

# Sport beweegt naar werk

Kansen voor arbeidsmarktbeleid:  
meedoen in de samenleving,  
stage of vaste baan



# Colofon

## **In de publicatie komen de volgende organisaties en sportclubs aan bod:**

### **Sportnetwerk(t) (Utrecht)**

Roeivereniging Orca, Krachtsportvereniging De Halter en Sportnetwerk(t)

### **Leerwerkplekken bij sportvereniging (Enschede)**

Gemeente Twente en Omnisportvereniging Avantie Wilskracht

### **Feyenoord Jobscorer (Rotterdam)**

Feyenoord Rotterdam N.V en UWV Rotterdam

### **Bewegen naar werk (Rotterdam)**

RSV Sperwers, Gemeente Rotterdam en Rotterdam Sportsupport

### **Warming Up (Leeuwarden en Opsterland)**

Cambuur Verbindt / Warming Up en Gemeente Opsterland

### **Vooruit met Topsporters (Eindhoven)**

Vooruit met topsporters en Gemeente Eindhoven

### **Jongeren in beweging (Rotterdam)**

Challenge Sports, Gemeente Rotterdam en Rotterdam Basketbal

### **Beweging als Warming-up voor Re-integratie (Zutphen en Lochem)**

Ergo Control, Gemeente Zutphen / Het Plein en FC Zutphen

**Fotografie:** Willem Mes Photography, Simone Vellekoop, Voermans Van Bree Fotografie, Maurits van Hout

**Tekst:** Margit Warmink

**Vormgeving:** Studioirvg

**Druk:** Prevision

**Oplage:** 500 ex.

Deze publicatie is gemaakt door het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen. Een ambitie van NISB is om lokale sportaanbieders te helpen om hun maatschappelijke waarde in beeld te brengen, zodat die kan worden ingezet bij de argumentatie van nieuwe beweegprogramma's en nieuw lokaal beleid. Deze publicatie wil hieraan een bijdrage leveren.

### **Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen**

Postbus 643, 6710 BP Ede

T 0318-490900

E [info@nisb.nl](mailto:info@nisb.nl)

I [www.nisb.nl](http://www.nisb.nl) en [www.netwerkinbeweging.nl](http://www.netwerkinbeweging.nl)

Copyright: NISB, september 2014

# Inhoud

---

- 4 Voorwoord
- 6 Sportnetwerk(t) (Utrecht)
- 9 Leerwerkplekken bij sportvereniging (Enschede)
- 12 Feyenoord Jobscorer (Rotterdam)
- 15 Bewegen naar werk (Rotterdam)
- 18 Warming Up (Leeuwarden en Opsterland)
- 21 Vooruit met Topsporters (Eindhoven)
- 24 Jongeren in beweging (Rotterdam)
- 27 Beweging als Warming-up voor Re-integratie (Zutphen en Lochem)
- 30 De waarde van een Beleid Ondersteunend Rekenmodel

# Voorwoord

Sport en bewegen is gezond. Dat hoeven we niet meer te vertellen, daar zijn legio voorbeelden van. De sportsector heeft echter nog veel meer te bieden dan 'gezond', en dat staat nog niet bij iedereen op het netvlies. Zo blijven oudere mensen sociaal actief door vrijwilligerswerk en leren werklozen dankzij sport allerlei vaardigheden die ze helpen in hun zoektocht naar een baan. Ook blijkt de sportclub een vindplaats voor stages en werkervaringsplaatsen, bij de club zelf of bij ondernemers die zijn verbonden aan de sportclub. Op die manier kunnen jongeren hun opleiding afronden of een baan vinden...



...Ter inspiratie zijn in deze brochure negen praktijkvoorbeelden uitgewerkt van mogelijkheden die de sportclub biedt voor arbeidsmarktbeleid. De verhalen zijn beschreven vanuit twee perspectieven; de ervaring van de sportaanbieder komt aan bod als ook de ervaring van gemeente, UWV of re-integratiebureau. Zo krijgt u een volledig beeld en leest u dat samenwerking tussen sportclubs, gemeenten, UWV en uitzendbureaus absoluut een meerwaarde heeft. En veel verder gaat dan mensen letterlijk 'gezond' krijgen en houden.

Dat de inzet van de sportclub op het thema 'arbeidsmarktbeleid' maatschappelijke winst oplevert is aannemelijk. Om hier meer inzicht in te krijgen heeft NISB een rekenmodel ontwikkeld dat de maatschappelijke meerwaarde van de inzet van sport bij arbeidsmarktbeleid zichtbaar maakt. De inspirerende verhalen en de meer rekenkundige benadering vullen elkaar aan, vandaar dat ze gezamenlijk een plek hebben gekregen in deze brochure.

Het gezond krijgen en houden van mensen door bewegen en werken is wat SterkTeam, de sportbonden en NOC\*NSF ook zo belangrijk vinden. Daarom leggen zij de verbindingen voor samenwerking tussen de sportsector en het arbeidsmarktbeleid. Zet u zich ook, samen met ons, in om sport een plaats in het arbeidsmarktbeleid te geven? Wij hopen dat de voorbeelden tot uw verbeelding spreken en dat u er vandaag nog mee aan de slag gaat.

*Mirjam Sterk, Ambassadeur Aanpak Jeugdwerkloosheid SterkTeam & Erik Lenselink, Hoofd Sportontwikkeling NOC\*NSF*

**Meer informatie:**

[www.werkenindesport.nl/sportenarbeidsmarkt](http://www.werkenindesport.nl/sportenarbeidsmarkt)

[www.nisb.nl/sportenarbeidsmarkt](http://www.nisb.nl/sportenarbeidsmarkt)

[www.ditisssterkteam.nl](http://www.ditisssterkteam.nl)



## Sportnetwerk(t) (Utrecht)

# Sportclub polst werkgever over jongere werkloze

De gemeenten Utrecht en Zeist en lokale sportclubs trekken samen op in de aanpak van jeugdwerkloosheid. Inbreng van de verenigingen: hun vaak uitgebreide netwerk in het lokale bedrijfsleven. Allemaal potentiële werkgevers. Sportnetwerk(t) zorgt voor viervoudige winst – voor gemeenten, werkgevers, jongeren én de vereniging, die een beloning krijgt voor haar inspanningen.

6

**H**et regionale en lokale midden- en kleinbedrijf is de belangrijkste werkgever van stagiaires en jonge werklozen. Maar hoe kom je als gemeente in contact met de juiste personen binnen die bedrijven en peil je hun behoeften? Dat gaat een stuk makkelijker op een meer informeel niveau bedacht Koos van der Burg van Sportnetwerk(t) in Utrecht. “Sportverenigingen hebben contacten met het bedrijfsleven op een meer informeel niveau waar je elkaar makkelijk wat kunt vragen. Bovendien staat dit netwerk vaak sympathiek tegenover vragen vanuit de sportvereniging, zeker als de club er ook nog beter van wordt.”

### Hoe werkt Sportnetwerk(t)

Sportverenigingen gaan in hun netwerk op zoek naar mogelijke werkgevers van jongeren.

Zij polsen deze bedrijven over stages en werkervaringsplekken en vragen de werkgever of hij hierover benaderd wil worden door iemand vanuit de gemeente. De vereniging doet alleen het voorwerk, als er interesse is wordt het ‘warme’ contact doorgegeven aan WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden. De bonus voor de club is € 500,- per werkgever die een werkplek aanbiedt waar een jongere voor minimaal drie maanden geplaatst wordt. Krachtsportvereniging De Halter en studentenroeivereniging Orca waren meteen enthousiast toen Van der Burg hen benaderde over Sportnetwerk(t). Marloes van der Pol van Orca: “Dit past bij Orca. We hebben 700 leden, allemaal studenten. We weten van dichtbij dat het lastig kan zijn voor jongeren om een baan te vinden. Dit project sprak ons daarom meteen aan. Nu al vinden veel van

onze leden hun eerste baan via het netwerk van Orca.”

### Clubs zorgen voor kickstart

Bij elkaar opgeteld is het mkb de grootste werkgever van Nederland, maar voor overheidsinstanties is het lastig om met al deze bedrijven en bedrijfjes in de regio contact te leggen. ‘Gewoon’ even bellen met een klusbedrijf om te vragen of ze misschien een stagiaire nodig hebben is heel bewerkelijk. Een mailing de deur uitdoen om werkgevers te attenderen op jonge werkzoekenden is weinig effectief. De intermediairfunctie van de sportclubs biedt een oplossing. Van der Burg: “De verenigingen nemen de eerste, voor de gemeenten de meest tijdrovende stap. Vervolgens weten we dat een bedrijf belangstelling heeft en we hebben een naam waarmee we kunnen bellen. Dat werkt veel efficiënter voor het WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden of het ROC.”

Krachtsportvereniging De Halter wil de gemeente graag helpen bij de aanpak van jeugdwerkloosheid vertelt bestuurder Paul Lengkeek: “In dezelfde periode dat een van onze vrijwilligers een baan vond via het netwerk van







De Halter, kwam Koos met zijn voorstel over Sportnetwerk(t). Een goed idee vonden wij, want ook nu al helpen we jeugdleden met bijvoorbeeld het vinden van stageplaatsen. Het zit dus eigenlijk al in onze genen.”

### Verbindende factor

De keuze voor sportverenigingen als intermediair in dit project was voor Van der Burg snel gemaakt. Sportverenigingen zijn wijdvertakt in de samenleving. Via uiteenlopende sportclubs kun je in contact komen met alle lagen van

### Dubbele winst voor club

Het is voor verenigingen nu al niet makkelijk om vrijwilligers te vinden voor de vele taken die er zijn. Dit komt daar nog eens bij. Kunnen sportclubs deze extra taak aan?

De Halter ziet geen probleem vertelt Lengkeek. “We zien dit project als een nieuwe uitdaging, ook om onze leden beter te leren kennen. Naast het bestuur hebben we actieve vrijwilligers en kaderleden gevraagd om mee te denken. Dat er een vergoeding voor de vereniging tegenover staat hebben we wel gemeld, als extra stimu-

---

**“Sportverenigingen hebben contacten met het bedrijfsleven op een meer informeel niveau. Ze kunnen elkaar makkelijk wat vragen”**

de bevolking, in elke wijk én met bedrijven in alle sectoren. Veel jongeren zijn al lid en de clubs hebben al contacten met bedrijven: als shirtsponsor, adverteerder in het clubblad en via leden die er werken of die zelf werkgever zijn. Van der Burg: “Vervolgens hebben we een selectie gemaakt. We willen maatschappelijk betrokken verenigingen met een positief imago en een goede verdeling over de wijken en bewonersgroepen. De Halter en Orca zijn dat bij uitstek, de gemeente Utrecht is heel blij met hen. Ze zijn niet voor niets in respectievelijk 2013 en 2012 uitverkozen tot Utrechtse Sportvereniging van het Jaar.”

lans. Veel leden vinden het fijn dat ze iets voor de club kunnen doen. Vervolgens zijn onze relaties benaderd, zoals een kinderdagverblijf en een fysiotherapiepraktijk. Het blijkt dat de gunfactor hoog is. Mensen zijn heel benieuwd naar het project. Daar zijn al vervolggesprekken uitgekomen.”

Van der Burg: “Hoe sportverenigingen het willen aanpakken is aan henzelf. De persoonlijke benadering is heel effectief maar ook tijdrovend. Je kunt ook met hagel schieten en een mail rondsturen. Dat is weliswaar minder effectief, maar je bereikt wél een grote groep. Die keuze maken verenigingen zelf. Zij kennen hun relaties en

kunnen het beste bepalen wat effectief en haalbaar is. Wij komen pas in beeld als een bedrijf geïnteresseerd is en met ons in gesprek wil.”

### De resultaten

Sinds de start van Sportnetwerk(t) in maart 2014 zijn er gesprekken geweest met 70 werkgevers. Dat heeft tot nu toe zo’n 80 werkplekken opgeleverd. Dat zijn contracten van ten minste drie maanden, maar ook stageplaatsen. Van der Burg: “De helft van deze banen zouden anders ook wel zijn aangeboden, maar er zijn werkgevers die door het project aan het denken worden gezet. Het vervolgesprek met WerkgeversServicepunt leidt tot maatwerk. Werkgevers krijgen bijvoorbeeld advies over stimuleringsregelingen en kunnen zo over de drempel worden geholpen.” De studenten-roeiërs van Orca liggen over

## “Veel leden vinden het fijn dat ze iets voor de club kunnen doen”

het algemeen goed in de arbeidsmarkt, toch past Sportnetwerk(t) goed bij de vereniging én bij haar relaties vertelt voorzitter Van der Pol. “Onze sponsors willen meer zijn dan een naam op een boot, en dit project sluit daar op aan. De beloning is voor ons niet de

belangrijkste drijfveer, maar we zijn er wel blij mee. Er is steeds minder subsidie beschikbaar voor sportverenigingen en zo kunnen we dat gat opvangen. Tegelijkertijd doen we er iets voor terug. We zijn dan ook blij dat de looptijd van het project is verlengd want we hebben nog lang niet al onze relaties kunnen benaderen.”

### Goed beter best

De maatschappelijke betrokkenheid van de deelnemende sportverenigingen is buiten twiifel een van de succesfactoren van Sportnetwerk(t). Een ander sterk punt is dat het project gebruikmaakt van bestaande netwerken: die van sportverenigingen en de bedrijven waarmee zij contacten onderhouden. Dit zijn warme contacten en de gunfactor is hoog. Voor de gemeenten Utrecht en Zeist een effectieve manier om met potentiële werkgevers om tafel te komen.

Verbeterpuntjes zijn er ook, vertelt Van der Burg. Zo wil hij het project strakker indammen voor een beter overzicht en meer vaart. Verenigingen worden in de toekomst nog beter geselecteerd op draagvlak en er komt een tijdlimiet waarbinnen de verenigingen hun contacten kunnen aanspreken. Van der Burg: “Ook de doelgroep werkgevers en de doelgroep jongeren is nu nog heel breed. Een kleinschaliger opzet, meer gericht op een specifieke doelgroep maakt project waarschijnlijk nog krachtiger.”

### Samenvatting

Sportverenigingen polsen bedrijven in hun netwerk, op zoek naar mogelijke werkgevers van jongeren. De vereniging doet alleen het voorwerk, als er interesse is wordt het ‘warme’ contact doorgegeven aan WerkgeversServicepunt Utrecht-Midden. De vereniging krijgt een beloning van €500 voor haar inspanningen.

### Doelgroep

Alle jongeren die een baan zoeken. Dit kan zijn een betaalde baan, maar ook een stageplaats of een werkervaringsplek.

### Doel

Jongeren naar een betaalde baan toewerken, direct via dit project of indirect, via een stage/werkervaringsplek.

### Resultaten

Er zijn inmiddels gesprekken geweest met 70 werkgevers. Dat heeft tot nu toe zo’n 80 werkplekken opgeleverd. Dat zijn contracten van ten minste drie maanden, maar ook stageplaatsen.



Leerwerkplekken bij sportvereniging (Enschede)

# Er worden klussen uitgevoerd die eerst bleven liggen

Omnisportvereniging Avanti Wilskracht in Enschede verenigt tal van activiteiten in zich die een maatschappelijk belang dienen. Werkplekken voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is daarvan slechts één voorbeeld. “Een sportvereniging van deze omvang levert goede en ook heel gevarieerde leerplekken.”

**A**vanti Wilskracht is een vereniging waarin zes sporten zijn ondergebracht die samen 2000 leden hebben. ‘Sportcluster’ noemen ze dat in Enschede. Er zijn vijf van deze sportclusters in de gemeente. Ze zijn samengebracht in de Stichting Vitale Sportvereniging, waar in totaal 14 sportverenigingen bij horen. De sporten bij Avanti Wilskracht zijn voetbal, handbal, gymnastiek, zwemmen, een hardlooptroep en Fit & Actief voor 50-plussers.

## 25 Leerplekken

De vijf clusterverenigingen in Enschede willen een centrale ontmoetingsplek zijn in de wijk.

Dit betekent dat naast de 2000 leden van Avanti Wilskracht, iedereen gebruik kan maken van de verenigingsaccommodatie. Tussen 8.00 uur en 23.00 uur vinden er verschillende activiteiten plaats. Zo is er sportaanbod overdag en 's avonds voor leden en niet-leden, van jong tot oud. En voor cliënten van een verpleeghuis voor dementiepatiënten wordt beweegaanbod georganiseerd door ROC-studenten van de opleiding Sport en Bewegen. Avanti Wilskracht doet meer dan alleen (laten) sport en bewegen. Bij het sportcluster zijn 25 leerwerkplekken gecreëerd voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Hoofddoel is uitstroom naar reguliere arbeid



vertelt Veronique Vermeer, adviseur Werk bij de Gemeente Enschede. “Het gaat om mensen bij wie meer aan de hand is dan alleen werkloosheid. Ze kampen bijvoorbeeld met een slechte gezondheid, een beperkt gevoel van eigenwaarde en weinig ritme in het leven. Op een leerwerkplek kunnen zij zich ontwikkelen en daarmee wordt de kans op uitstroom naar betaalde arbeid groter.” De leerwerkplekken bij de sportclusters worden gefinancierd vanuit het participatiebudget van de gemeente Enschede.

### Werken in een veilige groep

Voor de gemeente Enschede is het belangrijk dat in een sportcluster een groep van ongeveer 20 mensen tegelijkertijd kan werken. Vermeer: “Doordat de deelnemers in groeps-

heden, zodat er altijd iets is wat past bij hun individuele wensen en mogelijkheden. Denk aan groenvoorziening, schoonmaak en administratie. Volgens Vermeer is een sportvereniging laagdrempelig, er hangt een sfeer die de deelnemers stimuleert om te gaan werken. “Ze zien direct resultaat van hun werk, bijvoorbeeld als ze de groenvoorzieningen op het terrein hebben bijgewerkt, en krijgen waardering van de mensen van de sportvereniging.”

### Professionele begeleiding

De begeleiding van de leerplekken is in handen van een professional, een belangrijke voorwaarde die de gemeente stelt. “Je kunt niet van vrijwilligers verwachten dat ze 25 mensen begeleiden. Daarbij is de kans groot dat vrijwilligers de regels minder strikt han-

teren, terwijl het voor deze mensen juist belangrijk is iedere dag een bepaald ritme te hebben.”

Bij Avanti Wilskracht is verenigingsmanager Mattijs van den Berg verantwoordelijk voor de begeleiding van de leerplekken. Als verenigingsmanager heeft Van den Berg de taak om de financiële zelfredzaamheid en de maat-

schappelijke functie van de sportvereniging te vergroten. Hij verzorgt de begeleiding van de maatschappelijke activiteiten bij de sportvereniging. Ook ziet hij er op toe dat bestuursleden, trainers en andere vrijwilligers zich niet met randzaken hoeven bezig te houden maar zich kunnen wijden aan het uitvoeren van hun vrijwilligerstaken. Van den Berg krijgt daarbij hulp van stagiairs en van de mensen die een leerwerkplek vervullen. Hij wordt aangestuurd door het bestuur.

### Van indringer tot aanvulling

Toen Van den Berg net was gestart als verenigingsmanager, voelde hij enige weerstand vanuit de vereniging. Tegenover hem, en tegenover de leerwerkplekken. Sommige leden en vrijwilligers hadden geen affiniteit met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Na verloop van tijd werd deze weerstand minder, vooral doordat leden en vrijwilligers de voordelen van de nieuwe situatie inzagen. Van den Berg: “De leden en vrijwilligers merkten dat het sportcomplex er verzorgder uitzag. De kleed- en andere ruimtes waren netjes, de groenstroken werden beter onderhouden en er werd nieuw groen aangelegd.”

Door de komst van de leerwerkplekken worden nu allerlei klusjes uitgevoerd. “De medewerkers, zoals wij de mensen met een leerwerkplek bij Avanti noemen, verzorgen de randvoorwaarden. Vrijwilligers kunnen zich nu helemaal storten op hun passie.” Dankzij een nieuwe subsidieregeling van de gemeente

Enschede wordt de sportverenigingen beloond voor de maatschappelijke activiteiten die ze vervult.

De begeleiding door de verenigingsmanager blijft beperkt tot de activiteiten bij de sportvereniging, en waar mogelijk het signaleren van eventuele problemen. Hij is geen zorgverlener, dat is een taak van andere professionals. Vermeer legt uit: “Stel bijvoorbeeld dat iemand met een verslavingsproblematiek een terugval krijgt, dan heeft niet iedere verenigingsmanager de kennis en vaardigheden om dit op te lossen.’ De verenigingsmanager krijgt daarom wekelijks ondersteuning van een consultant van de Sociaal Maatschappelijke Dienst Enschede.

### Serieuze leerwerkplek

De financiële zelfredzaamheid en de maatschappelijke functie van de sportvereniging vergroten vraagt om een veelzijdige verenigingsmanager. De verenigingsmanagers van de vijf Enschedese sportclusters van Stichting Vitale Sportvereniging werken daarom intensief samen. De stichting kiest er bewust voor om bij ieder sportcluster een verenigingsmanager met een andere achtergrond te plaatsen. Van den Berg vertelt: “Er is bijvoorbeeld een verenigingsmanager met een commerciële achtergrond van wie ik leer hoe ik deelnemers voor activiteiten kan werven. En ikzelf heb de opleiding Sociaal Pedagogische Hulpverlening gedaan. Ik kan mijn collega-verenigingsmanagers tips geven over hoe je kunt omgaan met de mensen die de leerwerkplekken vervullen.”

## “Doordat deelnemers in groepsverband bij een sportcluster werken, trekken ze zich aan elkaar op”

verband bij een sportcluster werken, trekken ze zich aan elkaar op. Als een van hen doorstroomt naar betaalde arbeid, kan dit ook de anderen een stimulans geven. Bij reguliere werkgevers zijn leerwerkplekken vaak individuele plekken.”

Ook fijn: deelnemers kunnen bij een sportvereniging kiezen uit verschillende werkzaam-

Discipline, jezelf ontwikkelen, vaardigheden leren. Stichting Vitale Sportvereniging is een serieuze leerwerkplek vertelt Vermeer.

---

## “Je kunt niet van vrijwilligers verwachten dat ze 25 mensen begeleiden”

“Dit is bij veel toekomstige werkgevers nog onvoldoende bekend. Het gaat hier zoals bij een bedrijf. Mensen moeten op vaste tijden aanwezig zijn, verschillende werkzaamheden verrichten en ontwikkelingsgesprekken voeren. Je kunt ervan op aan: als een professionele partij als Stichting Vitale Sportvereniging betrokken is, is de ontwikkeling van mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt serieus is opgepakt.”

\*Een deel van dit artikel is eerder verschenen in de brochure 'De plus van de Open Club' van NISB.

### Samenvatting

Bij multisportvereniging Avanti Wilskracht in Enschede zijn 25 leerwerkplekken gecreëerd voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Zij kunnen zich op een leerwerkplek ontwikkelen om zo de kans op betaalde arbeid te vergroten.

### Doelgroep

Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, bij wie meer aan de hand is dan alleen werkloosheid. Ze kampen bijvoorbeeld met een slechte gezondheid, een beperkt gevoel van eigenwaarde en weinig ritme in het leven.

### Doel

Werkervaring opdoen en dagritme opbouwen om zo de kans op een betaalde baan te vergroten.

### Resultaat

Sinds de start begin 2012 hebben 150 langdurig werklozen deelgenomen, inmiddels zijn meer dan 30 werklozen doorgestroomd naar werk. De overige deelnemers zijn nog actief in het traject of vrijwilliger geworden. Een klein aantal heeft het project verlaten.



Feyenoord Jobscorer (Rotterdam)

# We geven Wajonger positieve werkervaring mee

Feyenoord is Rotterdam, een sterk merk waar deuren voor opengaan, zeker 'op Zuid', waar stadion De Kuip staat. Met Jobscorer laat Feyenoord haar sociale gezicht zien: de club als strenge en loyale leermeester. Een werkervaringsplek voor jongeren met een beperking, op weg naar de arbeidsmarkt. "We zien dat 80% van de jongeren na zo'n intensief jaar ook echt aan de slag wil."

**D**e doelgroep van Jobscorer is niet de makkelijkste: jongeren met een Wajong-uitkering, niet zelden met een sociale achtergrond die hun start op de arbeidsmarkt extra bemoeilijkt. Maar ook: jongeren die enorm opkijken tegen eredivisievoetbalclub Feyenoord. Hún club, uit hún wijk. Die verbondenheid is wederzijds vertelt Mark Smit, coördinator van Feyenoord Jobscorer. Feyenoord wil meer zijn dan een voetbalclub en heeft verschillende MVO-programma's gericht op Rotterdam, in het bijzonder op de zuidelijke stadswijken. "Het merk Feyenoord betekent veel voor de mensen hier. Die wederzijdse verbondenheid, onze organisatie en ons netwerk zetten we in voor Jobscorer."

## Topclub motiveert doelgroep

De jongeren – meisjes zijn welkom maar in de praktijk zijn het vaak jongens die bij een voetbalclub willen werken – die geselecteerd worden voor het project, hebben vaak een verstandelijke beperking in combinatie met gedragsproblemen en ontwikkelingsstoornissen, vertelt Didier Lit, arbeidsdeskundige bij UWV. Autisme en ADHD zijn veelvoorkomend, daarnaast is er bij deelnemers ook vaak sprake van schulden en een moeilijke thuissituatie. Lit: "UWV financiert het project en doet de intake. We letten er onder meer op dat de jongere het traject aan kan. Veel jongeren willen heel graag werken bij Feyenoord, maar ook wij moeten het in hen zien zitten. Ze moeten het werk fysiek aankunnen, tussen de 18 en 27 jaar oud

zijn en De Kuip moet voor hen bereikbaar zijn met het OV. Ze moeten in een groep kunnen functioneren en in staat zijn om zich werknemersvaardigheden eigen te maken. Verder is het belangrijk dat ze ervan doordrongen zijn dat het gaat om een tijdelijke werkervaringsplek. Het is geen opstapje naar een vaste baan bij Feyenoord, want daar hopen veel jongens wel op. We moeten daarom een realistisch beeld schetsen van de mogelijkheden die Jobscorer hen biedt."

## In vier stappen naar werk

Jobscorer is ontwikkeld door Feyenoord zelf en wordt uitgevoerd in samenwerking met UWV. In het programma gaat clubtrots naadloos over in trots zijn op je werk voor de club. En dat is een eerste stap op weg naar arbeidsethos: trots zijn op je werk en trots op jezelf. Arbeidsritme opbouwen, goed kunnen omgaan met collega's en luisteren naar leidinggevers, deze vaste ingrediënten in het programma zijn enorm belangrijk voor de toekomst van de jongere. Elk jaar stromen minimaal elf Wajongers het programma in, waarna ze ieder kwartaal opschuiven naar een volgende fase. Het eerste





kwartaal helpt de hele groep met allerlei karweitjes in een klushuis op het terrein van trainingscomplex Varkenoord. In tijdblokken van drie maanden werken ze vervolgens bij steeds een ander onderdeel van de organisatie, van onderhoudsklussen tot schoonmaken, van gasten ontvangen tot licht administratief werk. In dit jaar wordt gekeken wat voor soort werk de deelnemer aankan. Smit zoekt in het netwerk van Feyenoord naar een werkgever die passend werk heeft voor de jongere. “Het hele traject is gericht op succes, op positieve ervaringen op het gebied van werk en collega’s. De deelnemers hebben vaak minder goede ervaringen en zelfs teleurstellingen gehad op het gebied van school en werk. Ze hebben vooral gehoord wat ze niet kunnen. Dat gemis aan positieve feedback willen we zoveel mogelijk goedmaken in het jaar dat ze voor Feyenoord werken.”

### **Succesfactor: jongere beter in beeld**

De meeste deelnemers van Jobscoer komen uit het praktijkonderwijs en zijn jongeren die vooral willen ‘doen’. “We zetten ze daarom meteen aan het werk, met collega’s en taken op maat”, vertelt Smit. “De eerste drie maanden in het klushuis zijn ze nog onder elkaar en werken onder begeleiding aan allerlei voorkomende klussen zoals schilderen en elektra. In deze periode krijgen we een beeld van hen. We zien hoe sociaalvaardig ze zijn en of ze op een bepaald terrein extra ondersteuning nodig hebben. Sommige deelnemers lukt het om een maand lang een masker op te zetten. Ze doen zich anders voor dan ze zijn en dat kan een te

positief beeld, maar ook een te negatief beeld opleveren. De ervaring leert dat ze dat geen drie maanden volhouden. Zo leren we de deelnemers goed kennen en weten wat voor soort werk ze aankunnen en hoeveel begeleiding ze nodig hebben.”

Naast werkervaring krijgen de deelnemers sollicitatietraining en leren ze brieven schrijven, praktische vaardigheden die ze later nodig zullen hebben. Ook mogen ze allemaal voor iedere thuiswedstrijd in het stadion werken, om vervolgens met elkaar de wedstrijd van het eerste

### **Dreigende uitval, en dan?**

Geen zin, niet op tijd uit bed kunnen komen, brutaal tegen collega’s of leidinggevende, er zijn verschillende redenen waarom een deelnemer na verloop van tijd uit het project kan vallen. En dan? Smit: “Het is niet de makkelijkste doelgroep en dat vraagt maatwerk, ook in de begeleiding. Je moet een deelnemer door een moeilijke periode heen helpen, en zeker niet opgeven bij de eerste de beste tegenwind. Dat is bij veel van deze jongeren al veel vaker gebeurd en het bevestigt bij hen alleen maar

---

## **“Het hele traject is gericht op succes, op positieve ervaringen op het gebied van werk en collega’s”**

elftal te bekijken. Na deze eerste fase zwermen de jongeren uit door de organisatie om op verschillende plekken bij Feyenoord werkervaring op te doen. Ook daar blijft Smit ze begeleiden. De deelnemers krijgen taken in een realistische werksetting en on the job coaching van Feyenoordmedewerkers, die daarover geïnstrueerd zijn. Smit is en blijft het eerste aanspreekpunt over het project en over de individuele deelnemers. “Onze medewerkers zijn inmiddels goed ingevoerd en getraind om deze begeleiding te kunnen geven.” Gedurende elke fase van drie maanden kijkt Smit waar een deelnemer in de volgende fase het beste op zijn plek zou zijn.

het idee dat het toch niet gaat lukken. Je kunt ze motiveren door ze een spiegel voor te houden en te laten zien dat je in de topsport ook niet zomaar opgeeft. Als je hier werkt ben je onderdeel van topclub Feyenoord en dat vraagt iets extra’s. Dat gegeven gebruiken we heel veel, we vragen bijvoorbeeld wat Koeman zou vinden van hun gedrag. Zo kun je ze motiveren om weer hun best te doen.”

Deelnemers die te gemakkelijk opgeven, vinden Didier Lit op hun pad. “Ik ben een soort boeman, als er sprake is van onwil. Als een deelnemer bijvoorbeeld zijn afspraken niet nakomt. Vanuit het UWV kan ik hem uit het traject

zetten of een korting op de uikering toepassen. Uiteraard altijd in overleg met Mark. Maar in de praktijk is verwijtbaarheid lastig aan te tonen. Deze jongeren overzien niet altijd de gevolgen van hun handelen, ze hebben niet voor niets een Wajong-uitkering.”

### Aan het werk; de cijfers

Sinds de start in 2012 hebben 35 jongeren deelgenomen aan Feyenoord Jobscorer. Van deze groep is na 2,5 jaar nog steeds 55% geplaatst. Smit: “Deze jongeren hebben een contract gekregen na afloop van Jobscorer - de één voor een half jaar en de ander voor een jaar - of het eerste contract is na het eerste half jaar verlengd. We zien ook dat 80% van

## “Als iemand uitvalt is dat heel jammer: iemand anders had die kans kunnen krijgen”

de jongeren na zo'n intensief jaar ook echt aan de slag wil. De bedrijven waar de deelnemers gaan werken, komen vaak uit het netwerk van Feyenoord. Denk aan sponsors en de business-

club. Dat zijn bij elkaar meer dan 400 bedrijven. Maar we hebben contact met veel meer Rotterdamse bedrijven en zoeken een werkgever waar de jongere op zijn plek is. Dat is het belangrijkste”, vertelt Smit.

Smit geeft onder meer presentaties om bedrijven te informeren en enthousiast te maken over Jobscorer. “Mijn boodschap aan hen is: ik kom niet halen maar brengen. We leveren goede medewerkers af met een jaar werkervaring. We kennen ze goed, zijn heel eerlijk én kunnen adviseren over regelingen voor werkgevers die een Wajonger in dienst willen nemen.”

Leermoment: casemanagers laten meekijken Heeft het project in de afgelopen 2,5 jaar ook nog een leermomentje opgeleverd voor UWV of voor Feyenoord Jobscorer? Lit: “In het begin was het best lastig voor UWV om voldoende kandidaten te selecteren. Het bleek dat de casemanagers niet goed wisten welke jongeren voor Jobscorer in aanmerking kwamen, het project was nog niet bekend genoeg.” Smit vult aan: “We hebben daarom rondleidingen georganiseerd zodat de casemanagers zelf konden zien wat Jobscorer inhield. Ook hebben we de media opgezocht om aandacht te krijgen voor dit project en nu komen de aanmeldingen vanzelf. We moeten zelfs selectief zijn want we hebben maar elf plaatsen per jaar. Als we iemand selecteren die later uitvalt, vinden we dat heel jammer: iemand anders had die kans kunnen krijgen. Dat zeggen we ook tegen de deelnemers.”

### Samenvatting

Elf jongeren met een Wajong-uitkering doen werkervaring op bij Feyenoord Jobscorer gedurende een jaar, op verschillende plekken in de organisatie. Vervolgens wordt een werkgever gezocht die passend werk heeft voor de jongere, vaak binnen het netwerk van Feyenoord.

### Doelgroep

Wajongers in Rotterdam en omliggende gemeenten: jongeren met een verstandelijke beperking, vaak in combinatie met gedragsproblemen en ontwikkelingsstoornissen zoals autisme en ADHD en/of een moeilijke privésituatie.

### Doel

De jongeren voorbereiden op een echte baan en bijbrengen dat werken ook leuk en zinvol kan zijn. Werken voor een topclub als Feyenoord – de doelgroep is niet zelden supporter – is de eerste stap.

### Resultaten

Sinds de start in 2012 hebben 35 jongeren deelgenomen aan Feyenoord Jobscorer. Van deze groep is na 2,5 jaar nog steeds 55% geplaatst, ook door contractverlening.



## Bewegen naar Werk (Rotterdam)

# Beter zicht op langdurig werkzoekende met potentieel

Mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar wél met potentieel. Bewegen naar Werk, ontwikkeld door Rotterdam Sportsupport, probeert die doelgroep letterlijk en figuurlijk in beweging te brengen. Één goed beeld van hen te krijgen. Bij korfbalvereniging RSV Sperwers in Charlois is een eerste stap van dit pilotproject gezet. De overtuiging van voorzitter Hans Tindal: “Mensen kunnen vaak meer dan ze zelf denken. Sport kan hen daarbij op weg helpen.”

**E**r zijn 38.000 mensen met een bijstandsuitkering in Rotterdam. Een deel daarvan is langdurig werkloos, maar de gemeente ziet wel potentieel. Met de juiste prikkels zijn ze te motiveren. Dat is het uitgangspunt van Bewegen naar Werk. “De doelgroep van Bewegen naar Werk is inactief en heeft vaak een ongezonde leefstijl, maar we denken wél dat ze mogelijkheden hebben. Dan moeten ze eerst actiever worden: de deur uitgaan, andere mensen ontmoeten, fitter worden. Het belangrijkste is dat ze zelfvertrouwen krijgen om activiteiten aan te pakken. Daar is Bewegen naar Werk van Rotterdam Sportsupport op gericht”, vertelt Koos van Dijk van de gemeen-

te Rotterdam. “Mensen daadwerkelijk aan het werk krijgen is de volgende stap, eerst willen we weten met wie we verder kunnen en wat hun mogelijkheden zijn. We kunnen ons budget maar een keer uitgeven, daarom investeren we alleen als we kansen zien.”

### Doelgroep activeren

De doelgroep waar Bewegen naar Werk zich op richt, kan nog niet voldoen aan de verwachtingen die een werkgever heeft. Hen activeren en motiveren is noodzakelijk voor hun kansen op de arbeidsmarkt. Denk aan een jonge man met ‘foute’ vrienden, die zijn leven weer op orde probeert te krijgen. Hij kan wel wat ondersteuning gebruiken om een dagritme op te

bouwen. Of een bijstandsmoeder die jarenlang vrijwel geen verplichtingen buiten de deur heeft gehad. Zij moet eerst wennen om op vaste tijden activiteiten elders te hebben. Koos Remmel van Rotterdam Sportsupport noemt het de fysieke ‘startmotor’ die moet aanslaan bij de deelnemers. “Voor veel mensen is het een verademing om na jaren van inactiviteit weer ergens aan mee te doen. Bewegen is een belangrijk onderdeel van het programma want om te kunnen werken heb je je hoofd en je lijf nodig. Net als in de sport: ook wisselerspelers trainen mee, zodat ze er klaar voor zijn wanneer ze weer aan de slag moeten.”

loos zijn, maar die het wel in zich hebben om van de bank af te komen. Het selecteren van de doelgroep, dat is nog het meest lastige. Vervolgens krijgen deze mensen een POP-gesprek (Persoonlijk OntwikkelingsPlan) bij hun werkconsulent. Wat willen ze, hoe denken ze daar te komen en hoe denken ze hun kansen op een baan te vergroten. Als mensen zich eenmaal hebben ingetekend voor dit traject, moeten ze ook. Ze kunnen niet thuis blijven als ze een keer geen zin hebben, zonder geldige reden. Dat kan gevolgen hebben voor de hoogte van hun uitkering.”

### Programma: sociaal en sportief

Samenkomen op vaste tijden, koffie drinken, sporten, kortom: een dagritme opbouwen en meer bewegen. Dat zijn de belangrijkste ingrediënten van het programma. Remmel: “Een gespecialiseerde trainer van Rotterdam Sportsupport verzorgt het sportieve deel, aangepast aan de mogelijkheden van de deelnemer. Een

**“Mensen kunnen vaak meer dan ze zelf denken. Sport kan hen daarbij op weg helpen.”**

### Kansen op arbeidsmarkt vergroten

Laagdrempelig en niet vrijblijvend, daarmee onderscheidt Bewegen naar werk zich, vertelt Van Dijk: “Het traject begint met een zorgvuldige selectie door de werkconsulenten van W&I. We zoeken mensen die langdurig werk-

life coach, eveneens Rotterdam Sportsupport, begeleidt de deelnemers bij gezondheidsvraagstukken, algemene levensvragen en stimuleert en motiveert deelnemers in hun proces naar participatie en werk. Dit is maatwerk want iedere deelnemer heeft zijn specifieke vragen.

RSV Sperwers stelt haar accommodatie beschikbaar en ontvangt de deelnemers.”

Van Dijk: Het beweegprogramma is de eerste trede van het stappenplan. Na een paar weken of maanden wordt duidelijk welke deelnemers kans maken op de arbeidsmarkt. Dat krijg je in een gesprek bijna niet boven tafel. Vervolgens richten we ons op die groep, daarin willen we investeren. We zoeken voor hen een werkervaringsplaats, of bieden een cursus aan als ze die nodig hebben voor een baan. Voor de gemeente Rotterdam is Bewegen naar Werk een vindplaats van potentieel onder de 38.000 mensen in de bijstand.”

### Midden in de wijk

Sportverenigingen hebben vaak een verbindende functie, zeker in woonwijken waar grote groepen kansarmen wonen die erg gebonden

Sperwers is een Sportplusvereniging en ze staan letterlijk en figuurlijk midden in de wijk. “We willen meer zijn dan alleen een sportvereniging. Wij willen laagdrempelige sport aanbieden waarbij de sociale aspecten centraal staan”, vertelt Tindal. “Dat kan met dit project. We krijgen nu mensen in huis die we anders nooit zouden bereiken. Dat zijn voor ons potentiële leden, en vrijwilligers.”

### Nog te vroeg voor evaluatie

Het project loopt sinds mei 2013. Er zitten nu bijna 200 deelnemers in de trajecten bij RSV Sperwers en bij andere verenigingen. Er zijn afspraken gemaakt dat dit kan groeien naar 825 deelnemers in 2014. Over twee jaar volgt een evaluatie om te kijken of mensen in dit project sneller doorstromen naar werk. Sperwersvoorzitter Tindal heeft positieve

naar Werk-groep te trainen voor de KIKA-run. Dat was een geweldig succes, ze hebben meegedaan aan de 5 en de 10 kilometer. Dat heeft zo’n positieve uitstraling op de deelnemers aan het project. Dat hadden de meesten nooit van zichzelf verwacht. Dan ga je vanzelf denken: wat kan ik nog meer?”

---

## “Meedoen aan de 5 en de 10 kilometer KIKA-run. Dat hadden de meesten nooit van zichzelf verwacht. Dan gaan ze vanzelf denken: wat kan ik nog meer?”

zijn aan de wijk. Via de verenigingen kun je deze mensen makkelijker bereiken, denkt Van Dijk. “Daarom hebben we voor Rotterdam Sportsupport gekozen, dat toegang tot een groot netwerk van verenigingen biedt. RSV

verwachtingen van het programma voor ‘zijn’ wijk Charlois: “Mensen kunnen vaak meer dan ze zelf denken. Sport kan hen daarbij op weg helpen. Dames uit onze selectie kwamen met het initiatief om deelnemers van de Bewegen





### **Samenvatting**

Bewegen naar Werk, gestart in mei 2014, is een samenwerking tussen de gemeente Rotterdam, Rotterdam Sportsupport en deelnemende sportverenigingen waaronder RSV Sperwers. In een half jaar durend programma gaan deelnemers twee keer per week sporten onder begeleiding van een gespecialiseerde sporttrainer van Rotterdam Sportsupport. Een lifecoach is aanwezig om de deelnemers individueel te coachen op hun persoonlijke ontwikkeling. Sportverenigingen stellen hun accommodatie hiervoor beschikbaar.

### **Doelgroep**

Langdurig werkzoekenden met potentieel. Mensen die al langere tijd een inactief leven leiden, maar waarbij de verwachting is dat ze met de juiste prikkels wel zijn ze te motiveren. De selectie van deze mensen ligt bij de GGD.

### **Doel**

Langdurig werkzoekenden activeren door middel van sporten en sociale activiteiten. Sportverenigingen in Rotterdamse wijken bieden een hiervoor een programma in de directe omgeving van deze doelgroep. Dagritme opbouwen en fitter worden zijn cruciaal om deze mensen in de toekomst rijp te maken voor de arbeidsmarkt. Ook het sociale aspect, samen koffiedrinken, samen sporten, kan deze mensen over de drempel helpen en laten inzien dat een actief leven leuk en zinvol kan zijn.

### **Resultaat**

Sinds mei 2013 zitten bijna 200 deelnemers in de trajecten bij RSV Sperwers en bij andere verenigingen, dit kan groeien naar 825 deelnemers in 2014. Over twee jaar volgt een evaluatie om te kijken of mensen in dit project sneller doorstromen naar werk.

## Warming Up (Leeuwarden en Opsterland)

# Zelf ergens moeite voor doen - net als in de sport

Man, jaar of twintig, werkloos en moeilijk bemiddelbaar: de doelgroep van Warming Up in Leeuwarden heeft zo zijn problemen. Het lastige is: de schuld schuiven deze jongeren vaak af op iemand anders. In het 16-daagse traject onder de vleugels van eredivisieclub SC Cambuur en haar maatschappelijke stichting Cambuur Verbindt krijgen ze een spiegel voorgehouden: "Ze moeten leren hun verantwoordelijkheid te nemen."

**D**e deelnemers aan Warming Up leven gedurende vier tot zes weken 16 dagen in een strak dagritme, van ontbijt tot einde middag. Op die dagen is de agenda gevuld met sport, sollicitatietraining, gezonde voeding, theatertraining en andere clinics. Het programma is gericht op een reëel zelfbeeld, zelfredzaamheid en nadenken over je toekomst: wat wil ik en hoe kan ik dat bereiken. Doel is langdurig werkloze jongeren voorbereiden op werk of een opleiding.

Warming Up bestaat sinds 2008 en wordt uitgevoerd door oud-profvoetballers René van Rijswijk en Lody Roembiak. Inmiddels zijn er ruim 225 jonge mannen aangeschoven voor het ontbijt. Van Rijswijk: "De deelnemers hebben

iets met sport, maar hoeven niet per se zelf te sporten. We laten hen zien dat, als je wat wilt bereiken, je zelf moeite daarvoor moet doen. Net als in de sport."

### Realistische toekomstverwachtingen

Van huis uit heeft de doelgroep vaak weinig sturing meegekregen. Problemen worden gemakkelijk afgeschoven op een ander. De deelnemers hebben niet geleerd dat ze zelf de verantwoordelijkheid moeten nemen voor hun leven, vertelt Roembiak: "Dan komt er iemand uit het traject te laat bij het gezamenlijk ontbijt, geeft hij de schuld aan zijn moeder. Hij is te laat omdat zijn broek nog in de was zat. Dat accepteren we niet, je bent zélf verantwoordelijk. Jij moet ervoor zorgen dat je je spullen voor elkaar

hebt. Ouders maken het de jongere ook wel makkelijk. Dit is een voorbeeld, maar bij veel van deze jongens gaat het vaak al een leven lang zo. Geen diploma? Schuld van de leraar. Baan niet gekregen? Schuld van de werkgever. Die gewoonte, dat moet stoppen. In de training laten we de deelnemers zien dat hun methode niet werkt. En dat het beeld dat ze van zichzelf hebben, de verwachtingen voor hun toekomst, niet realistisch zijn. We laten ze óók zien hoe ze het wel kunnen aanpakken."

### Inzicht in eigen gedrag

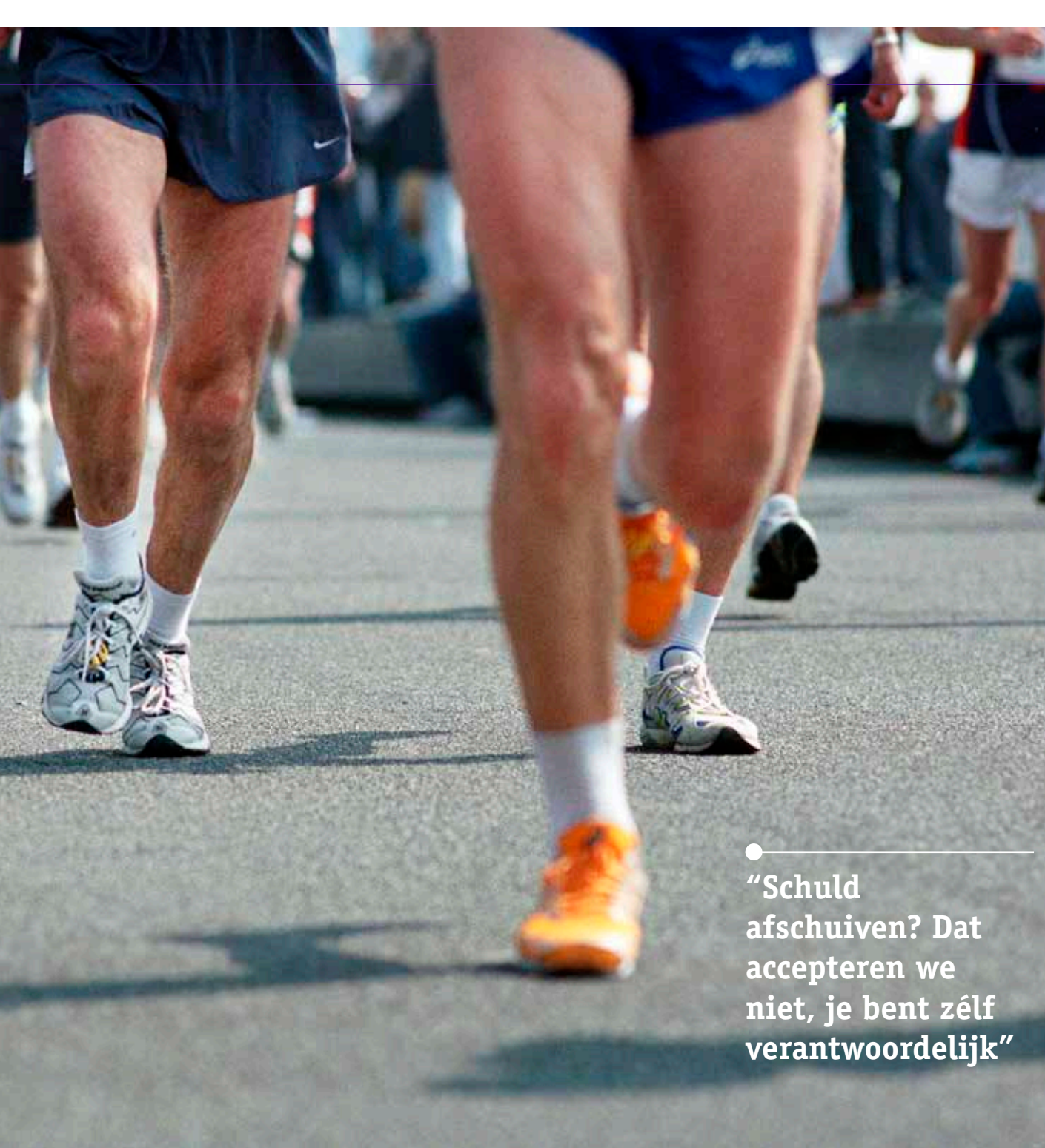
Deelnemers aan Warming Up worden geselecteerd door de gemeente. In augustus 2014 is een groep van start gegaan met 15 jongeren uit de gemeente Opsterland. Waarom koos de gemeente voor dit re-integratieproject? Wethouder W&I Wietze Kooistra: "De jongeren die wij hebben aangemeld, hebben vaak al begeleiding gehad, bijvoorbeeld presentatie- en sollicitatietrainingen. Dat was werkgericht en niet altijd succesvol. Deze groep jongens mist vaak structuur in hun leven. Het is heel moeilijk om hen te activeren, naar arbeidsmarkt of opleiding. Sport spreekt hen vaak wel aan en kan helpen om structuur te brengen in hun dag. We hebben

positieve geluiden gehoord over dit project. Nu het project loopt is er iedere dag bij het ontbijt een casemanager van de gemeente Opsterland aanwezig. Zo houden we de vinger aan de pols." In het 16-daagse traject zitten ook sollicitatietrainingen, maar Van Rijswijk en Roembiak gaan verder dan dat. Ze willen gedragsverandering teweeg brengen bij de deelnemers. Hen tot het inzicht brengen dat ze niet verder komen als ze op de oude weg doorgaan. Van Rijswijk: "In de eerste dagen activeren we de groep met sportactiviteiten en theaterclincs en stellen diagnoses. We proberen te achterhalen waarom iemand probleemgedrag laat zien, niet een keer maar keer op keer. Dat kan confronterend zijn en roept soms weerstand op bij de deelnemers." Geeft niks, zegt Roembiak, dat past juist prima in het programma. "Als ze kwaad worden vragen we waarom en gaan het gesprek aan. We hebben regelmatig huilende jongens tegenover ons. We hebben daarin verschillende rollen. René praat met zo'n jongen, ik ben directer en confronteer hem met zijn gedrag."

### Sporters hebben het makkelijk

Mensen om de tuin leiden met mooie praatjes, daar kunnen de jongens in hun vertrouwde omgeving misschien nog mee weggomen. Niet bij Van Rijswijk en Roembiak. "Als je zegt dat je als hondenbegeleider bij een beveiligingsbedrijf wilt werken, verwachten we dat je daar mee aan de slag gaat", vertelt Roembiak. "Als je naar zo'n bedrijf toe bent geweest voor een gesprek en het is niet gelukt, dan willen we weten waarom niet. Dat het bedrijf niet deugt, dat geloven





●  
"Schuld  
afschuiven? Dat  
accepteren we  
niet, je bent zélf  
verantwoordelijk"

we niet zomaar. We doen navraag bij het bedrijf en dan horen we vaak een heel ander verhaal." Soms blijkt dan dat de jongere zich niet goed kan presenteren, of dat hij simpelweg niet geschikt is voor het werk. "Dat biedt handvatten, daarmee kun je verder. We gaan samen met zo'n jongen kijken waar het mis ging, of dat een andere baan hem misschien beter ligt. Wat denk ik heel belangrijk is: we maken contact met hem, we zijn er voor hem."

Van Rijswijk: "Deze groep jongens denkt vaak dat zij het moeilijk hebben en dat topsporters een mooi leven hebben. Dan vergeten ze dat je hard moet trainen en ook veel moet laten om succesvol te zijn in een sport. Dat geldt ook voor werk. We laten zien dat je daar discipline, zelfkennis en een opleiding voor nodig hebt. Je krijgt het niet voor niets. Als ze hier te laat komen, pakken we ze daar stevig op aan want de andere jongens zien dat ook. Je komt er niet mee weg, afspraak is afspraak. Dat beseft zien we groeien naar mate het traject vordert. Het mooie is dat het werkt, op gegeven moment hoeven wij niet meer te corrigeren maar doet de groep dat."

### **Bijvangst: beter beeld van jongere**

Er zitten ongeveer 15 deelnemers in een Warming Up-traject. Alleen jongens, "met meisjes erbij krijg je een andere dynamiek en gaan ze meer op elkaar letten dan op het programma". De gemeente Opsterland heeft duidelijke doelen voor de groep die op dit moment in het traject zit. Kooistra: "Activeren, leren hoe je met mensen omgaat en wennen aan structuur, bijvoorbeeld door op tijd op te staan. Dat

is de basis die je nodig hebt om een baan te behouden of om een opleiding te kunnen volgen. Voor ons is Warming Up een pilot, we gaan na afloop kijken of dit project succes heeft gehad.”

En, wat zijn de resultaten bij eerdere trajecten? Roembiak: “Over alle projecten heen

met een jongere, is bereid om te investeren in zijn toekomstige werknemer. Dan is het niet meer dan eerlijk dat hij weet wat wij weten.” Van Rijswijk en Roembiak zien ook nog verbetermogelijkheden voor de toekomst.

“Er verandert voortdurend heel veel bij gemeenten; andere mensen, andere regels, andere

---

## “Geen diploma? Schuld van de leraar. Baan niet gekregen? Schuld van de werkgever. Die gewoonte, dat moet stoppen.”

vinden gemiddeld vijf mensen in een groep een baan, twee deelnemers gaan een opleiding doen. Een drietal houdt het niet vol en valt uit; jammer, maar daardoor wordt wel duidelijk waar de schoen wringt. Hierop kan de gemeente vervolgens inspelen. Zo kan een bijstandsuitkering worden verlaagd, dan wel stopgezet. Een enkele keer komt het voor dat jongens een baan vinden omdat ze geen zin hebben om mee te doen. Ook dat is prima. Tot slot zijn er nog jongens die zo met zichzelf in de knoop zitten dat hulpverlening nodig is voordat hij aan werk kan gaan denken.”

Mooie bijvangst is dat Warming Up een beter inzicht geeft in de jongere. Wat zijn problemen zijn en hoe het verder moet, vertelt Van Rijswijk. “Ook de werkgevers hebben daar voordeel van. Een werkgever die via ons in gesprek gaat

geldpotjes. Wij moeten steeds opnieuw weer aantonen dat onze aanpak werkt. Jammer, want dat kost onnodig veel tijd. Het zou mooi zijn als informatie over dit project intern werd vastgelegd en overgedragen. Dat zou beslist beter kunnen.”

### Samenvatting

De deelnemers aan Warming Up leven gedurende vier tot zes weken 16 dagen in een strak dagritme, van ontbijt tot einde middag. Op die dagen is de agenda gevuld met sport, sollicitatietraining, gezonde voeding, theatertraining en andere clinics. Het programma is gericht op een reëel zelfbeeld, zelfredzaamheid en nadenken over je toekomst: wat wil ik en hoe kan ik dat bereiken.

### Doel

Langdurig werkloze jongeren voorbereiden op werk of een opleiding, door gedragsverandering en een positieve houding ten opzichte van werk of school te bewerkstelligen middels korte en intensieve begeleiding.

### Doelgroep

Jongeren tot 27 jaar die een langere tijd in een uitkeringssituatie verkeren, een grotere afstand tot de arbeidsmarkt hebben en die ‘in de goede stand’ gezet moeten worden (afspraken nakomen, eigen verantwoordelijkheid nemen).

### Resultaat

In een groep van 15 deelnemers vinden gemiddeld vijf mensen een baan, twee gaan terug naar school. Drie deelnemers haken voortijdig af, soms omdat ze zelf een baan vinden.



Vooruit met topsporters (Eindhoven)

# Leren hoe je jezelf uit een dal omhoog knokt

Zelfreflectie, kritiek geven én incasseren, het gaat niet vanzelf voor de deelnemers van Vooruit met topsporters. Daarom staat er op een vrijdag een les kickboksen van wereldkampioen (Ali Gunyar) op het programma. Bij kickboksen denk je eerder aan klappen incasseren, maar kunnen omgaan met kritiek hoort er ook bij “Veel mensen zien kritiek vooral als iets negatiefs. Maar topsporters kunnen juist goed omgaan met kritiek, want daar leer je van. Zo word je nóg beter.”

**D**e deelnemers van Vooruit met topsporters zijn een diverse groep. Tussen de 18 en 67 jaar oud en van alle nationaliteiten. In Eindhoven zijn dat er rond de 5.000. Ze hebben gemeen dat ze al meer dan een jaar thuis zitten met een bijstandsuitkering. “Mensen kunnen dan in een neerwaartse spiraal terecht komen, passief worden en in een slachtofferrol kruipen. Dat zien we veel bij de doelgroep en dat proces wil de gemeente Eindhoven doorbreken”, vertelt casemanager Daniëlle Vinkx,

groepsbegeleider voorschakelgroep Op weg naar werk.

## Het roer moet om

Kickboksen als re-integratiemiddel voor mensen die in een slachtofferrol kruipen? “Inderdaad, die les heeft het thema ‘omgaan met kritiek’. Hoe geef je opbouwende kritiek en hoe gebruik je zelf kritiek om dingen beter te gaan doen?”, vertelt Vinkx. “Veel mensen zien kritiek vooral als iets negatiefs. Maar topsporters kunnen juist goed omgaan met



kritiek, want daar leer je van. Zo word je nóg beter." Dat krijgen de deelnemers mee in een les kickboksen. "Het programma Vooruit met Topsporters in combinatie met de voorschakelgroep is er op gericht om de zelfredzaamheid van de deelnemers te vergroten. In het traject dat drie maanden duurt, stellen ze hun eigen doel en maken ze zelf een plan van aanpak om dat doel te bereiken. Vervolgens gaan ze er mee aan de slag." Dat is niet vrijblijvend, het is een kans om het roer om te gooien. "Komt er niks uit, dan gaan wij bedenken wat het beste bij een deelnemer past, en zo nodig leggen we een maatregel op. Maar dat is meestal niet nodig."

### **'Voorschakelen' naar werk**

Twee keer in de week groepsbegeleiding door de casemanagers, een keer in de week vier uur sporten en thema's behandelen onder bege-

te krijgen en te betrekken bij de samenleving. Hiervoor worden mensen geselecteerd waarvan de casemanagers verwachten dat ze weer aan het werk kunnen. Niet per se van vandaag op morgen, maar onder begeleiding bij voorkeur binnen een jaar. Eerder mag natuurlijk altijd, maar mensen onder druk zetten werkt niet, vertelt John Midavaine van Vooruit met topsporters. "We begeleiden ze naar meer zelfredzaamheid en zetten ze aan het denken over hoe ze verder willen. Dat doen we aan de hand van thema's zoals 'keuzes maken', 'omgaan met tegenslag' en 'vitaliteit'. Na het sporten in teamverband volgt een evaluatie waar de thema's in terug komen. Zelfinzicht, dat willen we bereiken bij de deelnemers."

Werkervaring opdoen en bemiddeling naar werk is voor deze groep een stap te ver. "Dat doen we wel in andere gemeenten, maar in Eindhoven gaat het nadrukkelijk om mensen

## **"Er spelen bij deze doelgroep vaak nog andere, individuele problemen en ook daar proberen we de deelnemers bij te helpen."**

leiding van topsporters. Drie maanden lang, in een groep van ten minste 10 en maximaal 16 deelnemers. Zo ziet het traject Vooruit met topsporters eruit. De gemeente Eindhoven noemt dit een voorschakeltraject, een eerste aanloop om langdurig werklozen weer actief

met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Er spelen bij deze doelgroep vaak nog andere, individuele problemen en ook daar proberen we de deelnemers bij te helpen. Zo hebben we een deelnemer gehad die veel te zwaar was en moest afvallen om haar kans op een baan te

vergroten. We zorgen er dan voor dat ze daarin begeleid wordt. Ook die contacten hebben we."

### **Topsporters spreken uit ervaring**

Topsporters hebben het maar makkelijk. Ze zijn succesvol en krijgen veel waardering van andere mensen. Zijn dat de juiste rolmodellen voor mensen die naast de samenleving staan? "Jazeker", vindt Midavaine, zelf Olympisch worstelaar en veelvoudig Nederlands kampioen. "Topsporters kunnen uit eigen ervaring vertellen dat ze er hard voor moesten werken en dat ze niet zelden grote tegenslagen te verwerken kregen."

Neem het verhaal van Gerard Egberts, oprichter van Vooruit met topsporters, samen met Midavaine en Oranjedoelman Hans van Breukelen. Egberts is als wedstrijd wielrenner aangereden door een dronken automobilist. "Het was nog maar de vraag of hij zijn gewonde been kon behouden. Hij heeft uiteindelijk anderhalf jaar moeten revalideren en moest zijn sportieve loopbaan beëindigen. Hij kon helemaal opnieuw beginnen. In de sport moeten mensen zich ook uit een dal omhoog kunnen knokken, net als de deelnemers aan het programma."

### **Metten is weten**

Midavaine is coördinator van de groep in Eindhoven. In overleg met de gemeente heeft hij het programma in gevuld. "De gemeente Eindhoven weet wat ze wil, wij hebben de expertise en de topsporters in huis. Sommige topsporters doen een opleiding om deze groepen te kunnen begeleiden. Als dat nodig is kunnen

we ook nog een jobcoach inschakelen, of een fysiotherapeut of psycholoog. Wat deze groep complex maakt is de diversiteit. Mensen met verschillende nationaliteiten hebben andere inzichten over het leven en de maakbaarheid daarvan. Over het algemeen zijn ze vrij passief als ze aan het traject beginnen. Het eerste wat we doen is de 'aan'-knop vinden en ze leren om zelf de verantwoordelijkheid voor hun leven te nemen."

Casemanagers van de gemeente Eindhoven houden de vinger aan de pols bij de groep deelnemers. Dat begint met een vragenlijst aan het begin van het traject – een nulmeting – en eindigt met een vragenlijst na afloop, na twaalf weken. De vragen gaan over de doelstellingen die de deelnemers zelf hebben en wat ze willen leren. Midavaine: "De uitstroom is bij dit soort trajecten moeilijk te meten. Het is een voorschakeltraject, mensen vinden geen baan maar worden zelfredzaam. Hoe meet je dat? De vragenlijst geeft bruikbare inzichten over de doelgroep."

Op dit moment draait de vierde groep in Eindhoven. "Dat de casemanagers zelf heel betrokken zijn, werkt goed. Er is overleg met ons en ze bespreken wekelijks met de deelnemers het plan van aanpak dat de mensen zelf hebben opgesteld. Daardoor kunnen ze snel schakelen als iemand dreigt uit te vallen. In het uiterste geval kunnen ze korten op de uitkering." Inmiddels is 18% van de deelnemers uit de trajecten in Eindhoven uitkeringsonafhankelijk vertelt Vinkx. "Voor de overige deelnemers is het helder aan welke zaken ze moeten werken

alvorens een betaalde baan in beeld komt. Zij volgen een passend traject.”

Vooruit met topsporters houdt zelf ook cijfers bij. De uitstroom naar werk is over alle

---

## “Dit programma geeft deelnemers de kans om het roer om te gooien”

programma's, dus ook in andere gemeenten, gemiddeld 70%. Dit is afhankelijk van het type traject. De uitstroom naar werk is in Eindhoven lager, maar dat is ook niet het doel van dat programma. “Wel weten we dat de uitval tijdens de trajecten heel laag is. Eigenlijk stoppen mensen alleen als ze een baan vinden tijdens het traject. En dat is ook een belangrijke uitkomst: mensen geven niet op, maar leren door te zetten.”

### Samenvatting

Vooruit met topsporters is een voorschakeltraject van de gemeente Eindhoven voor langdurig werklozen. Zij krijgen twee keer in de week groepsbegeleiding door de casemanagers en een keer in de week gaan ze vier uur sporten en thema's behandelen onder begeleiding van topsporters. Drie maanden lang, in een groep van ten minste 10 en maximaal 16 deelnemers. Het traject is een eerste aanloop om langdurig werklozen weer actief te krijgen en te betrekken bij de samenleving.

### Doelgroep

Mensen met een bijstandsuitkering en een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Een zeer diverse groep: tussen de 18 en 67 jaar oud, alle nationaliteiten, langer dan een jaar thuis met een bijstandsuitkering.

### Doel

Meer zelfredzaamheid en zelfinzicht bij deelnemers en hen laten nadenken over hoe ze verder willen. Begeleiden naar werk, bij voorkeur binnen een jaar.

### Resultaat

De uitstroom is bij dit soort trajecten moeilijk te meten, want het is een voorschakeltraject. Via een vragenlijst over de doelstellingen die de deelnemers zelf hebben en wat ze willen leren krijgt men bruikbare inzichten over de doelgroep. Inmiddels is 18% van de deelnemers uit de trajecten in Eindhoven uitkeringsonafhankelijk.

## Jongeren in beweging (Rotterdam)

# Transparante werkwijze maakt kosten en resultaten inzichtelijk

Topsporters zijn rolmodellen, daar kunnen jongeren zich aan optrekken. Dat is het uitgangspunt van Challenge Sports' Jongeren in beweging. Topsporters kunnen jongeren als geen ander motiveren om iets van hun leven te maken. Hoe je je doel bereikt? Ook daarvoor biedt de sport handvatten. "Sport is leren omgaan met elkaar, communiceren. Dat moet je ook kunnen op de werkvloer."

**H**oe vraag je iets? 'Hé, geef 's hier die bal!' of 'Hé Martin, hier, ik sta vrij!' Zelfde vraag, bijna hetzelfde gesteld. De toon van de eerste vraag zal bij collega's op het werk niet goed vallen. Wil je samenwerken met collega's, dan kun je beter een vriendelijke draai aan diezelfde vraag geven. Klinkt logisch, maar voor sommige jongeren uit de doelgroep van Challenge Sports moet het kwartje even vallen. En dat kwartje valt luid en duidelijk wanneer een beroemde basketbalprof vertelt hoe je je op het veld, als sporters onder elkaar, gedraagt. "Jongeren hebben respect voor iemand die in zijn sport de top heeft bereikt, en daar alles voor over

heeft gehad", vertelt Paul de Vos van topclub Rotterdam Basketball, sportpartner van het eerste uur van Challenge Sports. "Als ze succes zien bij leeftijdgenoten en bij sporters, willen ze dat zelf ook. Maar dan moeten ze er wel wat voor doen. Dat leren ze in het programma Jongeren in beweging van Challenge Sports. Basketball is een teamsport en daarom is het een heel geschikte sport in dit programma."

### Idool als rolmodel

In 2007 ontstond Jongeren in beweging uit het Buddy project van Challenge Sports. Dat had aanvankelijk een één op één benadering, nu zitten er 30 jongeren in een groep. De groep

wordt begeleid door twee vaste coaches en krijgt trainingen en clinics van topsporters zoals karateka Patrick van Daalen en NBA-ster Terence Stansbury. Waarom topsporters? Johan van Haga, directeur van Challenge Sports, kan uit twintig jaar ervaring vertellen waarom juist de vedetten uit de sportwereld uitstekende rolmodellen voor jongeren zijn. "Jongeren willen op hun idolen lijken. Daarom werken we het liefst met sporten die populair zijn bij de doelgroep. Onze deelnemers vinden het geweldig om een clinic te krijgen van iemand die ze kennen van tv. Van een topsporter nemen ze veel aan." Sport werkt niet alleen goed om jongeren in beweging te krijgen, het doet veel meer. Tijdens het sporten leer je omgaan met elkaar, communiceren, hard werken en doorzetten. En je wordt er fit van, ook niet onbelangrijk in de ogen van 18- tot 27-jarigen.

### Naar werk of school

Jongeren in beweging is gericht op jongeren zonder startkwalificaties. Jongens en meisjes die geen grote psychische of fysieke problemen hebben, maar toch niet naar school gaan en die ook niet snel uit zichzelf de stap naar de arbeidsmarkt zullen zetten. Niet zelden hebben

ze schulden of een verleden van drugsmisbruik. Casemanagers van de gemeente doen de intake, Challenge Sports verzorgt het traject. Van Haga: "We krijgen hier de middengroep onder de jongere werkzoekenden, streetwise en van alle nationaliteiten. Wij begeleiden hen naar werk of naar een opleiding. De eerste drie maanden volgen ze een traject bij Challenge Sports, waarin ze elke werkdag 1,5 uur sporten onder begeleiding van topsporters uit de werelden karate, basketbal, atletiek en zaalvoetbal. Daarnaast krijgen ze 1,5 uur les in andere zaken zoals solliciteren, oplossen van problemen zoals schulden en het belang van een opleiding. De lessen worden verzorgd door de eigen begeleiders van de groep, mensen met hart voor deze jongeren. Deze begeleiders komen vaak uit een vergelijkbaar milieu. Ze kunnen waarschuwen voor valkuilen en vertellen uit eigen ervaring."

Als jongeren na het traject doorstromen naar een opleiding, krijgen ze nog een jaar begeleiding. Challenge Sports heeft daarvoor vestigingen geopend op scholen, naast de eigen locatie in een oude kerk aan de Noordsingel in het centrum van Rotterdam. Die vestigingen zitten dicht bij de jongeren, maar er is ook een nadeel: "Scholen gaan dicht in de vakantie, wij gaan altijd door."

### Gemeente: sterke business case

Het programma van Challenge Sports is voor Rotterdam een belangrijk wapen in de strijd tegen jeugdwerkloosheid vertelt Margreet van den Beukel, sinds een half jaar contractmanager bij het jongerenloket van de gemeente. Challen-



ge Sports krijgt een vaste prijs per deelnemer aan een traject. Dat bedrag komt uit het participatiebudget van de gemeente. De kracht van Challenge Sports is volgens Van den Beukel dat het bedrijf inzichtelijk maakt wat het precies doet, en met welk resultaat. "Challenge Sports werkt heel transparant. We rekenen af op het niveau van burgerservicenummers. We kunnen daardoor goed vergelijken met onze eigen gegevens en zien dat de cijfers gewoon kloppen. De uitstroom naar werk of een opleiding is 60 procent, een bovengemiddeld resultaat voor deze doelgroep. Doordat Challenge Sports de cijfers

**"Vorig jaar hebben we 240 jongeren uit een uitkerings situatie gehaald, na 7 of 8 maanden waren er nog steeds 200 aan het werk of op school."**

paraat heeft, kan het een business case maken: het kost de gemeente dit, dat gaan we doen en dat levert het op." Een zakelijke aanpak, maar wel met hart voor de zaak meent Van den Beukel. "Er zijn maar weinig andere organisaties die het zo aanpakken. Challenge Sports is een commercieel bedrijf, met passie voor de doelgroep. Dat, in combinatie met de transparante werkwijze, is goud voor een gemeente." En waar ligt het geheim van de goede resultaten volgens Van den Beukel? "Ik denk in de combi-

natie met sport. Bij sport ligt ook de focus op presteren, en tegelijkertijd is er een grote betrokkenheid. Dat zie ik ook bij Challenge Sports."

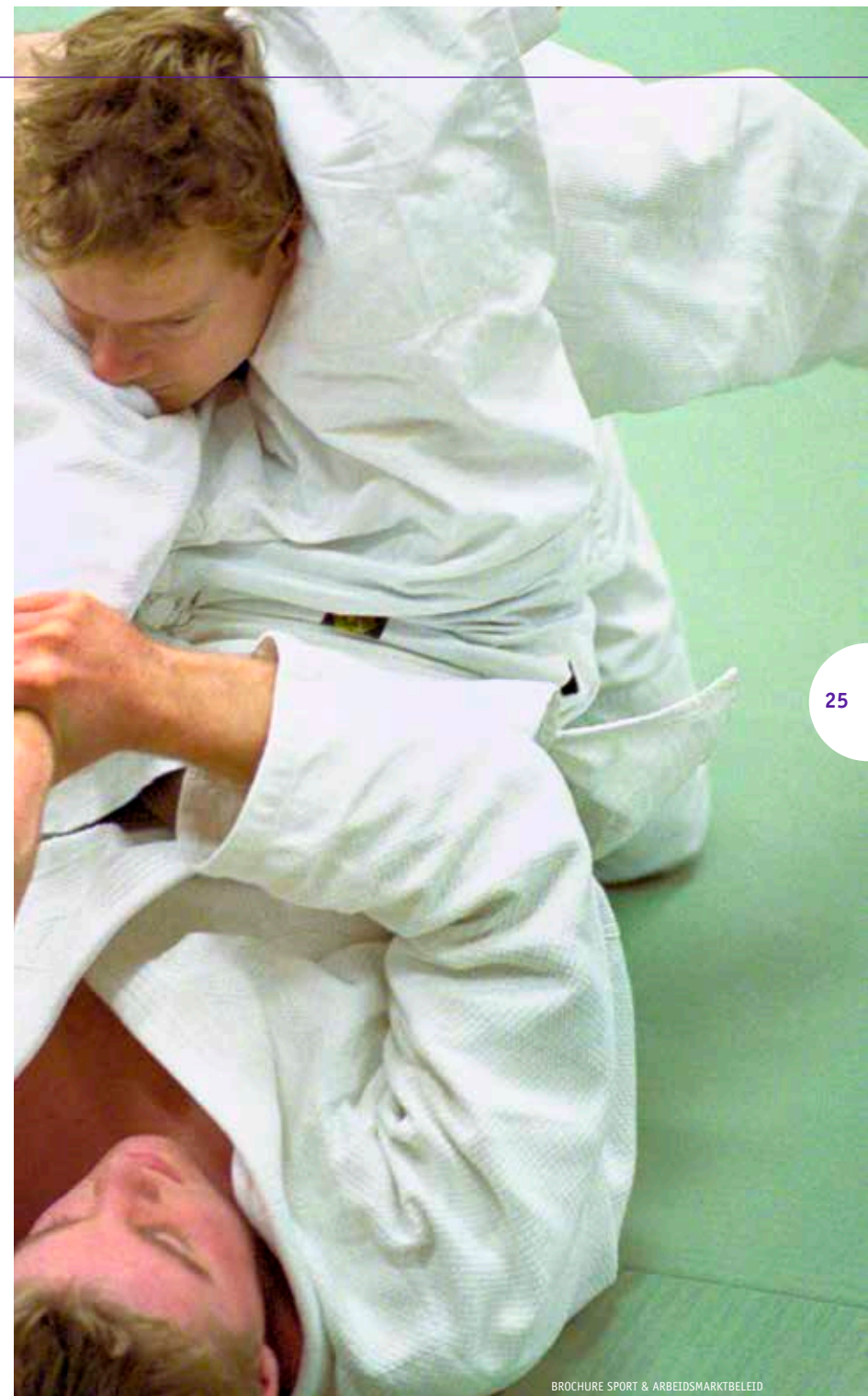
### **Drie dubbele besparing**

Challenge Sports ontvangt de vergoeding per jongere gefaseerd. De eerste betaling wordt voldaan zodra de jongere de intake en de eerste bijeenkomst heeft gehad. De laatste factuur gaat op de post wanneer de jongere na zes maanden nog steeds werk heeft of naar school gaat. No cure less pay noemt Van Haga dat. De resultaten zijn volgens Van Haga bovengemiddeld. "Vorig

jaar hebben we 240 jongeren uit een uitkerings situatie gehaald, na 7 of 8 maanden waren er nog steeds 200 aan het werk of op school. Dat is voor de gemeente Rotterdam niet alleen een enorme besparing op uitkeringen, maar ook op de overhead die daarmee gemoeid is. En wat te denken van overlast op straat en veiligheid?"

### **Programma kopiëren**

Twintig jaar ervaring met de doelgroep heeft veel kennis opgeleverd over het motiveren van jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt.



Tegelijkertijd is zijn bedrijf ook innovatief denkt Van Haga: “We bewegen mee met de vraag en denken na over wat jongeren beweegt, waarom ze mee zouden willen doen.”

De Vos van Rotterdam Basketbal ziet nog wel

---

**“Jongeren willen op hun idolen lijken. Van een topsporter nemen ze veel aan.”**

kansen voor verbetering. “Vanuit scholen is er weinig individuele aandacht voor een jongere. Als een jongere weer naar school gaat en het loopt niet helemaal lekker, dan kan hij extra begeleiding krijgen bij Challenge Sports. Maar scholen maken te weinig gebruik van dit natrject. Dat zou beter kunnen.”

Van Haga, van huis uit bedrijfskundige, ziet ook een verbeterpuntje voor andere steden: “Ik hoop dat in andere steden ons programma gekopieerd gaat worden. We zijn aantoonbaar succesvol en onze aanpak zou overal in Nederland flinke besparingen kunnen opleveren. Kopiëren mag. Het plan is om bij Challenge Sports trainingen te gaan geven zodat dit concept op andere plaatsen uitgerold kan worden. Maar dan wel met de kwaliteit die we hier in Rotterdam leveren.”

## Samenvatting

In het programma Jongeren in beweging van Challenge Sports worden topsporters ingezet als rolmodel voor jongeren. Topsporters kunnen jongeren motiveren om iets van hun leven te maken. Het programma bestaat uit sporten en begeleiding naar werk of opleiding.

## Doelgroep

Jongeren van 18 tot 27 jaar met een afstand tot de arbeidsmarkt, zonder startkwalificaties, die geen grote psychische of fysieke problemen hebben, maar niet naar school gaan en ook niet snel uit zichzelf de stap naar de arbeidsmarkt zetten.

## Doel

Jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiden naar werk of opleiding.

## Resultaat

In 2013 zijn 240 jongeren uit een uitkerings situatie gehaald, waarvan na 7 of 8 maanden nog steeds 200 aan het werk waren of naar school gingen.



Beweging als Warming-up voor Re-integratie  
(Zutphen en Lochem)

# Zelfredzaamheid als opstap naar werk

Resultaten & cijfers van re-integratietrajecten, ook in de interviews voor deze brochure wordt er steeds naar gevraagd. In Zutphen werd de vraag meteen gepareerd. In de aanpak van langdurige werkloosheid draait het al jaren om cijfers, maar hoe succesvol is dat geweest? “Wij richten ons op zelfredzaamheid van onze inwoners, op meedoen in de samenleving. Als mensen er klaar voor zijn, komt die baan ook wel.”

**D**e gemeenten Zutphen en Lochem hebben hun uitvoerende taken op het gebied van werk, inkomen en participatie gebundeld in een uitvoerende instantie: Het Plein. Inwoners van beide gemeenten kunnen daar terecht voor vragen en begeleiding op het gebied van werk en inkomen. Ook is er het Wmo-loket gevestigd. Beweging als Warming-up voor Re-integratie (BWR), uitgevoerd door Ergo Control, wordt aangeboden aan inwoners van Zutphen en Lochem die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben. Dat betekent dat zij in ieder geval langer dan een jaar

een bijstandsuitkering hebben. Het Plein is de centrale plek in het programma, daarnaast volgen de deelnemers een sportief programma bij verschillende verenigingen in Zutphen.

## Meedoen is de eerste stap

Annika Bramer is BWR-docent en begeleidt groepen van 15 deelnemers gedurende een 16-weeks beweegprogramma. Een tijdspanne waarin ze deelnemers ziet veranderen: “Er is een continue instroom van deelnemers. Als iemand werk vindt of om een andere reden stopt, komt er een nieuwe deelnemer bij. Mensen die voor het eerst komen, doen dat



“Eerst komen ze nog met tegenzin, maar na een paar weken worden de meesten enthousiast”

vaak met tegenzin. Na een paar weken zijn de meesten over de drempel en worden ze enthousiast. Dat heeft het voordeel dat zij nieuwe deelnemers, die geen zin hebben in het programma, positief beïnvloeden.”

Veel deelnemers zijn op hun hoede als ze geselecteerd worden voor het programma, vertelt Erwin Lankhorst, operationeel directeur van Ergo Control. “Dat is ook niet zo vreemd. Veel langdurig werklozen leven al langere tijd in een isolement.” Het BWR-programma is er op gericht mensen uit dat isolement te halen en weer te betrekken bij de samenleving. Brammer: “Daar is samen bewegen heel geschikt voor. Op dinsdag is er fitness bij een fitness centrum. Op vrijdag gaan we sporten bij verenigingen in Zutphen, steeds een maand lang bij één ver-

### Ondoenlijke rekensommen

Of het programma mensen naar de arbeidsmarkt brengt, hoeveel en hoe snel, wat het kost en wat de gemeente uiteindelijk bespaart, is zonder meer interessant. Maar Het Plein ziet het project veel breder dan dat vertelt Bert van der Laan, adviseur bij Het Plein. Het is zelfs ondoenlijk om volledige en transparante cijfers boven tafel te krijgen. Want wat neem je allemaal mee in de berekening? Van der Laan legt uit: “De doelgroep van BWR zijn mensen die vaak meer problemen hebben dan alleen werkloosheid. Isolement, schulden, fysieke of psychische problemen. Het is zelfs niet altijd duidelijk of werkloosheid een oorzaak of een gevolg is. We hebben een deelnemer gehad die heel moeilijk liep, en door het project weer zin kreeg in bewegen en een actiever leven. Hoe

## “Mensen hebben vaak meer problemen, het is niet altijd duidelijk of werkloosheid een oorzaak of een gevolg is”

eniging. Zo leren de deelnemers verschillende sporten en clubs kennen. Als mensen samen actief zijn, zie je dat er een vertrouwensband ontstaat doordat ze ook met elkaar praten. Van het opgebouwde vertrouwen in dit traject profiteert de klantmanager ook weer. Er komt van alles naar boven, waar je wat mee kunt in een eventueel vervolgtraject.”

maak je hier een kosten/batenanalyse van? Misschien belandt ze nu niet in een rolstoel, of over vijf jaar in een zorginstelling. Maar dat weet je niet, en dus kun je dat niet berekenen. Wij richten ons op zelfredzaamheid bij onze inwoners, op meedoen in de samenleving. Als mensen er klaar voor zijn, komt die baan ook wel.”

### Zutphense vergezichten

WMO, Participatiewet, er komt nogal wat af op gemeenten het komende jaar. Wil je welzijn, zorg en meedoen met de maatschappij goed aanpakken, dan moet je als gemeente breed kijken denkt Van der Laan. “Dus niet allemaal losse projectjes, maar een integrale visie en uitvoering van het beleid. Daar hebben we de sportverenigingen bij nodig, want langs die weg bereik je misschien wel 75% van de inwoners. Niet alleen de leden, maar ook het gezin, opa en oma, de burens en vrienden die komen supporteren.” BWR is een mooi voorbeeld van samenwerking. Sportverenigingen worden ingezet als instrument om, samen met Ergo Control en re-integratiebureau 2Work, mensen uit de bijstand in beweging te krijgen. En uiteindelijk misschien wel naar werk. Die samenwerking zou nog veel verder kunnen gaan denkt Van der Laan, want idealiter grijpt in een gemeente alles in elkaar en is iedereen betrokken.

Zo ziet Joop Vreman het ook, voorzitter van FC Zutphen, waarin ‘FC’ staat voor – niet onbelangrijk – ‘fusieclub’. FC Zutphen is een van de verenigingen waar de deelnemers aan BWR op vrijdag sporten. Vreman: “Verschillende voetbalverenigingen in Zutphen hebben in 2006 het besluit genomen om te fuseren. We realiseerden ons dat je veel breder naar sport moet kijken dan die enkele uurtjes sport bij de club in de week. Als je wilt samenwerken met gemeenten en bedrijven, moet een je een serieuze gesprekspartner zijn. Op dit moment zoeken we de samenwerking met nog veel meer sportverenigingen, en met andere clubs. Dat heeft voor

de gemeente en voor bedrijven het voordeel dat ze één aanspreekpunt hebben, en niet steeds opnieuw met een kleine partij om tafel moeten om iets geregeld te krijgen. Bovendien is de continuïteit veel beter gewaarborgd. Omgekeerd kunnen wij vragen: wat zit erin voor ons?”

### Gemeente als één groot collectief

FC Zutphen is een van de verenigingen die haar accommodatie beschikbaar stelt aan BWR. Nieuwe accommodatie die enkele jaren geleden gebouwd is met hulp van werklozen. Zij konden op deze manier aan het werk blijven en ervaring opdoen. Vreman ziet nog veel meer mogelijkheden. “Wij hebben vrijwilligers nodig, de gemeente zoekt werkervaringsplekken, bedrijven hebben stageplaatsen beschikbaar. Door samen te werken leer je elkaar kennen en wordt het veel makkelijker om dingen voor elkaar te krijgen.”

Lankhorst van Ergo Control onderschrijft dat. “Met een groot collectief kun je veel beter afspraken maken, accommodatie efficiënt gebruiken en inwoners van omliggende wijken bij activiteiten betrekken. Zo komen mensen letterlijk en figuurlijk in beweging. En dat laatste is echt belangrijk. Mensen met een uitkering krijgen vaak al rond hun 50e de eerste lichamelijke klachten. Voor mensen die werken of anderszins in beweging zijn, komt dat pas veel later, rond hun 70e. Bewegen, en dat kan ook vrijwilligerswerk zijn, is een uitstekend middel tegen allerlei klachten. Het mooie is: in tegenstelling tot de meeste pilletjes zijn er geen bijwerkingen.”

## Zelfredzaamheid, hoe organiseer je dat?

Een gemeente is een gemeenschap, daar wil Het Plein naar toe. “Samenwerking komt tot stand omdat je elkaar kent”, zegt Van der Laan. “Dan weet je elkaar te vinden als dat nodig is. De WMO gaat over algemene en individuele voorzieningen voor de burgers. De individuele voorzieningen zijn maatwerk, en die zijn veel kostbaarder. Het is effectiever en goedkoper wanneer je je budget kunt inzetten voor algemene voorzieningen waar veel meer mensen van profiteren. En dat kan wanneer je mensen uit hun isolement weet te halen en als groep – wijk, leden van een vereniging – kunt bereiken.”

Lankhorst wil nog verder gaan: “Een groep mensen die begeleiding nodig heeft, kun je ook inzetten voor vrijwilligerswerk. Bijvoorbeeld het groenonderhoud bij sportvelden. As ze actiever worden, hebben ze meestal minder begeleiding nodig. Deze groep kan veel meer dan ze zelf vaak denken.”

Daar ziet Vreman van FC Zutphen nog wel een hobbelletje. Als verenigingen steeds meer taken overnemen van de overheid, mag daar ook wel iets tegenover staan. “We willen meer zijn dan een voetbalvereniging, maar als dat ons geld gaat kosten, gaan leden protesteren. De huur van sportaccommodaties is al flink gestegen en de contributie moet daardoor omhoog. Dat is moeilijk te verkopen als we er allemaal taken bij krijgen.”

Van der Laan ziet veel mogelijkheden en kansen in Zutphen en Lochem. “Binnenkort verschijnt een beleidsnotitie over dit onder-

werp, hoe bewegen en zelfredzaamheid er in de praktijk uit moet zien. Wat er nu allemaal gebeurt is een verkenning, we delen ervaringen en leren daarvan. Maar het is goed dat we met elkaar ontdekken waar we heen willen en hoe we dit kunnen aanpakken.”

## “Wanneer je als gemeente en sportclubs samenwerkt, wordt het veel makkelijker om dingen voor elkaar te krijgen”

gen en leren daarvan. Maar het is goed dat we met elkaar ontdekken waar we heen willen en hoe we dit kunnen aanpakken.”

## Samenvatting

Beweging als Warming-up voor Re-integratie (BWR) is een 16-weeks programma waarin beweging (Ergo Control) en begeleiding door een re-integratiebureau (2Work) centraal staan. Deelnemers gaan meer bewegen, oa in een fitnesscentrum en bij lokale sportverenigingen.

## Doelgroep

Inwoners van Zutphen en Lochem die langer dan een jaar een bijstandsuitkering hebben en die een grote afstand hebben tot de arbeidsmarkt.

## Doel

Zelfredzaamheid vergroten bij deze doelgroep. Deze mensen betrekken bij de samenleving. In de toekomst mogelijk ook werk. Maar dat is een volgende stap, na dit traject.

## Resultaten

Doel is zelfredzaamheid vergroten en mensen betrekken bij de samenleving, als eerste stap naar werk. Dit laat zich moeilijk uitdrukken in cijfers.

## Beleid Ondersteunend Rekenmodel voor re-integratie

# Inzicht in kosten en baten van sport en bewegen

NISB is de uitdaging aangegaan om voor het onderwerp re-integratie de economische waarde van sport en bewegen inzichtelijk te maken, samen met econoom Pieter Verhoogt van Sport2B. Het resultaat hiervan is het BOR: het Beleid Ondersteunend Rekenmodel, dat sinds september 2014 beschikbaar is.

**D**at sport en bewegen waardevol is, daar is weinig discussie over. Maar concreet benoemen wat het oplevert in euro's? Dat is lastig omdat het uitdrukken van het maatschappelijk effect in (wetenschappelijk onderbouwde) kengetallen en euro's complex is. Want hoe ken je een economische waarde toe aan onderwerpen als 'gezondheid' of 'participatie'? Aan de andere kant is er in de praktijk soms kennis beschikbaar die voor anderen waardevol is, zeker als je dit kunt vertalen in kosten en baten. NISB en Pieter Verhoogt hebben nu die landelijke kengetallen en die ervaring in de praktijk in één rekenmodel, het BOR, samen gebracht.

### Voor wie?

Voor beleidsmakers van gemeenten, met name vanuit sportbeleid of sociale zaken is

dit model een manier om inzicht te krijgen in de maatschappelijke (meer) waarde van sport en bewegen binnen arbeidsre-integratie. Uit de berekening komt naar voren dat sport en bewegen maatschappelijk gezien een meerwaarde heeft in vergelijking tot re-integratietrajecten zonder aandacht voor sport en bewegen. Dit is een interessante conclusie, ook met het oog op de veranderingen in de participatiewet! We hopen dat de uitkomst van dit model als vertrekpunt kan dienen voor gesprekken over de kracht van sport en bewegen in re-integratie. De gegevens uit het model kunnen bijdragen aan beleid- en besluitvorming, maar vervangen de kennis en kunde van lokale experts en beleidsmakers niet. De naam BOR geeft daarmee precies aan wat het doel van dit model is, namelijk het ondersteunen van het beleidsproces.

### BOR op maat?

Het model bestaat uit drie submodellen gericht op verschillende doelgroepen en gebaseerd op verschillende aanpakken (interventies). Wat per model zichtbaar wordt in getallen en figuren is:

- de maatschappelijke (meer) waarde van sport en bewegen binnen re-integratie,
- inzicht in wie er investeert en wie profiteert
- de mate waarin de doelgroep verschuift op de participatieladder als gevolg van de interventie.

Per submodel kunnen aantal deelnemers en interventiekosten ingevoerd worden. Hiermee kan het BOR aan de eigen situatie aangepast worden.

### De waarde van het model?

Het model heeft een experimenteel karakter. Econoom Pieter Verhoogt zegt daar over: "Om dit model op waarde te kunnen schatten, is het van belang de aard en de achtergrond te begrijpen. De onderliggende rekenexercities zijn gebaseerd op kengetallen en aannames. Uiteraard is steeds getracht kengetallen en

aannames te hanteren die de werkelijkheid zo goed mogelijk benaderen. Als solide informatie ontbrak, is met behulp van experts een schatting gedaan. Het model presenteert daarmee niet de absolute waarheid, maar is een richtinggevend vertrekpunt voor gesprekken en onderhandelingen."

### En nu?

Dit model is een start. Als vervolg hierop gaan NISB en Sport2B verder. Zo hopen beide partijen dat dit model als neveneffect heeft dat er meer en betere data verzameld worden. Die kunnen weer worden gebruikt om dit model te verbeteren. Verder wordt een vergelijkbaar model ontwikkeld over de (economische) waarde van sport en bewegen binnen de jeugdzorg.

Het model - zoals hiernaast in beeld gebracht - en een nadere toelichting vindt u via [www.nisb.nl/BORreintegratie](http://www.nisb.nl/BORreintegratie).

**VOORBEELD INTERVENTIE EN DOELGROEP**

Toelichting: Selecteer meest passende (blauwdruk) model/ modellen op basis van doelgroep, beschrijving of participatieniveau (zie de veelgestelde vragen)

**KOSTEN INTERVENTIE**

Toelichting: Vul beoogd aantal deelnemers in en zo mogelijk interventiekosten. Wanneer geen kosten opgenomen worden, wordt met de kosten van de blauwdruk interventies gerekend. (zie de veelgestelde vragen)

**NETTO MAATSCHAPPELIJK EFFECT**

Toelichting: Netto effect. Dat wil zeggen het verschil tussen wel of geen sport en bewegen in het re-integratietraject. Voor interpretatie zie veelgestelde vragen.

**VERDELING MAATSCH. KOSTEN EN BATEN**

Toelichting: Deze tabel maakt inzichtelijk hoe het netto maatschappelijk effect verdeeld is over de verschillende stakeholders. Negatieve waarde betekent dat er sprake is van een investering (kosten), positieve waarde van opbrengsten

**MODEL 1**

**ACTIVATIE ALS VOORBEREIDING OP RE-INTEGRATIE**

Langdurig werklozen, inactieve leefstijl, beperkt sociaal netwerk

1-2

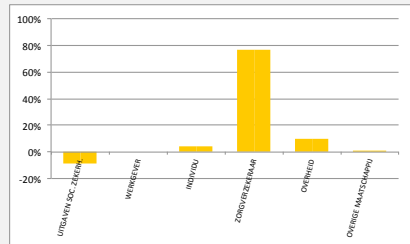
**INVOERVELDEN**

Aantal deelnemers

Vaste kosten  per  maanden

Variabele kosten  per deelnemer

€ 194.000



**MODEL 2**

**ACTIVATIE GERICHT OP UITSTROOM NAAR WERK**

langdurig werklozen, meervoudige soc. med en/of psych problemen

2-3

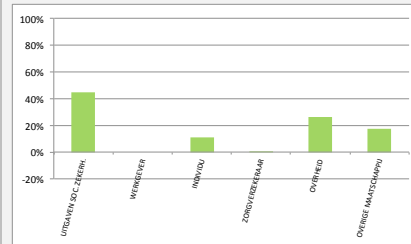
**INVOERVELDEN**

Aantal deelnemers

Vaste kosten  per  maanden

Variabele kosten  per deelnemer

€ 402.000



**MODEL 3**

**ACTIVATIE GERICHT OP UITSTROOM NAAR WERK/ONDERWIJS**

Jonge werklozen (tot 27 jr), (vroegtijdig) schoolverlaters

3-4

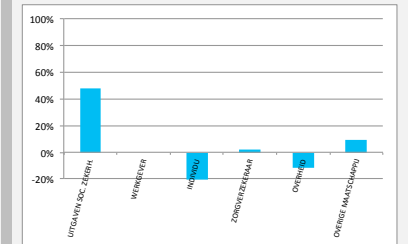
**INVOERVELDEN**

Aantal deelnemers

Vaste kosten  per  maanden

Variabele kosten  per deelnemer

€ 276.000



**VOORBEELD INTERVENTIE EN DOELGROEP**

**EFFECT OP DOELGROEP**

Uiteindelijk gaat het er om dat een aanpak effectief is voor de doelgroep. Als maat hiervoor is de participatieladder gebruikt. Per model wordt, op basis van de blauwdruk interventie, aangegeven welke verschuiving er bij de doelgroep plaatsvindt voor de scenario's zonder sport en met sport.

**MODEL 1**

**ACTIVATIE ALS VOORBEREIDING OP RE-INTEGRATIE**

**Voor**

**1A: Na regulier**

**1B: Na + sport**

**MODEL 2**

**ACTIVATIE GERICHT OP UITSTROOM NAAR WERK**

**Voor**

**2A: Na regulier**

**2B: Na + sport**

**MODEL 3**

**ACTIVATIE GERICHT OP UITSTROOM NAAR WERK/ONDERWIJS**

**Voor**

**3A: Na regulier**

**3B: Na + sport**



