoonlijke risico op het verlies van hun baan als bondscoach zullen met het stopzetten of verminderen van de regeling ook in het topsportprogramma aanpassingen gepleegd moeten worden.

Bovendien, zo werd besproken in de bijeenkomst met technisch directeuren, is die onzekerheid over de continuïteit van de regeling niet altijd goed voor de langetermijnplanning van een sportbond. *“Wij hebben een bepaald programma voor volgend jaar gepland, maar hebben nog niet eens de zekerheid dat deze regeling wordt doorgezet.”* Volgens een technisch directeur, die momenteel niet in aanmerking komt voor de regeling, zijn de voorwaarden om in aanmerking te komen ook niet altijd even duidelijk: *“Het is nu niet inzichtelijk wie waarom een bepaalde subsidie krijgt toegewezen. Bij die sportbond zijn er bijvoorbeeld meerdere coaches (...) die met veel minder sporters werken. Wij moeten onze uiterste best doen voor één coach. Terwijl die ene coach bij ons met 30/35 sporters zou werken.* Sportbonden zouden graag meer zekerheid en duidelijkheid over de toekenning van een bepaalde regeling willen hebben. De termijn van een Olympische cyclus werd genoemd, maar daarbij ontstaat het gevaar dat het effect te veel aan sportprestaties wordt afgemeten.

Bouwen aan ‘het topsporthuis’

Het huidige budget moet, volgens de technisch directeuren, aanzienlijk worden uitgebreid, wil Nederland echt structureel tot de wereldtop horen. Er was eerst aandacht voor de topsporter, nu is er aandacht voor de coach, maar op bepaalde gebieden blijft Nederland volgens hen achter. Geld zou niet alleen naar coaches en atleten moeten gaan, maar ook naar andere experts zoals doctoren en fysiotherapeuten die het ‘topsporthuis’ verder kunnen complementeren. Daarnaast zouden bondscoaches en technisch directeuren ook meer ondersteuning moeten ontvangen om betere kwalitatief hoogwaardige topsportprogramma’s te draaien. Specialistische kennis op het gebied van krachttraining of coördinatie en de reizen naar het buitenland kosten veel geld. De ene bond ervaart meer knelpunten dan de andere bij het financieren van de dergelijke sportprogramma’s.

De (voormalig) bondscoaches en technisch directeuren zien geen weg terug. Als de regeling wordt stopgezet, zou dat voor veel sporten een letterlijk een ‘doodsteek’ zijn. *“Zonder die regeling kan je die top-10 ambitie wel vergeten”* (bondscoach). Andere landen staan ook niet stil. Om internationaal resultaten te kunnen blijven behalen moet Nederland mee en zou de regeling fors moeten worden uitgebreid. *“De regeling ‘Coaches aan de Top’ maakt dat Nederland mondiaal kan meedoen, maar we winnen er nog niet mee”*, aldus een van de technisch directeuren.

4. Samenvatting conclusies en aanbevelingen

Sinds 2007 heeft NOC*NSF, met financiering vanuit het ministerie van VWS, de regeling 'Coaches aan de Top' gefaseerd ingevoerd. Voor de regeling was een bedrag van 4,5 miljoen euro per jaar beschikbaar. In het eerste jaar werden 67 coaches (60,5 fte) onder de regeling aangesteld. In 2010 maakten 98 coaches (91 fte) gebruik van de regeling. Over de jaren 2007-2010 hebben in totaal 141 coaches van 35 verschillende sportbonden voor één of meerdere jaren van de regeling 'Coaches aan de Top' gebruik gemaakt. Het doel van dit evaluatieonderzoek is om meer informatie te verzamelen over de invloed en opbrengsten van de regeling om deze in de toekomst nog verder te kunnen verbeteren. De Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS) heeft in een apart onderzoek de rechtspositionele aspecten van de regeling onderzocht. De dataverzameling van het onderzoek was drieledig: documentanalyse, kwantitatief onderzoek en (groeps)interviews. Voor het kwantitatieve onderzoek zijn 133 huidige bondscoaches, voormalig bondscoaches en technisch directeuren benaderd voor het invullen van een korte online vragenlijst. Uiteindelijk zijn er 77 vragenlijsten ingevuld wat een responspercentage van 58% procent betekent. De onderzoeksgroep bestond voornamelijk uit mannen waarvan het merendeel vijftig jaar of ouder was. Tot slot is een drietal focusgroepen (met huidige bondscoaches, met voormalig bondscoaches en met technisch directeuren) georganiseerd en zijn enkele individuele gesprekken gevoerd, onder andere met bonden die net buiten de regeling vielen. In dit laatste hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten kort samengevat.

Regeling heeft bijgedragen aan verbetering van de Topsportprogramma's

Gemiddeld werken bondscoaches met zeventien sporters waarvan het merendeel een officiële topsportstatus heeft (A/B of HP). Voor de meeste sportbonden heeft de regeling ertoe bijgedragen dat (meer) coaches onder betere voorwaarden zijn aangesteld, wat tot betere topsportprogramma's en betere begeleiding van topsporters heeft geleid. De meeste (voormalig) bondscoaches gaven aan dat de regeling ertoe heeft bijgedragen dat ze meer tijd aan de sporters kunnen besteden en dat er meer trainingsuren worden gemaakt.

Voor sommige sportbonden is de regeling letterlijk een 'vertrekpunt' geweest voor het maken van een professionaliseringsslag. De topsportbeoefening en ondersteuning van topsporters werd bij de sportbonden op deze manier veel minder vrijblijvend. Momenteel komen enkele sportbonden (nog) niet voor deze regeling aanmerking, omdat zij niet over een erkend categorie-1 topsportprogramma¹¹ beschikken. Dit is opvallend aangezien uit dit onderzoek blijkt dat voor een aantal sportbonden de regeling juist de start van een professioneel topsportprogramma's betekende.

Tijdsbesteding en werkdruk

Tweederde van bondscoaches is naar schatting meer dan 38 uur per week werkzaam als coach. Dat kan ook bijna niet anders als je als bondscoach topsporters begeleidt die een 32-urige trainingsweek maken. Naast een lange werkweek zijn de meeste bondscoaches vaak ook nog op onregelmatige tijden werkzaam en zijn zij voor de ondersteuning van topsporters bij

¹¹ Die indeling vindt plaats op basis van de kracht van het topsportprogramma. Dit wordt bepaald op grond van de volgende criteria: Internationaal prestatieniveau senioren, kwaliteit talentontwikkeling en internationale concurrentie.

(internationale) topsportevenementen regelmatig (langdurig) van huis. De tijdsbesteding en werkdruk kwamen eveneens uitvoerig ter sprake in de focusgroep bijeenkomsten. De sociaal-emotionele belasting is voor bondscoaches soms erg hoog. Zij zijn veelal een vertrouwenspersoon voor de topsporters, maar dit is andersom niet zo. Waar sommige technisch directeuren zich opwierpen als mentor van hun bondscoaches, lijkt dit principe niet bij alle bonden even sterk ontwikkeld en staan coaches er nog vaak relatief alleen voor. De uitkomsten ondersteunen het belang van een aparte mentor dan wel vertrouwenspersoon voor bondscoaches.

Met de regeling is ingezet op fulltime bondscoaches, maar in de praktijk maken bondscoaches vaak veel meer uren om topsporters goed te begeleiden. Dat kan alleen met veel passie, gedrevenheid en liefde voor het vak en de sport. Dat is tegelijkertijd ook een valkuil, want te veel taken en verantwoordelijkheden zouden tot overbelasting en burn-out kunnen leiden.

Het is aan te bevelen om te onderzoeken in hoeverre werkzaamheden over meerdere (ondersteunende) coaches en/of permanente 'stageplekken' verdeeld kunnen worden waardoor werkdruk verspreid wordt over meerdere handen.

Maatschappelijke positie van bondscoaches verbeterd

De regeling moest het mogelijk maken dat bondscoaches makkelijker voor een fulltime bondscoachschap konden kiezen door het vergroten van de financiële en rechtspositionele zekerheid. Voor drie van de vier huidige bondscoaches betekende de aanstelling via de regeling een functieverandering. Ongeveer de helft was voorheen als parttime bondscoach of als jeugdtrainer in dienst bij de sportbond. Anderen waren helemaal nog niet werkzaam bij de sportbond.

Met de invoering van de regeling hebben sommige bondscoaches de zekerheid van hun 'gewone' betaalde baan opgezegd en voor het bondscoachschap gekozen. Het bood hen de mogelijkheid om zich volledig te richten op de begeleiding en ondersteuning van topsporters, iets was zij voorheen naast hun reguliere betaalde baan deden. Voor de meeste coaches hield het bondschap dan ook een functieverandering in, maar dat betekende niet altijd een verbetering van de (financiële) positie. Bovendien zijn vanwege de beperkte looptijd van subsidies bondscoaches vaak voor een bepaalde tijd aangesteld. Deze onzekerheid was voelbaar bij de bondscoaches, maar inherent aan de (top)sport, zo werd gezegd. Desalniettemin heeft de regeling er voor gezorgd dat coaches gemakkelijker en onder betere voorwaarden voor een bondscoachschap kunnen kiezen. Daarnaast zijn bondscoaches en technisch directeuren van mening dat de regeling een belangrijke 'erkenning' is voor het coachvak en heeft bijgedragen aan maatschappelijke waardering voor het coachberoep.

Maatwerk in het toekennen van subsidies aan bepaalde sportbonden zou bij kunnen dragen tot het aantrekken en behouden van topcoaches. Daarnaast zou in sommige gevallen beter bekeken moeten worden wat de internationale norm is voor het profiel van de gewenste topcoach en de daarbij behorende marktwaarde van een dergelijk specialistische functie.

Ontwikkeling van loopbaanperspectieven voor coaches

De regeling moest het mogelijk maken dat bondscoaches zich naast het trainen en begeleiden van topsporters meer kunnen richten op persoonlijke ontwikkeling, onder meer door samenwerking en kennisuitwisseling met andere coaches. Volgens de (voormalig) bondscoaches en technisch directeuren heeft de regeling geleid tot een betere samenwerking tussen coaches – inclusief coaches die niet onder de regeling vallen- en tussen de bondscoach en

technisch directeur. Tevens bezoeken bijna alle bondscoaches met enige regelmaat coachbijeenkomsten of -congressen.

Een beperkte groep bondscoaches volgt momenteel een meerjarige coachopleiding, zoals topcoach5 of de mastercoach opleiding van NOC*NSF. Deelname aan langere opleidingstrajecten is voor veel bondscoaches erg lastig door de intensieve topsportprogramma's. Het is interessant om te onderzoeken in hoeverre een uitbreiding van de regeling naar ondersteunende coaches - al dan niet in de vorm van permanente stage- of opleidingstrajecten voor jonge talentvolle coaches - kan bijdragen aan betere verspreiding van de werkbelasting voor bondscoaches. Mogelijk dat hierdoor, naast de begeleiding en ondersteuning van topsporters, meer ruimte kan ontstaan voor persoonlijke ontwikkeling van coaches.

Het merendeel van de voormalig bondscoaches, die gebruik maakt van de regeling, is momenteel nog steeds werkzaam als coach in het binnen- of buitenland. Daarnaast zou bijna de helft van de voormalig bondscoaches in de toekomst graag weer als bondscoach bij de sportbond werkzaam willen zijn.

Het zou dan ook goed zijn om te werken aan de ontwikkeling van langetermijnvisie ten aanzien van de positie van de coach. Een goed loopbaanperspectief met daarin aandacht voor loopbaanbegeleiding en persoonlijke ontwikkeling kan de kwaliteit en de zekerheid van het coachberoep doen vergroten. Topcoach wordt daarmee steeds meer een respectabele en verantwoorde beroepskeuze voor een grotere groep capabele mensen dan alleen voor 'vakidioten', zonder echt een 'gewoon' beroep te worden.

De resultaten van deze studie laten zien dat 'Coaches aan de Top' zonder meer heeft bijgedragen aan het verdere professionalisering van het coachvak én van de topsport als geheel.

Bijlagen

Bijlage I: Documenten NOC*NSF



2.7 Coaches aan de Top

Rubriek Top 10

Algemene informatie

Doel

1. Waarborgen continuïteit en kwaliteit sporttechnisch kader bij sportbonden
2. Verbeteren van de rechtspositie van coaches:
 - o het realiseren van een minimum basissalaris/honorarium voor coaches
 - o het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van coaches
3. Werven en beheren van middelen voor de aanstelling van fulltime coaches.

Budget

Voor de periode 2007-2010 is vanuit VWS € 4.125.000 per jaar beschikbaar.

Begunstigden

Bonden met Categorie 1 Topsportprogramma's

Procedure

Tussentijdse instroom

Kan op ieder moment als de bond en de betreffende coach aan de aanvraagvoorwaarden voldoet, mits het beschikbare budget toereikend is. Voor 2010 is er nog maar beperkt budget beschikbaar voor het toekennen van een coach (t/m eind 2010). Indien de bond een aanvraag overweegt wordt aangeraden deze aanvraag eerst af te stemmen met de prestatie manager alvorens tot het indienen van een aanvraag over te gaan.

Aanvraagvoorwaarden

Om in aanmerking te komen voor een bijdrage uit deze rubriek voldoet de bond aan de volgende aanvraagvoorwaarden:

1. De bond heeft Categorie 1 Topsportprogramma's in Groep 1.1 of 1.2 of Paralympische Topsportprogramma's in Groep 1.1, 1.2 of 1.3 van het LOTTO Verdeelmodel Top 10
2. De bond heeft een arbeidsovereenkomst/overeenkomst van opdracht⁵ met de coach, assistent coach of specialistische coach waarin minimaal het volgende is opgenomen:

Fulltime aanstelling van de coach, assistent coach of specialistische coach⁶

3. De bond heeft een topsportprogramma met een minimale omvang in aantal dagen:
 - a. Voor individuele topsportprogramma's
 - o Het topsportprogramma onder regie van de bond omvat minimaal 200 dagen⁷
 - o Het topsportprogramma staat open voor de instroom van nieuwe topsporters
 - o De trainingsgroep kan worden aangevuld tot een optimale omvang in relatie tot de begeleidingsstaf.

⁵ Een voorbeeld arbeidsovereenkomst/overeenkomst van opdracht voor een coach is te downloaden via Sportsubsidies.nl. In deze modelovereenkomst zijn tevens de verplichte elementen opgenomen die in de arbeidsovereenkomst/overeenkomst van opdracht moeten worden opgenomen.

⁶ Voor Paralympische Topsportprogramma's is een deeltijd aanstelling mogelijk.

⁷ Het aantal dagen wordt vastgesteld op grond van de toets door de NOC*NSF van het door de bond aangeleverde wedstrijd- en trainingprogramma.

-
- b. Voor teamsport topsportprogramma's
- Het topsportprogramma onder regie van de bond omvat minimaal 90 dagen
 - Voor de overige 9 maanden in het jaar dient de bond aan te tonen dat de uit te voeren taken van de coach een essentiële bijdrage leveren aan de prestaties van het team en vallen onder de kerntaken zoals beschreven in de referentiefunctie⁸ van de bondscoach regeling
- c. Paralympische topsportprogramma's
- Het topsportprogramma onder regie van de bond omvat meer dan 90 dagen.
4. De coach:
- Heeft aantoonbare ervaring als coach en heeft als coach aansprekende resultaten behaald op internationaal niveau;
 - Voldoet aan het competentieprofiel TopCoach5 (kwalificatieprofiel vastgesteld door overheid en sport) ;
 - Heeft onderstaande kerntaken:
 1. Training geven aan topsporters;
 2. Coachen tijdens topsportevenementen;
 3. Begeleiden van de sporttechnische ontwikkeling van topsporters;
 4. Managen van het topsportbegeleidingsteam;
 5. Ontwikkelen en ondersteunen van het topsportmeerjarenplan;
 6. Vergaren, ontwikkelen en delen van kennis ;
 7. Bevorderen competentieontwikkeling van sporttechnisch kader;
 - De taken genoemd onder 1 t/m 4 betreffen ongeveer 80% van het takenpakket van de (bonds)coach.
5. De bond heeft een functie en taakbeschrijving van de coach waarin de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de coach zijn vastgelegd.

Toekenning en prioritering NOC*NSF adviseert over de toekenning van coaches uit de regeling aan bonden en maakt hierbij gebruik van de volgende criteria:

- Het totaal aantal coaches wordt bepaald door het beschikbare budget
- Groep 1.1 komt als eerste in aanmerking en daarna Groep 1.2
- Indien er meer aanvragen zijn dan het beschikbare budget wordt er binnen de groepen geprioriteerd naar de meest kansrijke topsportprogramma's op basis van de segmentatiesystematiek LOTTO 2009/2010
- Het maximaal aantal aan te vragen coaches per topsportprogramma staat in relatie met het aantal sporters dat op mondiaal niveau actief is (A/B en HP sporters) en wordt gerelateerd aan de optimale omvang van het team, de ploeg of de trainingsgroep (inclusief sparring partners). De optimale verhouding tussen coaches, het niveau en de omvang van de trainingsgroep wordt door NOC*NSF na goedkeuring van de Toetsingscommissie vastgesteld.

⁸ Voor de kerntaken van de bondscoach wordt verwezen naar de referentiefunctie, welke onderdeel uitmaakt van deze regeling. De referentiefunctie is te downloaden via Sportsubsidies.nl.

Hoogte financiële bijdrage

De bijdrage vanuit deze regeling is afhankelijk van de hoogte van het brutosalaris van de coach, dat door de bond is bepaald.⁹

In geval van arbeidsovereenkomst

Wanneer de coach een bruto salaris voor een fulltime aanstelling heeft (jaar bedragen) van:

1. < € 45.000, dan ontvangt de bond geen bijdrage
2. tussen de € 45.000 en € 60.000, dan ontvangt de bond de bijdrage ter hoogte van het bruto salaris
3. > € 60.000, dan ontvangt de bond € 60.000.

De werkgeverlasten en de functioneringskosten van de coach komen in alle gevallen voor rekening van de bond.

In geval van overeenkomst van opdracht

De bijdrage vanuit deze regeling wordt dan bepaald door de hoogte van het honorarium (ex BTW) van de coach. Wanneer de coach een honorarium (ex BTW) voor een fulltime aanstelling heeft (jaar bedragen) van:

1. < € 58.500, dan ontvangt de bond geen bijdrage;
2. tussen de € 58.500 en € 78.000, dan ontvangt de bond een bijdrage ter hoogte van het honorarium X 100/130;
3. > € 78.000, dan ontvangt de bond € 60.000.

Duur van toekenning

De bijdrage wordt op basis van de aanvraag voor 2009 voor de jaren 2009 en 2010 toegekend. Jaarlijkse salarisstijgingen komen niet voor vergoeding uit de regeling in aanmerking.

De intentie is om de toekenning voor Coaches aan de Top gelijk te trekken met de Olympische cyclus. Op dit moment kan nog geen definitieve zekerheid worden geboden met betrekking tot de financiering voor de periode 2011-2012. De intentie van VWS is om de financiering voor Coaches aan de Top t/m 2012 te verlengen. Als deze intentie wordt omgezet in definitieve verlenging van de financiering kan de bijdrage uit de Regeling voor de periode t/m 2012 worden verlengd, mits het topsportprogramma en de coach aan de aanvraagvoorwaarden blijft voldoen.

Tussentijdse beëindiging

De toekenning wordt tussentijds beëindigd als niet langer aantoonbaar aan alle aanvraagvoorwaarden wordt voldaan.

⁹ De inschaling voor de Coaches aan de Top is gerelateerd aan de hoogste schalen binnen de functiefamilie Sporttechnische Training (schaal 11, 12 en 13) van de CAO sport en afgestemd met de WOS. Schaal 12 bevat hierbij een referentiefunctie. De omschrijving van de betreffende functies is vastgelegd in de Functieniveaumatrix CAO-Sport en gekoppeld aan een salarisberekening op basis van de salarisschalen (12 X Bruto maandsalaris + 8% vakantietoeslag).



Aanvraag- en
toekenningsprocedure

NOC*NSF neemt een aanvraag van de bond in behandeling en toetst deze aanvragen aan de aanvraagvoorwaarden, waarna NOC*NSF de aanvragen van de bonden uiteindelijk toe- of afwijst. Hierbij wordt de volgende procedure gehanteerd.

Een Toetsingscommissie bestaande uit één vertegenwoordiger van de WOS, drie leden namens de bonden en een onafhankelijk voorzitter toetst het advies van NOC*NSF en voegt een kort bevindingenrapport bij.

Op basis van de toetsing van de Toetsingscommissie besluit NOC*NSF uiteindelijk over de toekenning van coaches uit de regeling.

Bijlage II: Lijst van gesproken personen en organisaties

Huidige bondscoaches

Dhr. P. Blangé	NEVOBO
Dhr. H. Elzerman	KNZB
Dhr. M. Faber	KNZB
Mevr. N. Heemskerk	KNSA
Dhr. H. Kelder	NBB
Dhr. M. van der Kuip	NEVOBO
Dhr. M. Lips	KNHS
Dhr. G. Wiersma	KNGU

Voormalig bondscoaches

Dhr. P. Franssen	NTB
Dhr. F. Hes	KNZB
Dhr. L. van Zeeland	KNWU

Technisch directeuren/ Topsportcoördinatoren

Dhr. M. Van Dooremalen	Badminton Nederland
Dhr. C. van der Geest	JBN
Dhr. G. van Heuveln	KNKF/ Taekwondo Bond
Dhr. J. Krajenbrink	KNDB
Dhr. A. Sialino	NTB
Dhr. M. Veldkamp	SBN
Dhr. T. Veneberg	KNWU
Dhr. P. Verlooy	KNAU

Personen (nog) niet onder de regeling

Dhr. M. Schuurman	NBB
Mevr. A. Schouten	NHV

Bijlage III: Tabelbijlagen

Tabel b2.1 Stellingen over opbrengsten van de regeling voor de bondscoach, in procenten

De regeling 'coaches aan de top':		Huidige coaches (n=42)	Voormalig coaches (n=12)	Technisch directeurs (n=22)
Is een belangrijke bijdrage tot het maatschappelijk aanzien van topcoach als volwaardig beroep	(Heel erg) mee eens	81	100	73
	Niet echt mee eens	14		18
	Helemaal niet mee eens			
	Weet niet/ Niet van toepassing	5		9
Heeft mijn ontwikkeling als trainer/coach bevorderd	(Heel erg) mee eens	74	75	64
	Niet echt mee eens	9	17	27
	Helemaal niet mee eens	14		5
	Weet niet/ Niet van toepassing	2	8	5
Heeft geleid tot betere samenwerking en kennisuitwisseling met andere coaches die niet onder de regeling vallen	(Heel erg) mee eens	70	75	68
	Niet echt mee eens	19	17	23
	Helemaal niet mee eens	2		9
	Weet niet/ Niet van toepassing	9	8	27
Heeft mijn maatschappelijke positie als coach verbeterd	(Heel erg) mee eens	65	50	91
	Niet echt mee eens	14	33	9
	Helemaal niet mee eens	7	17	
	Weet niet/ Niet van toepassing	14		
Heeft mijn financiële situatie verbeterd	(Heel erg) mee eens	51	33	68
	Niet echt mee eens	44	50	23
	Helemaal niet mee eens	5	8	9
	Weet niet/ Niet van toepassing		8	
Heeft ook geleid tot verdere professionalisering voor coaches die niet onder de regeling vallen	(Heel erg) mee eens	44	33	32
	Niet echt mee eens		42	41
	Helemaal niet mee eens	2	8	8
	Weet niet/ Niet van toepassing	28	17	18
Heeft eigenlijk weinig invloed op mijn positie en functioneren	(Heel erg) mee eens	30	17	18
	Niet echt mee eens	30	58	14
	Helemaal niet mee eens	30	25	68
	Weet niet/ Niet van toepassing	9		
Heeft mede geleid tot meer afgunst onder coaches die niet onder de regeling vallen	(Heel erg) mee eens	9	17	18
	Niet echt mee eens	33	33	27
	Helemaal niet mee eens	25	42	
	Weet niet/ Niet van toepassing	33	8	55

Tabel b2.2 Stellingen over opbrengsten van de regeling voor sporttak, in procenten

De regeling 'coaches aan de top':		Huidige coaches (n=42)	Voormalig coaches (n=12)	Technisch directeuren (n=22)
Heeft er toe bijgedragen dat topsporters beter worden begeleid	(Heel erg) mee eens	88	67	82
	Niet echt mee eens	7	25	9
	Helemaal niet mee eens	2	8	5
	Weet niet/ Niet van toepassing	2		5
Heeft tot betere topsportprogramma geleid	(Heel erg) mee eens	81	83	77
	Niet echt mee eens	12	8	18
	Helemaal niet mee eens	5	8	5
	Weet niet/ Niet van toepassing	2		
Heeft indirect tot betere prestaties met de selectie geleid	(Heel erg) mee eens	79	58	73
	Niet echt mee eens	14	33	14
	Helemaal niet mee eens	2	8	5
	Weet niet/ Niet van toepassing	5		9
Stelt mij in staat meer tijd aan sporters te besteden	(Heel erg) mee eens	67	75	77
	Niet echt mee eens	14	17	14
	Helemaal niet mee eens	9	8	9
	Weet niet/ Niet van toepassing	9		
Heeft er voor gezorgd dat er meer trainingsuren worden gemaakt	(Heel erg) mee eens	58	50	64
	Niet echt mee eens	21	42	27
	Helemaal niet mee eens	12	8	9
	Weet niet/ Niet van toepassing	9		
Heeft mede bijgedragen aan verbetering van het topsportbeleid van de bond	(Heel erg) mee eens	*	*	82
	Niet echt mee eens			9
	Helemaal niet mee eens			9
	Weet niet/ Niet van toepassing			
Is goed voor betrokken coaches, maar er is minder geld voor een volwaardig topsportprogramma	(Heel erg) mee eens	9	25	27
	Niet echt mee eens	30	58	50
	Helemaal niet mee eens	30	8	14
	Weet niet/ Niet van toepassing	30	8	9
Kent nog te veel haken en ogen om als 'succesvol' te worden beschouwd	(Heel erg) mee eens	16	17	27
	Niet echt mee eens	42	42	27
	Helemaal niet mee eens	23	25	32
	Weet niet/ Niet van toepassing	19	17	14

Tabel b2.3 Beoordeling ondersteuning, diverse (sport)organisaties, in procenten

		Huidige coaches (n=42)	Voormalig coaches (n=12)
De bond	Voldoende / Goed	88	58
	Onvoldoende / Slecht	12	42
	Niet van toepassing		
NOC*NSF	Voldoende / Goed	88	83
	Onvoldoende / Slecht	12	8
	Niet van toepassing		8
NLCoach	Voldoende / Goed	32	25
	Onvoldoende / Slecht	5	8
	Niet van toepassing	63	67
FNV Sport	Voldoende / Goed	7	16
	Onvoldoende / Slecht	7	8
	Niet van toepassing	86	75

Tabel b2.4 Gemiddeld cijfer voor topsportklimaat in Nederland

	Gemiddeld Cijfer
Huidige coaches (n= 43)	7,3
Voormalig coaches (n=12)	6,8
Technisch directeuren (n= 22)	6.9