

De tweede carrière van topsporters:

# Van goud naar geld

**Topsporters mogen dan vele successen behalen, na hun carrière staan ze vaak met lege handen. Want niet iedere werkgever is geïnteresseerd in medailles, de meesten hechten aan opleiding en werkervaring. Hoe kun je hen toch overtuigen een ex-sporter in dienst te nemen? Of misschien nog beter: hoe kun je sporters al tijdens hun loopbaan met de arbeidsmarkt laten kennismaken?**

TEKST Peter Passenier | Schrijven met beloftes

**S**inds Pieter van den Hoogenband zijn carrière heeft beëindigd, geeft hij regelmatig lezingen. En dan vertelt hij over zijn jaren als topsporter, en hoe simpel het leven toen was. "Vanaf mijn 18de jaar heb ik maar één ding bereikt: ik ben 0,4 seconden sneller gaan zwemmen."

Zelfspot natuurlijk. Maar Mikkel Hofstee van Lifeguard begeleidt ex-sporters in een maatschappelijke carrière, en van hen hoort hij vaak hetzelfde verhaal – maar dan met een bittere ondertoon. "Die mensen hebben dikwijls weinig zelfvertrouwen. Zeker als ze niet al te veel opleiding hebben gehad, vinden ze zichzelf maar een domme sporter."

Het valt wel te begrijpen, want ex-sporters betreden een wereld die zij niet goed kennen. En die veel ingewikkelder is dan de hunne. "Bij topsport heb je een duidelijk doel", zegt Hofstee. "Ik ga goud winnen op de Olympische Spelen. En alles wat daarbij niet past, moet wijken: de studie, de feestjes en zelfs de familie. Ik ken de iemand die tijdens een trainingsprogramma een tante verloor. Hij kwam nog net opdagen op de begrafenis, maar verder was er voor rouw geen plaats."

En als dat doel wegvalt, lijkt het leven leeg. "Je moet je eens voorstellen dat het hoogtepunt van je leven op je 24ste ligt", zegt Hofstee. "Dat dit hoogtepunt bovendien

veel hoger ligt dan alles wat je ooit nog zal bereiken. Daarbij is het leven ook nog eens veel ingewikkelder geworden, want met een baan of een gezin moet je meerdere ballen in de lucht houden. En je speelt met andere spelregels: een werkgever is meestal niet van je prestaties onder de indruk."

## Zichzelf verbeteren

Ten onrechte, zegt Hofstee. Want topsporters beschikken volgens hem over eigenschappen waar het be- →



Mikkel Hofstee

# Bram Ronnes

Tot 2009 was Bram Ronnes beachvolleyballer. Hij was Nederlands Kampioen in 2005, behaalde goud op de European Tour in 2007 en kwalificeerde zich in 2008 zelfs voor de Olympische Spelen in Peking. "Dat stoppen vond ik best lastig", bekennt hij. "Beachvolleybal, daar ben ik goed in, dus voor mijn gevoel stapte ik van een podium af. Ik was bang om op te gaan in de massa, bang ook voor een wereld die ik niet goed kende. Gelukkig had ik tijdens mijn sportcarrière wel een universitaire studie bedrijfscommunicatie kunnen volgen – hoewel ik blij ben dat er in die tijd nog geen sprake was van een langstudeerboete. En bovendien heb ik twee schooljaren lang voor de klas gestaan. Dat heeft ongetwijfeld geholpen bij mijn persoonlijke ontwikkeling – en indirect dus ook om deze baan te vinden."



drijfsleven juist behoefte aan heeft. "Die mensen kunnen omgaan met teleurstellingen, zij hebben ervaring opgedaan met de pers, en bovendien weten ze hoe het er in het buitenland aan toegaat. Maar het belangrijkste is dat ze beschikken over een stalen discipline en dat ze iedere keer weer bereid zijn om zichzelf te verbeteren. Jammer dat werkgevers dat niet altijd zien."

Want dat is Hofstees ervaring: dat werkgevers sporters te kritisch bejegenen. "Wij kijken hier veel te veel naar diploma's en werkervaring. En die tendens wordt steeds sterker. Veel functies waar je vroeger gewoon mee kon beginnen, daar heb je nu een diploma voor nodig."

## Hindernissen

En volgens Annemarie Heuvel, projectleider bij het Servicepunt Topsporters UWV Werkbedrijf, verloopt het opleidingstraject van sporters vaak met hindernissen. "Begrijp me goed: veel van de mensen die wij begeleiden, zijn heel intelligent. Ik was vorige week bij de Universiteit Twente, en daar zie je veel sporters die hun carrière weten te combineren met een universitaire studie. Maar niet alle opleidingen zijn daarvoor even geschikt. Als je filosofie studeert, of kunstgeschiedenis, kun je 's avonds op de hotelkamer nog wel even een boek open slaan. Maar bij een praktijkstudie ligt het anders: daar moet je echt aanwezig zijn. Kijk naar Epke Zonderland. Die is 28, en die heeft vier jaar achterstand opgelopen bij zijn artsopleiding."

Daar komt nog eens bij dat topsporters geen ervaring opdoen met de arbeidsmarkt. Ze weten niet goed hoe ze

een cv moeten opstellen, en hun netwerk is niet altijd geschikt om snel aan het werk te komen. "Je kunt het vergelijken met iemand die al 30 jaar bij hetzelfde bedrijf werkt", zegt Heuvel. "Als die op vrijdag te horen krijgt: 'Mijnheer, we gaan het zonder u proberen', weet hij ook nog niet precies wat hij maandag moet doen. Zo iemand wordt opeens uit zijn veilige omgeving gerukt, net als een stoppende sporter."

## Actieve sporters

Ex-sporters hebben dus een achterstand in hun opleiding en werkervaring. Daarom ligt het voor de hand om ze tijdens hun carrière al met de arbeidsmarkt in contact te brengen. Dat is precies de taak van Bram Ronnes van 'Goud op de werkvloer' van Randstad. Hij begeleidt actieve sporters naar een bijbaan. En daarbij stuit hij weer op heel andere hindernissen. "Actieve sporters zijn natuurlijk jonger dan die ex-sporters, en daardoor hebben ze ook niet zo'n grote achterstand in opleiding en werkervaring. Ik hoef werkgevers dan ook nooit te overtuigen dat het zinvol is om hen in dienst te nemen. Maar als ik er dan aan toevoeg dat ze twintig weken per jaar in het trainingskamp zitten, en dat ze per week maar vijftien uur beschikbaar zijn, zie je het enthousiasme afnemen. Zeker als ik er dan nog bij zeg dat het voor een roeier handig is als hun kantoor naast de Bosbaan ligt: dan gaat er geen extra reistijd verloren voor de training."

## Begeleiding

Wat kunnen arbeidsdeskundigen doen om sporters – actieve en gestopte – te begeleiden? Ronnes pro-



## Annemarie Heuvel

Annemarie Heuvel kwam als waterpoloster uit voor Heidelberg, ZCE, ZPB. Bovendien speelde ze acht jaar lang in het Nederlandse team. Daarnaast had ze ook een baan: ze werkte bij een planningsbureau voor 25 servicemonteurs. “Maar”, vertelt ze, “dat werk viel steeds moeilijker met het waterpolo te combineren. Op een gegeven moment wilde ik naar een toernooi in Australië, en toen zei mijn werkgever: ‘Het is het een of het ander.’ Uiteindelijk heb ik gekozen voor mijn werk. En toch... de topsport heeft mij veel gebracht waar ik nog steeds dagelijks van profiteer. Ik heb geleerd samen te werken, door te zetten, te winnen. Maar ook om te verliezen.”

beert de functie altijd zo goed mogelijk op maat te krijgen. “Is het bijvoorbeeld mogelijk om thuis te werken? Of op afstand? Een sporter mag dan 25 uur per week trainen, maar daar zitten veel loze momenten tussen, momenten dat hij zijn lichaam juist rust moet gunnen. Dan kan hij best iets achter zijn laptop doen.”

Daarnaast valt er volgens hem ook veel te bereiken door een goeie planning. Sporters weten precies wat ze over zes weken gaan doen. Dus een werkgever kan hen plaatsen in die projecten die daarop aansluiten. Want in het ene project heb je misschien te maken met strakke deadlines, maar in het andere moet het werk binnen een half jaar af, en hoeft iemand dus niet continu beschikbaar te zijn.”

Heuvel drukt arbeidsdeskundigen op het hart om ex-sporters niet te vergelijken met leeftijdsgenoten. “Wij hadden eens een cliënt, een ex-atleet van rond de dertig, die een baan had gevonden op een accountantskantoor. Dat liep niet lekker. Zijn werkgever vond dat hij meters moest maken, die zag hem als een dertigjarige. Terwijl hij qua werkervaring te vergelijken was met iemand van 23. Om zijn achterstand te compenseren, besloot die man extra hard te werken, maar het was duidelijk dat de baan niet geschikt voor hem was. Daarom hebben wij voor hem bemiddeld, en uiteindelijk is hij aan de slag gegaan als artsbezoeker. Nu wordt er wel rekening gehouden met zijn gebrek aan ervaring. En daardoor functioneert hij veel beter.”

Heuvel betwijfelt of iedere arbeidsdeskundige voor deze begeleiding geschikt is. “Je moet niet vergeten dat wij jaren ervaring hebben, en een heel netwerk dat op die sporter aansluit. Bovendien, als je die mensen wilt bemiddelen, moet je ook hun taal spreken, en kunnen denken in kansen en mogelijkheden. Nee, ga er niet vanuit dat je je in zo iemand kunt verplaatsen. Die heeft vijftien of twintig jaar lang maar één doel voor ogen gehad, en moet zich nu richten op een heel nieuw leven. Om dat te begrijpen, moet je zoiets zelf hebben doorleefd.” ←