
PUSH



Wat is jouw toekomst na je sportcarrière?

Kom op tijd in actie



Onderzoek van De Batavieren naar de aard en omvang
van de duale ontwikkeling en de transitie naar de maatschappij
bij hockeyinternationals (**onderzoeksversie**)

Inhoud

1 Inleiding	5
Aanleiding en start	5
Doelstellingen	5
Opzet van het onderzoek	5
Te onderzoeken groep	6
Onderzoeksorganisatie	6
Opzet van de rapportage	6
Van duale carrière naar duale ontwikkeling	6
2 Initiële visie duale ontwikkeling en transitie	7
2.1 Duale ontwikkeling	7
2.2 Transitie en transitie resultaat	8
2.3 Persoonlijke ontwikkeling	9
2.4 Integrale ontwikkeling	9
2.5 Maatschappelijke opdracht voor sportbonden – Duty of Care	9
3 Kenmerken onderzoeksgroep- internationals	10
3.1 Mannen	10
3.2 Vrouwen	10
3.3 School en lengte carrière	11
4 Animo van de onderzoeksgroep- internationals- voor onderzoeksthema: verdere professionalisering duale ontwikkeling KNHB	12
4.1 Verdere professionalisering KNHB betreffende ondersteuning duale ontwikkeling en transitie – mening mannelijke internationals	12
4.2 Verdere professionalisering KNHB betreffende ondersteuning duale ontwikkeling en transitie – mening vrouwelijke internationals	12
5 Stand van zaken duale ontwikkeling	13
5.1 Systematisch bezig geweest met duale ontwikkeling	13
5.2 Studie tijdens topsport	14
5.3 Gewerkt tijdens topsport carrière	14
5.4 Financiering	15
5.5 Voorbereiding op transitie	16
5.6 Waarde van de duale ontwikkeling	17
5.7 Wat zouden internationals in de duale ontwikkeling anders hebben gedaan met de kennis van nu?	18
5.8 Adviezen aan de huidige en toekomstige internationals over de duale ontwikkeling	19
5.9 Adviezen aan de KNHB	20

6	Stand van zaken transitie	22
6.1	Moment van stoppen	22
6.2	Perspectief eerste baan	23
6.3	Zicht op de arbeidsmarkt	23
6.4	Resultaat van de transitie	24
6.5	Wat zouden internationals in de transitiefase anders hebben gedaan met de kennis van nu?	25
6.6	Adviezen aan de huidige en toekomstige internationals met betrekking tot de transitiefase en de KNHB	25
7	Stand van zaken nu	26
7.1	Overzicht huidige banen	26
7.2	Resultaat maatschappelijke situatie	28
7.3	Nadere analyse huidige maatschappelijke ontwikkeling	29
8	Stand van zaken ondersteuning	30
8.1	Ondersteuning duale ontwikkeling	30
8.2	Ondersteuning transitie	32
8.3	Aard van de ondersteuning	33
8.4	Wat zouden internationals met de kennis van nu anders willen op het gebied van ondersteuning	34
9	Conclusies	35
9.1	Uitgangspunten	35
9.2	Algemene conclusies	35
9.3	Specifieke conclusies- duale ontwikkeling	38
9.4	Specifieke conclusies- transitie	39
9.5	Specifieke conclusies- ondersteuning	39
10	Aanbevelingen	40
10.1	Aanbevelingen voor de huidige en toekomstige internationals	40
10.2	Aanbevelingen voor de KNHB	40
10.3	Uitwerking aanbevelingen KNHB	41
10.4	Tot slot	42

Bijlagen	43
Bijlage 1	
Overzicht van de onderzochte groep internationals – mannen en vrouwen	44
Bijlage 2	
Onderzoekswerkgroep en andere direct betrokkenen	45
Bijlage 3	
Overzicht gebruikte kennismodellen	46
Bijlage 4	
Huidige organisatie duale ontwikkeling staf KNHB	49
Bijlage 5	
De huidige organisatie en werkwijze van TeamNL@Work van NOC *NSF	50
Bijlage 6	
Overzicht van LOOT-scholen met aandacht voor topsport	53
Bijlage 7	
Duty of Care	54

1. Inleiding

Aanleiding en start

Voorjaar 2020 wordt een ex manager van een Nederlands elftal en tevens Batavier tijdens een reünie getroffen door verhalen over de soms moeizame overgang naar een maatschappelijke loopbaan. Hij brengt dit thema onder de aandacht van het huidige Batavieren bestuur en het bestuur/directie van de KNHB. Het bestuur van de Batavieren heeft een (toen nog) kleine werkgroep ingesteld en een eerste overleg met de topsportselectie van de KNHB en de verantwoordelijke functionarissen voor de duale ontwikkeling georganiseerd. In dat overleg is besloten een aantal activiteiten te starten waaronder een nulmeting van de staat van de duale ontwikkeling van Nederlands Elftal spelers en het verloop van de transitie van tophockeyer naar een plaats in de samenleving.

De Batavieren zijn dit onderzoek gaan uitvoeren voor zowel de mannen als de vrouwen in nauwe samenwerking met één van de de functionarissen verantwoordelijke voor de duale ontwikkeling van de KNHB.

Doelstellingen

De doelstellingen van het onderzoek zijn:

- Inzicht te krijgen in de aard, het verloop en de resultaten van de hockeyloopbaan en de maatschappelijke loopbaan
- Inzicht te krijgen in de transitie van tophockey naar de eerste baan na het stoppen en de huidige baan – qua verloop, resultaat en tevredenheid over het resultaat
- Inzicht in de aard, de omvang en de tevredenheid over de ondersteuning door o.a. familie en vrienden, club en KNHB
- Inzicht te krijgen in de aanbevelingen die ex Nederlands Elftal spelers hebben voor huidige en toekomstige Nederlands Elftal spelers en voor de KNHB
- Inzicht te krijgen in aanbevelingen van de Batavieren op basis van de uitkomsten van het onderzoek en de eigen ervaringen en achtergrond.
- Aanbevelingen te formuleren om zo mogelijk de duale ontwikkeling (nog) beter te laten verlopen.

Opzet van het onderzoek

Om de doelstelling van het onderzoek te bereiken c.q. inzicht te krijgen zijn:

- Een enquête uitgevoerd bij 59 ex-internationals – mannen en vrouwen – bestaande uit gesloten vragen over de duale ontwikkeling, de transitie, de ondersteuning en hun huidige maatschappelijke situatie.
- Een enquête uitgevoerd bij de genoemde internationals met open vragen over de waardering van het thema en het onderzoek op zich, de waarde van de duale ontwikkeling, wat zij anders gedaan zouden hebben in de duale ontwikkeling en de transitie met de kennis van nu en wat hun aanbevelingen zijn voor de huidige en toekomstige internationals en de KNHB.
- Interviews uitgevoerd bij de internationals – mannen (31) en vrouwen (23) om meer kwalitatief inzicht te krijgen in het verloop en het resultaat van de duale ontwikkeling en de transitie.
- Eventuele navraagacties gedaan, indien het onderzoeksmateriaal daarom vroeg en deskresearch, indien dit het inzicht zou verrijken.

De vragen in de enquête worden gevoed door de initiële visie van de Batavieren – zie paragraaf 2. Naast bovenstaande hebben gesprekken plaatsgevonden met de KNHB, NOC*NSF, TeamNL@work en externe ondersteuners: Fanbased, Sporttop, de Sportmaatschappij en Athletes at Work.

Te onderzoeken groep

De groep van internationals die hebben meegewerkt aan het onderzoek betreffen bij:

- De mannen: 31 internationals (zie bijlage 1), die allen drie jaar of langer in het Nederlands Elftal hebben gespeeld en gestopt zijn tussen 2009 en 2018. Eén ex-internationale heeft aangegeven niet te willen participeren, anders was het aantal 32 geweest
- De vrouwen: 28 internationals (zie bijlage 1), die gestopt zijn tussen 2009 en 2018 en de meeste interlands hebben gespeeld in die periode 3 ex-internationals hebben niet gereageerd op het verzoek om mee te doen met het onderzoek.
- De doelgroep wordt verder in het rapport aangeduid als ‘internationals’.

In hoofdstuk 3.1 en 4.1 wordt nader ingegaan op de hockey- en schoolkenmerken van de onderzochte groep.

De lengte van de hockeyloopbaan is bepalend geweest in de te onderzoeken international groep, omdat hoe langer de hockey loopbaan zich heeft uitgestrekt des te groter de afstand tot de arbeidsmarkt wordt en des te groter de theoretische kans van een moeizaam verlopen transitie.

Onderzoeksorganisatie

De Batavieren kent een relatief grote onderzoeksgroep (22, waarvan 13 batavieren), die het onderzoek hebben begeleid en gezorgd hebben voor de gegevensverzameling en de contacten met de mannelijke internationals. De duale ontwikkeling adviseur van de KNHB heeft gezorgd voor de participatie en de contacten met de vrouwelijke internationals met de hulp van 8 vrouwelijke ex-internationals. Zij is vanaf het begin ook nauw betrokken geweest bij de opzet van het onderzoek en de nadere uitvoering. Bij de opzet van het onderzoek zijn McKinsey & Company en Andersson Elffers Felix (AEF) betrokken geweest. Meike van Luijt (AEF) heeft een belangrijke secretariaatsfunctie vervuld.

Opzet van de rapportage

De rapportage is opgebouwd rond de centrale thema's: duale ontwikkeling (5), transitie (6) en de huidige maatschappelijke positie (7).

In hoofdstuk 2 geven de Batavieren aan wat hun initiële visie is op de duale ontwikkeling. In hoofdstuk 3 wordt de doelgroep beschreven qua hockey achtergrond, lengte van hun Nederlands Elftal periode en middelbare schoolachtergrond voor zowel de mannen als de vrouwen. In hoofdstuk 4 reageren de betrokken internationals op de vraag wat zij vinden van het idee om de ondersteuning van de KNHB betreffende de duale ontwikkeling verder te onderzoeken en te professionaliseren.

In hoofdstuk 8 wordt nader ingegaan op de aard en de inhoud van de professionele ondersteuning bij de duale ontwikkeling.

Op basis van de uitkomsten van het kwalitatieve en kwantitatieve onderzoek worden in hoofdstuk 9 conclusies getrokken over de huidige staat van de duale ontwikkeling en transitie.

In het laatste hoofdstuk (10) doen de Batavieren aanbevelingen in het verlengde van de conclusies. Dit betreft aanbevelingen voor de huidige en toekomstige internationals en de KNHB.

In de verschillende bijlages wordt nader inzicht gegeven in de te onderzoeken groep (*bijlage 1*), de werkgroep en andere direct betrokkenen (*bijlage 2*), de in het onderzoek gebruikte kennismodellen (*bijlage 3*), de huidige organisatie van de duale ontwikkelingsstaf KNHB (*bijlage 4*), De huidige organisatie en werkwijze van TeamNL@Work van NOC*NSF (*bijlage 5*), een overzicht van de LOOT-scholen (*bijlage 6*) en Duty of Care (*bijlage 7*).

Van duale carrière naar duale ontwikkeling

Het woord carrière heeft bij de Batavieren vanaf het begin niet lekker gelegen. Het gaat de Batavieren niet om de top van het bedrijfsleven of maatschappelijke instellingen te bereiken. Het gaat er, gaande het onderzoek, bij de Batavieren om dat de internationals zich ontwikkelen naar de vermogens die zij hebben.

Vandaar dat alleen in de inleiding en bij de vragenlijst nog het woord duale carrière gebruikt wordt, maar dat in de titel en bij de conclusies en aanbevelingen gesproken wordt van duale ontwikkeling.

Korte versie

Van dit uitgebreide onderzoeksverslag bestaat ook een verkorte versie en een introductiefilmpje (zie 10.5 voor nadere informatie).

2. Initiële visie duale ontwikkeling en transitie

Om het begrip duale ontwikkeling nader te specificeren hebben de Batavieren in dit hoofdstuk hun initiële visie op de duale ontwikkeling weergegeven. Drie aspecten komen aan de orde, namelijk de maatschappelijke ontwikkeling, de transitie naar de maatschappij en een structurele baan wanneer men het Nederlands Elftal vaarwel gezegd heeft en tot slot het belang van de persoonlijke ontwikkeling als basis van de hockey- de maatschappelijke ontwikkeling en de transitie.

2.1 Duale ontwikkeling

Studie fase tijdens hockey carrière

Voor de Batavieren is een duale ontwikkeling – dus ook een maatschappelijke ontwikkeling van belang, omdat:

- Voor elk mens er een opgave ligt zich te ontwikkelen in een bredere maatschappelijke context.
- De positie op de arbeidsmarkt na het stoppen sterker is dan een eenzijdige (tijdelijke) hockey loopbaan.
- De international wordt een betere hockeyer, indien hij/zij trots kan zijn op zijn/haar ontwikkeling buiten het hockey en goed in zijn/haar vel zit sportief, maatschappelijk en privé.

Het maatschappelijke ontwikkelingspad (duale ontwikkeling) kent de volgende fasen:

- **Middelbare school**

Deze ontwikkelingsfase kent de volgende keuzes, namelijk welk niveau, wordt de school afgemaakt en wordt gebruikgemaakt van een LOOT-school (zie bijlage 6). In deze scholen wordt rekening gehouden met de trainings- en wedstrijdprogramma's van de jeugd-internationals en eventuele clubvereisten. Tevens geven zij extra ondersteuning aan diegenen, die (soms) moeite hebben met het lesmateriaal. In deze fase leert de toekomstige international te woekeren met de tijd (plannen), discipline, afwisselende focus en steun te vragen indien hij/zij het alleen niet afkan.

Kritieke pad: afmaken middelbare school.

- **Studiefase**

Deze ontwikkelingsfase kent de volgende keuzes, namelijk wat wordt er verder geleerd, is er goede samenwerking met de universiteit of hogere school en wordt de studie afgemaakt. In deze fase leert de international te woekeren met de tijd (planning en discipline), afwisselende focus, studie te kiezen, die bij hem/haar past en bij zijn/haar toekomstbeeld en steun te vragen, indien hij/zij er alleen niet uitkomt.

Kritieke paden: afmaken studie en bewuste studiekeuze.

Werkfase tijdens hockeycarrière

Deze ontwikkelingsfase kent de volgende keuzes:

Wel/niet werken, wat, waar, in welke omvang.

Ook in deze fase leert de international te woekeren met de tijd (planning en discipline), bewuste keuzes te maken in toekomstig perspectief en steun vragen, indien de international er zelf niet uitkomt.

Kritieke paden zijn: maatschappelijke oriëntatie en relevante werkervaring opdoen (leren wat er te koop is). Bovengenoemde fasen zijn na elkaar gezet, maar kunnen ook in een andere volgorde afgelopen worden. Alles is (bijna) goed, zolang keuzes bewust gemaakt worden.

2.2 Transitie en transitie resultaat

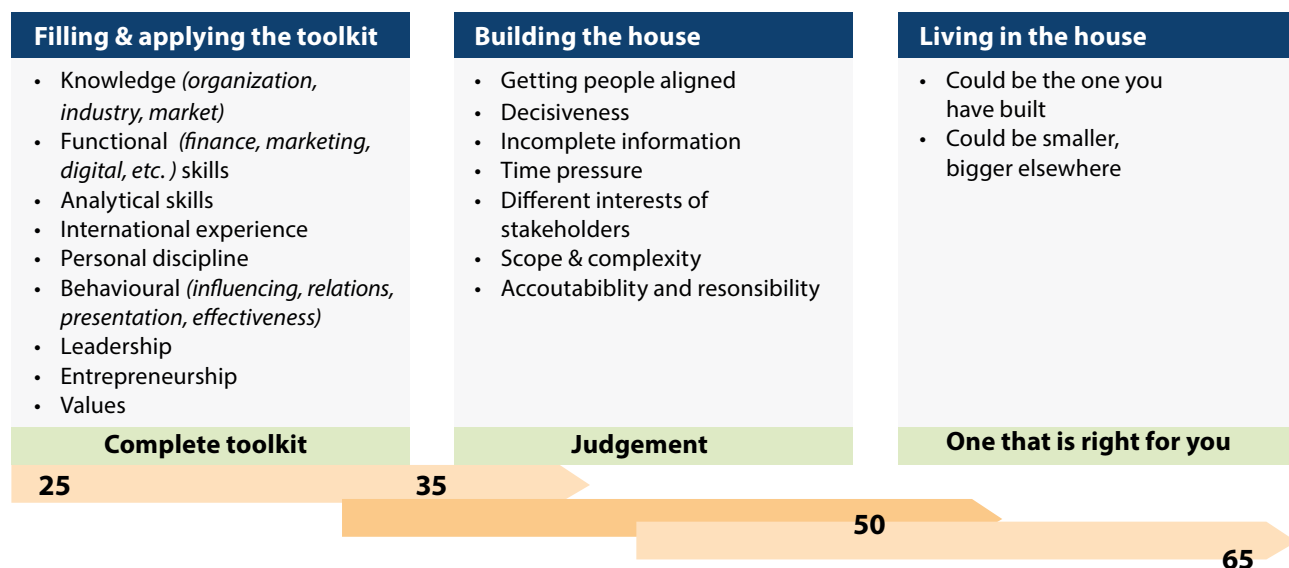
Als men het proces van de duale ontwikkeling en transitie als één doorlopend proces ziet, dan zal de international aan het begin van de transitie een (duidelijk) beeld hebben

van de toekomstige werkomgeving, en het soort banen die bij hem/haar passen. Het is van belang de arbeidsmarkt (verder) te verkennen en zijn/haar netwerk (en het netwerk van de club, NOC/NSF en mogelijk de Batavieren) te betrekken in zijn/haar zoektocht. Het is ook van belang de tijd te nemen om een baan te kiezen die voldoet aan de nader genoemde criteria. Voor de Batavieren gelden initieel:

- Criteria voortkomend uit de kwaliteit van de arbeid: arbeidsinhoud, arbeidsrelaties en arbeidsvoorwaarden (o.a. loon)
- Ontwikkelingscriteria: professionele en persoonlijke ontwikkeling
- Criteria voortkomend uit de bestendigheid van de baan, c.q. te bouwen credits voor een nieuwe nog uitdagender baan.

Ook in deze fase kan naast familie en vrienden gericht externe steun behulpzaam zijn, indien het op eigen kracht (nog) niet lukt.

Schematisch en samenvattend geldt onderstaande: hoe ziet een werkend leven eruit? En wat leer je waar en wanneer?



2.3 Persoonlijke ontwikkeling

Tot nu toe spreken we over duale ontwikkeling (zie 2.1. en 2.2). Eigenlijk is er nog een derde ontwikkeling, die randvoorwaardelijk een plaats heeft voor zowel de sportieve ontwikkeling als de maatschappelijk ontwikkeling. Lang kan deze persoonlijke ontwikkeling buiten beeld blijven zo lang alles goed gaat. Maar bij nadere beschouwing speelt de persoon en de persoonlijke ontwikkeling bijna voortdurend een rol.

Dit betreft:

- De ontwikkelingskant in het algemeen. Een bewuste ontwikkeling vraagt om doelen en plannen, openheid om feedback te ontvangen, acties en de vaardigheid te reflecteren op de eigen resultaten en daarvan te leren.
- Zelfvertrouwen en innerlijke balans in de sportieve ontwikkeling om de taken passend uit te voeren, de druk van de wedstrijd aan te kunnen en zich niet van de wijs laten brengen door o.a. tegenslagen en blessures. De persoon speelt ook een belangrijke rol om een constructieve rol in het team passend uit te voeren.
- Nieuwsgierigheid, de wil om zich te ontwikkelen in het hockey en in de samenleving (studie en werk). Deze zoektocht vraagt om persoonlijk discipline (zie ook bijlage 3), effectieve onderlinge relaties regisseurerschap van het eigen leven en besluitvaardigheid.

De persoonlijk ontwikkelingskant komt aan het einde van de school dichtbij, omdat hoe verder de ontwikkeling voortschrijdt, des te existentiëler de vragen worden – wie ben ik, waar word ik enthousiast van, wat kan ik, wat wil ik, et cetera.

Belangrijk is de erkenning dat de speler zelf in eerste en enige instantie verantwoordelijk is voor zijn/haar eigen ontwikkeling. Hij/zij moet echter niet te lang wachten met de verkenning van zijn/haar eigen zoektocht, want bijvoorbeeld de studiekeuze is een eerste kruispunt op zijn/haar levenspad. Bovenstaande klinkt zwaar, maar hoeft dit niet te zijn (als je niet te lang wacht en de vraagstukken niet omzeilt). Ook is het niet gek anderen

te consulteren – familie en vrienden of de club, de KNHB of de Batavieren indien zij een mentornetwerk opgebouwd hebben.

2.4 Integrale ontwikkeling

De maatschappelijke- en persoonlijke ontwikkeling sluit aan bij de integrale of holistische visie op de topsporter van NOC*NSF. Zij maken voor de persoonlijke ontwikkeling onderscheid in psychologische ontwikkeling en sociaal psychologische ontwikkeling en zij maken voor de maatschappelijke ontwikkeling onderscheid in de cognitieve- of educatieve ontwikkeling en de beroepsontwikkeling.

2.5 Maatschappelijke opdracht voor sportbonden – Duty of Care

In 2017 schreef barones Tanni Grey-Thompson een onafhankelijk rapport over *'Duty of Care in sport'* in opdracht van de Britse Minister van Sport.

Deze opdracht ligt in het verlengde van de overheidssportstrategie *'Sporting Future'* (2015)

In deze visie versterkt de Duty of Care de sport en zorgt ervoor dat de sportsector een duurzamere en diverse sector wordt en blijft.

Educatie en transitie zijn belangrijke onderdelen van de Duty of Care. Bij het hoofdstuk educatie komt de term duale carrière aanbod met het belang om een goede balans te vinden, om acceptatie en planning te bevorderen en besluiten te nemen om de duale ontwikkeling in balans te houden.

De barones komt ook met een definitie van duale carrière: “de verantwoordelijkheid spelers keuzes voor te leggen, te ondersteunen en de speler te versterken (empowerment) om zijn potentieel tot ontwikkeling te brengen”.

Deze definitie geeft aan dat de sport c.q. de besturen in sportorganisaties – dus ook de hockeybond – hierin een verantwoordelijkheid hebben. - zie *aanbevelingen in bijlage 7* -

3. Kenmerken onderzoeksgroep-internationals

Bij de keuze van de groep te onderzoeken internationals zijn de Batavieren uitgegaan van internationals die allen minimaal drie jaar in het Nederlands elftal hebben gespeeld en gestopt zijn in de periode 2009-2018 (mannen) en in de periode 2009-2018 de meeste interlands hebben gespeeld (vrouwen). In dit hoofdstuk worden de kenmerken van deze groepen nader toegelicht. Het betreft kenmerken t.a.v. leeftijd, hockeyloopbaan, aantal interlands, middelbare schoolopleiding en lengte van de hockey carrière. Ook hier worden zowel de mannen als de vrouwen beschreven en eventuele verschillen.

3.1 Mannen

Algemene kenmerken van de onderzoeksgroep mannen

- De gemiddelde **leeftijd** van de onderzoeksgroep is 38 jaar. De jongste respondent is 30 jaar oud, en de oudste respondent is 47 jaar oud.
- 13 internationals hebben aangegeven in hun **hockey loopbaan** voor 4 of meer clubs gespeeld te hebben. 9 voor 3 clubs, 7 voor 2 clubs en 2 personen voor 1 club
- 26 respondenten hebben aangegeven ook in Jong Oranje te hebben gespeeld. 23 in Jeugd A en 17 in Jeugd B.
- Het gemiddeld aantal **interlands** dat de internationals hebben gespeeld is 148. De respondent met het laagst aantal interlands heeft er 12 gespeeld, en de respondent met het hoogst aantal interlands heeft er 453 gespeeld.

3.2 Vrouwen

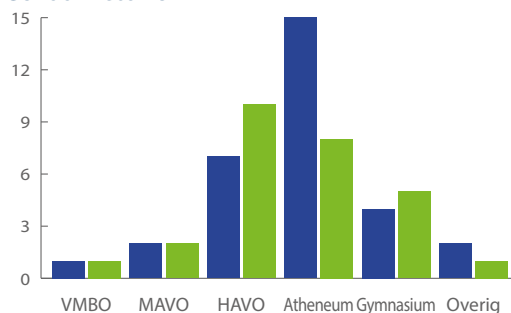
Algemene kenmerken van de onderzoeksgroep vrouwen

- De gemiddelde **leeftijd** van de onderzoeksgroep is 35 jaar. De jongste respondent is 26 jaar oud, en de oudste respondent is 44 jaar oud.
- 12 internationals hebben aangegeven in hun **hockey loopbaan** voor 4 of meer clubs gespeeld te hebben, 8 voor 3 clubs en 8 voor 2 clubs.
- 25 respondenten hebben aangegeven ook in Jong Oranje te hebben gespeeld, 23 in Jeugd A en 22 in Jeugd B.
- Het gemiddeld aantal **interlands** dat de internationals hebben gespeeld is 136. De respondent met het laagst aantal interlands heeft er 14 gespeeld, en de respondent met het hoogst aantal interlands heeft er 312 gespeeld.

3.3 School en lengte carrière Schoolhistorie

De schoolhistorie van de mannen en vrouwen komt redelijk overeen. Het overgrote deel heeft een havo of vwo opleiding afgerond. Onderstaande diagram geeft de verschillen en overeenkomsten weer.

Schoolhistorie



Figuur 1 Schoolhistorie mannen n=31 vrouwen n=28

Voornaamste bevindingen mannen

- 26 internationals hebben een HAVO, Atheneum of gymnasium gevolgd. 1 van de 2 internationals die hun middelbare school begonnen zijn op de MAVO heeft later een HAVO opleiding gevolgd. Dit betekent dat 1 international een MAVO opleiding heeft gevolgd, en de rest een middelbare schoolopleiding op HAVO- Atheneum of Gymnasium niveau.
- 2 respondenten hebben voor bovengenoemd niveau geen diploma gehaald. Het betreft 2 havisten
- De 2 respondenten met een overige opleiding betreffen een international met een High School opleiding in Schotland, en 1 die zowel een MAVO als HAVO diploma heeft behaald.

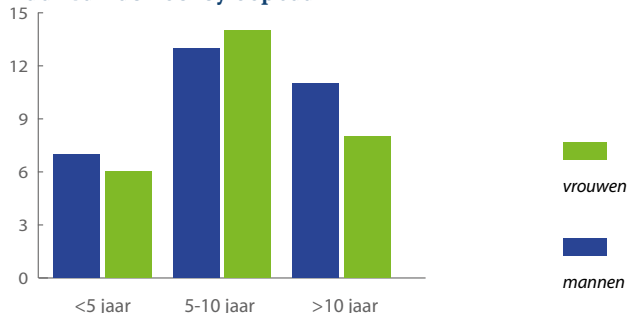
Voornaamste bevindingen vrouwen

- 23 internationals hebben een HAVO, Atheneum of gymnasium gevolgd. 2 internationals hebben een MAVO opleiding gevolgd en 1 een VMBO opleiding.
- 1 international heeft voor bovengenoemd niveau geen diploma gehaald. Het betreft een international die het Atheneum gevolgd heeft.
- De respondent met een overige opleiding betreft een international die in Zuid Afrika een opleiding op Atheneum niveau heeft gevolgd.

Duur van de hockeyloopbaan

Ook de duur van de hockeyloopbaan komt bij de mannen en vrouwen grotendeels overeen. Onderstaande diagram geeft de verschillen en overeenkomsten weer.

Duur van de hockeyloopbaan



Figuur 2 Duur hockeyloopbaan mannen n=31 vrouwen n=28

Voornaamste bevindingen mannen

- 13 internationals verkeren 5-10 jaar in het Nederlands Elftal, 11 meer dan 10 jaar en 7 minder dan 5 jaar (en meer dan 3 jaar). De 3 internationals met de meeste jaren zijn Teun de Nooijer (453 interlands), Jeroen Delmee (401 interlands) en Sander van der Weide (275 interlands).

Voornaamste bevindingen vrouwen

- 14 internationals verkeren 5-10 jaar in het Nederlands Elftal, 8 meer dan 10 jaar en 6 minder dan 5 jaar (en meer dan 3 jaar). De 3 internationals met de meeste jaren zijn Minke Smabers (312 interlands), Fatima Moreira de Melo (257 interlands) en Maartje Paumen (235 interlands).

4. Animo van de onderzoeksgroep -internationals- voor onderzoeksthema: verdere professionalisering duale ontwikkeling KNHB

In de enquête is gevraagd wat de internationals vinden van het onderzoek en de intentie van de KNHB om de ondersteuning van de duale ontwikkeling verder te professionaliseren.

In dit hoofdstuk geven zowel de mannen als de vrouwen hun mening.

4.1 Verdere professionalisering KNHB betreffende ondersteuning duale ontwikkeling en transitie – mening mannelijke internationals

Onderstaande is een selectie uit de 31 meningen en ideeën van de mannelijke internationals. De basis is de letterlijke tekst.

- Vanzelfsprekend is dat ‘plan’ goed. Ik denk dat niemand bij deze vraag zal antwoorden dat hij/zij het oneens is. Ik denk dat zelfs de bondscoaches zeggen dat het een goed plan is. De vraag is echter hoe concreet de KNHB (en dus ook de werknemers) dit plan willen gaan uitvoeren. Bij mijn weten heeft de KNHB dit plan al 20 jaar. Het gaat dus vooral om de uitvoering daarvan.
- Heel goed, maar ik heb vaker dat soort ideeën gehoord, dus ik ben sceptisch. Het moet echt een structureel plan worden waarin spelers proactief worden begeleid.
- Goed plan. Ik denk dat dit belangrijk is. Het is ook nodig, omdat deze ondersteuning een ondergeschoven kindje is.
- Top, je ziet tegenwoordig dat veel sporters alleen sporten, terwijl een leven na de sport veel langer duurt.
- Zeer goed, omdat naar mijn idee te weinig sporters bezig zijn met vervolgstappen.
- Heel goed. Destijds heb ik weinig aan de KNHB en NOC*NSF gehad.

- Goed, nodig, waardevol. Plan is prima, maar het gaat uiteindelijk om de invulling en de executie ervan.
- Goed. Steeds lastiger om combi te maken. De tijdsdruk van de topsport wordt steeds zwaarder.
- Goed initiatief. Het is nodig om bewustzijn bij spelers te creëren voor een systematische benadering.
- Heel goed. De rol van de KNHB is heel belangrijk hierin – niet alleen voor Nederlands Elftal spelers, maar ook in de brede kring daaromheen.

P.M. 35 keer werd het woord goed/heel goed/ erg goed/ super goed/ prima/ uitstekend/ super/ belangrijk/ waardevol/top/nuttig/verstandig/nodig en erg nodig gebruikt.

4.2 Verdere professionalisering KNHB betreffende ondersteuning duale ontwikkeling en transitie – mening vrouwelijke internationals

De vrouwelijke internationals gaven in steekwoorden aan wat zij ervan vonden. Het overall beeld was zeer positief.

- Erg/heel/top/goed/belangrijk/nuttig (10x)
- Goed, belangrijk, nuttig (10x)
- Werd tijd, beetje laat (4x)
- Nodig, zeker nu (4x)
- Wel benieuwd of het nu echt van de grond komt (1x)
- Er valt nog veel te leren (2x)

5. Stand van zaken duale ontwikkeling

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten getoond van de enquête- gesloten vragen en open vragen betreffende de huidige staat van de duale ontwikkeling. De internationals -mannen en vrouwen- geven aan wat zij de waarde vinden van de duale ontwikkeling, de mate waarin zij systematisch bezig zijn geweest, de mate waarin zij gestudeerd en/of gewerkt hebben en de mate waarin zij voorbereid zijn op de transitie naar een baan in de maatschappij.

“Eigenlijk deed ik de studie er maar een beetje bij, omdat dat naast hockey toch zo hoorde. Zonde.”

5.1 Systematisch bezig geweest met duale ontwikkeling

Voornaamste bevindingen mannen

- 27 internationals geven aan tijdens hun sportcarrière **systematisch bezig** te zijn geweest **met een duale ontwikkeling**. 4 geven aan dat dit bij hen niet het geval is geweest. Daarbij geven 3 internationals aan achteraf te vinden dat ze er in die periode meer mee bezig hadden moeten zijn. 5 respondenten geven aan van niet.
- De **meeste** internationals hebben in het kader van de duale ontwikkeling **aandacht besteed** aan: studie- en opleidingskeuze, prioriteiten stellen, persoonlijke ontwikkeling en ontdekken wat je wilt en kunt. Het gaat om ongeveer 80%.
- De meeste internationals hebben **geen aandacht besteed** aan: communicatietraining; ongeveer 80% heeft hier geen aandacht aan besteed.
- De **helft** van de internationals heeft **aandacht besteed** aan financiële planning en aan het aanbo- ren en vergroten van hun netwerk.

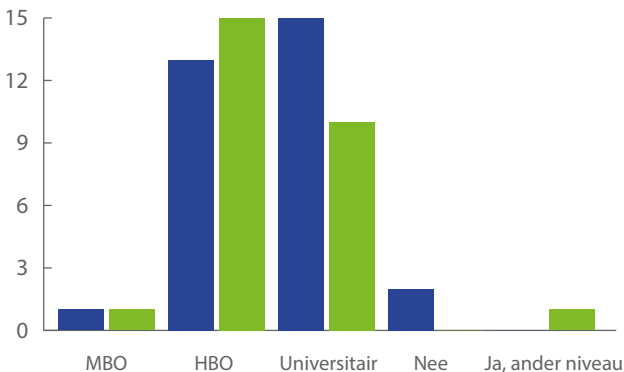
Voornaamste bevindingen vrouwen

- 20 internationals geven aan tijdens hun sportcarrière **systematisch bezig** te zijn geweest **met een duale ontwikkeling**. 8 geven aan dat dit bij hen niet het geval is geweest. Daarbij geven 7 internationals aan achteraf te vinden dat ze er in die periode meer mee bezig hadden moeten zijn. 4 respondenten geven aan van niet.
- De **meeste** internationals hebben in het kader van de duale ontwikkeling **aandacht besteed** aan: studie- en opleidingskeuze, prioriteiten stellen, persoonlijke ontwikkeling en ontdekken wat je wilt en kunt.
- De meeste internationals hebben **geen aandacht besteed** aan: communicatietraining en sollicitatietraining
- De **helft** van de internationals heeft **aandacht besteed** aan financiële planning en aan het aanbo- ren en vergroten van hun netwerk.

5.2 Studie tijdens topsport

Onderstaande figuur laat zien in hoeverre en op welk niveau de internationals gestudeerd hebben tijdens hun topsport carrière.

Studie



Figuur 4 Studie tijdens topsport mannen n=31 vrouwen n=28

Voornaamste bevindingen mannen

- 29 internationals geven aan een **studie** gevolgd te hebben.
- Bijna allen (90%) volgden een opleiding op HBO of universitair niveau – respectievelijk 13 en 15 internationals.
- 2 internationals volgden geen opleiding.
- 1 volgde een opleiding op MBO niveau
- 26 internationals geven aan een **diploma** voor hun studie te hebben ontvangen, 3 niet. Dat betreft 2 op HBO niveau en 1 op MBO niveau.
- Respondenten geven aan dat hun **studiekeuze grotendeels hun eigen keuze** is geweest. 2 respondenten hebben aangegeven dat hun studiekeuze geen eigen keuze is geweest.

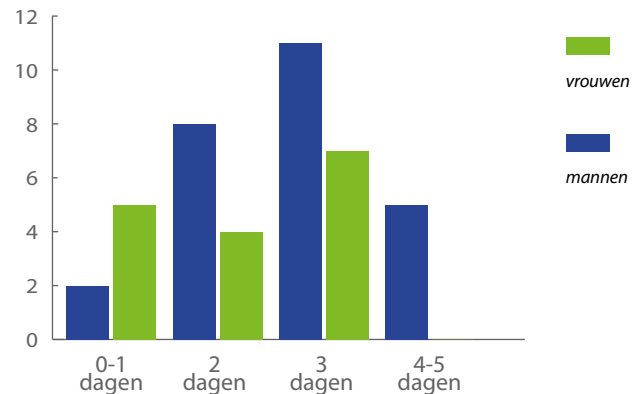
Voornaamste bevindingen vrouwen

- 27 internationals geven aan een **studie** gevolgd te hebben.
- Bijna allen (90%) volgden een opleiding op HBO of universitair niveau – respectievelijk 15 en 10 internationals.
- Eén volgde een opleiding op MBO niveau en de international die aangaf een studie op een ander niveau te volgen, heeft een MBO opleiding afgerond en twee jaar een HBO studie gevolgd.
- 24 internationals geven aan een **diploma** voor hun studie te hebben ontvangen, 3 niet. Dat betreft 3 HBO'ers.
- Respondenten geven aan dat hun **studiekeuze grotendeels hun eigen keuze** is geweest. 1 respondent heeft aangegeven dat haar studiekeuze geen eigen keuze is geweest.

5.3 Gewerkt tijdens topsport carrière

Onderstaande diagram laat zien hoeveel dagen per week de internationals hebben aangegeven gewerkt te hebben tijdens hun topsport carrière.

Werk



Figuur 3 Werk tijdens topsport mannen n=31 vrouwen n=28

Voornaamste bevindingen mannen

- 26 internationals geven aan **gewerkt** te hebben **tijdens hun topsportcarrière**. 5 geven aan niet gewerkt te hebben in die periode.
- 13 internationals geven aan dat dit werk **studiegerelateerd** was, 8 geven aan dat het **sportgerelateerd** was, en 13 geven aan dat dit **niet-sportgerelateerd** was (mogelijkerwijs kan dit enigszins studiegerelateerd zijn, hier kan overlap inzitten).
- Meer dan de helft (60%; 16 internationals) van de internationals geven aan dat zij 3-5 dagen gewerkt hebben. Hierbij dient aangetekend te worden dat 5 internationals de vraag niet hebben ingevuld.
- 2 internationals geven aan dat zij 0-1 dag per week gewerkt hebben.
- 8 internationals even aan dat zij 2 dagen per week gewerkt hebben.

Voornaamste bevindingen vrouwen

- 16 internationals geven aan **gewerkt** te hebben **tijdens hun topsportcarrière**. 12 geven aan niet gewerkt te hebben in die periode.
- 10 internationals geven aan dat dit werk **studiegerelateerd** was, 7 geven aan dat het **sportgerelateerd** was, en 4 geven aan dat dit **niet-sportgerelateerd** was (mogelijkerwijs kan dit enigszins studiegerelateerd zijn, hier kan overlap in zitten).
- 7 internationals geven aan dat zij 3 dagen per week gewerkt hebben.
- 4 internationals even aan dat zij 2 dagen per week gewerkt hebben.
- 5 internationals geven aan dat zij 0-1 dag per week gewerkt hebben

5.4 Financiering

De internationals is gevraagd in percentages aan te geven uit welke *inkomstenbronnen* zij hun inkomsten tijdens hun top sportcarrière verwierven. Onderstaande tabel geeft in de eerste rij per inkomstenbron het gemiddeld genoemde percentage weer. In de tweede rij wordt het laagst en hoogstgenoemde percentage weergegeven.

	Sponsoring	ClubNOC*NSF	Werk	Ondersteuning-bijdrage thuis	Studie-	
Gemiddelde mannen	7,6%	48,4%	21%	16,7%	3,9%	2,4%
Spreiding mannen	0-40%	10-70%	0-80%	0-60%	0-50%	0-20%
Gemiddelde vrouwen	14,35%	28,10%	43,52%	30,29%	5,55%	3,5%
Spreiding vrouwen	0-40%	5-60%	0-80%	0-80%	0-15%	0-20%

Voornaamste bevindingen mannen en vrouwen

- Voornaamste inkomstenbron bij de mannen komt van de club (48%) en bij de vrouwen van NOC*NSF (43%).
- De bijdrage van de club bedraagt bij de vrouwen 28% en de bijdrage van NOC*NSF bedraagt bij de mannen 21%
- Inkomsten vanuit werk zijn bij de vrouwen de tweede inkomstenbron (30%). Dit is bij de mannen maar 16%
- Aannemend dat de honorering van mannen en vrouwen gelijk is zou je kunnen redeneren dat het totaal dat de mannen verdienen 43/21 dwz tweemaal zo hoog is – gemiddeld.

“Het moment dat inkomstenbron Stipendium kon komen te vervallen omdat er “te veel” inkomsten zouden zijn gegenereerd door het werk, werkte demotiverend. Toch heeft mij dit er niet van weerhouden om praktijkervaring op te doen zodat mijn accreditatie als fysiotherapeut niet zou vervallen.”

“Ik heb naast mijn top sportcarrière niet gewerkt, omdat het mij financieel niets zou opleveren, omdat mijn Stipendium dan zou vervallen.”

“Om te leren zelf regie over het leven te krijgen, is het belangrijk dat je op je bek leert gaan. Ik zie nu spelers die nauwelijks meer ergens op aangesproken kunnen worden, die niet leren omgaan met kritiek/ tegenslag.”

“Ik gun het iedereen dat je eerder in je leven al weet wat je wilt”

“Het hockeynetwerk bestaat en moet beter benut worden.”

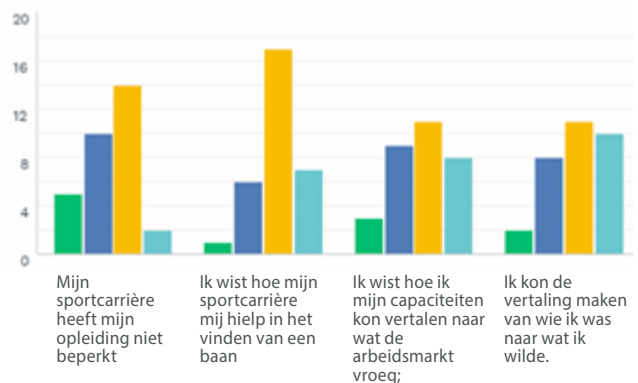
“Afsluitend denk ik dat het er vooral om gaat dat een speler zich uitgedaagd voelt in het leven, dan presteert ie het beste. Dus naast het hockey ook veel doen.”

5.5 Voorbereiding op transitie

Mannen

Onderstaande staafdiagram geeft weer hoe de internationals de volgende uitspraken met betrekking tot de **voorbereiding op de transitie** naar een maatschappelijke carrière waarden:

- Mijn sportcarrière heeft mijn opleiding niet beperkt;
- Ik wist hoe mijn sportcarrière mij hielp in het vinden van een baan;
- Ik wist hoe ik mijn capaciteiten kon vertalen naar wat de arbeidsmarkt vroeg;
- Ik kon de vertaling maken van wie ik was naar wat ik wilde.



Figuur 5 De mate van voorbereiding op de transitie- mannen

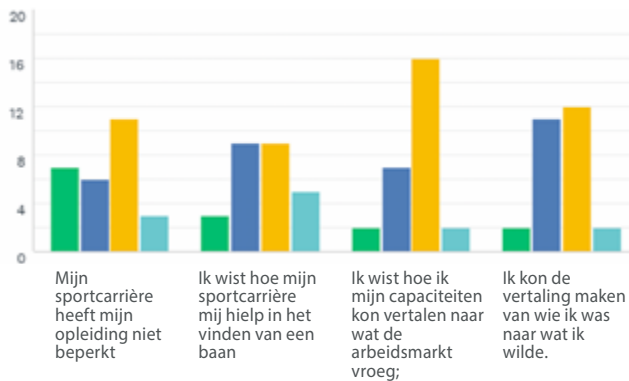
Voornaamste bevindingen

- Voor bijna de helft van de internationals (15) heeft zijn sportcarrière zijn studie niet beperkt. Voor de andere helft geldt dit wel.
- Ongeveer 70% van de internationals wist hoe zijn sportcarrière hem zou helpen bij het vinden van een baan.
- Ook 70% van de internationals kon een vertaling maken van wie hij was naar wat hij wilde.
- Een iets minder aantal (60%) wist hoe hij zijn capaciteiten kon vertalen naar wat de arbeidsmarkt vroeg.

Vrouwen

Onderstaande staafdiagram geeft weer hoe de internationals de volgende uitspraken met betrekking tot de **voorbereiding op de transitie** naar een maatschappelijke carrière waarden:

- Mijn sportcarrière heeft mijn opleiding niet beperkt;
- Ik wist hoe mijn sportcarrière mij hielp in het vinden van een baan;
- Ik wist hoe ik mijn capaciteiten kon vertalen naar wat de arbeidsmarkt vroeg;
- Ik kon de vertaling maken van wie ik was naar wat ik wilde.



Figuur 6 De mate van voorbereiding op de transitie - vrouwen

Voornaamste bevindingen

- Ongeveer de helft van de vrouwen geeft aan dat de sportcarrière de opleiding niet heeft beperkt. Voor de andere helft geldt dit wel. 7 vrouwen menen dat de topsport de opleiding heel erg beperkt heeft.
- Iets meer dan de helft meent dat de topsport haar zal helpen een baan te vinden. Voor iets minder dan de helft geldt dit niet.
- Twee derde meende te weten hoe zij haar capaciteiten kon vertalen naar de arbeidsmarkt. Eén derde wist dit niet.
- De helft wist hoe zij de vertaling kon maken van wie zij is naar wat zij wil. De andere helft niet.

helemaal oneens oneens eens helemaal eens

5.6 Waarde van de duale ontwikkeling

Mannen

In onderstaande zijn de reacties van de internationals geordend. De teksten van de internationals zijn zo veel mogelijk letterlijk overgenomen. De waarde van de duale ontwikkeling concentreert zich op de waarde voor:

- Persoonlijke ontwikkeling
 - Niet alleen bezig korte termijn, maar ook met de toekomst
 - Geeft rust en verbreding perspectief
 - Geeft focus, discipline en helpt bij planning
 - Vergroot je zelfstandigheid, volwassenheid
 - Verdieping van mezelf, andere energie
 - Met beide benen op de grond
 - Onafhankelijkheid hockey
- Hockey ontwikkeling
 - Ik ben ervan overtuigd dat als je je ontwikkeld als mens je ook een betere hockeyer wordt
 - Meer zelfvertrouwen
- De transitie
 - De overgang is veel minder groot, voorkomt dat je in een gat valt
 - Geen starter meer als je stopt
- Financiën
 - Financieel verantwoord
 - Belangrijk, anders kan ik niet rondkomen

1) Alleen informatie van mannen beschikbaar

“Toen ik stopte met hockey was ik nog steeds bezig met presteren. Ik moest heel veel dingen van mezelf. Samen met mijn mental coach kwam ik erachter dat ik dingen niet meer 200% hoeft te doen, ik hoeft ook niet meer naar de Olympische Spelen. Ik moest/mocht de tijd nemen om alles 'n plekje te geven en te genieten.”

“Doe je iets vanuit angst of doe je iets vanuit mogelijkheden?”

“Ik dacht als waterdrager te beginnen omdat ik geen ervaring had, dus onderaan beginnen, weer jong en bleu zijn, maar bleek veel verder door mijn gevulde hockey rugzak.”

5.7 Wat zouden internationals in de duale ontwikkeling anders hebben gedaan met de kennis van nu?

Mannen

In de duale fase zouden de internationals het volgende adviseren:

- Meer de maatschappelijke praktijk opzoeken
 - Studie eerder afronden (nu 8 jaar)
 - Stage lopen
 - Business training volgen
 - Gericht meer kennis vergaren
 - Mensen ontmoeten die iets interessants doen
- Meer werken aan hun intrinsieke motivatie
 - Ontdekken wat je leuk vindt, verschillende dingen doen
 - Ook rol voor ouders
 - Drijfveren goed op een rij zetten
 - Eerder keuzes maken
- Planmatiger en gedisciplineerder met een jaar omgaan
 - Hockey, studie, maatschappij
 - Afwisseling bovenstaande
 - Meer overzicht hebben en prioriteiten stellen
 - Begeleiding inschakelen

Vrouwen

In de duale fase zouden de internationals het volgende adviseren:

- Duitse model
 - Jaar eruit was de beste keuze- zowel maatschappelijk als mijn mentale state of mind. Ik was meer in balans en werd een betere hockeyer.
- Andere gespreksplatforms
 - Platform om hulp te krijgen
 - Ben gesprek niet aangegaan met team/staf/coach. Had ik misschien moeten doen
 - Platform van oud-internationals – ervaring delen ook in duidende zin
 - Door mijn zoektocht ben ik erachter gekomen wat ik wel en niet wilde.
 - Meer overleg met hockeykant over duale ontwikkeling.

- Andere keuzes
 - Eerder in de juiste richting
 - Andere studie
 - Iets vaker rust en tijd nemen
 - Te lang over studie gedaan, je ziet dat het moeilijk is een baan te krijgen
 - Had meer onderzoek willen doen wat ik naast het hockey welke richting ik op wilde.

5.8 Adviezen aan de huidige en toekomstige internationals over de duale ontwikkeling

Mannen

Onderstaande is een selectie uit de 31 adviezen die internationals genoemd hebben in de enquête.

- Wacht niet op iemand anders, wacht niet op een programma dat je gaat helpen. Je moet het zelf doen en zelf ontdekken. Je bent oud en wijs genoeg om zelf op onderzoek te gaan. Ook is het te gemakkelijk om de KNHB de schuld te geven dat er te weinig wordt gedaan.
- Start op tijd met het nadenken over je verdere toekomst. Leer en wees je bewust van je ervaringen als topsporter.
- Bereid je goed voor, maar laat je sportcarrière er niet onder leiden. Als je international bent is het simpel: hockey staat op 1, de rest daarna. Maar niet de gemakkelijke weg kiezen en de rest niet doen.
- Maakt niet uit of de opleiding hoog op laag niveau is, maar kijk alsjeblieft breder dan sport en voorkom gemakzucht.
- Je bent zelf verantwoordelijk, weet waar je hulp kan krijgen en probeer regisseur te zijn van je einde hockey carrière en transitie.
- Denk verder dan hockey. Het is maar een bubbel waar je na de geweldige ervaringen en vorming snel uitvalt. Blijf je ontwikkelen en zorg voor een juiste balans sport, rust, maatschappij. Dit geeft je een gevoel van rust en zekerheid wat enorm positief kan uitwerken op je sportprestaties.
- Zoek direct uit wat bij je past en stel een plan op om je naast het hockey te ontwikkelen. Kies iets wat je zelf leuk vindt en energie van krijgt. Volg je hart en instinct. Het komt goed.
- Zorg voor afwisseling, plan je toekomst, gebruik je hersens.
- Zet op een slimme manier al je eerste maatschappelijke stappen. Al werk je maar een uur in de week het leert je o.a. wat je wel en niet leuk vindt.

Vrouwen

Onderstaande is een selectie uit de 28 adviezen die internationals genoemd hebben in de enquête.

- Belang van duale ontwikkeling
 - Doe er aub iets naast
 - Denk niet dat het allemaal wel goed komt
 - Zoek naar de juiste balans
- Persoonlijke ontwikkeling
 - Investeer in jezelf
 - Heb een plan
 - Rond je school/studie af, geef de ruimte voor nadere planning
 - Ga echt uitzoeken wat je leuk vindt om te doen na je topsport carrière
 - Geniet van je sportcarrière
 - Denk na over opties, doe ervaring op, ga gesprekken aan en maak plannen
 - Denk na (handel bewust)
 - Wees actief
 - Ga in je kracht staan en vertrouw op je eigen wijsheid
 - Iets naast het hockey geeft minder druk in het hockey.
- Ondersteuning
 - Spar met iemand over keuzes en plannen
 - Zoek waar nodig professionele hulp.

“Je moet er wel zelf energie in steken om te kapitaliseren op je kwaliteiten die je in hockey hebt ontwikkeld.”

“Het moet niet alleen om de uiteindelijke papiertjes gaan. Het is goed als je eerder zoekt wat goed voor je voelt, en waar je interesses liggen.”

“Doe iets waar je blij van wordt”

“Laat niet alleen de bondscoach bepalen hoe de werk/privé balans moet zijn. Neem als bond meer verantwoordelijkheid door bijv. ‘in te grijpen’ in het trainings-schema en er zo voor te zorgen dat er meer ruimte is voor maatschappelijke ontwikkeling.”

5.9 Adviezen aan de KNHB

Mannen

Onderstaande is een selectie uit 31 adviezen die de internationals geven in één van de open vragen uit de enquête.

- De KNHB moet er echt voor kiezen, indien zij de duale ontwikkeling en de transitie begeleiding belangrijk vinden. Dit betekent dat je 3 a 4 keer per jaar met (Jong) Oranje spelers om de tafel moet zitten, doelstellingen formuleert, de voortgang bewaakt en spelers confronteert met de resultaten. In deze gesprekken kunnen ook blokken gedurende het jaar worden ingepland waarin internationals ten minste 4 dagen stage kunnen lopen etc.
- Wijs 1 uitvoerende persoon aan binnen de KNHB-organisatie als vast aanspreekpunt voor circa 80 topsporters (4 keer 20 per team). En bouw van daaruit een vertrouwensband op en een maatwerksysteem.
- Zorg voor een goede planning en beeldvorming, in kaart brengen waar de speler naar op zoek is, stagemogelijkheden en netwerk.
- Ga met spelers in gesprek. Wat zijn verwachtingen op maatschappelijk gebied, motiveer ze, ondervraag ze en help ze om antwoorden te vinden op vragen die komen als je stopt.
- Begin met begeleiden van spelers op zo jong mogelijke leeftijd en bouw dossiers op. Spreek competenties af die de speler wil ontwikkelen en stel deadlines.
- Overweeg om een vertrouwenspersoon aan te stellen-combinatie van psychologisch en maatschappelijk advies.
- Vul de managersfunctie van het Nederlands Elftal in met een maatschappelijk ontwikkeld en geïnteresseerd persoon om vandaaruit ook de duale ontwikkeling te stutten.
- Creëer sparringpartners (oud hockeyers) die in dezelfde fase hebben gezeten als opleidings- en ontwikkelings-coach in de duale ontwikkeling fase.

Vrouwen

Onderstaande is een selectie uit 28 adviezen die de internationals geven in één van de open vragen uit de enquête.

- Vroeger beginnen duale beïnvloeding
 - Beïnvloeden op jonge leeftijd
 - Gesprekken aangaan in nationale jeugdteams
 - Scholen flexibeler maken
 - Begeleiding bieden school/studie.
- Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling
 - KNHB moet stappen zetten naar de spelers
 - Voeren van persoonlijke gesprekken – echt op de persoon
 - De diepte in, pijnpunten aanstippen zodat iemand in zijn kracht komt te staan
 - Veel gericht op innerlijk leiderschap, dan komt de rest vanzelf
 - Leer de persoon kennen om vervolgens verder te kijken
 - Vooral inspelen op zelfkennis en presteren onder druk
 - Geef aandacht aan persoonlijke ontwikkeling op maatschappelijk vlak.
- Aandacht voor duale ontwikkeling vasthouden
 - Maak duidelijk dat studeren belangrijk is
 - Meer begeleiding op studiekeuzes en planning
 - Bewust maken dat studie belangrijk is en dat hockey niet alleen maar glamour is
 - Veel duidelijker maken dat maatschappelijke carrière hand in hand kan gaan met optimaal presteren.
 - Maak duale ontwikkeling een thema/onderdeel van het oefenprogramma en laat het 4x per jaar terugkomen en betrek sponsors en partners van de KNHB
 - Denk na over de ondersteuning na de carrière.
- Aandacht voor duale ontwikkeling
 - Gesprekken vast plannen
 - Monitoring en waar nodig coaching van spelers
 - Mentale ondersteuning, hulp bij vrij krijgen in drukke periodes
 - Gebruik mentoren
 - Organiseren loopbaanbegeleiding (loopbaan begeleider)
 - Laat spelers concrete ervaring opdoen in de arbeidsmarkt via connecties
 - Ervaringsdeskundigen inschakelen
 - Verplichte gesprekken.

“Geef spelers de ruimte om aan te geven als zij nog geen “tweede” passie (naast hun sport) hebben gevonden. Vergelijk het met het Ecosysteem: voeg (naast je topsport) alleen iets toe wat je inspireert/tot bloei brengt, want dan kan er wat moois ontstaan. En doe het ook vooral niet als het onnatuurlijk voelt/te veel of niet “gezond” voor je is.”

“Laat het leven zijn wat het is. Vraag alleen regelmatig of monitor of iemand lekker in zijn vel zit. Zo ja, dan niet ingrijpen want dat neemt die persoon toch niet aan. De graadmeter is” staat diegene in zijn kracht ja of nee”

6. Stand van zaken transitie

In dit hoofdstuk worden de uitkomsten getoond van de enquête- open en gesloten vragen betreffende de huidige staat van het transitieproces. De internationals geven hun mening wat zij vinden van het moment van stoppen, het perspectief van hun eerste baan, hun zicht op de arbeidsmarkt, het resultaat van de transitie en de tevredenheid daarover. Tot slot vertellen de internationals wat zij anders gedaan zouden hebben in het transitieproces met de kennis van nu en welke aanbevelingen zij hebben voor huidige en toekomstige internationals en voor de KNHB.

6.1 Moment van stoppen

Mannen

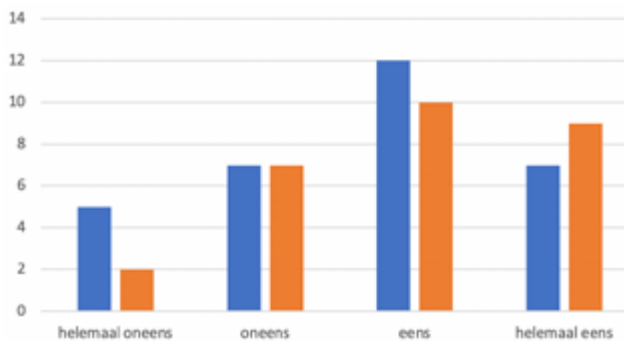
- 25 internationals geven aan dat het moment van **stoppen met topsport** hun eigen keuze was. 5 internationals geven aan dat het stoppen met hun hockeycarrière samenhang met het niet herkozen worden. 1 respondent heeft de vraag open gelaten.
 - 20 internationals hebben aangegeven het moment van stoppen als overwegend positief te ervaren. 8 hebben aangegeven het moment van stoppen als overwegend negatief te ervaren.
- De meeste internationals geven aan **bewust bezig** te zijn geweest **met de transitie**; 27 respondenten geven aan dat dit het geval was. De overige 4 geven aan dat ze niet bewust met de transitie bezig zijn geweest.

Vrouwen

- 26 internationals geven aan dat het moment van **stoppen met topsport** hun eigen keuze was. 2 internationals geven aan dat het stoppen met hun hockeycarrière samenhang met het niet herkozen worden.
 - 19 internationals hebben aangegeven het moment van stoppen als overwegend positief te ervaren. 9 hebben aangegeven het moment van stoppen als overwegend negatief te ervaren.
- De meeste internationals geven aan **bewust bezig** te zijn geweest **met de transitie**; 20 respondenten geven aan dat dit het geval was. De overige 8 geven aan dat ze niet bewust met de transitie bezig zijn geweest.

6.2 Perspectief eerste baan

Onderstaande geeft weer in welke mate de internationals een **idee** hadden van wat hun **eerste baan** zou kunnen zijn.



Figuur 7 Idee van eerste baan mannen n=31 vrouwen n=28

Voornaamste bevindingen mannen

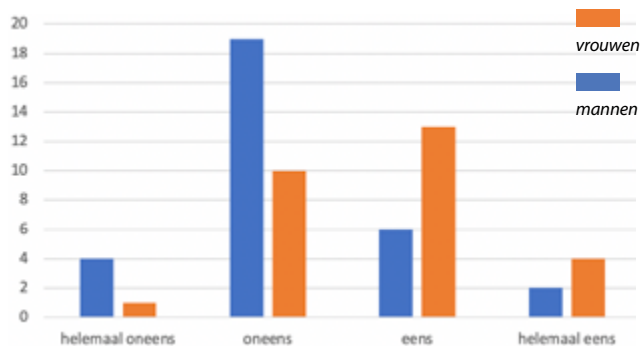
- De meeste internationals (19- 60%) hadden een idee wat hun eerste baan zou zijn. 7 hiervan wisten dit zeer precies.
- Een minderheid (12-40%) had geen idee wat hun eerste baan zou zijn, waarvan 5 helemaal niet.

Voornaamste bevindingen vrouwen

- De meeste internationals (19- 68%) hadden een idee wat hun eerste baan zou zijn, 9 hiervan wisten het heel precies.
- Een minderheid (9, 32%) had geen idee wat hun eerste baan zou zijn, waarvan 2 helemaal niet.

6.3 Zicht op de arbeidsmarkt

De staafdiagram hieronder laat zien in hoeverre de internationals ervaren **goed zicht te hebben op wat de arbeidsmarkt te bieden had** in de transitieperiode van topsport naar een maatschappelijke carrière.



Figuur 8 Zicht op wat arbeidsmarkt te bieden had mannen n=31 vrouwen n=28

Voornaamste bevindingen mannen

- Veruit de meeste internationals hadden geen zicht wat de arbeidsmarkt te bieden had (23- 80%). 4 hadden er helemaal geen zicht op.
- Een kleine minderheid (8, 20%) had wel zicht op wat de arbeidsmarkt te bieden had, waarvan 2 dit heel precies wisten.

Voornaamste bevindingen vrouwen

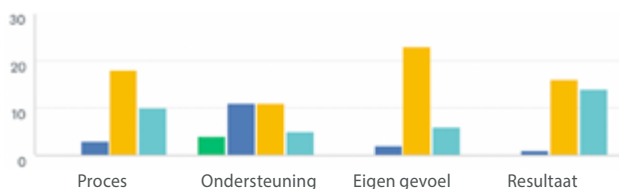
- Het merendeel (17, 60%) had wel zicht wat de arbeidsmarkt te bieden had, waarvan 4 heel goed zicht.
- Een minderheid (11, 40%) had geen zicht wat de arbeidsmarkt te bieden had, waarvan 1 helemaal niet.

6.4 Resultaat van de transitie

Mannen

Onderstaande staafdiagram geeft weer hoe de internationals de vraag hoe zij de **transitie** naar hun eerste baan na hun top sportcarrière **hebben ervaren** waarden op de volgende punten:

- Proces
- Ondersteuning
- Eigen gevoel
- Resultaat



Figuur 9 Hoe internationals de transitie hebben ervaren - mannen

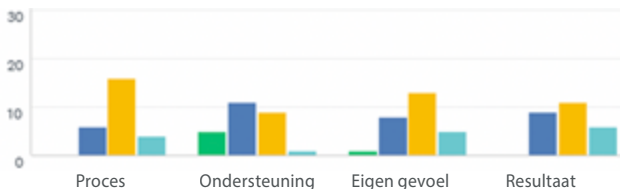
Voornaamste bevindingen

- Bijna iedereen (30) is positief over het resultaat van de transitie, waarvan er 14 zeer positief zijn. 1 is slechts niet positief.
- Ook bijna iedereen (28) is positief over het proces van de transitie. 3 zijn niet positief over hun proces.
- De respondenten zijn verdeeld over de rol van de ondersteuning- 16 zijn positief, waarvan 6 zeer positief en 15 zijn negatief, waarvan 5 zeer negatief.
- Het overall gevoel is zeer positief.

Vrouwen

Onderstaande staafdiagram geeft weer hoe de internationals de vraag hoe zij de **transitie** naar hun eerste baan na hun top sportcarrière **hebben ervaren** waarden op de volgende punten:

- Proces
- Ondersteuning
- Eigen gevoel
- Resultaat



Figuur 10 Hoe internationals de transitie ervaren hebben - vrouwen

Voornaamste bevindingen

- 18 internationals zijn tevreden met het resultaat van de transitie
- Over het proces van de transitie zijn 20 internationals positief
- Over de ondersteuning is een meerderheid negatief (16)
- Het gevoel is overwegend positief (18)

helemaal oneens oneens eens helemaal eens

6.5 Wat zouden internationals in de transitiefase anders hebben gedaan met de kennis van nu?

Mannen

In de transitiefase zouden de internationals het volgende adviseren:

- Eerder beginnen met:
 - Oriënteren
 - In beeld krijgen wat ik leuk vind, bij mij past
 - Weten wat de arbeidsmarkt vraagt en wat bij mij past.
- Breder beginnen en meer op verkenning uitgaan
 - Meer rondkijken en gebruik maken van mijn sportstatus
 - Meer onderzoek naar verschillende mogelijkheden
 - Meer gesprekken ter verkenning en toetsing met de ex-topsporters en derden
- Als je weet wat je wilt, eerder 'zaadjes' planten
 - Relaties opbouwen
 - Laten weten in welke richting je wilt
 - Gesprekken met relevante personen beter voorbereiden
 - Eerder beginnen met solliciteren
 - Stelselmatig mensen in netwerk benutten
- Overgang naar eerste baan goed plannen
 - Goed voorbereiden
 - Meer rust nemen
 - Geen haastige keuzes
Hierbij helpt ook 1. Eerder beginnen
 - Afscheid beter regisseren

Vrouwen

In de transitiefase zouden de internationals het volgende adviseren:

- Andere keuzes
 - Eerder een cursus gedaan voor verdieping
 - Twijfel of ik juiste vak had. Ik had dit meer moeten onderzoeken
 - Niet meteen fulltime gaan werken, meer voorbeeld-functie voor de jeugd willen zijn
 - Langere pauze

- Meer tijd genomen om uit te zoeken wat ik leuk vind
- Mezelf meer tijd gunnen om sportleven mentaal af te sluiten.
- Meer tijd genomen, beter nagedacht, mensen gesproken en meer mijn ingangen gebruikt.

- Ondersteuning
 - Misschien meer hulp vragen hoe te dealen met transitie
 - Assertiever aan de bel trekken voor hulp
- Niets
 - Droom gehad om te gaan ondernemen en dat is gelukt
 - Ik heb geïnvesteerd in mijn droombaan en dat is uiteindelijk gelukt
 - Ik ben heel erg blij hoe het gegaan is. Het was een ideale start van mijn loopbaan.
 - Ik mijn studie af willen hebben
 - Ik zou zelf niets anders doen. Ik heb een baan geregeld, maar miste de nazorg van de KNHB en NOC*NSF
 - Ik had me al veel eerder voorbereid op de transitie en ik had nog een tweede opleiding gevolgd.

6.6 Adviezen aan de huidige en toekomstige internationals met betrekking tot de transitiefase en de KNHB

- Huidige en toekomstige internationals
 - Gebruik je netwerk en raadpleeg ex topsporters. Wees je ervan bewust dat je achterloopt op de arbeidsmarkt als je klaar bent met je topsport carrière. Dat is een feit. Dat je achterloopt betekent niet dat je de achterstand niet kan inhalen. Dat kan altijd. Het heeft te maken met je eigen drive en ambitie. Het wordt hard werken...
- KNHB
 - Jongens en meisjes kennis laten maken met (ex-) topsporters om te horen hoe zij hun transitie hebben ervaren. Jongens en meisjes laten bijscholings office, communicatie, leiderschap, finance etc.
 - Gebruik de kennis van oud internationals.

7. Stand van zaken nu

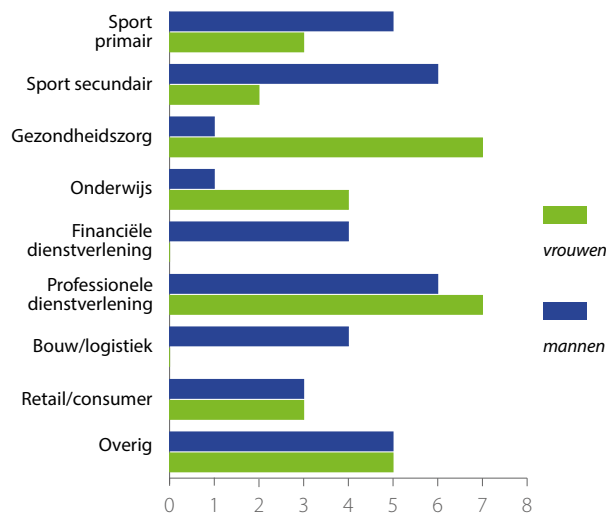
Ook is het interessant om te zien hoe de internationals er nu voorstaan. Hebben zij hun eerste baan nog? En in wat voor organisaties en branches, groot of klein, zijn ze terecht gekomen; hoe tevreden zijn ze met het resultaat?

Opgemerkt moet worden dat bij het onderstaand overzicht er bij 4 mannen en 3 vrouwen sprake is van additionele activiteiten op het gebied van sport primair (trainer/coach) of sport secundair (bijv. sport recensent, hockey events, sport coördinator). Daarnaast hebben de Batavieren, op basis van de interviews, de enquête en aanvullende analyses gekeken in welke mate hun huidige maatschappelijke positie dient als een platform voor toekomstige ontwikkeling en het verwerven van (voldoende) inkomen.

7.1 Overzicht huidige banen

Sectoren

De banen zijn verdeeld over de volgende sectoren:

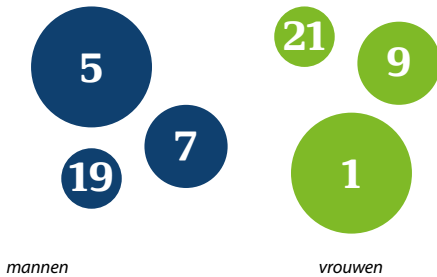


Figuur 11 Sectoren waarin de internationals werkzaam zijn

Voornaamste bevindingen

- Sport gerelateerd (primair/secundair) komt bij de mannen (11) als belangrijkste sector naar voren, gevolgd door professionele dienstverlening (6). Bij de vrouwen ligt dat wat anders: sport gerelateerd (7), gezondheidszorg (7) en professionele dienstverlening (7) scoren even hoog.
- Wel moet worden opgemerkt dat voor een aantal de sportactiviteiten plaatsvinden naast een niet-sport gerelateerde baan.
- Bij de vrouwen ligt de nadruk wat meer op niet commerciële activiteiten (gezondheidszorg en onderwijs), terwijl de mannen een wat meer commerciële focus hebben (financiële dienstverlening, bouw en logistiek.)
- Bijna alle activiteiten vallen onder de sector dienstverlening, met daarbinnen een grote variëteit.

Omvang en vorm



Figuur 12 Omvang van de organisaties



Figuur 13 Vorm van de werkzaamheden

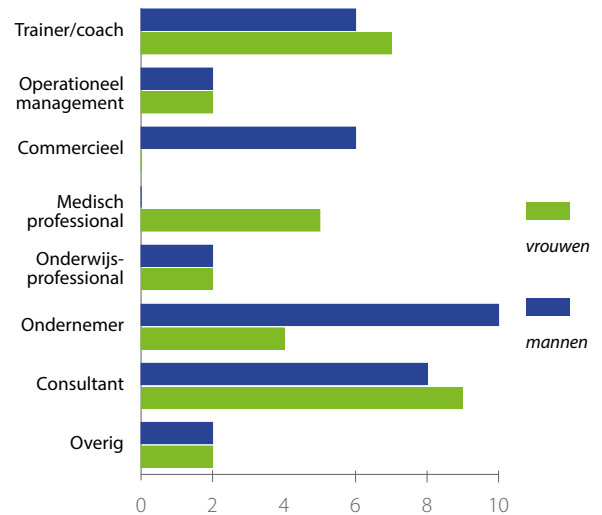
Voornaamste bevindingen

Zowel uit de omvang als uit de vorm blijkt dat het merendeel heeft gekozen voor een kleine organisatie waarin meestal als zelfstandige wordt geopereerd. Dit aantal 'zelfstandigen' is substantieel hoger dan de 'gewone arbeidsmarktkeuzes'.

De Batavieren denken dat dit, naast een maatschappelijk trend, mede zijn oorzaak vindt in:

- het 'doorrollen' vanuit het werk tijdens de hockey carrière, zonder een bredere oriëntatie;
- de aarzeling bij de internationals om komende van de top van de sportladder, onderaan de maatschappelijke ladder te beginnen.

De banen zijn verdeeld naar de volgende rollen



Figuur 14 De rol van de internationals

Voornaamste bevindingen

- Het trainer/coachschap (6 bij de mannen en 7 bij de vrouwen, niet alleen in de sport) en het ondernemerschap (10 bij de mannen en 4 bij de vrouwen) zijn de populairste rollen.
- Bij de consultants houden de mannen (8) en de vrouwen (9) elkaar in evenwicht.
- Opvallend zijn de verschillen in commerciële rollen (mannen 6, vrouwen 0) en de medische professionals (mannen 0, vrouwen 5).

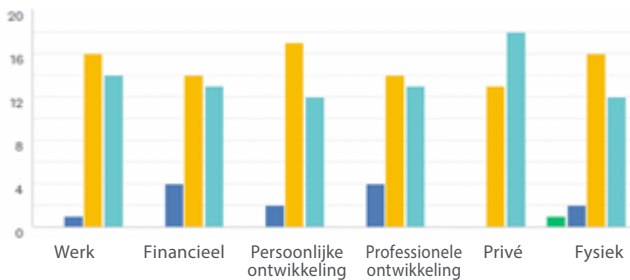
“Het is niet vanzelfsprekend dat je ergens inrolt. Je kan wel ergens binnenkomen door je netwerk maar je moet het dan ook zelf laten zien”

7.2 Resultaat maatschappelijke situatie

Mannen

De internationals werd gevraagd of ze hun huidige maatschappelijke situatie als goed beschouwen. Onderstaande geeft hun waardering op verschillende aspecten weer:

- Werk
- Financieel
- Persoonlijke ontwikkeling
- Professionele ontwikkeling
- Privé
- Fysiek



Figuur 15 De huidige maatschappelijke situatie van internationals - mannen

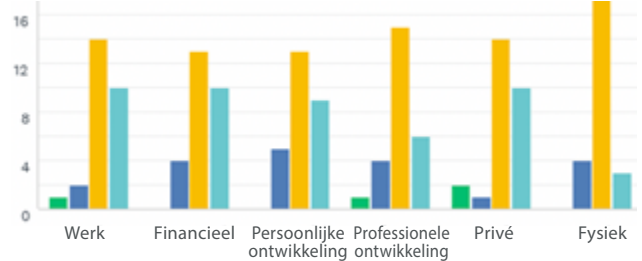
Voornaamste bevindingen

Bijna iedereen beschouwt zijn huidige situatie als goed of zeer goed – werk (30), financiën (27), professionele ontwikkeling (27), persoonlijke ontwikkeling (29), privé (31), fysiek (28). Het aantal internationals dat het er niet mee eens is, is beperkt – (werk 1, financieel 4, persoonlijke ontwikkeling 2, professionele ontwikkeling 4, privé 0, fysiek 3).

Vrouwen

De internationals werd gevraagd of ze hun huidige maatschappelijke situatie als goed beschouwen. Onderstaande geeft hun waardering op verschillende aspecten weer:

- Werk
- Financieel
- Persoonlijke ontwikkeling
- Professionele ontwikkeling
- Privé
- Fysiek



Figuur 16 Hoe de internationals hun huidige maatschappelijke situatie beschouwen - vrouwen

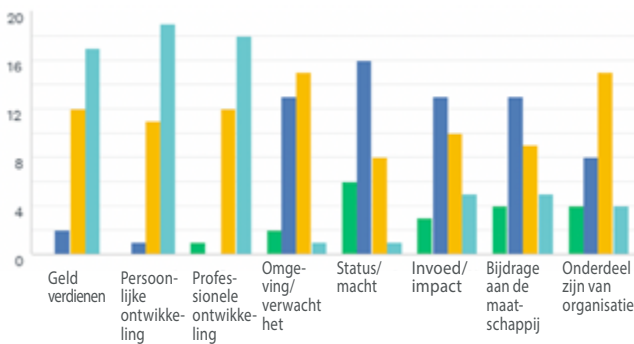
Voornaamste bevindingen

Ook bij de vrouwen heerst algemene tevredenheid over hun huidige situatie (werk 26, financieel 24, persoonlijke ontwikkeling 23, professionele ontwikkeling 23, privé 25, fysiek 24).

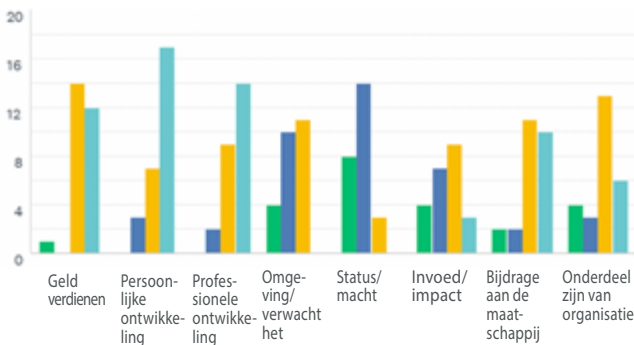
Het aantal niet goede scores is beperkt (werk 3, financieel 4, persoonlijke ontwikkeling 5, professionele ontwikkeling 5, privé 3, fysiek 4).

7.3 Nadere analyse huidige maatschappelijke ontwikkeling

Er is grote tevredenheid op de verschillen de onderdelen (zie paragraaf 7.2). Dat is enerzijds positief, maar anderzijds noodzaakt het ook tot een nadere analyse. Onderstaand de redenen die de internationals aangaven waarom ze wilden gaan werken.



Figuur 17 Redenen waarom mannen wilden gaan werken na hun actieve sportcarrière



Figuur 18 Redenen waarom vrouwen wilden gaan werken na hun actieve sportcarrière

helemaal oneens oneens eens helemaal eens

Voornaamste bevindingen

Hierbij zien we dat drie redenen om te gaan werken dominant zijn:

- geld verdienen (55/59);
- persoonlijke ontwikkeling (54/59);
- professionele ontwikkeling (56/59).

Nadere analyse

De internationals zelf geven aan dat 5 mannen en 8 vrouwen van de 59 niet positief zijn over hun eigen situatie met betrekking tot financiën en/of persoonlijke en/of professionele ontwikkeling.

De vraag die voorligt is in hoeverre hun huidige maatschappelijke situatie zich echt verhoudt tot deze drie doelstellingen. Gekeken is of de huidige situatie (omgeving, mensen, business model) een platform is voor financiële bestendigheid en ontwikkeling. Bovendien is ook gekeken naar de keuze van de huidige baan. Is het een gevolg geweest van een bewust proces of eigenlijk toevallig tot stand gekomen?

Op basis hiervan zijn de Batavieren van mening dat niet 13, maar bijna 20 internationals (30%) zich (enigszins) zorgen zouden moeten maken over de bestendigheid van hun huidige maatschappelijke positie qua financiën en ontwikkeling.

8. Stand van zaken ondersteuning

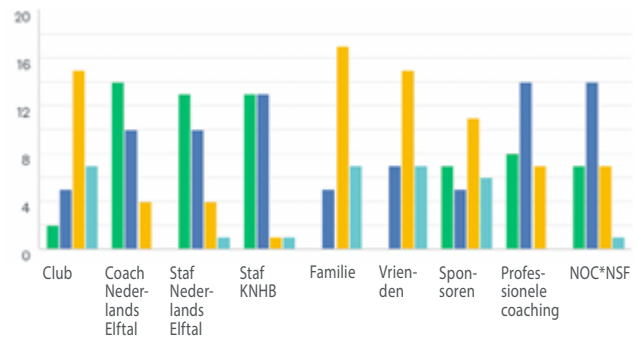
In dit hoofdstuk wordt apart ingegaan op de mening van de internationals over de ondersteuning die zij gekregen hebben in de duale ontwikkelingsfase en in de transitiefase. Tevens wordt ingegaan op de aard van de ondersteuning.

8.1 Ondersteuning duale ontwikkeling

Mannen

Internationals waarden de **ondersteuning** van de volgende partijen **in de duale fase** als volgt:

- Club
- Coach Nederlands Elftal
- Staf Nederlands Elftal
- Staf KNHB
- Familie
- Vrienden
- Sponsors
- Professionele coaching
- NOC*NSF



Figuur 19 Ondersteuning van verschillende partijen in de duale fase - mannen

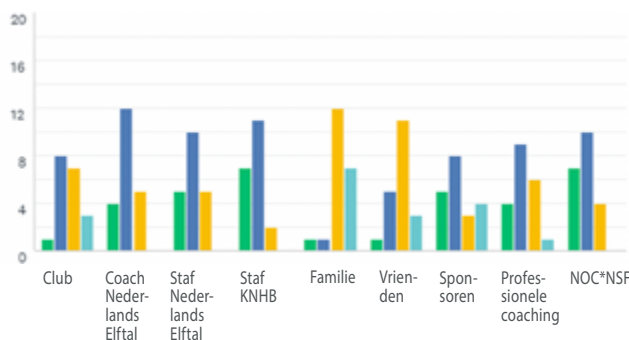
Voornaamste bevindingen

- De internationals waarden de ondersteuning van de familie (24), vrienden (22), de club (22) en sponsors (17) het meeste.
- De internationals waarden ondersteuning van de coach van het Nederlands Elftal (4), de staf van het Nederlands Elftal (5) en de staf van de KNHB (2) het minste.
- Ook de ondersteuning van professionele coaches (7) en NOC*NSF (8) worden het minst vaak gewaardeerd.

Vrouwen

Internationals waarden de **ondersteuning** van de volgende partijen in de **duale fase** als volgt:

- Club
- Coach Nederlands Elftal
- Staf Nederlands Elftal
- Staf KNHB
- Familie
- Vrienden
- Sponsors
- Professionele coaching
- NOC*NSF



Figuur 20 Ondersteuning van verschillende partijen in de duale fase - vrouwen

Voornaamste bevindingen

- De internationals waarden de ondersteuning van familie (19) en vrienden (14) het meeste
- De internationals waarden de ondersteuning van de coach Nationale Team (5), Staf Nationale Team (5) en Staf KNHB (2) en NOC*NSF (4) het minste
- De internationals waarden de club voor ongeveer 50% positief en 50% negatief

helemaal oneens oneens eens helemaal eens

“Alles in en om het veld rondom hockey is totaal in mijn comfort zone en ben ik heel zeker vanzelf. Alles daarbuiten ben ik veel onzekerder over.”

“Hulp helpt. Je kan het niet allemaal alleen. Als je zinkt, moet je wel je arm uitsteken, anders kan je ook niet geholpen worden.”

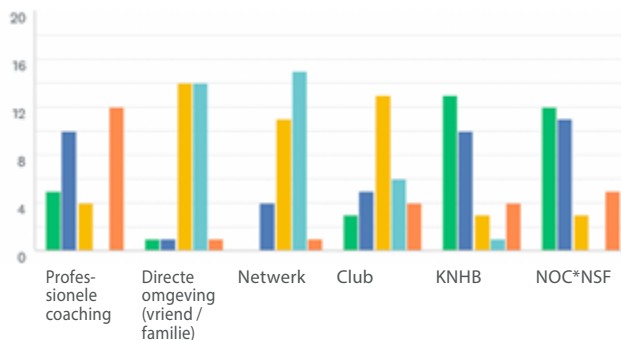
“Als je stopt met hockey, kom je in 'n onzekere situatie terecht. Wat kan ik, wat wil ik, etc. Het is dan fijn om iemand te hebben die je helpt en je vertrouwen geeft zodat je makkelijker je pad kan kiezen. Nu koos ik voor de veilige weg, durfde ik de keuze niet te maken omdat ik bang was dat ik de kennis niet had of twijfelde of ik goed genoeg was.”

8.2 Ondersteuning transitie

Mannen

Internationals waarden de **ondersteuning** van de volgende partijen **in de transitie fase** als volgt:

- Professionele coaching
- Directe omgeving (familie/vrienden)
- Netwerk
- Club
- KNHB
- NOC*NSF



Figuur 21 Ondersteuning van verschillende partijen in de transitiefase- mannen

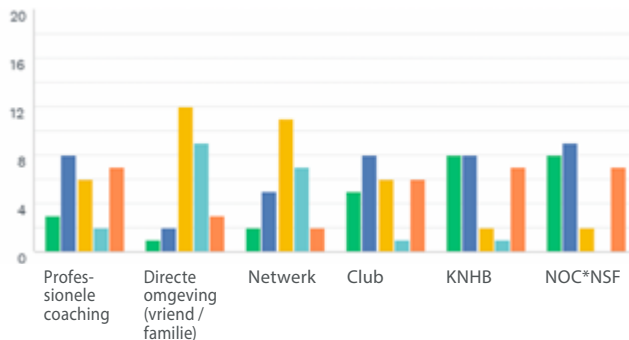
Voornaamste bevindingen

- De internationals waarden de ondersteuning van familie en vrienden (30), en netwerk (26) als meeste.
- De internationals waarden het minste de steun van professionele coaches (4), KNHB (4), en NOC*NSF (3).

Vrouwen

Internationals waarden de **ondersteuning** van de volgende partijen **in de transitie fase** als volgt:

- Professionele coaching
- Directe omgeving (familie/vrienden)
- Netwerk
- Club
- KNHB
- NOC*NSF



Figuur 22 Ondersteuning van verschillende partijen in de transitiefase- vrouwen

Voornaamste bevindingen

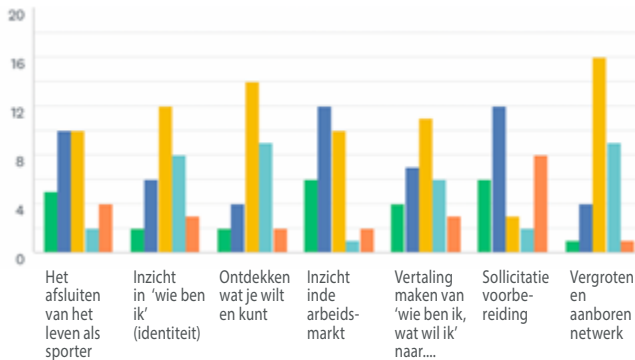
- De directe omgeving en vrienden werden het meest gewaardeerd (21)
- Het netwerk wordt daarna als meeste gewaardeerd (18)
- NOC*NSF, KNHB worden als minste gewaardeerd of de vrouwen vonden dat de ondersteuning niet aan de orde was geweest (respectievelijk 0 en 3).
- Professionele ondersteuning was voor één vierde niet aan de orde en voor de vrouwen waar het wel aan de orde was werd dit voor het merendeel niet positief gewaardeerd.
- De ondersteuning van de club was voor een deel (6) niet aan de orde en voor zover het wel aan de orde was werd dit negatief beoordeeld.

8.3 Aard van de ondersteuning

Mannen

De internationals waarden de **adviezen** die ze hebben gekregen op de volgende gebieden als volgt:

- Het afsluiten van het leven als sporter;
- Inzicht in 'wie ben ik' (identiteit);
- Ontdekken wat je wilt en kunt;
- Inzicht in de arbeidsmarkt;
- Vertaling maken van 'wie ben ik, wat wil ik' naar 'wat kan ik doen en waar?';
- Sollicitatie voorbereiding;
- Vergroten en aanboren netwerk.



Figuur 23 Waardering van verschillende adviezen- mannen

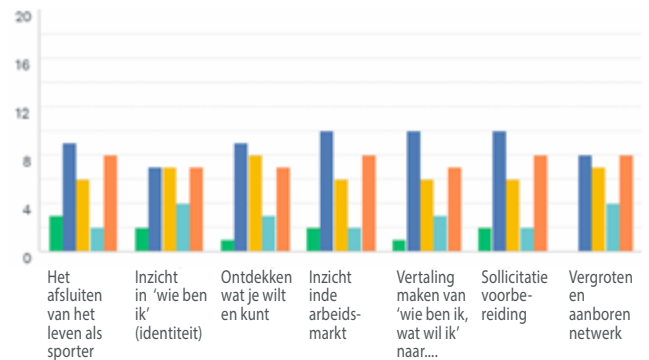
Voornaamste bevindingen

- De meeste internationals waarden de **adviezen** over het aanboren van het netwerk (25), het ontdekken van wat je wilt en kunt (23), het ontdekken wie ben ik (20) en de vertaling wie ben ik, wat wil ik naar wat kan ik (23).
- De internationals waarden het minst de adviezen over inzicht in de arbeidsmarkt (12), afsluiten van het topsport-leven (12) en sollicitatie voorbereiding (5).

Vrouwen

De internationals waarden de **adviezen** die ze hebben gekregen op de volgende gebieden als volgt:

- Het afsluiten van het leven als sporter;
- Inzicht in 'wie ben ik' (identiteit);
- Ontdekken wat je wilt en kunt;
- Inzicht in de arbeidsmarkt;
- Vertaling maken van 'wie ben ik, wat wil ik' naar 'wat kan ik doen en waar?';
- Sollicitatie voorbereiding;
- Vergroten en aanboren netwerk.



Figuur 24 Waardering van verschillende adviezen - vrouwen

Voornaamste bevindingen

- De internationals waarden het meest de adviezen op het gebied van wie ben ik (12), wat wil en kan ik (13) en het aanboren en vergroten netwerk (12).
- Het minst worden gewaardeerd de adviezen op het gebied van afsluiten van het leven als sporter (2) inzicht in de arbeidsmarkt (8) en sollicitatietraining (8).
- Het grote aantal (25-30%) "n.v.t." valt op. Over het algemeen heeft de negatieve beoordeling de meerderheid, met uitzondering van vergroten van de arbeidsmarktkennis.

helemaal oneens oneens eens helemaal eens nvt

8.4 Wat zouden internationals met de kennis van nu anders willen op het gebied van ondersteuning

Mannen

Ten aanzien van de **ondersteuning** zouden de internationals:

- Meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling
 - Wie ben ik, wat wil ik met mijn leven
 - Ontwikkeling individu
 - Breder kijken
 - Open gesprekken
 - Mens achter de sporters
- Meer aandacht voor het hoe doe je dat: duale ontwikkeling en de transitie:
 - Open gesprekken met ex hockeyers die hun sporen in de samenleving verdiend hebben (Joop Verhees en Rick Volkers b.v.)
 - Hulp bij concrete planning
 - Aanbod stagemogelijkheden
 - Hulp bij focus, planning en discipline
 - Inzicht in de arbeidsmarkt

P.M. internationals zijn niet heel erg uitgesproken over hun ondersteuningsvraag. Reactie is veel minder uitgebreid dan bij de andere open vragen.

“In mijn eerste tijd als coach konden trainingen onmogelijk afgezegd worden voor een tentamen – indien naar tentamen, dan kon je vertrekken. Nu ben ik – en de wetenschap - ervan overtuigd dat de overall persoonlijke ontwikkeling – cognitief, sociaal, emotioneel- hand in hand gaan met de ontwikkeling van de topsporter”

Vrouwen

- KNHB (geldt in zelfde mate ook voor NOC*NSF)
 - Rol van de KNHB is echt matig in welke vorm dan ook
 - Meer ondersteuning vanuit de KNHB al tijdens Jong Oranje
 - Ik had meer interesse gewild van de KNHB
 - Ik had een natraject verwacht
 - Meer bewustzijn creëren- verplichte gesprekken
 - Er was geen formele ondersteuning
- Inhoudelijk
 - Voorbereiding transitiefase
 - Nazorg- even een belletje hoe het gaat
 - Persoonlijke coaching
 - Keuze bij opleiding/werkveld
 - Ik had coaching willen hebben van de KNHB op maatschappelijk vlak
- Andere partijen
 - Zet oud internationals in
 - Financieel adviseur
- Persoonlijk
 - Het is ook een onderwerp waar je als sporter vaak ‘je kop in het zand steekt’
 - Persoonlijke begeleiding naar een andere wereld met andere waarden en normen
 - Buiten gebaande paden kijken- niet alleen werk maar ook persoonlijke ontwikkeling

“Ik heb nooit voor het geld gekozen, maar koos voor mijn persoonlijke ontwikkeling en dat heeft voor mij op de lange termijn zeer gunstig uitgepakt.”

9. Conclusies

9.1 Uitgangspunten

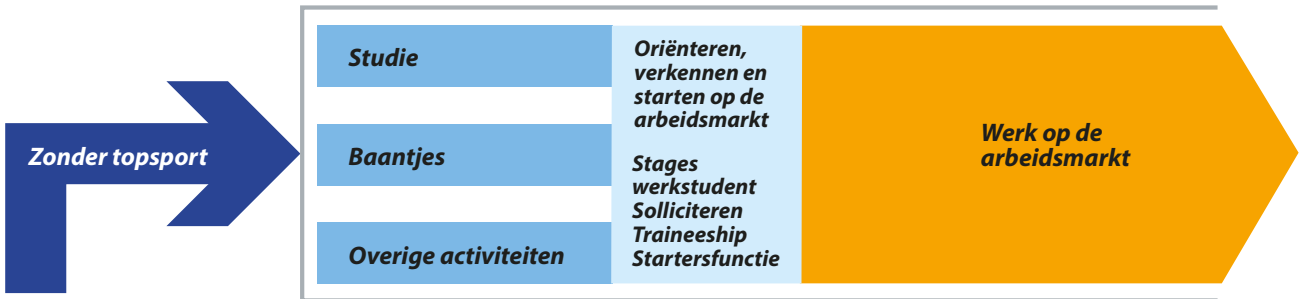
- Er is een maatschappelijke én sportieve verantwoordelijkheid voor de KNHB voor de duale ontwikkeling.
 - Sportief omdat de cognitieve en emotionele ontwikkeling de sportieve ontwikkeling mede bevordert.
 - Maatschappelijk omdat de sportbonden ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid hebben die verder reikt dan de sport alleen; “duty of care”.
- De Batavieren spreken bewust niet over duale carrière, maar over duale ontwikkeling. Bij een duale carrière ontstaat snel het beeld, net als in hockey, dat de spelers de top van een organisatie dienen te bereiken. Voor duale ontwikkeling geldt dat de spelers zich ontwikkelen naar hun talenten, educatie en ambities met een open weg naar de samenleving. Deze ontwikkeling is voor de Batavieren een passender uitgangspunt dan een carrière.
- Duale ontwikkeling betreft de ontwikkeling van topspelers nationaal en internationaal en de ontwikkeling van topspelers in hun maatschappelijke ontwikkeling. Dwz dat ze zich ontwikkelen naar een plek in de maatschappij die aansluit bij hun talenten, educatie en ambities. Dit vraagt om kennis over henzelf – wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik- kennis van de maatschappij en de branches/ banen “ins and outs” van aspecten van de kwaliteit van de arbeid- arbeidsinhoud, arbeidsrelaties, arbeidsomstandigheden en arbeidshonorering m.a.w een maatschappelijk referentiekader.
- De kwaliteit van de eerste banen wordt bepaald door de tevredenheid van de internationals over de inhoud, ontwikkelingsmogelijkheden, omgeving, en beloning en door het duurzame karakter van de eerste banen in het licht van het maatschappelijke perspectief en de duurzaamheid op langere termijn van de werkomgeving in kwestie.
- De leeftijd 18-35 is cruciaal voor sportieve, persoonlijke, professionele en maatschappelijke ontwikkeling van individuen.

- De voornaamste karaktereigenschap van topsporters is het lerend vermogen. (NOC*NSF en Universiteit Groningen).

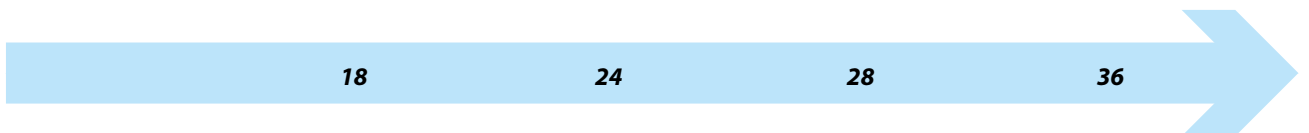
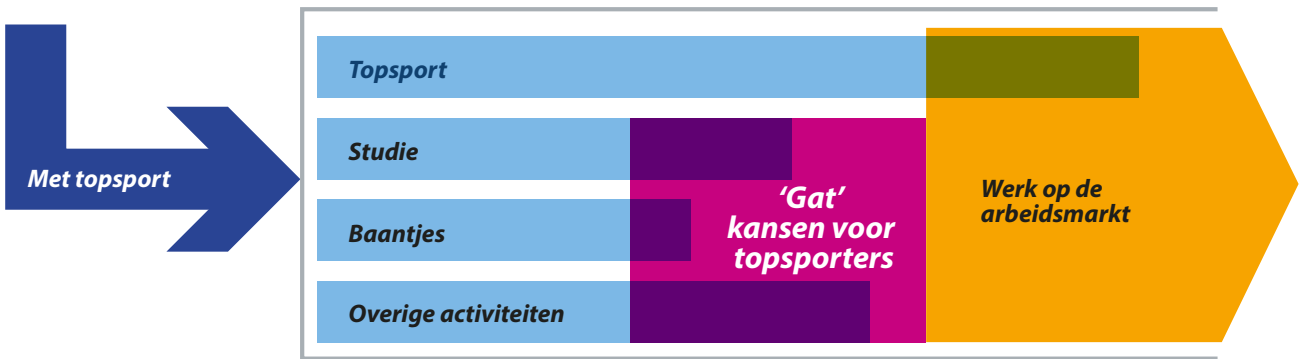
9.2 Algemene conclusies

- Grote waardering van de internationals voor het initiatief van de KNHB en de Batavieren.
 - De internationals zijn zeer betrokken bij het duale ontwikkelingsthema, waarden het initiatief van de Batavieren en de KNHB om onderzoek te doen en de professionaliteit van de duale ontwikkelingsondersteuning verder te professionaliseren en vinden duale ontwikkeling van groot belang.
 - De respons van de internationals is extreem hoog, 97% bij de mannen en 90% bij de vrouwen.
 - Alle internationals – ca. 30 mannen en 30 vrouwen- waarderen het initiatief van het onderzoek met goed of zeer goed.
 - Alle internationals- mannen en vrouwen- vinden het thema duale ontwikkeling van groot belang.
- De duale ontwikkeling is van belang.
 - Er is een noodzaak tot verdere professionalisering van de duale ontwikkeling bij de KNHB- dit is de unanieme mening van alle internationals.
- De bewustwording van het belang van de duale ontwikkeling moet veel indringender worden geadresseerd.
 - Het begint bij het individu, er is er maar één verantwoordelijk, dat is de speler zelf.
 - Het creëren van het echte bewustzijn dat voor de meeste internationals de hockey carrière in tijd beperkt is en dat slechts een enkeling langer op naam en financiën kan teren.
 - Indien het bovenstaande onvoldoende wordt geadresseerd ontstaat het risico dat wordt voortgeborduurd op de hockeynaam en kunde, zonder dat er bewust een eigen (nieuwe) brand wordt opgebouwd.

- De noodzaak voor ondersteuning op het gebied van:
 - Het definiëren van een maatschappelijke ambitie.
 - Een aantal internationals heeft moeite (gehad) om te investeren in de overstap van de top van de hockeyladder naar onderaan de maatschappelijke ladder en ook nog te 'concurreren' met anderen die een aantal jaren jonger zijn.
 - Het bovenstaande wordt versterkt door het ontbreken van een doel in de maatschappij versus bijvoorbeeld olympisch goud. Met als consequentie dat een aantal internationals hun sportambitie anders invullen dan hun maatschappelijke ambitie.
 - Het creëren van een referentiekader
 - In de enquête geven de internationals aan dat slechts een beperkt aantal (5 mannen, 8 vrouwen) niet tevreden is, in hun huidige rol, met zijn/haar financiën, persoonlijke en professionele ontwikkeling.
 - Een nadere analyse, waarbij ook gekeken is naar de wijze waarop de huidige baan tot stand is gekomen, leert dat van de 59 ondervraagden bij 30% de vraag gesteld kan worden hoe 'bestendig' hun huidige maatschappelijke situatie is in relatie tot financiën en platform voor verdere ontwikkeling.
 - Voor deze groep geldt dat het minder goed kunnen beoordelen van hun huidige maatschappelijke situatie in relatie tot hun verder ontwikkeling mede zijn oorsprong vindt in het ontbreken van het juiste referentiekader.
- Inzicht in de maatschappelijke ambitie en het creëren van een referentiekader zijn niet alleen cruciaal voor het vergroten van de kans om te komen tot 'goede' keuzes qua ontwikkeling, maar helpen ook om 'rust' te creëren tijdens de sportcarrière in de balans sport, studie en werken.
- Er is minder een zwart gat, maar wel een gat op de arbeidsmarkt.
 - Er heerst tevredenheid over de transitie- resultaat, proces en gevoel. Deze tevredenheid is iets minder bij de vrouwen.
 - Vanuit een arbeidsmarkt perspectief treden zowel de mannen als de vrouwen gemiddeld zes jaar later toe dan de niet-sporter. Het 'gat' zit in relevante werkervaring, verdere oriëntatie en ontwikkeling voor de niet-sporter enerzijds en naamsbekendheid en (soms ten onrechte) toegedachte eigenschappen voor de topsporter anderzijds.
 - Dit gat kan de topsporter niet verkleinen met full-time werk (sport), maar wel door:
 - Het voltooien van een studie, die uitdaagt.
 - Het inzichtelijk maken wie je bent, wat je wilt en wat je kunt (identiteit).
 - Het inzichtelijk maken, per persoon wat de waarde is van de sport gereedschapskoffer voor de maatschappij
 - In aanvulling hierop, door concrete, diverse, relevante werkervaring op te doen beter te begrijpen wat een 'werkomgeving' vraagt en het CV te versterken. Het goed kunnen invullen hiervan vereist ondersteuning en bereidheid van alle betrokken partijen.
 - Naast de werkervaring, het aanboren en effectief gebruiken van het netwerk om beter zicht op de arbeidsmarkt te krijgen.
 - Om de mogelijkheden van de topsporter op de arbeidsmarkt te vergroten zal het gat moeten worden verkleind.



Na afronding
middelbare school



9.3 Specifieke conclusies- duale ontwikkeling

- De studie verloopt goed- 90% van de internationals gaan studeren en 90% daarvan maakte de studie af. Dit betreft in 90% van de gevallen een HBO of universitaire studie. Dit is een goed fundament, maar onvoldoende om te zeggen dat de duale ontwikkeling goed verloopt.
- Tophockey en studie kunnen samengaan, dat bewijzen de studieresultaten en de mening van de tophockeys zelf, die wel aangeven dat het tophockey belemmerend werkt voor het tempo. Dit is op zich geen probleem als de eindstreep maar bereikt wordt.
- De meeste internationals hebben echter een ééndimensionaal idee over maatschappelijke ontwikkeling. Deze bestaat uit: volg een studie en een baan volgt vanzelf vanuit de gunfactor, het directe en indirecte netwerk en de persoonlijke bekendheid. Deze opvatting is enigszins naïef en doet geen recht aan de noodzaak van het persoonlijke maatschappelijke perspectief en een maatschappelijk referentiekader- branche kennis etc.
- Bovenstaande conclusie is ook een geloofwaardige verklaring voor de tegenstrijdigheid van de positieve uitkomsten in de enquête t.a.v de duale ontwikkeling en transitie enerzijds en de overweldigende behoefte aan systematische steun van de internationals anderzijds. Blijkbaar voelen zij dat de ééndimensionale ontwikkelingsopvatting niet helemaal houdbaar is en onzekerheid met zich meebrengt.
- Van de 59 internationals geven 17 (5 mannen, 12 vrouwen) aan niet te hebben gewerkt tijdens hun sportcarrière. De overigen geven aan gemiddeld ruim 2 dagen (mannen 2,7 dagen, vrouwen 2,0 dagen) per week te hebben gewerkt, waarbij het percentage inkomen minder is dan het gewerkt aantal dagen (mannen 54% gewerkt, 17% inkomen; vrouwen 40% gewerkt, 30% inkomen). Dit doet de vraag rijzen over de aard van de werkzaamheden en het echte aantal gewerkte dagen. Dit in het licht dat het (huidige) programma de topsporter 1 dag plus per week ruimte laat voor werk.
- Het bovenstaande leidt tot de conclusie dat de huidige wijze van financiering (70% club en NOC*NSF) niet of nauwelijks een noodzaak creëert tot, binnen de beperkte tijd, 'echt werk en inkomen' ter ondersteuning van de voorbereiding op de arbeidsmarkt. Bovendien is het stipendium van NOC/NSF geen stimulans om te gaan werken. Zodra men meer verdient dan het minimum loon, vervalt het Stipendium. Dit beeld wordt versterkt door de mening van de internationals dat studie en werk maar beperkt hielpen in de zoektocht naar maatschappelijk perspectief.
- Ook uit gesprekken met de huidige internationals blijkt dat het (meer dan) een uitdaging is om in de beperkte tijd relevant werk op niveau te doen. Hier zitten twee kanten aan: hoeveel en op welke wijze hebben de internationals tijd beschikbaar en wat is de werkende wereld bereid om aan te bieden? Het grote belang van relevante werkervaring kan alleen goed worden geadresseerd als het hockeyprogramma structureel ruimte creëert van gemiddeld minimaal anderhalve dag per week effectieve werktijd.
- Het is opvallend dat de ontwikkeling van de voornaamste karaktereigenschap van topsporters (lerend vermogen) in de duale ontwikkeling weinig c.q. geen aandacht krijgt.
- Gelet op het bovenstaande zal de KNHB de grenzen van de verantwoordelijkheden moeten bepalen. Indien er een disbalans -hockey, maatschappelijk en persoonlijk is, hoe ver te gaan als de sporter niet wil bewegen?

9.4 Specifieke conclusies- transitie

- De mannen verdienen tweemaal zoveel of substantieel meer dan de vrouwen. Dit wordt met name veroorzaakt door de inkomsten vanuit de club (mannen 48% van hun inkomen en vrouwen 28% van hun inkomen). Blijkbaar betalen de clubs substantieel meer voor de mannelijke internationals dan de vrouwelijke internationals. Voor de vrouwen is NOC*NSF de grootste inkomstenbron, namelijk 43,5% (mannen 21%).
- De hoogte van het inkomen (met name bij de mannen) heeft ook een effect op het moment van toetreden tot de arbeidsmarkt omdat het inkomen soms hoger is dan een startsalaris in de maatschappij, met andere woorden, het 'loont financieel' om langer door te gaan met tophockey.
- Ondanks het bovenstaande komen zowel de mannen als de vrouwen gemiddeld op 30 jarige leeftijd op de arbeidsmarkt. Alleen zitten de vrouwen wel in een financieel kwetsbaardere positie, omdat ze het NOC*NSF deel (43,5%) van hun inkomen verliezen. Mogelijk dat zij daar door (te) snel een baan accepteren en niet de tijd nemen om af te kicken en een baan te kiezen die bij hen past. Dit verklaart ook de grotere ontevredenheid bij de vrouwen bij de transitie (resultaat en gevoel) dan bij de mannen.
- De meeste eerste banen komen toevallig tot stand door het eigen directe en indirecte netwerk en de gunfactor. Bij bijna niemand is het een logisch gevolg van een bewuste keuze die voortvloeit uit het eigen maatschappelijke perspectief, een maatschappelijk referentiekader, branche-kennis etc, en een platform voor verdere ontwikkeling.
- De eerste banen komen snel na het stoppen – binnen ½ jaar. Er is dus minder sprake van een groot zwart onoverbrugbaar gat. Wel merken de internationals pas dan dat er een gat / een achterstand is t.o.v. leeftijdsgenoten die eerder de arbeidsmarkt betreden.
- Door de achterstand op de arbeidsmarkt is er minder speeltijd om te ontdekken wat het beste bij de international past en is een gedegen voorbereiding belangrijker dan ooit.

- Bij nadere analyse blijkt dat een aanzienlijk aantal banen nu tot tevredenheid stemmen- inhoud, ontwikkelingsmogelijkheden en financiën, maar dat op de langere termijn de banen minder structureel bestendig en dus kwetsbaar zijn. Dit geldt met name voor het grote aantal kleine eigen bedrijven. Een passend referentiekader ontbreekt. De tijd dat bijna iedereen naar het grote bedrijfsleven gaat is voorbij. Op zich is dat een goede ontwikkeling, maar dwingt wel tot aandacht- zeker als het een gemakkelijke keuze is zonder breder te kijken. Men blijft dan te veel hangen in een afhankelijkheid van de hockeybekendheid.

9.5 Specifieke conclusies- ondersteuning

- De ondersteuning van de internationals vindt voornamelijk plaats door familie, vrienden en het eigen netwerk. De KNHB en NOC*NSF spelen een bescheiden rol. Hierbij moet worden opgemerkt dat de huidige ondersteuningsinitiatieven van NOC*NSF (TeamNL at work) en de KNHB in de onderzochte periode (2009-2018) grotendeels nog niet bestonden.
- De meeste internationals hebben geen zicht op de arbeidsmarkt en missen met name ondersteuning op deze gebieden en missen het aanboren en vergroten van hun netwerk bij het afsluiten van het leven als tophockeyer en de transitie naar de maatschappij. Ook wordt een sparring partner gemist om te reflecteren op de duale ontwikkeling en de transitie daarna.
- Meer specifiek is er ondersteuning nodig, per individu, om de vertaling te maken wat in de sportgereedheidskist relevant is voor de (eerste) maatschappelijke positie. Hierbij zal ook een aantal misvattingen, zowel bij de sporter als bij de potentiële werkgever, moeten worden geadresseerd. Het beste voorbeeld hiervan is discipline: sportdiscipline is echt iets anders dan werkdiscipline.

10. Aanbevelingen Batavieren

10.1 Aanbevelingen voor de huidige en toekomstige internationals

- Wees je ervan bewust dat je in eerste instantie zelf verantwoordelijk bent voor je hockey- en maatschappelijke ontwikkeling.
- Laat de belangrijkste periode van de persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling (18-35) niet eenzijdig en onopgemerkt voorbij gaan.
- Wees – in het verlengde van aanbeveling 1- actief en nieuwsgierig in de gebieden die je zelf verder wilt ontwikkelen.
- Maak voor jezelf – indien je daaraan toe bent- een maatschappelijk en educatief perspectief. Mocht dit lastig zijn, schroom niet om ‘verkenningstochten’ uit te voeren om meer kennis te vergaren.
- Schroom niet om steun te vragen of te sparren met ‘derden’ (b.v. internationals (Batavieren)), die voldoende levenservaring hebben en open staan om met je mee te denken.
- Verklein het gat (achterstand) op de arbeidsmarkt door vroegtijdig gerichte arbeidsmarktacties.
 - Voltooi je studie die uitdaagt.
 - Verken en probeer inzichtelijk te maken wie je bent, wat je wilt en wat je kunt
 - Onderzoek wat, gegeven bovenstaande, jouw maatschappelijk perspectief is
 - Verken wat de waarde is van je sportgereedschapskoffer
 - Verken en probeer je maatschappelijke referentiekader inzichtelijk te maken- gewenste branche, functies, rollen en vereiste werkgereedschapskoffer. Dit kan door stages en relevante werkervaring om beter te begrijpen wat de werkomgeving vraagt.
 - Vergroot en boor je netwerk aan voor beter zicht op de arbeidsmarkt.
 - Kies bewust een baan als platform voor je maatschappelijke perspectief.

10.2 Aanbevelingen voor de KNHB

- Omarm het belang dat de internationals – 59 mannen en vrouwen – toekennen aan duale ontwikkeling, transitie en hun aanbevelingen.
 - Maak als KNHB de duale ontwikkeling en de transitie onderdeel van het beleid, inclusief de middelen, organisatie, consequenties, verantwoordelijkheden en invulling.
- Bouw voort op de ingezette structuur, met als kenmerken:
 - regievoering met deskundigheid bij de KNHB;
 - maak voor uitvoering van de programma’s en ondersteuning gebruik van (professionele) derden partijen;
 - vind de balans tussen een generieke structuur / programma opzet en individueel maatwerk.
- Werk de aanbevelingen zoals geformuleerd onder 10.3 nader uit, in combinatie met een pilot transitie begeleiding samen met de Batavieren voor de internationals die stoppen na Tokyo c.q. klaar zijn met hun studie maar nog wel een volgende olympische cyclus willen.
- Evalueer het bovenstaande najaar 2021 met als doel te komen tot een uitgewerkte structuur, inclusief de invulling voor de ondersteuning van de duale ontwikkeling en transitiefase van de internationals.

10.3 Uitwerking aanbevelingen KNHB

- Bewustwording en belang duale ontwikkeling
 - Maak de 'duale ontwikkeling' integraal onderdeel van het beleid KNHB, inclusief de keuzes en consequenties daarvan.
 - Geef structureel een jaarlijkse voorlichting bij de start van het seizoen aan alle selecties, ouders en staf en maak de organisatieprincipes duidelijk.
 - Maak een plan met ondersteuningsmogelijkheden voor jeugd internationals die school/studieproblemen hebben, die onvoldoende lokaal kunnen worden opgelost. Ken de sportscholenmarkt met de daarbij behorende mogelijkheden (bijlage 6)
 - Vergroot de integraliteit van de planvorming waarin sportontwikkeling en maatschappelijke ontwikkeling worden aangegeven en afgewogen.
 - Verbreed en verdiep de ontwikkelingsgesprekken waarbij altijd op de agenda staat:
 - de zoektocht naar het maatschappelijke perspectief;
 - de verkenning van het maatschappelijk referentiekader;
 - de planning van hockey en studie/werk;
 - het management en regie van de balans hockey en werk/studie;
 - de persoonlijke ontwikkeling.
 - Maak gebruik van oud-internationals om met name deze bewustwording te stimuleren.
- Maatschappelijke ambitie en het creëren van een referentiekader
 - Ontwerp programma's, al of niet samen met professionele partijen, om de ambitie definiëring en het referentiekader te adresseren (pilot).
 - Structureer en herzie de relatie met de professionele partijen en NOC*NSF (TeamNL at work).
 - Structureer en mobiliseer het gebruik van derden (oud-internationals, relevante ervaring met sport affiniteit) als klankbord, mentor, arbeidsmarkt informant of transitie begeleider.
 - Maak gebruik van het aanbod van de Batavieren om bij de pilot en het inrichten van de organisatie/werkwijze en het netwerk te (blijven) helpen.
- Gat op de arbeidsmarkt
 - Een van de belangrijkste onderdelen om het gat op de arbeidsmarkt kleiner te maken is het opdoen van relevante werkervaring, tussen de beëindiging van de studie en de sportcarrière. Hierbij is het kunnen beschikken over een hoeveelheid 'werktijd' cruciaal. De aanbeveling is om het hockey programma zo in te richten dat deze ruimte wordt gecreëerd. Te denken valt aan:
 - het Duitse model waarin tijdelijk voorrang wordt gegeven aan maatschappelijke carrière;
 - een periode per jaar zonder Nederlands elftal verplichtingen;
 - het beschikbaar stellen van vaste dag(en) in de week;
 - creëer 'werktijd/uren' met ook de beschikbare faciliteiten, tijdens trainingskampen;
 - daarnaast zullen ook bedrijfsleven en overheid in het proces betrokken moeten worden om 'relevante werkplekken' te faciliteren en te creëren.
- Duty of care
 - Gelet op de conclusie 9.3 laatste punt neigen de Batavieren ernaar dat de verantwoordelijkheid van de KNHB verder reikt dan nu gedacht wordt. Vanuit de zorgplicht moet de KNHB kunnen ingrijpen, indien er een onbeweeglijke disbalans is in de persoonlijke- en of maatschappelijke ontwikkeling. De KNHB zou dan de speler niet moeten selecteren. De speler blijft echter altijd welkom, indien de disbalans is verbeterd c.q opgelost.

“Eigenlijk had iemand mij in mijn nekvel moeten grijpen en in beweging moeten brengen”

10.4 Tot slot

Er is een sterke aanbeveling van de internationals om de duale ontwikkeling en de transitie te professionaliseren, maar er bestaat ook gezonde scepsis of het echt goed tot stand kan komen.

- Wil de KNHB het echt
- Laten de externe omstandigheden voldoende ruimte (NOC*NSF, hockey kalender)
- Lukt het de KNHB om het bestendig te organiseren (structuur en invulling).
- Het gaat niet om goede of foute keuzes (er zijn vele wegen die naar Rome leiden) maar om bewuste keuzes: “wel weten wat je niet weet” in plaats van “niet weten wat je niet weet”.

10.5 Vervolg

Voorgaande uitgebreide onderzoeksverslag kent mogelijk een belemmering om de Batavieren boodschap goed te lezen. Vandaar dat de Batavieren ook een makkelijkere, leesbaardere publieksversie hebben gemaakt “Push, wat is jouw toekomst na je sportcarrière”. Deze uitgave is te verkrijgen bij de Batavieren. Mochten er nog vragen zijn, dan kunt u mailen met de Batavieren John Elffers (j.elffers@aef.nl) of Sikko Onnes (sikko@onnes.nu) of met Wietske de Ruiter (KNHB) wietske.de.ruiter@knhb.nl.

Tevens is er een start gemaakt met een programma, een samenwerking tussen de KNHB en TeamNL@work, voor de ondersteuning van de huidige Nederlands elftal spelers en speelsters bij de duale ontwikkeling en de transitie naar hun eerste baan. Ook bestaan er plannen om in het najaar per maatschappelijk terrein een Batavieren-netwerk te bouwen ter consultatie en ondersteuning voor internationals die zich willen oriënteren op één of meerdere terreinen.

Bijlagen



Bijlage 1

Overzicht van de onderzochte groep internationals – mannen en vrouwen

Vrouwen

Carlien Dirkse van den Heuvel
Sabine Mol
Maartje Goderie
Maartje Paumen
Renske van Geel
Frederique Derkx
Naomi van As
Eveline de Haan
Sophie Polkamp
Michelle van der Pols
Kitty van Male
Chantal Storry (*voorheen De Bruijn*)
Jacky Schoenaker
Joyce Sombroek
Eefke Mulder
Ellen Hoog
Kim Lammers

Minke Smabers
Wieke Wernink-Dijkstra
Marilyn Agliotti
Fatima de Moreira de Melo
Willemijn Kuis-Bos
Jiske Snoeks
Miek van Geenhuizen
Janneke Schopman
Lisanne de Roever
Minke Booij
Merel de Blaey

Mannen

Klaas Vermeulen
Taeke Taekema
Geert Jan Derikx
Floris van der Linden
Quirijn Caspers
Wouter Jolie
Jaap Stockmann
Tim Jenniskens
Teun de Nooijer
Jeroen Delmee
Eby Kessing
Rob Derikx
Rogier Hofman
Robert van der Horst
Floris Evers
Erik Bouwens

Roderick Weusthof
Guus Vogels
Mark Jenniskens
Marcel Balkestein
Jan-Willem Buissant
Timme Hoyng
Constantijn Jonker
Niek van der Schoot
Hidde Turkstra
Sander van der Weide
Laurence William Docherty
Ronald Brouwer
Rob Reckers
Teun Rohof
Matthijs Brouwer

Bijlage 2

Onderzoekswerkgroep en andere direct betrokkenen

Onderzoeksgroep

Anneke Goslings
Dillianne van den Boogaard
Ingrid Wolff
John Elffers
Leonoor Voskamp
Marc Delissen
Mieketine Wouters
Niek van Exel
Rick Volkers
Wieke Dijkstra
Fons Fonteijn

Bas Nieuwe Weme
Friso Jiskoot
Jan Albers
Klaas Veering
Maartje Scheepstra
Martijn van Westerop
Nicky Koolen
Oene van Brunschot
Sikko Onnes
Wietske de Ruiter
Rogier van 't Hek

Andere direct betrokkenen

Marjolein Miltenburg (TeamNL@work)
Wanda Schapendonk (TeamNL@work)
Diederik Francoys (McKinsey & Company)
Diederik Nelissen (McKinsey & Company)
Meike van Luijt (Andersson Elffers Felix)
Mirte Aalbers (TCH | Rabobank)
Barbara van Manen (TCH | Rabobank)

Bijlage 3

Overzicht gebruikte kennismodellen

3.1 Het integrale model van NOC*NSF

AGE	10	15	20	25	30	35		
Athletic level	Initiation		Development		Mastery		Discontinuation	
Psychological level	Childhood		Puberty Adolescence		Young adulthood		Adulthood	
Psychosocial level	Parents Siblings Peers		Peers Coach Parents		Partner Coach Support staff Teammates Students		Family (Coach) Peers	
Academic/ Vocational level	Primary education		Secondary education		(Semi-) professional athlete		Post-athletic career	
			Higher education		(Semi-) professional athlete			
Financial level	Family		Family Sport governing body		Sport governing body Government/NOC Sponsor		Family	Employer

3.2 College stof programma Job Market Strategy UvA Business School 2020

Sinds een paar jaar is dit een keuzevak bij de UvA Business School om masters' studenten te helpen bij de keuze naar hun eerste baan.

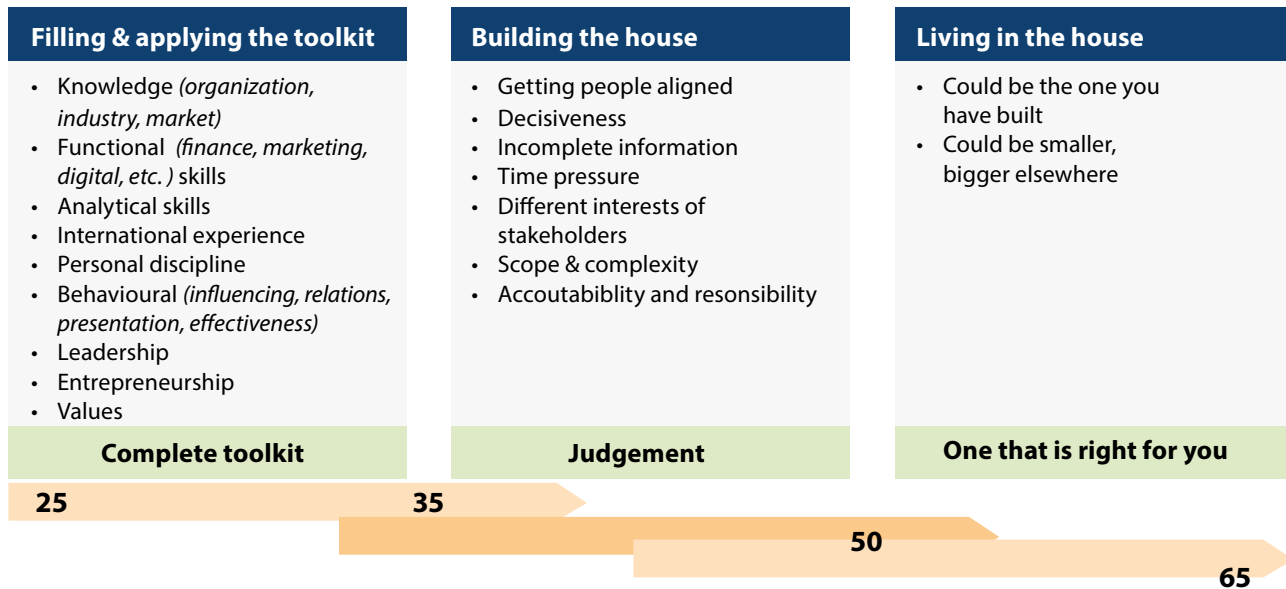
Naast het verwerven van inkomen, geven de circa 500 studenten die hebben deelgenomen aan dat de belangrijkste reden om te gaan werken is persoonlijke en professionele ontwikkeling.

De vraag die dan rijst is:

- **wat ontwikkel je?**
(figuur 1, working life, the what; figuur 2 personal discipline, the 10 commandments)
- **waar ontwikkel je je?**
(figuur 3, the where: different angles)
- **hoe ontwikkel je je?**
(figuur 4, filling the toolkit, the how)

Figuur 1

Working life: the what



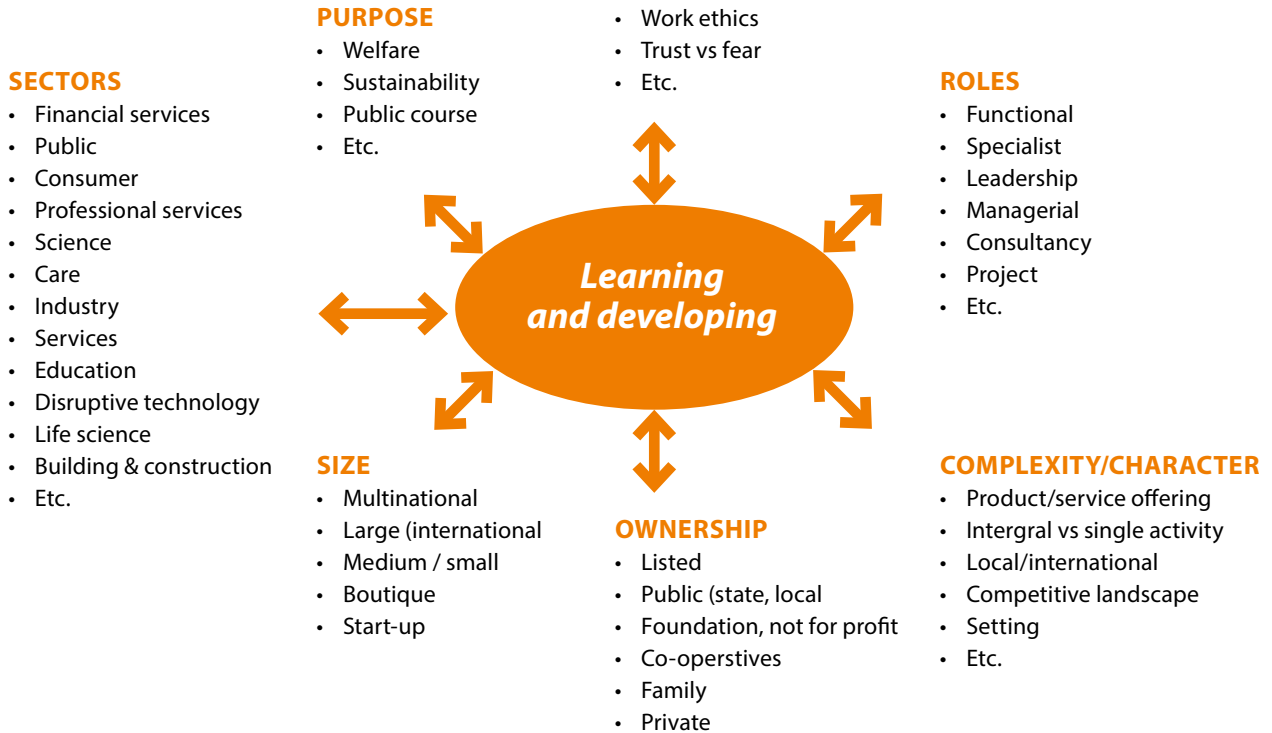
Figuur 2

Personel dicipline: the 10 commandments

- Being on time (work, meetings etc.)
- Getting things done (deliver up to what is agreed upon and beyond)
- Realising where the bar is (i.e. quality of the delivery)
- Communicating when you are not able to deliver (happens, but let others know in advance)
- Being prepared (excellent preparation is key)
- Being responsive (react to mails, calls, apps etc. in a timely way)
- Showing appreciation (thank for advice, enjoyed hospitality etc.)
- Trying to understand what drives/motivates the other side of the table (get an understanding first before voicing your view)
- Being prepared to give it the extra mile (hard work and commitment)
- Showing determination (overcoming setbacks is crucial in your development)

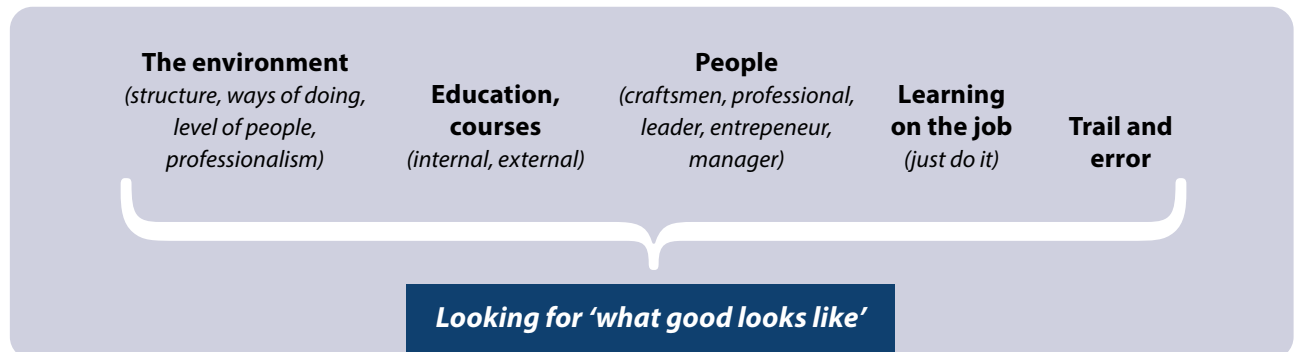
Figuur 3

The Where: Different Angels



Figuur 4

Filling the toolkit: the How



Bijlage 4

Huidige organisatie duale ontwikkeling staf KNHB

Uitgangspunten

Voor de sportbonden ligt er een verantwoordelijkheid en een kans om de maatschappelijke impact te vergroten door de tophockeers te ondersteunen in hun duale ontwikkeling. De duale ontwikkelingsstaf kan de duale ontwikkeling vroegtijdig verbeteren in het trainings- en begeleidingsprogramma. De focus ligt op een duurzame persoonlijke- en professionele ontwikkeling.

Doelen duale ontwikkelingsstaf

Fase 1 (14-18 jaar)

- Middelbare school diploma
- Bewuste studiekeuze
- Eerste stap: wie ben ik, wat wil ik

Fase 2 (19-23 jaar)

- Studie diploma
- Bewuste keuze vervolg- (parttime) werk of verder studeren.
- Tweede stap: wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik

Fase 3 (23- einde loopbaan)

- Bewuste keuze structurele baan
- Bewuste arbeidsmarkt verkenning
- Derde stap: bewuste branche en loopbaan keuze

Fase 4

- Bewuste transitie
- Binnen één jaar een baan

Organisatie duale ontwikkelingsstaf

De duale ontwikkelingsstaf bestaat uit 2 stafleden, elk voor 0,4 fte. De voornaamste activiteiten zijn

- Jaarlijkse diepte interviews t.a.v. de ontwikkelingsplannen en persoonlijke midset- met alle spelers/speelsters (ongeveer 80)
- Jaarlijkse transitiegesprekken met gestopte spelers gedurende 2 jaar (ongeveer 20)
- Jaarlijkse (2x) korte interviews t.a.v. de voortgang en planningsresultaten (ongeveer 16)
- Onderhouden contacten met universiteiten, hogescholen, middelbare scholen (LOOT-scholen)
- Onderhouden contacten met NOC*NSF en relevante clubs die veel internationals leveren
- Voorlichting aan alle selecties aan begin van trainingsprogramma en ouders jeugdteams
- Regie over de inhoud van derden
- Onderhouden van contacten met preferred suppliers en volgen van ontwikkeling in de markt van ondersteuners opstellen van kwartaalrapportages
- Onderhouden speler ontwikkelingsvolgsysteem + kwartaalrapportage
- Monitoren en ondersteunen spelers met leerproblemen in jeugd A en jeugd B. Dit betreft mogelijk 15% van de jeugd internationals (ongeveer 12)

Relatie met NOC*NSF

- NOC*NSF heft ook een transitie-desk met bijbehorende financiën
- Nader overleg lijkt noodzakelijk t.a.v. afbakening "wie doet wat"

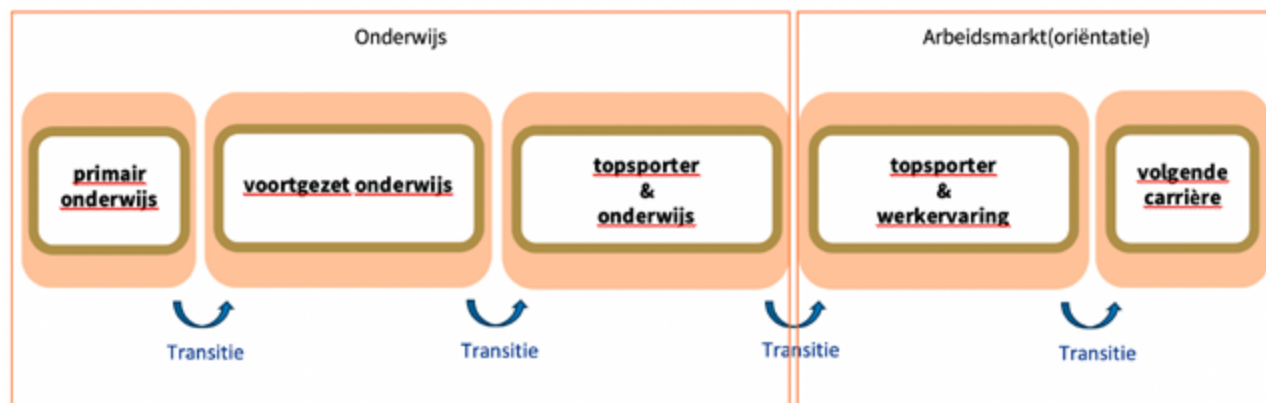
Bijlage 5

De huidige organisatie en werkwijze van TeamNL@Work van NOC *NSF

Het project TeamNL@work is in de zomer van 2017 gestart met een gedeelde visie van het ministerie van VWS en NOC*NSF: 'Door vroegtijdige bewustwording en doorlopende begeleiding maken alle sporters in Nederland met een status van NOC*NSF kennis met het belang van transities en helpt dit hen bij een soepele transitie naar een volgende carrière.' Vanuit deze visie is na de zomer van 2017 TeamNL@work gestart.

Onderwijs

Het is belangrijk dat topsporters hun topsport kunnen combineren met onderwijs. Binnen de gehele onderwijskolom zijn er faciliteiten om dit te mogelijk te maken. Deze faciliteiten zijn beschikbaar voor topsporters met een A, Selectie-, of HP-status en voor internationale talenten, nationale talenten en beloften. Er is begeleiding vanuit de TeamNL Centra met life skill coaches en studie begeleiders.



Ondersteuningsmogelijkheden vanuit TeamNL@work

De levensloop van een topsporter kent verschillende transities. Deze zijn ondergebracht binnen TeamNL@work.

Voortgezet Onderwijs

Er zijn 29 Topsport en Talentscholen in Nederland. Deze scholen zijn verenigd in de stichting Landelijke Organisatie Onderwijs en Topsport (LOOT). Indien noodzakelijk kunnen deze scholen extra onderwijsvoorzieningen aanbieden, zoals:

- een flexibel lesrooster met ruimte voor trainingen en wedstrijden.
- (gedeeltelijke) vrijstelling van bepaalde vakken.
- uitstel of vermindering van huiswerk.
- voorzieningen om achterstanden, veroorzaakt door afwezigheid in verband met trainingen en wedstrijden, weg te werken.
- uitstel of aanpassing van repetities en/of schoolonderzoeken.
- begeleiding van een "LOOT"-begeleider.
- gespreid examen over twee schooljaren.

MBO

Er zijn 30 MBO-instellingen in Nederland die topsportvriendelijk onderwijs bieden. Deze scholen mogen afwijken van het wettelijke aantal uren onderwijs, mits de school kan aantonen dat de kwaliteit van het diploma is gegarandeerd. De topsportcoördinator van de betreffende school maakt afspraken met de topsporter, afhankelijk van de trainingsintensiteit en planning.

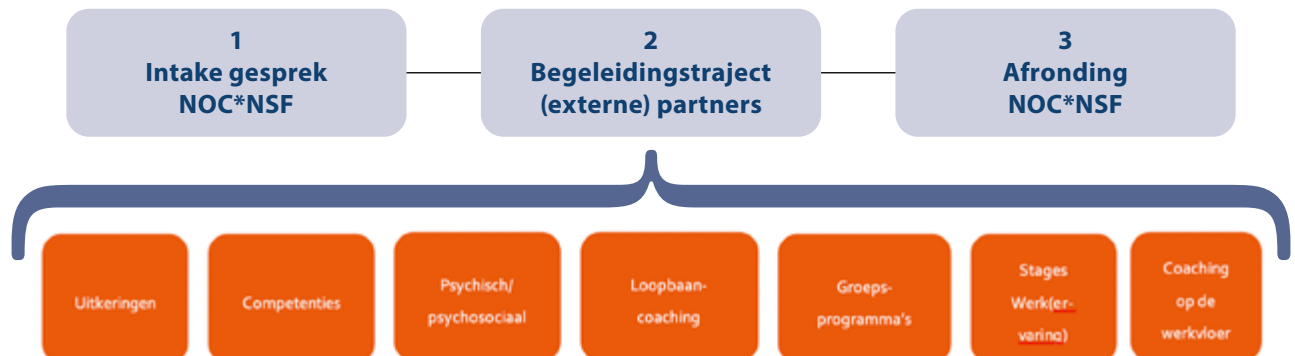
Hoger Onderwijs

Voor topsporters in het hoger onderwijs hebben we met verschillende hogescholen en universiteiten afspraken gemaakt over de organisatie van het onderwijs voor topsporters. Deze afspraken zijn opgenomen in het Actieplan FLOT (Flexibel Onderwijs en Topsport). Het actieplan geeft richting aan Hoger Onderwijsinstellingen om topsportende studenten zodanig te begeleiden dat het mogelijk is om je zowel op het gebied van sport als op het gebied van studie zich optimaal te kunnen ontwikkelen.

Arbeidsmarkt(oriëntatie)

Naast onderwijs versoepelt het opdoen van werkervaring ook de stap naar uiteindelijk de arbeidsmarkt. Vanuit TeamNL@work richten we een bedrijvenpool op met werkorganisaties die ruimte bieden aan (oud)topsporters voor arbeidsmarkt(oriëntatie), (snuffel)stages en/of werk(ervarings)plekken.

Daarnaast bieden we topsporters met een status (en tot twee jaar na einde status) ook loopbaancoaching, groepscoaching, psychische/psychosociale ondersteuning, coaching op de werkvloer en verschillende praktijkprogramma's aan. De praktijkprogramma's die wij aanbieden zijn: sportmarketing en -media, sprekers, procesbegeleiding, internationaal besturen, personal branding, fit for the job en ondernemen. De namen van de deelnemers aan deze programma's zijn openbaar. Enkele (oud)hockeysers die deelgenomen hebben aan deze programma's zijn Jelle Galema, Bob de Voogd, Maria Verschoor, Sam van der Ven, Ireen van den Assem en Margot van Geffen.



Facts intakegesprekken

Om te bepalen welke ondersteuning passend is, wordt er altijd gestart met een vertrouwelijk intakegesprek, gevolgd door een passend begeleidingsaanbod. Dat kunnen soms ook meerdere begeleidingstrajecten zijn. Maatwerk is ons uitgangspunt. Hieronder staat dit proces weergegeven. Inmiddels hebben we al meer dan 400 (oud)sporters in een intakegesprek gesproken. Olympisch, Paralympisch, niet Olympisch, actief, gestopt, man, vrouw, teamspeler en individuele sporters.

Overzicht van aantal intakes

Jaar	Aantal intakes per jaar
2017 (vanaf september)	34
2018	107
2019	118
2020	140

Ter achtergrond cijfers van de intakes tot en met maart 2021:



Monitoring

Onafhankelijke metingen in opdracht van het ministerie van VWS worden uitgevoerd door het Mulier Instituut (voor rapport zie website Mulier). Inmiddels zijn er twee metingen gedaan. Mooie conclusies zijn dat een ruime meerderheid van de topsporters (80%) erg tevreden is over TeamNL@work, dat het ondersteuningstraject beoordeeld wordt met een gemiddelde van een 8,5 en dat (oud)topsporters het traject sterk aanraden.

Andere belangrijke conclusies:

- Eén op de vijf topsporters is nog helemaal niet bezig met de overstap naar een volgende maatschappelijke carrière (studie/werk).
- Ruim de helft van de topsporters met een selectiestatus (57%) ervaart het huidige inkomen als onvoldoende om financieel rond te komen.
- Voor twee derde van de oud-topsporters was de beëindiging van hun topsportcarrière grotendeels vrijwillig. Niettemin heeft eenzelfde aandeel moeite (gehad) met de overstap naar een andere invulling van hun leven. Een op de drie oud-topsporters vond de carrièrebeëindiging lastiger dan vooraf gedacht.
- De meeste topcoaches zien de combinatie van topsport met studie/werk gericht op een volgende carrière als een gedeelde verantwoordelijkheid van de topsporter zelf, de coach en de bond/NOC*NSF. Vergelijken met 2017 vinden minder coaches dat deze verantwoordelijkheid alleen bij topsporters ligt (6%).
- Topsporters met een status beoordelen de rol van de coach in de combinatie topsport met studie/werk vaker als stimulerend (36%) dan topsporters zonder status (11%) en oud-topsporters (15%). Topcoaches zelf beoordelen hun eigen rol positiever. Wel is de bewustwording bij de coaches over dit onderwerp gestegen ten opzichte van 2017.

Meer informatie

Meer informatie over topsport en onderwijs is te vinden op <https://nocnsf.nl/athlete-services/teamnlwork-onderwijs> en over het project: teamnlwork.nocnsf.nl

Bijlage 6

Overzicht van de LOOT-scholen met aandacht voor topsport

Doelstellingen en werkwijzen

Een Topsport Talentschool (ookwel LOOT-school) is een school voor voortgezet onderwijs waar talentvolle sporters de gelegenheid krijgen om hun topsportontwikkeling te combineren met onderwijs. Vanaf de brugklas is het mogelijk om gebruik te maken van de specifieke mogelijkheden van de Topsport Talentscholen.

Als (aankomend) topsporter heb je veel tijd nodig voor trainingen, wedstrijden en reizen. Vaak komt het onderwijs dan in gedrang. Op een Topsport Talentschool wordt rekening gehouden met je sportactiviteiten door je een aangepast programma te bieden op school. Een Topsport Talentschool mag namelijk extra faciliteiten bieden die op een normale school onmogelijk zijn.

Voor elk talent met een NOC*NSF-topsportstatus kunnen Topsport Talentscholen onderwijs bieden dat prima past in je sportprogramma. Topsport Talentscholen kunnen dus 'maatwerk' bieden en een belangrijk uitgangspunt voor de school is steeds te streven naar een schooldiploma dat bij je past!

Verspreiding LOOT-scholen:



Overzicht LOOT-scholen

- Alkmaar**- OSG Willem Blaeu
- Almelo**- CSG het Noordijk
- Almere**- OSG Echnaton
- Alphen aan den Rijn**- Scala College
- Amsterdam**- Calandlyceum
- Apeldoorn**- Veluws College
- Arnhem**- Beekdal Lyceum
- Bergen op Zoom**- RSG 't Rijks
- Den Haag**- Segbroek College
- Eindhoven**- Sint Joriscollege
- Emmen**- Carmelcollege
- Enschede**- het Stedelijk Lyceum
- Groningen**- Topsport Talentschool
- Heerenveen**- OSG Sevenwolden
- Hilversum**- CVO 't Gooi
- Hoofddorp**- Haarlemmermeer lyceum
- Hoorn**- Tabor College
- Leiden**- Leonardo College
- Nijmegen**- SSgN
- Rosmalen**- Rodenborch College
- Rotterdam**- Thorbecke Voortgezet Onderwijs
- Sittard**- DaCapo College
- Sittard**- Trevianum Scholengroep
- Tilburg**- Koning Willem II College
- Utrecht**- Leidsche Rijn College
- Venhuizen**- LOOT college
- Venlo**- College Den Hulster
- Vlissingen**- Scheldemond College
- Weert**- Het College
- Zwolle**- CSE Thomas a Kempiscollege

Bijlage 7

Duty of Care

Voornaamste aanbevelingen onderzoeksrapport 'Duty of care in sport' in opdracht van de Britse minister van Sport (april 2017)

- **A sports ombudsman**

The government should create a Sports Ombudsman (a Sports Duty of Care Quality Commission). This organisation should have powers to hold national governing bodies (NGBs) to account for the Duty of Care they provide to all athletes, coaching staff and support staff, providing independent assurance and accountability to address many of the issues covered by this review.

- **Measurement**

The government should measure Duty of Care via an independent benchmark survey giving equal voice to all stakeholders in the system. The results of the survey, which could act as the basis for the Duty of Care performance indicator mentioned in the "Sporting Feature" strategy, would allow government and others in the sport sector to monitor whether sport duty of care policies intended to improve standards are working, and inform future policies and investment decisions. The survey should give an indication of levels of trust in the provision and receipt of support in sport.

- **Named board member responsible for Duty of Care**

All NGB boards should have a named Duty of Care Guardian. The Guardian should have an explicit responsibility and leadership role to engage with participants across the talent pathways and in community sport, and to provide assurance at board level. This assurance should be evidenced in a public statement from the Duty of Care Guardian in the NGB's annual report. Duty of Care should be a mandatory condition of future funding and all funded sport bodies should demonstrably apply it.

- **Induction Process**

An induction process should be carried out for all participants entering elite levels of sport (and, where relevant, their families should also be included). The content will change depending on the level the individual is within the system but it should include the steps involved with entering the elite system, what can be expected while training and competing, and what to be aware of and prepare for regarding exiting the elite level.

- **Exit survey for elite athletes**

As participants leave formal programmes an independent exit interview should be conducted, the results of which would be taken account of in future funding discussions.

- **Duty of Care Charter**

A Duty of Care Charter should be established by government, explicitly setting out how participants, coached and support staff can expect to be treated and where they can go if they need advice, support and guidance. As part of this, participants who receive funding (in any part of the system) should be offered honorary contracts, which set out the roles and responsibilities of both the sport and the participant.

- **The British Athletes Commission (BAC)**

Government should independently fund the BAC to enable it to provide the best support to participants on talent pathways in Olympic and Paralympic sports. This will increase confidence in grievance and dispute resolution, reducing the need for escalation, saving time, money and emotion.

