

De Wajonger tussen de doelen

Een onderzoek naar plan en praktijk van een beleidsinterventie met sport gericht op arbeidsparticipatie van jonggehandicapten

Tim Savenije
Juni 2012

De Wajonger tussen de doelen

Een onderzoek naar plan en praktijk van een beleidsinterventie met sport gericht op arbeidsparticipatie van jonggehandicapten

Onderwijsinstelling

Utrechtse School voor Bestuurs- en Organiseringswetenschap
Master Sportbeleid en sportmanagement

Universiteit Utrecht

Begeleiding

Dr. J.H. (Jan) Boessenkool

Drs. M. (Maikel) Waardenburg MA
tweede lezer

Auteur

T. (Tim) Savenije
06 112 56 957
Tim.savenije@gmail.com

VOORWOORD

'How can I know what I think until I see what I say?' (Weick, 1995)

Hoe weet ik wat ik denk tot ik begrijp wat ik zeg? Betekenisgeving. Dit onderzoek gaat over betekenisgeving van bij de Dutch Career Cup betrokken actoren. Eigenlijk ben ik zelf lang zoekende geweest naar mijn eigen betekenisgeving. Wat vind ik nou van het project en wat wil ik de lezer van mijn stuk meegeven?

Mijn perspectief op dit onderzoek is veranderd. In eerste instantie wilde ik een zo objectief mogelijk onderzoek doen. Maar objectiviteit in onderzoek bestaat niet. Als onderzoeker ben je vormgever en ontwikkelaar van onderzoek: je beïnvloedt de resultaten zelf ook. Je probeert wel zoveel mogelijk de werkelijkheid weer te geven en daarom de keuzes die je binnen het onderzoek maakt te verantwoorden. Ik heb keuzes moeten maken, veel keuzes, en heb daarbij, met pijn in het hart, veel informatie geschraapt. Dit is er van overgebleven en de boodschap die ik wil vertellen.

Ik heb tijdens het schrijven van dit stuk mijn ups en downs gekend. Van begin af aan ben ik voortvarend gestart; waardoor ik mij al in maart op de resultaten kon gaan richten. Van goed op weg, werd ik voor mijn gevoel een stuurloos schip. Ik wist even niet meer wat ik aan het doen was. Maar ook ik heb, net als de Wajongers binnen de Dutch Career Cup, mijn doel gevonden. Het was hard werken, maar het was het waard!!

Het schrijven van de scriptie heeft wel gevolgen gekend de laatste maand. Zo heb ik, zeker de laatste twee weken, een teruggetrokken bestaan geleid. Ik ben Stichting Life Goals dankbaar voor de flexibiliteit die er is getoond. Zonder de extra tijd die ik voor mijn scriptie heb gekregen, was het waarschijnlijk niet gelukt eind juni af te ronden. Dank hiervoor!

Ik ben daarnaast een hoop andere mensen dank verschuldigd. Michiel voor alle adviezen en kritische noten gedurende de afgelopen maanden. Ik hoop dat ik jou net zoveel hebben kunnen helpen, als jij mij. Herman, Sélène en Bake voor tips die me (weer) de juiste richting opgeduwd hebben. Jan, ook jij bedankt voor het begeleiden van dit omvangrijke proces. Je hebt nuttige aanwijzingen gegeven en het was goed om te weten dat ik bij je terecht kon wanneer dit nodig bleek.

Eline, dank voor alle steun, tips en positieve woorden (en het accepteren van mijn nukken wanneer ik even niet wist wat te doen). Dankzij jou heb ik mijn boodschap beter weten te verpakken.

Rest mij eenieder veel leesplezier te wensen. Ik hoop dat het net zoveel plezier oplevert, als deelname voor de Wajonger aan dit project doet.

Tim Savenije

SAMENVATTING

ACHTERGROND

Wajongers blijken maar weinig te werken. Daarnaast is de groep jonggehandicapten het afgelopen decennium fors toegenomen. Ingrijpen is nodig om de maatschappelijke kosten in toom te houden. Verschillende interventies vinden momenteel plaats. Recent is een interventie opgezet die door middel van voetbal en het netwerk van de voetbalclub, jonggehandicapten (Wajongers) naar werk wenst te bemiddelen: de Dutch Career Cup. De doelstelling is om tachtig procent van de deelnemers binnen een jaar aan werk te helpen. Dit onderzoek biedt inzicht in plan en praktijk van deze beleidsinterventie waarin de sport (voetbalclubs en Stichting Life Goals) en re-integratiesector (UWV en USG Restart) samen komen. Betekenisgeving van betrokkenen – de ervaringsdeskundigen – en hun handelen staan centraal. De hoofdvraag van dit onderzoek:

Welke betekenissen geven betrokken actoren aan het plan Dutch Career Cup en hoe zijn deze betekenissen van invloed op de praktijk?

PERSPECTIEF EN METHODEN

Vanuit de onderzoeksbenadering is dit onderzoek kwalitatief van aard: de praktijk is uitgangspunt en geïnterpreteerd aan de hand van het theoretisch kader. Verschillen en overeenkomsten in betekenisgeving staan centraal. Dertien semigestructureerde interviews met betrokkenen op beleid- en uitvoeringsniveau en tien interviews met deelnemende Wajongers vormen de input voor dit onderzoek. Daarnaast zijn documenten geanalyseerd en trainingen en evenementen geobserveerd.

THEORETISCH KADER

Het theoretisch kader dient binnen dit onderzoek als zoeklicht voor de resultaten uit de praktijk. In de literatuurstudie wordt ingegaan op theorie over beleidsvorming en implementatie. Hierbij is speciale aandacht voor kennis met betrekking tot sportinterventies.

RESULTATEN EN ANALYSE

Het plan wordt door betrokkenen als goed gezien. De resultaten in de uitvoering blijven echter achter bij de doelstellingen. Er blijken een aantal spanningsvelden tussen plan en praktijk te bestaan:

- Het stimuleren van sportparticipatie versus het stimuleren van werk;
- De invulling van de methode van arbeidsbemiddeling met sport versus landelijke sturing;
- Het bemiddelen van de Wajonger naar werk versus gerealiseerde sociale activering;
- Gezamenlijk het doel realiseren versus onderliggende belangen van betrokken organisaties.

De betrokken organisaties lijken erg doelrationeel te handelen. Hoe is de Wajonger hier bij geholpen?

CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

Het middel sport biedt veel kansen voor de sociale ontwikkeling en voor de arbeidsbemiddeling van de Wajonger. Er dient dan wel goed nagedacht te worden over de uitvoering. Het plan van de Dutch Career Cup lijkt voornamelijk op aannames gebaseerd. Er is nog geen sprake van een samenwerking die de ontwikkeling van de deelnemers centraal stelt. Het programma is succesvol en biedt voldoende aanknopingspunten voor doorontwikkeling en bredere toepassing bij andere beleidsinterventies met sport. Het is hierbij vooral belangrijk aandacht te schenken aan de mogelijke toegevoegde waarde van sport binnen de interventie, zodat een gerichte interventie wordt opgezet.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	2
Samenvatting.....	3
Inleiding	7
1.1 Dutch Career Cup	7
1.2 Aanleiding en probleemstelling	8
1.3 Doelstelling en centrale vraag.....	8
1.4 Maatschappelijke en theoretische relevantie.....	9
1.5 Leeswijzer	9
2 De Dutch Career Cup in context.....	10
2.1 De organisatorische context	10
2.1.1 De samenwerking.....	10
2.1.2 Case beschrijving Utrecht en Zwolle	11
2.2 De politiek-bestuurlijke context	12
2.2.1 Maatschappelijke ontwikkelingen	12
2.2.2 De Wajong	13
2.3 De beleidsmatige context	16
2.4 Contextuele invloeden op de Dutch Career Cup	16
3 Conceptueel kader.....	17
3.1 Ontologie: verschillende werelden en wederzijdse beïnvloeding	17
3.2 Epistemologie: van onderaf gericht op verschil en <i>lost voices</i>	19
3.3 Analyse kader	20
4 Vraagstelling en methode.....	21
4.1 Vraagstelling	21
4.2 Methode.....	21
4.3 Validiteit en rol van onderzoeker.....	23
5. Theoretisch kader	25
5.1 Beleid: rationeel of politiek?.....	25
5.2 De uitvoering: oorzaken en verschillen van uitvoering in de praktijk	26
5.3 De waarde van sport: maatschappelijke kracht	28

5.4 Sport: doeleinde of instrument?	29
5.5 Plus-sport-projecten: georganiseerd om de sport?	31
5.6 Implicaties	32
6 Resultaten	34
6.1 'Als je al een achterstand hebt door je beperking wordt het des te moeilijker'	34
6.1.1 De Wajonger: een divers beeld	34
6.1.2 De participatie: een groeiend probleem	35
Samengevat	36
6.2 'Leuk dat voetballen, maar we willen dat je uiteindelijk gaat werken'	36
6.2.1 De aanleiding: een vernieuwende combinatie	36
6.2.2 Doelstelling en opzet programma: via sport naar werk	37
6.2.3 De verantwoordelijkheden en belangen: een perfecte rolverdeling	38
Samengevat	39
6.3 'Het zijn best wel moeilijke gasten die hier rondlopen'	39
6.3.1 De werving: lastig te bereiken	39
6.3.2 De selectieprocedure: geschikt en gemotiveerd	41
Samengevat	42
6.4 'Dat is wat het spelletje met zich mee brengt..'	42
6.4.1 De sociale waarde van sport: meer dan beweging	42
6.4.2 De meerwaarde van sport voor werk: sport als proeftuin	43
6.4.3 Het vasthouden van de structuur: doorstroommogelijkheden	44
Samengevat	45
6.5 'Eigenlijk zijn dit gewoon hele goede activeringstrajecten'	45
6.5.1 De aanloop en werkwijze: zoeken naar een modus	45
6.5.2 Opkomst en plaatsbaarheid: lastig te beïnvloeden	46
6.5.3 Netwerk van de club: ieder op zichzelf	47
6.5.4 Gerealiseerde plaatsingen: maatwerk	48
Samengevat	49
6.6 'Soms moet je er ook gewoon voor gaan met de mensen die dat zien zitten.'	50
6.6.1 De succesfactoren: enthousiasme en energie	50

6.6.2 De risico- en faalfactoren: gedeelde ervaringen?	51
6.6.3 Toekomst: de tweede ronde.....	52
Samengevat.....	53
6.7 Empirie: tot slot	53
7 Analyse.....	54
7.1 Context van motieven en ideeën.....	54
7.2 Verschillen en overeenkomsten in betekenisgeving	56
7.2.1 Sport en de weg naar werk: consensus over sport	56
7.2.2 Verschil in lokale aanpak: integratie versus differentiatie.....	57
7.2.3 Beoogde resultaten: werk versus sociale activering	58
7.2.4 De sportmogelijkheden: sport als middel versus sport als doel.....	59
7.3 Onderhandelde belangen in perspectief.....	60
7.4 Samenvattende analyse	62
8 Conclusies	63
9 Aanbevelingen	67
10 Slotbeschouwing.....	69
Referenties	71
Bijlagen.....	75

INLEIDING

'De Wajong mag niet de WAO van deze eeuw worden', kopte een artikel in Trouw op 6 juni 2012 (Plantinga, 2012). De quote is afkomstig van staatssecretaris Paul De Krom van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid, daags nadat het kabinet gevallen is. Zijn hervormingen van het sociaal stelsel staan voorlopig on-hold. Deze zijn nodig omdat het aantal mensen met een uitkering blijft stijgen. Met name de groep jonggehandicapten met een Wajonguitkering steeg fors: eenzelfde ontwikkeling als enkele decennia geleden met de WAO is gebeurd. De Wajong mag kostte wat kost niet hetzelfde overkomen, stelt het artikel: *'Sociaal niet, maar ook economisch niet'*.

De Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Wajong) voorziet mensen die op jonge leeftijd een lichamelijke, psychische of verstandelijke beperking hebben opgelopen in een uitkering. De Wajong staat de afgelopen tijd flink in de picture. De groep jonggehandicapten met een Wajonguitkering – Wajongers – verdubbelde het afgelopen decennium tot ruim 205 duizend (Berendsen et al, 2011). Op verschillende manieren wordt geprobeerd om deze ontwikkeling bij te sturen. Zo is recent onder andere de wetgeving aangescherpt en wordt door het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) actiever aangestuurd op deelname aan re-integratietrajecten.

Sinds eind 2011 wordt geprobeerd Wajongers te re-integreren via een programma dat gebruik maakt van sport: de Dutch Career Cup. In een half jaar tijd wordt geprobeerd om Wajongers via voetbal en het netwerk van de voetbalclub aan een baan te helpen. Niet het eerste waar je aan denkt als je het over werkt hebt. Hoe komt men tot zo'n combinatie? Werkt het? En waarom? En belangrijker: sluit het aan op wat Wajongers zelf vinden?

Dit kwalitatieve onderzoek kijkt naar de ervaringen van betrokkenen uit beleid, praktijk en deelnemers met plan en praktijk van dit sportieve re-integratieprogramma.

1.1 DUTCH CAREER CUP

De Dutch Career Cup is een voetbalprogramma dat bijdraagt aan de re-integratie van Wajongers. Binnen dit programma zetten voetbalclubs hun faciliteiten en contacten in om werkzoekenden met een beperking aan een baan te helpen. In samenwerking met het UWV, re-integratiebureau USG Restart, Stichting Life Goals en sportclubs is het doel om de deelnemers via een integraal sportprogramma binnen 52 weken te begeleiden richting (her)intreding op de arbeidsmarkt. De Wajongers moeten hiervoor wel fysiek in staat zijn om te voetballen.

Tijdens het sporttraject volgen de mannelijke en vrouwelijke jonggehandicapten gedurende een half jaar twee keer in de week voetbaltrainingen bij een betaald voetbalclub of amateurvereniging. De deelnemers vertegenwoordigen deze club tijdens vier landelijke toernooidagen waar de teams tegen elkaar spelen. Om het voetbaltraject toegankelijk en laagdrempelig te maken, wordt op een half veld zeven tegen zeven gevoetbald. Parallel aan het sporttraject gaat een 'jobcoach' van het re-integratiebureau met de jonggehandicapte aan de slag. De Wajongers nemen deel aan verschillende activiteiten gericht op de re-integratie in een arbeidsorganisatie, zoals een sollicitatietraining of het

maken van een CV-flyer. Bij het bemiddelen naar werk wordt geprobeerd de verbinding te leggen met het netwerk van de voetbalclub, waaronder de eventuele business club, om waar mogelijk de deelnemers bij een van de betrokken bedrijven te laten werken of stage te laten lopen.

Het programma is landelijk uitgerold, maar kent een lokale uitvoering. In het eerste seizoen hebben 21 voetbalclubs met 31 teams aan de Dutch Career Cup deelgenomen. In totaal zijn hiermee ruim driehonderd Wajongers bereikt. In bijlage 1 is een overzicht van de deelnemende teams en de landelijke spreiding van de clubs opgenomen.

1.2 AANLEIDING EN PROBLEEMSTELLING

De Dutch Career Cup is een nieuw project gericht op Wajongers. Het aantal mensen in de Wajong is de afgelopen jaren flink in omvang toegenomen. Hierdoor zijn de maatschappelijke kosten opgelopen tot een niveau waarbij deze bij verdere stijging onhoudbaar zullen worden. Op verschillende manieren wordt geprobeerd deze ontwikkeling tegen te gaan, onder andere via deelname aan re-integratietrajecten.

De doelgroep blijkt echter zeer divers. Daarnaast is de uitstroom erg laag. Onduidelijk is welke methode effectief is om deze groep mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt te activeren. De Dutch Career Cup is voor re-integratiebegrippen een nieuw project. Nog niet eerder heeft een samenwerking tussen UWV en de voetbalsector (betaald en amateurvoetbal) plaatsgevonden waarbij Wajongers ook zelf gingen voetballen.

Daarnaast biedt het netwerk van de voetbalclub mogelijkheden tot het verwerven van banen, zo wordt door het UWV en betrokken organisaties verwacht. De vraag is of dit daadwerkelijk zo is. Zijn de deelnemers net zo enthousiast als de betrokken organisaties? En hoe voer je een dergelijk project uit? Het project is landelijk opgezet, maar kan lokaal variëren in opzet, betrokkenheid van organisaties en aantal teams. Wat zijn de factoren die het tot een succes kunnen maken?

1.3 DOELSTELLING EN CENTRALE VRAAG

Het doel van dit onderzoek is inzicht geven in de beleidsintentie en -uitvoering - plan en praktijk – van de Dutch Career Cup teneinde inzicht te krijgen in mogelijke spanningen hiertussen. Deze spanningen geven inzicht in de werking van de beleidsinterventie. Dit maakt het mogelijk kritische succesfactoren voor dergelijke sportinterventies te onderscheiden.

Basis voor dit onderzoek vormen de ervaringen van betrokken actoren op beleid en uitvoeringsniveau en deelnemers. Hiertoe worden twee verschillende projecten nader bekeken. De vraag die in dit onderzoek centraal staat:

Welke betekenissen geven betrokken actoren aan het plan Dutch Career Cup en hoe zijn deze betekenissen van invloed op de praktijk?

De hoofdvraag is opgesplitst in enkele deelvragen. Deze deelvragen worden in hoofdstuk 4 (Vraagstelling en methode) uiteengezet.

1.4 MAATSCHAPPELIJKE EN THEORETISCHE RELEVANTIE

Dit onderzoek geeft vanuit de praktijk een antwoord op de in de probleemstelling geformuleerde vragen. Deze zijn in zowel maatschappelijke als theoretische zin relevant.

Maatschappelijk is het onderzoek relevant omdat het over een groep mensen gaat die grotendeels in een isolement leeft en moeite heeft om op eigen kracht deelname aan de samenleving af te dwingen. Verschillende initiatieven worden ontplooid om jonggehandicapten bij de samenleving te betrekken, maar 'het' middel is nog niet gevonden. Mogelijk dat met de inzet van sport de maatschappelijke participatie van deze groep wel bevorderd kan worden. Inzicht in de werking van het project leidt tot kennis die nuttig is voor een bredere toepassing van het middel. Daarnaast wordt sport recent steeds vaker als middel ingezet door beleidsmakers. Kennis over de werking hiervan voor deze doelgroep is in Nederland nog niet voor handen. Dit onderzoek levert daar een bijdrage aan.

In theoretische zin is dit onderzoek relevant omdat er in de literatuur nog weinig empirisch onderbouwde kennis is over sportinterventies. Spaaij (2009: 248) stelt dat de roep in de onderzoekswereld hier voor toeneemt: 'Several authors suggest that there is a need to test the claims empirically and to monitor and evaluate sport for development programs in a more rigorous and sustained manner'. In de literatuur is pas sinds enkele jaren in toenemende mate aandacht voor sportinterventies.

1.5 LEESWIJZER

In dit hoofdstuk is het vraagstuk en de doelstelling van het onderzoek gepresenteerd. Hoofdstuk 2 schetst de bredere context van de beleidsinterventie: welke ontwikkelingen zijn van invloed op de Dutch Career Cup? Hierna wordt het conceptuele kader in hoofdstuk 3 belicht: vanuit welke bril wordt het vraagstuk bekeken? Dit perspectief heeft implicaties voor de vraagstelling en methode, die in hoofdstuk 4 uiteengezet worden. Hoofdstuk 5 bekijkt plan en praktijk vanuit de literatuur: wat is er reeds bekend over beleidsinterventies met sport? Vervolgens worden in hoofdstuk 6 de resultaten uit de praktijk besproken. Deze resultaten worden vervolgens in hoofdstuk 7 vanuit het conceptuele kader bekeken en met de kennis uit hoofdstuk 5 geïnterpreteerd. In hoofdstuk 8 worden de conclusies naar aanleiding van de deelvragen en onderzoeksvraag getrokken. Hierna volgen de aanbevelingen in hoofdstuk 9. Tenslotte volgt er nog een beschouwing op dit onderzoek en aanbevelingen voor vervolgonderzoek.

2 DE DUTCH CAREER CUP IN CONTEXT

De Dutch Career Cup is niet los te zien van ontwikkelingen die breder in de maatschappij plaatsvinden. Denk hierbij aan de opkomst van maatschappelijk verantwoord ondernemen in het bedrijfsleven, het belang dat beleidsmakers toekennen aan sport als middel voor het aanpakken van maatschappelijke problemen en het toenemend beroep op de eigen verantwoordelijkheid van burgers en private organisaties door de overheid. In dit hoofdstuk worden ontwikkelingen op organisatorisch, politiek-bestuurlijk en beleidsmatig niveau beschouwd. Inzicht in deze ontwikkelingen maakt het mogelijk hetgeen er bij de Dutch Career Cup gebeurt beter te interpreteren. De vraag die in dit onderdeel centraal staat:

Welke ontwikkelingen in de politiek-bestuurlijke en beleidsmatige context zijn van invloed geweest op de organisatorische context van de Dutch Career Cup?

Paragraaf 2.1 bespreekt de invloeden van de politiek-bestuurlijke context en beleidsmatige context op de Dutch Career Cup. Vervolgens wordt in paragraaf 2.2 en 2.3 ingegaan op de politiek-bestuurlijke en maatschappelijke context. Paragraaf 2.4 bespreekt de implicaties van deze bevindingen voor de Dutch Career Cup.

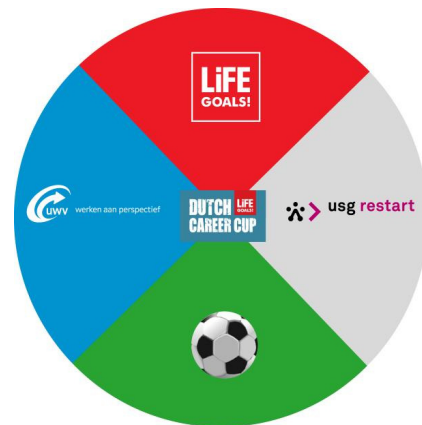
2.1 DE ORGANISATORISCHE CONTEXT

In hoofdstuk 1 is beknopt de opzet van de Dutch Career Cup geschetst. Om de resultaten te begrijpen en te interpreteren is het echter van belang de bredere organisatiecontext te kennen door ook inzicht te geven in de structuur van de samenwerking en verantwoordelijkheden van de organisaties.

2.1.1 DE SAMENWERKING

De Dutch Career Cup brengt de wereld van de sport en arbeidsbemiddeling bijeen. Vier partijen hebben een rol binnen deze structuur:

- Het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) is verantwoordelijk voor de landelijke uitvoering van werknemersverzekeringen. Dit doet de organisatie als Zelfstandig Bestuursorgaan (ZBO) in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken & Werkgelegenheid. Kerntaak van het UWV is onder andere het stimuleren van werkgelegenheid en het voorzien in uitkeringen wanneer werken (tijdelijk) niet mogelijk is. Het UWV is opdrachtgever voor de Dutch Career Cup en is verantwoordelijk voor de selectie van deelnemers en financiering van het re-integratietraject. In principe is bij ieder lokaal project een arbeidsdeskundige van het UWV betrokken.



- USG Restart is een van de grotere commerciële re-integratiebureaus in Nederland. USG Restart ondersteunt mensen met een beperking of herintreders bij het vinden van een baan. De organisatie heeft 29 vestigingen door het land en heeft ruim 300 re-integratiecoaches ('jobcoaches') in dienst. USG Restart werkt bij verschillende projecten samen met het UWV en is zodoende geen onbekende partij voor hen. Binnen de Dutch Career Cup is de organisatie gedurende dertig maanden verantwoordelijk voor de arbeidsbemiddeling van de deelnemers. Dit proces wordt begeleid door een jobcoach die bij ieder project de arbeidsbemiddeling verzorgt.
- Stichting Life Goals is een landelijk opererende sportorganisatie die zich ten doel stelt via de inzet van sport bij te dragen aan de participatie en (re-)integratie van mensen die maatschappelijk buitenspel staan. Dit doet de organisatie door middel van sportprogramma's in opdracht van maatschappelijke en uitvoerende instanties (re-integratiesector, jeugdzorg, maatschappelijke opvang en gemeenten) met als doel de trajecten van deze organisaties met behulp van sport succesvoller te laten verlopen. Binnen de Dutch Career Cup is de organisatie verantwoordelijk voor de landelijke en lokale projectcoördinatie, organisatie van toernooidagen en advies aan lokale werkgroepen. De organisatie heeft bij de uitvoering van de lokale projecten geen (grote) rol.
- Lokaal wordt binnen de Dutch Career Cup samengewerkt met een betaald voetbalorganisatie (BVO), amateurvereniging of combinatie van beide. De voetbalclubs zijn verantwoordelijk voor het faciliteren van het sportgedeelte en stellen een trainer aan. Daarnaast dienen zij te bemiddelen tussen USG Restart/UWV en hun sponsornetwerk.

In bijlage 2 is een factsheet van Stichting Life Goals over de Dutch Career Cup opgenomen.

2.1.2 CASE BESCHRIJVING UTRECHT EN ZWOLLE

De Dutch Career Cup is een landelijk programma dat lokaal wordt uitgevoerd. De opzet kan naar gelang de lokale situatie anders worden ingestoken. Binnen dit onderzoek wordt de praktijk vanuit twee lokale contexten onderzocht. Een case gaat in op de lokale samenwerking in Utrecht. Hier is een betaald voetbalorganisatie leidend en is een amateurvereniging op afstand betrokken. In de tweede case heeft de amateurclub de grootste rol, maar wordt er ook samengewerkt met een betaald voetbalorganisatie. Hier worden kort de twee projecten toegelicht.

In Utrecht is een samenwerking tot stand gekomen tussen FC4YOU, stichting Klein Galgenwaard, het UWV en USG Restart. FC4YOU is de maatschappelijke stichting van betaald voetbalorganisatie FC Utrecht, die de sportkleding heeft geregeld. De organisatie bemiddelt in de contacten met de Business Club van FC Utrecht. Stichting Klein Galgenwaard levert de trainingsaccommodatie naast stadion de Galgenwaard en een trainer. Er is een samenwerkingsverband met een project bij amateurclub ASC Nieuwland uit Amersfoort, die bij de toernooien met het team van FC Utrecht meespelen. Ook amateurclub v.v. De Meern is op afstand betrokken. V.v. De Meern organiseert een van de landelijke

toernooien. In Utrecht zijn dertig deelnemers met het project gestart die worden begeleid door twee jobcoaches.

In Zwolle zijn stichting De Pelikaan, USG Restart en UWV bij het project betrokken. Stichting De Pelikaan bepaalt de vaststelling van de faciliteiten en de aanstelling van de trainer. De organisatie onderhoudt de contacten met FC Zwolle, van wie de sportkleding tijdens toernooidagen wordt gebruikt, en de betrokken amateurvereniging s.v. HTC. Hier vinden de trainingen plaats. Tijdens de trainingen wordt gespeeld in kleding van de amateurclub. De club heeft eerder een project begeleid waarbij Wajongers bij de club trinden en klusjes deden. Stichting De Pelikaan is daarnaast een van de Proeftuinen van NOC*NSF geweest die enkele jaren geleden geïnitieerd zijn om nieuwe sportmogelijkheden uit te proberen. De organisatie heeft zodoende ervaring met het organiseren van maatschappelijke projecten. In Zwolle zijn veertien deelnemers gestart die worden begeleid door één jobcoach.

Nu inzicht is verkregen in de organisatorische context, wordt in de volgende paragrafen op de politiek-bestuurlijke en beleidsmatige context ingegaan.

2.2 DE POLITIEK-BESTUURLIJKE CONTEXT

Voor een goed functionerende samenleving is het belangrijk dat iedereen zoveel mogelijk aan de maatschappij deelneemt. Waar beïnvloeding gewenst is, wordt beleid opgesteld om sturing te geven aan een bepaald gedefinieerd probleem, ook wel interventie genoemd. Deze paragraaf bespreekt maatschappijbrede ontwikkelingen die tot de sportinterventie Dutch Career Cup hebben geleid. Ook wordt ingegaan op de context van de Wajong.

2.2.1 MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN

Werk is belangrijk op sociaalpsychologisch en economisch vlak voor het individu. Mensen die werken zijn gezonder en gelukkiger. Voor de overheid is naast het burgerwelzijn, werk ook belangrijk als inkomstenbron en het functioneren van de samenleving als geheel (Verhoeven & Ham, 2010). Het bestrijden van onaanvaardbare vormen van ongelijkheid en het realiseren van gelijke kansen voor iedereen zijn de belangrijkste doelstellingen voor de naoorlogse verzorgingsstaat geweest (Snel & Engbersen, 2004). De uitwerking hiervan is op diverse plaatsen, zoals sociale zekerheid, onderwijs, gezondheidszorg en huisvesting, terug te vinden. In enkele gevallen is het resultaat van deze voorzieningen echter doorgeschoten. Ze vormen nu een probleem voor de financiering van de samenleving waardoor de continuïteit van de voorzieningen op het spel staan.

Zo is het hoge aantal uitkeringen al enkele decennia een terugkerend thema in politiek, pers en onderzoekswereld (Linder, 2005). Deze leken enkele decennia geleden de miljoen te passeren. Door handelend optreden en inperkende maatregelen van de overheid is het zover nooit gekomen, maar de groep uitkeringsgerechtigden blijft nog immer groot. Onderzoek van het CBS naar de dynamiek van de

arbeidsongeschiktheidsuitkeringen in Nederland wees uit dat vooral de groep met een Wajonguitkering weinig dynamisch is (Linder, 2005).

De verantwoordelijk voor participatievraagstukken ligt in Nederland bij de Rijksoverheid. De houding is veranderd. Waar voorheen gestreefd werd naar een verzorgingsstaat met een grote invloed van de overheid op de samenleving, is de tendens dat de Rijksoverheid steeds verder terugtreedt uit de dagelijkse praktijk: omvangrijke bezuinigingen, regelvermindering, overdracht van taken naar provincies, gemeenten en zelfstandige bestuursorganen of de markt, zijn enkele voorbeelden die deze verschuiving - van landelijk naar lokaal en van publiek naar privaat - symboliseren (Bovens, 't Hart, van Twist & Rosenthal, 2001). De (Rijks)overheid neemt hierbij een meer kaderstellende rol in en schept de voorwaarden voor een goede uitvoering. Dit gebeurt door het opstellen van regels, financiële ondersteuning door middel van een subsidiebijdrage of door te participeren in een publiekprivate samenwerking (Edwards, 2009; Bovens, 't Hart, van Twist & Rosenthal, 2001). Er wordt daarom tegenwoordig meer gesproken over *governance* in plaats van *government* (Kjaer, 2004).

Verhoeven en Ham (2010) spreken van een nieuwe maakbaarheid. De overheid grijpt niet zozeer zelf in, maar probeert burgers zover te krijgen dat zij de problemen oplossen die de overheid uit naam van het publieke belang benoemt. Er is hierbij een verschuiving gaande van een burgerschapsopvatting die rechten centraal stelt, naar een burgerschapsopvatting die plichten centraal stelt (Verhoeven en Ham, 2010).

Van de markt wordt verwacht dat deze meer maatschappelijk betrokken opereert en ook de civil society wordt een grotere rol toebedeeld. De term civil society verwijst naar organisaties uit het maatschappelijk middenveld, zoals sportverenigingen, niet-gouvernementele organisaties (ngo's) en stichtingen (Dekker, 2002; Edwards, 2009). Zo worden onder andere sportclubs – professioneel en amateur - recent steeds vaker geacht zich in te zetten voor hun omgeving en de maatschappij. De visie is dat verenigingen zich breder dienen te oriënteren dan enkel de sport en zich op die manier beter wortelen in de samenleving. Concepten als *maatschappelijk verantwoord verenigen* (MVV) of de *open club* worden steeds vaker genoemd (van Roode, 2010). Verenigingen kunnen op die manier bijvoorbeeld een buurthuisfunctie vervullen en toegankelijk zijn voor uiteenlopende doelgroepen (Bottenburg, 2007; Verweel & Wolterbeek, 2011; Van Eekeren, Dijk & Brinkhof, 2012).

Ook de huidige economische crisis speelt in de context een rol. De mobiliteit op de arbeidsmarkt wordt hierdoor ernstig beperkt: er ontstaan minder vacatures en de arbeidsmobiliteit zal aanzienlijk terugvallen. Met name jongeren, werklozen en herintreders zullen minder snel een baan kunnen vinden. Het perspectief voor ongeschoolden is daarnaast ongunstiger dan voor mensen met een diploma (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, 2009).

2.2.2 DE WAJONG

Enkele maatschappijbrede ontwikkelingen zijn hiermee geschetst. In de volgende paragraaf wordt gekeken naar de situatie van de Wajong in Nederland.

DE KADERS

Wie op jonge leeftijd ziek of gehandicapt is geraakt, komt vanaf zijn achttiende onder voorwaarden in aanmerking voor een Wajong-status, ook wel Wajonger genoemd. Wajong staat voor de Wet werk en arbeidsondersteuning jonggehandicapten (Achterberg et al, 2010). De wet voorziet in ondersteuning van jonggehandicapten bij het zoeken en behouden van een passende baan of ondersteuning bij een opleiding en zorgt voor een (aanvulling op het) inkomen (Horssen, Blommesteijn & Rosing, 2008).

Om in aanmerking te komen voor een Wajonguitkering, dient een jongere vanaf zijn 17^e verjaardag minimaal 52 weken aaneengesloten voor minstens 25% arbeidsongeschikt te zijn verklaard (Website Rijksoverheid). Ook wanneer iemand tijdens het volgen van een studie voor zijn dertigste levensjaar voor een kwart arbeidsongeschikt raakt, komt hij in aanmerking voor een Wajonguitkering. Een verzekeringsarts van het UWV voert deze medische beoordeling uit en bepaalt wat de mogelijkheden van de Wajonger zijn. Beperkingen kunnen van lichamelijke, psychische of verstandelijke aard zijn, waarbij een combinatie van aandoeningen ook mogelijk is (Holwerda et al, 2010).

SITUATIE EN AANTALLEN

Nederland telde volgens gegevens van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) 205.136 Wajongers in 2010 (Berendsen et al, 2011; Mulder, 2010). Van de groep Wajongers werkte in 2010 bijna een kwart (24,6%). Ongeveer vier procent van het totaal aan werkgevers heeft een Wajonger in dienst. In 2010 nam het absolute aantal werkende Wajongers in een jaar met zes procent toe tot ruim vijftigduizend (Berendsen et al, 2011).

Het aantal jongeren dat jaarlijks een beroep doet op de Wajong groeit sterk en is in de periode 2003 - 2008 verdubbeld (Besseling, 2008; Wesdorp & van der Woude, 2010). Ramingen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wijzen op een mogelijke groei tot 450 duizend Wajongers in 2050. De maatschappelijke kosten zouden in dat geval stijgen van bijna 2 miljard nu, naar ruim 5 miljard (Besseling, 2008). Het is maatschappelijk onwenselijk dat een zo grote groep permanent in een uitkeringssituatie terecht komt (Wesdorp & van der Woude, 2010).

Er blijken verschillende oorzaken voor de sterke toename: het aantal leerlingen in het speciaal onderwijs –waarvan ongeveer de helft in de Wajongregeling in stroomt - is de afgelopen jaren flink toegenomen, de samenleving is complexer geworden en er is grotere maatschappelijke druk – met name op sociaal en cognitief vlak – wat een grotere mismatch veroorzaakt. De Wajongregeling is daarnaast mogelijk bekender geworden en zijn bepaalde beperkingen beter (h)erkend (Besseling, 2008; Wesdorp & van der Woude, 2010; Holwerda et al, 2010).

Uit verschillend onderzoek blijkt dat de jongeren wel degelijk kwaliteiten hebben om te werken of door te leren, dan wel in ruime zin te participeren (Wesdorp en van der Woude, 2010). Toch participeren zij op allerlei terreinen, waaronder sport en arbeid, structureel minder dan mensen zonder een beperking (van den Hoogen, Cardol, Speet, Spreeuwenberg & Rijken, 2007). Jongeren met een beperking hebben vaak geen werkervaring en nemen daarom op de arbeidsmarkt een kwetsbare positie in. Een

flink deel zou volgens onderzoek met aanpassingen of ondersteuning wel kunnen werken (Holwerda et al, 2010; Besseling, 2008). De jongeren zelf zouden graag mee meedoen, blijkt uit onderzoek van Wesdorp & van der Woude (2010). Zij zijn ambitieus en de gedachte om thuis te zitten en niet nuttig te zijn stuit bijna iedereen tegen de borst. Het verdienen van geld, het hebben van collega's en het bijdragen aan de samenleving zijn hiervoor de belangrijkste motieven.

De arbeidsparticipatie van de Wajonger is afhankelijk van ziektegebonden en persoonlijke factoren, zoals zelfbeeld, zelfinzicht en motivatie (Holwerda et al, 2010). Daarnaast speelt ook de omgeving waarin de Wajonger functioneert een grote rol in zijn participatie (Wesdorp & van der Woude, 2010; Holwerda et al, 2010). Wesdorp & van der Woude (2010) stellen dat ouders vaak beschermend zijn en de mogelijkheden van de Wajonger overschatten.

De sociale omgeving blijkt ook stimulerend te kunnen werken, bijvoorbeeld wanneer ouders een positieve houding hebben ten aanzien van werk (Holwerda et al, 2010). Volgens Achterberg et al (2010) zijn samenwerking tussen de verschillende actoren, sluitende aanpak en goede communicatie eveneens externe factoren die van invloed zijn op de participatie van de Wajonger.

TRANSITIES IN DE VOORZIENINGEN

De laatste jaren is de nadruk vanuit de overheid sterk komen te liggen op participatie en activering (Wesdorp & van der Woude, 2010). Inspanningen staan zoveel mogelijk in het teken van het bevorderen van zelfregie, maximale zelfredzaamheid en optimale maatschappelijke participatie. Er wordt ingezet op een zo groot mogelijke uitkeringsonafhankelijkheid en men stimuleert dat jonggehandicapten slechts een beroep doen op de mogelijkheden van ondersteuning indien dit niet anders kan. De gedachte is dat het voor iedereen belangrijk is een bijdrage te leveren aan de maatschappij, maar ook omdat meedoen belangrijk is voor de ontwikkeling, emancipatie, de integratie en de eigen waarde van het individu (Wesdorp & van der Woude, 2010). In dit kader is in 2010 de Wajongwetgeving verscherpt met de *nieuwe Wajong*. De nieuwe wet beoogt de arbeidsparticipatie van jongeren met een beperking te vergroten. De Wajonger heeft recht op (arbeids)ondersteuning, maar heeft ook de plicht zich actief in te zetten bij het vinden van een baan of het vergroten van de mogelijkheden daarop in de toekomst (Wesdorp & van der Woude, 2010). De nieuwe regeling weet een hogere instroom in werk te realiseren (Berendsen et al, 2011).

De verwachting is dat vanaf begin 2013 de sociale voorzieningen decentraal uitgevoerd zullen worden met de invoering van de Wet werken naar vermogen (Mudde, 2012). De verantwoordelijkheid voor de Wajong ligt dan niet meer bij het UWV, maar komt bij gemeenten te liggen. Er komt een loket en het budget wordt ontschot en beperkt. Gevreesd wordt dat groepen met weinig arbeidspotentieel, zoals een groot deel van de Wajong, hierdoor buiten de boot zal vallen. Zij zullen aanspraak moeten maken op de voorzieningen uit de Wet maatschappelijke ondersteuning (Mudde, 2012).

In het hier volgende deel wordt de opkomst van sport als beleidsinstrument besproken. Dit heeft invloed gehad op de brede toepassing van sport als beleidsinstrument.

2.3 DE BELEIDSMATIGE CONTEXT

'Sport heeft de politieke wind mee', stellen Boonstra en Hermens (2011: 12) in hun publicatie over de kansen voor sport in de Wmo (Wet maatschappelijke ondersteuning). De laatste decennia is er vanuit lokale overheden niet alleen aandacht geweest voor accommodatiebeleid, maar is er meer belangstelling gekomen voor de maatschappelijke functie en meerwaarde van sport voor de samenleving.

Sport wordt steeds meer als een beleidsinstrument gezien en benut (Schipper, 2011; Breedveld, van der Poel, de Jong & Collard, 2011). Ook in het huidige regeerakkoord van het demissionaire kabinet zijn plannen opgenomen om Nederland door sport socialer en gezonder te maken (Boonstra en Hermens, 2011). Zo tracht de overheid met subsidieprogramma's voor gerichte sportactiviteiten onder andere bij te dragen aan het terugdringen van obesitas, het bevorderen van integratie of het vergroten van sociale cohesie (VWS, 2005). Een voorbeeld hiervan is het project *Scoren voor Gezondheid*, dat in samenwerking met profvoetballers beoogt meer bewustwording over gezonde voeding onder schoolkinderen te bereiken. Het programma *Meedoen Alle Jeugd Door Sport*, dat tussen 2006 en 2010 in samenwerking tussen gemeenten, sportbonden en sportverenigingen uitgevoerd werd, beoogde kinderen uit achterstandswijken aan het sporten te krijgen en te houden. Maar het geloof in de kracht en inzet van sport komt misschien wel het best naar voren in het *Olympisch Plan 2028*. Met het Olympisch Plan is een gezamenlijke doelstelling van overheid, bedrijfsleven en maatschappelijk middenveld uitgesproken om door middel van sport de samenleving naar 'Olympisch niveau' te tillen. Activering en het verhogen van de sportparticipatie in de buurt zijn belangrijke speerpunten uit het plan.

Sport wordt steeds meer verbonden met andere beleidsterreinen. In samenwerking met het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn & Sport, NOC*NSF en verschillende wetenschappers is recent de *Sportagenda 2016* gepubliceerd. Dit beleidsplan van de sport richt zich op het verhogen van de sportparticipatie en het positioneren van Nederland als topsportland voor de komende vier jaar (Smit, 2010). Sport blijft onverminderd populair.

2.4 CONTEXTUELE INVLOEDEN OP DE DUTCH CAREER CUP

In voorgaande paragrafen is de bredere context van de Dutch Career Cup geschetst. Het programma staat niet los van grotere ontwikkelingen (decentralisatie, activerend beleid en toenemende rol van sport): ontwikkelingen die in beleid en politiek vaak als vanzelfsprekend worden gezien, maar op de achtergrond wel van invloed zijn op beleidskeuzes die gemaakt worden. Deze ontwikkelingen bepalen mede de invulling van de Dutch Career Cup. Het volgende hoofdstuk gaat in op het perspectief van waaruit er naar dit vraagstuk gekeken wordt. Vervolgens wordt de vraagstelling en onderzoeksmethode nader toegelicht. Door welke bril wordt er naar dit vraagstuk gekeken?

3 CONCEPTUEEL KADER

In voorgaande hoofdstukken zijn het vraagstuk en de context besproken. Dit hoofdstuk gaat in op het perspectief van de onderzoeker. De manier waarop een onderzoeker naar de werkelijkheid kijkt, is bepalend voor de wijze van onderzoeken en het type kennis dat vergaard wordt. Om de methoden, de resultaten en de conclusies van dit onderzoek te kunnen plaatsen, is het daarmee van belang inzicht te verschaffen in de aannames en voorkeuren van de onderzoeker.

De wijze waarop ik als onderzoeker naar de wereld kijk (3.1: Ontologie) alsmede de wijze waarop ik denk de werkelijkheid te kunnen leren kennen (3.2: Epistemologie), zijn van invloed op de vraagstelling en de methode van datageneratie die in het volgende hoofdstuk aan bod komen. Deze concepten leiden tot het analysekader (3.3) van dit onderzoek.

3.1 ONTOLOGIE: VERSCHILLENDE WERELDEN EN WEDERZIJDSE BEÏNVLOEDING

Hoe zie ik de werkelijkheid?

Als Bestuurs- en Organisationswetenschapper heb ik mij de afgelopen jaren ontwikkeld tot iemand die vanuit verschillende invalshoeken naar zijn omgeving kijkt. Hierbij heb ik geleerd dat er niet één werkelijkheid is maar ieder individu op zijn eigen wijze - vanuit zijn eigen context en ervaringen - onzekerheden (het onbekende) in het leven probeert te duiden. Dit duiden van onzekerheden doet men doorlopend door in sociale interactie betekenissen toe te kennen en wordt ook wel *sensemaking* genoemd (Weick, 1995). Betekenissen worden in sociale interactie herkend, uitgewisseld en vormen de basis voor het handelen. Bewustwording van een actie of handeling vindt hierdoor achteraf plaats. Betekenisgeving gaat over het interpreteren en regenereren van handelingen. De vraag die de sensemaker volgens Weick zichzelf stelt: *'How can I know what I think until I see what I say?'* (1995: 133). Hoe kan ik weten wat ik doe tot ik begrijp wat ik zeg? Hiervoor is het nodig het gedrag - de *cue's* - in zijn context - de *frames* - te interpreteren of andersom. Onderzoek naar betekenisgeving zet het handelen van mensen en organisaties centraal en probeert dat vanuit de context te verklaren.

In deze paragraaf beschrijf ik mijn visie op menselijk en organisatorisch handelen.

DIALECTIEK VAN HANDELEN

Mensen proberen in hun alledaagse handelen richting te geven aan het leven. De ene persoon is ambitieus en wenst het beste uit zichzelf en zijn omgeving te halen. Een ander is tevreden wanneer hij aan het eind van een dag werken thuis op de bank neer kan ploffen. Ik geloof sterk in de mogelijkheden om eigen keuzes te maken en zo sturing te geven aan het leven. Zeker in de Westerse wereld, waar er vaak een sociaal vangnet bestaat als je niet op eigen kracht alles kunt doen, is het leven door een individu beïnvloedbaar. Tegelijkertijd ben ik mij er zeer sterk van bewust dat niemand in de positie verkeert dat deze volledig 'vrij' kan handelen. Zo hebben jonggehandicapten te kampen met beperkingen die het naar eigen inzicht handelen en het maken van vrije keuzes bemoeilijken.

Vaak is er een netwerk aan instanties en organisaties die (het gedrag van) de Wajonger wenst te beïnvloeden. Normen en waarden in de samenleving maken daarnaast dat er bijvoorbeeld verwacht wordt dat men alsnog zoveel mogelijk deel neemt aan de maatschappij. Deze 'structuren' beperken het maken van vrije keuzes, maar geven tegelijkertijd sturing aan het leven. Ieder individu wordt beïnvloed door zijn sociale omgeving. Om het handelen van mensen te kunnen begrijpen, zal daarom de context waarin de mens functioneert achterhaald moeten worden. Actor en context zijn niet los van elkaar te zien.

Er zijn verschillende wetenschapsfilosofische perspectieven die ingaan op de keuzevrijheid van het individu. Ik geloof sterk in een tussenvorm van volledige keuzevrijheid – voluntarisme – en geen vrijheid bij het handelen – determinisme (Reed, 2003). In mijn visie zijn structuur en actor niet los van elkaar te zien, maar beïnvloeden deze elkaar. Deze visie wordt door Reed (naar Giddens 1984, in: Reed, 2003) ook wel het conflationisme genoemd. Het conflationisme ziet structuur en actor niet onafhankelijk van elkaar, maar beschouwt beide van vrijwel gelijke significante waarde voor het handelen (Reed, 2003). Het feit dat we ons bewust zijn dat structuren (en/of paradigma's) ons handelen beïnvloeden, maakt dat we enige grip hebben en invloed kunnen uitoefenen op deze structuren. Volgens Giddens (in: Reed, 2003) activeert de actor de structuur en andersom. Maar hoe uit zich dit in (sociale) verbanden zoals organisaties?

ORGANISATIES: DOELRATIONEEL VERSUS WAARDERATIONEEL

Ook in organisaties oefent de actor invloed uit op de context en andersom. Organisaties worden over het algemeen gezien als doelrationele structuren die door mensen worden gecreëerd om een bepaald gezamenlijk belang te behartigen. Binnen deze structuren heeft ieder individu zijn eigen belangen en intrinsieke beweegredenen die het nastreeft: het zijn sociale verbanden om met gelijkgestemden effectief bepaalde doelen te realiseren, maar ook arena's, waar belangen en strijd om macht doorlopend een rol spelen bij de dagelijkse gang van zaken (Anthonissen & Boessenkool, 1998). Het betekent dat net als in een arena de doelrationaliteit van de organisatie en onderliggende belangen van individuen of subculturen, kunnen botsen. Dit beïnvloedt de uitkomsten van handelen.

Tennekes (2003) spreekt hierbij over het bestaan van een werk en leefwereld. Naast de doelrationaliteit wordt ook een leefsfeer van medewerkers onderscheiden. De socioloog/filosoof Habermas (1981, in: Siebers, Verweel & De Ruijter, 2002) heeft deze theorie breder getrokken. Habermas spreekt over het bestaan van een systeem en leefwereld in de maatschappij. De systeemwereld beschouwt het handelen vanuit een doelrationele benadering; er bestaat binnen de maatschappij een relatief onafhankelijk systeem dat op basis van feiten (objectief) de productiviteit en vooruitgang van de maatschappij tracht te vergroten. Die doelrationaliteit, of instrumentele rationaliteit, is gericht op het maximaal produceren en vergaren van macht en geld: vooruitgang staat centraal. Naast deze doelrationele systeemwereld gebaseerd op regels, onderscheidt Habermas een leefwereld waar hij de socialiserende processen en tradities toe rekent. Zoals in de vorige alinea gesteld zijn deze ook binnen organisaties aanwezig. Deze leefwereld is meer chaotisch en kan andere waarden

en belangen nastreven dan de doelrationele waarden van de maatschappij. De maatschappij is een gelaagd systeem - met individuen, groepen en de samenleving als geheel – waarin de verschillende lagen kunnen botsen in hun doelrationeel handelen (Siebers et al, 2002). Habermas vreesde, volgens Siebers et al. (2002), dat het doelrationeel denken uit de systeemwereld, de leefwereld zou gaan overheersen.

De vraag is hoe de samenwerkende organisaties binnen de Dutch Career Cup, vorm geven aan deze gegevens. Streeft men dezelfde doelen na, of zijn er andere onderliggende belangen? En hoe strookt dit met de leefwereld van de doelgroep van het programma? Welke machtsmechanismen spelen een rol? Wie wint en wie verliest? Is dit een wenselijke uitkomst? Om de dynamiek binnen een samenwerking te kunnen begrijpen, zal men de (cultuur en doelrationaliteit van de) betrokken organisatie moeten begrijpen. Je zult dus in de organisatie moeten kijken om te achterhalen hoe de mensen het gezamenlijke belang organiseren en om te zien welke partij zijn doelstellingen en standpunten het best weet te realiseren. Op die manier kun je weten wat er echt speelt en de harmonie, die een organisatie of samenwerking dikwijls uitstraalt, doorbreken. De standpunten en harmonie kunnen intern betwist worden (ook wel 'contested meaning', naar: Anthonissen & Boessenkool, 1998).

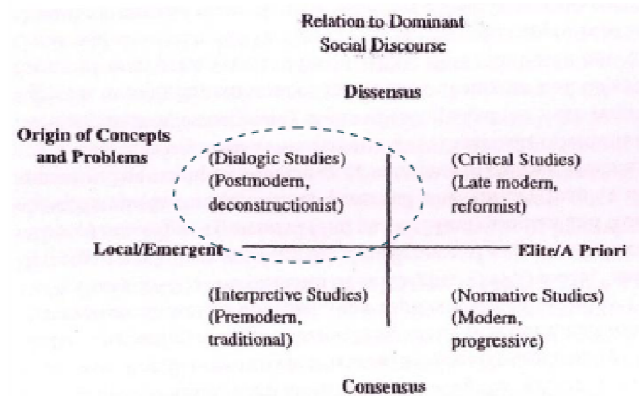
In het volgende onderdeel beschrijf ik de manier waarop ik denk de werkelijkheid te kunnen begrijpen.

3.2 EPISTEMOLOGIE: VAN ONDERAF GERICHT OP VERSCHIL EN LOST VOICES

Hoe kunnen we de werkelijkheid leren kennen?

Zoals in 3.1 gesteld, geloof ik niet in het bestaan van één werkelijkheid. Mensen geven individueel betekenis aan hetgeen om hen heen gebeurt. Om deze betekenisgeving te kunnen interpreteren, zal ik mij richten op het leren kennen van deze werkelijkheden en interpreteren hiervan in het licht van de context. Dit betekent dat de focus van dit onderzoek zal liggen op de actoren zelf die de betekenissen toekennen en de empirie centraal staat. Dit onderzoek is zodoende kwalitatief van aard.

Deetz (2000) identificeert vier verschillende oriëntaties van waaruit kwalitatief onderzoek uitgevoerd kan worden. Hij hanteert hierbij de dimensies local/emergent tegenover elite/a priori en consensus tegenover dissensus. Dit onderzoek richt zich op de verschillen en overeenkomsten in betekenisgeving aan de Dutch Career Cup van betrokkenen op verschillende niveaus: betrokkenen uit beleid, uitvoering en deelnemers. In het schema van Deetz (2000) op de volgende pagina is dit in de local/emergent zijde



(Bron: Deetz, 2000: 137)

te plaatsen. Hierbij ben ik op zoek naar overeenkomsten en verschillen (consensus en dissensus) in betekenisgeving. Zodoende zal dit onderzoek vanuit dialogisch/interpretatief perspectief uitgevoerd worden (Deetz, 2000). In het bijzonder de 'zwakkeren' – de lost voices – zijn hierbij interessant, omdat deze inzicht geven in de gelaagdheid van betekenissen binnen het geheel. Mogelijk dat de actoren verschillende betekenissen aan het programma en de doelstellingen toekennen, of dat de ervaringen van de deelnemers afwijken van die van de betrokken organisaties. Deze zaken beïnvloeden de uitkomsten van het project.

3.3 ANALYSEKADER

Met welke bril wordt er naar de resultaten gekeken?

De betekenisgeving van betrokken actoren op verschillende niveaus staan binnen dit onderzoek centraal. Om deze betekenissen te kunnen interpreteren, is het van belang om deze in de context te kunnen plaatsen. Aan de hand hiervan kan beoordeeld worden of actoren doelrationeel, vanuit het organisatiebelang of doelstellingen van het project, of meer waarderationeel, vanuit de belangen van de deelnemers, handelen. Met andere woorden: welke context beïnvloedt de actor? En welke consequenties heeft dit voor de uitvoering van het programma?

De data zullen aan de hand van het arenamodel (Anthonissen & Boessenkool, 1998) geanalyseerd worden. Het arenamodel scheidt het kader voor een brede analyse die de data vanuit drie perspectieven beschouwt: context, overeenkomsten en verschillen in betekenisgeving en macht.

De analyse met betrekking tot de context gaat in op de externe processen die op de achtergrond spelen. Deze zijn zichtbaar en onzichtbaar van invloed op het handelen van betrokkenen. Verschillen en overeenkomsten in betekenisgeving zullen vanuit een fragmentatieperspectief (Martin, 1999) geanalyseerd worden. Dit perspectief beziet organisaties niet als harmonisch, maar als complex en ambigu, waarbij er op enkele vlakken consensus is, maar (intern) verschil de boventoon voert (Martin 1999). Het derde concept, het machtsvraagstuk gaat in op welke partij het best zijn belang weer te behartigen. Macht – en onmacht – is alom aanwezig. Het is echter vaak niet in een oogopslag te doorgronden. Je zou organisaties en samenwerking kunnen beschouwen als een arena, waar belangen en strijd om macht doorlopend een rol spelen bij de dagelijkse gang van zaken. De consensus die uitgestraald wordt is een onderhandelde betekenis; achter de 'coulissen' kunnen andere meningen de overhand hebben.

Het gebruik van deze concepten maakt het mogelijk om de gelaagdheid en verschillende perspectieven weer te geven. Binnen het arenamodel gebruik ik de concepten werk- en leefwereld van Habermas (Siebers, Verweel & De Ruijter, 2002). Deze concepten verschaffen inzicht in verschillen tussen de verschillende lagen: de mogelijk doelrationele visies uit een beleidsperspectief en de leefwereld uit de dagelijkse praktijk van de doelgroep en van betrokkenen uit de uitvoering.

In dit hoofdstuk is het wetenschappelijk perspectief voor dit onderzoek geschetst. Het volgende hoofdstuk gaat in op de consequenties hiervan en behandelt de vraagstelling en methode.

4 VRAAGSTELLING EN METHODE

In voorgaand hoofdstuk is het conceptueel kader besproken. Het conceptueel kader heeft een grote invloed op de insteek van de onderzoeksvraag en wijze van datageneratie. Dit hoofdstuk gaat in op de vraagstelling (4.1), methode van datageneratie (4.2) en validiteit en rol van onderzoeker (4.3).

4.1 VRAAGSTELLING

Het doel van dit onderzoek is inzicht te verkrijgen in plan en praktijk van de Dutch Career Cup. Dit is enkel te begrijpen door naar de praktijk te luisteren: de ervaringen van betrokken actoren staan daarom centraal. Het onderwerp van studie bekeken vanuit het conceptueel kader, leidt tot de volgende hoofdvraag:

Welke betekenissen geven betrokken actoren aan het plan Dutch Career Cup en hoe zijn deze betekenissen van invloed op de praktijk?

Om de hoofdvraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. *Wat is er vanuit de wetenschappelijke en beleidsgerichte literatuur bekend over interventies door middel van sport?*
2. *Welke betekenissen geven betrokken actoren aan het plan Dutch Career Cup?*
3. *Welke betekenissen geven betrokken actoren aan de uitvoering van de Dutch Career Cup?*
4. *Welke betekenissen geven deelnemers aan de Dutch Career Cup?*

Met *betrokken actoren* worden actoren op beleid- en uitvoeringniveau van de samenwerkende partijen – UWV, USG Restart, Stichting Life Goals en voetbalclubs - en deelnemers bedoeld die betrokken zijn bij de Dutch Career Cup. De term *actoren op beleidsniveau* verwijst naar respondenten die zich bezig houden met de landelijke coördinatie of initiatie van het programma. Met *actoren op uitvoeringsniveau* worden respondenten bedoeld die bij de uitvoering van het programma – de praktijk – betrokken zijn, zoals een arbeidsdeskundige, jobcoach en trainer. De term *deelnemers* wijst op de aan de Dutch Career Cup deelnemende Wajongers.

De volgende paragraaf gaat in op de methode waarop data gegenereerd en geanalyseerd is.

4.2 METHODE

Dit onderzoek is vanuit dialogisch perspectief uitgevoerd. Dialogisch onderzoek is een goed middel om inzicht te krijgen in een bepaalde situatie en achterliggende processen. De onderzoeker leeft zich in de onderzochte personen in, probeert de tekenen en symbolen te begrijpen en deze in de context te interpreteren. Hierbij wordt meer op verschil gelet, dan op consensus ('t Hart, Boeije & Hox, 2006).

Het theoretisch kader dient als zoeklicht voor de data uit de empirie. De methode voor dit onderzoek is een case study. Bij een case study wordt een verschijnsel vanuit de natuurlijke context onderzocht. Hierbij kunnen een of meer concrete dragers ervan worden onderzocht ('t Hart, Boeije & Hox, 2006).

Het doel is om paradoxen en verschillen te achterhalen, want *'niets is wat het lijkt'* (college Prof. Dr. A. Knoppers, op 3 januari 2011).

Binnen de case study naar de Dutch Career Cup zijn twee cases nader bekeken: de uitvoering van het project in Utrecht en in Zwolle. Hiervoor is gekozen omdat de opzet tussen de projecten verschilt. Daarnaast was de grootte van het project verschillend (30 versus 14 deelnemers). De exacte opzet van de projecten is in hoofdstuk 2.1.2 besproken.

4.2.2 DATAGENERATIE

In interviews draag je als onderzoeker bij aan de bewustwording van de respondent aan het onderwerp: zonder vragen zullen er geen antwoorden komen. Ik heb een voorkeur voor datageneratie in plaats van dataverzameling vanwege de actieve rol die ik als onderzoeker inneem bij het voortbrengen van data. Door als onderzoeker vragen te stellen, creëer je bewustzijn bij je respondent en stuur je tegelijkertijd het gesprek. Als onderzoeker heb je zodoende een grote rol bij het genereren van je data.

Voor het genereren van data zijn verschillende methoden gebruikt: semigestructureerde interviews, observaties en documentenanalyses. Deze methoden worden hier kort toegelicht.

SEMIGESTRUCTUREERDE INTERVIEWS

Het achterhalen van betekenissen die aan de projecten gegeven wordt kan slechts op basis van de verhalen van de betrokkenen zelf. Een interview is hier een geschikte methode voor, omdat het de respondent 'als expert' zijn visie laat geven (Mayan, 2009). Tegelijkertijd geeft dit de onderzoeker de mogelijkheid om sturing te geven aan de data en door te vragen op relevante informatie.

Met betrokkenen van de landelijke organisaties UWV, USG Restart en Stichting Life Goals en de lokale betrokkenen in Utrecht en Zwolle zijn 13 semigestructureerde interviews gehouden. Van de landelijke organisaties is minimaal één persoon (projectmanager) gesproken. Lokaal zijn de betrokkenen van het UWV (arbeidsdeskundige), USG Restart (jobcoach) en clubs gesproken. Er is gebruik gemaakt van een topiclijst (zie bijlage 3). De interviews zijn op een locatie naar voorkeur van de respondent gehouden. Respondenten zijn geselecteerd op basis van hun positie binnen de betrokken organisatie en mate van betrokkenheid bij de Dutch Career Cup. Dit betekent dat sleutelfiguren bij het programma uit beleid en uitvoering gesproken zijn. Ter plekke heb ik mij laten informeren welke persoon ik zou moeten spreken en waarom. Deze diversiteit aan respondenten maakt het mogelijk uitspraken te doen over verschillen en overeenkomsten tussen betrokkenen uit beleid en betrokkenen uit praktijk, en over mogelijke verschillende opvattingen tussen organisaties.

Daarnaast zijn 10 ongestructureerde interviews met Wajongers gehouden. Deze gesprekken hebben plaatsgevonden rondom trainingen en toernooidagen van de Dutch Career Cup en waren meer ongestructureerd: er is vooraf een topiclijst gemaakt maar die is niet tijdens de gesprekken gebruikt.

Deelnemers bleken al gauw afstandelijk te worden en niet iedereen wilde meedoen. Na een korte introductie ('ik ben benieuwd wat je er van vindt') wilden de Wajongers vaak wel meedoen. De Wajongers is gevraagd naar de ervaringen met werk, ervaringen met de Dutch Career Cup, persoonlijke doelstellingen en sportparticipatie.

OBSERVATIES EN DOCUMENTENANALYSE

Naast de data uit de interviews is gebruik gemaakt van observaties en documentenanalyse. Er zijn 9 observaties geweest bij trainingen in Utrecht en Zwolle en toernooidagen. Hierbij is gekeken naar de werkwijze van de trainer en de reacties van de deelnemers hier op. Daarnaast bood het mogelijkheden om deelnemers te spreken. Deze data zijn gebruikt ter ondersteuning, interpretatie en analyse van de data uit de interviews. Observaties zijn een goed middel om de dagelijkse gang van zaken binnen de Dutch Career Cup te onderzoeken (Mayan, 2009). Deze observaties hebben ongestructureerd - dat wil zeggen open en zonder topiclijst – plaatsgevonden. Documentenanalyse heeft meer inzicht verschaft in de taakverdeling en communicatiemiddelen van de Dutch Career Cup (Mayan, 2009). Gebruikte documenten zijn projectplannen, krantenartikelen, websites en notulen van vergaderingen.

4.2.3 ANALYSETECHNIEK

De interviews met actoren van betrokken organisaties zijn opgenomen en getranscribeerd. De interviews met deelnemers zijn kort na de gesprekken opgetekend en uitgewerkt. Wajongers bleken te schrikken van het opnemen van gesprekken. Één gesprek met een deelnemer is wel volledig opgenomen. Daarnaast zijn de meest in het oog springende bevindingen na ieder gesprek opgeschreven. Dit maakte het mogelijk om in grote lijnen de belangrijkste thema's (de meerwaarde van sport, werving en selectie) te filteren.

De data uit de interviews, observaties en documentenanalyse zijn vervolgens open gecodeerd. Naarmate aan de hand van de verdeling in codes meer structuur in de data kwam, is meer selectief gecodeerd. Interessante nieuwe codes, zoals de 'toekomst DCC', zijn wel toegevoegd. De codes zijn hierna op thema of onderwerp gerangschikt en het geheel is samengevat. Zie bijlage 4 voor het codesysteem. Dit heeft de input gevormd voor de resultaten in hoofdstuk 6. Hierbij is geprobeerd de taal en het interpretatiekader van de respondenten te verwerken in de resultaten en conclusies ('t Hart et al, 2006). Voor de analyse en verwerking van de data is gebruik gemaakt van het software programma MAXQDA, een analyseprogramma voor kwalitatief onderzoek. Dit programma heeft de verwerking van de resultaten vergemakkelijkt omdat hierbij overzichtelijk de data geordend en geanalyseerd kan worden.

4.3 VALIDITEIT EN ROL VAN ONDERZOEKER

Ten tijde van uitvoering van dit onderzoek, ben ik reeds een half jaar betrokken bij Stichting Life Goals: een van de stakeholders van het programma. Dit heeft voordelen gehad bij het maken van

interviewafspraken, de toegang tot documenten en de kennis over het project. Maar er waren ook nadelen. Zo kon ik door de respondenten gezien worden als afgevaardigde van Stichting Life Goals, waardoor mijn rol van onderzoeker zou veranderen in die van belanghebbende; Stichting Life Goals is immers een van de partners binnen de Dutch Career Cup. Ik heb geprobeerd mij bewust zo onafhankelijk mogelijk van Stichting Life Goals op te stellen door mij te introduceren als student aan de universitaire master Sportbeleid & sportmanagement. Ook tijdens de interviews heb ik geprobeerd open vragen te stellen en door te vragen. Als onderzoeker heb je altijd invloed op de wijze waarop een gesprek verloopt en je moet je als onderzoeker altijd bewust zijn van die positie.

Een onderzoek moet valide zijn. Dit betekent dat de methode van het onderzoek zorgt dat gemeten wordt wat men wil meten. Yin (2009) onderscheidt drie soorten validiteit: constructvaliditeit, interne validiteit en externe validiteit (2009: 40-44). De constructvaliditeit heeft betrekking op de generatie van data en het operationaliseren van het vraagstuk. Een manier om de validiteit te verhogen is in dit kader het gebruiken van meerdere onderzoeksmethoden en aanvullende gegevens. In dit onderzoek is naast interviews gebruik gemaakt van observaties en documentanalyses. De interne validiteit heeft betrekking op de correctheid van gebruikte data. Door gebruik te maken zowel interviews als observaties wordt de correctheid van de data versterkt. Daarnaast is gebruik gemaakt van het programma MAXQDA voor het verwerken van de resultaten. Dit heeft de interne validiteit verhoogd doordat de data niet 'vervuild' is geraakt: alle informatie was makkelijk te herleiden naar de bron. Vervolgens is er aan de hand van een codeboom gewerkt (Mayan, 2009). Tot slot gaat de externe validiteit in op de generaliseerbaarheid van het onderzoek. Kwalitatief onderzoek gaat uit van 'analytische generalisatie'. Dat wil zeggen dat de onderzoeksresultaten te generaliseren zijn op basis van de relatie tot de bredere literatuur en theorie in tegenstelling tot 'statistische generalisatie', waarbij uitkomsten vanuit statistisch onderzoek ook buiten het gehouden onderzoek representatief zijn. Het onderzoek naar de Dutch Career Cup is analytisch generaliseerbaar door het gebruik van een theoretisch kader over beleid en uitvoering bij sportinterventies. Dit verhoogt de validiteit.

5. THEORETISCH KADER

In voorgaande hoofdstukken zijn het conceptueel kader, de vraagstelling en onderzoeksmethode besproken. Dit onderzoek richt zich op de betekenisgeving van betrokkenen aan plan en praktijk van een sportinterventie gericht op jonggehandicapten. Om deze praktijk beter te kunnen interpreteren, is het relevant te belichten wat er in de literatuur reeds bekend is over beleid en uitvoering met betrekking tot sportinterventies. Dit hoofdstuk belicht beleidsvorming en uitvoering bij sportinterventies vanuit de literatuur. Deze literatuurstudie dient als zoeklicht voor de resultaten in het volgende hoofdstuk. De deelvraag die centraal staat:

Wat is er vanuit de wetenschappelijke en beleidsgerichte literatuur bekend over interventies door middel van sport?

Paragraaf 5.1 schetst een beeld over de totstandkoming van beleid en gaat in op het ontstaan van verschillen tussen beleid en uitvoering. In paragraaf 5.2 staan mogelijke oorzaken voor deze kloof centraal. Vervolgens wordt de rol van sport belicht. Paragraaf 5.3 gaat in op betekenisgeving aan sport. Hierna wordt in 5.4 een onderscheid gemaakt tussen sport als doel van beleid en sport als beleidsinterventie. Vervolgens wordt vanuit de literatuur gekeken naar de praktijk van sportinterventies. Het hoofdstuk sluit af met de hoofdpunten en implicaties van de bevindingen voor de Dutch Career Cup.

5.1 BELEID: RATIONEEL OF POLITIEK?

Om inzicht te krijgen in beleid en uitvoering is het nuttig eerst een beeld te schetsen over wat er verstaan wordt onder beleid en hoe het tot stand komt.

Beleid wordt opgesteld teneinde sturing te geven aan een bestaand probleem of het ontstaan van problemen te voorkomen (Hoogerwerf, 1998). Beleid wordt geacht rationeel en legitiem te zijn, maar kan ook als 'houdbaar' worden beschouwd wanneer de redenering erachter gesteund wordt. Beleid kan rationeel gevormd worden op basis van betrouwbare informatie, maar kan ook onderdeel zijn van een politiek proces. Uitkomsten kunnen volgens Hoogerwerf dan verschillen: een politiek tot stand gekomen beleid hoeft rationeel gezien niet het beste beleid te zijn, maar kent wel het meeste draagvlak onder de belangrijkste stakeholders. Rationaliteit hoeft niet altijd samen te gaan met legitimiteit; er kan spanning bestaan tussen de visie van deskundigen en machthebbers. Beleidsvorming beweegt zich in het spanningsveld van informatie en waarden enerzijds en macht anderzijds (Hoogerwerf, 1998: 36; Kjaer, 2004). Mensen hebben met *bounded rationality* te maken: de intelligentie van de mens is beperkt waardoor men niet rationeel besluiten kan nemen. Men neemt de beslissing die het *meest* rationeel is in de ogen van de besluitnemer of organisatie: de *satisficing solution* (Simon, 1956). Een gevaar bij (slecht) beleid is dat het de legitimiteit van de uitvoerder zou kunnen aantasten. Maar 'goed' beleid betekent niet per definitie een goede uitvoering.

Pressman & Wildavsky (1984) hebben op het gebied van beleidsvorming en implementatie een studie gedaan die over het algemeen als leidend wordt gezien voor de soms aanwezige kloof tussen

beleidsintenties en beleidsresultaten. Zij stellen dat beleid en implementatie twee verschillende werelden zijn. De implementatie is hierbij het moeilijkste onderdeel. Zij lichten dit toe aan de hand van een uitgebreide casestudy naar een Amerikaans werkgelegenheidsprogramma uit de jaren zeventig waar zij het proces van beleidsformulering tot implementatie beschrijven. De omstandigheden voor een succesvolle uitvoering waren bij dit project ruim aanwezig: er was voldoende geld beschikbaar en de betrokken organisaties wilden graag. Het beleid faalde enorm, maar heeft vele interessante inzichten opgeleverd over beleidsvorming. Zo waren verschillende organisaties bij het programma betrokken en was er grote onderlinge afhankelijkheid. Vertraging binnen de ene organisatie had tot gevolg dat de hele keten problemen ondervond. De betrokken organisaties kenden daarnaast verschillende werkvelden en bereik – nationale overheid en autonome steden die met lokale organisaties in zee gingen - wat tot problemen over de autoriteit leidden. Maar ook binnen de organisaties was fragmentatie aanwezig over de wijze waarop de doelstellingen behaald moesten worden. Dit had extra vertraging in de besluitvorming tot gevolg en belemmerde de samenwerking. De gestelde sociale doelstellingen – werkgelegenheid - waren daarnaast niet realistisch: ze werden al op zeer korte termijn verwacht realiseerbaar te zijn. In de praktijk heeft dit doorgaans een lange aanloop nodig. Zo kan een beleid dat de ideale voorwaarden kent door verschillende oorzaken heimelijk falen.

5.2 DE UITVOERING: OORZAKEN EN VERSCHILLEN VAN UITVOERING IN DE PRAKTIJK

In voorgaande paragraaf is inzicht gegeven in de totstandkoming van beleid. Ook is aan de hand van een voorbeeld toegelicht dat goed beleid niet automatisch tot goede uitvoering leidt. De plannen voor de Dutch Career Cup kunnen nog zo mooi zijn, als de uitvoering niet goed is, of de samenwerking lukt niet, is de kans op falen alsnog groot. In dit onderdeel worden vanuit de literatuur oorzaken voor het verschil tussen plan en praktijk aangereikt.

Zoals gesteld in de contextbeschrijving in hoofdstuk 2, besteedt de overheid steeds meer taken uit aan lagere overheden, de markt en de publieke sfeer. Hierbij wordt vaak gebruik gemaakt van lokale netwerken en samenwerkingen. Kjaer (2004) stelt dat dit zowel positieve als negatieve effecten kan hebben op de uitvoering. De efficiëntie van de uitvoering kan toenemen door de koppeling aan lokale netwerken doordat deze netwerken vaak beter de weg kennen in de lokale context. Het beleid kan hierdoor efficiënter en beter worden uitgevoerd. Tegelijkertijd kunnen deze zelforganiserende netwerken de implementatie van beleid ook verhinderen, doordat controle moeilijker is. Het is de vraag hoe de beleidsbepaler hier mee omgaat en sturing aan weet te geven (Kjaer, 2004).

Lowndes (2001) stelt dat er niet gezocht moet worden naar de universele toepassing van een bepaald model. Volgens haar dient ingespeeld te worden op de lokale situatie, welke per context kan variëren. Twee succesfactoren staan bij lokale samenwerking voorop: eenduidigheid over (gemeenschappelijke) waarden en variatie in en (de mogelijkheid tot) het herzien van de structuren (Lowndes, 2001). In een studie naar sociale uitsluiting in de Europese Unie kwam Geddes (2000) tot de conclusie dat de dominante manier van uitvoering bij interventies desondanks vaak top-down georiënteerd is. De uitvoering vindt vaak plaats in samenwerking met lokale partijen, maar het blijkt in

de praktijk moeilijk voor deze organisaties om bottom-up aanpassingen te doen. Met andere woorden: ondanks de intenties om initiatieven zo lokaal mogelijk uit te voeren en aan te kunnen passen aan de lokale context, blijkt dit in de praktijk moeilijk te realiseren doordat vanuit de top veel gestuurd wordt.

Kritiekpunt die de wetenschapper Geddes (2000) hierop geeft, is zijn constatering dat de meeste lokale partnerships niet als *inclusion coalitions* – inclusieve samenwerking – opereren: samenwerkingen waarin daadwerkelijk aanvullend en multidisciplinair problematiek aangepakt wordt (Geddes, 2000). Belangrijke actoren blijken vaak niet bij de samenwerking te worden betrokken. Enerzijds wordt er voorbij gegaan aan de wensen van de doelgroepen zelf. Aan de andere kant signaleert Geddes een gemis van belangrijke economische actoren (Geddes, 2000). Dit blijkt een van de oorzaken te zijn voor een verminderde effectiviteit van beleid en het bestaan van verschillen tussen plan en praktijk (Pressman & Wildavsky, 1984; Geddes, 2000).

Cohen en Loewenberg Ball (1990) hebben op microniveau gekeken naar oorzaken van verschillen tussen beleid en uitvoering. Hun conclusie was dat de implementatie van (veranderd) beleid sterk afhankelijk is van de competenties van de persoon die dit uitvoert; de persoon moet kunnen meeveranderen met het beleid en niet vasthouden aan de oude waarden. Daarnaast is het beleid zelf niet ondubbelzinnig: men interpreteert beleid en handelt hiernaar op basis van eigen waarden en inzicht. Deze ideeën kunnen verschillen ten opzichte van de beleidsintentie.

PUBLIEKPRIVATE SAMENWERKING

Ook de samenwerking tussen organisaties uit verschillende domeinen, zoals publiekprivate samenwerking, kan tot verminderd effectief beleid leiden. Bij publiekprivate samenwerking draait het volgens Bovens (et al 2001: 204) om *'een partnerschap tussen één of meer organisaties uit het openbaar bestuur en particuliere organisaties, die gezamenlijk werken aan de realisering van onderling overeengekomen doelstellingen. Dat gebeurt in een tijdelijk organisatorisch verband, met behoud van eigen identiteit en zonder dat de eigen doelstellingen worden opgegeven'*. Een kenmerk van een publiekprivate samenwerking is de deling van risico's. Volgens Edwards (2009) is de centrale aanname dat een partnership tussen markt, staat en civil society de beste manier is om sociale en economische problemen op te lossen.

Een publiekprivate samenwerking biedt mogelijkheden, maar kan ook problemen opleveren. Zo wordt er een grotere afhankelijkheid gecreëerd en kunnen private organisaties niet alleen de publieke doelstellingen nastreven, maar ook hun eigen belangen willen behartigen. Daarnaast dienen de verschillende partijen consensus te bereiken over de beleidskeuzes, wat tijd kost en is de speelruimte – van met name de overheid – beperkt (Bovens et al, 2001). Vercoulen (2010) stelt dat er binnen samenwerkingsverbanden recht moet worden gedaan aan elkaars eigenheid. De verschillende verhoudingen en karakters van organisaties spelen een belangrijke rol in de samenwerking. De samenwerkingspartners zijn op basis van hun eigen expertise en organisatiedoelstellingen betrokken. Vaak wordt er in dit verband gesproken over de aanwezigheid van verschillende organisatieculturen (Martin, 2002). Kaats en Opheij (2012) benadrukken het belang van een culturele fit tussen de twee

(of meerdere) samenwerkende organisaties. De culturele fit wordt bepaald door de achtergrond, overeenkomsten en verschillen en het begrijpen en respecteren van elkaars cultuur. In het beginstadium van een samenwerking is de culturele match vaak niet altijd even helder. Deze match kan gedurende het proces echter groeien.

Het uitblijven van deze fit, of het niet willen inzien van elkaars belangen, beïnvloedt het slagen van de implementatie en uitvoering van de interventie. Om die reden stellen Pressman en Wildavsky (1984) dat het belangrijk is om te leren van ervaringen en te blijven evalueren. Zij onderscheiden drie vormen van beleidsvorming en implementatie: implementatie als *evolution* (het beleid ontwikkelt zich), als *mutual adaptation* (het beleid wordt aan de hand van de context aangepast) en als *exploration* (naarmate meer bekend wordt over de situatie, wordt beleid aangepast). Alle drie de termen geven het dynamische kenmerk van beleid weer. Implementatie is niet het volgen van een causaal opeenvolgende keten van acties, maar dient flexibel te zijn. De auteurs zeggen hier over: '[...] *there is no need to feel guilty about failing to carry out a mandate inherent in a policy in a literal way, because literal implementation is literally impossible. Unless a policy is narrow and uninteresting (i.e., preprogrammed), the policy will never be able to contain its own consequences. Implementation will always be evolutionary; it will inevitably reformulate as well as carry out policy*' (Pressman & Wildavsky, 1984: 180-181).

Samenvattend kan gesteld worden dat beleidsvorming en implementatie dynamisch is. Machtsprocessen spelen een rol en vaak is niet alle benodigde informatie voor handen (bounded rationality). Daardoor sluit de uitvoering niet altijd aan bij de plannen. De literatuur stelt dat het belangrijk is om flexibel te zijn en structuren te durven herzien. Ook verschil in achtergronden en belangen, zoals ook bij de Dutch Career Cup het geval is, kunnen leiden tot afwijkende uitvoering. Ook op individueel niveau beïnvloedt het handelen van actoren de uitkomst. De vraag is hoe binnen de Dutch Career Cup met deze zaken wordt omgegaan. Sluit het beleid goed aan op de uitvoering? Zo nee, hoe wordt hier mee omgegaan? En is de Dutch Career Cup een inclusieve samenwerking?

Nu inzicht is gegeven in de beleidsliteratuur en invloeden op de praktijk, wordt in de volgende paragrafen gekeken naar de waarde van sport en kennis over sportinterventie.

5.3 DE WAARDE VAN SPORT: MAATSCHAPPELIJKE KRACHT

Aan sport – al dan niet in georganiseerd verband - worden verschillende, vooral positieve, eigenschappen toegekend. Het discours¹ is dat sport lichaam en geest gezond maakt. Sport draagt daarnaast bij aan maatschappelijke participatie van de beoefenaar en heeft de kracht om leden van groepen te binden als kloven tussen groepen te overbruggen. Sport draagt bij aan de ontwikkeling van sociale vaardigheden, eigenwaarde en een positief zelfbeeld (Breedveld, van der Poel, de Jong & Collard, 2011; Knoppers, 2006; Putnam, 2000). Recent onderzoek naar een sportinterventie voor

¹ de normen en waarden die in een samenleving dominant zijn en voor 'waar' worden aangenomen (Wagg, Brick, Wheaton & Caudwell 2009)

dakloze mannen in Denemarken wees uit dat ook de lichamelijke fitheid en cardiovasculaire gezondheid (hart en bloedvaten) verbetert als gevolg van deelname (Randers et al, 2011).

Aan sport worden echter niet alleen positieve eigenschappen toegekend: *"Sport is fantastisch, maar kan vreselijk zijn; sport maakt gezond en blesseert; sport geeft status en macht, maar kent ook vormen van machtsmisbruik ..."* (Wieldraaijer, Brink, Moget & Weber, 2007: 190). Het algemene beeld is echter positief: sport heeft een positieve invloed op het individu en draagt bij aan het creëren van sociaal kapitaal (Putnam, 2000; Spaaij, 2009; Verweel & Wolterbeek, 2011).

SOCIAAL KAPITAAL: HET BELANG VAN NETWERKEN

Het concept van sociaal kapitaal heeft het laatste decennium een meer centrale rol gekregen in politiek en beleid (Putnam, 2000; Coalter, 2007; Skinner, Zakus & Cowell, 2008). Het begrip geeft de positieve kracht van het horen bij en vormen van netwerken (zoals gemeenschappen) weer en komt voort uit het gedachtegoed van de socioloog Bourdieu. Binnen gemeenschappen wordt samengewerkt om een veiliger en productiever bestaan te creëren. Tegelijkertijd geeft het behoren tot een gemeenschap betekenis aan de identiteit en levensstijl van individuen en groepen (Skinner, Zakus & Cowell, 2008). Sociaal kapitaal wordt gecreëerd in contacten met gelijkgestemden – bonding social capital - en mensen uit andere groepen – bridging social capital (Putnam, 2000). Sportclubs worden geacht een grote bijdrage te leveren aan de vorming van sociaal kapitaal, zowel bonding als bridging sociaal kapitaal (Coalter, 2007; Verweel & Wolterbeek, 2011).

Naast positieve, kent het sociaal kapitaal ook negatieve aspecten. Het begrip kan niet los worden gezien van vraagstukken van in- en uitsluiting; zaken die ook in de sport en het verenigingsleven voorkomen. Zo vinden mensen met een beperking nog maar weinig aansluiting bij reguliere sportverenigingen (Skinner, Zakus & Cowell, 2008; Knoppers, 2006; Coakley, 2007; Elling & Claringbould, 2004). De positieve functie overheerst doorgaans. Om die reden is de afgelopen jaren meer aandacht gekomen voor sport in politiek en wordt het vaker als beleidsinstrument ingezet.

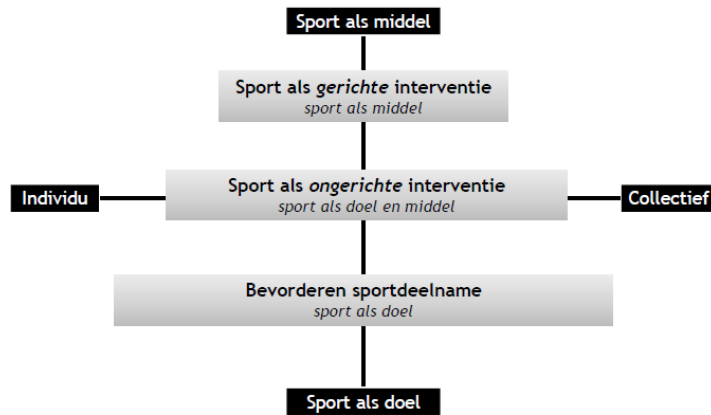
De volgende paragraaf gaat in op verschillende doeleinden en vormen van sportinterventies.

5.4 SPORT: DOELEINDE OF INSTRUMENT?

Sport is niet eenduidig. Sport kan recreatief of sportief zijn, in verenigingsverband of georganiseerd, denk of beweegsport, etc. Binnen sport als beleidsinterventie wordt in de literatuur een onderscheid gemaakt tussen sport als doel en sport als middel (Coalter, 2008). Het verschil in uitgangspunt heeft implicaties voor de inrichting van de interventie. Daarom is het nuttig om dit onderscheid toe te lichten. In het figuur op de volgende pagina wordt het onderscheid tussen de begrippen weergegeven.

Bij sport als doel, het zogeheten sport-plus, is het universeel recht op sport en spel het uitgangspunt en draait de interventie om de opbouw van sport infrastructuur; het sporten zelf. Hierbij valt te denken aan topsport, waar de prestatie van de sport en sporter zelf centraal staat of het plezier dat je haalt uit

de wekelijkse training bij de plaatselijke sportclub. Dit wil overigens niet zeggen dat het doen aan sport geen positieve spin-offs heeft naar andere (sociale) terreinen.



(Bron: Boonstra & Hermens 2011)

Bij sport als middel, plus-sport, is sport een instrument voor de ontwikkeling op andere vlakken, zoals sociale cohesie, leefbaarheid, gezondheid en gelijkheid. Sport wordt gebruikt ter aanvulling op andere beleidsinstrumenten en de maatschappelijk/sociale doelstelling staat centraal. Achterliggende gedachte is dat sport en de gelieerde activiteiten bijdragen aan de opbouw van vertrouwen in sport, cultuur en maatschappij en daardoor aan democratie en gemeenschapsgevoel (Jarvie, 2006). Boonstra & Hermens (2011) onderscheiden hierbij sport als gerichte interventie en sport als ongerichte interventie. Bij sport als gerichte interventie staat het maatschappelijke doel centraal en worden hierop gerichte activiteiten ondernomen voor het realiseren hiervan. Bij sport als ongerichte interventie, worden maatschappelijke doelstellingen nagestreefd, maar worden er geen aanvullende activiteiten buiten de sport om georganiseerd.

Wanneer het gaat om mee doen, is vooral aandacht voor de groepen van wie de sportparticipatie achterblijft van belang (Boonstra & Hermens, 2011). Een studie van van Sterkenburg, Lucassen en Janssens uit 2002 naar sportprojecten die zich richtten op sociale activering concludeerde dat het merendeel van de projecten in die periode zich ten doel stelden sportdeelname te realiseren. De sociale activering werd binnen die projecten bewerkstelligd door het organiseren van activiteiten om de sport heen, zoals vrijwilligerswerk. Opvallend was dat het merendeel van de projecten recent was opgezet, wat voor de onderzoekers een signaal was dat er nog geen sprake was van een lange praktijk op het gebied van sport en sociale activering (van Sterkenburg, Lucassen & Janssens, 2002).

Een meer recente studie van Spaaij (2009) signaleert een verschuiving in de inzet van sport als doel naar het benutten van sport als middel. De onderzoeker stelt: *'The potential impact of sport as a catalyst for community regeneration and cohesion is now being widely advocated to help tackle issues of social and cultural exclusion and anti-social behaviour'* (2009: 247). Boessenkool, Lucassen en Waardenburg (2011) zien een gevaar in de verschuiving van doeleinde naar instrument. De auteurs waarschuwen voor een mogelijke overvraging van de sport - in het bijzonder de sportvereniging waar

de organisatie vaak een vrijwillig karakter heeft - en wijzen op de positieve aspecten van het alleen al doen aan sport en de spin-offs die dit kan hebben.

Boonstra en Hermens (2011) stellen juist dat sportinterventies die sociale doelen beogen, vaak nog ongericht zijn. Men verwacht dat de sport automatisch een positieve invloed heeft ten aanzien van de maatschappelijke doelen waardoor er geen aanvullende activiteiten worden opgezet. Een interventie gericht op de achterliggende sociale doelen van de sportactiviteit is daarom van groot belang. Er zou meer aandacht moeten zijn voor de interventies, en minder verwacht moeten worden van de sport als enige middel. Spaaij (2009) stelt dat er steeds meer vertrouwen wordt gesteld in sport, terwijl er nauwelijks empirisch bewijs bestaat over de daadwerkelijke opbrengsten (Spaaij, 2009). Empirische bewijsvoering en monitoring en evaluatie van de resultaten behoeft meer aandacht om de bewijsvoering te versterken. Dit is mogelijk in het verleden te weinig gedaan, omdat men er op vertrouwde dat sport enkel positieve uitkomsten kon hebben (Spaaij, 2009; Skinner, Zakus & Cowell, 2008; Tacon, 2007; Coalter, 2007).

5.5 PLUS-SPORT-PROJECTEN: GEORGANISEERD OM DE SPORT?

In voorgaande paragraaf is inzicht gegeven in het onderscheid tussen sport-plus en plus-sport-interventies. De Dutch Career Cup is te typeren als plus-sport-interventie. Dit onderdeel gaat in op de bevindingen vanuit de literatuur met betrekking tot de inrichting van dergelijke interventies. Inzicht hierin is belangrijk omdat het mogelijk maakt om de praktijk van de Dutch Career Cup te interpreteren.

Volgens Skinner, Zakus en Cowell (2008) kunnen sportinterventies met name voor achtergestelde gemeenschappen en in rurale gebieden een bindend element zijn in het bijeenbrengen of houden van die gemeenschappen. De onderzoekers stellen daarom dat sportinterventies allereerst toegankelijk zouden moeten zijn. Wanneer programma's sociale inclusie nastreven, kan het resultaat van het project zowel sociale uitkomsten hebben als participatie uitkomsten. De (sport)participatie uitkomsten kunnen een gevolg zijn van de sociale uitkomsten van de interventie: de deelnemers aan een interventie kunnen besluiten om gezamenlijk te blijven sporten. Sport moet voor de deelnemers leuk zijn, zonder dat de deelnemers het gevoel hebben dat andere doelen centraal staan. Volgens Skinner, Zakus en Cowell (2008) dient het programma bij te dragen aan de opbouw van (wederzijds) vertrouwen en moet het plaatsvinden in een bekende en veilige omgeving.

Spaaij (2009) heeft onderzoek gedaan naar een sportprogramma dat zich richt op moeilijk bereikbare jongeren in een achtergestelde wijk in Rotterdam. Volgens de onderzoeker zijn resultaten van sportinterventies lastig te bepalen doordat de projectdoelstellingen vaak buiten de sport liggen. De invloed van sport op deze veranderingen is complex. Projecten die sport inzetten als middel dienen zo opgezet te zijn dat ze voor de doelgroep een stimulerende omgeving creëren die ondersteunt en aanmoedigt tot (sociale) ontwikkeling. De ontwikkeling van de deelnemer dient hierin centraal te staan. Spaaij zegt hier over: *'They also highlight that sport-based programs [...] need to be individually tailored, meet the needs of local problems and be oriented towards different social groups within*

disadvantaged neighbourhoods (refugees, young women with children, youth experiencing language difficulties, and so on) (2009: 262).

Net als Boonstra en Hermens (2011), stelt Spaaij (2009) in zijn onderzoek dat het aanbieden van sportactiviteiten bij een plus-sport-project alleen niet voldoende is. De ontwikkeling van het individu zal binnen het project centraal moeten staan en aanvullende interventies buiten de sport zullen in dienst moeten staan van het realiseren van die maatschappelijke doelen. Een belangrijke succesfactor is daarnaast dat er gebruik wordt gemaakt van verschillende partners die naar elkaar kunnen doorverwijzen en zo bijdragen aan uitvoering en de resultaten van het programma.

De casestudy van Spaaij leverde positieve resultaten op ten aanzien van veranderingen in sociaal kapitaal die teweeg waren gebracht bij de deelnemers. Dit zijn waardevolle uitkomsten, maar waren niet direct de doelstellingen van het project. Geen van de betrokken organisaties was direct gebaat bij deze uitkomsten. Volgens Spaaij kunnen dergelijke interventies vooral voor overheidsorganisaties en partners een middel zijn om gedrag van (dergelijke) risicovolle groepen te normaliseren, zodat zij aan de maatschappelijke normen voldoen en hier aan deelnemen. Een sportinterventie draagt dan bij aan sociale controle en sturing (Spaaij, 2009).

Samengevat kan gesteld worden dat sport een grote maatschappelijke waarde toegekend wordt, zeker waar het gaat om de opbouw van sociaal kapitaal. Sport wordt recent steeds meer ingezet als middel, maar empirische bewijsvoering van de werking ontbreekt vooralsnog. Volgens de literatuur blijken sportinterventies vooral bij te dragen aan de vorming van sociaal kapitaal. Daar waar een sportinterventie gebruikt wordt, zouden volgens de literatuur activiteiten buiten de sport om opgezet moeten worden die de maatschappelijke doelen stimuleren. De ontwikkeling van het individu zou centraal moeten staan. De vraag is wat de ervaringen met de Dutch Career Cup zijn. Worden hier naast sociaal kapitaal, ook arbeidstechnische zaken opgebouwd?

5.6 IMPLICATIES

In deze literatuurstudie is gekeken naar wat de theorie zegt over beleidsinterventies in het algemeen en interventies door middel van sport.

De uitvoering bij beleidsinterventies blijkt geen sinecure: de beleidsgerichte literatuur signaleert dat beleidsvorming afhankelijk is van informatie en waarden enerzijds en machtsvraagstukken anderzijds. Afhankelijkheden en verschillen in interpretaties spelen een grote rol. Dit beïnvloedt het ontstaan van verschillen tussen beleidsintentie en praktijk.

De uitvoering van beleidsprogramma's wordt vaak uitbesteed aan lokale netwerken. Dit is ook bij de Dutch Career Cup het geval. Deze netwerken worden gesteld beter bekend te zijn met de lokale context en kunnen zodoende betere resultaten behalen. De sturing op deze netwerken blijkt echter vaak topdown te zijn en weinig ruimte te laten voor aanpassingen aan de lokale context. Daardoor kunnen deze netwerken de implementatie van beleid ook belemmeren. Iedere betrokken partij heeft hierbij vaak zijn eigen belangen en eigenheid en dit sluit niet automatisch aan. Ook de opzet is niet

altijd optimaal: belangrijke actoren worden niet bij de uitvoering betrokken. Hierdoor is de lokale uitvoering niet als inclusieve samenwerking te betitelen.

Twee zaken zijn daarom erg belangrijk: gemeenschappelijkheid in nagestreefde waarden en doelstellingen en flexibiliteit in het kunnen herzien van de opgezette structuren. Voortdurende evaluatie wordt van belang geacht.

Sport wordt steeds meer ingezet als beleidsinterventie. Het blijkt een goed middel voor de opbouw van sociaal kapitaal en sociale activering. Een interventie hierbij kan *gericht* of *ongericht* zijn. In de praktijk blijken veel sportinterventies nog *ongericht*, waarbij van de sport verwacht wordt dat deze de maatschappelijke doelstellingen oplost. Het sporten alleen blijkt niet voldoende om de maatschappelijke doelstellingen te vervullen. De Dutch Career Cup zou volgens de literatuur vooral laagdrempelig moeten zijn en de randvoorwaarden bieden voor de ontwikkeling van het individu. Betrokken organisaties zouden naar elkaar door kunnen verwijzen, zodat een multidisciplinaire aanpak ontstaat waarbinnen de ontwikkeling van de deelnemer centraal staat.

De vraag is hoe er binnen de Dutch Career Cup met voorgaande zaken wordt omgegaan. Hoe is de interventie ontstaan? Op basis van welke informatie heeft men het programma opgezet? Is de interventie gericht of ongericht te noemen? En hoe zijn eventuele verschillen tussen uitvoering en intentie te verklaren? Het volgende hoofdstuk bespreekt de data uit de empirie.

6 RESULTATEN

In voorgaande hoofdstukken is het onderzoeksperspectief toegelicht en is de literatuur besproken. Dit hoofdstuk gaat in op de resultaten die uit de empirie naar voren zijn gekomen. Een breed inzicht in plan en praktijk van de Dutch Career Cup wordt geschetst. Basis hiervoor dienen de interviews met betrokkenen uit beleid en uitvoering, documenten en observaties. Dit hoofdstuk vormt samen met de literatuurstudie de basis voor de analyse.

Het hoofdstuk bestaat uit zes paragrafen. De eerste twee paragrafen gaan in op de beleidskant van de Dutch Career Cup. Hierbij gaat paragraaf 6.1 in op de context: In hoeverre participeert de doelgroep en wat zijn de achterliggende redenen voor een interventie? Paragraaf 6.2 gaat in op de doelstellingen en verantwoordelijkheden van de betrokken partijen binnen het programma. Vervolgens wordt ingegaan op de praktijk van de Dutch Career Cup. Paragraaf 6.3 gaat in op de ervaringen met de werving en selectie van deelnemers. In deze paragraaf zijn drie portretten van deelnemers opgenomen. Paragraaf 6.4 en 6.5 bespreken de (meer)waarde van sport en de ervaringen met het bemiddelen naar werk. De betekenissen van betrokkenen uit beleid zijn door deze paragrafen heen geweven. De laatste paragraaf bespreekt een selectie van door betrokkenen benoemde succes- en faalfactoren van het programma.

Iedere paragraaf sluit af met een weergave van de hoofdpunten in het kader van de centrale vraag. Waar in dit hoofdstuk 'hij' staat, kan ook 'zij' gelezen worden.

6.1 'ALS JE AL EEN ACHTERSTAND HEBT DOOR JE BEPERKING WORDT HET DES TE MOEILIJKER'.

Deze paragraaf geeft inzicht in de context van de beleidsinterventie. Aan de hand van de gesprekken wordt inzicht gegeven in de kenmerken van Wajongers en de maatschappelijke context.

6.1.1 DE WAJONGER: EEN DIVERS BEELD

'Een Wajonger moet je eerder afremmen dan stimuleren.' (UWV beleid: 468)

De Wajong is zeer divers; er bestaat geen doorsnee Wajonger. De grootste groep binnen de Wajong zijn de jonggehandicapten met gedragsstoornissen (zoals ADHD, autisme en PDDNOS). Dit zijn jongeren die volgens een arbeidsdeskundige makkelijker krachttermen gebruiken. Zo worden ze sneller agressief en reageren ze directer, doordat ze verbaal vaak minder sterk zijn. Ook mensen met een lichamelijke of licht verstandelijke beperking vallen binnen de Wajong. Leeftijden lopen uiteen, maar het merendeel is relatief jong.

Wajongers willen over het algemeen graag zo snel en normaal mogelijk aan de samenleving meedoen, bleek uit gesprekken met deelnemers en verschillende betrokkenen. Dit komt volgens een arbeidsdeskundige van het UWV mogelijk doordat Wajongers weten dat ze een beperking hebben en zich daarom positief willen tonen. Wajongers beschikken volgens een projectmanager doorgaans niet

over de benodigde startkwalificaties om te gaan werken. Het grootste deel is laaggeschoold of heeft zijn school niet afgemaakt. Een enkele Wajonger heeft succesvol een HBO opleiding afgerond.

Verschillende respondenten uit beleid en uitvoering benadrukken dat Wajongers structuur nodig hebben. Regelmaat en duidelijkheid zijn volgens hen heel belangrijk voor de doelgroep. Werk of een dagbesteding zou hier aan kunnen bijdragen en zorgen dat ze *'van de bank komen'* (arbeidsdeskundige). Het gevaar bij Wajongers is volgens een arbeidsdeskundige, mede omdat ze zo gemotiveerd zijn, dat ze zichzelf gemakkelijk overschatten. Dit maakt het over het algemeen een lastige groep om naar werk te bemiddelen.

6.1.2 DE PARTICIPATIE: EEN GROEIEND PROBLEEM

'Er is enorm veel concurrentie aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Verschillende groepen, zoals werklozen, Wet Werk en Bijstand en de Wajong, vissen allemaal uit dezelfde vijver wat betreft vacatures. Als je dan al een achterstand hebt vanwege je beperking, dan wordt het des te moeilijker.' (UWV beleid: 16-18)

Voorgaand citaat geeft de urgentie van ingrijpen op de doelgroep Wajong aan. Het aantal mensen dat een beroep deed op een Wajonguitkering groeide sterk. De criteria om een uitkering toegekend te krijgen waren beperkt. Dit leidde tot een snelle groei van het aantal uitkeringsgerechtigden. De media zorgden voor negatieve publiciteit met nadelige effecten voor de beeldvorming rond de Wajong.

Op verschillende wijzen is er actie ondernomen: nieuwe wetgeving is werk centraler gaan stellen en het UWV is strenger gaan keuren en actiever werk gaan stimuleren. *'De Wajong is best wel hot'*, stelt een arbeidsdeskundige (UWV uitvoering: 2941). Er is momenteel veel aandacht voor de situatie van de Wajong. Volgens een arbeidsdeskundige verschijnen dagelijks nieuwsberichten in de media en informeren bedrijven steeds vaker naar de regelgeving en mogelijkheden om een Wajonger in dienst te nemen.

Groepen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zoals de Wajong, vallen vaak, als gevolg van hun beperking, tussen wal en schip. Wil je kwetsbare groepen, zoals de Wajong, een kans op de arbeidsmarkt geven, is een extra inspanning nodig, stelt een betrokkene van het UWV. Het UWV probeert via subsidies en loondispensatie werkgevers te stimuleren om een Wajonger in dienst te nemen. De organisatie is doorlopend op zoek naar nieuwe methoden om kwetsbare groepen te activeren. Re-integratiebureaus en werkgevers worden door het UWV gestimuleerd met innovatieve ideeën te komen.

Ook is de attitude veranderd: men is er achter gekomen dat een Wajonger zich kan blijven ontwikkelen. Het wordt daarom belangrijk gevonden dat de jonge Wajonger snel een gepaste functie heeft, zodat deze ook de kans krijgt zich te ontwikkelen. Dat lukt echter alleen *'als ze ook geprikkeld worden'*. (UWV beleid:445)

SAMENGEVAT

De Wajong staat sterk in de aandacht. Het UWV is er veel aan gelegen om de doelgroep aan het werk te krijgen en het imago te verbeteren. De Wajong is echter divers en er is niet één oplossing, maar men ziet duidelijk de ontwikkelingskansen van Wajongers. De organisatie kijkt daarom verder dan de eigen organisatie en zoekt verbinding met marktpartijen om nieuwe initiatieven op te zetten en dit te realiseren.

6.2 'LEUK DAT VOETBALLEN, MAAR WE WILLEN DAT JE UITEINDELIJK GAAT WERKEN'.

Deze paragraaf gaat in op de aanleiding en uitgangspunten van de Dutch Career Cup.

6.2.1 DE AANLEIDING: EEN VERNIEUWENDE COMBINATIE

'De combinatie van sport en Wajong hadden we zelf nog niet aan gedacht en was voor ons aanleiding voor: YES!' (UWV beleid: 53-54)

De eerste ideeën voor de Dutch Career Cup zijn tijdens een studiereis van USG Restart naar Engeland ontstaan. De plannen zijn vervolgens in samenwerking met Stichting Meer dan Voetbal uitgewerkt, die mogelijkheden zag om de maatschappelijke rol van voetbalclubs te versterken. Eind 2009 zijn deze aan het UWV voorgelegd. Een koppeling van een sportprogramma aan de Wajong was nog niet bij het UWV geopperd en leidde tot enthousiasme: *'We zijn daar toen vol op ingegaan. Dit was nou echt eens vernieuwend.'* (UWV beleid: 54)

Het merendeel van de doelgroep valt binnen de leeftijdscategorie 18 tot 35 jaar en bleek volgens een betrokkene uit beleid van het UWV affiniteit te hebben met voetbal of een bepaalde voetbalclub. Dat is voor het UWV de reden geweest voor de Wajong te kiezen.

Het gebruik van sport als middel voor re-integratie is voor zowel UWV als USG Restart relatief nieuw. Uit gesprekken bleek dat beide organisaties incidenteel lokale sportprojecten hebben opgezet, maar niet op een dergelijke projectmatige basis. Het UWV had met het project 'Niemand Buitenspel' enige ervaring met de samenwerking met betaald voetbalclubs, maar dit programma kende geen sportcomponent. De partijen zijn daarom met coaches, arbeidsdeskundigen en CNV Jongeren – een vaste sparringpartner van UWV- gaan spreken om de geschiktheid van het project voor de doelgroep en toe te passen methodiek te bepalen. Hieruit kwamen voldoende aanknopingspunten om de plannen voort te zetten. Ook een oriënterende ronde langs de voetbalclubs leverde voldoende enthousiaste reacties op.

Voor Stichting Meer Dan Voetbal was dit aanleiding onder de naam stichting Life Goals een nieuwe organisatie op te richten. In april 2010 is vervolgens tijdens een interland in de Amsterdam Arena een convenant² tussen USG Restart, UWV en Stichting Life Goals ondertekend. Het project kende vervolgens een lange aanlooptijd, doordat onder andere deelnemers nog geworven moesten worden. De eerste teams zijn na de zomer begonnen met trainen en in oktober 2011 is het eerste toernooi gespeeld.

6.2.2 DOELSTELLING EN OPZET PROGRAMMA: VIA SPORT NAAR WERK

'Het uiteindelijke doel van dit project is dat mensen gaan werken. Ik zeg ook iedere keer, bij elk gesprek, leuk dat voetballen, maar we willen dat je uiteindelijk gaat werken.' (UWV uitvoering: 1947-1949)

Voorgaand citaat van een UWV'er benadrukt de hoofddoelstelling van de Dutch Career Cup: werken. De doelstelling om tachtig procent van de deelnemers binnen een jaar te begeleiden naar werk ligt ver boven de resultaten bij andere re-integratietrajecten: *'Dat is wel bovengemiddeld. De markt zegt zo'n beetje veertig a vijftig procent'* (USG Restart beleid: 1009-1010). Een onderbouwing voor de totstandkoming van dit percentage werd niet genoemd door betrokkenen van het re-integratiebureau.

De combinatie met sport onderscheidt het programma van andere re-integratietrajecten. Volgens een respondent van het UWV worden de deelnemers door sport al geënthousiasmeerd. Via de clubs kunnen zij daarnaast in contact komen met werkgevers doordat er vaak een heel netwerk aan bedrijven om een voetbalclub actief is. De keuze voor voetbal wordt daarom als logisch gezien, want er zijn weinig sporten met zo'n bereik als voetbal. Voetbal is daarnaast aantrekkelijk vanwege zijn toegankelijkheid: iedereen kan meedoen en snel beter worden (USG Restart uitvoering). De koppeling van de lokale projecten aan vier landelijke toernooien maakt dit programma voor deelnemers extra uitdagend: *'Zo'n landelijk toernooi, dat zorgt voor energie en is spannend. Dat doet wat met mensen. Daar geloof ik wel in'* (Stichting Life Goals beleid: 1489-1490).

Naast de arbeidsparticipatie doelstelling is gedurende het traject, vooral door Stichting Life Goals, sportparticipatie op de agenda gezet. Sport kan volgens de betrokkene van meerwaarde zijn bij het vasthouden van structuur en het is daarom belangrijk dat de deelnemers blijven sporten, ook na afloop van het traject: *'Anders is het echt een steen in de vijver'* (Stichting Life Goals beleid:1530). Niet alle betrokkenen blijken echter op de hoogte van deze doelstelling of stellen deze actief te willen uitvoeren. In het projectplan wordt het niet benoemd. Voor het UWV is sport vooral het middel om werk te bereiken. Werken staat voorop: *'Wat wij als UWV nu eigenlijk doen is een beetje meeliften op het enthousiasme dat ontstaat op het moment dat jongeren gaan bewegen, en ook letterlijk gaan bewegen dus'* (UWV beleid: 401-403). Vrijwel alle betrokkenen stellen het persoonlijk belangrijk te vinden dat deelnemers gaan sporten, maar hier wordt volgens hen door zowel USG Restart als het

² Een convenant is een vrijwillig gesloten overeenkomst waarvan de nakoming niet kan worden afgedwongen (Van Dale online woordenboek, geraadpleegd op 12 mei 2012).

UWV niet actief op gestuurd. Zij zien het stimuleren van sportparticipatie als taak voor Stichting Life Goals gezien.

6.2.3 DE VERANTWOORDELIJKHEDEN EN BELANGEN: EEN PERFECTE ROLVERDELING

'Eigenlijk denk ik dat die [rolverdeling] precies aansluit. Daar kan ik eigenlijk niet van zeggen dat het raar is, of niet.' (USG Restart beleid: 1215)

De taakverdeling tussen de organisaties sluit volgens betrokkenen uit beleid *'perfect'* op elkaar aan. De organisaties opereren in verschillende werkvelden die volgens hen elkaar aanvullen. Het UWV heeft er belang bij dat het aantal uitkeringen wordt teruggebracht: *'dat is natuurlijk het hoofddoel voor het UWV; waar het UWV ook afgerekend op wordt'* (USG Restart beleid: 1224). Voor het UWV is het belangrijk dat er met landelijk opererende organisaties wordt samengewerkt. Hierdoor kan er op gestuurd worden dat het project ongeveer hetzelfde wordt ingevuld. De specifieke invulling van het project kan per locatie echter verschillen (UWV beleid).

USG Restart is ervaren in de begeleiding van Wajongers en probeert via snelle plaatsingen de ontwikkeling van de Wajonger te stimuleren: *'Werkend leren, of lerend werken, noemen we dat'* (USG Restart beleid: 1007). Volgens een betrokkene van het UWV is USG Restart een organisatie die erg aan de weg timmert en op zoek is naar vernieuwing. De organisatie heeft binnen de uitvoering een grote rol, omdat een jobcoach de deelnemers tijdens het voetbaltraject, maar ook daarna op de werkplek, gedurende dertig maanden begeleidt: *'We stoppen de meeste uren er in'* (USG Restart beleid:1217).

Stichting Life Goals is *'het cement tussen de stenen'* (Stichting Life Goals beleid: 1466-1467). De organisatie vormt de schakel tussen de voetbalclubs en het UWV en USG Restart en is verantwoordelijk voor de landelijke projectcoördinatie en communicatie. Het is voor het UWV belangrijk dat een externe partij de regiefunctie heeft: *'dat [werkt] beter dan als het UWV zijn eigen programma gaat optuigen en daar zelf heel hard over gaat roepen'* (Stichting Life Goals beleid: 1476-1477).

De betrokken betaald voetbalorganisaties (BVO) en amateurverenigingen zijn belast met het faciliteren van de trainingen en stellen een trainer aan. Daarnaast wordt er van de club verwacht dat deze bemiddelt tussen haar sponsornetwerk en het project en PR genereert via de eigen clubmedia (Factsheet Dutch Career Cup). Voor het UWV en USG Restart zit meerwaarde in de samenwerking met de club: *'Dat heeft een bepaalde uitstraling, daar kun je alleen maar van genieten denk ik'* (UWV beleid: 409-411). De clubs stellen op deze manier wat terug te kunnen geven aan de maatschappij. De amateurclub in Zwolle stelt een maatschappelijk betrokken bestuur te hebben. Om die reden heeft de club al eerder aan verschillende initiatieven meegewerkt. De club verwacht niet dat deze maatschappelijke betrokkenheid slecht is voor de externe relaties met gemeente en andere partners, maar dit is voor hen niet het hoofddoel om in de Dutch Career Cup te participeren.

SAMENGEVAT

De Dutch Career Cup is voor de vier betrokken partijen een nieuw initiatief heeft tot enthousiasme geleid. Een convenant vormt de basis voor de samenwerking. Voor het UWV en USG Restart is het belangrijk dat Wajongers hierdoor de kans krijgen een baan te vinden. Voor de clubs is het een manier om de maatschappelijke betrokkenheid te tonen. Onduidelijk is welke informatie tot de formulering van de doelstellingen heeft geleid. Ook niet alle doelstellingen (bijv. sportparticipatie) blijken door iedereen bekend of gesteund.

6.3 'HET ZIJN BEST WEL MOEILIJKE GASTEN DIE HIER RONDLOPEN'.

Na de afstemming van de plannen moesten de lokale projecten opgezet worden. Ook deelnemers moesten worden gezocht. Dit blijkt vaak moeilijk voor het UWV. Hierbij kwamen onder andere verschillen tussen praktijk en plan naar voren. Deze paragraaf gaat in op deze ervaringen.

6.3.1 DE WERVING: LASTIG TE BEREIKEN

'Vanaf het moment dat het idee er was, zijn we gaan kijken naar hoe we onze klanten konden selecteren. Dat is vaak een probleem; daar lopen we elke keer tegen aan.' (UWV beleid: 65-66)

Voor het UWV is het doorgaans lastig kandidaten te vinden. De groep Wajongers is te groot om volledig in het vizier te hebben en omdat het meestal om jongeren gaat die net van de praktijkschool af komen, zijn ze vaak nog niet goed in beeld gebracht door het UWV. Volgens een arbeidsdeskundige is het selectie-instrument waar het UWV mee werkt voor deze doelgroep ook niet nuttig. De toegepaste wervingsmethode verschilt daarom per regio. *'Verschillende brieven zijn er gestuurd in de ene regio. In een andere regio zijn ze gebeld. In andere regio's hebben de arbeidsdeskundigen zelf in de bakken gekeken en Jantje, Pietje, Marietje uitgezocht.'* (USG Restart beleid: 1048-1050)

Aanvankelijk bleek het lastig Wajongers via brieven te bereiken. Volgens een betrokkene kan het logo van het UWV Wajongers afschrikken: *'Daar krijgen ze zoveel*

PORTRET 1

NAAM: JORAN

LEEFTIJD: 23 JAAR

Joran heeft een licht verstandelijke beperking. Hij is daarnaast vrij dik. Van zijn 12^e tot 16^e jaar heeft hij op een internaat gezeten. Dit was nodig, omdat hij de neiging had om snel agressief te worden. Dan had hij zichzelf niet meer in de hand. Op het internaat heeft hij hier mee leren omgaan.

Zijn moeder heeft een zeer beperkende rol in het functioneren van Joran. Zij heeft zelf ook een verstandelijke beperking en heeft de neiging Joran te claimen.

Joran zou graag bij de McDonalds aan de slag gaan. Hij heeft daar nu door de Dutch Career Cup een proefcontract. Hij is wel bang om in loondienst te gaan, want dat brengt veel verwachtingen met zich mee.

Joran is gedurende het traject lid geworden van het G-voetbalteam van de betrokken amateurclub.

brieven van, dat is niet aantrekkelijk en gooien ze al heel gauw weg.' (UWV beleid: 210-211). Een arbeidsdeskundige stelt dat daarnaast de beperkingen van de doelgroep een rol kunnen spelen. Het kan zijn dat de doelgroep de brief niet kan lezen of mogelijk niet durft te reageren. Een meer persoonlijke benadering werkte vaak wel, merkte een arbeidsdeskundige in Zwolle: *'Als je ze belt en je legt het ze uit, ik zou haast zeggen je visualiseert het voor ze, dan pak je ze wel.'* (UWV uitvoering: 3092-3093). In Utrecht heeft men een aantal deelnemers via de *case load* van de jobcoach binnen gehaald. Ook zijn er via gelieerde maatschappelijke organisaties, zoals stichting MEE, Wajongers aangemeld. De selectiegesprekken vonden in de skyboxen van FC Utrecht plaats, wat voor de Wajongers een extra prikkel vormde om mee te doen.

De werving binnen de Dutch Career Cup verschilt ten opzichte van reguliere trajecten volgens diverse betrokkenen. Het grootste verschil zit in het feit dat men nu meerdere deelnemers tegelijk moest werven. Daardoor ontbrak vaak een band tussen arbeidsdeskundige en Wajonger: *'Als je ze in een re-integratietraject hebt, dan is er al een band. Ten eerste spreken ze met mij, en ik verwijs ze door naar het re-integratiebureau. Het re-integratiebureau regelt het dan met hen. [...] Nu moet je ze eerst binnenhalen op iets anoniems en dat triggert niet. En dan hebben ze ook zoiets van, ik ben wel tevreden met mijn huidige bestaan. Ik ga wat uit, ik keet wat, computer...'* (UWV uitvoering: 3102-3104)

De respons hing daarnaast af van de betrokken voetbalclub. Een betaald voetbalclub bleek een sterkere aanzuigende werking te hebben, dan een lokale amateurclub: *'We zagen ook dat inderdaad als je een amateurclub noemde, dan was het minder interessant dan wanneer een PSV, Ajax of FC Utrecht genoemd wordt'* (UWV beleid: 72-73). Een deelnemer in Utrecht stelde niet aan het project

deel te hebben genomen als dit bij een amateurclub had plaatsgevonden. Het merendeel van de gesproken deelnemers in Utrecht en Zwolle bleek fan te zijn van de voetbalclub. Daarnaast bleek het project vooral mannen aan te spreken. Verschillende betrokkenen stellen dit jammer te vinden, onder andere omdat voetbal onder vrouwen steeds populairder wordt. *'Maar goed, ze zijn er wel, gelukkig.'* (UWV beleid: 505)

Ondanks de moeilijkheden met de werving, was het voor het UWV een groot succes dat binnen korte tijd ruim driehonderd Wajongers zijn gaan deelnemer aan het programma. Dat was een belangrijk signaal dat het programma de doelgroep aansprak. Wel had men verwacht dat er via de arbeidsdeskundige meer deelnemers geworven zouden worden omdat die het meest in contact staan met de doelgroep. Volgens een respondent op beleidsniveau van het UWV, willen arbeidsdeskundigen soms beschermend zijn richting

PORTRET 2

NAAM: RACHID

LEEFTIJD: 24 JAAR

Toen Rachid via het UWV hoorde dat hij voor FC Utrecht kon gaan voetballen, twijfelde hij geen moment. Het leek hem geweldig om voor zijn favoriete club te spelen. Wie wil dat nou niet? Hij voetbalde zelf al bij een amateurclub in het G-voetbalteam. Wanneer het project bij een andere club had plaatsgevonden, dan was hij niet mee gaan doen.

Binnenkort gaat hij vrijwilligerswerk doen bij de aangesloten betaald voetbalorganisatie. Hij wil heel graag betaald werk doen; wat voor werk maakt hem niet uit. Het is nog niet aan de orde.

Rachid heeft veel vrienden gemaakt binnen het team. Hij spreekt in het weekend wel eens met hen af.

een kandidaat. Niet iedere arbeidsdeskundige bleek enthousiast over sport: 'In die zin is er best wel weerstand' (UWV beleid: 132). Dat is ook de ervaring van het re-integratiebureau. Een betrokkene: 'dan leer je dat de arbeidsdeskundigen allemaal eigen koninkrijkes zijn die toch wel redelijk zelfstandig, naja, laat ik het positief zeggen, zelfstandig draaiende units zijn' (USG Restart beleid: 1358-1359).

6.3.2 DE SELECTIEPROCEDURE: GESCHIKT EN GEMOTIVEERD

'Het zijn best wel moeilijke gasten die hier rondlopen. Een aantal daarvan zouden wij als arbeidsdeskundige van gezegd hebben 'dat moet je dus niet doen'. (UWV uitvoering: 3044-3045)

Bij de selectie van deelnemers is er volgens een betrokkene uit beleid van het UWV heel zorgvuldig gekeken naar de sportieve mogelijkheden en de motivatie om te werken. Samen met USG Restart heeft het UWV gekeken of de kandidaat het project fysiek aan kan en of deze voldoende gemotiveerd was om te gaan werken: 'Iedereen wil wel bij Ajax, maar er moet wel iets meer zijn dan alleen een Ajax-fan [...] Maar dat zit meestal wel snor.' (UWV beleid: 463-464) Het UWV heeft ook Wajongers moeten teleurstellen omdat verwacht werd dat zij niet in een dergelijk team konden functioneren. Het kunnen functioneren in een team werd erg belangrijk gevonden.

De praktijk bleek anders. Een jobcoach stelt dat er eigenlijk niet geselecteerd is: 'We hebben iedereen gewoon aangeschreven, de selectieprocedure was er gewoon niet. [...] Die luxe hadden we niet. Het was niet zo van, we hebben nu dertig aanmeldingen, daar kiezen we er vijftien van' (USG Restart uitvoering: 3426-3427). Volgens een arbeidsdeskundige was het enthousiasme om met het programma te beginnen zo groot, dat ook enkele deelnemers zijn toegelaten waar eigenlijk twijfels over waren. Een trainer betwijfelde of een gesprek van een half uur voldoende is om de geschiktheid van iemand te bepalen. Een aanlooperperiode met verschillende voetbalactiviteiten zou volgens hem meer mogelijkheden bieden.

PORTRET 3

NAAM: IRENE

LEEFTIJD: 34 JAAR

Irene is samen met haar man gaan deelnemen aan het project. Ze zijn fan van de bij het project betrokken betaald voetbalclub. Het was voor haar heel belangrijk dat die bij het project betrokken was.

Irene heeft onder meer last van obesitas. Ze heeft moeite om voor zichzelf op te komen. Een dag per week werkt ze in een opvangtehuis voor ouderen. Via de Dutch Career Cup hoopt ze meer te kunnen gaan werken en fitter te worden.

De trainer: 'Als je ziet wat ze nu doet en hoe ze beweegt. Dat heeft ze zelf niet voor mogelijk gehouden.'

Op eigen initiatief is Irene deel gaan nemen aan trainingen bij de betrokken amateurvereniging.

SAMENGEVAT

De werving van deelnemers leverde, zoals vaker bij re-integratietrajecten, problemen op. Brieven werkten niet goed, mogelijk doordat deze niet gelezen werden door de Wajongers. Een meer persoonlijke benadering bleek wel aan te slaan. Voor de deelnemers bleek het uit te maken welke voetbalclub betrokken werd: een betaald voetbalclub sprak meer aan dan een amateurclub. De vraag is of de organisaties vooraf goed nagedacht hebben over de voorkeuren van de deelnemers. Een slechte respons zou ook kunnen betekenen dat het programma maar bij een klein deel aansluit.

Bij de selectie van de deelnemers kwam daarnaast een spanning naar voren. Deelnemers werden geselecteerd op hun motivatie om te gaan werken en hun fysieke staat om aan voetbal mee te doen. Volgens betrokkenen uit beleid is dit nauwkeurig gedaan. In de uitvoering blijkt de selectie echter niet overal (goed) uitgevoerd en zetten sommige betrokkenen vraagtekens bij de mogelijkheden tot werken van enkele deelnemers. Is er teveel enthousiasme?

6.4 'DAT IS WAT HET SPELLETJE MET ZICH MEE BRENGT..'

De waarde van sport bleek breed te worden gedragen onder betrokkenen. Als gevolg van de vrijheid bij de lokale uitvoering, is binnen de case studies de aanpak echter verschillend geweest. Naast een beschrijving van de aanpak binnen een van de cases, worden ook de mogelijkheden voor doorstroom naar een sportvereniging besproken.

6.4.1 DE SOCIALE WAARDE VAN SPORT: MEER DAN BEWEGING

'Ik zei het al: Het is niet alleen structuur, maar ze moeten met elkaar samen leren spelen.'
(UWV beleid: 498-499)

Verschillende betrokkenen van het UWV uit beleid en uitvoering hebben in de aanloop eventjes getwijfeld over de methode. Die twijfels waren dan over of sport wel een geschikt middel zou zijn voor Wajongers en hoe ouders en omgeving daar op zouden reageren. Dit was bijna altijd positief. Het UWV zag overeenkomsten tussen dingen die op het voetbalveld gebeuren en situaties die ook op de werkvloer voor komen. *'Dat zie je op het veld met de trainer die zegt dat je er om 9 uur moet zijn. Als je er dan niet bent om 9 uur, word je voor lul gezet voor de groep bij wijze van spreken. Als je op je werk niet op tijd komt, krijg je ook op je sodemieter van je baas. Dan kun je wel een grote bek teruggeven, maar als je dat drie keer doet, word je ook bedankt'* (USG Restart beleid: 989-992).

Het is volgens betrokkenen meer dan alleen het geven van structuur. Vooral het teamaspect wordt als zeer waardevol ervaren. Door het creëren van afhankelijkheid binnen een team, moeten deelnemers wel samenwerken en met elkaar communiceren. Daarnaast leren ze opdrachten uit te voeren en om

te gaan met winst en verlies. Een trainer stuurt hier bewust op: *'Wat ik ze leer, is dat ze initiatief moeten nemen en duidelijk moeten zijn in wat ze willen. Als je dat niet bent, ontstaat er ergens een storing in het proces'* (voetbalclub uitvoering: 2610-2611). Voor een normale persoon is dat al moeilijk en daarom voor een Wajonger helemaal. Sport kan om die reden uitkomst bieden: *'Door mensen ook fysiek bezig te laten zijn, prikkel je natuurlijk ook andere elementen en daarmee kan je ze misschien toch aan het werk krijgen'* (UWV beleid: 55-56).

In Zwolle merkt een betrokkene dat de gecreëerde groepsdruk binnen dit project een positieve rol speelt op het gedrag van het individu: *'De peergroup heeft meer macht en invloed, dan ik dat ooit zal hebben als coach. Als de groep zegt: 'waar was je vorige week dinsdag? We hoorden dat het regende en dat je daardoor niet kwam?', dan is die er de aankomende week echt wel'* (USG Restart uitvoering: 3519-3521). Een ander aspect is dat de deelnemers elkaar stimuleren. Verschillende betrokkenen uit de uitvoering in Utrecht en Zwolle benadrukken dat de deelnemers elkaar helpen en elkaar informeren over mogelijke banen. Daarnaast zien en spreken zij elkaar geregeld buiten de contactmomenten van het programma. De deelnemers trekken zich aan elkaar op. De jongeren bespreken volgens een jobcoach niet de beperkingen die ze hebben, maar accepteren dat ieder een vorm van beperking heeft. Betrokkenen vinden een teamsport daarom meer geschikt dan een individuele sport.

6.4.2 DE MEERWAARDE VAN SPORT VOOR WERK: SPORT ALS PROEFTUIN

'Het is niet zozeer voetbal, maar het is de proeftuin'. (USG Restart uitvoering: 3479-3480)

De achterliggende gedachte van de door USG Restart toegepaste methodiek van het werkend leren, is dat iemand pas gaat leren in een werkomgeving. De Wajonger wordt normaal gesproken op de werkplek begeleid door een jobcoach, die met de werkzaamheden meedoet en op die manier de mogelijkheid heeft de kandidaat te leren kennen en gericht wat met het gedrag te doen. De jobcoach stelt dezelfde informatie nu naar voren te halen door twee keer in de week mee te doen met de voetbaltrainingen. Het voordeel van de methode zit in het feit dat de jobcoach nu kan leren van het gedrag op het veld: *'Je hebt gewoon een hele mooie omgeving, waarbij je, even platgezet, een hele zoi mafketels bij elkaar zet, die elkaar vreselijk prikkelen, irriteren en raken, maar die het ook heel goed met elkaar kunnen vinden. En dat zie je allemaal'* (USG Restart uitvoering: 3480-3482).

Op kantoor worden vaak sociaal wenselijke antwoorden gegeven. Dit gebeurt bij sport niet: *'Op het veld heb je hier gewoon primair gedrag'* (voetbalclubuitvoering: 3491). De trainer en jobcoach hebben om die reden tijdens trainingen buiten het speelveld een 'veilige zone' gecreëerd: vier pionnen waar een deelnemer, zonder opgave van redenen, even in kan gaan staan. De andere deelnemers weten dan dat de deelnemer even moet afkoelen (observatie 12 januari 2012; USG Restart uitvoering).

Alles wat er op de trainingen en toernooien gebeurt, wordt zoveel mogelijk door de trainer en jobcoach besproken. *'Dan kun je met elkaar ook een bepaald soort situatie creëren, een container waar iemand even in kan zitten. Dan kun je gedrag observeren en dat is zo leerzaam voor mij als coach, en voor de kandidaat, dat neem ik dan mee naar een werkgever. Zo van: dit is de kandidaat. Als er dit gebeurt,*

dan uit hij dit gedrag en kun je op die en die manier reageren. Dat werkt vaak goed.' (USG Restart uitvoering: 3485-3489). De jobcoach stelt dat de samenwerking met de trainer essentieel is. Volgens hem is het belangrijk dat de trainer ook gevoel heeft voor de omgang met de doelgroep. Hij is overtuigd van de werkwijze: *'Ik geloof dat de mens een bewegingsapparaat is, en als je in beweging bent, dan zit je op dat moment lekker in je vel'* (USG Restart uitvoering: 3631-3633).

6.4.3 HET VASTHOUDEN VAN DE STRUCTUUR: DOORSTROOMMOGELIJKHEDEN

'Voor mij is het een middel om mensen van de bank te krijgen en een aantal dingen, die met het leven te maken hebben, te leren. Voor de deelnemers is het anders. Voor de deelnemers is het voetbal belangrijk.' (voetbalclub uitvoering: 2439-2441)

Volgens de projectmanager van USG Restart is het de bedoeling dat de kandidaten na afloop van het voetbaltraject lid worden van een voetbalclub. Stichting Life Goals beoogt dat volgens hem. Voor het UWV is het belangrijk dat de structuur die de Dutch Career Cup de deelnemers geeft, wordt vastgehouden: *'Onze grootste zorg is nu dat deze kinderen, die toch uit milieus komen waarbij er niet veel centjes zijn, als dit nou stopt, of ze dan ook stoppen met voetballen'* (UWV beleid: 193-194). Een andere UWV'er uit beleid stelt: *'Mij is er veel aan gelegen om de jongeren niet bij een club weg te laten gaan, omdat ik weet dat ze dan op straat gaan hangen. Ik heb ze liever bij de voetbalclub en dat ze aan het sporten zijn.'* (UWV beleid: 669-671) Een aantal bij de Dutch Career Cup betrokken verenigingen heeft de deelnemers een lidmaatschap aangeboden.

De participatie van Wajongers in een sportvereniging zou volgens verschillende betrokkenen uit beleid en uitvoering geen problemen op moeten leveren. Wel maken zij een onderscheid tussen een deel dat bij reguliere teams kan aansluiten en Wajongers die alleen in een G-team mee kunnen draaien. Een respondent stelt dat er bij een regulier team minder rekening wordt gehouden met de beperking van de deelnemer: *'dan moet een club wel een G-team hebben. Daar zijn ze gauw weer de eenling en ben je heel afhankelijk van het team waar je in komt, in hoeverre dat bereid is om je daar in mee te nemen.'* (USG Restart uitvoering: 2328-2329). Een arbeidsdeskundige stelt niet te verwachten dat er veel deelnemers vanuit het project zullen doorstromen naar een sportvereniging. Volgens hem blijven de deelnemers sporten op de manier waarop ze dat daarvoor ook al deden, maar heeft dit naar eigen zeggen ook niet goed in de peiling.

Een deel van de deelnemers aan de Dutch Career Cup voetbalde al bij een club of deed een andere sport en is dit programma er naast gaan doen. In Zwolle was ongeveer de helft van de deelnemers al op die manier actief. Twee deelnemers zijn hier lid geworden van het aangepaste (G-)voetbalteam van de betrokken amateurclub. In Utrecht stellen betrokkenen geregeld te informeren of deelnemers geïnteresseerd zijn in het voetballen bij een club. Is dit het geval, dan verwijzen zij de Wajonger door naar de trainer. Die heeft een beter idee van mogelijke clubs in de regio. In Utrecht is nog niemand doorgestroomd. Er zijn ook deelnemers die weinig met voetbal hebben en om die reden niet lid zullen

worden van een club. In Utrecht is een deelnemster die aan waterpolo doet en enkel hoopt om via dit project aan een baan te komen.

SAMENGEVAT

Sport wordt als een goed middel gezien om Wajongers te activeren en sociale vaardigheden bij te brengen. Deelname heeft voordelen voor sociaalpsychologische en arbeidstechnische zaken. De groepsaanpak creëert daarnaast een stimulerende omgeving, waardoor deelnemers uit hun isolement raken. Ook voor de arbeidsbemiddeling heeft de methode voordelen. De jobcoach leert door de sport de deelnemers beter kennen.

Doorstroom naar een sportvereniging wordt belangrijk gevonden om de bij de Dutch Career Cup opgedane structuur vast te houden. Soms kan dit binnen een regulier team, in andere gevallen binnen een aangepast team. Dit wordt door het UWV en USG Restart als de verantwoordelijkheid van Stichting Life Goals gezien. De doorstroom is nog zeer vrijblijvend. Enkel in Zwolle, waar een amateurclub bij het project betrokken is, zijn enkele deelnemers lid geworden. Wordt er niet teveel gevraagd van de Wajonger?

6.5 'EIGENLIJK ZIJN DIT GEWOON HELE GOEDE ACTIVERINGSTRAJECTEN'.

In paragraaf 6.4 is de (meer)waarde van sport besproken. De doelstelling van de Dutch Career Cup is werken. Deze paragraaf gaat in op de praktijk van de arbeidsbemiddeling en de uitvoering van het idee om het netwerk van de club aan te spreken. Besproken worden de ervaring met de begeleiding, het gedrag van deelnemers en de rol van de voetbalclub. Dit leidt uiteindelijk tot de ervaringen met de gerealiseerde plaatsingen.

6.5.1 DE AANLOOP EN WERKWIJZE: ZOEKEN NAAR EEN MODUS

'Je start in het begin met dertig jongeren die jij niet kent en elkaar niet kennen. Ze hebben allemaal verschillende klachten. Die zet je bij elkaar in een groep. Ga er maar aan staan in een normale groep mensen die geen fysieke beperking hebben. Daar gaan dan ook allerlei dingen werken. Laat staan als je met problematiek gaat werken'. (USG Restart uitvoering: 2190-2192)

De situatie waar de jobcoaches mee geconfronteerd werden was nieuw voor hen. In plaats van een één-op-één begeleidingstraject, kregen de jobcoaches in Utrecht met een groep van dertig Wajongers te maken. Het merendeel van de groep was voor hen en elkaar onbekend. Er zaten deelnemers bij die al wel konden voetballen en jongens die een enkele keer een bal hadden getrapt. Daar moesten ze een team van maken, wat het extra uitdagend maakte: *'Dat is eigenlijk wel gelukt. Dat is eigenlijk al een overwinning voor die jongeren zelf'* (voetbalclub uitvoering: 2193-2194). Vervolgens moesten ze

bekijken hoe ze de individuele begeleiding naar werk konden vormgeven. Dit werd bemoeilijkt doordat er in veel gevallen nog geen uitgebreide dossiers over de deelnemers waren opgebouwd of zelfs niet bestonden. Het leren kennen van de 'kandidaat' is volgens de jobcoaches belangrijk voor het begeleiden en kunnen vinden van een geschikte werkplek. Voor de beide jobcoaches was het daarom zoeken naar een geschikte werkwijze. Uiteindelijk hebben zij er voor gekozen om in het begin trainingen bij te wonen en daarnaast pre-sollicitatieactiviteiten voor de deelnemers te organiseren.

Ook de jobcoach in Zwolle stelde de benodigde dossierkennis te missen. In plaats van activiteiten te organiseren, is de jobcoach mee gaan trainen met de groep om op die manier de kandidaten te leren kennen. Zo verschilde net als in Zwolle en Utrecht door het land heen de werkwijze van de jobcoaches. De jobcoaches stelden sturing van het hoofdkantoor of een meer gemeenschappelijke aanpak gemist te hebben. Ervaringen werden niet uitgewisseld. Zij waren hiervoor aangewezen op eigen initiatief. Dit werd betreurd, want men zou veel van elkaars ervaringen kunnen leren. Oorzaken hiervoor zijn volgens de jobcoaches overvolle agenda's. Maar ook de commerciële achtergrond van het bureau speelt mogelijk een rol: *'We hebben natuurlijk ook met declarabiliteit te maken. Met zo'n overleg verdien je geen geld, plat gezegd'* (USG Restart uitvoering: 3623-3625).

6.5.2 OPKOMST EN PLAATSBAARHEID: LASTIG TE BEÏNVLOEDEN

'Het is alsof bij het UWV de kastjes zijn open gegaan met mensen die er al jaren zitten en eigenlijk kansloos zijn'. (voetbalclub uitvoering: 3966-3967)

Naast het feit dat de werkwijze voor de jobcoaches nieuw was, bleek het moeilijker om deelnemers naar werk te begeleiden dan verwacht. In Utrecht kreeg men te maken met een groep waarvan een deel zware gedragsproblematiek had of in dagbestedingprojecten zaten: *'Waar wij echt tegenaan liepen was van 'wat moet je hier mee?' Eigenlijk zijn ze nog helemaal niet klaar om te gaan werken'* (USG Restart uitvoering: 2087-2089). Daarnaast bleken sommige deelnemers enkel voor het voetbal te komen. De jobcoaches moesten dan een hoop extra moeite doen om de jongeren zover te krijgen dat zij ook wilden gaan werken: *'Dat benadruk je heel vaak en heb je gesprekken met hun ouders over. Uiteindelijk snappen ze het ook wel.'* (USG Restart uitvoering: 2201-2202)

De druk op de jobcoaches ten aanzien van de projectdoelstelling van tachtig procent plaatsingen nam hierdoor toe: *'Dan zie je al aan de ene kant van het project heel veel afkabbelen waarin plaatsing niet mogelijk was. Dus die druk voelden we op een gegeven moment wel'* (USG Restart uitvoering: 2106-2107). Het uitblijven van geschikte banen leidde ook onder deelnemers in Utrecht tot onvrede. Volgens een deelnemer waren de jobcoaches niet vaak aanwezig. Hij was dan ook niet tevreden over de begeleiding: *'Breek me de bek niet los'* (Deelnemer: 4567). Een andere deelnemer had erg lang op een verklaring van goed gedrag moeten wachten die nodig was voor zijn stageplek bij de landmacht.

Ook in Zwolle liepen de jobcoaches tegen moeilijkheden met de deelnemers op. Vier deelnemers bleken hier uit de sociale werkvoorziening te zijn doorgestroomd: *'Die hebben een indicatie dat ze eigenlijk niet in het vrije bedrijf kunnen werken. Die moeten we toch plaatsen bij het vrije bedrijf'* (USG

Restart uitvoering: 3418-3419). Dat is moeilijk. Van de vijftien deelnemers die aan het traject begonnen zijn, waren begin maart door verschillende oorzaken nog slechts acht over (observatie 9 maart 2012). Zo is een deelnemer tijdelijk van deelname uitgesloten omdat hij een teamgenoot had bestolen. Maar ook de reisafstand blijkt voor sommige deelnemers een te grote drempel. Deelnemers komen dan niet meer opdagen en er vindt uitval plaats

Deze problemen bleken op beleidsniveau bij het UWV bekend te zijn. Het UWV heeft USG Restart bij de werving en selectie lokaal gewezen op de mogelijke moeilijkheden met sommige deelnemers. In enkele gevallen is een negatief advies gegeven, maar zag de lokale betrokkene van USG Restart wel kansen om de Wajonger te plaatsen. Bij een aantal daarvan is volgens een arbeidsdeskundige nu gebleken dat dit een kansloze missie was. Volgens een betrokkene uit beleid is het typerend voor de doelgroep dat dit soort dingen gebeuren. Vaak liggen er aanwijsbare oorzaken aan ten grondslag. Daarom is sanctioneren bij uitval of niet nakomen van afspraken volgens het UWV niet altijd de beste optie. Geduld is belangrijk. *'Maar niet teveel, want diegenen die echt de kantjes er vanaf lopen, die moet je ook hard aanpakken'* (UWV beleid: 244-245).

De jobcoaches in Utrecht hebben op een gegeven moment besloten de focus te leggen op de deelnemers die het meest gemotiveerd en kansrijk waren. Maar ook voor de overige deelnemers is het project volgens hen van meerwaarde. Een trainer stelt deelnemers te zien ontwikkelen en hen die ontwikkeling ook te kunnen laten zien: *'Ik kan ze laten zien dat ze dit eerst niet konden, en nu wel. [...] dus het concrete voorbeeld laten zien dat als je werkt, dat je beter wordt, naarmate je volhoudt'* (voetbalclub uitvoering: 4058-4076). Verschillende betrokkenen in de uitvoering van clubs en USG Restart vragen zich af wat de bereikte sociale (re-)activering van de deelnemers waard is. Een jobcoach: *'Eigenlijk zijn dit gewoon hele goede activeringstrajecten. Die jongeren hebben gewoon jaren thuis op de bank gezeten. Sommigen hadden zelfs nog nooit gewerkt. Dus in die zin leren ze nu door middel van een teamsport ook een beetje de werknemerskwaliteiten die ze straks nodig hebben'* (USG Restart uitvoering: 2147-2149).

Het UWV onderkent dat voor sommige deelnemers werk nog te hoog gegrepen is. De sociale activering die bij veel deelnemers bereikt wordt is mooi, maar er dient voor het UWV wel een vervolgstap gezet te worden: *'Het is niet ons streven om mensen naar vrijwilligerswerk te begeleiden. Wij zijn uit op het mensen plaatsen in regulier werk. Dat hoeft niet voor veertig uur te zijn, mag ook zestien of twintig uur zijn. Als ze van daaruit gaan groeien is dat prima.'* (UWV beleid: 273-275). Volgens een trainer zit een deel van de onzekerheid in het feit dat je met mensen te maken hebt: *'het is met mensen werken; je kan daar geen lijn op zetten'* (voetbalclub uitvoering: 4012).

6.5.3 NETWERK VAN DE CLUB: IEDER OP ZICHZELF

'Zo'n sponsorcommissie dat zijn gewoon goedbedoelde vrijwilligers die nog maar moeten zien of ze er tijd voor hebben'. (Voetbalclub uitvoering: 4283-4285)

Het was voor het UWV en USG Restart een voordeel van de samenwerking met voetbalclubs dat ze gebruik konden maken van een nieuw netwerk aan potentiële werkgevers. De uitwerking van deze ideeën bleek minder eenvoudig: *'Het werd allemaal wat rooskleuriger verteld. Er werd gezegd: [...] Ze kunnen dan bij de businessclubleden gaan werken, of de club gaan werken. Dan gaan ze kwaliteiten opbouwen, werkervaring krijgen en kan je op die manier via de relaties van de club ze aan het werk krijgen'* (USG Restart uitvoering: 2151-2154). De jobcoach is afhankelijk van de inzet van de club, omdat deze tussen het netwerk en het re-integratiebureau in zit. Zelf kan hij niet direct in contact te komen met de leden van de business club.

Via nieuwsbrieven en e-mailberichten heeft FC Utrecht haar netwerk over het project ingelicht. Volgens de club heeft dat weinig opgeleverd: *'Ze weten er wel van, maar het is niet zo dat er zich al mensen hebben aangemeld van goh, wat leuk, wij gaan dat oppakken'* (Voetbalclub uitvoering: 2775-2776). Een bijeenkomst voor bedrijven vond ook geen doorgang vanwege te weinig geïnteresseerde organisaties. De club stelt te weinig op de hoogte te zijn van de wensen en mogelijkheden van de Utrechtse kandidaten. Zodoende kon men niet gericht actie ondernemen. Het gecreëerde aanbod via de club sloot daarnaast niet aan op de ideeën van de jobcoaches. *'Daarom denk ik dat het heel belangrijk is om het groepje wat hechter te maken'* (Voetbalclub uitvoering: 2788). Wie daar verantwoordelijk voor is, werd niet duidelijk: de betrokkene van de club stelde een trekker van het project te missen.

In Zwolle stelt de club te beseffen een inspanningsverplichting te hebben om het bedrijvenetwerk aan te spreken. Drie deelnemers zijn hier via het sponsornetwerk van de amateurclub in contact gekomen met een werkgever. De lobby zou nog actiever kunnen: *'Het is niet zo dat ik actief als een accountmanager bedrijven langsloop om mensen te slijten'* (Voetbalclub uitvoering: 4291-4292). Men is zoekende op welke manier hier invulling aan gegeven kan worden. Berichten op internet of krant blijken vooralsnog weinig reacties op te leveren. Een avond voor sponsors is een optie, maar dat wordt geregeld door een commissie bestaande uit vrijwilligers. Volgens een betrokkene van de club zijn die daar eigenlijk niet geschikt voor. In Zwolle is het lastig gebleken het netwerk van de betaald voetbalclub warm te maken een Wajonger in dienst te nemen. Dit wordt vooralsnog geblokkeerd door de club. De betrokkene is bang dat mogelijk politieke factoren binnen de BVO dit belemmeren.

Het netwerk van de club hoeft voor het UWV niet zaligmakend te zijn voor het vinden van potentiële werkgevers: *'Voor werk heb je werkgevers nodig, dus die moet je vinden. Als die niet via zo'n netwerk te vinden zijn, dan moet je andere manieren vinden'* (UWV beleid: 657-659). Ook via het bestaande netwerk van de jobcoach worden banen gecreëerd. De huidige situatie op de arbeidsmarkt bemoeilijkt het vinden van een geschikte werkplek volgens een jobcoach. Juist deze match is erg belangrijk voor een duurzame bemiddeling van de Wajonger. *'Als dat niet goed is, zie je ook dat het maar een kortstondige relatie is'* (UWV beleid: 422).

6.5.4 GEREALISEERDE PLAATSINGEN: MAATWERK

'Maar goed, zij hebben zichzelf een bepaalde doelstelling opgelegd. Daar gaan wij graag in mee. Laat ze het maar waar maken'. (UWV beleid: 264-265)

De doelstelling van de Dutch Career Cup is tachtig procent van de deelnemers te begeleiden naar werk. In maart 2012 – na zes maanden project – waren negen van de dertig deelnemers aan een proefplaatsing geholpen. In Zwolle waren dat vier van de overgebleven acht deelnemers. Landelijk zijn begin juni 150 van de ruim driehonderd deelnemers naar een proefplaatsing bemiddeld: ongeveer de helft (observatie bijeenkomst Stichting Life Goals, 5 juni 2012). Bij een proefplaatsing spreekt een werkgever de intentie uit om een kandidaat een dienstverband aan te bieden.

De cijfers blijven vooralsnog achter bij de doelstelling. Bij de aanbesteding is door het re-integratiebureau rekening gehouden met de mogelijkheid dat niet iedere deelnemer toe te leiden is naar een baan. *'Laten we heel eerlijk zijn. Tachtig procent is ook niet voor niks tachtig procent en niet honderd procent. Omdat je weet dat ongeveer twintig procent niet gaat lukken.[...] Nu blijkt die twintig procent opgeslokt te worden door mensen die gewoon niet op komen dagen. Dat is wel een leermoment'* (USG Restart beleid: 1242-1247).

Volgens een respondent uit beleid van het UWV zetten re-integratiebureaus vaak hoog in bij aanbestedingstrajecten, omdat ze graag de opdracht willen uitvoeren. Dan blijkt later dat ze te hoog hebben ingezet. De betrokkene ziet graag dat USG Restart de doelstelling behaalt, maar is tevreden wanneer de helft van de deelnemers aan een baan wordt geholpen. *'Dan mag je tevreden zijn omdat we gemiddeld uit deze doelgroep zo'n veertig procent plaatsen. Als je vijftig of zestig procent haalt, ben je spekkoper'* (UWV beleid: 262-264).

SAMENGEVAT

De doelstelling van de Dutch Career Cup was scherp gesteld en lijkt vooralsnog niet gehaald te worden. Is de doelstelling reëel geweest? Zowel op het niveau van de leefwereld, als werkwereld zijn hier oorzaken voor aan te wijzen: de doelgroep komt niet opdagen of is eigenlijk niet geschikt voor werk en de werkwijze met sport is nieuw. Maar ook de uitwerking van de lokale samenwerking loopt niet zonder problemen. De beperkte aansluiting op het sponsornetwerk van de club is hier een voorbeeld van. Ook was het in de beginfase niet duidelijk op welke wijze de sport gebruikt kon worden. De jobcoaches hebben zodoende voor een andere manier van begeleiding gekozen. In Zwolle is sterk gebruik gemaakt van het middel sport, terwijl in Utrecht de jobcoaches de arbeidsbemiddeling meer separaat hebben georganiseerd. Beide projecten kregen met ongeveer dezelfde problemen te maken. Hierdoor is het aantal plaatsingen tegengevallen. Vanuit de jobcoaches van USG Restart en trainers is de vraag opgekomen in hoeverre de sociale activering waardevol is. Voor het UWV moet er dan wel een vervolgstap gezet kunnen worden.

6.6 'SOMS MOET JE ER OOK GEWOON VOOR GAAN MET DE MENSEN DIE DAT ZIEN ZITTEN.'

De respondenten zijn gevraagd naar wat zij succesvol en minder succesvol aan het project vinden. Inzicht hierin maakt duidelijk wat belangrijk wordt gevonden en kan onderliggende belangen van de organisaties tonen. In deze paragraaf een weergave hiervan. Daarnaast worden huidige en toekomstige ontwikkelingen rond de Dutch Career Cup besproken.

6.6.1 DE SUCCESFACTOREN: ENTHOUSIASME EN ENERGIE

'Als een ander re-integratieprogramma niet zint, dan haken ze af. Ik denk dat ze hier naar terug blijven komen'. (voetbalclub uitvoering: 3765)

Dit citaat van een trainer haakt in op het algemene idee over de methode voor de doelgroep. Er heerst onder betrokkenen consensus dat de inzet van sport succesvol is: het spreekt de Wajongers aan en biedt kansen voor de arbeidsbemiddeling.

In Zwolle hebben de jobcoach en trainer voor een intensieve samenwerking gekozen. De keuze voor deze methode wordt door trainer en jobcoach als een succesfactor gezien. De trainer benoemde daarnaast zijn uitgebreide documentatie van de trainingen als een succesfactor. Hierdoor kan hij de ontwikkelingen van de deelnemers aan hen, maar ook het UWV, laten zien. De rol van de trainer werd door verschillende betrokkenen in de uitvoering als cruciaal benoemd. Het moet iemand zijn die weet om te gaan met Wajongers. Een betrokkene van een amateurclub: *'Dat bevestigt mij dan ook dat je echt niet zomaar even iemand een hesje aan kan doen en aan het werk kan laten gaan met die jongens'* (Voetbalclub uitvoering: 4430-4431).

Deelnemers gaven aan dat de koppeling met de bekende voetbalclub en de landelijke toernooien voor hen erg belangrijk waren. Het spreekt aan om tijdens toernooien namens FC Utrecht te voetballen. Dat ze daardoor ook kans maken op het vinden van een baan –wat het merendeel erg graag zegt te willen – maakt het geheel nog aantrekkelijker. De projectmanagers zien het landelijke karakter, met de toernooien, als succesfactor. *'Het enthousiasme, de hele entourage er omheen; het is gewoon fantastisch'* (UWV beleid: 687). De toernooien hebben bijgedragen aan toegenomen interne steun bij UWV en USG Restart (Respondenten 1, 3 & 10).

Daarnaast is het voor het UWV belangrijk dat het programma aan de professionals binnen het UWV toont dat ook een meer alternatieve manier van begeleiding succes kan hebben (Respondent 1 & 2 beleid). De grondhouding binnen het UWV was aanvankelijk terughoudend. Het gerealiseerde aantal plaatsingen leidt echter tot toenemend enthousiasme. Volgens een betrokkene uit beleid van het UWV zullen de goede ervaringen met dit programma *'aan Nederland laten zien dat een combinatie van sport en begeleiding naar werk mogelijk is; dat het soelaas biedt'*. (UWV beleid: 289-290). Het totaal aantal plaatsingen binnen het programma is sowieso uniek en een succesfactor: *'Als je zou gaan*

uitrekenen wat het uiteindelijk oplevert voor de overheid, als ze uiteindelijk allemaal duurzaam een contract krijgen, dan vind ik dat eigenlijk een uniek cijfer' (Stichting Life Goals beleid: 1582-1585).

Voor de meeste betrokkenen uit beleid en uitvoering werd het enthousiasme binnen de samenwerking als succesfactor benoemd. In Utrecht werd dit niet benoemd. Het enthousiasme binnen het programma heeft er mede toe geleid dat er gedurende het traject steeds meer voetbalclubs, die in eerste instantie deelname hadden afgewezen, alsnog mee wilden doen (UWV beleid). Clubs zijn enthousiast om een tweede ronde mee te doen: *'sterker nog, ze willen juist meer teams'* (USG Restart beleid: 1123). Volgens een betrokkene uit beleid is het succesvolle van het programma dat er voor alle partijen een winstsituatie aan vast zit. Zo hebben sommige clubs door de inkomsten van het programma de mogelijkheid gekregen om een betaalde trainer aan te stellen (Stichting Life Goals beleid).

De successen van het programma zijn niet onopgemerkt gebleven. Er is veel media-aandacht voor de Dutch Career Cup geweest in landelijke en lokale kranten, vaktijdschriften, op internet en televisie. Het programma heeft in juni zelfs de juryprijs van de Sportiviteit Prijs 2012 gewonnen: een prijs die maatschappelijke sportprojecten onder de aandacht wenst te brengen in samenwerking met de Vrienden Loterij (Persbericht VU Connected, 16 mei 2012). Voor een betrokkene uit beleid van het UWV is de vele media-aandacht voor het programma ook een succesfactor (UWV beleid).

6.6.2 DE RISICO EN FAALFACTOREN: GEDEELDE ERVARINGEN?

'Wat mij betreft had het veel succesvoller gemogen.' (USG Restartuitvoering: 3613)

Ondanks voorgaand benoemde succesfactoren, zien betrokkenen voldoende mogelijkheden om het project succesvoller te maken. Er zou volgens de betrokken jobcoaches vanuit het hoofdkantoor meer op de infrastructuur gestuurd kunnen worden; een algemeen overleg of communicatiemoment ontbreekt. Ervaringen worden vaak op ad hoc basis door jobcoaches onderling gedeeld. Volgens een jobcoach zou het goed zijn wanneer clubs, trainers en jobcoaches met elkaar bij elkaar zouden komen om kennis en ervaringen uit te wisselen. Een betrokkene van FC Utrecht komt tot dezelfde conclusie en stelt het belangrijk te vinden om de samenwerking te intensiveren, omdat men nu nog niet goed op de hoogte van de ontwikkelingen is. Een arbeidsdeskundige stelde daarnaast niet op de hoogte te zijn van de ontwikkelingen van het lokale project en de landelijke resultaten. De betrokkene van de club stelde daarom *'nog een beetje de geest in het project'* te missen (Voetbalclub uitvoering: 2783).

Op beleidsniveau benadrukken betrokkenen van UWV en USG Restart het belang van goede werving en selectie van deelnemers. Binnen het huidige programma zijn er deelnemers geworven die uitvallen, moeilijk plaatsbaar zijn, niet op komen dagen of enkel komen voor het voetballen. Die deelnemers zouden het groepsproces, en daarmee de overige deelnemers, negatief kunnen beïnvloeden. Deelnemers die niet willen werken, moeten door het UWV daarom eigenlijk meteen verwijderd of gestraft worden. De DCC is *'niet gesubsidieerd sporten'* (UWV beleid: 305). De moeilijkheden waar

het re-integratiebureau nu mee te maken heeft gekregen, worden als *'lesgeld voor een eerste keer'* gezien (USG Restart beleid: 1248).

Uiteindelijk valt of staat het programma volgens verschillende betrokkenen uit beleid en uitvoering van het UWV met het gerealiseerde aantal plaatsingen. Voor het UWV is het belangrijk dat minimaal de helft van de deelnemers binnen een jaar aan een baan is geholpen. Ook negatieve publiciteit wordt door een betrokkene uit beleid van het UWV als mogelijke faalfactor gezien. Alle betrokkenen uit beleid van UWV, Stichting Life Goals en USG Restart benoemen een mogelijke terugval in oude leefpatroon na afloop van het voetbaltraject als faalfactor.

6.6.3 TOEKOMST: DE TWEEDE RONDE...

'Soms moet je er ook gewoon voor gaan met de mensen die dat zien zitten.' (Stichting Life Goals beleid: 1483-1484)

Eind 2011 werd bekendgemaakt dat er een tweede seizoen Dutch Career Cup zou komen. De voornamelijk positieve resultaten uit de tussenevaluaties leverden voor het UWV voldoende perspectief op voor een verlenging. Wel zullen een aantal kleine aanpassingen doorgevoerd worden (UWV beleid: 314-315). Volgens de betrokkene van het UWV is het jammer dat je een structuur opbouwt, als die na een jaar weer stopt. Een arbeidsdeskundige stelde het jammer en vreemd te vinden dat arbeidsdeskundigen niet gekend zijn in de beslissing om het project te verlengen.

'Soms moet je er ook gewoon voor gaan met de mensen die dat zien zitten' (Stichting Life Goals beleid: 1483-1484). Volgens een betrokkene van Stichting Life Goals zijn niet alle problemen te voorkomen. Een programma ontwikkelt zich dan gedurende de jaren. Voor de Dutch Career Cup breekt er in dat kader een spannende fase aan. De tweede ronde wordt toegankelijk voor cliënten van de gemeente. Een betrokkene is benieuwd of gemeenten in een dergelijk landelijk programma meegaan, of er voor kiezen om zelf lokaal een programma te ontwikkelen. Het landelijke podium dat de Dutch Career Cup biedt, kan volgens een betrokkene van Stichting Life Goals ook voor gemeenten van meerwaarde zijn.

Het UWV is daarnaast aan het kijken of de tweede ronde kan worden uitgebreid met nog andere sporten dan voetbal. De mogelijkheden van vechtsporten en hockey worden bekeken, maar het is de vraag of er net zo'n groot netwerk rond de sportclub hangt als nu bij de voetbalclubs (UWV & USG Restart beleid). Een trainer stelt veel te zien in de toepassing van korfbal, omdat het van oorsprong al een gemixte sport is en de betrokkene verwacht iedere deelnemer in een training beter te kunnen maken. Wel vraagt hij zich af of de sport de doelgroep zal aanspreken.

Het UWV onderzoekt momenteel of het andere projecten kan opzetten die gebruik maken van sport. Zo bekijkt de organisatie onder andere of een project met paarden opgezet kan worden. Een jobcoach van USG Restart stelt te hopen dat de organisatie in de toekomst meer gaat doen met sport. Het bureau kan zich op die manier onderscheiden van andere bureaus. Volgens een betrokkene van het

UWV kijken verschillende re-integratiebureaus met argusogen naar de Dutch Career Cup. Voorlopig blijft het echter nog het 'feestje' van USG Restart (UWV beleid: 335).

SAMENGEVAT

Betrokkenen uit beleid en uitvoering ervaren het eerste seizoen Dutch Career Cup om verschillende redenen als succesvol. Het UWV en betrokken organisaties zien dat de opzet de Wajongers aanspreekt. De methode kent een brede steun op beleid en uitvoeringsniveau. Vanuit beleidskant worden met name succesfactoren gezien. Het UWV stelt blij te zijn met de positieve media-aandacht; eerder bleek al dat het imago van de Wajong slecht was. Ook de 'energie' binnen het project en de toenemende steun binnen de organisatie worden als succesfactoren gezien. Deze factoren hebben echter niet direct te maken met het verder helpen van de Wajongers. In de uitvoering is men meer bezig met de succesvolle uitrol van het programma. Enkele betrokkenen stellen dat het project succesvoller had gemogen. Lokaal speelt de onderlinge afhankelijkheid een rol: de samenwerking kan verbeterd worden. Het re-integratiebureau ziet het als 'leergeld' dat er met de opzet van een nieuwe methode betaald moet worden. In juni start een tweede seizoen van de Dutch Career Cup. Mogelijk dat het aantal sporten wordt uitgebreid.

6.7 EMPIRIE: TOT SLOT

In voorgaande paragrafen is een brede inkijk gegeven in hoe verschillende partijen denken over de beleidsintenties en uitvoering van de Dutch Career Cup. Er blijken verschillen te bestaan tussen plan en uitvoering, onder andere ten aanzien van de koppeling aan de clubs en doelstellingen. Maar ook achterliggende belangen verschillen tussen de organisaties. Dit blijkt onder andere uit de doelstelling om sport te stimuleren of medewerkers te overtuigen van de methode. In het volgende hoofdstuk worden deze bevindingen geïnterpreteerd aan de hand van het conceptueel kader en de literatuurstudie.

7 ANALYSE

In dit hoofdstuk worden de data uit de empirie geïnterpreteerd aan de hand van het analysekader en de literatuurstudie. De concepten 'context', 'overeenkomsten en verschillen in betekenisgeving' en 'macht en belangen' uit het arenamodel van Anthonissen en Boessenkool (1998) dienen hiervoor als leidraad. Dit model beschouwt organisaties als gelaagde systemen waar betekenissen, onderhandelde betekenissen zijn. Individuele interpretaties van betrokkenen zijn afhankelijk van posities en achtergronden. Vaak lijkt er consensus te bestaan, maar spelen op de achtergrond andere belangen een rol.

Allereerst wordt de context belicht. Wat voor belangen hebben het UWV, USG Restart en de voetbalsector bij de opzet van een programma voor de Wajong? En wat is hier de achtergrond van? Vervolgens worden in paragraaf 7.2 met behulp van de perspectieven van Martin (1992) de verschillen en overeenkomsten in betekenisgeving geïnterpreteerd. Is iedereen dezelfde mening toegedaan? En hoe zijn eventuele verschillen te verklaren? Paragraaf 7.3 beschouwt de machtsstructuren binnen de samenwerking: wie weet het best zijn belangen te behartigen? Wie wint? Dit hoofdstuk sluit af met een samenvattende analyse.

7.1 CONTEXT VAN MOTIEVEN EN IDEEËN

De Dutch Career Cup is een landelijk voetbalprogramma dat bijdraagt aan de re-integratie van Wajongers. Binnen dit programma zetten voetbalclubs hun faciliteiten en contacten in om werkzoekenden aan een baan te helpen. Het programma is tot stand gekomen als een uitvloeisel van een publiekprivate samenwerking tussen het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), USG Restart, Stichting Life Goals en voetbalclubs. Volgens Edwards (2009) wordt over het algemeen aangenomen dat een publiekprivate samenwerking een goede samenwerkingsvorm is om sociale problemen op te lossen, doordat risico's door partijen gedeeld worden.

Het doel is om via de sport de Wajongers te re-integreren naar werk. De keuze voor sport als middel voor re-integratie valt echter op basis van de literatuur niet te verklaren. Spaaij (2009) stelt dat men vaak op basis van gevoel kiest voor sport en vervolgens verwacht dat de projectdoelstellingen automatisch behaald worden. Een betrokkene van het UWV uit beleid motiveerde de keuze als volgt: 'Omdat het natuurlijk jongeren zijn en associatie met sport en zo, dan kom je al gauw op jongeren uit'. Deze motivatie lijkt wat mager. Wel heeft de organisatie met verschillende partijen gekeken naar de mogelijkheden die sport biedt voor de doelgroep. Hier bleken geen knelpunten uit voort te komen.

Het UWV is in Nederland verantwoordelijk voor de Wajong en zag in voetbal een goed middel om hen te activeren. De organisatie staat de laatste tijd in de aandacht als gevolg van verschillende ontwikkelingen (o.a. bezuinigingen en decentralisatie sociale voorzieningen). Door samenwerking met de populaire voetbalsector heeft de organisatie de mogelijkheid het ietwat stoffige imago op te poetsen. Een betrokkene uit beleid van het UWV stelde te 'genieten' van de samenwerking met de

voetbalclubs omdat die een 'bepaalde uitstraling' hebben. Voor hen was dit dus een belangrijke reden om het project aan te gaan.

Het is onduidelijk op basis van welke informatie de doelstelling om tachtig procent van de deelnemers naar werk te bemiddelen, tot stand is gekomen. Op basis van eerdere ervaringen met het middel is dit niet te verklaren: die ervaringen zijn er niet. Ook de huidige economische situatie bevordert het banenaanbod momenteel niet. Daarnaast blijkt uit de empirie dat re-integratietrajecten normaal gesproken rond de veertig procent van de deelnemers weten te plaatsen. Een reden voor de hoge inzet van het re-integratiebureau zou kunnen liggen in het belang dat USG Restart heeft bij het vinden van nieuwe re-integratiemethoden. De concurrentie op de re-integratiemarkt is na de privatisering in de jaren negentig hevig (van Berkel & van der Aa, 2005). Sport en re-integratie is een vernieuwende combinatie waar de organisatie zich mogelijk mee zou kunnen onderscheiden van andere bureaus. Een jobcoach stelde daarom te hopen dat USG Restart zich meer op sport zou gaan richten. Vanuit het UWV werd gesteld dat andere re-integratiebureaus met argusogen naar dit project en USG Restart kijken.

Een samenwerking in deze samenstelling tussen re-integratieland en de sportsector is uniek en de combinatie leidde onder betrokken partijen tot veel enthousiasme ('we zijn daar toen vol op ingegaan'). Oorzaak hiervoor is dat er voor alle partijen een winstsituatie aan het project zit. Het is de vraag of het UWV en USG Restart vooraf stil hebben gestaan bij de organisatieachtergrond van voetbalclubs. Voetbalclubs kennen een andere 'werkwereid' en doelrationaliteit dan het UWV en USG Restart. Een culturele fit tussen de partners binnen een samenwerking blijkt erg belangrijk (Kaats en Opheij, 2012). Maar welk belang heeft een voetbalclub bij de re-integratie van Wajongers?

Stichting Meer Dan Voetbal zag met het project de mogelijkheid om de maatschappelijke rol van de voetbalclubs te versterken. De voetbalsector stond en staat onder druk door negatieve publiciteit als gevolg van financieel wanbeleid en overheidssteun. De druk op de clubs nam vanuit de samenleving toe om ook wat terug te geven. De afgelopen jaren zijn voetbalclubs zich meer in gaan zetten voor hun omgeving en zich niet langer enkel op de core business voetbal gaan richten (Van Eekeren, Dijk & Brinkhof, 2012).

De combinatie van werken en sporten leidde onder UWV en USG Restart tot enthousiasme. De organisaties hebben zich volledig op het programma gestort. Op welke informatie de opzet van het programma is gebaseerd is echter onbekend. De betrokkenen lijken zich wat dat betreft meer gebaseerd te hebben op aannames, dan informatie. In die zin vertoont het programma meer kenmerken van een, zoals Hoogerwerf (1998) dat noemt, politiek beleid, gebaseerd op belangen, dan van een rationeel beleid dat gebaseerd is op informatie. De aanpak kent over het algemeen voldoende steun (enkele arbeidsdeskundigen bleken hun twijfels te hebben) onder betrokken partijen en kan zodoende 'legitiem' worden beschouwd.

7.2 VERSCHILLEN EN OVEREENKOMSTEN IN BETEKENISGEVING

Deze paragraaf gaat in op de verschillen en overeenkomsten in betekenisgeving tussen de organisaties, maar ook tussen beleid- en uitvoeringsniveau. Uitgangspunt voor deze analyse vormen de doelstellingen en de uitgedachte werkwijze hiervoor.

7.2.1 SPORT EN DE WEG NAAR WERK: CONSENSUS OVER SPORT

Het UWV dacht dat een combinatie van sport en het vinden van werk de doelgroep zou aanspreken. De organisaties waren het er over eens dat sport een bijdrage kan leveren aan het ontwikkelen van sociale en professionele vaardigheden. Dat is voor Wajongers zeer van belang aangezien zij veelal inactief en laagopgeleid zijn. Binnen het UWV bleek bij enkele arbeidsdeskundigen weerstand te bestaan over de mogelijkheden tot sport van de doelgroep. Gedurende het traject nam ook bij de meeste van hen het enthousiasme toe. Naast de mogelijkheden voor de Wajongers, zien betrokkenen dat ook de koppeling aan voetbalclubs kansen biedt. Het netwerk aan bedrijven dat dikwijls om een voetbalclub opereert, kan van meerwaarde zijn bij de arbeidsbemiddeling van de Wajonger.

De combinatie van het zoeken naar een baan door voetbal sloeg bij de 'leefwereld' aan: de Wajongers binnen het project vonden het leuk om via een voetbalclub op zoek te gaan naar een baan. Met name de projecten met een betaald voetbalclub zijn populair onder Wajongers. In veel gevallen zijn zij fan van de club. De toernooien waren voor de deelnemers een hoogtepunt doordat zij het gevoel kregen voor hun favoriete club te spelen. Dat gaf de deelnemers zichtbaar een kick.

De betrokken organisaties zagen dat de sport ook op andere terreinen waardevol was. Zo draagt sport bij aan het versterken van psychosociale en arbeidstechnische factoren, zoals het moeten samenwerken, kweken van zelfvertrouwen en het uitvoeren van opdrachten. Ook zijn er parallellen tussen de sport en werksituaties, zo moet een Wajonger op tijd komen. Dit bevestigt de bevindingen uit de literatuurstudie over de positieve kracht van sport voor onder andere de opbouw van sociaal kapitaal. Binnen het project komt dit sterkt terug, waar men wijst op de stimulerende omgeving die gecreëerd wordt en de hulp die de deelnemers aan elkaar hebben. Deze bevindingen over de meerwaarde van sport had op basis van de literatuur verwacht kunnen worden. De vraag is hoe vervolgens invulling wordt gegeven aan de activiteiten die de weg naar werk organiseren.

Boonstra en Hermens (2011) stellen dat de beleidsinterventie meer moet zijn dan alleen sport. Vaak wordt van sportprojecten verwacht dat deze maatschappelijke problemen automatisch oplossen. De sport wordt dan als heilzaam middel gezien, zonder dat een gerichte interventie plaatsvindt. De Wajongers kunnen wel op een veldje worden gezet met een bal, maar dat leidt nog niet tot een baan. Activiteiten buiten de sport om zouden gericht moeten zijn op het realiseren van de maatschappelijke doelstellingen.

Binnen de Dutch Career Cup is de bemiddeling naar werk de hoofddoelstelling. Landelijk is uniformiteit nagestreefd door met dezelfde partners - UWV, USG Restart en Stichting Life Goals - te

werken. Lokaal zijn de projecten, afhankelijk van de betrokken voetbalclub(s) en voorkeuren, verschillend opgezet. Dit kan voor en nadelen hebben. Kjaer (2004) stelt dat de uitvoering hierdoor vergemakkelijkt kan worden doordat men beter bekend is met de lokale situatie. Maar dit kan de implementatie ook belemmeren, doordat de implementatie niet plaatsvindt zoals bedoeld. Sturing door de coördinerende organisaties hierop is van belang. De jobcoaches stelden deze sturing gemist te hebben en benoemde het als risicofactor. Zij werden geconfronteerd met een voor hen onbekend programma, waar zij een methode voor moesten bedenken. De jobcoaches hebben hier uiteenlopende strategieën voor gebruikt.

7.2.2 VERSCHIL IN LOKALE AANPAK: INTEGRATIE VERSUS DIFFERENTIATIE

Cohen en Loewenberg Ball (1990) stellen dat ieder individu vanuit zijn eigen frame (beleids)informatie interpreteert en daar naar handelt. Hierdoor kan verschil in uitvoering ontstaan. In Utrecht is een aanpak gekozen die vanuit de doelrationaliteit van het re-integratiebureau is te verklaren. De jobcoaches hebben er voor gekozen om buiten de voetbaltrainingen om re-integratieactiviteiten te organiseren: zoals ze gewend waren. De jobcoaches hebben trainingen geobserveerd, maar de verschillende trajecten zijn apart van elkaar georganiseerd. Sport is hierbij vooral doel gelaten waardoor de interventie, volgens Boonstra en Hermens (2011) ongericht genoemd kan worden.

In Zwolle heeft de jobcoach gezocht naar een meer integrale methode die aansluit bij de leefwereld van de doelgroep. De jobcoach stelde sterk te geloven in sport en de mens als bewegingsapparaat te zien. Door mee te trainen met de groep en intensief samen te werken met de trainer heeft hij gericht bepaalde situaties kunnen nabootsen om op die manier de deelnemers te leren kennen. Hier is een meer gerichte interventie opgezet, waarbij de sport echt als middel voor de bemiddeling richting werk is gebruikt.

Bij sportinterventies moet het plezier van het doen aan sport centraal staan, stellen Skinner, Zakus en Cowell (2008) en Spaaij (2009). Op die manier worden voorwaarden gecreëerd waarbinnen de deelnemers kunnen ontwikkelen. Het verschil in benadering tussen Utrecht en Zwolle zit vooral in de manier waarop de sportmomenten zijn gebruikt en aansluiting is gezocht bij de leefwereld van de deelnemers. Door met de groep mee te trainen, heeft de jobcoach in Zwolle een basis gelegd voor de opbouw van wederzijds vertrouwen. Want op het sportveld is iedereen gelijk en heb je even niet te maken met de arbeidsbemiddelaar – werkzoekende verhouding. Zo leert de jobcoach de kandidaten ook beter kennen. Bovendien bedachten de trainer en jobcoach in Zwolle een 'veilige zone'. Deze vier pionnen waarbinnen de deelnemer even met rust wordt gelaten zorgde voor een omgeving waarin de deelnemers zich prettig waanden. Een vertrouwde omgeving, die in dit geval ook werd gecreëerd door de band met de begeleiders, is een van de voorwaarden voor een succesvolle interventie (Skinner, Zakus en Cowell, 2008). Deze voorwaarden hebben er mede toe geleid dat enkele deelnemers lid zijn geworden van de betrokken amateurvereniging.

In Utrecht was de afstand tussen de jobcoaches en de deelnemers groter. De jobcoaches waren niet altijd aanwezig bij de trainingen. Deelnemers werden aan het eind van het project erg kritisch op de

jobcoaches. Een sterke vertrouwensband leek hier te ontbreken. Een oorzaak hiervoor zou de gescheiden aanpak kunnen zijn. Dit is de jobcoaches niet te verwijten, aangezien niemand ervaring had met het project en er weinig informatie voor handen was. De jobcoaches deden zodoende wat naar hun idee goed leek: zij gingen voor de *satisficing solution* (Simon, 1956).

De Wajong is divers en arbeidsbemiddeling is maatwerk. Om maatwerk te kunnen leveren moet men de persoon leren kennen. Een methode met sport kan hier aan bijdragen. Niet overal is goed nagedacht over de rol die sport zou kunnen hebben voor de vorming en ontwikkeling van de deelnemers. Vanuit het hoofdkantoor had meer inzicht geboden kunnen worden in werkbare ervaringen. Op die manier had meer sturing op de lokale uitvoering plaats kunnen vinden.

7.2.3 BEOOGDE RESULTATEN: WERK VERSUS SOCIALE ACTIVERING

Naast het ontbreken van kennis over de werkwijze, bleek gedurende het traject dat er deelnemers tot het project waren toegelaten die eigenlijk (nog) niet geschikt waren om te gaan werken. Hierdoor ontstonden in de uitvoering verschillende problemen: deelnemers vielen uit, werden buiten het programma geplaatst of waren niet bemiddelbaar richting werk. Ook moesten jobcoaches in het begin veel tijd investeren in het leren kennen van de kandidaten. Met name jobcoaches voelden de druk toenemen omdat van hen verwacht werd dat ze voor tachtig procent van de jongeren werk zouden vinden. Gedurende het project kwamen bij jobcoaches en trainers daarom de vraag op in hoeverre het UWV het belangrijk vond dat de deelnemers door het project sociaal geactiveerd werden. Het UWV zag het als een eerste stap richting verdere ontwikkeling, maar werk blijft het uitgangspunt.

De vraag is of de doelrationele uitgangspunten van het programma reëel zijn geweest in het licht van de praktijk. Zoals gesteld in de literatuurstudie heeft beleidsvorming te maken met het spanningsveld van informatie en waarden enerzijds en macht anderzijds. Gedegen informatie bleek niet voor handen; er is immers nooit eerder geprobeerd Wajongers op zo'n manier aan een baan te helpen. Re-integratieprojecten weten doorgaans ongeveer de helft van de deelnemers succesvol naar werk te bemiddelen. In ogenschouw nemend dat men te maken kreeg met een nieuwe methode en samenwerking, is de doelstelling te scherp geformuleerd. Het enthousiasme onder de partijen over de mogelijkheden van sport is hier mogelijk oorzaak van. Wilde men te snel en te graag?

De algemene gedachte over sport is volgens de literatuur positief. Dit bleek ook onder betrokkenen zo te zijn. De meerwaarde van sport blijkt echter vaak gebaseerd op gevoel en niet op daadwerkelijke cijfers (Spaaij, 2009). Verschillende betrokkenen, met name op beleidsniveau, benoemden het enthousiasme als een succesfactor van het project. Men wilde graag zoveel mogelijk projecten van de grond krijgen en de lokale betrokkenen hebben daardoor meer risico genomen dan normaal bij de werving en selectie. Zo stelde een arbeidsdeskundige de toelating van enkele deelnemers te hebben afgeraden. Maar ook het ontbreken van geschikte informatie over de deelnemers bij het UWV heeft de werving bemoeilijkt. Deze informatie is belangrijk om de Wajonger te leren kennen: cruciaal voor de arbeidsbemiddeling.

Volgens Pressman en Wildavsky (1984) en Lowndes (2001) is flexibiliteit bij de implementatie van beleid erg belangrijk. Men dient open te staan om eventueel opgebouwde structuren te herzien. Net als in sport, dient geanticipeerd te worden op veranderde situaties door de tactiek hier op aan te passen. Dit is gedurende het project niet rigoureuus gebeurd. Wel stelde een betrokkene uit beleid van het UWV mogelijk daarom tevreden te zijn wanneer de helft van de deelnemers bemiddeld zou worden naar werk. Het project heeft namelijk wel voldaan aan andere zaken die voor het UWV belangrijk waren, zoals het genereren van positieve media-aandacht. In het licht van andere re-integratietrajecten is vijftig procent plaatsen ook geen slecht resultaat. Een betrokkene uit beleid van USG Restart zag de ervaren problemen als leergeld voor een eerste keer. Een volgend seizoen kan hier op geanticipeerd worden.

7.2.4 DE SPORTMOGELIJKHEDEN: SPORT ALS MIDDEL VERSUS SPORT ALS DOEL

De Dutch Career Cup beoogt zoals gesteld in het convenant tachtig procent van de deelnemers naar werk te bemiddelen. Gedurende het traject is ook de doorstroom naar de sportvereniging meer op de kaart gezet. Stichting Life Goals bleek zich hier hard voor te hebben gemaakt.

Op beleidsniveau stelden betrokkenen de sportdoelstelling te ondersteunen. Het wordt belangrijk gevonden dat de in een half jaar opgebouwde structuur door de deelnemers wordt vastgehouden. Men is bang voor een terugval van de deelnemer wanneer het voetbal stopt en de deelnemer op dat moment nog niet een geschikte werkplek heeft gevonden. Stichting Life Goals werd hier als verantwoordelijke voor gezien.

Op uitvoeringsniveau bleek het stimuleren van blijvende sportparticipatie minder bekend en ondersteund. Betrokkenen zagen wel mogelijkheden en stelde het persoonlijk belangrijk te vinden dat deelnemers gingen sporten, maar dit was volgens de betrokkenen geen doelstelling van USG Restart en UWV. Arbeidsdeskundigen van het UWV stelden dat werken voorop stond en dat sport het middel was. Ook een trainer stelde de sport vooral te zien als middel om de jongeren van de bank te krijgen. Volgens hem was voor de Wajongers voetbal wel de insteek. De leefwereld schetste een divers beeld: sommige deelnemers waren al lid van een voetbal- of andere sportclub, een ander deel was niet geïnteresseerd in sporten bij een vereniging en er waren ook deelnemers die helemaal niet van voetbal hielden. De gerealiseerde doorstroom is tot nog toe minimaal geweest en het is de vraag of dit zal toenemen.

Vanuit de doelrationaliteit van re-integratiebureau USG Restart en uitkeringsinstantie UWV is het logisch dat Stichting Life Goals als aanjager voor het stimuleren van sportparticipatie wordt gezien. Beide partijen hebben belangen bij het realiseren van arbeidsparticipatie en zullen die doelstelling belangrijker vinden. Stichting Life Goals is daarnaast de enige partij met een achtergrond in de sport en wordt zo ook gezien door de andere organisaties. De organisatie heeft vooralsnog geen acties verbonden aan de door hen op de kaart gezette doelstelling.

Volgens Skinner, Zakus en Cowell (2008) kan sportparticipatie een uitkomst zijn van het sociale proces dat door het gezamenlijk sporten van de deelnemers plaatsvindt. Deelnemers kunnen gezamenlijk besluiten om lid te worden van een vereniging. In Zwolle zijn twee deelnemers op die manier doorgestroomd naar een aangepast voetbalteam van de amateurvereniging. In Utrecht is op die wijze geen amateurvereniging betrokken en is voornamelijk geen enkele deelnemer doorgestroomd. Het is krom doorstromen naar een reguliere sportvereniging te verwachten, terwijl er niet overal een vereniging bij het project betrokken is. De organisaties, waarschijnlijk vooral Stichting Life Goals, zullen zich daarom allereerst moeten richten op het creëren van voorwaarden voor doorstromen, door een amateurvereniging bij het project te betrekken. Op die manier ontstaat een inclusieve samenwerking (Geddes, 2000). Zolang die voorwaarde ontbreekt, blijft de doelstelling als los zand bij het project hangen en is het niet reëel om het als resultaat te verwachten. Van de arbeidsdeskundige en jobcoach kan niet verwacht worden dat zij sportdeelname stimuleren. Zij worden immers op andere zaken afgerekend. Het is nog wel onduidelijk in hoeverre de deelnemers zelf geïnteresseerd zijn in het sporten bij een vereniging, voor zover zij dat nog niet doen.

7.3 ONDERHANDELDE BELANGEN IN PERSPECTIEF

Een samenwerking wordt aangegaan omdat betrokken partijen daar beter van denken te kunnen worden. Vaak wordt naar buiten toe consensus uitgestraald. De betekenissen binnen de arena van de samenwerking zijn onderhandeld. Binnen de autonome organisaties kunnen andere belangen spelen. Dit onderdeel gaat in op de formele en informele organisatiestructuren bij de Dutch Career Cup.

Het UWV, USG Restart en Life Goals hebben een convenant afgesloten om gezamenlijk via dit programma Wajongers aan een baan te helpen. Een convenant is een overeenkomst op vrijwillige basis die wordt aangegaan omdat betrokken partijen een meerwaarde zien in de samenwerking. Het gemeenschappelijke doel is hierbij het uitgangspunt. De vraag is of een convenant de juiste basis is gezien de invulling die er met het project is gekozen. Door samen te werken met een commercieel re-integratiebureau, is er geen sprake van een vrijwillige basis. Het re-integratiebureau is afhankelijk van de inkomsten die het met arbeidsbemiddelingstrajecten genereert. Daarnaast is het UWV opdrachtgever en is zodoende meer sprake van een opdrachtgever – opdrachtnemer relatie. Dit werd bevestigd door uitspraken van betrokkenen uit het beleid van UWV waarin gesteld werd dat 'ze' – USG Restart - de hoge doelstelling maar waar moest zien te maken: niet bepaald een uitspraak die gezamenlijkheid en samenwerking uitstraalt.

Op beleidsniveau leek de meerwaarde en onderlinge afhankelijkheid bij het project onderkend te worden. De rolverdeling tussen de organisaties werd als 'perfect' bestempeld. Aan de uitvoeringskant bleek deze eensluidendheid minder aanwezig. Met name de samenwerking tussen betaald voetbalclub (BVO) en jobcoach werkte niet overal goed. In Utrecht stelde de betaald voetbalorganisatie als tussenpersoon te willen fungeren. De club is afhankelijk van haar sponsors en gaat daarom voorzichtig te werk in de benadering van haar netwerk. Een betrokkene van de club stelde daarnaast niet te weten wat voor functies gezocht werden. Hier kwam een verschil in

achtergrond en doelrationaliteit naar voren. Een voetbalclub houdt zich bezig met het organiseren van voetbal en activiteiten die daar in dienst van staan. Arbeidsbemiddeling behoort hier niet toe. Ook de jobcoaches in Utrecht hadden moeite om de cultuur van de club binnen te dringen. De organisaties lijken daardoor in de planfase weinig stil te hebben gestaan bij mogelijke moeilijkheden in de praktijk van de plannen.

Bij een publiekprivate samenwerking zoals bij de Dutch Career Cup het geval is, werken organisaties met een eigen identiteit aan een gemeenschappelijk doel. Er dient volgens Kaats en Opheij (2012) een culturele fit zijn: men dient onder andere begrip te hebben voor elkaars belangen. Niet alle neuzen hoeven dezelfde kant op te staan, maar er moet wel een *common sense of urgency* zijn: het eindpunt dient gelijk te zijn. De vraag is of dit eindpunt ook voor de BVO hetzelfde was, of dat de club andere belangen bij de samenwerking had. Al eerder werd de vraag opgeworpen wat een voetbalclub aan de re-integratie van Wajongers heeft.

Betaald voetbalclubs organiseren doorgaans verschillende avonden voor hun sponsors. Het zou daarom eenvoudig kunnen zijn om het project onder hun aandacht te brengen. Nu wordt dit gedaan door oproepen in foldertjes, wat weinig effect resulteert: er wordt door weinig sponsors of gerelateerde bedrijven op gereageerd. De club zou hier een grotere rol in kunnen spelen. Anders blijft het bij 'window dressing', maar wordt de capaciteit van de organisatie niet ten voordele van het project benut. De amateurclub in Zwolle wist wel beter de link te leggen, maar had te maken met beperkingen die een vrijwillige organisatie met zich meebrengt. Ook hier werd onderkend dat er meer energie in het benaderen van het netwerk gestoken zou kunnen worden.

Een belangrijke voorwaarde voor het succesvol benaderen van werkgevers is dat de voetbalclub moet weten wat voor functie gezocht wordt. Hiervoor is kennisuitwisseling van belang of, zoals een betrokkene van de club stelt, een gezamenlijk overlegmoment. Het UWV of USG Restart zal hier initiatief in dienen te nemen.

Dat de organisaties waarschijnlijk niet goed hebben nagedacht over de invulling van het project, blijkt ook uit het feit dat er geen organisatie bij het project betrokken is die zich op de sociale omgeving van de Wajonger richt. USG Restart houdt zich voornamelijk met de arbeidsbemiddeling bezig, terwijl mogelijk andere problemen zich in de omgeving van de Wajonger voordoen. Binnen het project zijn onder andere enkele deelnemers uitgevallen die angst hadden om te reizen of bang waren van het weekgeld niet rond te komen. Uit de literatuur blijkt dat de omgeving van de Wajonger sterk van invloed is op zijn handelen (o.a.: Holwerda et al, 2010). Dit werd ook door arbeidsdeskundigen bevestigd. De vraag is waarom hier niet op gehandeld is. Er zijn niet-commerciële organisaties, zoals stichting MEE, die juist problemen in de leefsituatie, zoals drugsverslaving of geldproblemen, proberen te sturen. Een dergelijke organisatie kan er voor zorgen dat een meer integrale aanpak wordt gecreëerd om de Wajonger heen. Hierdoor ontstaat er lokaal wel een inclusieve samenwerking die zoals Geddes (2000) stelt, bottom-up, een multidisciplinaire aanpak stimuleert. Ook in de sportliteratuur werd door Spaaij (2008) gesteld dat organisaties naar elkaar door kunnen verwijzen. De Wajonger wordt hier mee geholpen, wat indirect tot een grotere slagingskans van het programma leidt.

7.4 SAMENVATTENDE ANALYSE

In voorgaande paragrafen is er vanuit verschillende invalshoeken naar de praktijk van de Dutch Career Cup gekeken. De resultaten zijn aan de hand van de literatuur en conceptueel kader geïnterpreteerd.

De Dutch Career Cup lijkt op basis van veel enthousiasme over de mogelijke rol van sport tot stand te zijn gekomen; er lijkt geen rationeel proces aan voorafgegaan. Hierdoor is niet goed nagedacht over de invulling van het project en zijn doelstellingen gesteld die meer doelrationeel dan waarderationeel zijn. Oorzaken hiervoor zijn te zoeken in de context en belangen van de betrokken organisaties. Zo staat er momenteel veel druk op het activeren van Wajongers. In de uitvoering van het project zijn daardoor problemen ontstaan, met hoge uitval van deelnemers, beperkte toegang tot het netwerk van de club en lagere plaatsingen in werk tot gevolg.

Er blijkt weinig centrale sturing te zijn geweest bij de implementatie. Hierdoor zijn, afhankelijk van de kennis en ideeën van de jobcoaches (en trainers), lokaal verschillende strategieën ontstaan die tot verschillende uitkomsten hebben geleid. Het delen van succesvolle ervaringen werd door jobcoaches gemist.

Daarnaast blijkt de re-integratiewereld nog niet goed aan te sluiten op de cultuur van de sportsector. Andere belangen prevaleren of wederzijds begrip is onvoldoende. De stip aan de horizon waar de partijen gezamenlijk naar toewerken wordt nog niet gezamenlijk nagestreefd.

Grofweg zijn er **vier spanningsvelden** tussen beleid- en uitvoeringsniveau te onderscheiden die tot verschillen tussen plan en praktijk hebben geleid:

- Stimuleren van doorstroom in sport versus de inzet van sport als middel naar werk;
- (Sturing op) de sportinterventie naar werk: gericht versus ongericht;
- Plaatsen in werk versus sociale activering;
- De verschillende werkwelden: gezamenlijk naar het doel versus onderliggende belangen.

Wellicht dat het project zich kan 'openen', zodat lokaal andere organisaties kunnen aansluiten die zich richten op problematiek die bij de Wajonger speelt. Dit blijkt vaak belemmerend te werken voor het functioneren van de Wajonger. Op die manier wordt er een progressief project georganiseerd dat uitgaat van de ontwikkeling van de jonggehandicapte. Uiteindelijk draait het project om het verder helpen van de Wajonger.

8 CONCLUSIES

In voorgaande hoofdstukken is toegewerkt naar de beantwoording van de onderzoeksvraag. Dit hoofdstuk geeft antwoord op de deelvragen en onderzoeksvraag.

In paragraaf 8.1 worden de deelvragen beantwoord. Paragraaf 8.2 trekt de conclusies over plan en praktijk van de Dutch Career Cup aan de hand van de hoofdvraag.

DEELVRAGEN

In dit onderzoek zijn vier deelvragen opgesteld ter ondersteuning van de hoofdvraag. De theoretische deelvraag is in hoofdstuk 5 beantwoord. In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de drie empirische deelvragen.

DEELVRAAG 1: BETEKENISGEVING AAN HET PLAN

Welke betekenissen geven betrokken actoren aan het plan Dutch Career Cup?

Bevinding 1: Betrokken actoren zijn positief over de plannen zoals deze zijn opgesteld. Enthousiasme overheerst over het vernieuwende idee om jonggehandicapten via sport te activeren en te bemiddelen naar werk. Sport wordt hiervoor een goed middel geacht, dat volgens betrokkenen aansluit op de voorkeuren van (een deel van) de Wajongers.

Bevinding 2: Betrokkenen zien meerwaarde in de samenwerking. De organisaties hebben verschillende achterliggende belangen. Het UWV is als eindverantwoordelijke voor de Wajong gebaat bij activiteiten die de doelgroep activeren. Daarnaast is de organisatie actief bezig het imago van de Wajong te verbeteren. USG Restart is als commercieel bureau gebaat bij het binnenhalen van orders en op zoek naar manieren waarop het bureau zich kan onderscheiden. De voetbalclubs zijn op zoek naar mogelijkheden om zich maatschappelijk in te zetten. Stichting Life Goals zag het programma als mogelijkheid om haar sportaanbod uit te breiden. De rolverdeling wordt als perfect gezien.

Bevinding 3: Het blijven sporten wordt belangrijk gevonden, maar werk staat voorop. De doelstelling van de Dutch Career Cup is bemiddelen naar werk. Stichting Life Goals heeft gedurende het programma geprobeerd om ook (blijvende) sportparticipatie op de kaart te zetten. Het UWV en USG Restart vinden dit ook belangrijk, omdat dit de kans op het vasthouden van de door de Wajonger opgebouwde structuur vergroot. Zij hebben echter belang bij de arbeidsbemiddeling van de deelnemers, waardoor het als taak van Stichting Life Goals werd gezien.

Bevinding 4: Het is onduidelijk welke informatie tot de opzet van het programma heeft geleid. Deze doelstellingen liggen ver buiten wat normaal gesproken realistisch is voor deze doelgroep. Ook het opzetten van een landelijke structuur, waarbij de uitvoering lokaal plaatsvindt, wordt belangrijk geacht. Er is echter niet goed nagedacht over hoe lokaal de invulling plaats zou moeten vinden.

DEELVRAAG 2: BETEKENISGEVING AAN DE UITVOERING

Welke betekenissen geven betrokken actoren aan de uitvoering van de Dutch Career Cup?

Bevinding 1: Sport blijkt een goed middel voor het bereiken en ontwikkelen van Wajongers.

Deelname aan dit sporttraject leidt tot het (sociaal) activeren van de deelnemers. Daarnaast leren de deelnemers door de sport arbeidstechnische vaardigheden en krijgt de jobcoach de mogelijkheid om de deelnemers beter te leren kennen. Dit laatste is erg belangrijk om de Wajongers op een goede manier richting werk te begeleiden.

Bevinding 2: De uitvoering kan verbeterd worden. Het project wordt in de uitvoering als succesvol gezien, maar er zijn volop mogelijkheden om er meer uit te halen. In de uitvoering liep men tegen problemen aan die mogelijk zijn ontstaan doordat in de voorbereiding zaken niet goed zijn doordacht. Problemen als moeilijke werving, uitval van deelnemers, het zoeken naar een lokale werkwijze en de aansluiting op het netwerk van de club werden in de uitvoering ervaren. De werelden van het voetbal en re-integratie lijken elkaar nog niet goed te hebben gevonden.

Bevinding 3: Bemiddeling naar werk is niet in alle gevallen mogelijk. De (hoge) plaatsingsdoelstelling leidde tot onrust ('druk') onder jobcoaches en trainers. De voordelen voor de deelnemers werden gezien – die 'groeiden' – maar dit resulteerde nog niet in alle gevallen direct tot plaatsing in werk. De vraag die vanuit jobcoaches en trainers opkwam was in hoeverre sociale activering ook een resultaat van het programma kon zijn. Voor het UWV bleek dit een eerste stap naar werk. Wel werden op beleidsniveau de problemen in de uitvoering erkend. USG Restart zag het als leergeld voor een nieuw project.

Bevinding 4: Betrokkenen op beleidsniveau vinden het project succesvol. Het UWV is tevreden over de grote hoeveelheid Wajongers die er met het project bereikt zijn. Daarnaast heeft het project veel media-aandacht gegenereerd en is men tevreden over het aantal deelnemers – ongeveer de helft – dat naar werk is bemiddeld. Ook zag het UWV dat het enthousiasme voor sport binnen de organisatie is toegenomen. Het project wordt daarom graag verlengd.

Zo werden op beleid- en uitvoeringsniveau verschillende waarden belangrijk gevonden: in de uitvoering werd meer waarde gehecht aan de kwalitatieve doelstellingen ten aanzien van de deelnemende Wajongers. Op beleidsniveau bleken ook andere zaken waardevol gevonden te worden, zoals media-aandacht. De vraag is wat de Wajonger daar direct mee opschiet.

DEELVRAAG 3: BETEKENISGEVING DEELNEMERS DUTCH CAREER CUP

Welke betekenissen geven deelnemers aan de Dutch Career Cup?

Ruim driehonderd Wajongers zijn op verschillende locaties aan dit project gaan deelnemen. Er is met verschillende deelnemers binnen de Dutch Career Cup gesproken.

Bevinding 1: De combinatie van voetbal en het vinden van werk spreekt de Wajongers binnen de Dutch Career Cup aan. Vooral wanneer dit via hun favoriete club kan. Projecten waar een betaald voetbalorganisatie aan deel neemt, blijken populairder dan projecten met alleen een amateurclub. Daarnaast gaven enkele Wajongers aan dat zij ook buiten de trainingen met andere deelnemers afspraken. Voor hen heeft het tot sociale contacten geleid. De beperkingen waarmee andere Wajongers kampten waren onderling geen issue.

Bevinding 2: Het is niet mogelijk een algemeen beeld te schetsen: een Wajonger wil graag, maar maatwerk is nodig. De groep Wajongers is heel divers. Hierdoor is het niet mogelijk een algemeen beeld van 'de' Wajonger te schetsen. De deelnemers zijn doorgaans zeer gemotiveerd om te gaan werken. Een enkeling stelde geen betaald werk te ambiëren en een heel klein deel bleek alleen tot het voetbal aangetrokken. Maar er zijn ook Wajongers gaan deelnemen die eigenlijk niet van voetbal houden. Zij hoopten op deze manier een baan te vinden. Het nog niet hebben van een baan, leidde aan het eind van het project tot gemor onder enkele deelnemers. Dit duidt hun motivatie om te gaan werken.

Het beeld van het programma onder deelnemers is dus heel positief. In de helft van de gevallen heeft deelname tot een baan geleid. De vraag is hoe het met de andere Wajongers verder zal gaan. Daarnaast zijn er alleen Wajongers gesproken die deelnemen aan de Dutch Career Cup. De werving voor het programma was in sommige gevallen moeilijk. De oorzaak hiervoor is onduidelijk en de vraag is hoe het komt dat niet meer Wajongers geïnteresseerd zijn in deelname aan het programma.

CONCLUSIE

De deelvragen zijn beantwoord. Het is tijd om een antwoord te geven op de hoofdvraag. De vraag die in dit onderzoek centraal staat:

Welke betekenissen geven betrokken actoren aan het plan Dutch Career Cup en hoe zijn deze betekenissen van invloed op de praktijk?

Bevinding 1: Totstandkoming Dutch Career Cup lijkt meer politiek dan rationeel. De totstandkoming van de plannen en daaruit voortgevloeide doelstellingen leveren vraagtekens op. De doelstelling om tachtig procent van de doelgroep naar werk te bemiddelen is erg hoog. Bij andere re-integratietrajecten wordt doorgaans ongeveer de helft van de doelgroep naar werk bemiddeld. Daarnaast is de methode om via sport de doelgroep naar werk te bemiddelen voor het UWV en USG Restart nieuw: kennis over de (mogelijke) waarde van sport was niet voor handen. De doelstellingen van het programma lijken daarom meer op aannames en gevoel gebaseerd dan op basis van reële informatie.

Bevinding 2: Sport en de aansluiting met voetbalclubs blijken een goede methode om Wajongers te bereiken. Binnen korte tijd zijn op die manier 300 Wajongers bereikt. Hiervan zijn er binnen de eerste negen maanden 150 naar werk bemiddeld. De Wajongers, die veelal een geïsoleerd bestaan leiden en weinig sociale contacten hebben, komen in contact met andere jonggehandicapten

die in een vergelijkbare situatie verkeren. De groepsgerichte aanpak binnen de Dutch Career Cup creëert een stimulerende omgeving waarin de Wajongers zich op sociaalpsychologisch vlak ontwikkelen, elkaar helpen en zich aan elkaar optrekken: ze worden sociaal geactiveerd. Ook op arbeidstechnisch vlak heeft de methode voordelen voor de deelnemer en de jobcoach. De Wajonger leert vaardigheden die ook binnen een arbeidsorganisatie belangrijk zijn. De jobcoach kan daarnaast door het 'spelletje' (het gedrag van) de Wajonger beter leren kennen. Hierdoor kan hij een betere inschatting maken van de mogelijkheden van de Wajonger en kan meer gericht een geschikte arbeidsplek worden gezocht. De interventie dient dan wel gericht plaats te vinden op arbeidsbemiddeling, anders blijft het bij de sociale activering van de deelnemers.

Bevinding 3: Er is niet goed nagedacht over de invulling in de praktijk. De organisaties zijn teveel uitgegaan van de automatische inzet van de betrokken organisaties en uitvoering in de praktijk. UWV en USG Restart hebben zich niet goed gerealiseerd dat er met een partij samengewerkt ging worden die weinig directe belangen heeft bij de re-integratie van Wajongers. Duidelijke afspraken tussen partijen leken te ontbreken waardoor de re-integratie- en sportwereld elkaar nog niet lijken te hebben gevonden. Een oorzaak hiervoor kan gezocht worden in het enthousiasme dat bij het ontstaan van de ideeën werd opgewekt. Hierdoor zijn belangrijke stappen in de voorbereiding overgeslagen. Voorbeelden zijn de wervingsmethode en de wijze van aansluiting bij de voetbalclub. Ook het later invliegen van de sportdoelstelling, zonder te concretiseren welke organisatie en op welke wijze deze uitgevoerd zou worden, is hier een voorbeeld van. Sturing op de lokale uitvoering vanuit het centrale punt schoot hierin tekort.

Bevinding 4: De Dutch Career Cup is nog geen inclusieve samenwerking gericht op de ontwikkeling van de Wajonger. Op beleidsniveau is men tevreden over de resultaten van de Dutch Career Cup: een aanzienlijk deel van de deelnemers is naar werk bemiddeld, het project heeft tot veel media-aandacht geleid en de steun binnen het UWV voor nieuwe methoden van re-integratie is toegenomen. Deze successen liggen echter buiten de Wajongers om. De Dutch Career Cup is nog geen inclusieve samenwerking die vanuit verschillende disciplines de Wajonger verder probeert te helpen. De betrokken organisaties lijken nog erg doelrationeel bezig met het verwezenlijken van de eigen doelstellingen.

De opzet van het project biedt een hoop kansen, maar de aanpak en onderliggende belangen van de betrokken organisaties lijken nog niet zo afgestemd dat mogelijkheden en ontwikkeling van de Wajonger centraal staat. De Wajonger staat op het veld, maar voorlopig nog tussen de doelen.

9 AANBEVELINGEN

De Wajong is erg actueel. Om verschillende, zowel individuele als maatschappelijke, redenen is het belangrijk dat de groep Wajongers meer deelneemt aan de samenleving. De Dutch Career Cup is een interventie die de maatschappelijke participatie van de doelgroep beoogt te stimuleren. Het is een nieuwe manier van interveniëren, waarbij verschillende werkvelden die nog niet eerder een samenwerking zijn aangegaan, bij elkaar komen. Een succesvolle interventie kan betekenen dat de werkwijze breder toegepast wordt.

De volgende aanbevelingen zijn geformuleerd:

- **Concretiseer de meerwaarde van sport binnen de interventie.**

Uit de literatuur en dit onderzoek blijkt dat de meerwaarde van sport in interventies al gauw wordt gezien. Vaak blijkt dit gebaseerd op gevoel en wordt er niet goed nagedacht over de meerwaarde die de sport voor de maatschappelijke doelstellingen kan hebben. De interventie blijft dan *ongericht* waarbij de sport leuk is om te doen, en positieve spin-offs heeft. De sport wordt alleen niet *gericht* ingezet. Binnen de cases in dit onderzoek bleek dit anders te zijn aangepakt. In Zwolle is de sport als gerichte interventies gebruikt. Hierdoor werd het voetbaltraject van meerwaarde voor zowel deelnemer als jobcoach, wat de directe resultaten van het project positief beïnvloed heeft. Het is daarom van belang waarom, maar bovenal hoe, sport van meerwaarde is voor het bewerkstelligen van de doelstellingen van de interventie.

- **Betrek een sportvereniging bij alle lokale projecten.**

Het hebben van een structuur blijkt erg belangrijk in het dagelijks functioneren van de Wajonger. Werk biedt structuur, maar ook sport blijkt dit te doen getuige het project. Het is daarom belangrijk dat de deelnemers aan de Dutch Career Cup deze structuur weten vast te houden. Ook wanneer deelname aan het traject niet uitmondt in een baan. Sportdeelname bij een amateurclub blijkt ook deze structuur te kunnen bieden. Voorwaarde is wel dat de Wajonger bekend is met de vereniging en zich daar in een veilige omgeving weet. Nog niet overal blijkt een sportvereniging actief bij het project betrokken. Door een sportvereniging al in een vroeg stadium bij het project te betrekken maak je deze al bekend onder de deelnemers. Dit leidde in Zwolle onder andere tot de doorstroom van twee deelnemers naar de betrokken amateurvereniging.

- **Maak gebruik van de kennis en ervaring van maatschappelijke organisaties bij het tegengaan van problemen in de sociale sfeer van de deelnemer.**

Wajongers blijken vaak met meezijdige problematiek te maken te hebben. Zo hebben zij vaak niet alleen een beperking, zoals ADHD, maar blijkt hun directe sociale omgeving niet stimulerend te werken. Of hebben de deelnemers bijvoorbeeld te maken met verslavingsproblematiek. Het bemiddelen naar werk lost die problemen niet op, wat de kans op uitval vergroot. Daarnaast kan van het re-integratiebureau niet verwacht worden dat deze

de problemen zelf aanpakt. Waar de jobcoach problemen signaleert, wordt een deelnemer doorverwezen of wordt het UWV geattendeerd. De vraag is of zij deze problemen altijd signaleren. Voor het succes van het programma en het daadwerkelijk verder helpen van de deelnemer zou de Wajonger hierop 'doorgelicht' dienen te worden.

- ***Ken en benut de kwaliteiten van de samenwerkingspartners.***

Uit dit onderzoek blijkt dat het vooral nog lastig is binnen het project om toegang te krijgen tot het netwerk van de club. Het grootste probleem zit er in dat de re-integratie- en sportsector elkaar nog niet 'begrijpen': de clubs willen hun netwerk niet overvragen en willen daarom gericht op zoek. Maar zij weten niet welke bedrijven zij hiervoor kunnen aanspreken. En het re-integratiebureau snapt niet dat de club zijn netwerk niet zomaar beschikbaar stelt. De partijen dienen meer inzicht te krijgen in elkaars werkwereld. Zo is een sportclub veelal in het weekend actief. Dat is ook het moment (rondom sportwedstrijden) dat bijvoorbeeld de business clubleden aanwezig zijn. USG Restart of het UWV zal hier initiatief in moeten nemen en op die tijden aanwezig moeten zijn. Naast de kans om bedrijven aan te spreken, toont het ook betrokkenheid bij de club en is het een mogelijkheid voor de club om zijn maatschappelijke kant te tonen richting haar netwerk. Een win-winsituatie.

- ***Stel een lokale projectverantwoordelijke aan.***

De moeilijkheden die ontstonden bij het benaderen van het netwerk van de voetbalclub, ontstonden gedeeltelijk doordat er lokaal geen duidelijkheid bestond over wie het initiatief diende te nemen. Een lokale projectleider kan overlegmomenten creëren waardoor, volgens een betrokkene 'de geest' in het project blijft.

- ***Hou het initiatief dicht bij de sportclub.***

Voor de deelnemers bleek de betrokkenheid van de club erg belangrijk. Enkele deelnemers hadden het gevoel voor de betrokken club te voetballen. Daarnaast is bij een grotere betrokkenheid van de club de kans op een grotere toewijding van de club ook groter. Dit vergroot de betrokkenheid, begrip voor de verschillende organisaties en kans op het aanspreken van het netwerk.

- ***Bedenk waar je op selecteert: een goede selectie is cruciaal.***

Als werk de doelstelling van de interventie is, is het heel belangrijk dat er Wajongers bereikt worden die ook kunnen gaan werken. De werving en selectie is essentieel. Dit blijkt bij het UWV vaker moeilijkheden op te leveren. Een beoordeling of iemand in staat is om te voetballen en gemotiveerd is om te werken is daarmee niet voldoende. Hiervoor dien je ze echter eerst te bereiken en binnen te halen. Een trainer opperde een aanloopperiode van enkele weken waarin een eerste beoordeling gedaan kan worden. Wanneer je de Wajonger binnen hebt, kan je ze een stap verder helpen!

10 SLOTBESCHOUWING

Ieder onderzoek kent zijn beperkingen als gevolg van tijd en keuzes waar de onderzoeker mee te maken heeft. Dit onderzoek biedt inzicht in plan en praktijk van de Dutch Career Cup. Aan de hand van gesprekken met betrokkenen uit beleid, uitvoering en deelnemers en literatuur over beleid- en uitvoering bij sportinterventies is geprobeerd deze inzichten te duiden.

De Wajong is erg actueel. Om verschillende, zowel individuele als maatschappelijke, redenen is het belangrijk dat de groep Wajongers meer deelneemt aan de samenleving. De Dutch Career Cup is een interventie die de maatschappelijke participatie van de doelgroep beoogt te stimuleren. Het is een nieuwe manier van interveniëren, waarbij verschillende werkvelden die nog niet eerder een samenwerking zijn aangegaan, bij elkaar komen. Het succes van de interventie kan leiden tot een bredere uitrol van deze opzet. Inzicht in de werking van deze interventie is daarmee erg van belang.

Het programma blijkt sterk aan te sluiten bij de belevingswereld van Wajongers. Wajongers zijn gemotiveerd om te gaan werken en zien in de combinatie met sport en betaald voetbalclubs mogelijkheden om dit te bewerkstelligen. In lijn met wat de literatuurstudie over sportinterventies stelt, blijkt de Dutch Career Cup ook bij te dragen aan de opbouw van sociaal kapitaal. In aanvulling op de beschikbare literatuur blijken deelnemers ook arbeidstechnische vaardigheden te leren door deelname aan de georganiseerd sport. Sport kan dus een goed middel zijn richting werk.

De uitvoering van het project kan beter. Zo blijken minder Wajongers naar werk te worden begeleid dan verwacht. Ook blijkt de aansluiting op het bedrijsennetwerk van de voetbalclub nog lastig te realiseren. De deelnemers blijken zich echter wel te ontwikkelen op sociaal en arbeidstechnisch vlak. Op beleidsniveau wordt ook aan andere zaken waarde gehecht, zoals het genereren van media-aandacht. De Dutch Career Cup heeft zich daardoor nog niet ontpopt tot een inclusieve coalitie: een project dat op multidisciplinaire wijze de Wajonger succesvol weet te bereiken en te stimuleren tot ontwikkeling.

Dit onderzoek heeft aan de hand van twee casestudies op locatie en interviews met betrokkenen op beleidsniveau dit inzicht proberen te verschaffen. De conclusies in dit onderzoek zijn getrokken op basis van de uitspraken van betrokkenen. De context en het moment waarin deze uitspraken zijn gedaan zijn erg van belang voor de resultaten. De resultaten uit dit onderzoek kunnen zodoende afwijken van de huidige situatie of de situatie elders door het land. Desondanks geven de casestudies een goed beeld van de situatie in die specifieke context. Hierbij zijn twee verschillende cases nader onderzocht, wat de toepasbaarheid vergroot. Daarnaast werden de gevonden resultaten door betrokkenen op beleidsniveau bevestigd.

Het onderzoek heeft zich gericht op het inzicht verschaffen in de Dutch Career Cup. Zodoende zijn er geen deelnemers gesproken die niet zijn gaan deelnemen. Ook is niet onderzocht op welke wijze de jobcoach de arbeidsbemiddeling verzorgt en of de arbeidsbemiddeling (duurzaam) succesvol is. Wat wel is onderzocht zijn de ervaringen van betrokkenen met het programma. Dit heeft interessante

bevindingen opgeleverd die voor het tweede seizoen van de Dutch Career Cup van belang zijn en mogelijk ook voor andere sportinterventies van meerwaarde kunnen zijn. Zo blijkt onder andere uit dit onderzoek dat de wijze waarop de sport door de organisaties wordt ingezet erg belangrijk is. Het is dus van belang om vooraf goed na te denken over de toegevoegde waarde van de sport binnen de interventie.

VERVOLGONDERZOEK

Dit onderzoek heeft zich gericht op plan en praktijk van de Dutch Career Cup. In hoofdstuk 9 zijn aanbevelingen gedaan met betrekking tot het project. Daarnaast zijn de onderzoeksmethoden ter discussie gesteld. Na dit onderzoek blijken er nog 'blinde vlekken' te bestaan. Hierbij enkele suggesties voor vervolgonderzoek.

Door Stichting Life Goals, en in mindere mate UWV en USG Restart, wordt gesuggereerd dat sportparticipatie onder de Wajongers gestimuleerd zou moeten worden. Het is echter onbekend in hoeverre Wajongers geïnteresseerd zijn in het sporten bij een sportvereniging of wat eventuele voorwaarden of belemmeringen hiervoor zouden kunnen zijn. Vervolgonderzoek zou hier inzicht in kunnen bieden.

Daarnaast is het interessant om te onderzoeken op welke wijze Wajongers benaderd willen worden. Uit het onderzoek bleek dat het voor het UWV doorgaans lastig is om Wajongers te werven voor trajecten. Wajongers blijken echter wel gemotiveerd te zijn om te gaan werken. Brieven van het UWV werken niet, persoonlijk contact bleek beter te werken. De vraag is hoe de Wajongers zelf benaderd willen worden: Hoe treed je binnen in hun leefwereld?

Ook is er binnen dit onderzoek geen aandacht geweest voor de manier waarop het bedrijfnetwerk van de voetbalclub betrokken wil worden. Het netwerk van de club heeft weinig opgeleverd, maar is men überhaupt wel geïnteresseerd in het in dienst nemen van een Wajonger? En op welke wijze dan? Onderzoek zou hier meer inzicht in kunnen verschaffen.

REFERENTIES

De volgende gedrukte en digitale bronnen zijn voor dit onderzoek geraadpleegd.

LITERATUUR EN BELEIDSDOCUMENTEN

- Achterberg, T., Holwerda, A., Verhoof, E., Wind, H., Brouwer, S., Maurice-Stam, H., Groothoff, J.W., Frings-Dresen, M.H.W. & van der Klink, J.J.L. (2010, februari), *Wajongers aan het werk: welke factoren kunnen van belang zijn voor arbeidsparticipatie van jonggehandicapten?*, TBV 18, nr.2, p. 52-58
- Anthonissen, A. & Boessenkool, J. (1998), 'Betekenisconstructie en handelen in de arena', in: *Betekenis van besturen*, Utrecht: ISOR, pp. 207-239.
- Berendsen, E., Stoutjesdijk, M., van den Ende, I., Havinga, H., Spaan, B. & van Rijssen, J. (2011), *Wajongmonitor: tweede rapportage. Een analyse van de nieuwe Wajong in 2010*. Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Verkregen via <http://www.rijksoverheid.nl/>
- Berendsen, E., van den Ende, I., Havinga, H., Spaan, B. & Stoutjesdijk, M. (2010), *Wajongmonitor: eerste rapportage*, Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). Verkregen via <http://www.rijksoverheid.nl/>
- Besseling, J.J.M. (2008, oktober), *De Wajong-werkregeling: kanttekeningen bij voorgenomen wijzigingen*. TBV 16, nr 8, p. 339-344.
- Boessenkool, J., Lucassen, J. & Waardenburg, M. (2011), *Sportverenigingen: tussen tradities en ambities*. Nieuwegein: Arko Sports Media.
- Boonstra, N. & Hermens, N. (2011), *Sportieve kansen met de Wmo. Over de inzet van sport voor burgerparticipatie, sociale samenhang en preventief jeugdbeleid*, Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- Bovens, M.A.P., 't Hart, P., van Twist, M.J.W. & Rosenthal, U. (2001). *Openbaar Bestuur. Beleid, organisatie en politiek*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Breedveld, K., van der Poel, H., de Jong, M. & Collard, D. (2011), *Beleidsdoorlichting Sport. Hoofdrapport*, 's-Hertogenbosch: W.J.H. Mulierinstituut. Verkregen via <http://www.rijksoverheid.nl/> op 12.10.2011
- Coakley, J. (2007). *Sports in Society: issues and controversies* (9th ed.). London: McGraw Hill.
- Coalter, F. (2007), *Sports Clubs, Social Capital and Social Regeneration: 'ill-defined interventions with hard to follow outcomes'?*, Sport in Society, Vol. 10, No. 4, July 2007, pp. 537-559.
- Coalter, F. (2008) 'Sport-in-development: Development for and through Sport?', in M. Nicholson and R. Hoye (eds) *Sport and Social Capital*, pp. 39-67. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Cohen, D.K & Loewenberg Ball, D. (1990), *Policy and practice: an overview*, Educational evaluation and policy analysis, Vol. 12, No. 3, 233/239.
- Deetz, S. (2000), 'Describing differences in approaches to organization science: Rethinking Burrell and Morgan and their legacy', in: Frost, P.J., Lewin, A.Y. & Daft, R.L. (2000), *Talking about organization science*, London: sage publications, pp. 123-152.
- Dekker, P. (2002) *De oplossing van de civil society – Over vrijwillige associaties in tijden van vervagende grenzen*, Den Haag: SCP.
- De Krom (2011), *hoofdlijnennotitie werken naar vermogen*, Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Dienst Maatschappelijke Ontwikkeling (2011), *Sportnota 2011-2016*. Utrecht: Gemeente Utrecht. Verkregen via <http://www.utrecht.nl/> op 12.10.2011.
- Edwards, M. (2009), *Civil Society – Second Edition*, Cambridge (UK): Polity Press.

- Elling, A. & Claringbould, I. (2004), In- en uitsluitingsmechanismen in de sport: wie kan, mag en wil er (niet) bijhoren?, in: Kunnen, R. (2004), *Sport in beweging. Transformatie, betekenis en kwaliteit*, 's-Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut, p. 45-60.
- Geddes, M. (2000), *Tackling social exclusion in the European Union? The limits to the New Orthodoxy of local partnerships*. International Journal of Urban and Regional Research, volume 24.4, p. 782-800.
- Giddens, A. (1984) *The constitution of society*. Cambridge: Polity Press, in: Reed, M. (2003), 'The agency/structure dilemma in organization theory: Open doors and brick walls', in: Tsoukas, H. & Knudsen, C. (2003), *The Oxford Handbook of Organization theory*, Oxford: Oxford University Press, pp. 289-309.
- Heijkoop, C. & van den Heuvel, A. (2010), *Monitor Impuls Nationaal Actieplan Sport en Beweging, rapportage 1-meting. Gemeenten eerste tranche*, BMC, februari 2010. Verkregen via <http://www.nasb.nl> .
- Holwerda, A., Brouwer, S., Groothof, J. & van der Klink, J. (2010), *Arbeidsparticipatie van Wajonggerechtigden. Op zoek naar voorspellers*, in: Bronsema, H., De Beer, J., Beets, G., Bonneux, L. & Schoorl, J. (2010), *Demos. Jaargang 26, nr 1*, Poeldijk: Nadorp Druk B.V.
- Hoogerwerf, A. (1998), *Het ontwerpen van beleid. Een handleiding voor de praktijk en resultaten van onderzoek*, Alphen a/d Rijn: Samsom (2^e druk), pp. 13 - 51
- Horssen, C.P., Blommesteijn, M. & Rosing, F.A. (2011), *Een Wajonger in mijn bedrijf?! Een onderzoek naar de attitude, ervaringen en bereidheid van werkgevers om een Wajonger in dienst te nemen en te houden*, Amsterdam: Regioplan beleidsonderzoek, april 2011.
- Jarvie, G. (2006), *Sport, culture and society. An introduction*, New York: Routledge
- Kaats, E., & Opehij, W. (2012). *Leren samenwerking tussen organisaties*. Deventer: Kluwer
- Kjaer, M.A. (2004), 'Introduction: The meanings of governance', in: *Governance*, pp. 1-18
- Kloek, G., Schiphof-Godart, L., Berger, M. & de Kloet, A. (2011), *Hoe beleven mensen met een beperking hun sport?*, Den Haag: De Haagse Hogeschool.
- Knoppers, A. (2006). *Wat brengt sport tweeweg? Oratie*. Zeist: Jan Luiten Fonds.
- Linder, F. (2005), *Dynamiek in de WAO, WAZ en Wajong: een longitudinale analyse van personen met een arbeidsongeschiktheidsuitkering, 1999-2002*, p62-77 in: Centraal Bureau voor de Statistiek (2005), *Sociaal-economische trends. 1^e kwartaal 2005*. Den Haag: CBS
- Lowndes, V. (2001), *Local partnerships and public participation. Paper prepared for publication by IPPR Partnerships Commission*. Leicester (UK): De Montfort University.
- Martin, J. (2002). *Organizational culture, mapping the terrain*. California, VS: Sage Publications Inc, Thousands Oaks.
- Martin, J. & Frost, P. (1999), 'The organizational culture war games: a struggle for intellectual dominance', in: Clegg, S.R. & Hardy, C. (1999), *Studying Organization. Theory & method*, London: Sage Publications, pp. 345-367.
- Mayan, M.J. (2009). *Essentials of qualitative inquiry*. Left Coast Press.
- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2005), *Nota Tijd voor Sport*
- Mulder, M. (2010), 'Aantal Wajonguitkeringen 2010', in: RIVM (2010), *Volksgezondheid Toekomst Verkenning, Nationale Atlas Volksgezondheid*. Bilthoven: RIVM.
- Nationaal Actieplan Sport en Beweging (2011, november), *Resultaten en leerervaringen NASB Sport 2008-2011*. NOC*NSF.
- Pressmann, J. L. & Wildavsky, A. (1984). *Implementation* (3rd Ed.). Londen: University of California Press, Ltd.
- Putnam, R.D. (2000), *Bowling alone. The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.

- Randers, M., Petersen, J., Andersen, L., Krustrup, B., Hornstrup, T., Nielsen, J., Nordentoft, M. & Krustrup, P. (2011), *Short-term street soccer improves fitness and cardiovascular health status of homeless men*, European Journal of Applied Physiology, Springer Berlin/Heidelberg.
- Reed, M. (2003), 'The agency/structure dilemma in organization theory: Open doors and brick walls', in: Tsoukas, H. & Knudsen, C. (2003), *The Oxford Handbook of Organization theory*, Oxford: Oxford University Press, pp. 289-309.
- Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (2009), *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*, School of Business and Economics Maastricht: Maastricht University, School of Business and Economics
- Rubin, H. & Rubin, I. (2005) *Qualitative interviewing: The art of hearing data*. Second edition. London: Sage Publications.
- Siebers H., Verweel, P. & de Ruijter, A. (2002) *Het managen van verschillen in arbeidsorganisaties*, Utrecht: Lemma.
- Simon, H. A. (1956), "Rational choice and the structure of the environment". *Psychological Review*, Vol. 63 No. 2, 129-138.
- Schippers, E.I. (2011), *Programma Sport en Bewegen in de Buurt*. Den Haag: Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Verkregen via <http://rijksoverheid.nl/> op 14.11.2011.
- Skinner, J., Zakus, D.H. & Cowell, J. (2008), *Development through Sport: Building Social Capital in Disadvantaged Communities*, *Sport Management Review*, 2008, 11, 253-275.
- Smit, C (2010), *Sport inspireert! Sportagenda 2016*, Eindhoven: PreVision, verkregen via <http://www.nocnsf.nl/sportagenda2016>
- Snel, E. & Engbersen, G. (2004), *Individualisering en sociale ongelijkheid*, in: Schnabel, P. (red.), *Individualisering en sociale integratie*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, p. 56-67.
- Stichting Life Goals (2011), *Position Paper*, Zeist: Stichting Life Goals.
- Spaaij, R. (2009), *Sport as a vehicle for social mobility and regulation of disadvantaged urban youth. Lessons from Rotterdam*, *International Review for the Sociology of Sport*, 2009, 44: 247
- Tacon, R. (2007), *Football and social inclusion: Evaluating social policy*, Routledge: *Managing Leisure* 12, 1–23
- Tennekes, J. (2003), 'Organisatie: system en leefwereld', in: *Organisatiecultuur: een antropologische visie*, Leuven/Apeldoorn: Garant.
- 't Hart, H., Boeije, H. & Hox, J. (2006) *Onderzoeksmethoden*. Amsterdam: Boom Onderwijs.
- Tweede Kamer der Staten-Generaal (2003), *Tussen beleid en uitvoering: lessen uit recent onderzoek van de Algemene Rekenkamer*, s-Gravenhage: SDU Uitgevers.
- Van Berkel, R. & van der Aa, P. (2005), *The marketization of activation services: a modern panacea? Some lessons from the Dutch experience*, *Journal of European Social Policy*, 2005, 15: 329.
- Van Bottenburg, M. (2007), *Om de sport verenigd. Instituties in de sportwereld*. In: Duyvendak, J.W. & Otto, O. (red.), *Sociale kaart van Nederland. Over maatschappelijke instituties*. Amsterdam: Boom, pp. 225-239
- Van den Hoogen, P., Cardol, M., Speet, M., Spreeuwenberg, P. & Rijken, M. (2007), *Deelname aan de samenleving van mensen met een beperking. Participatiemonitor 2007*. Utrecht: Nivel.
- Van Eekeren, F. , B. Dijk & S. Brinkhof (2012), *Rendement en kritische succesfactoren van maatschappelijk verantwoord ondernemen door BVO's. Seizoen 2010-2011*. Utrecht: Universiteit Utrecht
- Van Lindert, C., de Jong, M. & van den Dool, R. (2008), *(On)beperkt sportief. Monitor sportdeelname mensen met een handicap 2008*, 's-Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut.
- Van Roode, C. (2010), *Maatschappelijk Verantwoord Verenigen. Een hype of een goede visie*. (Unpublished manuscript). Utrecht: Universiteit Utrecht, Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisationswetenschap, Utrecht.

- Van Sterkenburg, J., Lucassen, J. & Janssens, J. (2002), *Sport en sociale activering. Een inventarisatie van initiatieven*, 's-Hertogenbosch: W.J.H. Mulier Instituut
- Van Zwieten, E.R. (2011), *Samen sterker?* (Unpublished manuscript). Utrecht: Universiteit Utrecht, Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap, Utrecht.
- Vercoulen, R. (2010), *Samenwerking: maatwerk in alle opzichten. Een onderzoek naar de betekenisverlening van betrokken actoren aan samenwerking op sportieve omgevingen in Venlo*. (Unpublished manuscript), Universiteit Utrecht, Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisatiewetenschap, Utrecht.
- Verhoeven, I. & Ham, M. (2010), *Brave burgers gezocht. De grenzen van de activerende overheid*, Amsterdam: Van Gennep.
- Verweel, P. & Wolterbeek, M. (2011). *De alledaagse kracht van de sport*, Amsterdam: SWP
- Wagg, S., Brick, C., Wheaton, B. & Caudwell, J. (2009) *Key concepts in Sport Studies*. London: Sage.
- Weick, K. (1995). *Sensemaking in Organisations*. London: Sage.
- Wesdorp, P. & van der Woude, S. (2010), *Werk, doorleren en / of Wajong*. Een verkenning op acht scholen, tien maanden na de nieuwe Wajong. Zoetermeer: WhatWorks
- Wieldraaijer, E., Brink, C. van den., Moget, P., & Weber, M. (2007). *De weerbare sporter : macht, misbruik en kwetsbaarheid*. (228 p. ill. ISBN: 9080914630). Deventer: daM Uitgeverij.

MEDIA

- Besselink, N (2011, 8 oktober), 'Eerst voetballen en daarna een baan. Netwerk van grote voetbalclubs moet jonggehandicapte aan baan helpen'. *Trouw*.
- Mudde, L. (2011, 7 oktober), 'Wajongers niet langer buitenspel', *VNG Magazine*, p. 24-25.
- Mudde, L. (2012, 3 februari), 'Amerikanen werken al langer naar vermogen', *VNG Magazine*, p. 12-13.
- Plantinga, J. (2012, 6 juni), 'De Wajong mag niet de WAO van deze eeuw worden', *Trouw*, p. 17

INTERNET

- <http://www.rijksoverheid.nl>, geraadpleegd op 12 maart 2012
- <http://www.scorenvoorgezondheid.nl>, geraadpleegd op 17 november 2011
- <http://www.meedoenallejeugddoorsport.nl>, geraadpleegd op 17 november 2011
- <http://www.nocnsf.nl/olympischplan2028/>, geraadpleegd op 25 mei 2012
- <http://www.dutchcareercup.nl/>, geraadpleegd op 17 november 2011
- <http://www.uww.nl/>, geraadpleegd op 15 juni 2012
- <http://www.usgrestart.nl/>, geraadpleegd op 15 juni 2012
- <http://www.stichtinglifegoals.nl/>, geraadpleegd op 15 juni 2012

BIJLAGEN

De volgende bijlagen zijn hier opgenomen:

Bijlage 1: Deelnemende teams Dutch Career Cup 2011/12

Bijlage 2: Factsheet Dutch Career Cup

Bijlage 3: Topicijst interviews

Bijlage 4: Codesysteem

BIJLAGE 1: DEELNEMENDE TEAMS DUTCH CAREER CUP 2011/12



- | | | | | | |
|-----|---|-----------------------|-----|---|--------------------|
| 1. |  | SC Cambuur Leeuwarden | 12. |  | PSV Eindhoven |
| 2. |  | Ado Den Haag | 13. |  | Sparta Rotterdam |
| 3. |  | BV Veendam | 14. |  | Alphenense Boys |
| 4. |  | FC Zwolle/de Pelikaan | 15. |  | ASC Nieuwland |
| 5. |  | FC Almere City | 16. |  | AFC Ajax Amsterdam |
| 6. |  | NEC Nijmegen | 17. |  | AFC '34 Alkmaar |
| 7. |  | AGOVV Apeldoorn | 18. |  | FC Assen |
| 8. |  | FC Utrecht | 19. |  | FC Den Bosch |
| 9. |  | Achilles Hengelo | 20. |  | VV Rigtersbleek |
| 10. |  | Vitesse Arnhem | 21. |  | Roda JC |
| 11. |  | NAC Breda | | | |

BIJLAGE 2: FACTSHEET DUTCH CAREER CUP



1. Wat is de Dutch Career Cup?

De Dutch Career Cup is een landelijk voetbalprogramma dat bijdraagt aan de re-integratie van Wajongers. Binnen dit programma zetten voetbalclubs hun faciliteiten en contacten in om werkzoekenden aan een baan te helpen. Het programma is een vervolg op het project Niemand Buitenspel, dat zijn oorsprong kent in Heerenveen, waar CWI, voetbalclub en gemeente in samenwerking met Stichting Meer dan Voetbal een eerste pilot hebben ontwikkeld. Naar aanleiding van deze succesvolle pilot zijn er sinds 2008 bij veel clubs (soort)gelijke participatie / re-integratie projecten ontstaan. De Career Cup brengt deze projecten samen en biedt één keer per jaar een landelijk podium voor de deelnemers en alle betrokken partijen. Daarnaast ondersteunt de Dutch Career Cup clubs die willen aanhaken op dit programma.

2. Wie zijn er bij de Career Cup betrokken?

Het UWV is landelijke opdrachtgever. Zij stellen jaarlijks minimaal 200 deelnemers in staat om aan het traject deel te nemen. Per team participeren er minimaal 10 deelnemers. De deelnemers zullen Wajong of preWajong geïndiceerd zijn. In een volgend stadium kunnen ook andere doelgroepen aan het programma deelnemen bijvoorbeeld via gemeenten.

Het programma wordt zowel op landelijk als op lokaal niveau gecoördineerd door Stichting Life Goals. Zij zijn verantwoordelijk voor de totstandkoming van de lokale werkgroepen waarin plaatsnemen: de BVO (Betaald Voetbal Organisatie) of amateurclub, het UWV en USG Restart en eventueel een reeds opererende re-integratiepartner van de club. Deze werkgroep ontwikkelt lokaal een programma waarbij de deelnemers middels sport en de voetbalclub aan een baan geholpen worden. Hiervoor kan er gebruik worden gemaakt van de reeds bestaande participatie / re-integratie diensten bij clubs. Wanneer er nog geen participatie / re-integratieprogramma draait bij de club, helpt de Dutch Career Cup bij het opzetten hiervan.

3. Hoe ziet het programma er precies uit?

De Dutch Career Cup is een landelijk sportprogramma dat lokaal wordt uitgevoerd door de werkgroep, bestaande uit de BVO of amateurclub, Life Goals, UWV en USG Restart (eventueel i.s.m. een andere re-integratiebedrijf van de club). De deelnemers worden lokaal geselecteerd door het UWV of een ander kanaal. Minimaal 10 deelnemers starten in teamverband een sport / re-integratietraject van 26 weken. Dit programma bestaat uit minimaal twee voetbaltrainingen per week en diverse re-integratieactiviteiten bij de club. Het programma start met een landelijke Kick Off en eindigt met een finale waar deelnemers, clubs, partners en werkgevers elkaar ontmoeten. Het doel van het programma is deelnemers door de inzet van sport binnen 52 weken aan regulier werk te helpen.

4. Waarom is de Dutch Career Cup opgezet?

Sinds de start van Niemand Buitenspel zijn er veel participatie / re-integratieprogramma's ontstaan bij clubs. Dit zijn vaak zeer succesvolle initiatieven die lokaal worden uitgevoerd. De Dutch Career Cup verrijkt de lokale programma's met aanbod van deelnemers + financiering en een landelijk podium.



5. Samenwerkingspartners + verantwoordelijkheden

Rol Life Goals

- landelijke projectcoördinatie (creëren van lokale werkgroepen, organisatie van competitierondes, landelijke communicatie)
- lokale projectcoördinatie
- opleiden van sporttrainers tot maatschappelijke sporttrainers
- advies aan lokale werkgroepen

Rol BVO of amateurclub

- facilitator: beschikbaar stellen van leslokaal in stadion, toewijzen van een trainer (2x per week), incidenteel toewijzen van een speler als rolmodel, beschikbaar stellen van trainingsveld of satellietclub
- bemiddelen netwerk sponsors
- pr-aandacht via clubmedia

Rol UWV

- aanstellen van landelijke projectleider en lokale projectleiders
- selecteren + financieren re-integratietrajecten (teams van minimaal 10 deelnemers)
- Beoordeling re-integratieplan en in te zetten re-integratiemiddelen.

Rol USG Restart

- re-integratieverantwoordelijke deelnemers
- samenwerking met bestaande participatie / re-integratie initiatieven

Voordelen betrokken partners

- kansen creëren voor Wajongers (deelname naar regulier werk en doorstroom richting de vereniging),
- samenwerking tussen UWV, club, gemeente en sponsors,
- verrijking van huidige re-integratie / participatie programma's bij clubs met financiën en deelnemers,
- podium met positieve landelijke media-aandacht.

BIJLAGE 3: TOPICLIJST INTERVIEWS

Introductie

- Welkom en dank
- Introductie onderzoek en persoon
- Doel van gesprek
- Vragen?

- Goedkeuring opname apparatuur

Thema's

- Organisatie/persoonlijk
 - a. Doelen van de organisatie
 - b. Eigen rol
 - c. Betrokkenheid bij project
 - d. Waarde van sport

- Opzet en doelstellingen Dutch Career Cup
 - a. Wat vind je er van?
 - b. Reëel? Waarom?

- Re-integratie/doelgroep: waarom belangrijk?
 - a. Slagingspercentage?
 - b. Andere programma's?
 - c. Budget?

- Waarom sport?
 - a. Betekenis aan sport
 - b. Mogelijkheden voor de doelgroep

- Ervaringen met de uitvoering?
 - a. Succesvol?
 - b. Steun binnen organisatie?

- Kritische succesfactoren
 - a. Wat werkt en waarom?
 - b. Wat gaat er minder goed/kan beter

- Toekomst?

Afsluiting

- Aanvullingen? Andere relevante thema's? Interessante contactpersonen? Documenten?

- Vragen?

- Dank

- Contactgegevens

BIJLAGE 4: CODESYSTEEM

Context	Diversiteit Wajong	Leeftijden en beperkingen
	Situatie Wajong	Negatief imago en participatie
	Stimuleringsmiddelen UWV	Actieve benadering werkgevers en strengere keuringen
	Wetgeving nieuwe Wajong	Niets veranderd en participatieplan
Dutch Career Cup	Initiatief	Nieuw middel
	Doelstellingen	Werk en sport
	Verantwoordelijkheden / rolverdeling	Nieuwe samenwerking
Deelnemers	Voordelen voetbalclub	Netwerk en uitstraling
	Werving	Methode werkt niet goed
	Selectie	Geschikt en gemotiveerd
		Niet altijd even secuur
	Plaatsbaarheid	Ongeschiktheid voor werk
	Uitval en drop-outs	Enkel voetbal, angsten en diefstal
		Straffen
Financiering	Budget	Laag
	Getrapte financiering	Lang wachten
Plaatsingen	Hoge doelstelling	40% normaal
		Onduidelijk waarom
Methode sport	Te hoog	Sociale activering?
	Onduidelijkheid	Meetrainen en apart organiseren
		Faalfactor
Samenwerking	Geen sturing / kennisuitwisseling	
	Onduidelijk wie trekker	Kan beter
	Netwerk club	Wat gezocht en hoe aanspreken?
		Geen reacties
Betrokkenheid club		Andere belangen
	Amateurclub vs betaald voetbal	Spreekt deelnemers meer aan
		Groter netwerk
		Uitstraling
Sport en doorstroom	Sociaal netwerk/Stimulerende omgeving	
	Arbeidstechnische vaardigheden	Samenwerken, op tijd komen, structuur
	Doorstroom mogelijkheden	Belangrijk, maar wie?
		Apart organiseren
Kritische succesfactoren	Energie	Geen mogelijkheden
		Samenwerking, enthousiasme, toernooien
	Nieuw middel	Steun binnen UWV en Nederland
	Bereik	
	Samenwerking	Kennisdeling / good practices
	Afhankelijkheid	Één opdrachtgever
	Media aandacht	
	Ontbreken kennis	
Toekomst	Onderlinge samenwerking	Aanpak jobcoach-trainer
	Andere sporten	
	Toenadering gemeenten	Andere doelgroepen
	Andere sportprojecten UWV	