

SPORTBELEID

1

Kijk



Sport - Werk in uitvoering

Informatiebrochure over
het 40.000 banenplan
en de sportsector

KIJK OP LOKAAL SPORTBELEID
1

Ministerie van
Volksgezondheid,
Welzijn en
Sport

Directie Sport

Rijswijk, juli 1997



Sport - Werk in uitvoering

Informatiebrochure over
het 40.000 banenplan en
de sportsector

Deze informatiebrochure is opgesteld door

Van Dijk, Van Soomeren en Partners B.V.
M. van der Gugten
P.C. van Rede

In opdracht van

Landelijke Contactraad,
stichting voor gemeentelijke bemoeiingen met
lichamelijke opvoeding, sport en recreatie

In nauwe samenwerking met

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Ministerie van Binnenlandse Zaken
Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG)
Nederlands Olympisch Comité * Nederlandse Sport Federatie (NOC*NSF)
Werkgeversorganisatie in de Sport (WOS)
Bond voor Werknemers in de Sport (BWS)
Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV)
Landelijke Bureau Arbeidsvoorziening (LBA)

VAN BUITENSPEL NAAR SAMENSPEL

Sport vervult een belangrijke rol in het leven van veel mensen. En niet alleen de actieve sportbeoefening. Een groot aantal mensen zet zich ook in als bestuurder, organisator, begeleider, trainer, coach, scheidsrechter of op wat voor manier dan ook voor zijn sport of sportvereniging. Samen maken al deze mensen de sport mogelijk.

Ondanks al deze inzet zijn in de afgelopen jaren signalen ontvangen dat verenigingen en lokale sportorganisaties handen tekort komen om alle werkzaamheden uit te voeren die met de sportbeoefening samenhangen. Gemeenten konden slechts in beperkte mate ondersteuning bieden.

Tegelijkertijd staan in de samenleving nog steeds mensen ongewild buiten het arbeidsproces. Om daar verandering in te brengen hanteert het huidige kabinet als motto: werk, werk en nog eens werk.

Het kabinet wil de behoefte aan extra inzet van mensen en de bestrijding van werkloosheid met elkaar verbinden. Dit heeft onder andere geleid tot invoering van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen. Op grond van deze regeling kunnen grote en grotere gemeenten in bepaalde delen van de collectieve sector extra arbeidsplaatsen realiseren. Het gaat om gewone arbeidsplaatsen, die bij voorrang beschikbaar zijn voor langdurig werklozen.

De sector sport is sinds 1 januari 1997 toegevoegd als één van de terreinen waar extra arbeidsplaatsen tot stand kunnen komen. Om op korte termijn met succes arbeidsplaatsen in de sportsector te realiseren, is het van belang dat de lokale sportwereld weet wat de mogelijkheden zijn en dat de gemeente weet waaraan op lokaal sportniveau behoefte bestaat.

Een breed voorlichtingstraject is hiervoor opgezet; begin april '97 zijn de gemeenten per brief geïnformeerd en is een werkconferentie gehouden.

En nu ligt voor u de handreiking "SPORT-WERK in uitvoering". Met concrete handvatten hoe gemeenten, sportverenigingen en andere lokale organisaties met behulp van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen arbeidsplaatsen in de sportsector kunnen creëren. De in de brochure beschreven praktijkvoorbeelden laten zien op welke wijze hiermee kan worden omgegaan. Ze laten ook zien welke functies wel en welke functies niet mogelijk zijn. Met een goed spelconcept is veel mogelijk. Het is de sportwereld toevertrouwd de geboden kansen volledig te benutten: van buitenspel naar samenspel.

Ik wens u veel succes toe bij het creëren van banen in de sportsector.

De minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



(A.P.W. Melkert)

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	5
Leeswijzer	6
1 Het 40.000 banenplan en de sportsector	7
Kenmerken van het 40.000 banenplan	7
Toepassing van de regeling in de sportsector	9
2 Arbeidsplaatsen bij sportverenigingen	11
Kansen voor banen	11
Rechtspositie en functieprofielen	11
Stappenplan	13
Voorbeelden uit de praktijk	14
3 Arbeidsplaatsen bij gemeentelijke diensten	16
Kansen voor banen	16
Rechtspositie en functieprofielen	16
Stappenplan	18
Voorbeelden uit de praktijk	18
4 Arbeidsplaatsen bij functionele stichtingen	20
Kansen voor banen	20
Rechtspositie en functieprofielen	20
Stappenplan	21
Voorbeelden uit de praktijk	21
5 Arbeidsplaatsen bij welzijnsinstellingen	23
Kansen voor banen	23
Rechtspositie en functieprofielen	23
Stappenplan	24
Voorbeelden uit de praktijk	25
6 Tot slot	27
Bijlage 1: Overzicht van deelnemende gemeenten	28
Bijlage 2: Telefonische informatiepunten	29

INLEIDING

Werk, werk en nog eens werk

Bestrijding van de langdurige werkloosheid vormt één van de belangrijkste speerpunten in het sociaal-economisch beleid van het huidige Kabinet. Teveel mensen staan ongewild en onbedoeld werkloos aan de zijlijn. Daarom worden er verschillende maatregelen getroffen om juist mensen met minder kansen op de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Dat is niet alleen belangrijk voor mensen die zonder werk zitten, maar ook voor de samenleving als geheel. Op veel terreinen blijft er immers werk liggen of moet het werk met te weinig medewerkers uitgevoerd worden. Niet voor niets vormt het vergroten van de werkgelegenheid tegenwoordig ook een belangrijk onderwerp in het overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties.

Om juist ook aan de onderkant van de arbeidsmarkt nieuwe banen te scheppen, zijn er verschillende subsidieregelingen ingesteld. De banenpoolregeling en het jeugdwerkgarantieplan vormen hiervan de bekendste voorbeelden. Sinds januari 1995 heeft het Kabinet hier een nieuwe regeling aan toegevoegd, namelijk 'de regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen'. Deze regeling is bekend geworden als Melkertregeling, maar wordt tegenwoordig vaak aangeduid als het 40.000 banenplan. Via deze regeling kunnen in een groot aantal gemeenten volwaardige en structurele arbeidsplaatsen worden gecreëerd binnen met name genoemde delen van de collectieve sector. Mede op aandrigen van de landelijke sportorganisaties is de sportsector sinds 1 januari 1997 toegevoegd aan het werkingsgebied van het 40.000 banenplan en kunnen dus ook op dit terrein gesubsidieerde banen worden geschapen.

SPORT-WERK in uitvoering

In deze brochure 'SPORT-WERK in uitvoering' wordt informatie gegeven over de kenmerken van het 40.000 banenplan, over de kansen om arbeidsplaatsen in de sportsector te creëren en over de voorwaarden om voor subsidie in aanmerking te kunnen komen. Zo gaat het om het scheppen van nieuwe, volwaardige banen in de laagste functieschalen, mag er geen detachering van werknemers plaatsvinden en moet verdringing van bestaande werkgelegenheid voorkomen worden. Daar tegenover staat dat de kosten voor deze arbeidsplaatsen volledig en blijvend door de rijksoverheid gesubsidieerd worden, zolang aan de eisen van de regeling wordt voldaan. De 40.000 banenregeling biedt juist ook in de sportsector uitstekende kansen om meer mensen aan het werk te krijgen en nuttige taken te laten uitvoeren.

Het is allereerst van belang om eerst goed na te gaan of een organisatie voor een gesubsidieerde arbeidsplaats in aanmerking komt. Wanneer dit het geval is, kunnen de volgende stappen gezet worden. Deze brochure 'SPORT-WERK in uitvoering' vormt hierbij een handig hulpmiddel.



LEESWIJZER

Hoofdstuk 1 van deze brochure geeft een overzicht van de belangrijkste kenmerken en voorwaarden van de regeling rond het 40.000 banenplan. In de daarop volgende hoofdstukken wordt aandacht besteed aan de kansen om 'sportbanen' te scheppen bij sportverenigingen (hoofdstuk 2), bij gemeenten (hoofdstuk 3), bij functionele stichtingen (hoofdstuk 4) en bij welzijnsinstellingen (hoofdstuk 5). Hierbij zijn telkens functieprofielen, stappenplannen en praktijkvoorbeelden gepresenteerd. In het laatste hoofdstuk 6 staat op welke manier organisaties hiermee aan de slag kunnen gaan. In bijlage 1 is een overzicht opgenomen van de 79 gemeenten, die momenteel betrokken zijn bij de uitvoering van het 40.000 banenplan. Bijlage 2 bevat een lijst met telefonische informatiepunten voor gemeenten en lokale sportorganisaties.

Foto: Harry van der Krogt





HET 40.000 BANENPLAN EN DE SPORTSECTOR

Kenmerken van het 40.000 banenplan

In deze paragraaf worden de meest voorkomende vragen over het 40.000 banenplan beantwoord. De beschrijving is vooral bedoeld om een beeld te krijgen van de regeling, zonder daarbij teveel in de technische details te treden. De bindende tekst van de regeling 'Extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1996 en 1997' is beschikbaar bij de gemeenten die uitvoering geven aan het 40.000 banenplan.

- *In welke sectoren worden arbeidsplaatsen gerealiseerd?*

Tussen 1994 en 1998 worden in totaal 40.000 gesubsidieerde arbeidsplaatsen gecreëerd in de zorgsector en (via gemeenten) in bepaalde delen van de collectieve sector. Op dit moment hebben 79 gemeenten ieder een maximum aantal banen toegekend gekregen (zie bijlage 1). Zij kunnen deze banen invullen op de volgende werkterreinen: toezicht, openbare veiligheid, onderwijs, publieke monumenten, openbare ruimte, kinderopvang en sinds kort dus ook de sport. Behalve bij de gemeente zelf, kunnen ook arbeidsplaatsen bij maatschappelijke instellingen worden gerealiseerd. Deze instellingen dienen dan wel in belangrijke mate (direct of indirect) door de overheid te worden gesubsidieerd, waarbij als richtlijn een subsidieniveau van tenminste 50% van de totale exploitatie moet worden aangehouden. Aan de uitwerking van dit zogenoemde 50%-criterium binnen de sportsector wordt verderop in dit hoofdstuk nog aandacht besteed.

- *Voor wie zijn de banen bestemd?*

Het 40.000 banenplan is een algemene subsidieregeling om meer langdurig werkloze mensen aan het werk te helpen. Dit betekent dat alleen mensen die aan bepaalde voorwaarden voldoen voor een gesubsidieerde arbeidsplaats in aanmerking komen. Het gaat daarbij om personen die tenminste één jaar werkloos zijn en een uitkering ontvangen op grond van de Algemene Bijstandswet (ABW) of aanverwante uitkeringsregelingen (IOAW en IOAZ). Onder bepaalde voorwaarden kunnen ook banenpoolers, JWG-ers, werklozen zonder uitkering en mensen die een WW- of WAO/AWW-uitkering ontvangen een arbeidscontract aangeboden krijgen. De kandidaten moeten zelf woonachtig zijn in de gemeente die de arbeidsplaatsen toewijst, maar kunnen in bepaalde gevallen ook bij organisaties in omliggende gemeenten aan het werk gaan. De gemeente toetst in alle gevallen of de voorgedragen kandidaten aan de vereiste criteria voldoen.

- *Om wat voor soort banen gaat het?*

Omdat de regeling vooral gericht is op het scheppen van banen voor langdurig werklozen, die meestal een laag opleidingsniveau en een beperkte werkervaring hebben, mogen er in dit opzicht geen hoge eisen aan de werknemers worden gesteld. Dit betekent dat de arbeidsplaatsen gericht moeten zijn op het uitvoeren van eenvoudige, routinematige werkzaamheden onder directe supervisie van een chef of een begeleider. Het bijbehorende functieprofiel moet aansluiten bij hetgeen hierover in de betreffende CAO is vastgelegd of (indien er geen CAO van kracht is) bij CAO's in vergelijkbare sectoren. Verder mogen de nieuwe banen uiteraard geen verdringing van bestaande werkgelegenheid of oneigenlijke concurrentieverhoudingen tot gevolg hebben.

- *Wie treedt er op als werkgever?*

In de regeling wordt er vanuit gegaan dat het bij het 40.000 banenplan om het scheppen van normale banen gaat. Dit betekent dat werknemers rechtstreeks in dienst treden van de organisatie, waarvoor ze ook de werkzaamheden uitvoeren. Deze organisatie moet zowel het formeel als het materieel werkgeverschap vervullen en is dus onder andere verantwoordelijk voor het afsluiten van de arbeidsovereenkomst, het voeren van de salarisadministratie, het aanmelden van de werknemer bij een bedrijfsvereniging, het afsluiten van verzekeringen en het zorgdragen voor de juiste begeleiding, materiële voorzieningen en arbeidsomstandigheden. Detacheringsconstructies zoals die bijvoorbeeld in de banenpoolregeling worden gehanteerd, zijn bij het 40.000 banenplan nadrukkelijk niet toegestaan. Uiteraard mag de werkgever wel bepaalde taken, zoals het voeren van de salarisadministratie, laten verzorgen door een externe deskundige.

- *Welk salaris ontvangt de werknemer?*

Volgens de regeling dient gedurende het eerste jaar het wettelijk minimumloon als salaris uitgekeerd te worden en mag dit daarna (periodiek) verhoogd worden tot maximaal 120% van het wettelijk minimumloon (exclusief onregelmatigheidstoeslag en vakantiegeld, inclusief overige toeslagen). Per 1 juli 1997 is het bruto-minimumloon vastgesteld op f 2.243,80 per maand voor werknemers van 23 tot 65 jaar. Dit minimumloon is gebaseerd op de 'normale arbeidsduur' in een bepaalde bedrijfstak, welke in de meeste gevallen tussen 36 en 40 uur per week ligt. Bij het 40.000 banenplan gaat het in principe om banen voor 32 uur per week en moet het bruto-salaris dus ook in evenredigheid met de normale arbeidsduur in een sector worden vastgesteld. In uitzonderingsgevallen kan de gemeente toestemming geven voor het aangaan van een arbeidscontract met een langere arbeidsduur of voor het uitkeren van een toeslag, bijvoorbeeld als een ex-banenpooler in de nieuwe baan een lager netto-salaris overhoudt dan via de banenpoolregeling.

- *Welke subsidie en afdrachtskorting kan de werkgever ontvangen?*

Indien door de gemeente aan de werkgever een arbeidsplaats in het kader van het 40.000 banenplan is toegekend en deze wordt ingevuld door een werknemer die aan de vereiste criteria voldoet, ontvangt de werkgever hiervoor via de gemeente een vergoeding voor de noodzakelijke arbeidskosten tot een maximum van f 35.000,- per jaar. Bij de vaststelling van de jaarlijkse subsidie wordt er vanuit gegaan dat de werkgever zelf de kortingen inzake de 'Wet vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen' (WVA) toepast. Deze afdrachtskortingen kunnen gezamenlijk maximaal f 6.000,- per jaar bedragen. Voor het aanvragen van de zogenoemde WVA-verklaring dient de werkgever tijdig contact op te nemen met het Regionaal Bureau Arbeidsvoorziening (RBA). Deze afdrachtskortingen worden door de gemeente in mindering gebracht op het uit te keren subsidiebedrag aan de werkgever. Naast de vergoeding voor de noodzakelijke arbeidskosten, kan de gemeente tevens ten hoogste f 4.000,- per arbeidsplaats per jaar aan de werkgever vergoeden voor aanvullende arbeidskosten, zoals begeleiding, scholing, reiskosten, werkkleding en -materiaal. De gemeente zal de subsidie doorgaans als voorschot aan de werkgever beschikbaar stellen. De definitieve afrekening vindt plaats op basis van een financieel overzicht, dat de werkgever periodiek bij de gemeente moet indienen.

Toepassing van de regeling in de sportsector

De 79 gemeenten die momenteel onder de regeling vallen, kunnen zelf beslissen of en zo ja, welk deel van de beschikbare arbeidsplaatsen aan de sportsector worden toegewezen. In de meeste gemeenten zijn hierover vooraf geen vaste afspraken gemaakt. Bovendien is een aanzienlijk deel van banen al ingevuld binnen andere sectoren. Het is dus aan te raden om op korte termijn de mogelijkheden voor het scheppen van arbeidsplaatsen in de sportsector te verkennen en hierover contact op te nemen met de organisatie, die binnen de gemeente belast is met de uitvoering van de regeling.

• *Wat voor banen kunnen in de sportsector gerealiseerd worden?*

Voor de sportsector gelden dezelfde regels als voor andere werkterreinen binnen het 40.000 banenplan. Het moet dus gaan om eenvoudige werkzaamheden, die geen specifieke opleiding of werkervaring vereisen en die onder directe verantwoordelijkheid van een chef of begeleider worden uitgevoerd. Deze regeling is dus niet bedoeld voor hogere, zelfstandige functies in de sport, zoals trainers, kantinebeheerders of accommodatiemanagers. Wel kunnen er via de regeling assistent-functies worden gecreëerd bij onder andere het beheer van sportaccommodaties, het verzorgen van administratieve taken en het organiseren van sportactiviteiten. In deze brochure is een aantal voorbeelden opgenomen van functieprofielen voor banen in de sportsector. Deze functieprofielen kunnen aangepast worden aan de lokale omstandigheden en behoeften, maar het is raadzaam om hierin alleen taken van een vergelijkbaar niveau op te nemen. Anders bestaat de mogelijkheid dat bij herwaardering van de functie aan de werknemer een hoger salaris moet worden betaald en (in geval het salaris boven 120% van het minimumloon uitkomt) de gehele subsidie komt te vervallen.

• *Welke sportorganisaties kunnen van de regeling gebruikmaken?*

In principe kunnen alle sportorganisaties meedoen, die volgens de regeling tot de collectieve sector gerekend worden. In de praktijk wordt hiervoor het zogenoemde 50%-criterium gehanteerd, hetgeen betekent dat de sportorganisatie voor tenminste 50% moet worden gesubsidieerd door de overheid. Commerciële sportbedrijven, zoals de meeste sportscholen en tenniscentra, vallen hier dus buiten. Gemeentelijke diensten en welzijnsinstellingen behoren in vrijwel alle gevallen tot de collectieve sector. Voor sportverenigingen en sportstichtingen zonder winstoogmerk ligt de situatie wat ingewikkelder. Het is namelijk toegestaan om naast eventuele subsidies die rechtstreeks door de overheid worden uitgekeerd, ook vormen van indirecte subsidie mee te tellen. Wanneer de overheid aan sportorganisaties bepaalde diensten verleent of accommodaties ter beschikking stelt tegen een niet-kostendekkend tarief, dan mag het verschil tussen de betaalde prijs en de kostprijs beschouwd worden als indirecte subsidie. Afschrijving op de grondkosten mag daarbij niet meegeteld worden, maar kapitaallasten die rusten op de sportvoorzieningen wel. Ook als een sportorganisatie niet of nauwelijks directe subsidie van de overheid ontvangt, kan hierdoor vaak toch aan het 50%-criterium voldaan worden. Bij onduidelijkheid hierover kan het beste contact worden opgenomen met de afdeling Sport en Recreatie of de uitvoerende instantie binnen de gemeente. In overleg kan eventueel besloten worden om de gemeentelijke accountant, die achteraf moet controleren of de banen conform de regeling tot stand zijn gekomen, vooraf om een oordeel te vragen.

- *Moet de sportorganisatie zelf als werkgever optreden?*

De regeling stelt nadrukkelijk dat het formele en het materiële werkgeverschap in één hand moeten liggen. Dit betekent dat de werknemer in dienst treedt van de organisatie die de arbeidsplaats heeft toegewezen gekregen. Detacheringsconstructies zijn bij deze regeling niet toegestaan. Het is duidelijk dat het vervullen van het werkgeverschap voor kleine sportverenigingen, die hoofdzakelijk op de inzet van vrijwilligers drijven, een probleem kan vormen. Uitbesteding van bepaalde administratieve taken aan een externe organisatie (bijvoorbeeld een sportservicebureau) kan soms een oplossing bieden. Dit ontslaat de vereniging echter niet van de verantwoordelijkheden als werkgever. Het is belangrijk om dit vooraf goed te onderkennen.

- *Kan een functionele stichting het werkgeverschap vervullen?*

In diverse gemeenten wordt nagedacht over het oprichten van een functionele stichting, die allerlei werkzaamheden in de sport kan uitvoeren. Bij een dergelijke stichting kunnen via het 40.000 banenplan arbeidsplaatsen worden gecreëerd. Sportorganisaties kunnen aan een dergelijke stichting vervolgens opdracht geven om bepaalde werkzaamheden uit te voeren. In dit geval ligt het werkgeverschap bij de stichting en fungeren sportorganisaties als opdrachtgever voor de stichting. In principe staat de regeling een dergelijke constructie toe. Hierbij wordt wel nadrukkelijk gekeken of deze rolverdeling in de praktijk niet leidt tot een verkapte vorm van detachering (zie ook hoofdstuk 4).

- *Hoe nu verder?*

In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste kenmerken van het 40.000 banenplan geschetst en is een aantal vragen rond deze regeling vanuit de sportsector beantwoord. Deze informatie kan als achtergrond gebruikt worden bij het uitwerken van verdere plannen en het indienen van een concrete aanvraag voor een gesubsidieerde arbeidsplaats. In de volgende hoofdstukken wordt meer specifiek ingegaan op de mogelijkheden die de regeling biedt om banen te scheppen bij achtereenvolgens sportverenigingen (hoofdstuk 2), gemeentelijke diensten (hoofdstuk 3), functionele stichtingen (hoofdstuk 4) en welzijnsinstellingen (hoofdstuk 5).

De verschillende scenario's om banen in de sportsector te scheppen sluiten elkaar overigens niet uit en kunnen naast elkaar binnen één gemeente voorkomen. In de praktijk bestaan er allerlei raakvlakken en overlappingen tussen de verschillende scenario's. Zowel gemeentelijke diensten als welzijnsinstellingen kunnen sportstimuleringsactiviteiten organiseren en ter ondersteuning hiervan sportassistenten aanstellen. Een sportvereniging kan een functionele stichting oprichten, wanneer de vereniging zelf niet voldoet aan het 50%-criterium. Een gemeentelijke dienst kan door het aanstellen van onderhoudsassistenten of toezichthouders weer bepaalde taken uitvoeren, die eerder aan verenigingen waren overgedragen. Al dit soort mengvormen komen in de praktijk voor en kunnen ook binnen de regeling van het 40.000 banenplan toegepast worden. Het is dus raadzaam dat gemeenten in nauw overleg met de lokale sportorganisaties inventariseren op welke wijze het scheppen van arbeidsplaatsen in de sportsector voor alle betrokkenen het meeste rendement kan opleveren.



ARBEIDSPAATSEN BIJ SPORTVERENIGINGEN

Kansen voor banen

De meeste sportverenigingen drijven vanouds op de inzet van een groot aantal vrijwilligers. Landelijk gezien zijn er ongeveer 700.000 vrijwilligers en 4,5 miljoen sporters actief bij een kleine 30.000 sportverenigingen. Het hoeft geen betoog dat de maatschappelijke betekenis hiervan enorm groot is. De keerzijde van de medaille is dat sportverenigingen steeds meer moeite hebben om voor alle werkzaamheden voldoende vrijwilligers te vinden. Maar liefst 38% van de verenigingen geeft in een onderzoek van NOC*NSF aan er vorig jaar niet in geslaagd te zijn om voldoende geschikte kaderleden te vinden. Het gebrek aan kader komt niet alleen voort uit het feit dat mensen minder tijd en energie aan vrijwilligerswerk (kunnen) besteden, maar hangt ook nauw samen met een toename van taken en verantwoordelijkheden voor de clubs. Zo kan er gewezen worden op de toegenomen zelfwerkzaamheid van verenigingen bij het beheer en onderhoud van sportaccommodaties. In dit licht vormt de kaderproblematiek dan ook één van de belangrijkste bedreigingen voor de sportverenigingen.

Het aanstellen van één of meer betaalde krachten binnen een sportvereniging kan mogelijk een deel van het kadertekort oplossen. Op dit moment is het aantal arbeidsplaatsen bij verenigingen beperkt. In dergelijke gevallen gaat het meestal om sporttechnische functies voor een beperkt aantal uren per week. Deze gekwalificeerde taken passen niet binnen de functieprofielen in het kader van het 40.000 banenplan. Bij de meeste sportclubs moeten echter ook heel veel eenvoudige taken uitgevoerd worden, waarvoor vaak moeizaam vrijwilligers te vinden zijn. Te denken valt aan het schoonmaken van de kleedkamers, het uitvoeren van eenvoudige reparaties, het verwijderen van zwerfvuil en onkruid, het houden van toezicht, het klaarzetten en opruimen van sportmaterialen, het kopiëren en verspreiden van het clubblad enzovoorts. Door dit soort werkzaamheden binnen een vereniging bij elkaar op te tellen, kan hiermee al gauw een volwaardige baan van 32 uur per week worden ingevuld. Wanneer zo'n arbeidsplaats via het 40.000 banenplan wordt gecreëerd, kan een sportvereniging de kosten voor het aanstellen van een werknemer volledig vergoed krijgen. Het loont dus zeker de moeite om na te gaan of een sportvereniging aan de gestelde eisen van deze regeling voldoet en in aanmerking kan komen voor een gesubsidieerde arbeidsplaats. Verderop in dit hoofdstuk is hiervoor een stappenplan opgenomen. Overigens moet daarbij wel rekening worden gehouden met het gevaar dat de bereidheid om vrijwilligerswerk uit te voeren door het aanstellen van een betaalde kracht (verder) kan teruglopen. Het is verstandig om binnen de vereniging duidelijk te maken dat de betaalde kracht een welkome aanvulling kan vormen op de inzet van vrijwilligers en deze niet als plaatsvervanger moet worden beschouwd.

Rechtspositie en functieprofielen

In de meeste bedrijfstakken is een CAO van kracht, waarin afspraken zijn vastgelegd over onder andere lonen, toeslagen, arbeidstijden, pensioenen, verzekeringen, ziekteregelingen, vakantiedagen, veiligheidsvoorschriften en opleidingen. Er bestaat (nog) geen CAO voor sportverenigingen, zodat afspraken hierover in een individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer moeten worden vastgelegd. Hierop zijn uiteraard wel alle bepalingen rond het arbeidsrecht van toepassing, zoals die in het Burgerlijk Wetboek zijn vastgelegd.

Het is raadzaam om als sportvereniging vooraf een duidelijke omschrijving van de functie op te stellen. Aan de hand van dit functieprofiel kan getoetst worden of de aard van de werkzaamheden in overeenstemming is met het salarisniveau binnen het 40.000 banenplan (100%-120% van het wettelijk minimumloon). Verder kan dit functieprofiel vooraf gebruikt worden om te beoordelen of een kandidaat geschikt is voor het uitoefenen van deze functie. Zo nodig kan dit later geraadpleegd worden om eventuele misverstanden uit de weg te ruimen over de concrete invulling van de taken.

In een functieprofiel moeten bij voorkeur de volgende elementen duidelijk omschreven worden:

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

Gezien de grote verschillen tussen sportverenigingen ligt het voor de hand dat een arbeidsplaats in het kader van het 40.000 banenplan bij de ene club heel anders ingevuld wordt dan bij een andere club. Belangrijk is om er steeds bewust van te zijn, dat het moet gaan om het uitvoeren van eenvoudige, routinematige werkzaamheden onder directe supervisie van een begeleider. Al naar gelang de situatie en de behoefte binnen een club kunnen de volgende taakgebieden en voorbeelden van concrete werkzaamheden worden onderscheiden:

- *administratie:*
 - bijwerken van ledenlijst/standenlijst
 - uitvoeren van kopieerwerk
 - verspreiden/verzenden van post
- *communicatie:*
 - opnemen van telefoon
 - ophangen van mededelingen/posters
 - reproduceren/verspreiden van clubblad
- *activiteiten:*
 - ontvangen van bezoekers
 - klaarzetten van sportmaterialen
 - rondbrengen van koffie/thee in pauzes
- *kantine:*
 - klaarzetten van stoelen/tafels
 - opruimen van vaatwerk
 - assisteren bij bardiensten
- *schoonmaak:*
 - opruimen van zwerfvuil/leggen van afvalbakken
 - schoonmaken van kleedkamers/clubgebouw
 - wassen van handdoeken/kleding/vlaggen

- *onderhoud en reparatie:*

- verrichten van klein onderhoud aan terrein/gebouwen
- assisteren bij groot onderhoud aan terrein/gebouwen
- uitvoeren van eenvoudige reparaties

- *beheer en toezicht:*

- openen/afsluiten van terrein/gebouwen
- toezichthouden op materialen/terrein/gebouwen
- assisteren bij kaartverkoop/toegangscontrole

Afhankelijk van de selectie van taakgebieden en werkzaamheden door de vereniging, kunnen bepaalde gewenste of noodzakelijke vaardigheden in het functieprofiel worden opgenomen. Uiteraard moeten deze vaardigheden in overeenstemming zijn met het betrekkelijk eenvoudige karakter van de werkzaamheden. In de meeste gevallen gaat het om de volgende vaardigheden:

- voldoende beheersing van de Nederlandse taal
- affiniteit met (tak van) sport
- dienstverlenende en flexibele instelling
- enige technische handigheid
- bereidheid om in de avond en in het weekend te werken

Op basis van bovenstaande voorbeelden kan een sportvereniging naar eigen behoefte een functieprofiel uitwerken voor bijvoorbeeld een clubassistent of een assistent-toezichthouder. Hierbij kan ook gebruik gemaakt worden van functieprofielen die in de volgende hoofdstukken zijn opgenomen.

..... **Stappenplan**

Wanneer binnen een sportvereniging kansen worden gezien om een volwaardige arbeidsplaats te realiseren, kan het volgende stappenplan een leidraad vormen voor de verdere aanpak:

- 1 Contact opnemen met de gemeente over de mogelijkheid en de procedure om via het 40.000 banenplan een gesubsidieerde baan binnen de club te realiseren. De afdeling Sportzaken kan deze informatie geven of verwijzen naar de uitvoeringsinstantie voor deze regeling binnen de gemeente. Meestal gaat het om een afdeling Sociale Zaken of Sociale Dienst, soms is door de gemeente een aparte organisatie opgezet.
- 2 Inventariseren welke eenvoudige, routinematige werkzaamheden binnen de club door een betaalde kracht kunnen worden uitgevoerd en dit vervolgens bespreken binnen het verenigingsbestuur.
- 3 Opstellen van een concreet functieprofiel voor de toekomstige arbeidsplaats en dit vervolgens voorleggen aan het verenigingskader (rechtstreeks of via commissies).
- 4 Afspraken maken binnen het bestuur over wie de dagelijkse begeleiding van de nieuwe medewerker verzorgt en hoe de financieel-administratieve en arbeidsrechtelijke taken rond het werkgeverschap worden vervuld.
- 5 Overleg voeren met de uitvoeringsinstantie binnen de gemeente over de verdere procedure rond het indienen van een aanvraag voor een gesubsidieerde arbeidsplaats en de wijze van werving/selectie van kandidaten. Bespreek daarbij ook de mogelijkheid om zelf geschikte kandidaten binnen de vereniging te zoeken en vraag of de vereniging de arbeidsplaats bij vertrek van de werknemer opnieuw mag invullen.

- 6 Indienen van een definitieve aanvraag voor een gesubsidieerde arbeidsplaats bij de uitvoerende instantie binnen de gemeente. Wacht eerst op een officiële bevestiging van de gemeente, voordat verdere stappen worden ondernomen.
- 7 Opstellen van een arbeidsovereenkomst en voorbereiden van de sollicitatieprocedure. Stel een kleine commissie samen, die de sollicitatiegesprekken met enkele kandidaten voert. Voer dit gesprek ook met kandidaten vanuit de vereniging zelf.
- 8 Na selectie van één van de kandidaten toets de gemeente of de voorgedragen kandidaat aan de eisen van de regeling voldoet. Ook moet binnen twee maanden bij de arbeidsvoorziening (RBA) een WVA-verklaring worden aangevraagd voor het verkrijgen van een afdrachtskorting loonbelasting/premie volksverzekering.
- 9 Verzorgen van een goede introductie en begeleiding van de nieuwe medewerker binnen de vereniging. Laat de medewerker persoonlijk kennismaken met bepaalde kaderleden en geef een uitgebreide rondleiding op de werkplek. Introduceer de medewerker ook bij de leden via een interview in het verenigings- of mededelingenblad.
- 10 Indienen van de financiële verslaglegging en afrekening bij de gemeente. De gemeente verstrekt meestal een voorschot op de loonkosten en bijkomende kosten. De definitieve afrekening vindt plaats op basis van een financieel verslag, dat de vereniging tenminste één keer per jaar bij de gemeente moet indienen. Vraag de gemeente naar de indieningsdatum en de wijze van subsidieverantwoording.

Voorbeelden uit de praktijk

Hoewel de regeling nog maar kort van toepassing is op de sportsector, hebben verschillende verenigingen in de afgelopen periode al één of meer medewerkers via het 40.000 banenplan aangesteld. De bestuurders van deze clubs zijn heel tevreden met deze mogelijkheid om met subsidie betaalde krachten in dienst te nemen. Wel benadrukken ze allemaal het belang van een zorgvuldige voorbereiding. De resultaten van een rondje langs de velden.

Omni-sportvereniging Hercules in Utrecht heeft sinds 15 mei 1997 een medewerker via het 40.000 banenplan aangesteld. Algemeen voorzitter Bert le Blanc:

"Met ruim 1.500 leden in maar liefst 5 takken van sport (veldvoetbal, zaalvoetbal, cricket, softbal en tennis) is Hercules natuurlijk een grote vereniging, waarin heel veel werk door vrijwilligers wordt uitgevoerd. Langzamerhand hebben ook wij ingezien dat je niet alle taken met alleen vrijwilligers kunt doen. Zo hebben we al anderhalf jaar een parttime administratrice in dienst en is er een beheerder aangesteld voor de eigen sporthal die we enkele jaren geleden hebben gebouwd. Bovendien krijgen we als club steeds meer taken op onze schouders. Toen de mogelijkheid zich aandiende om met subsidie een medewerker aan te stellen, hebben we die kans met beide handen aangegrepen. Eerst zouden er via de gemeente kandidaten worden voorgedragen, maar uiteindelijk hebben we zelf iemand vanuit de vereniging naar voren geschoven. Fred zorgt nu voor toezicht op het complex, voert kleine onderhoudswerkzaamheden uit, helpt de redactie met het verenigingsblad en maakt de kleedkamers schoon. Een lid van het hoofdbestuur is verantwoordelijk voor de werkbegeleiding en stelt samen met hem een werkrooster op. Zo ligt er bijvoorbeeld na het weekend altijd veel schoonmaakwerk te wachten, dat vooral op maandag wordt uitgevoerd. Verder is onze oud-voorzitter accountant, dus de salarisadministratie doen we helemaal zelf. In eerste instantie heeft Fred een arbeidscontract voor één jaar gekregen, maar in principe willen we hem natuurlijk niet meer kwijt en bieden we hem daarna een contract voor onbepaalde duur aan".

Voetbalvereniging EV&AV De Tubanters uit Enschede viert dit jaar haar 100-jarig bestaan en heeft ruim 800 leden. Sinds kort heeft de vereniging twee medewerkers via het 40.000 banenplan aangesteld. Penningmeester Hennie Bouw schetst een beeld van de gang van zaken:

"De Tubanters speelt op het sportpark Het Diekman en heeft de afgelopen jaren een nieuw clubhuis en een nieuwe kleedaccommodatie gebouwd. Er zijn al langere tijd twee banenpoolers bij onze vereniging actief, die zich bezighouden met terreinbeheer en onderhoud/reiniging van de kleedkamers. Sinds 1 april 1997 is Peter via de gemeentelijke Dienst Complementaire Werkgelegenheid bij De Tubanters aan de slag gegaan als assistent-begeleider van de lagere jeugdteams. Hij assisteert bij de trainingen en coaching en verzorgt allerlei hand- en spandiensten. Peter was al als vrijwilliger binnen de club actief, dus feitelijk heeft hij van z'n hobby z'n werk kunnen maken. De jeugdcoördinator is verantwoordelijk voor de dagelijkse begeleiding van Peter. Omdat detachering niet meer is toegestaan, treedt hij binnenkort rechtstreeks in dienst van de vereniging. Daarnaast is per 23 juni 1997 Anneke bij de club aangesteld als medewerkster voor het clubhuis. Zij is geselecteerd uit twee kandidaten die door de gemeente zijn voorgedragen. Zij zorgt voor de schoonmaak, het onderhoud, het klaarzetten van spullen en kan zonodig de vrijwilligers assisteren bij de bardienst. Onze clubhuiscommissie is verantwoordelijk voor de organisatie en de financiën rond het clubhuis en zorgt ook voor de begeleiding van Anneke. Het secretariaat en de loonadministratie wordt verzorgd door een onbezoldigd manager die gebruik heeft gemaakt van de VUT-regeling. Verder hadden wij het geluk dat er diverse mensen binnen de club bekend waren met de regeling, want anders is het best ingewikkeld. Maar als de zaken eenmaal goed geregeld zijn, kun je er als vereniging veel plezier aan beleven".

De ervaring van de Groningse basketbalvereniging Celeritas Donar maakt duidelijk dat niet alleen grote buitensportverenigingen met succes van de regeling gebruik kunnen maken. Voorzitter Joop Makken geeft aan hoe deze vereniging hierop inspeelt:

"Celeritas Donar heeft ongeveer 450 leden en speelt de wedstrijden in sporthal Vinkhuizen. De profsectie van Donar is ondergebracht in een aparte stichting en maakt dus in bestuurlijk en financieel opzicht geen deel uit van de amateurvereniging Celeritas. Bij Celeritas zijn al sinds vier jaar drie banenpoolers actief. Na de zomer treedt één van deze banenpoolers via het 40.000 banenplan in dienst van de vereniging. Voor Celeritas is het voordeel dat hierdoor geen inleenvergoeding aan de banenpoolstichting Weerwerk meer hoeft te worden betaald. Voor de medewerker is het voordeel dat er iets meer financiële doorgroei mogelijk is en er een klein pensioen kan worden opgebouwd. Als voorzitter verzorg ik zelf de begeleiding en onze administrateur is verantwoordelijk voor de salarisadministratie. Doordat de medewerker uit de vereniging zelf afkomstig is en hij al enkele jaren bij ons werkt, verwachten we niet dat dit veel problemen zal geven. Zijn taken liggen vooral bij de begeleiding van de ruim honderd mini-basketballers: contacten met ouders, planning van wedstrijden, beheer van het materiaal en toezicht in de zalen. Daarnaast kan hij overdag ook allerlei zaken aan de gemeente doorgeven en bijvoorbeeld sleutels ophalen. Voor onze trainingen gebruiken wij maar liefst 15 verschillende gymzalen, dus dat vereist heel wat organisatie. Het is bijna onmogelijk om dat allemaal door vrijwilligers te laten doen. Voor onze vereniging is het dus een uitkomst dat wij hiervoor een betaalde kracht kunnen aanstellen".



ARBEIDSPLAATSEN BIJ GEMEENTELIJKE DIENSTEN

Kansen voor banen

Vrijwel elke gemeente is op een of andere wijze betrokken bij de sportbeoefening van de bewoners. In de meeste gevallen gaat het hierbij om het realiseren en het instandhouden van sportaccommodaties, zoals sportvelden, sportzalen en/of zwembaden. Vaak worden deze gemeentelijke voorzieningen tegen een niet-kostendekkend tarief aan sportorganisaties verhuurd. De organisatie en begeleiding van sportactiviteiten wordt vrijwel overal gezien als een taak van het particulier initiatief, met name de sportverenigingen. Wel worden deze activiteiten of organisaties regelmatig ondersteund in de vorm van een gemeentelijke subsidie of dienstverlening. Daarnaast zijn vooral in de grotere steden sportbuurtwerkers of activiteitenbegeleiders in dienst van de gemeente aangesteld.

Sinds het begin van de jaren tachtig is er echter wel het een en ander veranderd. Onder druk van bezuinigingen en kerntakendiscussies hebben veel gemeenten ook in de sportsector tarieven verhoogd en subsidies verminderd. Andere gemeenten hebben bijvoorbeeld het beheer en onderhoud van sportaccommodaties (gedeeltelijk) overgedragen aan sportverenigingen of aan clubs gelieerde beheer- en exploitatiestichtingen. De mogelijkheid om via het 40.000 banenplan nieuwe arbeidsplaatsen bij de uitvoerende diensten te creëren, hangt nauw samen met de visie op en invulling van gemeentelijke taken en verantwoordelijkheden in de sportsector. De praktijk wijst uit dat in dit opzicht grote verschillen tussen gemeenten bestaan.

Tijdens een werkconferentie met de betrokken gemeenten over de toepassing van het 40.000 banenplan in de sportsector, is duidelijk geworden dat de meeste gemeenten kansen zien om via deze regeling nieuwe arbeidsplaatsen binnen de eigen organisatie te scheppen. In de meeste gevallen gaat het daarbij om toezichthouders of assistent-beheerders bij sportaccommodaties, soms ook om assistenten voor de gemeentelijke sportbuurtwerkers of speeltuinbegeleiders.

Rechtspositie en functieprofielen

Een belangrijke voorwaarde bij de regeling is dat het scheppen van nieuwe banen niet mag leiden tot verdringing van bestaande werkgelegenheid of tot aantasting van concurrentieverhoudingen. Hierbij moet ook gekeken worden naar de effecten hiervan op de reguliere inzet van banenpoolers, WSW-ers of marktpartijen, zoals hoveniersbedrijven of schoonmaakbedrijven. Ook allerlei vormen van indirecte arbeidsverdringing dienen voorkomen te worden, bijvoorbeeld in het geval er arbeidsplaatsen bij gemeenten verdwijnen doordat elders in de sportsector nieuwe banen worden gecreëerd. Tegen deze achtergrond moeten de plannen vooraf aan de Medezeggenschapscommissie of Ondernemingsraad van de betreffende tak van dienst worden voorgelegd. Deze dient vervolgens een schriftelijke verklaring van geen bezwaar af te geven aan de uitvoerende instantie binnen de gemeente.

Op de nieuwe arbeidsplaatsen, die via het 40.000 banenplan in gemeentelijke dienst worden gecreëerd, is de gemeentelijke rechtspositieregeling volledig van toepassing. De nieuwe medewerkers worden dus gewoon als gemeente-ambtenaar aangesteld met alle bijhorende rechten en plichten voor werkgever en werknemer. Wel zijn in het zogenoemde LOGA-akkoord enkele aanvullende afspraken tussen sociale partners gemaakt, met name over de inhoud en inschaling van de functies.

Voor nieuwe medewerkers die via het 40.000 banenplan in gemeentelijke dienst worden aangesteld, vindt inschaling plaats in salarisschaal A, die begint op het wettelijk minimumloon en eindigt op 127% hiervan. Door de politiek is inmiddels de bereidheid uitgesproken om te zijner tijd een oplossing te vinden voor de medewerkers die na verloop van een aantal jaren uitgroeien boven het maximum van 120% van het wettelijk minimumloon, zoals dat momenteel in het 40.000 banenplan wordt gehanteerd.

Hieronder is een voorbeeld opgenomen van een functieprofiel voor een gemeentelijke baan in de sportsector:

- *functiebenaming:*
accommodatie-assistent
- *positie en begeleiding binnen de organisatie:*
valt onder eindverantwoordelijkheid van de chef sportparken van de dienst Sportzaken en functioneert onder directe begeleiding van een gemeentelijke begeleider/voorman; heeft zelf geen coördinerende of leidinggevende verantwoordelijkheid
- *doelstelling van de functie:*
toezicht op het gebruik van het sportpark, alsmede het in goede staat doen houden van terreinen, opstellen, inventaris en attributen
- *omschrijving van taakgebieden/werkzaamheden:*
ordebewaking en toezicht, belijnen van velden, schoonmaken van kleedaccommodaties en kantines, signaleren van gebreken, uitvoeren van kleine reparaties en onderhoudswerkzaamheden, verwijderen van zwerfvuil en onkruid; uitsluitend in opdracht van begeleider kan ook assistentie worden verleend bij evenementen en activiteiten van de sportverenigingen op het sportpark
- *werksituatie/werktijden:*
werkzaamheden vinden voor een belangrijk deel plaats in de buitenlucht en leiden tot afwisselende fysieke belasting (tillen en bukken); werktijden worden in weekroosters vastgelegd (gedeeltelijk 's avonds en in weekend)
- *interne en externe contacten:*
heeft regelmatig contact met collega's, voorman en (kader)leden van sportverenigingen; soms ook met leveranciers of bezoekers
- *benodigde vaardigheden:*
voldoende beheersing van de Nederlandse taal (met name mondeling), enige technische handigheid, affiniteit met sport, flexibele en dienstverlenende instelling, bereidheid tot het volgen van korte cursussen
- *eventuele bijzonderheden:*
kan in overleg ingezet worden voor vergelijkbare werkzaamheden bij andere gemeentelijke accommodaties

..... Stappenplan

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

Voorbeelden uit de praktijk

In Eindhoven zijn 56 accommodatie-assistenten via het 40.000 banenplan aangesteld in gemeentelijke dienst. Ongeveer de helft hiervan werkt in en rond de verschillende binnensportaccommodaties (sporthallen, zwembaden en ijsbaan) en de andere helft is aangesteld bij de afdeling Sportparken. Er zijn twee coördinatoren in dienst, die verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van de accommodatie-assistenten. Het aantal assistenten per sportpark varieert van 1 tot 6 personen.

Jan Schipper is werkzaam als personeelsconsulent bij de gemeente Eindhoven en is samen met een collega verantwoordelijk voor het wel en wee van de accommodatie-assistenten:

"In het najaar van 1996 hebben we een uitgebreide ronde gehouden langs de sportverenigingen om na te gaan welke werkzaamheden op en rond de sportparken er vaak blijven liggen of lastig met vrijwilligers zijn uit te voeren. Er bleek grote behoefte te bestaan aan extra handen op het grensvlak van de taken van de gemeente en van de clubs. Op elk sportpark is een gemeentelijke voorman, die verantwoordelijk is voor het cultuurtechnisch onderhoud van de velden. De verenigingen zijn zelf verantwoordelijk voor het trekken van lijnen, het aanbrengen van hoekvlaggen en doelnetten, het verwijderen van zwerfvuil, het herstellen van hekwerken, het schoonhouden van de kleedlokalen en niet in de laatste plaats, het toezicht op en rond het sportpark. Uit onze gesprekken is gebleken dat verenigingen steeds meer moeite hebben om dit soort taken alleen met vrijwilligers uit te voeren. Het 40.000 banenplan bood een uitstekende gelegenheid om voor dit soort werkzaamheden betaalde krachten in te zetten. De ondernemingsraad is hiermee eigenlijk vrij gemakkelijk accoord gegaan en heeft een schriftelijke verklaring van geen bezwaar afgegeven. Uiteraard heeft de dienstdirecteur in overleg met de OR wel moeten aangeven dat er geen verdringing van bestaande arbeidsplaatsen plaatsvindt en dat het hierbij om nieuwe functies gaat. De sector Arbeidsinpassing, die verantwoordelijk is voor de individuele trajectbegeleiding in Eindhoven, heeft vervolgens kandidaten geselecteerd en samen met ons de sollicitatiegesprekken gevoerd. We hebben geen bijzondere opleidingseisen gesteld en vooral gekeken of de kandidaten geschikt waren om een publieksfunctie te vervullen. In drie opeenvolgende tranches zijn de assistenten vervolgens bij de gemeente aangesteld en aan de slag

gegaan. Tot nog toe verloopt de inzet van deze medewerkers eigenlijk naar ieders tevredenheid. Slechts drie personen bleken na aanstelling niet op de juiste plaats te zitten of minder goed te functioneren en zijn in hun proeftijd ontslagen. Ook de verenigingen zijn enthousiast, al moesten we wel wat vooroordelen wegnemen. Sommige bestuurders hadden vooraf geloof ik het idee dat ze een stelletje drugsverslaafden op het complex zouden krijgen. Een goede voorlichting en kennismaking is dan ook heel belangrijk. Ik denk dat er geen vereniging meer is die de accommodatie-assistenten nu nog kwijt zou willen. Overigens moet je met de verenigingen wel goede afspraken maken over de inzet van de medewerkers. Ook al knippen we bij speciale evenementen wel eens een oogje toe, het is zeker niet de bedoeling dat de medewerkers voor de vereniging gaan werken. De accommodatie-assistenten zijn in gemeentelijke dienst en hebben een duidelijk omschreven takenpakket. Als er speciale verzoeken zijn vanuit de verenigingen moeten ze ons daarover benaderen en niet aan de medewerkers gaan trekken. Daar zijn we heel duidelijk in geweest in de voorlichting naar de clubs. Als je een aantal spelregels goed afspreekt dan kunnen de accommodatie-assistenten echt een meerwaarde opleveren voor de club. En niet in de laatste plaats hebben de medewerkers er een leuke baan aan".

Kansen voor banen

Zoals in de voorgaande hoofdstukken is beschreven, kunnen via het 40.000 banenplan gesubsidieerde arbeidsplaatsen in de sport worden gecreëerd bij sportverenigingen en bij gemeentelijke diensten. In de praktijk kan hierbij een aantal belemmeringen optreden, die het lastig of zelfs onmogelijk maken om een dergelijke arbeidsplaats tot stand te brengen. Het kan blijken dat een bepaalde vereniging bijvoorbeeld niet aan het 50%-criterium voldoet, dat deze niet in staat is om het volwaardig werkgeverschap te vervullen of dat er simpelweg niet voldoende geschikt werk is om een baan van 32 uur per week in te vullen.

In dit soort gevallen kan het een oplossing zijn om een functionele stichting op te richten, die als werkgever optreedt voor de nieuwe medewerkers. Een dergelijke stichting kan in opdracht van de sportverenigingen bepaalde werkzaamheden door deze medewerkers laten uitvoeren. In dit geval dient deze stichting ook de dagelijkse begeleiding van de medewerkers op de werkplek te verzorgen en fungeert de sportvereniging hierbij uitsluitend als opdrachtgever van de stichting. De sportvereniging mag dus niet zelfstandig taken aan de medewerker opdragen, maar moet hierover met de stichting afspraken maken. Een duidelijke afbakening van taken en verantwoordelijkheden is daarbij vereist, aangezien alle vormen van detachering (ook in verkapte vorm) binnen de regeling verboden zijn. Het formeel en materieel werkgeverschap moet dus aantoonbaar bij de functionele stichting liggen. Bij twijfel is het verstandig om hierover vooraf een oordeel van de uitvoerende instantie te vragen. In enkele gemeenten, waaronder Amsterdam en Groningen, wordt de oprichting van een functionele stichting voor de sportsector uitgewerkt. In kleinere gemeenten is het wellicht praktischer om de arbeidsplaatsen te realiseren bij een bestaande organisatie, zoals een sport-servicebureau, een banenpoolstichting of een welzijnsinstelling. Dit is echter geen vereiste.

Een punt van aandacht vormt de BTW-plicht die van toepassing kan zijn op betaalde dienstverlening door een functionele stichting. Wanneer een functionele stichting tegen betaling bepaalde werkzaamheden voor derden uitvoert, moet hierover in het algemeen BTW worden afgedragen. In bepaalde gevallen is deze BTW-plicht echter niet van toepassing. Meer informatie hierover kan worden verkregen bij de belastinginspectie.

Tenslotte bestaat er nog een interessante stichtingsvariant, die het vermelden waard is. Het komt regelmatig voor dat gemeenten de exploitatie en het beheer van sportaccommodaties hebben overgedragen aan één of meer sportverenigingen. Vaak is er in die gevallen een beheerstichting opgericht, die verantwoordelijk is voor het in stand houden of verhuren van de accommodatie aan diverse verenigingen/gebruikersgroepen. In vrijwel alle gevallen ontvangen deze beheerstichtingen hiervoor (direct of indirect) een subsidie van de gemeente. Door deze beheerstichtingen kunnen ook arbeidsplaatsen via het 40.000 banenplan worden gecreëerd. Het voorbeeld van de Stichting Sportcentrum Rijkerswoerd in Arnhem, dat verderop in dit hoofdstuk beschreven wordt, spreekt in dit verband voor zichzelf.

Rechtspositie en functieprofielen

De medewerkers die in dienst komen bij een lokale sportstichting vallen, net als bij sportverenigingen, meestal niet onder een CAO-regeling. Dit betekent dat werkgever en werknemer hierover

individueel afspraken kunnen maken en deze afspraken in een arbeidsovereenkomst moeten vastleggen. Er is één uitzondering, namelijk in het geval een particuliere stichting een zwembad exploiteert. In deze gevallen is de CAO-Zweminrichtingen van kracht. Binnen schaal A van deze CAO kunnen nieuwe arbeidsplaatsen worden gecreëerd in de sfeer van toezicht, onderhoud en administratie, die aansluiten bij de regeling van het 40.000 banenplan. Wanneer arbeidsplaatsen bij welzijnsinstellingen worden gerealiseerd, is de CAO-Welzijn van kracht (zie ook hoofdstuk 5).

Het is duidelijk dat de werkzaamheden van een (functionele) stichting sterk uiteen kunnen lopen. Dit is in belangrijke mate afhankelijk van de stichtingsdoelstellingen en de taakgebieden, waarop de stichting zich begeeft. Ook hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om toezicht, beheer, onderhoud, schoonmaak, organisatie en/of administratie. Voor de mogelijke functieprofielen wordt dan ook verwezen naar de informatie hierover in de voorgaande hoofdstukken. In dit functieprofiel dient expliciet vastgelegd te worden dat de werkbegeleiding van de medewerker(s) door een vertegenwoordiger van de stichting plaatsvindt en dit zal nadrukkelijk ook in de praktijk gestalte moeten krijgen.

..... Stappenplan

Indien een gemeente belangstelling heeft om een functionele stichting op te richten, kunnen hierbij de volgende stappen doorlopen worden.

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

Voorbeelden uit de praktijk

Bij de gemeente Arnhem zijn via het 40.000 banenplan ruim 30 nieuwe arbeidsplaatsen in de sportsector gecreëerd. Het gaat hierbij om assistenten voor de bouwspeelplaats-leiders en de sport-

buurtwerkers, toezichthouders bij sportaccommodaties en medewerkers van de SOS-Opknapservice. Daarnaast zijn er ook enkele banen toegekend aan de stichting Zwembad Klarenbeek en stichting Sportcentrum Rijkerswoerd.

Sportcentrum Rijkerswoerd is ruim drie jaar geleden gebouwd en bestaat uit vier voetbalvelden, een handbalveld, een sporthal, een balletzaal, een kantine en de nodige kleedaccommodaties. Het centrum is eigendom van de gemeente Arnhem, maar de exploitatie en het beheer is in handen van de Stichting Sportcentrum Rijkerswoerd (SSR). Rinus Klaassen is bedrijfsleider van het sportcentrum:

"Het sportcentrum is bijna het hele jaar zeven dagen per week in gebruik. De hoofdgebruikers zijn de voetbalvereniging ESA, de omnivereniging AAC (handbal en gymnastiek) en een particuliere balletschool. Voor het beheer, toezicht en onderhoud van deze accommodatie zijn vier medewerkers via het 40.000 banenplan in dienst getreden van SSR. De werkroosters worden altijd zo opgesteld dat er tijdens de gebruiksuren altijd één van hen in het sportcentrum aanwezig is. Op drukke tijden en bij speciale gelegenheden kunnen er ook twee of meer ingeroosterd worden. Om de vier weken heeft elke medewerker een ruilrooster en fungeert in die week als oproepkracht bij ziekte of onverwachte drukte. Hun taken zijn vooral gericht op toezicht, beheer, onderhoud en reiniging. Ik ben zelf veel op het sportcentrum aanwezig, geef hen waar nodig aanwijzingen en instructies en verder kunnen ze me altijd bellen als er problemen of vragen zijn. Inmiddels hebben we een hele goede ploeg bij elkaar, maar dat heeft best wat moeite gekost. In het begin werkten we met banenpoolers en was er nogal wat mutatie. Eigenlijk hebben we nu voor het eerst een complete bezetting. De medewerkers hebben een verschillende achtergrond en uiteenlopende kwaliteiten. Wat hen vooral bindt is een grote affiniteit met de sport. Eén van hen is bijvoorbeeld een vluchteling uit Bosnië, die in zijn eigen land als handballer actief was. Met name door taalproblemen was hij in het begin erg onzeker over zijn eigen functioneren, dus daar hebben we heel veel energie in gestoken. Ook de verenigingen hebben telkens hun vertrouwen in hem uitgesproken en mede daardoor heeft hij doorgezet en gaat het steeds beter. Naast de dagelijkse begeleiding voer ik elke maand een uitgebreid evaluatiegesprek met het hele team. De loonadministratie wordt door de penningmeester van de stichting gevoerd. De medewerkers zijn allemaal in volledige dienstbetrekking van de stichting en ontvangen na één jaar een salaris van 120% van het wettelijk minimumloon. Hiermee zitten ze dus wel direct aan het beloningsplafond van de regeling. Op dit moment zijn we met de procedure bezig om nog een vijfde medewerker voor administratieve taken aan te stellen. Om geen ongelijkheid tussen de medewerkers te creëren willen we die dus ook voor de volledige werkweek in dienst nemen, maar het is nog niet duidelijk of dat wordt toegestaan. De samenwerking met de beide verenigingen is heel goed. Eén van hen heeft vroeger nog als banenpooler bij ESA gewerkt. We hebben direct een interview met foto in de beide clubbladen laten opnemen, waardoor hun positie versterkt is. Ik vind het heel belangrijk dat de medewerkers door iedereen met respect worden behandeld en niet als manusje-van-alles worden beschouwd".



5 ARBEIDSPLAATSEN BIJ WELZIJNSINSTELLINGEN

Kansen voor banen

In een groot aantal gemeenten worden ook sportactiviteiten door lokale welzijnsinstellingen georganiseerd. Meestal gaat het om activiteiten vanuit het jeugd- en jongerenwerk op pleinen en in sportzalen, tijdens de vakanties of na schooltijd. Sportbeoefening is daarbij vaak niet een doel op zichzelf, maar een middel om contact te leggen met bepaalde doelgroepen en ter voorkoming van verveling, vandalisme en overlast door jongeren in de wijken. Op dit vlak heeft met name de landelijke dienst BRES veel ervaring opgebouwd.

Wanneer welzijnsinstellingen hierin een taak voor zichzelf zien weggelegd of al sportprogramma's organiseren, kunnen nieuwe medewerkers bijvoorbeeld ingezet worden als sportassistent van een sport- en spelteam, dat onder leiding staat van een gediplomeerde werkmeester of activiteitenbegeleider. In Amsterdam functioneert een dergelijk team van de stichting Impuls al geruime tijd in de Westelijke Tuinsteden. In Rotterdam is met succes de 'Duimdropformule' ontwikkeld, waarbij assistenten via het 40.000 banenplan worden ingezet bij het toezicht en beheer van speelplekken en bij het uitlenen van allerlei sport- en spelmaterialen aan kinderen in de wijk.

Het scheppen van dit soort arbeidsplaatsen met als doel om een bijdrage te leveren aan zowel sportstimulering als toezicht op beheer van de openbare ruimte past uitstekend bij de doelstellingen van het 40.000 banenplan. In het geval de gemeente een deel van de arbeidsplaatsen 'gereserveerd' heeft voor de sportsector, is het natuurlijk niet de bedoeling dat deze banen uitsluitend bij welzijnsinstellingen terechtkomen en dat bijvoorbeeld de sportverenigingen achter het net vissen. Nogmaals: het is raadzaam dat gemeenten in overleg met alle betrokken sportorganisaties vaststellen waar dit soort banen voor alle betrokken organisaties het beste gecreëerd kunnen worden.

Rechtspositie en functieprofielen

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

- *functiebenaming:*
sportassistent/buurttoezichthouder
- *positie en begeleiding binnen de organisatie:*
valt onder eindverantwoordelijkheid van de coördinator jongerenwerk en functioneert onder directe begeleiding van een werkmeester/begeleider; heeft zelf geen coördinerende of leidinggevende verantwoordelijkheid

- *doelstelling van de functie:*
toezicht op het gebruik van speelplekken en pleinen, assistentie bij het organiseren van sportactiviteiten, alsmede het beheren, repareren en uitlenen van sport- en spelmaterialen
- *omschrijving van taakgebieden/werkzaamheden:*
toezicht op openbare speelplekken en bij buurt evenementen, voorkomen van onveiligheid en overlast, signaleren en melden van vernielingen, graffiti of vervuiling, materiaalbeheer, uitlenen of klaarzetten van sport- en spelmaterialen, assisteren bij de organisatie van activiteiten, klein onderhoud/repatriatie van speeltoestellen, uitdelen van folders, ophangen van posters en informatie verstrekken aan bewoners
- *werksituatie/werktijden:*
werkzaamheden vinden vooral buiten plaats en vragen een normale fysieke belasting; werktijden zijn afwisselend en worden in weekroosters vastgelegd
- *interne en externe contacten:*
veel contacten met buurtbewoners, vooral met kinderen en jongeren
- *benodigde vaardigheden:*
voldoende beheersing van de Nederlandse taal (met name mondeling), enige technische handigheid, affiniteit met sport en spel, flexibele en dienstverlenende instelling, goede omgang met jeugd, bereidheid tot het volgen van korte cursussen
- *eventuele bijzonderheden:*
tijdens de schoolvakanties zijn veel kinderen op straat en vinden veel activiteiten plaats; in deze periode is sprake van een hogere werkdruk en kan extra inzet van de medewerker nodig zijn

..... Stappenplan

Wanneer een gemeente van plan is om sport- en spelactiviteiten op wijkniveau te stimuleren en hiervoor extra arbeidsplaatsen voor sportassistenten wil creëren, kan hierbij het volgende stappenplan als richtlijn worden aangehouden.

- 1 Overleg door dienst Sport/Welzijn met de lokale welzijnsinstelling over hun inzet of plannen rond het uitvoeren van laagdrempelige sportactiviteiten voor specifieke doelgroepen en/of op specifieke plekken.
- 2 Nagaan in hoeverre er belangstelling is om hiervoor extra banen voor sportassistenten te creëren.
- 3 Overleg met de uitvoeringsinstantie van de gemeente over het aantal nog in te vullen arbeidsplaatsen; waar mogelijk een reservering laten opnemen voor aanstelling van medewerkers bij de welzijnsinstelling.
- 4 Opstellen van een plan voor een sport- en spelteam, alsmede de personele, organisatorische en financiële invulling hiervan.
- 5 Voorleggen van de nieuwe functies aan een medezeggenschapscommissie of personeelsvertegenwoordiging.
- 6 Definitieve aanvraag voor het gewenste aantal arbeidsplaatsen indienen bij de uitvoerende instantie van de gemeente.

- 7 Voorzien in de noodzakelijke coördinatie en werkbegeleiding van het sport- en spelteam.
- 8 Werving en selectie van medewerkers.
- 9 Opstellen van een jaarplan voor de uitvoering van sportactiviteiten.
- 10 Zorgdragen voor een goede begeleiding en scholing van de medewerkers.

Voorbeelden uit de praktijk

De welzijnsinstelling Impuls heeft in de Westelijke Tuinsteden van Amsterdam verschillende teams opgezet die sport- en spelactiviteiten in de wijk organiseren voor de jeugd van 4-25 jaar. In stadsdeel Slotervaart/Overtoomse Veld werken onder leiding van een coördinator drie teams met in totaal 14 sportassistenten uit het 40.000 banenplan. Elk sport- en spelteam staat onder begeleiding van een gediplomeerde 'werkmeester' en is verantwoordelijk voor het activiteitenaanbod in een wijk van het stadsdeel.

Brian Veldhuizen is afgestudeerd aan het CIOS en is ook actief als voetbaltrainer:

"Ik werk sinds twee jaar als werkmeester van het sport- en spelteam in Slotervaart. Wij organiseren allerlei sport- en spelactiviteiten in de buurt op veldjes, pleintjes en in gymnas-tiekzalen. Na wat aanloopproblemen hebben we nu een heel goed op elkaar ingespeeld team met enthousiaste medewerkers van allerlei verschillende nationaliteiten. Je merkt in de praktijk dat bijvoorbeeld Marokkaanse kinderen hierdoor veel makkelijker gaan meedoen aan de activiteiten. We maken elk half jaar een zomer- of een winterprogramma. Gemiddeld nemen wekelijks zo tussen de 300 en 400 kinderen en jongeren deel aan de sport- en spel-activiteiten in het stadsdeel. Voor de jongste kinderen organiseren we allerlei spelletjes en knutselactiviteiten in bijvoorbeeld speeltuinen of verenigingsgebouwen. De tieners doen vooral mee aan voetbal en basketbal op pleinen in de wijk en aan activiteiten in het kader van de verlengde schooldag. De groep tussen 12 en 18 jaar komt af op de toernooien en spektakel-activiteiten. Voor de promotie verspreiden we flyers op scholen en op straat en hangen we in de wijk posters op. Verder moet je de jeugd ook gewoon aanspreken, dat werkt het beste. De sportassistenten zijn herkenbaar in de wijk aanwezig en worden zo ook voor de jeugd een bekend fenomeen. Bij de werving van deze medewerkers stellen we geen hele zware eisen: ze moeten goed met kinderen kunnen opschieten, enige affiniteit met sport en spel hebben en enthousiasme uitstralen. Een aantal medewerkers volgt momenteel de opleiding tot recreatiesportleider (RSL-A) bij Sportservice Amsterdam. Vooral in het begin moet je er als werkmeester dicht bovenop zitten en goed duidelijk maken wat je van de sportassistenten verwacht. Als je dit in het begin goed doet, dan merk je dat de meesten het snel oppikken. Je merkt dan bijvoorbeeld ook dat ze elkaar aanspreken als iemand een keer te laat komt opdaven. Die collegialiteit onderling is heel belangrijk. En verder moet je natuurlijk vooraf zorgen dat je de activiteiten goed afstemt met de buurtorganisaties en de scholen. Die hebben er immers ook voordeel van als de kinderen in de wijk zich niet lopen te vervelen en allerlei rotzooi uithalen. Onze medewerkers zijn natuurlijk geen politie-agent, maar ze spreken de jeugd wel aan als ze over de schreef gaan. In dat opzicht vervullen ze ook een opvoedende en toezichhoudende taak in de wijk. Zo is het Einsteinplein onlangs door jongeren zelf geadopteerd. Ik denk dat de wijk zeker een stukje veiliger en leefbaarder is geworden door de inzet van het sport- en spelteam".





Kansen voor de sport

Er is in de afgelopen jaren al het nodige gedaan om extra arbeidsplaatsen in de sportsector te scheppen. Door het hele land heen is een groot aantal banenpoolers en JWG-ers aan de slag gegaan bij sportverenigingen, gemeenten en welzijnsinstellingen. Over het algemeen zijn de ervaringen hiermee positief. De sport biedt over het algemeen een leuke en afwisselende werkkring en kan een paar extra handen heel goed gebruiken. Nu de sportsector ook tot het werkkerrein van het 40.000 banenplan behoort, zijn er opnieuw mogelijkheden om banen in de sport te creëren. In de komende tijd kunnen sportverenigingen en gemeentelijke sportdiensten zich voor lange tijd verzekeren van een volledig gesubsidieerde arbeidsplaats binnen de eigen organisatie. De voorbereiding hiervan kost uiteraard de nodige tijd en energie, maar de praktijk wijst uit dat het zeker de moeite loont. Laat deze kans voor de sport dus niet ongemerkt voorbij gaan!

Wie is aan zet?

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het (laten) invullen van de toegewezen arbeidsplaatsen. De uitvoeringsorganisatie richt zich hierbij op alle werkkerreinen die vallen onder de regeling. Het is dus belangrijk dat de sportsector zo snel mogelijk aangeeft, hoeveel banen er gecreëerd kunnen worden. Wanneer de banen voor 1997 'op' zijn, kan wellicht alvast een aanvraag voor 1998 worden ingediend. In dat jaar wordt het laatste deel van de in totaal 40.000 banen ingevuld. Het is dus zaak om er snel bij te zijn. Alle organisaties in de sportsector die na lezing van deze brochure menen voor een gesubsidieerde arbeidsplaats in aanmerking te komen, kunnen hiervoor zelf actie ondernemen. Zet de eerste stap op weg naar een 'gesubsidieerde' arbeidskracht!

Meer weten?

Bij de uitvoeringsorganisaties voor het 40.000 banenplan bij de gemeente, zitten adviseurs die precies weten hoe de regeling in elkaar zit. Deze mensen kunt u het beste benaderen met allerlei praktische vragen. Hier moet u uiteindelijk ook een eventuele aanvraag indienen. Medewerkers van de gemeentelijke sportdienst kunnen vaak meer informatie geven over het lokale sportbeleid. Via deze twee ingangen kunnen de meeste vragen ongetwijfeld beantwoord worden. Zolang de voorraad strekt, kunnen bij de gemeente ook extra exemplaren van deze brochure worden opgevraagd.

Verder is er bij het projectbureau Ruim Baan van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een telefonische helpdesk ingesteld voor het verstrekken van informatie over het 40.000 banenplan. Gemeenten kunnen ook contact opnemen met de VNG en lokale sportorganisaties kunnen hiervoor terecht bij de provinciale sportraden. De telefoonnummers zijn opgenomen in bijlage 2 van deze brochure. Omdat gemeenten de regeling uitvoeren en de arbeidsplaatsen toewijzen, kan het beste eerst met de gemeente contact worden opgenomen. De lijst met 79 gemeenten, die deelnemen aan het 40.000 banenplan, is opgenomen in bijlage 1.

Bijlage 1 OVERZICHT VAN DEELNEMENDE GEMEENTEN

Alkmaar
Almelo
Almere
Alphen aan den Rijn
Amersfoort
Amstelveen
Amsterdam
Apeldoorn
Arnhem
Assen
Bergen op Zoom
Breda
Brunssum
Capelle aan den IJssel
Delft
Delfzijl
Deventer
Doetinchem
Dordrecht
Ede
Eindhoven
Emmen
Enschede
Geleen
Gouda
Groningen
Den Haag
Haarlem
Haarlemmermeer
Heerenveen
Heerlen
Den Helder
Hellevoetsluis
Helmond
Hengelo
's Hertogenbosch
Hilversum
Hoogezand
Hoogeveen
Hoorn

Kerkrade
Landgraaf
Leeuwarden
Leiden
Lelystad
Maastricht
Middelburg
Nieuwegein
Nijmegen
Oosterhout
Oss
Purmerend
Rheden
Roermond
Roosendaal
Rotterdam
Rijswijk
Schiedam
Sittard
Smallerland
Sneek
Spijkenisse
Terneuzen
Tiel
Tilburg
Utrecht
Veenendaal
Velsen
Venlo
Vlaardingen
Vlissingen
Wageningen
Weert
Zaanstad
Zeist
Zoetermeer
Zutphen
Zwolle
Zwijndrecht

Bijlage 2 TELEFONISCHE INFORMATIEPUNTEN

• Algemene helpdesk

Projectbureau Ruim Baan: 070 - 3335311

• Informatie voor gemeenten

Vereniging van Nederlandse Gemeenten: 070 - 3738418

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: 070 - 3335989

• Informatie voor sportorganisaties (per provincie)

De dienst voor sport & recreatie en/of de sociale dienst van de 79 gemeenten in bijlage 1

Stichting Provinciale Groninger Sportraad (Groningen):

de heer W.F. Schuitema 0598 - 323200

SPORT Friesland (Friesland):

de heer H. Woudstra 058 - 2674755

Stichting STAMM Sport (Drenthe):

de heer H. de Lang 0592 - 354730

Regiovestiging Sportjobs

Beilen 0593 - 525935

Sportraad Overijssel (Overijssel):

de heer H.B. Goettsch 038 - 4214777

Regiovestiging Sportjobs

Zwolle 038 - 4214777

Gelderse Sport Federatie (Gelderland):

de heer F.H.M. van Dijk 026 - 4834530

Regiovestiging Sportjobs

Arnhem 026 - 4834529

Provinciale Stichting Steunfuncties Sport Flevoland (Flevoland):

mevrouw Y. Mooy 0320 - 251113

Stichting Sportservice Midden Nederland (Utrecht):

de heer J.Th. van Elteren 030 - 2322927

Regiovestiging Sportjobs

Utrecht 030 - 2340822

Sportservice Noord-Holland (Noord-Holland):

de heer S.T. Kwee

023 - 5319475

Regiovestiging Sportjobs

Haarlem

023 - 5319475

Stichting Provinciale Sportraad Zuid-Holland (Zuid-Holland):

de heer H. Kelder

0174 - 244940

Regiovestiging Sportjobs

Haarlem

023 - 5319475

Stichting Zeeuwse Sportraad (Zeeland):

de heer H.T. Kienhuis

0118 - 640700

Regiovestiging Sportjobs

Goirle

013 - 5346899 / 5349027

Sportservice Noord-Brabant (Noord-Brabant):

mevrouw M. Moonen-Touw

013 - 5349027

Regiovestiging Sportjobs

Goirle

013 - 5346899 / 5349027

Stichting Symbiose, unit Sport (Limburg):

de heer K.J. Hofstede

046 - 4525988

Regiovestiging Sportjobs

Sittard

046 - 4598692

Deze informatie-brochure vormt de eerste uitgave in een nieuwe publicatie-reeks, getiteld 'Kijk op lokaal sportbeleid', die door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (Directie Sport) in de komende jaren zal worden uitgegeven. De bedoeling van de reeks is om intersectoraal beleid te belichten.

Hoewel de inhoud van deze brochure zorgvuldig is samengesteld, kunnen hieraan op geen enkele wijze rechten worden ontleend. De officiële tekst van de regeling 'Extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen 1996 en 1997' is gepubliceerd in de Staatscourant en is bekend bij alle betrokken gemeenten.

Meer exemplaren van deze publicatie zijn verkrijgbaar bij uw gemeente (zie bijlage 1) of een provinciale sportraad (zie bijlage 2).

Tekst: Van Dijk, Van Soomeren en Partners B.V., Amsterdam

Redactie: Directie Sport, VWS, Rijswijk

Vormgeving: Manifesta (Karin Verheijen), Rotterdam

Fotografie: Harry van der Krogt, Leiden

Druk: Pallas Offset, Den Haag

Productie: Facilitaire Dienst Voorlichtingsmiddelen VWS

FDS 97-117



In deze reeks worden vernieuwingen in sportbeleid op lokaal niveau belicht



SPORT - WERK in uitvoering

Van sectoraal naar integraal sportbeleid

Als voorzitter van de Landelijke Contactraad ben ik verheugd deze brochure onder uw aandacht te mogen brengen. Vanwege het doel "het bevorderen van uiterst zinvolle, bruikbare en naar ik hoop leuke sportbanen voor vele langdurig werklozen". Vanwege de inhoud die u in staat stelt om in een mum van tijd actueel en volledig geïnformeerd te raken over mogelijkheden en kansen van de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen in of ten behoeve van de sport. Maar zeker niet in de laatste plaats vanwege het totstandkomingsproces. Een proces dat in krap 5 maanden tijd alle betrokken organisaties op landelijk niveau heeft weten te bundelen en te bewegen tot samenwerking.

Voor u ligt dan ook geen LC document dat vervaardigd is door het bureau Van Dijk, Van Soomer en Partners. Voor u ligt een brochure die volledig gedragen wordt door de Ministeries van SoZaWe, BiZa, VWS, de sportkoepel NOC*NSF, de werkgeversorganisatie in de sport WOS, de werknemersorganisaties BWS en FNV, het Landelijk Bureau Arbeidsvoorziening en de vertegenwoordiging van gemeenten VNG en LC. Een voorbeeld van integrale samenwerking op landelijk niveau dat naar ik hoop op lokaal niveau zal worden voortgezet en renderen.

Ik wens u veel leesplezier toe en succes met de implementatie.

J. Franssen, voorzitter van de Landelijke Contactraad



LANDELIJKE CONTACTRAAD