

Vitaliteitscoaches en -adviseurs op de arbeidsmarkt

Onderzoek naar de macrodoelmatigheid van de bachelor
opleiding Sport, Gezondheid en Management

Kees Meijer
Frank Peters

Nijmegen, 5 januari 2011

Projectnummer KBA: 2010953

Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt

© 2011 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
1 Inleiding, vraagstelling en onderzoeksaanpak	5
1.1 Inleiding	5
1.2 Vraagstelling	6
1.3 Onderzoeksaanpak	6
1.4 Steekproef en response	7
2 Beroepsprofiel vitaliteitscoach en -adviseur	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Opvattingen sleutelfiguren over het profiel	12
2.3 Opvattingen respondenten over het profiel	15
3 Blauwdruk bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Opvattingen sleutelfiguren over de blauwdruk	19
3.3 Opvattingen respondenten over de blauwdruk	20
3.4 Concurrentie voor en meerwaarde van de opleiding Sport, Gezondheid en Management	20
4 Macrodoelmatigheid	23
4.1 Inleiding	23
4.2 Vitaliteitscoaches en -adviseurs	23
4.3 Uitstroom en instroom bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management	26
Bijlage 1 – Geïnterviewde sleutelfiguren	29
Bijlage 2 – Beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur	31
Bijlage 3 – Blauwdruk bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management	35

Samenvatting

De Hogeschool van Rotterdam heeft het voornemen om een voltijd hbo-bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management op te zetten. De opleiding leidt op tot vitaliteitscoach en -adviseur¹. Met de opleiding beoogt de Hogeschool in te spelen op de groeiende behoefte aan professionals die expertise uit de gebieden sport, bewegen, voeding, preventieve gezondheidszorg et cetera kunnen combineren en inzetten om de vitaliteit van de bevolking van de Randstedelijke / Rotterdamse metropoolregio in het algemeen, en die van de stad Rotterdam in het bijzonder, te bevorderen. Om de behoefte enerzijds op de arbeidsmarkt aan vitaliteitscoaches en -adviseurs en anderzijds op de scholingsmarkt aan de nieuwe daartoe voorbereidende opleiding in kaart te brengen, heeft de Hogeschool van Rotterdam het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt (KBA) in Nijmegen gevraagd daar onderzoek naar te doen.

In het onderzoek zijn de volgende vragen beantwoord:

1. In welke mate wordt het door de Hogeschool van Rotterdam gehanteerde beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur in het werkveld herkend?
2. Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt voor vitaliteitscoaches en -adviseurs zich?
3. In welke mate bestaat er behoefte aan afgestudeerden van de bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management?
4. Is de beoogde nieuwe opleiding doelmatig?

Het onderzoek is uitgevoerd in de periode oktober - december 2010 en bestond uit drie activiteiten:

- interviews met sleutelfiguren, op basis van de van te voren toegemailde eerste versie van het beroepsprofiel (zie bijlage 1);
- een telefonische enquête, op basis van de - naar aanleiding van de opmerkingen van de sleutelfiguren aangescherpte - tweede versie van het beroepsprofiel (zie bijlage 2) en een blauwdruk van de opleiding (zie bijlage 3);
- een duiding van de behoefte aan professionals waarop de nieuwe opleiding zich richt en aan afgestudeerden van die opleiding.

Doel van de interviews met de sleutelfiguren was het vaststellen van de validiteit van het door de Hogeschool Rotterdam opgestelde beroepsprofiel. Via telefonische interviews onder arbeidsorganisaties is vervolgens vastgesteld in welke mate men het beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur herkent, of er behoefte bestaat aan professionals met dit profiel en hoe groot de behoefte is aan afgestudeerden van de opleiding Sport, Gezondheid en management van de Hogeschool Rotterdam.

De onderzoekbevindingen zijn, naast de informatie uit interviews met de acht sleutelfiguren, gebaseerd op de antwoorden van zestig respondenten verdeeld over vier sectoren: overheid (met 3 subsectoren), sport (5 subsectoren), zorg (10 subsectoren) en welzijn (1 subsector). De antwoorden en bevindingen in dit onderzoek zijn meer beschrijvend dan een toetsend van aard. De onderzoeksuitkomsten kunnen niet zondermeer naar alle relevante arbeidsorganisaties in

¹ Het gaat hier om een voorlopige werktitel voor deze nieuwe functie.

Nederland gegeneraliseerd worden. Wel is er gericht naar gestreefd om arbeidsorganisaties vanuit alle subsectoren binnen de vier hoofdsectoren bij het onderzoek te betrekken. Dit is gelukt. Op één uitzondering (de GGZ binnen de sector zorg) hebben een of meer arbeidsorganisaties binnen alle achttien subsectoren informatie opgeleverd. Door deze spreiding van informatiebronnen hebben de bevindingen van het onderzoek een verantwoorde mate van representativiteit. Ze kunnen als zeer indicatief beschouwd worden voor de positie van de nieuwe opleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Rotterdam op de opleidingsmarkt en van haar uitstromers op de arbeidsmarkt.

Vraag 1: Wordt het beroepsprofiel vitaliteitscoach en -adviseur herkend?

Alle acht sleutelfiguren zijn zeer positief over het beroepsprofiel. Men vindt dat het een duidelijkke en herkenbare beschrijving geeft van het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur. Men herkent de maatschappelijke (beroeps) context waarin de vraag naar een vitaliteitscoach en -adviseur zich steeds verder uitkristalliseert. Aanvullend wordt gewezen op het groeiende belang van preventieve gezondheidszorg, vooral bij ouderen, en op de toenemende rol die gemeenten daarbij spelen. Het belang van sport en beweging als *middel* om sociale, maatschappelijke en gezondheidsproblemen aan te pakken, wordt door de sleutelfiguren breed onderkend en onderschreven. Men meent dat deze functie van sport in het profiel nog sterker mag worden aangezet. Dit geldt ook voor de kernrol van een vitaliteitscoach en -adviseur. Het gaat om de rol van bruggenbouwer en intermediair. Het gaat om iemand die kan *'inspireren, coördineren en verbinden'*. Een vitaliteitscoach en -adviseur moet relaties kunnen leggen tussen een probleem en een (sport)oplossing, tussen theoretische kennis en praktische interventies, maar vooral ook tussen groepen in de samenleving

De suggesties van de sleutelfiguren hebben geleid tot verdere aanscherpingen in het beroepsprofiel.

- De drie kerntaken (beleidsontwikkeling, programmaontwikkeling en programmamanagement en -uitvoering) zijn duidelijker op elkaar afgestemd. De rollen die sport en beweging kunnen spelen bij het bevorderen van de vitaliteit van individuen en van de sociale cohesie tussen groepen in een wijk zijn evenwichtiger aangeduid.
- De persoonlijke (instroom)kwaliteiten van een vitaliteitscoach en -adviseur kregen meer aandacht: *"Ruimdenkend zijn, over de grenzen van disciplines heen kunnen kijken, doorzettingsvermogen hebben, vernieuwend kunnen denken en gemotiveerd zijn"*.

Ook de respondenten merkten tijdens de telefonische interviews op dat het profiel van de vitaliteitscoach en -adviseur zeer herkenbaar is. Een kwart van hen deed suggesties op onderdelen. Het ging hierbij om het verder invullen van de beroepscontext (besteed aandacht aan de rol van sport en bewegen bij leefstijlverandering en bij wijkgericht werken) en van de competenties (nog meer nadruk op coachende vaardigheden en bedrijfsmatig handelen).

Conclusie: het beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur is valide. Het wordt in het beroepsveld door sleutelfiguren en respondenten in hoge mate herkend en onderschreven.

Vraag 2: Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt voor vitaliteitscoaches en -adviseurs zich?

Professionals die of het gehele of een deel van het takenpakket van een vitaliteitscoach uitvoeren, komen al vaak voor. Volgens de respondenten zijn er op dit moment in 53 procent van de in het onderzoek betrokken arbeidsorganisaties professionals die een beroepsprofiel hebben dat geheel of gedeeltelijk overeenkomt met dat van een vitaliteitscoach en -adviseur. De respondenten verwachten dat dit percentage in de komende vijf jaar nog zal oplopen tot 70 procent. Vitaliteitscoaches en -adviseurs komen voor in de sectoren zorg (36 procent van de arbeidsorganisaties), sport (28 procent) overheid (28 procent) en wat minder in de sector welzijn (8 procent). Bij de professionals in deze organisaties die een (deels) overeenkomend profiel hebben, gaat het vooral om projectleiders en uitvoerders van sport- en beweegprogramma's, combinatiefunctionarissen sport, gezondheid en onderwijs, beleidsadviseurs (top)sport, leefstijladviseurs, sportconsulenten en fysiotherapeuten. Daarnaast worden door de respondenten nog twaalf andere beroepen genoemd.

Voor de vier sectoren is nagegaan welk percentage van het huidige personeelsbestand bestaat uit professionals met het beroepsprofiel van een vitaliteitscoach en -adviseur. Uitgaande van deze percentages (zorg: 1%, gemeenten: 2%, sport: 10% en sportraden: 30%) is een voorzichtige raming gemaakt van hun aantal in de populatie.

Conclusie: Het huidige aantal banen waarin het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur tot uiting komt in de vier bij het onderzoek betrokken sectoren wordt geraamd op circa 12.000, met een bandbreedte van 9.000 tot 15.000. De respondenten verwachten dat het aantal banen de komende vijf jaar nog met een derde zal stijgen tot circa 15.000 (bandbreedte: 12.000 - 17.500) maar dat daarna het aantal zal stabiliseren.

Wil de opleiding aan deze behoefte op de arbeidsmarkt kunnen voldoen dat wordt geschat dat er aanvankelijk op jaarbasis een minimale instroombehoefte is van 150 studenten oplopend tot 240 in latere jaren.

Vraag 3. In welke mate bestaat er behoefte aan afgestudeerden van de bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management?

Van de arbeidsorganisaties waar het beroepsprofiel van een vitaliteitscoach en -adviseur voorkomt, zegt 84 procent dat men behoefte heeft aan afgestudeerden van deze hbo-opleiding van de Hogeschool Rotterdam. Daarnaast zegt nog eens 7 procent van de organisaties waar het profiel niet voorkomt dat men een afgestudeerde in dienst zou nemen. De behoefte leeft het sterkst in de sectoren sport en overheid, en is wat minder pregnant in de sectoren zorg en welzijn. In de helft van de arbeidsorganisaties is er sprake van een (zeer) grote behoefte aan afgestudeerden van juist de Rotterdamse hbo-bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management. Slechts 5 procent van de organisaties heeft geen behoefte aan afgestudeerden van deze opleiding.

Conclusie: Er is duidelijk behoefte in de onderzochte arbeidsorganisaties aan afgestudeerden van de bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool van Rotterdam. Deze behoefte leeft het sterkst in de sectoren sport en overheid.

Vraag 4. Is de beoogde nieuwe opleiding macrodoelmatig?

De opleiding Sport, Gezondheid en Management is macrodoelmatig (a) wanneer er op de arbeidsmarkt voldoende behoefte is aan afgestudeerden met het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur en (b) wanneer andere, al bestaande opleidingen niet aan deze behoefte kunnen voldoen.

In het voorgaande is al geconcludeerd dat:

- het beroepsprofiel van een vitaliteitscoach en -adviseur op de arbeidsmarkt wordt herkend en erkend (vraag 1);
- er op de arbeidsmarkt een duidelijke, en nog toenemende, behoefte bestaat aan professionals met dit beroepsprofiel (vraag 2);
- acht van de tien arbeidsorganisaties waar al professionals werken met het beroepsprofiel van een vitaliteitscoach en -adviseur, of een daarop lijkend profiel, te kennen geven behoefte te hebben aan afgestudeerden van de bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool van Rotterdam (vraag 3).

Hieraan kan worden toegevoegd dat vijf van de zeven sleutelfiguren instemden met de stelling dat er: "voor het beroep van vitaliteitscoach en -adviseur een eigen, specifieke opleiding nodig is". Aan de respondenten in de arbeidsorganisaties is de blauwdruk van de opleiding voorgelegd. Deze is positief ontvangen. Slecht een tiental (zestien procent) van hen legt specifieke accenten op onderdelen ervan. Men benadrukt het belang van veel praktijkervaring en van het bieden van mogelijkheden aan studenten om zich persoonlijk te ontwikkelen. Dit mede gezien het feit dat men met veel verschillende doelgroepen moet kunnen omgaan

Ten slotte is vastgesteld dat slechts iets meer dan de helft van de respondenten aangeeft dat de nieuwe opleiding in Rotterdam concurrentie zal ondervinden van andere, thematisch of geografisch gezien, 'naastgelegen' opleidingen. Met andere woorden, men ziet de nieuwe opleiding als een duidelijke aanvulling op het bestaande aanbod aan opleidingen. De Rotterdamse opleiding zal zich een plaats op de scholingsmarkt moeten veroveren. Echter, gezien het feit dat 56 procent van de respondenten van mening is dat de beoogde bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management een (zeer) grote meerwaarde heeft ten opzichte van de andere, al bestaande, opleidingen, mag verwacht worden dat men in staat zal zijn een stevige positie op de scholingsmarkt te veroveren.

Conclusie: gezien de behoefte op de arbeidsmarkt aan professionals met het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur en de meerwaarde die respondenten toekennen aan de bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Rotterdam kan deze nieuwe opleiding als macrodoelmatig worden beschouwd.

1 Inleiding, vraagstelling en onderzoeksaanpak

1.1 Inleiding

In Nederland neemt de aandacht voor de betekenis van sport en bewegen sterk toe. Het belang ervan binnen de preventieve gezondheidszorg wordt steeds meer (h)erkend. Op kinderdagverblijven brengen de leidsters de kinderen op een speelse manier in beweging door suggesties in het pakket beweegkriebels (www.beweegkriebels.nl). Alle jongeren in het primair en voorgezet onderwijs, het mbo, het hbo en het wetenschappelijk onderwijs vormen samen de doelgroep van de 'gezonde school' methode (www.nigz.nl). Volwassenen worden bereikt via de overheids-campagne '30minutenbewegen' (www.30minutenbewegen.nl). Een ziektekostenverzekeraar zet een test 'beweeg ik wel genoeg?' op de site. Gemeenten dragen sinds 1 december 2008 de eerste verantwoordelijkheid voor de preventieve gezondheidszorg voor haar inwoners. In het kader van die wet is elke gemeente vanaf 1 juli 2010 verplicht om specifieke maatregelen te treffen gericht op het bevorderen van de gezondheid van 65-plussers (<http://www.st-ab.nl/wetten/0446.htm>).

Onder andere deze trends hebben bij de Hogeschool Rotterdam geleid tot het voornemen een Instituut voor Sport & Leisure (ISL) op te richten, waarbinnen een aantal opleidingen wordt aangeboden op het gebied van sport en vrije tijd. De ambitie is om met de oprichting van dit instituut zowel de deelname te vergroten aan sport en bewegen van Rotterdammers in het bijzonder, als van de bevolking in de grootstedelijke regio Rotterdam in het algemeen. Deze deelname ligt namelijk lager dan gemiddeld in de Nederlandse bevolking. Het ISL zal echter niet alleen oog hebben voor de gezondheidsbevorderende impact van sport en bewegen, maar ook de aanpak van grootstedelijke problematiek, c.q. maatschappelijke problemen, waarvan ook in Rotterdam sprake is (werkloosheid, achterstandswijken, aantasting van de leefbaarheid e.d.) stimuleren en onderzoeken.

Centrale thema voor het Instituut voor Sport & Leisure is 'Rotterdam in beweging!'. Via twee clusters van opleidingen wil men hieraan invulling geven:

- op het gebied van business: Sportmarketing en Management (SMM) en Vrijtijdsmanagement (VTM);
- op het gebied van beleid: Sport, Gezondheid en Management (SGM), opleidend tot vitaliteitscoach en -adviseur²;

De opleidingen SMM en VTM zijn bestaande opleidingen binnen de Hogeschool. De opleiding SGM wordt nog niet aangeboden.

Om voor bekostiging van de opleiding Sport, Gezondheid en Management door de Rijksoverheid in aanmerking te komen dient de Hogeschool Rotterdam eerst bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) een macrodoelmatigheidstoets aan te vragen. Na honorering daarvan vindt vervolgens door de Nederland-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO) een 'toets nieuwe opleiding' plaats. Voor de macrodoelmatigheidstoets is onder meer van belang dat de Hogeschool Rotterdam kan aantonen dat op de arbeidsmarkt behoefte bestaat aan de afgestudeerden van de beoogde opleiding.

2 Het gaat hier om een voorlopige werktitel voor deze nieuwe functie.

Het onderhavige onderzoek, dat in opdracht van de Hogeschool Rotterdam is uitgevoerd door het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt Nijmegen, geeft een nadere empirische onderbouwing van de doelmatigheid van de beoogde hbo-bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management.

1.2 Vraagstelling

De centrale vragen van dit onderzoek zijn:

1. In welke mate wordt het door de Hogeschool van Rotterdam gehanteerde beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur in het werkveld herkend?
2. Hoe ontwikkelt de arbeidsmarkt voor vitaliteitscoaches en -adviseurs zich?
3. In welke mate bestaat er behoefte aan afgestudeerden van de bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management?
4. Is de beoogde nieuwe opleiding macrodoelmatig?

1.3 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek bestond uit drie activiteiten:

- interviews met sleutelfiguren;
- een telefonische enquête;
- een duiding van de behoefte aan professionals waarop de nieuwe opleiding zich richt en aan afgestudeerden van die opleiding.

De interviews en enquête zijn uitgevoerd in de periode oktober - december 2010.

Interviews met sleutelfiguren

Doel van de interviews met sleutelpersonen was het vaststellen van de validiteit van het door de Hogeschool Rotterdam opgestelde beroepsprofiel. Dat was van belang omdat dit profiel in de telefonische enquête aan een groot aantal arbeidsorganisaties wordt voorgelegd met de vraag of aan dergelijke beroepsprofiel behoefte is. Via de sleutelfiguren is nagegaan of de beschrijving van het profiel daarvoor bruikbaar was (dat wil zeggen: herkenbaar en correct). Bijlage 1 geeft een overzicht van de sleutelpersonen die commentaar op het profiel hebben geleverd.

Telefonische enquête

Vervolgens is een telefonische enquête onder arbeidsorganisaties gehouden waar een professional met het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur werkzaam zou kunnen zijn. De respondenten hebben ter voorbereiding eerst per e-mail de vragenlijst, het beroepsprofiel en de blauwdruk van de opleiding Sport, Gezondheid en Management toegestuurd gekregen. Zie bijlagen 2 en 3 voor een beschrijving van het beroepsprofiel en de blauwdruk van de nieuwe opleiding. Tijdens het telefonische interview zijn de volgende onderwerpen aan de orde gesteld:

- In welke mate komt het beroepsprofiel van een vitaliteitscoach en -adviseur al geheel of gedeeltelijk voor, om hoeveel functionarissen gaat het daarbij en neemt dit aantal de komende jaren toe of af?
- Sluit de nieuwe opleiding aan bij de vraag naar professionals met het beschreven profiel en hoe groot is de behoefte aan de opleiding, nu en in de nabije toekomst?
- Wat zijn de opvattingen van werkgevers over het onderscheid tussen de nieuwe opleiding en verwante hbo-opleidingen op dit gebied? Met andere woorden: zien werkgevers een specifieke

ke meerwaarde van de opleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Rotterdam?

Duiding van de behoefte

De laatste onderzoeksactiviteit was het beschrijven van de arbeidsmarktbehoefte aan professionals waarop de opleiding zich richt.

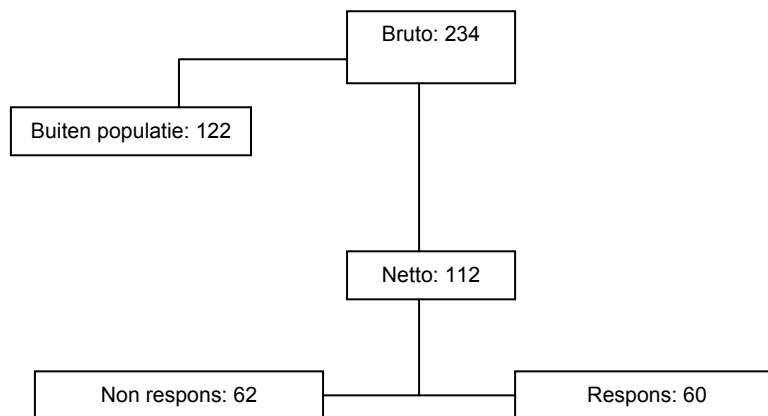
Bijdrage Hogeschool Rotterdam

Het onderzoek is uitgevoerd in nauwe samenwerking met vertegenwoordigers van de Hogeschool Rotterdam. Zij hebben de beschrijving van het beroepsprofiel en de blauwdruk van de opleiding opgesteld en namen aangeleverd van arbeidsorganisaties en contactpersonen. Ook zijn de uitkomsten van de interviews, de opzet van de telefonische enquête en het conceptverslag van het onderzoek gezamenlijk besproken.

1.4 Steekproef en response

Voorafgaand en tijdens het veldwerk bleek dat niet alle in de, door de Hogeschool Rotterdam aangeleverde en door KBA aangevulde, adreslijsten opgenomen potentiële respondenten tot de populatie te behoren. Soms waren er per arbeidsorganisatie meerdere respondenten opgenomen. In andere gevallen was de respondent niet langer werkzaam bij het bedrijf of de instellingen. Ten slotte bleek een aantal respondenten, ook na twee of meer pogingen daartoe, niet telefonisch bereikbaar te zijn voor het afnemen van het interview. Figuur 1 laat het verloop van bruto- naar netto-steekproef zien.

Figuur 1 – Verloop van bruto- naar netto-steekproef en (non)response



Gezien de drie begrippen in de naam van de opleiding - sport, gezondheid en management - was de verwachting dat de afgestudeerden vooral zullen instromen in de sectoren overheid (beleidsontwikkeling), sport (sportbevordering, programmaontwikkeling), zorg (preventieve gezondheidszorg) en welzijn (sport en beweging in wijkgerichte programma's). Deze verwachting is herkenbaar in de samenstelling van de netto-steekproef (zie tabel 1.1).

Tabel 1.1 bevat de algemene responsgegevens. De bereikte response van 54 procent in de netto-steekproef is boven gemiddeld voor dit type onderzoek. Hiermee is een verantwoorde mate van representativiteit bereikt.

Tabel 1.1 – Netto-steekproef en response

	Netto Steekproef	Response	
		Absoluut	%
HBO-bachelor Sport, Gezondheid en Management	112	60	54

De procentuele verdeling van de response over de (sub)sectoren staat in de tabellen 1.2 en 1.3.

Tabel 1.2 – Arbeidsorganisaties in netto-steekproef en response naar subsector

Sector	Subsector	Aantal arbeidsorganisaties	
		netto-steekproef	response
Overheid	Gemeenten	13	9
	Provinciale sportraden	5	2
	Stichtingen sportstimulering	6	3
Sport	Sportkoepels	2	1
	Sportbonden / -organisaties inclusief gehandicaptensport	4	4
	Sportclubs ondersteunende instellingen	13	3
	Kennisinstituten	4	2
	Sportclubs / sportscholen / Fitnesscentra / wellnessbedrijven	8	3
Zorg	Ziekenhuizen	3	1
	GGD'en	8	3
	GGZ-instellingen / psychiatrie / justitie	3	0
	Verzorgings- en verpleeghuizen	6	2
	Thuiszorgorganisaties	6	4
	Organisaties voor mensen met een beperking	2	2
	Gezondheidscentra / fysiotherapiepraktijken	2	3
	Adviesbureaus zorg	2	2
	Zorgverzekeraars	2	2
Arbodiensten / re-integratiebureaus	10	5	
Welzijn	Welzijnsinstellingen – met een aanbod sport en bewegen	13	4
Totaal		112	60

De verdeling over de sectoren (zie tabel 1.3) is, op één uitzondering na, een vrijwel perfecte afspiegeling van de procentuele opbouw van de netto-steekproef. De ene uitzondering betreft de welzijnssector. Deze is iets ondervertegenwoordigd in de response. De ervaring tijdens de uitvoering van de telefonische enquête was dat deze stichtingen, verhoudingsgewijs, het lastigst te bereiken waren. Bestuursleden waar naar verwezen werd, zijn vaak vrijwilliger en niet overdag aanwezig.

Tabel 1.3 – Verdeling organisaties in de netto-steekproef en de response naar sector

Sector	Netto steekproef	Response
Overheid	21%	23%
Sport	28%	30%
Zorg	39%	40%
Welzijn	12%	7%
Totaal (= 100%)	n = 112	n = 60

De omvang van de onderzochte organisaties varieert van 1 tot 6.000 banen en van 1 tot 4.000 fte's. In de helft van de bij het onderzoek betrokken organisaties werken 11 tot 100 personen. Organisaties met meer dan 100 personeelsleden komen voornamelijk voor in de zorgsector. In de sectoren welzijn en sport komen kleine organisaties, met tien of minder personeelsleden, weer vaker voor.

Tabel 1.4 – Omvang van arbeidsorganisaties in response naar sector en aantal banen

Sectoren	Aantal arbeidsorganisaties	Aantal banen		
		≤ 10	11 -100	> 100
Overheid	14	29%	50%	21%
Sport	16	38%	50%	12%
Zorg	21	5%	52%	43%
Welzijn	4	75%	25%	0%
Totaal	55	25%	50%	25%

2 Beroepsprofiel vitaliteitscoach en -adviseur

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat het beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur centraal (zie kader 1). Ter aanscherping en validering van het beroepsprofiel is dit in fase 1 van het onderzoek voorgelegd aan acht sleutelfiguren (zie bijlage 1). Hun opmerkingen bij het profiel komen in paragraaf 2.2 aan de orde. Naar aanleiding van deze opmerkingen is het beroepsprofiel aangescherpt. Deze versie staat in bijlage 3. Het is deze profielversie waarop de respondenten in fase 2 van het onderzoek konden reageren. Hun opvattingen worden in paragraaf 2.4 weergegeven.

Kader 1 – Kernpunten uit het beroepsprofiel vitaliteitscoach en -adviseur

Functie in het kort

De vitaliteitscoach en -adviseur is in staat om sport en bewegen als middelen in te zetten bij individuen en groepen op weg naar een actieve en vitale levensstijl. De adviseur beschikt over het inzicht om, met gevoel voor politieke en bestuurlijke verhoudingen, beleid en programma's te ontwikkelen, te (helpen) implementeren en te evalueren op de elkaar overlappende terreinen van sport en beweging, gezondheidszorg, welzijn en voeding.

Taakgebied

De vitaliteitscoach en -adviseur richt zich op het begeleiden van groepen mensen, waaronder degenen met een tijdelijke of permanente fysieke en/of psychische beperking, bij het komen tot en behouden van een gezondere leefstijl. Een vitaliteitscoach en -adviseur is geen (para)medicus en heeft geen BIG-registratie. Hij is evenmin een docent sport en bewegen of instructeur / trainer. De vitaliteitscoach en -adviseur heeft een duidelijke beleidsmatige en managementrol. Hij geeft mede vorm aan beleid op gebied van leefstijl. Hij kan daarbij de juiste bestuurlijke, politieke en financiële kanalen benutten om het doel van een vitale samenleving te bereiken. De vitaliteitscoach en -adviseur draagt bij aan preventie, gezondheidsbevordering, (arbeids-)integratie en sociale participatie. Dat gebeurt door beweegprogramma's te ontwikkelen en te implementeren en door specifieke vragen op terrein van sport, bewegen en gezondheid aan te pakken door voorlichting, kennisontwikkeling, uitvoering en begeleiding.

Kerntaken

Een vitaliteitscoach en -adviseur:

1. *Geeft vorm en inhoud aan multidisciplinair beleid* op het terrein van sport en gezondheid in samenwerking met verwante partners in verschillende sectoren. Dit kan zijn in de publieke sector, de georganiseerde sportsector, de commerciële sector of een mengvorm ervan.
2. *Ontwikkelt programma's* waarbinnen sport en bewegen als middel wordt ingezet ter bevordering van de vitaliteit van mensen en het realiseren van maatschappelijke doelen bij specifieke doelgroepen en/of individuen.
3. *Managet programma's, begeleidt organisaties en traint uitvoerders.* De vitaliteitscoach en -adviseur motiveert en adviseert organisaties (verenigingen, scholen, zorginstellingen et cetera) om aan programma's deel te nemen en begeleidt en traint organisaties en uitvoerders (trainers, docenten et cetera) bij de uitvoering ervan.

Kerncompetenties

De kerncompetenties van een vitaliteitscoach en -adviseur zijn ontwerpen, begeleiden / trainen, managen, bestuur ondersteunen, werken aan kwaliteit, adviseren, voorlichten, kennis ontwikkelen, samenwerken, zelfstandig werken en persoonlijke ontwikkeling.

2.2 Opvattingen sleutelfiguren over het profiel

Herkenbaarheid van het profiel

Alle acht sleutelfiguren vinden dat het beroepsprofiel een duidelijke en herkenbare beschrijving geeft van het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur. Men herkent de maatschappelijke (beroeps) context waarin de vraag naar een vitaliteitscoach en -adviseur zich steeds verder uitkristalliseert. Zo wordt aanvullend nog gewezen op het groeiende belang van preventieve gezondheidszorg, vooral bij ouderen, en op de toenemende rol die gemeenten daarbij spelen. Het belang van sport en beweging als *middel* om sociale, maatschappelijke en gezondheidsproblemen aan te pakken, wordt door de sleutelfiguren breed onderkend en onderschreven. Men meent dat deze functie van sport in het profiel sterker mag worden aangezet. Dit geldt ook voor de kernrol van een vitaliteitscoach en -adviseur. Het gaat om de rol van bruggenbouwer en intermediair. Het gaat om iemand die kan *'inspireren, coördineren en verbinden'*. Een vitaliteitscoach en -adviseur moet verbanden kunnen leggen tussen een probleem en een (sport)oplossing, tussen theoretische kennis en praktische interventies, maar vooral ook tussen groepen in de samenleving.

Kerntaken

Aan de sleutelfiguren is gevraagd het belang van de drie in het profiel opgenomen kerntaken aan te geven. De sleutelfiguren onderschrijven allen dat beleidsontwikkeling, programmaontwikkeling en programma-uitvoering de kerntaken van een vitaliteitscoach en -adviseur zijn. Echter op één persoon na pleiten allen voor een gewijzigde indeling van de drie taken.

Kerntaak 1 blijft in hun visie het ontwikkelen van multidisciplinair / intersectoraal beleid waarbinnen sport als middel wordt ingezet bij het bevorderen van niet alleen gezondheid maar ook van integratie, zorg, scholing et cetera.

Kerntaak 2 zou moeten worden gesplitst. Het ontwikkelen van programma's of interventies wordt namelijk als een zelfstandig expertiseterrein gezien. Een van de deskundigen meent zelfs dat het creatief kunnen omzetten van theoretische inzichten en resultaten van onderzoek (*'evidence'*) op verschillende kennisgebieden in een uitvoerbaar, effectief maar vooral ook attractief programma een taak voor universitair opgeleiden is. Los hiervan, achten de experts het van groot belang om in het profiel te benadrukken dat een vitaliteitscoach en -adviseur evidence-based ontwikkelt en vervolgens aantoont dat de interventie werkt.

Het tweede onderdeel deel van taak 2 (managen en organiseren van programma's) kan volgens de experts beter worden gecombineerd met taak 3. De taak krijgt hierdoor een duidelijk uitvoerend accent: het managen van programma's en het trainen van de uitvoerder ervan. In de visie van het merendeel van de sleutelfiguren richt een vitaliteitscoach en -adviseur zich namelijk niet zozeer op de eindgebruikers van een interventie (basisschoolleerlingen, leden van een sportclub, wijkcentrumbezoekers et cetera) maar op de begeleiders van deze groepen (team van een basisschool, trainers en bestuur van sportverenigingen, activiteitenbegeleiders et cetera). Een vitaliteitscoach en -adviseur traint, in deze optiek, vanuit de tweede lijn de *'trainers'* in de eerste lijn. Een expert merkt in dit verband op dat *'een vitaliteitscoach en -adviseur geen personal coach is'* en een ander meent dat het goed is dat een vitaliteitscoach en -adviseur geen BIG-registratie heeft: *'Er moet geen zorgrelatie met een cliënt ontstaan. Het gaat juist om het bevorderen van het zelfmanagement van mensen'*.

Overigens sluiten de respondenten zeker niet uit dat een vitaliteitscoach en -adviseur zich als zelfstandige of werknemer in dienst van een organisatie, zich op individuele cliënten richt. Zo wordt de optie genoemd van ambulante begeleider van gehandicapte sporters. Het profiel maakt deze beroepsinvulling zeker mogelijk, maar het accent ligt er volgens de experts niet op.

Samengevat wordt voorgesteld de kerntaken als volgt in te delen:

- multidisciplinaire beleidsontwikkeling;
- programmaontwikkeling;
- programmamanagement en -uitvoering gericht op het kader van verenigingen en organisaties.

De aanduiding in het beroepsprofiel dat: 'kernbegrippen binnen het takenpakket van de vitaliteitscoach en -adviseur zijn: preventie, participatie en talentontwikkeling' geldt ook voor de nieuwe taakindeling. Zoals al in de inleiding is aangegeven, hechten de experts grote waarde aan het begrip preventie en participatie. Drie respondenten plaatsen echter kanttekeningen bij het begrip 'talentontwikkeling'. Men meent dat in de context waarin het wordt gebruikt, te snel de associatie met (top)sporttalentontwikkeling zal worden gemaakt. Er wordt gepleit voor of een andere term (bijvoorbeeld: persoonlijke ontwikkeling, competentieontwikkeling) of voor een uitgebreidere toelichting waarbij wordt uitgewerkt wat onder 'talentontwikkeling' verstaan wordt. Bij 'talenten' gaat het niet alleen om sport en bewegen, maar ook om kunnen samenwerken, communiceren, leiden van een sportvereniging, begeleiden van vrijwilligers. Overigens wordt hieraan toegevoegd dat het in veel gevallen eerst en vooral zal gaan om het opsporen van 'talenten' die bij mensen latent aanwezig zijn.

Praktische werkzaamheden

Verscheidende sleutelfiguren zijn, gezien hun visie op de rol van een vitaliteitscoach en -adviseur en de kerntaken van mening dat aanvullingen en aanscherpingen in de voorbeelden van de praktische werkzaamheden en de lijst van competenties kunnen bijdragen aan een grotere bruikbaarheid er van.

Qua beleid dient de nadruk te liggen op de sport-als-middel filosofie. Het '*creëren van win-win-situaties voor beleidsmakers en programma-uitvoerders*' dient in de ogen van de experts gebaseerd te zijn op het inzetten van sport en sportverenigingen bij het realiseren van beleidsdoelen op meerdere terreinen. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om een combinatie van sport met (a) buitenschoolse opvang, (b) werken met een uitkering bij sportverenigingen, (c) activiteiten voor allochtonen in een buurthuis, (d) gezondheidsacties in een verzorgingshuis, (e) managementcursussen voor sportclubleiders et cetera.

Op management en uitvoering van programma's ligt volgens veel respondenten de nadruk binnen het takenpakket van een vitaliteitscoach en -adviseur. Het gaat om het actief zelf in het veld (*'met de voeten in de klei'*) bevorderen van de inzet van sport en bewegen bij doelgroepen via de uitvoerders van interventies. Een aantal keren wordt opgemerkt dat een vitaliteitscoach en -adviseur zelf het goede voorbeeld moet geven: *'he must teach what he preaches'*. De nadruk ligt steeds meer op preventie. In dit verband merken de experts op dat een vitaliteitscoach en -adviseur niet alleen bij gemeentelijke diensten of sportverenigingen en bonden kan werken maar ook bij zorg- en welzijnsinstellingen, onderwijsorganisaties en verzekeringsmaatschappijen die gezondheidsprogramma's aan hun verzekerden aanbieden.

Qua onderzoek, zo stellen enkele sleutelfiguren, dient de nadruk minder te liggen op het zelf doen van onderzoek (dat, zo verwachten de experts, zal een groot deel van de vitaliteitscoach en -adviseur in de toekomst relatief weinig doen) maar meer op het vertalen van onderzoeksuitkomsten, gebaseerd op verbanden tussen verschillende discipline, naar evidence-based beleid en programma's. Wel is het van belang dat men leert om heldere en scherpe onderzoeksvragen te formuleren. Ook het zorg dragen voor evaluatie en kwaliteitsbewaking van de implementatie van beleid en programma's past in deze gedachtegang. Enkele respondenten merken op dat het vervolgens 'wetenschappelijk kunnen verantwoorden van onderzoek en beleid' wellicht wat te hoog gegrepen is. Hierbij wordt samenwerking met onderzoekers bepleit.

Competenties

De visie van de respondenten op kerntaken en werkzaamheden van een vitaliteitscoach en -adviseur komt terug in hun kijk op de kerncompetenties waarover een vitaliteitscoach en -adviseur dient te beschikken. De overheersende mening is dat de huidige lijst dekkend is, maar ook dat de omschrijvingen formeel en algemeen van aard zijn: *'veel van wat er staat geldt voor elke hbo-opleiding'*. Het nader inkleuren en prioriteren van de kerntaken moet tot een meer inhoudelijke invulling van de competenties leiden.

Onder andere de volgende suggesties zijn gedaan bij de competenties:

- *Besturen*. Het is belangrijk dat alle vitaliteitscoaches en -adviseurs zicht hebben op het proces van beleidsontwikkeling, implementatie en evaluatie. Een vitaliteitscoach en -adviseur kan in dit verband onderzoeksvragen formuleren en rapportages op waarde schatten.
- *Werken aan kwaliteit*. De vitaliteitscoach en -adviseur dient een continue bijdrage te leveren aan monitoring en ontwikkeling van kwaliteit gericht op het verbeteren van processen, procedures en producten.
- *Ontwerpen*. Maak dit tot een aparte kerntaak.
- *Kennisontwikkeling*. De vitaliteitscoach en -adviseur signaleert uitdagingen en ontwikkelt interventies gericht op gedragsverandering op basis van concepten uit de velden gezondheidszorg, voeding, leefstijl, sport etc.
- *Managen / adviseren / begeleiden / coachen*. De nadruk ligt vooral op de uitvoerders van interventies en minder op de eindgebruikers.
- *Samenwerken*. De vitaliteitscoach en -adviseur beschikt over goede communicatieve en sociale vaardigheden en kan in teamverband samenwerken met experts uit andere disciplines.
- *Zelfstandig werken*. De vitaliteitscoach en -adviseur heeft een grote mate van zelfstandigheid en ondernemingszin. Deze proactieve houding is belangrijk wanneer men zelfstandig ondernemer is maar ook binnen een organisatie.
- *Persoonlijke ontwikkeling*. De vitaliteitscoach en -adviseur is in staat tot kritisch reflecteren op het eigen gedrag en de eigen beroepsrol. Hij formuleert persoonlijke ontwikkelpunten en werkt daar planmatig aan.

Enkele experts merken op dat in het profiel niets gezegd wordt over de persoonlijke kwaliteiten waarover een vitaliteitscoach en -adviseur dient te beschikken. Gekoppeld aan het instroomprofiel van een vitaliteitscoach en -adviseur in de opleiding worden als persoonlijkheidskenmerken genoemd: *'ruimdenkend zijn (over de grenzen van disciplines heen kunnen kijken), doorzettingsvermogen, vernieuwend kunnen denken, gemotiveerd zijn'*.

2.3 Opvattingen respondenten over het profiel

Het, naar aanleiding van de door de sleutelfiguren gedane suggesties, aangepaste beroepsprofiel is vervolgens in de tweede fase van het onderzoek voorgelegd aan de respondenten in arbeidsorganisaties. Ook was een korte samenvatting van het profiel, opgenomen in de vragenlijst.

Herkennen van het profiel

Het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur wordt door de respondenten herkend. Op de eerste vraag in het interview: "Komt het profiel van de vitaliteitscoach en -adviseur of een (op onderdelen) daarmee vergelijkbaar profiel op dit moment voor in uw organisatie?" antwoordt de helft van de respondenten positief. Het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur komt momenteel (geheel of gedeeltelijk) voor in 53 procent van de onderzochte organisaties. Daarnaast verwachten 10 van de 24 organisaties waar het profiel op dit moment nog niet voorkomt dat dit in de komende jaren wel het geval zal zijn. Samen betekent dit dat verwacht wordt dat, op termijn, in 70 procent van de onderzochte organisaties een om meer professionals met een profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur binnen de organisatie aan het werk is.

Tabel 2.1 – Voorkomen van het beroepsprofiel, geheel of gedeeltelijk – nu en in de toekomst

	Nu			Toekomst	
	Ja, profiel komt voor	Vergelijkbaar profiel komt voor	Profiel komt nu (nog) niet voor	Profiel komt later wel voor	Profiel komt nooit voor
Overheid	3	6	5	1	4
Sport	5	5	8	3	3
Zorg		11	13	4	7
Welzijn	1	1	2	2	-
Totaal (n=60)	9	23	28	10	14

Het 'zuivere' profiel van de vitaliteitscoach en -adviseur komt het vaakst voor in de sector sport en binnen de sector overheid bij de organisaties die zich bezig houden met sportstimulering. Binnen alle sectoren zijn er op dit moment al professionals aan het werk met een beroepsprofiel dat op dat van een vitaliteitscoach en -adviseur lijkt. Dit geldt met name voor de sectoren overheid en zorg. In de interviews wordt hierover gezegd dat de vitaliteitscoach en -adviseur een profiel heeft met onderdelen die verrijkend zijn op het profiel van de al aanwezige professionals. Binnen de sectoren zorg en welzijn wordt het profiel het minst vaak herkend. Dit valt deels te verklaren door het gegeven dat binnen deze sectoren aan het beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur nogal eens een meer management-achtige dan een direct cliëntgerichte invulling wordt gegeven. De respondent wist of niet altijd of een dergelijke functie al voorkwam of vroeg zich af of een uitbreiding van het management (in tijden van financiële uitdagingen) wel zinvol en nodig was. Een verbreding of verrijking van profielen van een al bestaande functies werd in dit verband als optie genoemd.

Mogelijke aanvullende of verrijkende aspecten vanuit het beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur ten opzichte van al bestaande functies komen ook naar voren in de benamingen van medewerkers met een beroepsprofiel dat deels overlapt met dat van een vitaliteitscoach en -adviseur (zie tabel 2.2).

Tabel 2.2 – Medewerkers met het profiel vitaliteitscoach en -adviseur (vca)

Functies van medewerkers met vca-profiel	Aantal keren genoemd
Projectleider / uitvoerder beweegprogramma (NASB, Lekker FIT et cetera)	9
Coördinator sport(stimulering)	5
Combinatiefunctionaris Sport, Gezondheid, Onderwijs	4
Beleidsadviseur / -medewerker (top)sport	4
Leefstijladviseur	3
Fysiotherapeut	2
Consulent sport	2
Verenigingscoach / trainer	1
Beleidsadviseur Welzijn, Zorg en Onderwijs	1
Conditiecoach	1
Verenigingondersteuner	1
Coördinator sport, voor specifieke doelgroepen	1
Coördinator team jongeren met beperking	1
Coördinator medisch	1
Diëtiste / schooldiëtiste	1
Gezondheidsdeskundige	1
Interventie medewerker	1
Revalidatie arts	1
Sport-zorg coach	1

Opvallend is het brede spectrum van functies, dat genoemd wordt. De vaakst genoemde functies - projectleider / uitvoerder beweegprogramma's, coördinator sportstimulering, beleidsmedewerker, leefstijladviseur - weerspiegelen kernaspecten van het takenpakket (beleid, ontwikkelen, managen en adviseren) van een vitaliteitscoach en -adviseur. Ook komen de functies van een vitaliteitscoach en -adviseur voor in alle onderzochte sectoren: overheid (beleidsontwikkeling en implementatie), sport (combinatiefunctie SGM, consulent sport), zorg en welzijn (gezondheidsdeskundige, leefstijladviseur, sport-zorg coach).

Verdere inhoudelijke aanscherping

Een kwart van de respondenten deed inhoudelijke aanbevelingen bedoeld om het profiel nog meer te laten aansluiten bij de wensen op de arbeidsmarkt. Het ging hierbij niet om ingrijpende veranderingen maar meer om voorstellen om aan specifieke onderdelen van de context van het beroep en de competenties extra aandacht te schenken.

Context en inhoud van het beroep

- Besteed veel aandacht aan het mentale aspect van bewegen. Bewegen en sport fungeren als belangrijke opstap naar leefstijlveranderingen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het 'geestelijk in beweging komen' binnen de GGZ en bij re-integratietrajecten.
- Concretiseer de grootstedelijke context van de doelgroepen. Besteed aandacht aan multi-cultuur.
- Maak koppeling met wijkgericht werken
- Geef een bredere invulling aan het begrip 'gezondheid' en biedt meer kennis aan over mens en lichaam.
- Er is meer aandacht voor voeding! In inleiding van het profiel komt dit begrip voor, maar in de opzet krijgt voeding weinig tot geen aandacht.

Competenties

Leg meer nadruk op:

- gedragsgerichte preventiestrategieën en motiverende gespreksvoering.
- coachende vaardigheden. Deze zijn belangrijk wanneer men mensen wil motiveren om te sporten
- het communicerend vermogen naar verschillende doelgroepen toe.
- bedrijfsmatig handelen. Leer rekening houden met de bedrijfscultuur. Binnen een bedrijf gaat het om het laten zien van de financiële voordelen van een project, om het realiseren van de randvoorwaarden daarvoor en om het verantwoorden van verloop en opbrengsten naar het management kan verantwoorden

3 Blauwdruk bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de blauwdruk van de opleiding Sport, Gezondheid en Management centraal. Het gaat bij deze blauwdruk om de 'leerweg' waarlangs de hbo'er de competenties verwerft die nodig zijn om als vitaliteitscoach en -adviseur te kunnen functioneren (zie bijlage 3).

Langs twee wegen is nagegaan in welke mate de opzet van de opleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Rotterdam wordt onderschreven. In fase 1 van het onderzoek is aan de sleutelfiguren een stelling hierover voorgelegd (zie paragraaf 2.1). In fase 2, de interviewronde onder arbeidsorganisaties, konden de respondenten reageren op de blauwdruk (zie paragraaf 2.3).

Kader 3.1 – Kernpunten blauwdruk hbo-bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management

De *opleiding* is een vierjarige, voltijd hbo-bacheloropleiding en bestaat uit een major en een verbredende of verdiepende minor. De gemiddelde studiebelasting is ongeveer 40 uur per week.

De *doelgroep* van de opleiding bestaat uit studenten met een mbo, havo of vwo-achtergrond, die interesse hebben in het omgaan met mensen waarbij sport en bewegen ingezet wordt als middel om hen beter in de samenleving te laten kunnen functioneren en om hun kwaliteit van leven te bevorderen.

De opleiding kiest voor de *maatschappelijke context* van sport en bewegen waarbij gezondheidsbevordering centraal staat met als gevolg preventie tegen ziekte. De specifieke doelgroepen waarop de afgestudeerde beroepskracht zich richt zijn geselecteerd vanuit enerzijds de visie dat deze groepen en individuen steun behoeven bij het bevorderen van hun kwaliteit van leven en anderzijds vanuit de opvatting dat preventieve gezondheidszorg geld oplevert.

Inhoud van de opleiding

- Bewegen en sporten: ongeveer 20 procent van de opleiding in jaar 1, 2 en 3 wordt besteed aan het sport- en beweegprogramma.
- Fysiologie, bewegingsleer en psychologie: de student moet de basisprincipes van het menselijk lichaam kennen. Daarnaast moet de student kennis hebben van de psychologie van de mens, met name waar het gaat om de houding ten opzichte van sport en bewegen.
- Management en Organisatie: de toekomstige professional moet vaardigheden en kennis op deze gebieden beheersen, geplaatst in de context van de wereld van gezondheid, sport en bewegen.
- Coaching, begeleiding en communicatie: beweegprogramma's laten uitvoeren vereist begeleiding en coaching van de verschillende doelgroepen, binnen de grootstedelijke maatschappelijke context. De student zal vooral getraind worden in het helder en overtuigend communiceren, waarbij hij snel kan schakelen naar de diverse doelgroepen.

3.2 Opvattingen sleutelfiguren over de blauwdruk

Aan de sleutelfiguren is ook de volgende stelling voorgelegd: 'voor het beroep van vitaliteitscoach en -adviseur is een eigen, specifieke hbo-opleiding (Sport, Gezondheid en Management) nodig'. Er zijn zeven reactie op de stelling: vijf zijn het er mee eens (waarvan vier zeer mee

eens) en twee zijn het er mee oneens. De achtste sleutelfiguur: *'weet te weinig van het onderwijs om er iets over te durven zeggen'*.

De twee sleutelfiguren die de noodzaak van een nieuwe opleiding niet zien, zijn voorstander van het inbouwen van opties binnen of in aansluiting op bestaande gezondheidsopleidingen (bijvoorbeeld fysiotherapie), sportopleidingen of sociaal-agogische opleidingen (SPH). Men meent dat het huidige opleidingsaanbod voldoende mogelijkheden biedt om of via een specialisatie in de afstudeerfase van de opleiding of via een kopstudie nadien de specifieke competenties van een vitaliteitscoach en -adviseur te verwerven.

Het gaat, zoals eerder is aangegeven, om drie brede kerntaken - beleid, ontwikkeling, implementatie - die om een verschillende invulling van het competentiepakket van een vitaliteitscoach en -adviseur vragen. Enkele experts vragen zich of een dergelijk breed pakket voor de vitaliteitscoach en -adviseur haalbaar is. Zij noemen in dit verband de optie van meerdere afstudeerrichtingen. Andere stellen voor om de student op basis van eigen voorkeuren, kennis en kunde binnen de studie keuzeopties aan te bieden.

3.3 Opvattingen respondenten over de blauwdruk

De blauwdruk van de hbo-bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Managen is positief ontvangen. Slechts een tiental van de zestig respondenten uit arbeidsorganisaties maakt gebruik van de mogelijkheid om opmerkingen bij of wensen ten aanzien van de beoogde opzet van de opleiding te maken. Net als bij het beroepsprofiel gaat het vooral om het leggen van accenten bij onderdelen van de blauwdruk, niet om significante wijzigingen. Suggesties om de opleiding (nog) effectiever te maken zijn onder andere:

- zorg voor veel praktijkervaring: "Zorg voor goede praktijkervaring binnen de opleiding. Zorg voor voldoende en interessante stageplekken. Via stages leert men het beste hoe het er in het bedrijfsleven aan toe gaat".
- ruim tijd in voor persoonlijke ontwikkeling van de studenten. "Zij moeten zichzelf heel goed leren kennen en weten dat andere mensen anders in elkaar kunnen steken. Daar mag onderwijstijd voor beschikbaar worden gesteld!"

Overigens wordt er voor gewaarschuwd dat voorkomen moet worden dat: "...de opleiding teveel vanuit de opvatting van de school wordt opgezet. Sta ook open voor opvattingen vanuit bijvoorbeeld het bedrijfsleven".

3.4 Concurrentie voor en meerwaarde van de opleiding Sport, Gezondheid en Management

Concurrentie

Naast de opvattingen van de respondenten over de blauwdruk is ook de concurrentiepositie van de opleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Rotterdam geïnventariseerd. Duidelijk is dat de opleiding zich een plaats op de scholingsmarkt dient te veroveren. Iets meer dan de helft van de respondenten (34 van de 60) geeft bij een of meer andere opleidingen aan dat de Rotterdamse opleiding Sport, Gezondheid en Management daar concurrentie van zal ondervinden. De opleidingen Sport, Gezondheid en Management van de Hanzehogeschool Groningen en van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen worden als de belangrijkste con-

currenten gezien, op de voet gevolgd door de Sportmanagement (Haagse Hogeschool), Leefstijl, Arbeid en Gezondheid (Hogeschool Utrecht) en de opleiding Leraar Lichamelijk Opvoeding (Haagse Hogeschool). Naast de vijf in tabel 3.1 genoemde opleidingen worden vier hbo-opleidingen (sport- en bewegingseducatie van de Hogeschool Zeeland, sportmanagement van de Hogeschool InHolland, voeding en diëtetiek - specialisatie leefstijl, fysiotherapie en de ALO-opleidingen in het algemeen) en twee universitaire opleidingen (Bewegingswetenschappen en Sport, management en organisatie) elk een of twee keer als concurrent genoemd.

Over de sterkte van de concurrentie van de opleidingen in tabel 3.1 lopen de meningen van de respondenten nogal uiteen. De helft meent dat deze middelmatig tot zwak zal zijn, de andere helft dat deze juist (heel) sterk zal zijn. Dit 'gemiddelde oordeel' blijkt uit ook uit gemiddelde concurrentiescore: 3,5. Precies tussen 'middelmatig' en 'sterke' concurrentie in.

Tabel 3.1 – Mate van concurrentie van aanverwante opleidingen

Opleidingen	Aantal malen genoemd	Mate van concurrentie					
		Gemiddelde score*	Zeer sterk	Sterk	Middelmatig	Zwak	Zeer zwak
Sport, Gezondheid en Management van de HanzeHogeschool in Groningen	24	3,5	20%	42%	21%	4%	13%
Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Arnhem Nijmegen	22	3,6	23%	32%	27%	14%	5%
Sportmanagement aan de Haagse Hogeschool	20	3,4	5%	40%	20%	20%	5%
Leefstijl, Arbeid en Gezondheid van de Hogeschool Utrecht	19	3,5	11%	42%	37%	5%	7%
Opleiding leraar Lichamelijke Opvoeding (ALO) aan de Haagse Hogeschool	18	3,3	17%	33%	22%	17%	11%
Andere opleidingen: 4 hbo- en 2 wo-opleidingen	8						

* Dit is de score op een schaal van 1 (zeer zwakke concurrentie) tot 5 (zeer sterke concurrentie).

Meerwaarde van de opleiding

Duidelijk is dat de nieuwe opleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Rotterdam zich zal moeten bewijzen binnen het bestaande scholingsaanbod. Een sterk punt hierbij is dat met name de respondenten binnen de sectoren sport en zorg van mening zijn dat de Rotterdamse opleiding Sport, Gezondheid en Management een duidelijke meerwaarde heeft (zie tabel 3.2). Het accent dat in beroepsprofiel en in opzet van de opleiding gelegd wordt op de specifieke uitdagingen en kenmerken van de metropoolregio Rotterdam wordt door in het algemeen door hen (sterk) positief gewaardeerd.

Tabel 3.2 – Meerwaarde van de hbo-bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management ten opzichte van andere opleidingen

	Totaal	Meerwaarde van de opleiding		
		(Zeer) groot	Enige	Geen
Overheid	8	27%	27%	46%
Sport	14	63%	37%	0%
Zorg	13	45%	40%	15%
Welzijn	4	100%	0%	0%
Totaal	39	56%	34%	10%

De bestaande opleidingen vormen een concurrent voor de nieuwe opleiding. Het omgekeerde geldt echter ook. De opleiding in Rotterdam is, gezien het eigen profiel, zeker aantrekkelijk voor studenten die anders naar 'de concurrentie' zouden zijn gegaan. Het totaalbeeld van te verwachten concurrentie van elders en de meerwaarde van de Rotterdamse opleiding leidt er omzins inziens toe dat de effecten van de twee krachten elkaar in evenwicht houden. Anders gezegd: de beoogde opleiding Sport, Gezondheid en Management verliest studenten aan andere opleidingen, maar dit verlies wordt gecompenseerd door een gelijke instroom van studenten die anders naar die andere opleidingen zouden zijn gegaan.

4 Macrodoelmatigheid

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de macrodoelmatigheid van de nieuwe opleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Rotterdam centraal. Het gaat hierbij om twee hoofdvragen: is er op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt vraag naar vitaliteitscoaches en -adviseurs, en is er behoefte aan afgestudeerden van de opleiding Sport, Gezondheid en Management op deze arbeidsplaatsen?

In paragraaf 4.2 komt de vraag naar de arbeidsmarktsituatie aan de orde. In paragraaf 4.3 wordt ingegaan op de behoefte aan afgestudeerden van de opleiding Sport, Gezondheid en Management. Ten slotte komt het aspect aan de orde van de benodigde instroom in deze opleiding om aan de potentiële arbeidsmarkt vraag te voldoen.

4.2 Vitaliteitscoaches en -adviseurs

Raming van het aantal huidige banen

Aantal vitaliteitscoaches en -adviseurs in de onderzochte arbeidsorganisaties

In hoofdstuk 2 is aangegeven dat in 32 van de 60 arbeidsorganisaties die aan het onderzoek hebben deelgenomen er professionals zijn met een beroepsprofiel dat geheel of gedeeltelijk overeenkomt met dat van een vitaliteitscoach en -adviseur. Het aantal vitaliteitscoaches en -adviseurs in deze arbeidsorganisaties - in termen van banen - staat in tabel 4.1. Gemiddeld gaat het bij deze organisaties om 6,7 banen of 5,1 fte's. Er is één arbeidsorganisatie in de zorgsector die met 40 vitaliteitscoach en -adviseurbanen (20 fte's) duidelijk 'bovenaan' staat. Wordt deze 'uitbijter' buiten beschouwing gelaten dan gaat het per organisatie gemiddeld om 5,7 banen en 4,6 fte's. Zeker in verhouding tot het aantal personeelsleden in bijvoorbeeld zorginstellingen gaat het gemiddeld om een beperkt aantal medewerkers.

Tabel 4.1 – Professionals met een vca-profiel momenteel (aantal banen)

Aantal banen	Aantal arbeidsorganisaties		Overheid	Sport	Zorg	Welzijn	Totaal
	Aantal	Aandeel					
1	8	25%	33%	22%	33%	11%	100%
2 - 3	9	28%	18%	45%	27%	10%	100%
4 - 5	3	9%	33%	33%	0%	33%	100%
6 - 10	4	13%	0%	25%	75%	0%	100%
10+	8	25%	45%	10%	45%	0%	100%
Totaal	32	100%	28%	28%	36%	8%	100%

Raming van het aantal vitaliteitscoaches en -adviseurs op de arbeidsmarkt

Op basis van de gegevens van de respondenten is een raming gemaakt van het aantal mensen dat in de onderzochte sectoren een baan heeft met profiel dat geheel of gedeeltelijk overeenkomt met het beroepsprofiel van een vitaliteitscoach en -adviseur. In het interview met de respondenten is enerzijds gevraagd hoeveel mensen een dergelijk (gedeeltelijk) vitaliteitscoach en -adviseursprofiel hebben en anderzijds hoeveel mensen er in totaal in de arbeidsorganisatie werken. Op basis van beide gegevens is per (sub)sector het percentage banen berekend met het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur of een daarop gelijkend profiel (zie tabel 4.2).

Tabel 4.2 – Indicatieve percentages vitaliteitscoaches en -adviseurs (vca) per (sub)sector

Sector	Subsector	Aantal arbeidsorganisaties	Aandeel vca in (sub)sector
Overheid	Gemeenten	4	2 %
	Provinciale sportraden / gemeentelijke sportstimulering	6	30 %
Sport ¹	Sportclubs / sportscholen / fitnesscentra / sportbonden / sportclubs ondersteunende instellingen / kennisinstituten	10	10 %
Zorg ²	GGD'en, GGZ-instellingen, verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorgorganisaties, organisaties voor mensen met een beperking, adviesbureau zorg, zorgverzekeraar, arbodienst	11	1 %
Welzijn	Welzijnsinstellingen met focus op sport en bewegen	2	- ³

¹ Geen gegevens uit de subsector sportkoepels.

² Geen gegevens uit subsectoren ziekenhuizen en gezondheidscentra.

³ Geen percentage berekend gezien de kleine n.

Een combinatie van de percentages in tabel 4.2 met het aantal banen in de (sub)sectoren op de Nederlandse arbeidsmarkt levert een indicatieve schatting op van het aantal banen met kenmerken van het beroepsprofiel van een vitaliteitscoach en -adviseur. Het resultaat van deze schattingen staat in tabel 4.3.

Tabel 4.3 - Geschat voorkomen beroepsprofiel vca op huidige arbeidsmarkt

(Sub)sector	Aantal banen ¹	Aandeel vca's	Aantal	Voorkomen vca op huidige Nederlandse arbeidsmarkt	
				Ondergrens	Bovengrens
Gemeenten	167.000	2%	Gemeenten: 430	850	3.200
Provinciale sportraden / gemeentelijke sportstimulering	1.500	30%		350	550
Sport	21.000	10%		1.700	2.500
Zorg	850.000	1%		6.000	8.500
Welzijn			Instellingen: focus op - sport en bewegen: 220	100	250

¹ Herkomst aantal banen: Voor Sport en zorg uit: CBS statline, 2010 – SBI 93, banen in sport, onderdeel van cultuur en overige dienstverlening. Voor gemeentelijke overheid: Ministerie Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties: Arbeidsmarktanalyse Openbaar Bestuur 2010. Voor sportraden: schatting KBA. Voor aantal welzijnsinstellingen met aanbod sport en bewegen: www.welzijnnederland.nl

Bij het opstellen van tabel 4.3 zijn een aantal aannames gemaakt. Bij de gemeenten is 2 procent van het aantal ambtenaren als bovengrens gebruikt. Als ondergrens is aangenomen dat elke gemeente, gezien hun eerste verantwoordelijkheid voor de preventieve gezondheidszorg, twee ambtenaren met het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur heeft. Bij de sector sport is een marge van 20 procent naar boven en beneden rondom het berekende aantal vitaliteitscoaches en -adviseurs (2.100) aangehouden. Bij de sector welzijn waren er te weinig gegevens om een enigszins betrouwbaar percentage vitaliteitscoaches en -adviseurs in de populatie te kunnen berekenen. De schatting van het aantal vitaliteitscoaches en -adviseurs is daarom bij deze sector gebaseerd op het aantal welzijnsinstellingen dat zelf zegt specifiek aandacht te besteden aan sport en bewegen.

Op grond van de gegevens uit het onderzoek in fase 2 en ervan uitgaande dat de responsegroep representatief is voor de gehele populatie, wordt het aantal banen waarin het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur tot uiting komt, op de Nederlandse arbeidsmarkt geschat op circa 12.000, met een bandbreedte van 9.000 tot 15.000.

Prognose voor het toekomstige aantal banen

De visie van de sleutelfiguren

De interviews met de sleutelfiguren leverde ook een eerste beeld op van de arbeidsmarktperpectieven van de vitaliteitscoach en -adviseur. Aan de experts zijn twee stellingen voorgelegd: (a) er is op de arbeidsmarkt vraag naar afgestudeerden met het beroepsprofiel vitaliteitscoach en -adviseur en (b) deze vraag zal in de komende jaren sterk toenemen. '(Zeer) mee eens' is het antwoord van alle respondenten op beide stellingen. Hierbij moet aangetekend worden dat enkele van hen het voorbehoud hebben gemaakt dat ze bij het geven van hun mening er van zijn uitgegaan dat het profiel in de door hen gewenste richting is aangepast.

Daarop doorgevraagd verwachten de experts vooral een sterk groeiende behoefte aan vitaliteitscoaches en -adviseurs die als 'trainers van trainers' kunnen optreden en aan vitaliteitscoaches en -adviseurs die er voor kunnen zorgen dat (preventieve) programma's binnen verenigingen, scholen, instellingen voor ouderenzorg et cetera uitgevoerd gaan worden. Deze behoefte bestaat vooral op plaatselijk en regionaal niveau. Daarnaast is er zeker een behoefte aan beleidsmedewerkers en aan ontwikkelaars, maar die behoefte wordt lager geschat. Binnen gemeentes en landelijke organisaties en koepels zal het om een beperkter aantal vitaliteitscoaches en -adviseurs gaan.

De sleutelfiguren vinden het erg moeilijk om getallen te noemen. Zo wordt voor landelijke sportorganisaties gezegd dat het om één of enkele vitaliteitscoaches en -adviseurs zal gaan. Op regionaal niveau zal het om grotere aantallen gaan. Hoe groot dat aantal zal zijn, hangt af van het aantal programma's dat georganiseerd wordt en van de vraag hoeveel vitaliteitscoaches en -adviseurs zich op individuele cliënten zullen richten.

De visie van de respondenten

Aan de respondenten is niet alleen gevraagd hoeveel banen met een vitaliteitscoach en -adviseur profiel er op dit moment in de arbeidsorganisaties zijn, maar ook of zij voor de komende jaren een toe- of afname van dit aantal verwachten. Tabel 4.4 laat zien dat men in de komende vijf jaar een stijging van het gemiddeld aantal banen voor vitaliteitscoaches en -adviseurs in de

eigen organisatie verwacht van 6,7 naar 8,5. Een percentuele stijging van 27 procent. In de periode daarna wordt geen verdere stijging verwacht.

*Tabel 4.4 Gemiddeld aantal vitaliteitscoaches en -adviseurs nu, over 5 jaar en over 10 jaar**

	Momenteel	Over 5 jaar	Over 10 jaar
Gemiddeld aantal banen	6,7	8,5	8,5

** Tabel is gebaseerd 35 arbeidsorganisaties die gegevens aanleverden voor elk van de drie momenten.*

Waagt iets meer dan de helft van alle respondenten zich aan een voorspelling van de arbeidsmarkt voor vitaliteitscoaches en -adviseurs in de eigen organisatie, voor de arbeidsmarkt als geheel gaat het om ongeveer een kwart (17 van de 60 respondenten). Deze groep is in het algemeen nog iets optimistischer over de langetermijnverwachting over de gehele arbeidsmarkt van vitaliteitscoaches en -adviseurs. Vijftien respondenten verwachten een stijging van het aantal vitaliteitscoach en -adviseurbanen met 40 procent in de komende vijf jaar, de andere twee voorzien een daling met eenzelfde percentage in die periode.

Alles bij elkaar genomen zijn de respondenten redelijk positief over de kansen van een vitaliteitscoach en -adviseur op de arbeidsmarkt in de komende jaren. Een combinatie van de verwachtingen over de groei van het aantal banen op de arbeidsmarkt met die in de arbeidsorganisaties levert een groeiverwachting van 33 procent op. Ander gezegd; over vijf jaar worden tussen de 12.000 en 15.000 banen voor beroepskrachten met het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur verwacht. Wel merkt een aantal respondenten in de interviews op dat de huidige financiële situatie van de overheid een domper op die - op zich positieve - vooruitzichten zou kunnen zetten.

4.3 Uitstroom en instroom bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management

Vraag naar afgestudeerden

De helft van de onderzochte arbeidsorganisaties geeft aan een (zeer) grote behoefte te hebben aan afgestudeerden van de hbo-bachelor Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool van Rotterdam (zie tabel 4.5). De behoefte is, niet geheel onverwachts, het grootst binnen de sector sport, op de voet gevolgd door de sector overheid. De specifieke kenmerken van het beroepsprofiel waarop de opleiding zich richt (beleidsontwikkeling, programmaontwikkeling en advisering bij implementatie) sluiten nauw aan op de takenpakketten binnen beide sectoren. Binnen zorg en welzijn is er wel behoefte aan vitaliteitcoaches en -adviseurs vanuit de Rotterdamse opleiding, maar de behoefte is minder uitgesproken.

Tabel 4.5 – Behoeftte aan afgestudeerden Sport, Gezondheid en Management naar sector

	(Zeer) grote behoefte aan afgestudeerden	Geringe behoefte aan afgestudeerden	Geen behoefte aan afgestudeerden	Totaal (= 100%)
Overheid	50%	50%	0%	10
Sport	70%	30%	0%	13
Zorg	25%	55%	20%	16
Welzijn	25%	25%	25%	4
Totaal	50%	45%	5%	43

Macrodoelmatigheid van de opleiding

Aan de *sleutelfiguren* is in fase 1 van het onderzoek de volgende stelling voorgelegd: 'voor het beroep van vitaliteitscoaches en -adviseurs is een eigen, specifieke hbo-opleiding (Sport, Gezondheid en Management) nodig'. Er zijn zeven reactie op de stelling: vijf zijn het er mee eens (waarvan vier zeer mee eens) en twee zijn het ermee oneens. Eén van die respondenten 'weeft te weinig van het onderwijs om er iets over te durven zeggen'.

De twee respondenten die de noodzaak van een nieuwe opleiding niet onderschrijven, zijn voorstander van het inbouwen van opties binnen of in aansluiting op bestaande gezondheidsopleidingen (bijvoorbeeld fysiotherapie), sportopleidingen of sociaal-agogische opleidingen (SPH). Men meent dat het huidige opleidingsaanbod voldoende mogelijkheden biedt om of via een specialisatie in de afstudeerfase van de opleiding of via een kopstudie nadien de specifieke competenties van een vitaliteitscoach en -adviseur te verwerven.

Respondenten vanuit de arbeidsorganisaties zijn nog wat sterker dan de sleutelfiguren overtuigd van de wenselijkheid van de nieuwe opleiding. Organisaties die zeggen dat men, of nu of in de toekomst, professionals met het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur in dienst heeft dan wel zal hebben, geven te kennen een duidelijke behoefte te hebben aan afgestudeerden van de opleiding Sport, Gezondheid en Management van de Hogeschool Rotterdam. Tabel 4.6 laat zien dat ruim acht van de tien bedrijven deze koppeling tussen dit profiel en deze opleiding maken. Anders gezegd: arbeidsorganisaties hebben behoefte aan afgestudeerden met het specifieke beroepsprofiel van deze opleiding

Tabel 4.6 – Samenhang tussen voorkomen van vitaliteitscoaches en -adviseurs op de huidige en de toekomstige arbeidsmarkt en de behoefte aan afgestudeerden van de hbo-bachelor Sport, Gezondheid en management van de Hogeschool Rotterdam

Aanwezigheid van vitaliteitscoaches en -adviseurs	Behoeftte aan afgestudeerden opleiding SGM van de Hogeschool Rotterdam?*		Totaal (= 100%)
	Ja	Nee	
Ja	84%	7%	39
Nee	7%	2%	4
Totaal (= 100%)	39	4	43

* Gepercenteerd is per cel op het totaal (n = 43).

Overigens zal de Hogeschool Rotterdam de nodige aandacht moeten schenken aan het aan potentiële studenten en arbeidsorganisaties nog duidelijker maken wat de specifieke meerwaarde is van de nieuwe opleiding. Weliswaar zeggen bijna negen van de tien van de bedrijven dat men een behoefte heeft aan afgestudeerden van de Rotterdamse opleiding Sport, Gezondheid en Management, maar voor maar vier van deze negen geldt dat de deze behoefte (heel) groot is. Door het nog sterker aangeven wat 'eigen' kenmerken van het profiel en opleiding zijn zal men de concurrentie van of qua thema of qua geografie 'naastgelegen' opleidingen kunnen pareren (zie paragraaf 3.5). Juist daardoor zal men de bedrijven die nu nog geen grote behoefte hebben aan afgestudeerden van deze opleiding nog meer van de waarde van de opleiding kunnen overtuigen.

Benodigde instroom

In paragraaf 4.2.1 is aangegeven dat er momenteel voorzichtig geschat tussen de 9.000 en 12.000 banen op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn waarop het profiel van een vitaliteitscoach geheel of gedeeltelijk past. In de metropoolregio Rotterdam - met andere woorden: de stadsregio Rotterdam (met 1,2 miljoen inwoners) in samenhang met het stadsgewest Haaglanden (1,1 miljoen inwoners), Leiden en omstreken en met de Drechtsteden (0,25 miljoen inwoners) en - woont een kleine 20 procent van de Nederlandse bevolking. In deze metropoolregio zal, mede gezien het grootstedelijke karakter van het gebied, naar schatting zeker ook 20 procent van de vitaliteitscoaches en adviseurs werkzaam zijn. Het gaat daarbij dan om circa 1.800 tot 2.400 banen. De respondenten in het onderzoek verwachten dat dit aantal in de komende vijf jaar zal groeien naar 2.400 tot 3.000 banen.

Jaarlijks verlaten naar schatting 4 procent van de huidige professionals met het profiel van een vitaliteitscoach en -adviseur de arbeidsmarkt³. Om in deze vervangingsvraag te kunnen voorzien en rekening houdend met de verwachte groei in de vraag naar vitaliteitscoaches en -adviseurs in de komende jaren is er (rekening houdend met 40 procent uitval tijdens de opleiding en met een instroom van 80 procent van de afgestudeerde vitaliteitscoaches en -adviseurs op de 'eigen' arbeidsmarkt⁴) sprake van een jaarlijkse *minimale* instroombehoefte van in de eerste jaren circa 150 en in later jaren oplopend tot 240.

3 Bron: ROA (2009): *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2009*. Maastricht, ROA. Pag. 32, tabel 2.3.

4 Bron: ROA (2009): *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2009*. Maastricht, ROA. Pag. 55, figuur 5.1.

Bijlage 1 – Geïnterviewde sleutelfiguren

Mw. R. van Driel	Programmamanager gehandicaptensport NOC*NSF, Arnhem
Mw. L. Leenaars	Projectleider deelprogramma Sociale ontwikkeling Stadionpark, Rotterdam
Mw. M. de Vries	Clustermanager Jeugd, GGD Rotterdam - Rijnmond
Mw. D. Wind	Leider beleidsteam Jeugd, Dienst Jeugd, Onderwijs en Samenleving (JOS), Gemeente Rotterdam
Dhr. N. Boonstra	Senior onderzoeker, Verwey-Jonker instituut, Utrecht
Dhr. B. den Hollander	Directeur Dienst Sport en Recreatie, gemeente Rotterdam
Dhr. C. Kuiper	Lector Participatie, Arbeid en Gezondheid, Hogeschool Rotterdam
Dhr. G.J. Lammens	Directeur Stichting Rotterdam Sportsupport, Rotterdam

Bijlage 2 – Beroepsprofiel van de vitaliteitscoach en -adviseur

De functie in het kort

De vitaliteitscoach en -adviseur (vca) is in staat om sport en bewegen als middelen in te zetten bij individuen en groepen op weg naar een actieve en vitale levensstijl. De -adviseur beschikt over het inzicht om, met gevoel voor politieke en bestuurlijke verhoudingen, beleid en programma's te ontwikkelen, te (helpen) implementeren en te evalueren op de elkaar overlappende terreinen van sport en beweging, gezondheidszorg, welzijn en voeding.

Maatschappelijke en beroepscontext

Nederland staat voor de uitdaging om de vitaliteit van zijn inwoners te versterken. Veel mensen kampen met gewichts- en gezondheidsproblemen. Zo is ongeveer 30 procent van de Nederlandse jeugd te zwaar en is één op de acht kinderen inactief. Stress en burn-out onder werkenden komen in toenemende mate voor. Nederland vergrijsd. Naarmate iemand ouder wordt beweegt men steeds minder, waardoor de kans op vallen en sociaal isolement toeneemt. Tegen deze achtergrond krijgt de preventieve gezondheidszorg op landelijk beleidsniveau steeds meer aandacht. Aan gemeenten is in het kader van onder andere de Zorgverzekeringswet (Zvw) en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) een belangrijke rol toegekend bij het leveren van deze zorg. Zo zetten gemeenten voor jongeren (bijvoorbeeld via het programma Gezonde School), ouderen (aangepaste groepssport waardoor ook het sociale isolement afneemt) en andere doelgroepen gericht interventies in.

De landelijke uitdaging om de gezondheid van mensen te versterken, geldt ook voor de metropoolregio Rotterdam, soms zelfs in sterkere mate. Er is sprake van de zogenoemde 'Rotterdamse sportparadox'. Rotterdam staat bekend als een sportstad met landelijke bekende sportclubs en internationale sportevenementen, zoals de start van de Tour de France. Tegelijkertijd blijft, in vergelijking met landelijke cijfers, de deelname aan sport en bewegen achter. Zo is in de oude wijken van Rotterdam slechts één op de vier jongeren actief in sportieve zin.

Sport en bewegen zijn belangrijke middelen om de vitaliteit van mensen te bevorderen. Sport en sportverenigingen kunnen daarnaast ook belangrijke bijdragen leveren aan het realiseren van doelen als het bevorderen van de sociale cohesie in een wijk, het bieden van kansen voor buitenschoolse opvang en voor het opdoen van werkervaring door werkzoekenden. Er is groeiende behoefte aan een professional die in staat is om op een creatieve manier gebruik te maken van de vele mogelijkheden die sport als middel voor het realiseren van maatschappelijke doelen biedt. Het gaat om een expert die op het niveau van het individu, de groep, de stad en de regio in praktische, methodische en beleidsmatige zin in staat is de brug te slaan tussen probleem (gewichts- en gezondheidsproblemen, stress, beroepsklachten, bewegingsarmoede etc.) en aanpak (sport en bewegen, goede voeding, preventieve gezondheidszorg etc.). En dan met name een professional die oog heeft voor de specifieke kenmerken van de situatie in de metropoolregio Rotterdam. Het gaat hierbij onder andere om de verschuiving in economische activiteiten, het opleidingsniveau van de bevolking en de opvattingen binnen groepen over nut

en noodzaak van sport en bewegen. Deze professional is te typeren als *vitaliteitscoach en -adviseur*.

Coach en adviseur

De vitaliteitscoach en -adviseur kent de waarde van sport en bewegen in brede zin voor het welbevinden van de mens. Hij weet deze kennis in te zetten door middel van ontwikkeling, advisering, begeleiding en, soms, onderzoek. Als *coach* is hij in staat om sport en bewegen actief te gebruiken om met name groepen naar een gezondere, actievere leefstijl te begeleiden. Als *adviseur* ontwerpt hij beweegprogramma's. Daarnaast kan hij, binnen beleidskaders, mensen en middelen mobiliseren om door sport en bewegen de doelen op gebied van preventieve gezondheidszorg te realiseren.

Taakgebied

Een vca is geen (para)medicus en heeft geen BIG-registratie. Hij is evenmin een docent sport en bewegen of instructeur / trainer. De vca richt zich op het begeleiden van groepen mensen, waaronder degenen met een tijdelijke of permanente fysieke en/of psychische beperking, om tot een gezondere leefstijl te komen en om deze te behouden. Hij weet kennis uit verschillende vakgebieden en adviezen van (para)medici en andere experts om te zetten in programma's gericht op gedragsveranderingen bij mensen.

De vca voert zijn werk uit samen met andere professionals en heeft daarbij een duidelijke beleidsmatige en managementrol. Hij geeft mede vorm aan inhoud van beleid en uitvoering op gebied van leefstijl en betracht daarbij een grote mate van zelfstandigheid, met aflegging van verantwoording ten aanzien van de kwaliteit. Hij kan daarbij de juiste bestuurlijke, politieke en financiële kanalen benutten om het doel van een vitale samenleving te bereiken.

De vca draagt bij aan preventie, gezondheidsbevordering, (arbeids-)integratie en sociale participatie. Dat gebeurt enerzijds door algemene beweegprogramma's te ontwikkelen en te implementeren en anderzijds door specifieke vragen op terrein van sport, bewegen en gezondheid aan te pakken door voorlichting, kennisontwikkeling, uitvoering en begeleiding.

Kerntaken

Centrale begrippen binnen het takenpakket van de vca zijn: preventie, participatie en talentontwikkeling. Talent wordt ruim opgevat. Het gaat niet alleen om sporttalent of de presterende sporter, maar ook om het stimuleren van de (vaak nog onbekende, verborgen) sociale, communicatieve, management en andere talenten, van iedereen.

Kerntaken van de vca zijn:

1. *Geeft vorm en inhoud aan multidisciplinair beleid* op het terrein van sport en gezondheid in samenwerking met verwante partners in verschillende sectoren. Dit kan zijn in de publieke sector, de georganiseerde sportsector, de commerciële sector of een mengvorm ervan. Hij is zowel op operationeel als strategische niveau actief; zelfstandig of met andere professionals.
2. *Ontwikkelt programma's* waarbinnen sport en bewegen als middel wordt ingezet ter bevordering van de vitaliteit van mensen en het realiseren van maatschappelijke doelen bij speci-

fieke doelgroepen en/of individuen. Middels een effectiviteitanalyse kan hij aantonen wat de resultaten (vitaliteit, zelfontplooiing, sociale participatie etc.) van dergelijk programma's zijn.

3. *Managet programma's, begeleidt organisaties en traint uitvoerders.* De vca motiveert en adviseert organisaties (verenigingen, scholen, zorginstellingen etc.) om aan programma's deel te nemen en begeleidt en traint organisaties en uitvoerders (trainers, docenten etc.) bij de uitvoering ervan. In specifieke situaties begeleidt een vca zelf groepen of individuele deelnemers.

Praktische werkzaamheden

- (Laten) onderzoeken van trends op het gebied van sport, bewegen, voeding, leefstijl en gezondheid en nagaan wat deze trends voor verschillende doelgroepen kunnen betekenen.
- Formuleren van onderzoeksvragen; evalueren van onderzoeksvorstellen en rapportages.
- Vertalen van onderzoeksuitkomsten, gebaseerd op verbanden tussen verschillende disciplines. naar evidence-based beleid en programma's.
- Verantwoorden van adviezen en programma's op basis van wetenschappelijk inzichten en maatschappelijk doelen en dit helder communiceren naar de betreffende doelgroepen.
- Opzetten van een geïntegreerd aanbod aan doelgroepgerichte programma's, met sport, bewegen en voeding als speerpunten.
- Creëren van win-winsituaties voor beleidsmakers en programma-uitvoerders.
- Adviseren over en leidinggeven aan programma's op het gebied van gezondheid, wellness, leefstijl, voeding, bewegen en sport.
- Trainer en begeleiden van uitvoerders (clubtrainers, schoolteams, verzorgden etc.) in het opzetten en uitvoeren van interventies.
- Stimuleren van talentontwikkeling (dat wil zeggen competentieontwikkeling op fysiek, sociaal, communicatief etc. vlak) binnen alle doelgroepen, zoals jongeren, werkenden, gehandicapten, ouderen, sporttalenten.
- Zorgen voor kwaliteitsbewaking en evaluatie van de implementatie van beleid en programma's.
- Helder verantwoording afleggen, in maatschappelijke en - voor zover mogelijk in – wetenschappelijke zin, over met beleid en programma's gerealiseerde effecten.

Functies

Kenmerkend voor functies van een vitaliteitscoach en -adviseur is de rol van 'verbindingsschakel' en 'bruggenbouwer'. Een vca legt beleidsmatige, bestuurlijke en uitvoerende verbanden tussen enerzijds de huidige leefstijl en de gewenste leefstijlverandering van groep of individu en anderzijds de organisaties en personen die actief zijn op gebied van gezondheid, welzijn, sport en bewegen en een rol kunnen en willen spelen bij het bereiken van die verandering.

Een vca kan als verbindingsschakel functioneren binnen profit en not-for-profit organisaties maar hij kan deze rol ook vervullen als zelfstandig ondernemer (gezondheidscoach, leefstijladviseur et cetera). De vca kan de verbindende kracht zijn tussen (semi-)overheden, verenigingen en commerciële aanbieders; afhankelijk van de vragen van de klant(en).

Organisaties waar een vca kan werken zijn onder andere

- Organisaties in het grootstedelijk gebied Rotterdam die zich bezighouden met (sport) gezondheidszorg, preventie en begeleiding, zoals GGD, scholen, jeugdzorg, jongerenwerk, ouderen-

zorg, thuiszorg, welzijnsinstellingen, sociaal-cultureel werk instellingen, gehandicaptensport, Paralympics, revalidatie-instellingen en re-integratie bureaus, waaronder Arbozorg en zorg-verzekeraars.

- Sport- en recreatievoorzieningen, de fitness-, health- en wellnessbranche en bij onderzoek-, advies- en consultancy bureaus op terrein van (preventieve)gezondheidszorg, voeding en bewegen in het grootstedelijk gebied Rotterdam;
- Nationale en regionale afdelingen van koepelorganisaties als NOC*NSF; Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB); Nederlands Instituut voor Gezondheidspreventie en Zorg (NIGZ), koepelorganisaties op terrein van welzijn en (preventieve)gezondheid; sportverenigingen en sportbonden.

Competenties

De kerncompetenties van een vitaliteitscoach en -adviseur zijn:

- *Ontwerpen*. De vca ontwerpt programma's waarbinnen sport en bewegen een middel is om een reeks van maatschappelijke doelen te bereiken.
- *Begeleiden / trainen*. De vca traint en begeleidt uitvoerenden binnen een organisatie in het effectief inzetten van een interventie.
- *Managen*. De vca coördineert en monitort de uitvoering van beweeg/sport arrangementen waarbij vraag en aanbod daarnaar op elkaar afgestemd zijn.
- *Bestuur ondersteunen*. De vca kan vanuit een visie beleid ontwikkelen, beleidsdoelen formuleren en deze omzetten programma's Hij kan, met anderen, de vereiste organisatorische randvoorwaarden scheppen.
- *Werken aan kwaliteit*. De vca levert een continue bijdrage aan monitoring en ontwikkeling van kwaliteit gericht op het verbeteren van processen, procedures en producten.
- *Adviseren*. De vca kent zijn doelgroepen, waardoor zijn adviezen over de inzet van interventies leiden tot een gedragsverandering die de gezondheid bevordert, de (arbeid)prestatie verbetert en/of het welbevinden positief beïnvloedt.
- *Voorlichten*. De vca weet welk gezondheidsproblemen er spelen, vindt / kent oplossingen en kan deze op een didactisch en communicatief verantwoorde manier overbrengen op doelgroepen.
- *Kennisontwikkeling*. De vca signaleert uitdagingen en ontwikkelt interventies gericht op gedragsverandering op basis van concepten uit de velden gezondheidszorg, voeding, leefstijl, sport et cetera.
- *Samenwerken*. De vca beschikt over goede communicatieve en sociale vaardigheden en kan in teamverband samenwerken met experts uit andere disciplines.
- *Zelfstandig werken*. De vca heeft een grote mate van zelfstandigheid en ondernemingszin. Deze komt binnen een organisatie of als zelfstandig ondernemer
- *Persoonlijke ontwikkeling*. De vca is in staat tot kritisch reflecteren op het eigen gedrag en de eigen beroepsrol. Hij formuleert persoonlijke ontwikkelpunten en werkt daar planmatig aan.

Bijlage 3 – Blauwdruk bacheloropleiding Sport, Gezondheid en Management

Het beroep waarop de opleiding zich op richt

SGM leidt mensen op tot vitaliteitscoach en -adviseur (vca); mensen die zich richten op sport, bewegen, voeding en gedrag van individuen en groepen met als doel om hun gezondheid, met name preventief, te bevorderen. De vca opereert in een maatschappelijke context die wordt bepaald door de grootstedelijke problematiek, kan met andere professionals samenwerken en weet leiding te geven. De vca kan beweegprogramma's ontwerpen, uitvoeren en implementeren.

De doelgroep van de opleiding bestaat uit studenten met een mbo, havo of vwo-achtergrond, die interesse hebben in het omgaan met mensen waarbij sport en bewegen ingezet wordt als middel om hen beter in de samenleving te laten kunnen functioneren en om hun kwaliteit van leven te bevorderen. Fysieke gezondheid en bereidheid om zelf te sporten en te bewegen zijn vereisten, zonder dat men sportief moet kunnen presteren

Aandachtsgebieden en opbouw van de bacheloropleiding

De opleiding is een vierjarige, voltijd bacheloropleiding en bestaat uit een major en een (verbredende of verdiepende) minor. De omvang van de opleiding is 240 ec's. Eén ec is 28 studiebelastinguren. Dat betekent dat voor de opleiding in totaal $240 \times 28 = 6.720$ uur staat. De gemiddelde studiebelasting is ongeveer 40 uur per week.

De opleiding kiest voor de maatschappelijke context van sport en bewegen waarbij gezondheidsbevordering centraal staat met als gevolg preventie tegen ziekte. De specifieke doelgroepen waarop de afgestudeerde beroepskracht zich richt zijn geselecteerd vanuit enerzijds de visie dat deze groepen en individuen steun behoeven bij het bevorderen van hun kwaliteit van leven en anderzijds vanuit de opvatting dat preventieve gezondheidszorg geld oplevert.

Inhoud van de opleiding

Bewegen en sporten

Ongeveer 20 procent van de opleiding in jaar 1, 2 en 3 wordt besteed aan het sport en beweegprogramma. Dit betekent dat de student zelf gaat bewegen, programma's voor doelgroepen ontwerpt, oefent, en evalueert. Tegelijkertijd dient de student een voorbeeld te zijn in het latere werkveld door zijn eigen fysieke gesteldheid te onderhouden.

Fysiologie en bewegingsleer

De student moet de basisprincipes van het menselijk lichaam kennen en weten hoe dit functioneert. Daarnaast moet de student kennis hebben van de psychologie van de mens, met name als het gaat om houding ten opzichte van sport en bewegen.

Management en Organisatie

De toekomstige professional moet vaardigheden en kennis op deze gebieden beheersen, geplaatst in de context van de wereld van gezondheid, sport en bewegen.

Coaching en Begeleiding- Communicatie

Beweegprogramma's laten uitvoeren vereist begeleiding en coaching van de verschillende doelgroepen, binnen de grootstedelijke maatschappelijke context. De student moet dit gedurende zijn studie in de praktijk laten zien. De student zal daarbij vooral ook getraind worden in het helder en overtuigend communiceren, waarbij hij snel kan schakelen naar de diverse doelgroepen.

Zelfstandigheid

Hierbij gaat het om training in besluitvorming en om verwerven van inzicht en het beheersen van processen in het toekomstige werkveld. De student dient om te kunnen gaan met de bestuurlijke en financiële mogelijkheden die er in het werkveld voor de beoogde doelgroepen bestaan. Kunnen samenwerken met andere professionals behoort ook tot zijn competenties.

Kortom: de opleiding Sport, Gezondheid en Management levert beroepskrachten af die:

- *energiek zijn, zowel fysiek als geestelijk;*
- *bereid zijn de verschillende doelgroepen te leren kennen om er mee om te kunnen gaan;*
- *de maatschappelijke context van een gezonde samenleving begrijpen, enerzijds uit financiële overwegingen, anderzijds als verhoging van de levenskwaliteit;*
- *creatief zijn bij het ontwerpen van beweegprogramma's die ze ook zelf beheersen;*
- *communicatief sterk en overtuigend zijn en mensen weten te stimuleren om gestelde doelen te bereiken*