



**Drop-out van sporttrainers bestudeerd
vanuit het perspectief van de sportfederatie**

April 2023



**VLAAMSE
TRAINERSCHOOL**
SPORT VLAANDEREN - SPORTFEDERATIES
UNIVERSITEITEN EN HOGESCHOLEN LO

**SPORT.
VLAANDEREN**

INHOUDSTAFEL

1. Situering p. 3
2. Bewustzijn rond drop-out van trainers bij sportfederaties p. 4
3. Wat zijn de redenen voor drop-out? p. 7
4. Hoe drop-out aanpakken? p. 8
5. De impact van een coachlicentiesysteem p. 11
6. Samen voor een actief beleid p. 12
7. Conclusie p. 13
8. Colofon p. 14

1. Situering

In 2021 werd door de Vlaamse Trainersschool een [factsheet](#) gepubliceerd op het Kennisplatform Sport Vlaanderen rond de **drop-out bij sporttrainers in Vlaanderen**. In onderstaande infokader worden de belangrijkste resultaten uit deze factsheet opgesomd.

Op het **niveau van de sportfederatie** bleek uit de factsheet dat er tussen de verschillende sportfederaties een **grote variabiliteit** is qua drop-out van sporttrainers. De drop-outscore schommelde in 2020 tussen 5.6% en 66.3%. Maar liefst 11 sportfederaties vertoonden drop-outpercentages die zich boven de 30% situeren. Aan de andere kant van het continuüm hadden 11 sportfederaties een heel laag drop-outpercentage, onder de 10%.

Om de complexe dynamiek van het drop-outfenomeen binnen de sportfederaties in Vlaanderen beter te kunnen begrijpen, werkte de Vlaamse Trainersschool een onderzoeksmethodiek uit waarbij **diepte-interviews werden afgenomen bij 10 Vlaamse sportfederaties** die zich in 2020 situeren op dit brede continuüm van hoge tot lage drop-out. De volgende sportfederaties werden geselecteerd: Danssport Vlaanderen (56%), Paardensport Vlaanderen (37%), Voetbal Vlaanderen (34%), Basketbal Vlaanderen (27%), Vlaamse Zwemfederatie (15%), Tennis en Padel Vlaanderen (15%), Gymnastiekfederatie Vlaanderen (12%), Judo Vlaanderen (10%), Volley Vlaanderen (9%) en Vlaamse Tafeltennisliga (7%).

In dit rapport trachten we een antwoord te voorzien op volgende **onderzoeksvragen**: Is er bewustzijn binnen de sportfederaties rond het fenomeen van drop-out van sporttrainers in de sportclubs? Welke beleidsinstrumenten en incentives hebben sportfederaties in handen om drop-out van trainers binnen hun sportclubs succesvol tegen te gaan? Wat werkt er op het terrein voor wie? Kunnen de lage drop-outpercentages in bepaalde sportfederaties worden toegeschreven aan bewuste beleidsinitiatieven hierrond en kunnen deze ook door andere sportfederaties worden overgenomen? Wordt de aanwezigheid van een coachlicentiesysteem gepercipieerd als een positief instrument om de drop-out van trainers tegen te kunnen gaan? Welke ondersteuning verwachten sportfederaties?

De diepte-interviews werden in de periode najaar 2021 – najaar 2022 afgenomen op basis van een **gevalideerd onderzoeksprotocol** door de VTS-medewerkers Daphne Van Dessel (liaison VUB), Yannick Prévost (voormalig liaison VUB) en Hans Vangrunderbeek (Sport Vlaanderen).

Resultaten factsheet rond drop-out bij trainers in Vlaanderen

- Het totaal aantal actieve trainers in Vlaanderen stijgt jaarlijks.
- De gemiddelde jaarlijkse drop-out van trainers in de periode 2017-2020 bedraagt 21.7%.
- Er is een significant lagere drop-out bij gekwalificeerden t.o.v. niet-gekwalificeerden.
- Er manifesteren zich relatief weinig verschillen qua drop-out op basis van geslacht.
- De drop-out is het grootst bij de jongste leeftijdsgroepen en neemt af met de leeftijd.

2. Bewustzijn rond drop-out van trainers bij sportfederaties

Datamonitoring

Sport Vlaanderen voorziet in samenwerking met de sportfederaties een **jaarlijkse monitoring** van het aantal actieve trainers in de Vlaamse sportclubs. Op de dashboards die beschikbaar zijn via het Kennisplatform Sport Vlaanderen valt ook het jaarlijkse verloop (drop-out) onder de trainers af te lezen. Uit de interviews blijkt dat de meeste **sportfederaties** ook een **eigen monitoringssysteem** hebben om de actieve trainers binnen de sportclubs op te volgen, o.a. via ledenadministratie en coachlicentie-systemen (CLS). Daaruit blijkt dat het aantal actieve trainers vaak hoger ligt dan in werkelijkheid door Sport Vlaanderen wordt geregistreerd. Redenen hiervoor zijn de angst voor fiscale controle en het niet doorgeven van niet-gekwalificeerde trainers (bv. helpende ouders). Omgekeerd blijkt uit de recente [factsheet](#) 'Trainers in de sportclubs in Vlaanderen' dat niet iedereen die een VTS-kwalificatie behaalt actief aan de slag gaat als clubtrainer.

Sportfederaties zijn zich grotendeels wel **bewust van het drop-outfenomeen bij de sporttrainers**. Drop-out wordt veelal geïnterpreteerd als een van de oorzaken van een trainerstekort. Alle sportfederaties zijn het er unaniem over eens dat alle factoren die kunnen bijdragen om het trainerstekort in te perken, grondig onderzocht dienen te worden en hun plaats hebben op de beleidsagenda. Momenteel wordt in het huidige beleid vooral ingezet op het verhogen van de instroom van trainers (o.a. door de VTS-opleidingen), maar het verlagen van de uitstroom is nog grotendeels onontgonnen terrein.

Sportfederaties winnen **informatie en data** ook in via **andere manieren**, zoals het doorvoeren van audits, uitsturen van federatietrainers naar de sportclubs, organisatie van conferenties en club sharing days tussen clubs onderling en de sportfederatie.



In 2019 bevroeg **Voetbal Vlaanderen** 1.337 actieve trainers, aangesloten bij de sportfederatie:

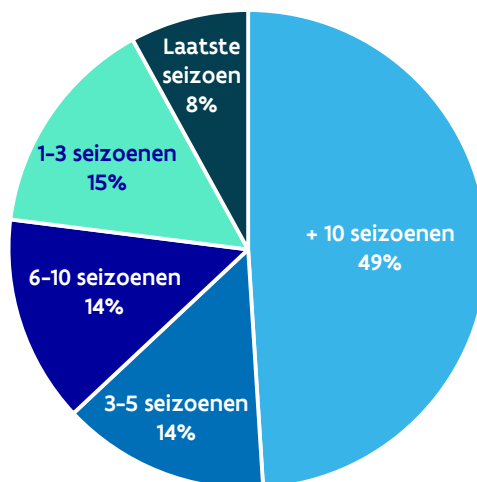
- Hoe lang zie je jezelf nog actief als voetbaltrainer?
- in welke mate voel je je als trainer gerespecteerd?
- In welke mate voel je je als trainer ondersteund?

De **resultaten** uit dit onderzoek worden hieronder weergegeven.

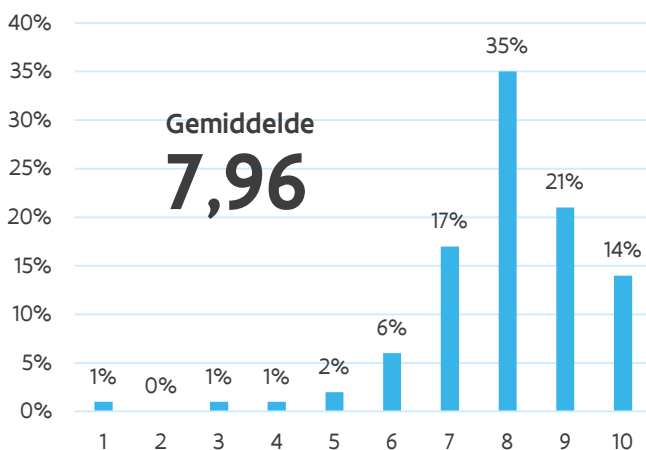
Het iVOX **marktonderzoek van de Vlaamse Zwemfederatie** uit 2020 peilde bij bestuursleden en trainers naar de **redenen waarom men als trainer aan de slag gaat**. De belangrijkste redenen die in dit marktonderzoek naar voor kwamen, waren:

- graag doen
- engagement teruggeven aan de club
- ervaring ter beschikking stellen
- bijdragen aan de positieve evolutie in de ontwikkeling

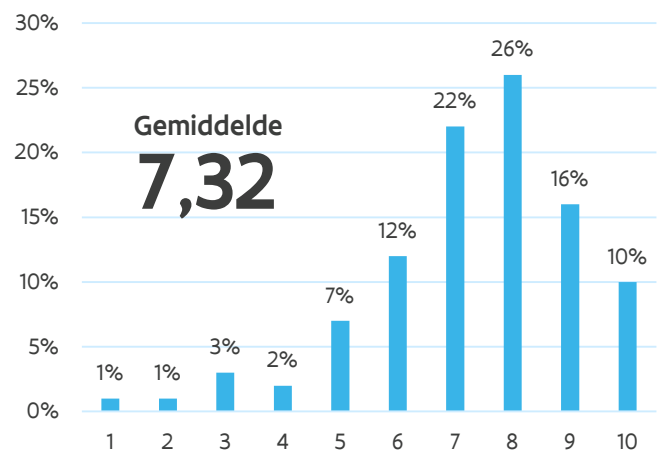
Hoeveel seizoenen zie je jezelf nog actief als trainer?



Ik voel me als trainer gerespecteerd



Ik word als trainer goed ondersteund



1: helemaal niet akkoord

10: helemaal wel akkoord

Retentiebeleid

Met het voeren van een retentiebeleid als sportfederatie wordt bedoeld op het voeren van een beleid om actieve trainers te behouden binnen de aangesloten sportclubs.

Uit dit onderzoek blijkt dat de overgrote meerderheid van de sportfederaties **(nog) geen actief retentiebeleid** voert. Het tegengaan van drop-out is (nog) niet structureel verankerd in het beleidsplan van de sportfederaties. Het is nog geen agendapunt op beleidsvergaderingen en er werden nog geen structurele werkgroepen opgericht om drop-out te vermijden.

Een sportfederatie die wel actief inzet op het tegengaan van drop-out van sporttrainers is

Tennis en Padel Vlaanderen. Binnen hun beleidsplan 2021-2024 werd de **Gamechanger-campagne** opgenomen om onder meer actief in te zetten op het stimuleren van binding tussen trainers onderling en clubbestuurders.

Tennis en Padel Vlaanderen is erin geslaagd een **'trainerscommunity'** te creëren, alsook het **imago** en de **waardering** van de trainer positief te stimuleren. De appreciatie voor de tennistrainer wordt nadrukkelijk in de verf gezet via inspirerende quotes ("a good coach can change a life"), interviews, video's, oefenstof, bedankingen, podcasts, reels, het Gamechangers-instagramkanaal en de [website](#) van Tennis en Padel Vlaanderen.

Ervaren sportfederaties drop-out van trainers als een probleem?

Bij de tien ondervraagde sportfederaties was er **sterke diversiteit** in het antwoord op deze vraag van uitgesproken 'neen' tot volmondig 'ja'.

Sportfederaties die dit als een probleem ervaren, geven aan dat het uitvallen van trainers een daling van de kwaliteit van de begeleiding en stijgende workload voor de beschikbare trainers met zich meebrengt.

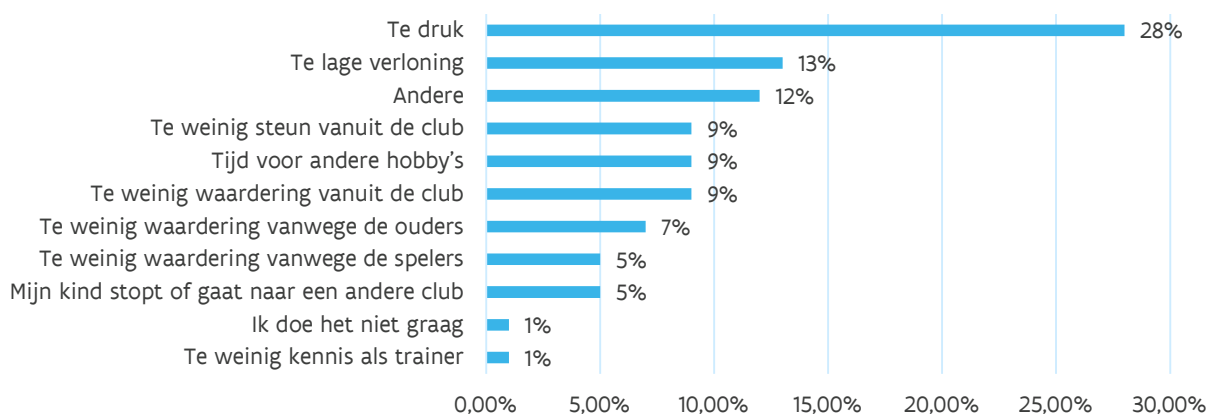
Sportfederaties geven aan dat trainers

meer ontlast moeten worden van heel wat randzaken, en beter ondersteund dienen te worden. Een motiveringsbeleid dringt zich op.

Onderzoek Voetbal Vlaanderen

Voetbal Vlaanderen vroeg in 2022 aan 850 actieve trainers: Stel dat je zou stoppen, wat zou de reden zijn? De hoofdredenen bleken te zijn: te druk, te lage verloning, te weinig waardering vanuit de club, te weinig tijd voor andere hobby's, te weinig steun vanuit de club.

Stel dat je zou stoppen, wat zou de reden zijn?



3. Wat zijn de redenen voor drop-out?

Omwille van privacy-redenen (GDPR) mogen gestopte coaches niet meer bevestigd worden eens ze geen lid meer zijn van de sportfederatie. Sportfederaties mogen gegevens niet langer bijhouden dan nodig is, wat het moeilijk maakt om de exacte redenen van drop-out te bevestigen. Sportfederaties halen echter zelf volgende redenen het vaakst aan:

- Het trainerschap is **tijdsintensief**, er wordt 's avonds en in de weekends een groot engagement verwacht waardoor dit moeilijk te combineren is met job en gezin.
- **De vergoeding is laag.**
- Te **weinig ondersteuning en begeleiding**. De onzekerheid over de eigen competenties kan heel wat stress veroorzaken.
- Wijzigingen in de **familiale situatie**: (klein)kinderen krijgen, scheiding, verhuis,...
- Het **fiscaal voordelige studentenstatuut stopt** wegens aflopen van de studies.

- **Administratieve rompslomp** om in een wettelijk kader de functie van trainer te kunnen uitoefenen. BTW-plichtig of niet? Vrijwilligerswerk? De complexiteit van het statuut en inkomstenverlies aan de fiscus doet de vraag rijzen: "Waarom doe ik dit nog?".

Sportfederaties spreken van een **algemene mentaliteitswijziging bij sportbegeleiders**: men verkiest een kleiner engagement omwille van minder verplichtingen en een groter financieel voordeel op kortere tijd (bv. liever een sportkamp geven in plaats van een volledig seizoen trainingen en wedstrijden begeleiden). Trainers wegen de financiële return af met de tijdsinvestering: trainingen voorbereiden, geven en evalueren vraagt veel werk. In heel wat andere sectoren verdien je (veel) meer voor minder werk.





4. Hoe drop-out aanpakken?

De bevroagde sportfederaties halen heel wat zinvolle initiatieven aan om drop-out van sporttrainers tegen te gaan. Op de volgende pagina's wordt een **overzicht van good practices per sporttak** weergegeven ter inspiratie.

Daarnaast geven sportfederaties ook tips mee voor het **heractiveren van trainers** die eerder hebben afgehaakt. Een centrale rol hierin zien ze weggelegd voor de sportclubs. Zij kunnen hun ex-leden (trainers) namelijk wel blijven uitnodigen voor wedstrijden en events om betrokken te blijven bij de sportclub. Na een aantal jaar komen ze mogelijks opnieuw in de sportclub terecht met hun kinderen, een geknipt moment om een eventuele herinstap te bevragen. Eens men het trainerschap

opnieuw opneemt, is er nood aan een trajectbegeleiding in de club en een motivatiebeleid. Sportclubs zetten best in op het creëren van binding tussen trainers en clubbestuurders, het uitbouwen van de sportclub als een sociale ontmoetingsplaats waar vaardigheden ontwikkeld kunnen worden, het creëren van een community door waarderingsverhogende initiatieven voor de trainer, enz. Sportclubs vragen bij trainers best naar de haalbaarheid van het engagement en het eventuele voorkeursteam om mee te werken. Indien dit het geval is, zal volgens de bevroagde sportfederaties de stress die trainers ervaren, verlagen en hun welbevinden verhogen. Een gericht motivatie- en ondersteuningsbeleid wordt aangegeven als het beste retentiebeleid.

Good practices

	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustmakingssessies van bestuursleden • ROS (Recruteren – Opleiden – Soigneren). Hoe kunnen we onze trainers beter verzorgen? Bv. geen jaarlijks evaluatiegesprek, maar een groeigesprek waarin toekomstgericht gepeild wordt naar de noden (Wat wil/kan jij?) • Praatcafé's • Leuke ideeën (innovatief project: sportclubs krijgen bonuspunten, de sportfederatie bundelt info en reikt tools, handvaten, hulp, inspiratie aan)
	<ul style="list-style-type: none"> • Cursus jeugdcoördinatie: samenbrengen van beginners en ervaringsdeskundigen • Puzzel van trainingsmomenten zodat trainingen kunnen bijgewoond worden en coaches van elkaar kunnen leren • Coach de coach-project pakt coaches aan die zich alleen voelen (mentorship) • Inspiration Day: bijscholings- en netwerkmoment voor coaches • Basketbal Vlaanderen Day met verschillende doelgroepen verenigen (scheidsrechters, clubbestuurders, coördinatoren): shift van concurrentie naar samenwerkend en delen van good practices • Bijscholingsplicht: één bijscholing per jaar geeft gratis technische vergunning voor de trainer (kostenbesparend voor clubs) • Digitalisering van trainerscursussen: drempelverlagend, zelfstudieaanbod om een groter aantal trainers te bereiken
	<ul style="list-style-type: none"> • Trainers motiveren om jaarlijks opnieuw aan te sluiten door het aanbieden van een gratis lidmaatschap, incentives (kaftje, pen, notitieblok)
	<ul style="list-style-type: none"> • Rubriek op VTTL-website: 'club zoekt trainer', waarbij zoekcriteria kunnen ingegeven worden als woonplaats, diploma, actief/ooit actief geweest. Clubs kunnen via deze tool op zoek gaan naar trainers in het kader van heractivering
	<ul style="list-style-type: none"> • Laagdrempelig maken van het opleidingsaanbod: gratis bijscholingen volgen op het niveau van je diploma (of lager), digitaliseren van het opleidingsaanbod, clubs tools aanreiken hoe het trainerschap meer kapstokken te geven zodat de workload daalt (bv. hoe gesprekken voeren met trainers) • Club sharing days organiseren

Good practices

	<ul style="list-style-type: none"> • Geen specifieke preventiestrategie, wel kwaliteit van het opleidingsaanbod verhogen en de aantrekkelijkheid van de zwemsport als preventie voor dropout • Motiveringsbeleid: ruchtbaarheid geven, publiceren van permanente vormingen, jaarlijkse bijscholingen, nieuwsbrieven die uitdragen waarom een diploma halen belangrijk is • Financieel voordeel (subsidie vanuit sportfederatie + lokaal bestuur) voor het organiseren van bijscholingen en opleidingen • Clubs gaan in gesprek met beginnende trainers en geven de aanbeveling om binnen de twee jaar de VTS-Initiatorcursus te behalen. Sommige clubs betalen de kostprijs terug van de cursus bij behalen van de kwalificatie • Aanpassing van de vergoeding aan de mate van de trainerskwalificatie
	<ul style="list-style-type: none"> • 'Gamechanger'-congressen om een community te creëren tussen trainers en opwaardering van het trainersimago en appreciatie voor diens inzet • Stapsgewijs proces van spelende jeugd tot trainer: inschakelen als sparringpartners, vervolgens Start 2 Coach en Initiatoropleiding
	<ul style="list-style-type: none"> • Workload verlagen door de optie om te werken in kleinere pakketten: geen jaar lang lesgeven, wel tien lessen
	<ul style="list-style-type: none"> • Organisatie van opleidingen in clubs laten plaatsvinden: nabij en reality-based zodat ze kunnen leren en toepassen binnen hun eigen praktijk • Goed informeren: brochure met alle opleidingen, via website, nieuwsbrief en social media • Uitwerking e-learning module: als je mensen ondersteunt en competenter maakt, verhoogt de autonomie, de appreciatie en binding en zullen ze langer coach blijven • Inlevingsvermogen bij ouders in het trainerschap stimuleren door één training per maand twee ouders te betrekken op het veld • Informeren rond drie stappen: <ul style="list-style-type: none"> <u>Stap 1:</u> Behoud van coaches: positief leefklimaat en uitdagend leerklimaat (welbevinden en beter worden) <u>Stap 2:</u> Interne werving van nieuwe coaches: aanspreken van eigen jeugdspelers om de eerste stappen in coaching te zetten, duobaan (het werk verdelen, engagement verkleinen, ploegjes trainen samen en spelen apart: minder trainers nodig in de week, meerdere wedstrijdbegeleiders nodig), meelopen (voetbalista, referee in one day, oudere spelers bij jongere spelers, ouders betrekken) <u>Stap 3:</u> Aanvangsbegeleiding: startende coaches ondersteunen om de praktijkschok te verzachten (mentor, uitgewerkte trainingen en oefenstof meegeven, organisatieondersteuning)

5. De impact van een coachlicentiesysteem

De balsporten zijn de cluster bij uitstek waar coachlicentiesystemen (CLS) gangbaar zijn in het sportfederatielandschap. In andere sporttakken is de implementatie van een CLS de laatste jaren aan een opmars bezig. Heel wat sportfederaties tonen interesse en onderzoeken de mogelijkheden om een coachlicentie op een laagdrempelige en stapsgewijze manier te implementeren binnen de sportfederatiewerking, mede om de kwalificatiegraad van de trainers op het terrein te verhogen. De gepubliceerde factsheet [‘Drop-out bij sporttrainers in Vlaanderen’](#) leert ons immers dat drop-out bij gekwalificeerde trainers significant lager is dan bij niet-gekwalificeerde trainers.

Uit de afgenomen interviews blijkt dat slechts enkele sportfederaties **beperkte meerwaarde** zien in de implementatie van een CLS. Het is volgens hen simpelweg niet mogelijk om trainers zonder (het vereiste) VTS-diploma te verbieden om wedstrijden te coachen. Een CLS wordt door hen eerder gezien als drempelverhogend.

Basketbal Vlaanderen voerde een drempelverlagende overgangsmaatregel in voor ervaren coaches: het getuigschrift

ervaringsdeskundige. Hiermee kan jaarlijks een licentie aangevraagd worden om te coachen op het niveau waarvoor ze blijk van competentie gegeven hebben. De geldigheid van dit getuigschrift moet jaarlijks verlengd worden op basis van het volgen van een erkende bijscholing.

Zo ontstaat er een kwalificatiebeleid waarbij jonge instromende coaches kwalificaties verwerven door trainerscursussen te volgen en ervaren coaches de erkenning krijgen en zich jaarlijks bijscholen. Een **evolutie van laagdrempeligheid tot levenslang leren via bijscholingen en opleidingen**.

Voor **individuele sporten** is er momenteel in quasi geen enkele sportfederatie een systeem voorhanden dat zegt dat je in die bepaalde afdeling dat diploma moet hebben. Het is eerder een vraaggestuurd verhaal waarbij atleten bepalen wie hun trainer wordt. Wie stimuleert hier de verdere ontwikkeling van de trainer? Kan de sportfederatie via een CLS hier een positieve impact teweegbrengen? Of is de intrinsieke drang naar competentieverwerving van de trainer zelf de grootste stimulerende factor?



6. Samen voor een actief beleid

De sportfederaties geven aan dat Sport Vlaanderen en de Vlaamse Trainersschool een grote steun betekenen in het delen van data, good practices en organiseren van lerende netwerken rond dergelijke thema's.

Elke sportfederatie geeft ook aan dat het ontbreken van een **sterk statuut** van de sporttrainer een bedreiging is voor drop-out bij deze doelgroep.

Er is een sterke nood aan een degelijk juridisch en fiscaal statuut om trainers financieel te ondersteunen en belonen voor hun inspanningen en ook de mogelijkheden te vereenvoudigen om van trainer je beroep te

kunnen maken. Er wordt ernstig gepleit voor de erkenning en waardering van het beroep 'sporttrainer'. Het voorbeeld van flexi-jobs in de horeca wordt meermaals aangehaald omwille van de eenvoud: een registratie in een applicatie volstaat.

De **verschillende partners uit het Vlaamse sportlandschap** (VSF, Sportwerk Vlaanderen, Sport Vlaanderen, Netwerk Lokaal Sportbeleid, enz.) zouden hier samen hun schouders onder moeten zetten om dit een kans op slagen te kunnen geven.



7. Conclusie

Deze rapportage wil verdere bewustwording creëren in het Vlaamse sportlandschap over het drop-outfenomeen en een aanzet leveren tot structurele initiatieven om drop-out tegen te gaan en trainers langer in hun functie te houden.

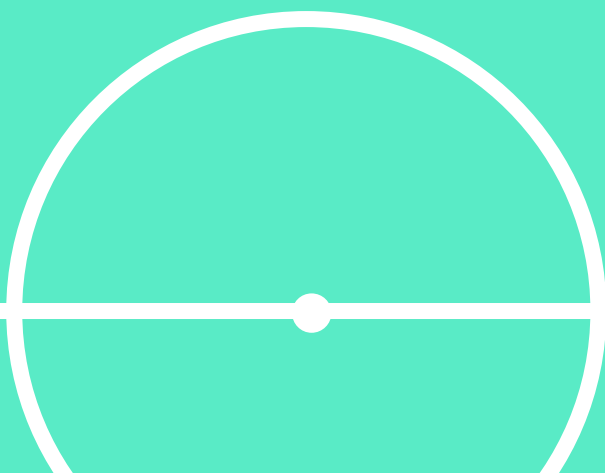
De afgenomen diepte-interviews bij de tien geselecteerde sportfederaties leverden heel wat nuttige inzichten op rond de complexiteit van het drop-outfenomeen van sporttrainers binnen de georganiseerde sportsector. Deze publicatie bevat ook een oplijsting van de beleidsinstrumenten en incentives die sportfederaties momenteel inzetten om drop-out van trainers binnen hun sportclubs succesvol tegen te gaan.

Wat vooral werkt, is het hanteren van een aanpak op maat van elke trainer. Streven naar een win-win als het gaat over tijdsbesteding en verloning en een evenwicht tussen job, gezin en het trainerschap is de betrachting. De complexiteit van het statuut en de beperkte erkenning van het beroep van sporttrainer zorgt voor veel stress en een te lage verloning in verhouding tot de prestaties, zeker omdat die binnen de vaak kostbare familietijd geleverd moeten worden (avonden, weekends en vakanties).

De lage drop-outpercentages in bepaalde sportfederaties kunnen uit deze bevraging niet specifiek worden toegeschreven aan bewuste beleidsinitiatieven hierrond. Tennis en Padel Vlaanderen blijkt de enige sportfederatie met lage drop-outcijfers die met de Gamechanger-campagne een specifiek retentiebeleid heeft uitgewerkt binnen het beleidsplan 2021-2024. Er zijn echter nog geen concrete cijfers beschikbaar om het effect van deze campagne op drop-out te meten.

De implementatie van een coachlicentiesysteem (CLS) heeft in de teamsporten tot een mentaliteitswijziging geleid bij jong en oud en zorgt dat de kwalificatiegraad verhoogt. Dit doet ons besluiten dat het CLS wel degelijk een positieve invloed uitoefent op de drop-out van sporttrainers.

Tot slot verwijzen we naar de nieuwe Beleidsfocus Professionalisering Sportkaderopleidingen, waarin projecten die gericht zijn op de instroom, doorstroom en valorisatie van trainers een plaats vinden, met o.a. coachlicentiesystemen, trainersverenigingen, enz.





COLOFON

Deze factsheet is een uitgave van Sport Vlaanderen, die voortbouwt op de eerder gepubliceerde factsheet [Drop-out bij sporttrainers in Vlaanderen](#) (aug. 2021).

Deze publicatie is ook te raadplegen via sport.vlaanderen/kennisplatform.

Depotnummer D/2023/3241/139

Eindredactie

Daphne Van Dessel & Hans Vangrunderbeek

April 2023

Verantwoordelijke uitgever

Philippe Paquay

Administrateur-generaal

Agentschap Sport Vlaanderen

Arenbergstraat 5, 1000 Brussel



SPORT.
VLAANDEREN