

Sport als middel bij re-integratie van werklozen

De samenwerking



Student: Minke Cober
Studentnummer:
2351706

Begeleidend docent:
Anneke von Heijden-
Brinkman

Stagebegeleider:
Mark de Weijer

Datum: 05 juni 2017



EINDHOVEN

Praktijkonderzoek Fontys Sporthogeschool
Sportkunde

Samenvatting

Binnen de gemeente Eindhoven wonen veel werklozen. Om deze mensen weer te laten re-integreren in de samenleving zouden de werklozen zelf kunnen gaan sporten of vrijwilligerswerk kunnen doen. In Rotterdam loopt het project Bewegen Naar Werk, waar werklozen onder begeleiding sporten en daarnaast vrijwilligerswerk doen. In de praktijk blijkt dit goed te werken en ook in de literatuur wordt verwacht dat sport en bewegen effectieve onderdelen kunnen zijn voor de re-integratie van langdurig werklozen. Dit biedt kansen voor de gemeente Eindhoven, maar omdat in Eindhoven nog nauwelijks samenwerking is met het Sociaal Domein en deze samenwerking wel gezocht wordt is onderzoek gedaan naar het ideale samenwerkingstraject voor de gemeente Eindhoven wanneer sport als middel wordt ingezet om de re-integratie van werklozen te bevorderen.

Om dit in kaart te kunnen brengen zijn semigestructureerde interviews afgenomen met verschillende organisaties binnen Eindhoven die met werk te maken hebben. De type organisaties die hebben deelgenomen zijn de gemeente, een vrijwilligersbureau, het UWV en een stichting voor en door vrijwilligers. Ter vergelijking is een interview gehouden met Bewegen Naar Werk uit Rotterdam. De zeven handelingsperspectieven van Wanberg, Hough & Song (2002) en de vier puzzelstukjes van Opheij & Kaats (2011) zijn in de interviews gebruikt als theoretisch raamwerk.

Uit de interviews is gebleken dat er momenteel weinig wordt samengewerkt, maar wel geven enkele organisaties aan open te staan om te gaan samenwerken met andere partijen. Een project zou zich moeten richten op het wegnemen van Belemmeringen bij werklozen en het verbeteren van het Zoekgedrag. Over de puzzelstukjes bestaan diverse ideeën en hierbij liggen de organisaties zeker niet op één lijn. Wel is bij de meeste organisaties het weer aan het werk gaan het primaire doel van een interventie.

Geconcludeerd kan worden dat in het ideale samenwerkingstraject een werkgroep aanwezig is met een projectleider, dat het project kleinschalig wordt opgestart, dat de werkloze centraal staat, dat er in groepen wordt gewerkt en dat de focus op werk ligt. Om dit te kunnen bewerkstelligen moet er eerst lef worden getoond om de samenwerking tot stand te brengen tussen sport en werk. Zo zal er een projectleider kunnen worden aangesteld en vervolgens een werkgroep kunnen worden samengesteld. Daarnaast kan worden gekozen om een pilot te starten, om te kijken of het project werkzaam is binnen de gemeente Eindhoven. Ook zal het project moeten worden opgenomen in het sportbeleid om onder andere geld vrij te kunnen maken. Als laatste kan worden besloten om het project gezamenlijk te gaan financieren om kosten te besparen voor de individuele organisaties.

Voorwoord

Hier leest u het praktijkonderzoek 'De samenwerking bij de inzet van sport als middel bij re-integratie van werklozen'. Het onderzoek is geschreven in opdracht van Eindhoven Sport in het kader van het afstuderen aan de opleiding Sportkunde te Eindhoven.

Tijdens een opdracht in het derde jaar binnen het leerarrangement AA Management en Marketing ben ik in aanraking gekomen met Eindhoven Sport. De invulling aan die opdracht had te maken met sport als middel om de werkloosheid binnen Eindhoven te verlagen. Na afloop van de opdracht werd ik benaderd om mijn afstudeerstage bij Eindhoven Sport te vervullen om deze opdracht meer vorm te geven. Dit vond ik erg interessant en heb daarom besloten om mijn afstudeeronderzoek binnen dit thema te doen. Ik heb mijn onderzoek, lopende van september 2016 tot en met juni 2017, met veel plezier uitgevoerd en grotendeels het onderzoek zelf in kunnen vullen. Ik wil Eindhoven Sport en in het bijzonder Mark de Weijer bedanken voor deze mogelijkheid om mezelf te kunnen ontwikkelen.

Daarnaast is het Sociaal Domein in de beginfase van het onderzoek erg belangrijk geweest voor de vormgeving van het onderzoek. Samen met Eindhoven Sport zijn verschillende mogelijkheden bekeken en is er na diverse overleggen overeenstemming gevonden over de richting van het onderzoek. Ondanks dat de communicatie niet helemaal soepel is verlopen, wil ik het Sociaal Domein bedanken voor hun inzet en bereidheid om mij verder te helpen en om een goed onderzoek neer te zetten.

Door middel van interviews is het ideale samenwerkingstraject achterhaald. Aan dit onderzoek hebben 9 personen meegewerkt. Ik wil deze 9 personen bedanken voor hun deelname, zij hebben mij geholpen om mijn onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden.

Als laatste wil ik graag mijn begeleider vanuit de opleiding, Anneke von Heijden-Brinkman, bedanken. Zij heeft al mijn vragen goed kunnen beantwoorden en maakte tijd vrij om dit te kunnen doen. Dit heeft mij geholpen om uiteindelijk dit afstudeeronderzoek neer te zetten.

Ik hoop dat u na het lezen van dit onderzoek een beeld heeft van de inzet van sport als middel bij werklozen en de samenwerking daarbij. Veel leesplezier!

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Voorwoord	3
Inleiding	6
Leeswijzer	7
1. Literatuuronderzoek.....	8
1.1 Structuur gemeente Eindhoven	8
1.2 Definitie werkloosheid	9
1.3 Re-integratietrajecten en kansrijke initiatieven.....	10
1.4 Best Practices	11
1.5 Theoretisch raamwerk.....	12
1.6 Samenwerking	13
2. Onderzoeksmethodologie	15
2.1 Opbouw van het onderzoek	15
2.2 Populatie.....	15
2.3 Plaatsbepaling	15
2.4 Methodologie	16
2.5 Betrouwbaarheid.....	16
2.6 Validiteit	16
3. Resultaten.....	18
3.1 Kracht van sport en bewegen.....	18
3.2 Samenwerking	18
3.3 Zeven handelingsperspectieven	19
3.4 Doelstelling en succesfactoren.....	20
3.5 Bewegen Naar Werk.....	21
4. Discussie	22
4.1 Opvallende resultaten	22
4.1.1 Vergelijking met theoretisch raamwerk.....	22
4.1.2 Vergelijking doelstelling en succes.....	22
4.1.3 Uitdagingen van de samenwerking	23
4.1.4 Succesfactoren en knelpunten	24
4.2 Kritische terugblik op het onderzoek	24
5. Conclusie	26
6. Aanbevelingen	27
6.1 Projectleider(s) aanstellen en werkgroep vormen.....	27
6.2 Pilot starten	28
6.3 Beleidsplan schrijven	28
6.4 Gezamenlijke financiering	28
Bronnenlijst	30

Bijlagenlijst	34
Bijlagen	35
Bijlage 1. Toelichting handelingsperspectieven Wanberg, Hough & Song (2002)	35
Bijlage 2. Operationalisatieschema	36
Bijlage 3. Meetinstrument.....	39
Bijlage 4. Overzicht interviews	40
Bijlage 5. Codeerschema	41

Inleiding

Op 1 januari 2017 telde Eindhoven 13.036 werklozen (Gemeente Eindhoven/UWV Werkbedrijf, 2017). In heel Nederland waren dit er 509.000 op 1 januari 2017 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2017). Er zijn dus veel werklozen in Eindhoven die thuiszitten en geen werk kunnen vinden. Deze mensen zouden geholpen kunnen worden door bijvoorbeeld te sporten of het doen van vrijwilligerswerk bij een sportvereniging. Volgens de Unie van Vrijwilligerswerk (2014) en Vrijwilligerswerk (2017) blijven de werklozen gezonder, wennen ze weer aan het feit dat ze verplichtingen hebben in het dagelijks leven, kunnen ze nieuwe contacten leggen en is er een kans dat ze via deze contacten weer een baan vinden wanneer ze vrijwilligerswerk doen.

Eindhoven Sport is binnen de gemeente Eindhoven de organisatie die alle zaken met betrekking tot sport regelt. Dit jaar wil Eindhoven Sport zich meer gaan inzetten op het sociale gebied. Enkele sportverenigingen zijn open clubs geworden, wat betekent dat zij klaar zijn om zich meer in de wijk te gaan inzetten naast alleen het reguliere sportaanbod. Daarnaast wil Eindhoven Sport de samenwerking met het Sociaal Domein verbeteren en een weg zoeken waarin Eindhoven Sport en het Sociaal Domein elkaar kunnen aanvullen. Het Sociaal Domein faciliteert samenkracht, de vanzelfsprekende netwerken waar de inwoners van de stad zich bewegen, waar ze gebruik van maken en waar ze aan bijdragen. Het verstevigt bovendien basisvoorzieningen om de zelfredzaamheid en eigen regie van bewoners te laten toenemen (Gemeente Eindhoven, z.d.). Dit vraagt om participerende en zelfredzame burgers. Sport en bewegen kan een belangrijke bijdrage leveren om dit te bereiken.

Sporten is een doel op zich, dus dat iemand gaat sporten omdat de persoon het bijvoorbeeld leuk of gezellig vindt. Maar sport kan ook als middel worden ingezet, wat inhoudt dat sport wordt gebruikt om een ander doel te bereiken, bijvoorbeeld re-integratie. Zo beweegt sport naar werk: werkzoekenden kunnen door te sporten of het doen van vrijwilligerswerk diverse vaardigheden leren. Dit helpt de werkzoekende bij het vinden van een baan (Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen, 2015).

Het is bewezen dat sport als middel effect heeft voor onder andere het participatiebeleid en potentie heeft voor de re-integratie van langdurig werklozen (NISB, z.d.). Dit zou dus een insteek kunnen zijn waar Eindhoven Sport en het Sociaal Domein elkaar aan kunnen vullen.

Gezien de huidige insteek van Eindhoven Sport en de noodzaak om samenwerking te zoeken met het Sociaal Domein werd gevraagd onderzoek uit te voeren naar de mogelijkheden van de inzet van sport als middel bij werklozen. Maar omdat de samenwerking nog in de kinderschoenen staat, is het doel van het onderzoek om te kijken welke mogelijkheden voor samenwerking er zijn binnen de gemeente Eindhoven om in de toekomst een project te kunnen starten waarbij sport als middel wordt ingezet bij de re-integratie van werklozen. Er wordt verwacht dat sport en bewegen effectieve onderdelen kunnen zijn van re-integratietrajecten voor langdurig werklozen (NISB, 2014).

Verschillende projecten in andere steden laten al zien dat een oplossing kan zijn, zoals in de gemeente Rotterdam, waar werklozen onder andere gaan sporten onder begeleiding (Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB), 2014). Wanneer een soortgelijk project ook binnen de gemeente Eindhoven zou kunnen worden opgezet, kan dat erg positief zijn voor de gemeente Eindhoven, Eindhoven Sport en de werklozen.

Het onderzoek draagt dus bij aan de samenwerking tussen Eindhoven Sport en het Sociaal Domein en kijkt naar de samenwerking en de inzet van sport als middel bij werklozen. En daarom is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: Wat is het ideale samenwerkingstraject binnen de gemeente Eindhoven wanneer sport als middel wordt ingezet om de re-integratie van werklozen te bevorderen?

Leeswijzer

In dit onderzoek kunt u 6 hoofdstukken lezen met daarna de bijlagen. Hoofdstuk 1 bestaat uit de literatuurstudie, waar relevante aspecten uit de onderzoeksvraag worden beschreven. De eerste paragraaf gaat in op de structuur van de gemeente Eindhoven, vervolgens kunt u de definitie van werkloosheid lezen. Daarna wordt ingegaan op re-integratietrajecten en kansrijke initiatieven daarvan. In paragraaf 4 kunt u een aantal praktijkvoorbeelden van sport als middel lezen. Hierna wordt ingegaan op het theoretisch raamwerk wat gebruikt is in het praktijkonderzoek en als laatste wordt in paragraaf 6 samenwerking beschreven.

In hoofdstuk 2 gaat het over de methodologie, waar achtereenvolgens de opbouw van het onderzoek, populatie, plaatsbepaling, methodologie, betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek worden beschreven. Hoofdstuk 3 geeft de resultaten weer, die vervolgens in hoofdstuk 4 worden geïnterpreteerd en toegelicht. In de tweede paragraaf van dit hoofdstuk wordt vanuit kritisch oogpunt teruggekeken op het onderzoek. Hierna wordt in hoofdstuk 5 antwoord gegeven op de onderzoeksvraag en wordt afgesloten met de aanbevelingen die terug te lezen zijn in hoofdstuk 6.

1. Literatuuronderzoek

In dit hoofdstuk worden de aspecten uit de onderzoeksvraag beschreven. Er wordt algemeen begonnen met de structuur van de gemeente Eindhoven om daarna steeds specifiek naar de onderzoeksvraag toe te werken en te eindigen met de samenwerking.

1.1 Structuur gemeente Eindhoven

Om te beginnen is het van belang om te weten hoe de gemeente Eindhoven in elkaar zit en wordt bestuurd. De gemeente wordt feitelijk bestuurd door verschillende sectoren, dit zijn: ruimtelijke expertise, control, programma & gebiedsmanagement, veiligheid & bestuur, maatschappelijk vastgoed & sport, strategie, realisatie, beheer & toezicht, facilitaire & administratieve ondersteuning, support, operations, informatisering & beheer, personeel & organisatie, economie & cultuur, communicatie en publiekscontacten.

Sportformule behoort tot de sector maatschappelijk vastgoed & sport. Het Sociaal Domein bestaat uit de sectoren support en operations. Nu duidelijk is waar deze twee organisaties staan, is het nog van belang om te weten wat de visie is van gemeente Eindhoven op het gebied van sport en het Sociaal Domein.

De visie van het Sociaal Domein is als volgt: “De inwoners van Eindhoven moeten zoveel mogelijk de regie over het eigen leven voeren, door de kracht in henzelf, de samenleving en de netwerken om hen heen optimaal te benutten” (Gemeente Eindhoven, z.d.).

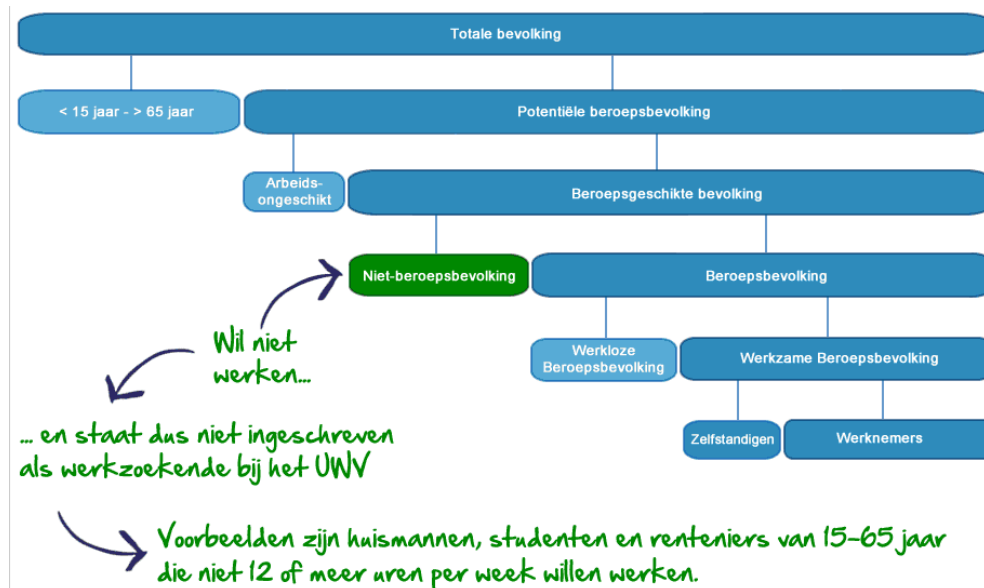
De visie van Sportformule is beschreven in de sport- en beweegvisie voor 2016-2020: “We streven naar een vitale en actieve stad waarin voor alle Eindhovenaren ruimte is om te bewegen. In de hele stad zijn plekken die uitdagen en stimuleren om in beweging te komen. Bewegen kan op elk niveau en is mogelijk voor iedereen. Sport en bewegen is zowel een doel als middel en draagt op vele manieren bij aan het woon-, leef-, welzijns- en vestigingsklimaat in onze stad” (Gemeente Eindhoven, 2016).

Om deze visie te kunnen realiseren zijn er negen looplijnen beschreven, die als kapstok dienen voor de uitvoering. Een aantal van deze looplijnen hebben raakvlakken met dit onderzoek. Zoals de looplijn vitale en maatschappelijk betrokken sportorganisaties, waarbij wordt gestreefd naar open clubs. Dit zijn clubs waarbij niet alleen de eigen leden, maar ook bijvoorbeeld buurtbewoners worden uitgenodigd om te sporten bij de club (Nederlands Olympisch Comité * Nederlandse Sport Federatie, z.d.).

Het streven naar open clubs heeft een overlapping met het stimuleren van multifunctioneel gebruik van sportaccommodaties (Gemeente Eindhoven, 2016). Door werklozen bijvoorbeeld in te zetten bij sportclubs als vrijwilligers of de werklozen bij verenigingen te laten sporten kan dit beiden worden bevorderd. De laatste belangrijke looplijn voor dit onderzoek is het versterken van de verbinding tussen topsport, breedtesport en het Sociaal Domein. Sport kan een belangrijke bijdrage leveren voor het Sociaal Domein, maar er moet nog worden gekeken op welke manier dit het best kan worden gedaan. Het streven is om dit vraaggericht in te vullen (Gemeente Eindhoven, 2016).

1.2 Definitie werkloosheid

Ter verduidelijking van de onderzoeksvraag is het van belang om te weten wanneer iemand werkloos is. Om te beginnen bestaat de totale bevolking uit de potentiële beroepsbevolking en mensen die jonger zijn dan 15 en ouder dan 65. De potentiële beroepsbevolking bestaat vervolgens uit arbeidsongeschikten en de beroepsgeschikte bevolking. Deze is onder te verdelen in de beroepsbevolking en de niet-beroepsbevolking en is terug te vinden in Figuur 1 (Bos, z.d.).



Figuur 1. [Uitleg en opbouw van de beroepsbevolking]. Herdrukt van Finler website, door S. Bos, z.d., verkregen van <https://www.finler.nl/beroepsbevolking/> Copyright z.d. door finler.

De internationale definitie van werkloosheid, vastgesteld door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO, z.d.), luidt als volgt: de beroepsbevolking omvat alle personen tussen de 15 en 75 jaar die gedurende een bepaalde periode (een dag of een week) voldoen aan de voorwaarden om tot de werkzame of werklozen te worden gerekend. De werkzame beroepsbevolking bestaat uit alle personen die gedurende een bepaalde periode werk hebben gedaan (minimaal één uur) voor salaris of winst in natura of in geld. De werkloze beroepsbevolking bestaat uit alle personen die gedurende een bepaalde periode geen werk hebben, beschikbaar zijn voor werk en op zoek zijn naar werk. Een persoon is dus werkloos wanneer deze in de leeftijdscategorie 15 tot 75 jaar valt, geen betaald werk heeft, actief op zoek is naar werk en daarvoor direct beschikbaar is (Centraal Bureau voor de Statistiek, z.d.). Deze groep werklozen heeft gedurende een bepaalde periode recht op een werkloosheidsuitkering (WW-uitkering). De Rijksoverheid (z.d.) beschouwt een WW-uitkering als een tijdelijke uitkering om het verlies aan inkomen tussen twee banen op te vangen.

Het aantal werklozen volgens het CBS (2016) in 2015 bedroeg 614.000 personen. Daarvan zijn 335.000 personen kortdurig werkloos en zijn 259.000 personen langdurig werkloos. Een langdurig werkloze wordt door het CBS (z.d.) omschreven als een persoon die langer dan een jaar werkloos is. Langdurig werkloos zijn vormt een groot probleem voor het individu. Zo blijkt uit onderzoek van Crabtree (2014) dat één op de vijf Amerikanen die minimaal een jaar werkloos is een depressie heeft gehad. Daarnaast komt uit ditzelfde onderzoek naar voren dat hoe langer personen werkloos zijn, deze personen meer en meer gaan twijfelen of er op korte termijn een nieuwe baan wordt gevonden. Hierdoor zou de motivatie beïnvloedt kunnen worden om te blijven zoeken naar een

baan, waardoor de werklozen in de toekomst helemaal buiten de arbeidsmarkt kunnen vallen. Tevens zijn werknemers en kortdurig werklozen gelukkiger dan langdurig werklozen (Crabtree, 2014; Helliwell, Layard & Sachs, 2013).

Volgens Blonk, Twuijver, Ven & Hazelzet (2015) zijn er verschillende interventies waarbij werklozen worden begeleid naar werk, waarbij de effecten bij langdurig werklozen minder positief zijn dan bij de kortdurig werklozen.

Er is in dit onderzoek nog geen doelgroep gekozen, omdat er voor zowel de kortdurig werklozen als de langdurig werklozen voor- en nadelen zijn te benoemen. De groep werklozen bestaat dus uit alle personen tussen de 15 en 75 jaar die werkloos zijn, actief op zoek zijn naar werk, daarvoor direct beschikbaar zijn en recht hebben op een WW-uitkering.

1.3 Re-integratietrajecten en kansrijke initiatieven

Re-integratie betekent letterlijk: weer aan het werk gaan (Rijksoverheid, z.d.). De re-integratie wordt sinds 2011 anders ingevuld. Voor 2011 werden vooral werklozen weer aan een baan geholpen die een WW-uitkering hadden, echter nu wordt voornamelijk ingezet op gedeeltelijk arbeidsgeschikten en mensen met een bijstandsuitkering (Draak, 2014; Rijksoverheid, z.d.).

Toch zijn er vandaag de dag verschillende projecten waarbij werklozen worden begeleid naar werk. Vaak wordt eerst een intake gehouden om vervolgens een passend traject te kunnen kiezen (Blonk et al., 2015). Dit kunnen trajecten zijn waarbij de werkloze een baan als vrijwilliger krijgt aangeboden om werkervaring op te doen, maar het kan ook zijn dat de werkloze onder begeleiding gaat sporten en daarnaast begeleiding krijgt bij het zoeken van een nieuwe baan. Deze trajecten kunnen heel divers zijn, maar de vraag is of deze projecten ook werkelijk effectief zijn en of het dus zinvol is om dit in Eindhoven te gaan uitvoeren.

De Nederlandse organisatie Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO, 2015) heeft via wetenschappelijke literatuur, in het gemeentelijk domein Werk en Inkomen onderzocht wat de effectiviteit is van re-integratie. Daaruit is naar voren gekomen dat re-integratie een klein effect heeft op de kans van het vinden van een baan, maar ondanks dat dit klein is, is dit wel positief. Re-integratietrajecten leiden op korte termijn tot een kleinere kans op werk dan op lange termijn. Tijdens het volgen van een traject zijn werklozen niet zozeer bezig met het zoeken naar een baan, maar na afloop van het traject gaan de werklozen intensiever op zoek. Dit is niet het geval indien de werkloze geen re-integratietraject heeft gevolgd (Lammers, Kok & Wunsch, 2013).

Re-integratietrajecten blijken dus wel degelijk effectief te zijn, maar daarvoor moet wel gebruik worden gemaakt van het juiste traject.

Een re-integratietraject gericht op scholing blijkt niet het juiste traject te zijn. Uit onderzoeken van Blonk et al. (2015) en Koning (2012) wordt duidelijk dat scholing in de meeste gevallen het vinden van een baan niet bevordert. Dit kan verklaard worden aan de hand van het lock in-effect: "trajecten weerhouden cliënten ervan actief naar werk te zoeken, met als gevolg dat de kans op het vinden van een baan tijdelijk afneemt" (Koning, 2012).

Het verplichten van deelname aan een re-integratietraject is ook niet waarop moet worden ingezet. Uit onderzoek van Koning (2012) blijkt dat wanneer uitkeringsgerechtigden worden verplicht om deel te nemen aan een re-integratietraject een negatief effect heeft op het gevoel van de uitkeringsgerechtigde. Maar indien wordt 'gedreigd' met het feit dat de uitkeringsgerechtigde een re-integratietraject zou moeten volgen resulteert dit juist in een positief effect, de

uitkeringsgerechtigde heeft dan tot 40% meer kans op een baan. Daarnaast dragen regelmatige gesprekken over baanmogelijkheden en loonkostensubsidies bij aan het vinden van een baan op korte termijn.

Volgens Liu, Huang & Wang (2014) dragen interventies, gericht op het versterken van werkzoekend gedrag, significant bij aan de kans op betaald werk, maar deze interventies moeten dan wel gericht zijn op vaardigheden en motivatie van de deelnemer.

Tevens zouden programma's, die gericht zijn op psychische, fysieke en sociale aspecten, werkzoekenden kunnen helpen om sneller terug te keren naar werk (Crabtree, 2014).

Volgens Calvó-Armengol & Jackson (2004) en Van Hooft et al. (2005) loopt bij de helft van de werklozen het vinden van een nieuwe baan via het sociale netwerk. Daarnaast komt naar voren dat de kwaliteit van het netwerk van belang is om sneller een baan te kunnen vinden (Calvó-Armengol & Jackson, 2004).

Het sociale netwerk kan veranderen naarmate een persoon langer werkloos is. Vaak wordt dit netwerk kleiner en bestaat meer uit werklozen dan uit werkenden personen. Dit heeft een negatief effect op het vinden van een nieuwe baan, omdat deze in de meeste gevallen wordt gevonden via het sociale netwerk van werkenden (McArdle et al., 2007).

Wanneer vrijwilligerswerk wordt gedaan kan dit een negatief effect hebben met betrekking tot de afstand tot de arbeidsmarkt. Doordat de uitkeringsgerechtigden meer zin toekennen aan het vrijwilligerswerk dan aan betaald werk en de ontspannen sfeer als zeer prettig wordt ervaren, wordt de afstand tot de arbeidsmarkt vaak vergroot bij het doen van vrijwilligerswerk (Kampen, 2014). Vrijwilligerswerk kan wel positief zijn voor de uitkeringsgerechtigde zelf. Het kan namelijk bijdragen aan een toename van zelfvertrouwen, het doorbreekt de inactiviteit, de uitkeringsgerechtigden doen nieuwe contacten op en kunnen anderen helpen. Het laatstgenoemde punt kan ervoor zorgen dat de uitkeringsgerechtigden zich minder afhankelijk voelen (Kampen, 2014). Volgens Kampen (2014) kunnen deze punten ook negatief uitpakken en is niet met zekerheid te zeggen dat dit uitsluitend een positief effect heeft op de uitkeringsgerechtigden.

Uit bovenstaande informatie komt naar voren dat een re-integratietraject succesvol kan zijn wanneer ingezet wordt op het werkzoekend gedrag gericht op de vaardigheden en de motivatie van de werklozen. Daarnaast kan een traject gericht op het verbeteren van het sociale netwerk of psychische, fysieke en sociale aspecten de kans op het vinden van een baan verbeteren. In Eindhoven zouden deze aspecten dus onderdeel kunnen zijn van een re-integratietraject.

1.4 Best Practices

Het blijkt dus dat er verschillende voorbeelden zijn van re-integratietrajecten die effectief zijn voor uitkeringsgerechtigden. Maar voor dit onderzoek is het van belang om erachter te komen of re-integratietrajecten effectief zijn wanneer sport als middel wordt ingezet. Verschillende gemeenten in Nederland hebben dit al eens in de praktijk geprobeerd, waarbij geconcludeerd kan worden dat de sport talrijke mogelijkheden biedt om uitkeringsgerechtigden naar arbeidsparticipatie te helpen. Er is alleen één probleem: wetenschappelijk bewijs hiervoor ontbreekt (Asperen, 2016).

Hieronder worden een aantal praktijkvoorbeelden beschreven die als succesvol zijn beoordeeld door het NISB. Zo is bewegen als warming-up voor re-integratie (BWR) een landelijk erkende interventie.

Voor het BWR is er een samenwerkingsverband met sportverenigingen, Ergo Control en re-integratiebureau 2Work. Het is een traject dat wordt gegeven aan inwoners van Zutphen en Lochem die minimaal een jaar een bijstandsuitkering ontvangen, maar vaak hebben deze mensen meerdere problemen, zoals bijvoorbeeld schulden of psychische problemen (Warmink & Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen (NISB), 2014).

In Rotterdam is gebruik gemaakt van een soortgelijke aanpak: Bewegen Naar Werk. Dit traject is bedoeld voor langdurig werklozen met een bijstandsuitkering die potentie hebben om weer aan het werk te kunnen gaan. De deelnemers bouwen een dagritme op en gaan meer bewegen (Warmink & NISB, 2014).

In Eindhoven heeft het traject “Vooruit met topsporters” plaatsgevonden voor mensen tussen de 18 en 67 jaar die minimaal een jaar een bijstandsuitkering hebben. De deelnemers volgen het traject 3 maanden, stellen hun eigen doelen en maken een plan om deze doelen te kunnen bereiken. De deelnemers krijgen twee keer in de week groepsbegeleiding en een keer in de week vier uur sporten onder begeleiding van topsporters. Dit project is voornamelijk een voorschakeltraject en hierbij worden de deelnemers niet begeleid naar werk.

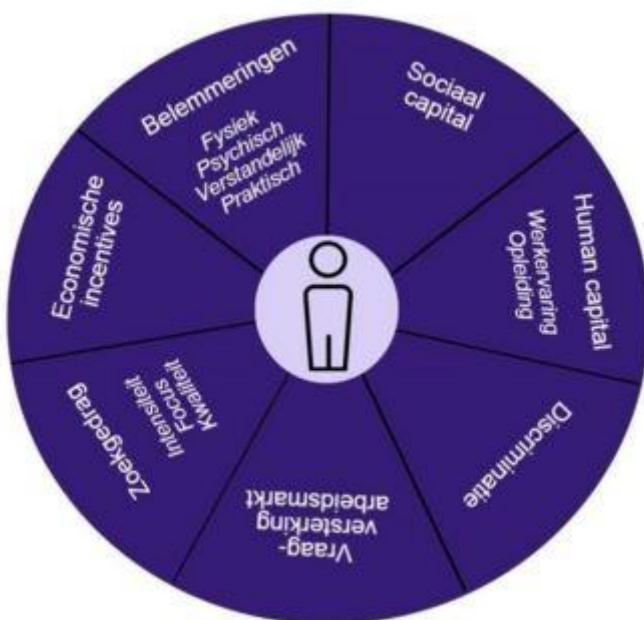
1.5 Theoretisch raamwerk

Om de eerdergenoemde praktijkvoorbeelden te kunnen beoordelen op de effectiviteit, wordt gebruik gemaakt van het model van Wanberg, Hough & Song (2002). Dit model gaat uit van zeven handelingsperspectieven die zijn terug te vinden in Figuur 2 (Wanberg, Hough & Song, 2002).

Toelichting van de handelingsperspectieven is beschreven in bijlage 1. Aan de hand van dit model zal worden gekeken op welke handelingsperspectieven diverse organisaties binnen de gemeente Eindhoven zouden willen inzetten. Wanneer de praktijkvoorbeelden van het NISB worden vergeleken

met het model van Wanberg, Hough & Song (2002), blijkt dat er wordt uitgegaan van de handelingsperspectieven Human capital, Sociaal capital en Belemmeringen (Asperen, 2016).

Per handelingsperspectief wordt nu gekeken naar de effectiviteit in de literatuur en in de praktijk. Ten eerste Human capital, dit zijn de werkervaring en de opleiding die iemand heeft. Zoals al eerder genoemd blijkt uit onderzoeken van Blonck et al. (2015) en Koning (2012) dat scholing de kans op een baan in de meeste gevallen niet bevordert. Echter in de praktijk blijkt dat wanneer de deelnemers bij een werkervaringsplaats worden neergezet en individueel worden begeleid, scholing wel effectief kan zijn (Asperen, 2016).



Figuur 2. Zeven handelingsperspectieven. Herdrukt van Predictive validity of multidisciplinary model of reemployment success, van Wanberg, Hough & Song (2002), Journal of applied psychology, 87, p. 1100-1120.

Vervolgens wordt gekeken naar Sociaal capital, de netwerken waarin mensen functioneren (Asperen, 2016). Volgens van Asperen (2016) is het niet alleen van belang dat de werkloze zijn/haar netwerk actief benut, maar ook dat mensen uit het netwerk de werkloze helpen en stimuleren bij het zoeken naar een baan.

Als laatste wordt gekeken naar Belemmeringen, deze kunnen verstandelijk, fysiek, praktisch of psychisch zijn en met re-integratietrajecten wordt ingezet op het wegnemen van deze belemmeringen. Dit gaat alleen lastig bij fysieke belemmeringen zoals handicaps, dus daar wordt ingezet op het versterken van sterke punten van een persoon in plaats van het wegnemen van deze belemmeringen. Daarnaast kan iemand fysiek niet fit zijn en een minder goede gezondheid hebben. Uit verschillende studies blijkt dat er dan kans is op werkloosheid. De meningen over of het trainen van fysieke fitheid effectief is om de kans op werkloosheid te verkleinen zijn verdeeld. Uit onderzoek van Schuringa (2010) komt naar voren dat er geen effect is, maar Bouman (2015) vindt hier wel een effect (Asperen, 2016). Bovendien valt op dat de praktijkvoorbeelden meestal niet het doel hebben om werklozen weer aan een baan te helpen, maar wordt ingezet op fit worden en het beïnvloeden van de motivatie (Asperen, 2016).

Deze 3 handelingsperspectieven zijn dus in de praktijk werkzaam en hier kan in Eindhoven ook op worden ingezet.

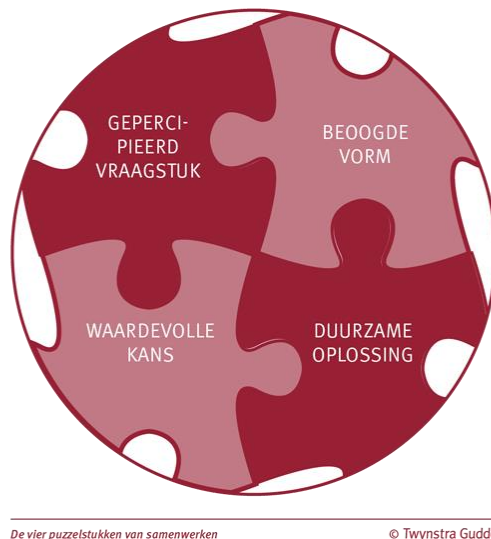
1.6 Samenwerking

Om een interventie met sport als middel op te kunnen starten is er samenwerking nodig binnen de gemeente en verschillende organisaties. Er kunnen bijvoorbeeld verbindingen worden gelegd tussen sport- en beweegaanbieders, onderwijs, gemeenten, GGD 's, het bedrijfsleven en welzijns- en zorginstellingen. Door verschillende sectoren bij elkaar te brengen is het bereik groter en kunnen kennis, financiën, aanbod en menskracht worden gebundeld (Sport en bewegen in de buurt, z.d.). Samenwerking kan worden beschreven als een gezamenlijke inzet om een specifiek doel te bereiken. Het begint dus allemaal met een gezamenlijk doel.

Voor een goede samenwerking is onderling vertrouwen van groot belang (Platform Shared Services bij de Overheid & Heuvel, z.d.). Bremekamp, Kaats, 2 & Vermeulen (2010) doen een aantal aanbevelingen die bij iedere samenwerking van belang zijn. Dit is onder andere het vergroten van vertrouwen, wat kan worden bewerkstelligd door oprechte interesse in de andere partij(en), openheid, transparantie, betrouwbaarheid en consistentie. Daarnaast moeten de machtsverschillen worden erkend en gebruikt, conflicten worden gebruikt, waarde-creatie worden gegarandeerd en gezorgd worden voor verbindend leiderschap. Vaak slagen organisaties er niet in om het eigenbelang los te laten en vertrouwen te ontwikkelen dat de samenwerking voor groei en verbetering kan zorgen.

Om een goede samenwerking en een win-winsituatie te bewerkstelligen dient er oprechte interesse te worden getoond in de partij(en) waarmee wordt samengewerkt, transparant te zijn over de voornemens van de organisatie en gevochten te worden voor de betrouwbaarheid van de eigen organisatie (Opheij & Kaats, 2011). Elke partij kijkt anders naar de samenwerking. De ene partij denkt vanuit het probleem, terwijl de ander de kansen ziet om samen meer te kunnen bereiken dan alleen. Weer een andere partij denkt aan de vorm van samenwerking en als laatste kan een partij de oplossing hebben om een betere situatie te creëren op langere termijn. Dit zijn door Opheij & Kaats (2011) gedefinieerd als de vier puzzelstukken van samenwerking, die zijn terug te vinden in Figuur 3 (Opheij & Kaats, 2011), waarbij alle partijen eigen belangen hebben. Het is de kunst om een

gezaamenlijk beeld te schetsen en te zorgen dat ieder puzzelstukje op zijn plek valt, want alleen zo kan een goede samenwerking tot stand worden gebracht. Voor dit onderzoek is het dus van belang dat alle betrokken partijen hetzelfde beeld krijgen met betrekking tot de interventie en dus op dezelfde lijn zitten bij de vier puzzelstukken. Er moet een gezaamenlijk project van worden gemaakt waarin elke partij haar bijdrage levert.



Figuur 3. [De vier puzzelstukken van samenwerken]. Herdrukt van Twynstra Gudde website, door Twynstra Gudde, z.d., verkregen van <https://www.twynstraguddekennisbank.nl/samenwerkingskunde/samenwerken-verbinden-van-belangen> Copyright z.d. door Twynstra Gudde.

In onderzoek van de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) (Platform Shared Services bij de Overheid & Heuvel, z.d.) worden zeven belangrijke onderdelen van samenwerking tussen gemeenten beschreven. Dit zijn: formuleer een gemeenschappelijke ambitie, zorg voor orde in het proces, zorg voor duidelijk leiderschap, maak ruimte voor evaluatie waarbij afgevraagd moet worden of het goede wordt gedaan, wordt dit goed gedaan en wordt dit goed gedaan met elkaar, investeer in onderlinge relaties, sta open voor vernieuwing en onthecht en verbindt.

Samenwerking is dus een lastig proces waar zeker voldoende aandacht aan dient te worden besteed. In het belang van dit onderzoek dient te worden gekeken hoe binnen de gemeente Eindhoven kan worden samengewerkt om een succesvolle interventie op te starten. Daarbij zorgt een intensieve samenwerking tussen sport en het sociale domein voor een grotere kans van slagen. Essentieel om dat te kunnen bewerkstelligen zijn het werken vanuit een gedeelde passie, het bespreekbaar maken van belangen, investeren in een duurzame relatie, draagvlak creëren en zorgen voor een betekenisvol proces (Oranje Fonds, NOC*NSF & Kenniscentrum Sport, z.d.). Dit onderzoek zal daarom ingaan op de invulling hiervan met als onderzoeksvraag: Wat is het ideale samenwerkingstraject voor de gemeente Eindhoven wanneer sport als middel wordt ingezet om de re-integratie van werklozen te bevorderen?

2. Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk wordt de methodologie van het onderzoek beschreven. De opbouw van het onderzoek, de populatie, de plaatsbepaling, de methodologie, de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek komen aan bod.

2.1 Opbouw van het onderzoek

Dit onderzoek is zowel verkennend als verklarend. Het is verkennend, omdat er nog weinig onderzoek is gedaan op het gebied sport als middel en de inzet van werklozen daarbij. In de praktijk zijn wel een aantal voorbeelden te noemen, maar bewijs over de werking hiervan ontbreekt nog. Daarnaast is het binnen de gemeente Eindhoven ook een compleet nieuwe insteek en is er nog geen samenwerking op dit gebied. Het onderzoek is verklarend, omdat met dit onderzoek getracht wordt een verklaring te zoeken waarom een samenwerking tot stand moet komen. Hiervoor is gebruikt gemaakt van een theoretisch raamwerk en wordt het waarom van de samenwerking verklaard aan de hand van het model van Wanberg, Hough & Song (2002) en het model van Opheij & Kaats (2011). Zo konden de antwoorden van verschillende organisaties met elkaar worden vergeleken om uiteindelijk een goed onderbouwd advies te kunnen geven.

Voor dit onderzoek is gekozen om gebruik te maken van kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek werd gedaan om meer verdieping en uitleg van antwoorden te kunnen verkrijgen van belangrijke personen van diverse organisaties.

2.2 Populatie

De totale onderzoekspopulatie van het onderzoek bestaat uit alle organisaties binnen Eindhoven die iets te maken hebben met sport of werklozen en de organisaties van de 9 praktijkvoorbeelden waar sport als middel wordt ingezet (Warmink, M., & Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen, 2014). De steekproef van het kwalitatief onderzoek is geselecteerd via een selectieve steekproef en bestaat uit verschillende organisaties die veel met werklozen, sport of vrijwilligers te maken hebben. Het betreft de volgende organisaties: de gemeente, een vrijwilligersbureau, het UWV en een stichting voor en door vrijwilligers binnen Eindhoven. Van de organisaties is gekozen om verantwoordelijken en/of deskundigen betreffende werklozen, vrijwilligers of sport als middel te interviewen. Er is gekozen voor deze organisaties, omdat zij divers te werk gaan maar toch allemaal iets met elkaar te maken hebben. Wanneer een interventie zou worden gestart, zijn dit ook de voornaamste partijen die zouden kunnen gaan samenwerken. Er zijn 10 verschillende organisaties benaderd, waarvan er uiteindelijk 8 hebben meegewerkt aan het onderzoek. Daarnaast is er een interview afgenomen met de projectcoördinator van Bewegen Naar Werk uit Rotterdam. Dit is gedaan om de antwoorden van de organisaties uit Eindhoven te kunnen vergelijken. De reden dat Bewegen Naar Werk is gevraagd, is dat het draaiende project in Rotterdam de meeste aansluiting heeft met dit onderzoek.

2.3 Plaatsbepaling

De dataverzameling van het praktijkonderzoek werd uitgevoerd van 06-03-2017 tot en met 16-03-2017. Er zijn 9 interviews afgenomen met belangrijke personen van verschillende organisaties. De interviews vonden plaats op diverse locaties in verband met vestigingen in verschillende delen van het land. De interviews werden afgenomen op de werkplekken van de geïnterviewden of op een neutrale locatie. Er werd zo veel mogelijk rekening gehouden met de tijd en mogelijkheden die de respondenten hadden zodat ze makkelijker konden deelnemen aan het onderzoek. In bijlage 4 is een

overzicht te vinden per interview van de datum, tijd en locatie. De interviews werden allemaal afgenomen in een rustige omgeving met weinig externe prikkels.

2.4 Methodologie

Met de diverse organisaties werd contact gezocht. Aan de organisatie werd verteld waarom het onderzoek plaatsvond, wat het inhield en waarom de organisatie was gekozen om deel te nemen. Wanneer de organisatie/persoon instemde om deel te nemen, werd een persoonlijke afspraak gemaakt om een interview af te nemen. De deelnemers werden ingelicht over het feit dat de interviews werden opgenomen. De opnames waren alleen beschikbaar voor de onderzoeker, waardoor de privacy van de deelnemers werd gewaarborgd.

Vervolgens werden semigestructureerde interviews afgenomen die ongeveer 20 tot 45 minuten duurden. De interviews werden afgenomen om de respondenten over hun eigen ideeën te laten spreken, om zo te achterhalen hoe zij over de samenwerking en handelingsperspectieven dachten.

De interviews werden opgenomen met audioapparatuur, waarna de opnames letterlijk werden getranscribeerd. De interviews werden gecodeerd en de respondenten kregen een nummer toegewezen zodat de anonimiteit werd gewaarborgd. De respondenten hadden de mogelijkheid om het onderzoek in te zien, nadat de opnames waren getranscribeerd.

2.5 Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te kunnen garanderen, werd ieder interview afgenomen door dezelfde persoon. De gespreksleider stelde zich neutraal op en door open vragen te stellen werden de respondenten niet in een bepaalde richting gestuurd. De details van de methodologie zijn duidelijk beschreven, zodat het onderzoek kan worden herhaald. Doordat gebruikt werd gemaakt van een semigestructureerd interview kan een volgende onderzoeker wel tot andere conclusies komen. Daarnaast is het ook mogelijk dat de respondenten andere antwoorden geven, dit in verband met het vragen naar meningen. De respondent kan anders reageren door bijvoorbeeld een positieve ervaring met een bepaalde organisatie en daardoor die wel als samenwerkingspartner noemen en een andere organisatie niet.

De gespreksleider vatte tijdens het gesprek verschillende keren samen wat er werd gezegd. Zo werd gecontroleerd of de gespreksleider de antwoorden van de respondent juist interpreteerde. Doordat de deelnemers werd verteld dat het interview anoniem was en er geen goede of slechte antwoorden waren, konden de deelnemers vrijuit spreken. Dit zorgt ervoor dat de subject bias wordt voorkomen (Gratton, Jones & Robinson, 2011).

Het model van Wanberg, Hough en Song (2002) en het model van Opheij & Kaats (2011) zijn als raamwerk gebruikt om in te gaan op de richting van een interventie en de samenwerking tussen verschillende partijen. Het model van Wanberg, Hough en Song (2002) is een veelgebruikt model wanneer onderzoek wordt gedaan naar werklozen, om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten is daarom ook gebruik gemaakt van dit model.

2.6 Validiteit

Om de validiteit van de interviews te kunnen waarborgen is het van belang dat de respondenten op de hoogte zijn van de vertrouwelijkheid van het interview (Gratton, Jones & Robinson, 2011).

Daarom werd, voorafgaand aan het interview, aan de respondenten verteld dat de interviews werden opgenomen, maar dat deze opnames alleen beschikbaar waren voor de onderzoeker.

Voordat gestart kon worden met de uitvoering van het praktijkonderzoek, heeft eerst het literatuuronderzoek plaatsgevonden. Op basis hiervan is een operationalisatieschema opgesteld (terug te vinden in bijlage 2), waarin de verschillende definities uit de onderzoeksvraag zijn beschreven en aan de hand hiervan is de vragenlijst opgesteld. Zo is uiteindelijk het meetinstrument ontwikkeld.

Om de face validity van dit onderzoek te kunnen vaststellen, zijn de onderzoeksmethode en het meetinstrument voorgelegd aan onderzoekers en vierdejaars studenten van Fontys Sporthogeschool. Het meetinstrument werd voorgelegd aan een onderzoeker en een aantal studenten. Deze personen moesten dan bedenken wat de onderzoeksvraag zou kunnen zijn. Doordat dit werd gedaan, kon worden gekeken of dit onderzoek ook echt meet wat het moet meten. De content validity werd gewaarborgd door het meetinstrument aan een onderzoeker van de Fontys Sporthogeschool voor te leggen en vervolgens werd het meetinstrument voorgelegd aan iemand van het Sociaal Domein die niet mee zou doen aan het onderzoek.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek beschreven. De resultaten worden per thema weergegeven, waarbij een deel van de resultaten worden beschreven aan de hand van de zeven handelingsperspectieven van Wanberg, Hough en Song (2002) en de puzzelstukjes van Opheij & Kaats (2011). Ter verduidelijking van de antwoorden worden quotes gebruikt die in de interviews naar voren zijn gekomen.

Om te kunnen achterhalen wat het ideale samenwerkingstraject is voor de gemeente Eindhoven wanneer sport als middel wordt ingezet om de re-integratie van werklozen te bevorderen (de interventie), zijn 8 interviews afgenomen. Omdat er in Rotterdam al een bestaand project liep met betrekking tot dit onderwerp is hier nog een extra interview gehouden ter vergelijking. De resultaten uit dit interview worden als laatste weergegeven in dit hoofdstuk. De interviews zijn afgenomen met sleutelfiguren van verschillende organisaties die te maken hebben met werklozen. Dit zijn de gemeente, een vrijwilligersbureau, het UWV, een stichting voor en door vrijwilligers en Rotterdam SportSupport. In het totaal zijn er dus 9 interviews afgenomen die tussen de 20 en 45 minuten duurden.

3.1 Kracht van sport en bewegen

Om te kunnen achterhalen hoe de respondenten tegenover sport en bewegen staan is gevraagd wat volgens hen de kracht van sport en bewegen is. Door vijf respondenten wordt fit zijn genoemd, sporten verbindt wordt vier keer benoemd en drie respondenten geven aan dat door het sporten nieuwe contacten worden opgedaan. Verder worden nog gezellig, grenzen verleggen, uit huis zijn en gezondheid genoemd.

3.2 Samenwerking

Vervolgens is ingegaan op de samenwerking. Er kwam duidelijk naar voren dat de meeste organisaties nog niet veel samenwerken, zeker niet op het gebied van sport. Er is één respondent die wel aangeeft al veel samen te werken met verschillende partijen, waaronder sport.

*“Nou dat is dan met name dat *anoniem* dan aangeeft van goh we hebben weer mensen nodig, we starten weer met een nieuwe groep voor ouderen in beweging of euh dan hebben ze met name dat ze informatie even sturen van oh der komt weer een nieuwe wandelclub of der komt weer een nieuwe dat” (Respondent 5).*

Het UWV, de gemeente en de sportclubs worden voornamelijk genoemd als partijen die nodig zijn in een samenwerkingsverband.

“Nou ik denk dat sowieso de interne sectoren sport en beweging en Sociaal Domein en Ruimtelijk Domein als drie-eenheid goed moeten samenwerken. Dat vind ik een voorwaarde al” (Respondent 4). Daarnaast komen vrijwilligersorganisaties, WJ Eindhoven, een participatiebedrijf, Summa, Fontys, Lumens, initiatiefrijke inwoners en een integratiebureau naar voren.

Wanneer wordt gekeken naar de puzzelstukjes van het model van Opheij en Kaats (2011), komt naar voren dat de respondenten er verschillend instaan. Zo wordt aangegeven dat er heel veel mogelijkheden zijn, terwijl iemand anders aangeeft dat het altijd lastig is om samen te werken. Ook wordt aangegeven dat er kleinschalig gestart moet worden, omdat het anders niet haalbaar is.

“Nou ik denk dat als je dit soort dingen gaat doen dat je altijd klein moet beginnen dus je moet het nooit te groot maken, daar zijn wij goed in namelijk. Klein, want klein heeft een sneeuwbaaleffect” (Respondent 4).

Zowel respondent 2 als respondent 5 geven aan dat de inwoner centraal moet staan en dat ze een kans zien om verbindingen te leggen tussen diverse partijen.

“We zijn op alle mogelijke manieren aan het kijken om verbindingen te leggen en dit zou dan weer een extra gelegenheid zijn waarbij die verbinding er is tussen die partijen” (Respondent 2).

Als laatste wordt nog gezegd dat er een grote kans wordt gezien om het gemeenschapsgeld efficiënter in te zetten.

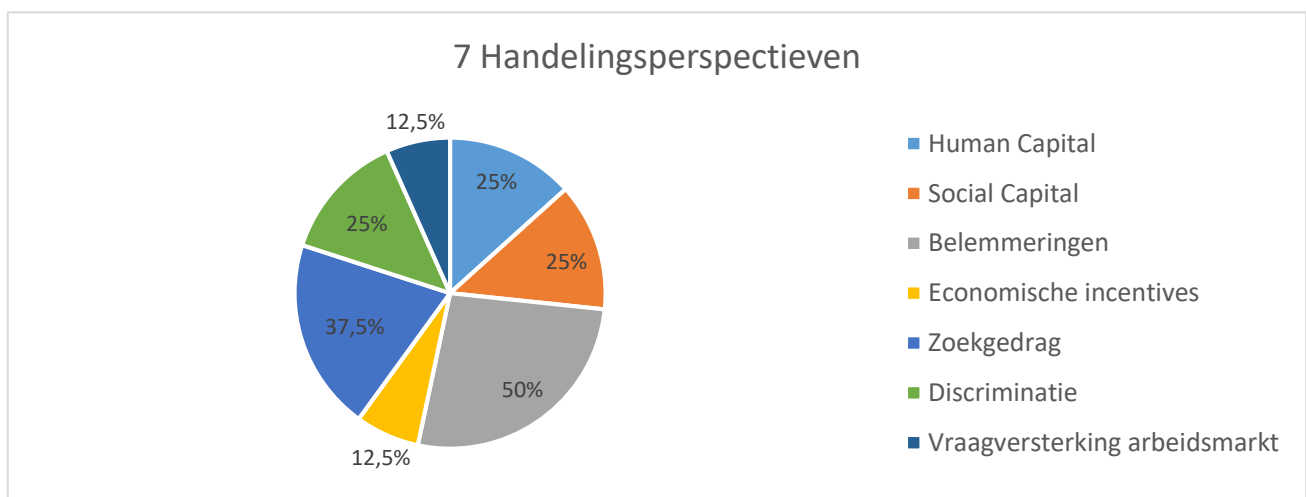
Ook over de manier van samenwerken lopen de meningen uiteen. Zo willen er twee respondenten een werkgroep met vertegenwoordigers van alle organisaties, maar willen twee anderen een kartrekker/projectleider die de eindverantwoordelijkheid heeft. Respondent 2 geeft aan die rol op zich te willen nemen.

“Nou het zou eigenlijk wel mooi zijn denk ik als er een soort van groep, werkgroep zou zijn met vertegenwoordigers van alle organisaties, er zit een generalist in, er zit een adviseur werk van het UWV, er zit een specialist participatie in van de gemeente” (Respondent 8).

Daarnaast wordt door een van de organisaties aangegeven dat ze mensen willen leveren en mee willen denken over een passend aanbod. De overige 3 organisaties geven geen duidelijk antwoord op de vraag.

3.3 Zeven handelingsperspectieven

De respondenten kregen het model van de zeven handelingsperspectieven voorgelegd waarna aan hen werd gevraagd waar zij dachten dat het best op ingezet kon worden met betrekking tot de interventie. De respondenten hadden de mogelijkheid om een of meerdere antwoorden te geven. De antwoorden zijn weergegeven in figuur 4.



Figuur 4. Inzet van de interventie gezien de 7 handelingsperspectieven in percentages (n. 8).

Uit figuur 4 blijkt dat de meeste respondent willen inzetten op de Belemmeringen en Zoekgedrag. Discriminatie, Human capital en Sociaal capital worden daarna het vaakst genoemd. Economische incentives en Vraagversterking van de arbeidsmarkt worden beduidend minder benoemd.

Respondent 4 geeft aan dat op alle terreinen moet worden ingezet, maar vervolgens worden Zoekgedrag, Human capital en Discriminatie genoemd. In het figuur is uitgegaan van de drie handelingsperspectieven die de respondent noemt. Deze persoon is van mening dat werkloosheid niet op zichzelf staat en de werkloze meerdere problemen heeft dan alleen werkloos zijn.

3.4 Doelstelling en succesfactoren

Door twee respondenten wordt gezegd, dat het weer aan het werk gaan de primaire doelstelling moet zijn. Wanneer dit niet haalbaar is moet worden gekeken naar het hoogst haalbare en moet gestuurd worden op de autonomie. Respondent 5 geeft aan dat er moet worden gestreefd dat zo veel mogelijk mensen weer mee kunnen doen op hun eigen hoogst haalbare manier. Zelfvertrouwen opdoen en een stukje imagoverbetering van de eigen organisatie wordt als doelstelling genoemd door respondent 8.

Een enkeling zou het al mooi vinden als er een aantal sportaanbieders zijn die mee willen werken aan de interventie, terwijl een ander enthousiasme bij de deelnemers wil bereiken om de interventie vanuit daar verder te verspreiden.

“Dat inwoners enthousiast worden en dat het een soort olievlek wordt zegmaar. Dat een paar mensen gaan deelnemen en dat ze zo enthousiast zijn daarover dat ze het aan meer mensen doorgeven” (Respondent 2).

Ook zijn er twee respondenten die het vooral vanuit de eigen organisatie bekijken. Zo wil de een het urban sportpark realiseren waar de werklozen kunnen sporten, vrijwilligerswerk kunnen doen of dagbesteding hebben. Respondent 3 zou graag bereiken dat de werklozen vrijwilligerswerk kunnen doen bij sportverenigingen en dat ze in ruil daarvoor korting krijgen om te sporten.

Vervolgens is de respondenten gevraagd, wat er absoluut niet mag ontbreken om de interventie tot een succes te laten worden. Waarbij wordt aangegeven dat de focus op werk moet liggen, maar ook dat de werklozen centraal moeten staan. Dit houdt in dat de belangen van de werklozen voorop moeten staan en niet alleen moet worden gekeken vanuit de doelstellingen die de organisaties willen behalen. Ook wordt aangegeven dat er een gemeenschappelijk doel moet zijn en de samenwerking niet mag ontbreken. Daarnaast moet er een karttrekker zijn die structuur biedt. Respondenten 4 en 8 geven aan dat er deskundige begeleiding en een groepsbenadering moeten zijn. Als laatste wordt aangegeven dat er evaluatie moet plaatsvinden om een continu verbeteringsproces in gang te zetten

Op de vraag wanneer de interventie succesvol zou zijn, worden andere antwoorden gegeven dan op welke doelstelling er bereikt moet worden. Wel wordt weer de uitstroom naar werk benoemd door de respondenten die dit ook als doelstelling hadden, maar zijn er ook andere respondenten die aangeven dat het succesvol zou zijn als er uitstroom is naar werk. Naast de uitstroom naar werk is het ook succesvol als het welzijn van de werklozen is bevorderd. Net als het doen van vrijwilligerswerk, het krijgen van een dagritme of als het beter gaat met de inwoner als uitkomst succesvol zouden zijn. Respondent 3 vindt de interventie succesvol als de werklozen door de interventie een reële kans hebben op een betaalde baan. Terwijl een ander al tevreden is als de mensen de weg naar het product weten te vinden.

“Je hebt een hele zware categorie waarvan never nooit aan werk komen, dat noemen we dan mensen die ons nodig hebben echt als vangnet, maar daar zeg je van daar is meedoen veel belangrijker als resultaat, dus het blijven meedoen omdat geluk in het leven en daardoor ook minder kosten in de tweedelijnszorg, alle beschermd wonen, huishoudelijke hulp dan is dat succesvol” (Respondent 4).

“Uiteindelijk draait het hier natuurlijk altijd om de uitstroom naar werk. Aan de andere kant hebben we ook klanten in ons bestand waarvan we al blij zouden zijn als ze vrijwilligerswerk gingen doen of andere activiteiten die iets van een dagritme zouden betekenen, maar dat is moeilijker te meten” (Respondent 8).

3.5 Bewegen Naar Werk

Ter vergelijking van de resultaten van de interviews binnen de gemeente Eindhoven is er een interview afgenomen met een lopend project betreffende de re-integratie van werklozen: Bewegen Naar Werk. Hier wordt momenteel samengewerkt met verenigingen, vrijwilligerspartijen, profclubs en een mentale trainingsorganisatie.

Bewegen Naar Werk geeft aan dat je elkaar kunt versterken door samen te werken en wil nu ook nog samenwerking gaan zoeken om ervoor te zorgen dat iedere partij bij zijn leest blijft. Dit onderstreept het belang van een goede samenwerking. Bij Bewegen Naar Werk wordt momenteel voornamelijk ingezet op de Belemmeringen en Sociaal capital.

Bij respondent 9 is gevraagd naar de succesfactoren en knelpunten van het programma. Als succesfactoren worden een goede trainer/lifecoach, de groepsdynamiek, de informele sfeer van een sportvereniging en het sporten zelf genoemd. Uitval, continue in ontwikkeling en wie gaat wat betalen worden als knelpunten ervaren. *“We willen dus heel graag samenwerken bijvoorbeeld met welzijn als partij, maar omdat er nu los wordt aanbesteed gaat het altijd om geld natuurlijk he. Dat de samenwerking nu nog in de weg staat” (Respondent 9).*

De organisatie bij Bewegen Naar Werk zit zo in elkaar dat de deelnemers na het project moeten doorstromen naar een werkervaringsplaats en met het project willen ze dan ook bereiken dat ze daar klaar voor zijn en willen ze inspelen op de levensmotivatie om het geloof in jezelf te kunnen verbeteren.

Het project is volgens de respondent van Bewegen Naar Werk al succesvol als ze de mensen weer kunnen laten lachen en als ze stappen maken.

Om dit alles te kunnen bereiken wordt aangegeven dat er door iemand lef moet worden getoond om bij elkaar te gaan zitten.

“De gemeente heeft gewoon in het begin heel veel lef getoond om samen te werken met sport en cultuur en de afdeling werk. Want dat is eigenlijk niet echt normaal. En de waarde in zien van sport, los van dat het gewoon goed is om te sporten natuurlijk. Maar ook wat het kan betekenen in andere gebieden want je hebt natuurlijk cluster MO en daar zit dan sport en cultuur onder, welzijn, zorg en dan heb je werk en alles. Maar die gebieden werken eigenlijk niet echt met elkaar samen op dit moment binnen Rotterdam” (Respondent 9).

4. Discussie

In dit hoofdstuk worden de opvallende resultaten van het onderzoek beschreven en geïnterpreteerd. Vervolgens wordt kritisch teruggekeken op het uitgevoerde onderzoek.

4.1 Opvallende resultaten

Er zijn in dit onderzoek 8 verschillende organisaties binnen Eindhoven geïnterviewd, waardoor de antwoorden regelmatig ver uit elkaar liggen. Dit maakt het lastig om een algemeen beeld te schetsen, maar er zijn wel een aantal overeenkomsten en opvallende verschillen te zien die zeer waardevol zijn voor het onderzoek.

4.1.1 Vergelijking met theoretisch raamwerk

De zeven handelingsperspectieven van Wanberg, Hough en Song (2002) zijn in dit onderzoek als theoretisch raamwerk gebruikt om te kijken waar de verschillende organisaties op in zouden willen zetten met een project gericht op sport als middel om re-integratie van werklozen te bevorderen. Uit het onderzoek blijkt dat de organisaties in Eindhoven voornamelijk in willen zetten op Belemmeringen en Zoekgedrag. In Rotterdam wordt vooral ingezet op de Belemmeringen en wanneer wordt gekeken naar de overige bestaande projecten is te zien dat daar ook voornamelijk wordt ingezet op Belemmeringen (Asperen, 2016). Opvallend is dat het Zoekgedrag wat in Eindhoven naar voren komt, niet de inzet is van de bestaande projecten. Wanneer dit wordt gekoppeld aan eerdere literatuur blijkt dat Liu, Huang & Wang (2014) ook de effectiviteit inzien van het versterken van het Zoekgedrag. Er zou dus op basis van deze bevindingen in Eindhoven ingezet kunnen worden op zowel de Belemmeringen als het Zoekgedrag.

Wat verder nog opvalt is dat Calvó-Armengol & Jackson (2004), Van Hooft et al. (2005) en McArdle et al. (2007) aangeven dat het merendeel van de werklozen een nieuwe baan vindt via het sociale netwerk. Je zou dus kunnen verwachten dat het inzetten op Sociaal capital ook effectief kan zijn. Dit wordt ook beaamd door van Asperen (2016) en Bewegen Naar Werk (interview respondent 9, 2017). Waarom dit perspectief niet door de respondenten wordt benoemd, is niet onderzocht, maar op basis van deze diverse bronnen is het zeker belangrijk om te overwegen op Sociaal capital in te zetten.

Wanneer wordt gekeken naar de vier puzzelstukjes, problemen, kansen, oplossingen en manieren van samenwerken (Opheij & Kaats, 2014), wordt duidelijk dat het merendeel van de respondenten problemen en kansen zien bij het starten van een project. Oplossingen die het project met zich mee zou kunnen brengen worden nauwelijks benoemd door de respondenten. Wel hebben de meeste respondenten een duidelijk beeld van de manier van samenwerken. Wat opvallend is, is dat de problemen, kansen, oplossingen en manieren van samenwerken die de respondenten zien, ver uit elkaar liggen. Zo ziet de een veel mogelijkheden en geeft de ander aan dat het altijd lastig is om samen te werken. Om een succesvolle samenwerking tot stand te kunnen brengen is het van belang dat er een gezamenlijk beeld ontstaat over deze vier puzzelstukjes (Opheij & Kaats, 2011). In de toekomst zullen de partijen dan ook samen moeten komen om hier nogmaals over te spreken, zodat ze dichterbij elkaar komen.

4.1.2 Vergelijking doelstelling en succes

Veel respondenten geven bij de vraag naar de doelstelling een antwoord dat gericht is op het project en het eindresultaat, zoals het vinden van een baan. Maar als gevraagd wordt wanneer het project

succesvol is kijken die respondenten voornamelijk naar de werklozen zelf. Bijvoorbeeld dat het beter gaat met de werklozen of dat ze opbloeien en ontwikkelen. Dit zou kunnen komen doordat de doelstelling wordt bekeken vanuit de baan die de respondenten hebben en de taken die ze daarbij moeten vervullen. Als wordt gevraagd naar wanneer het project succesvol is, bekijken de respondenten het meer vanuit persoonlijk oogpunt. Het is dan ook in de toekomst van belang dat er een duidelijke doelstelling wordt geformuleerd en wordt afgesproken wanneer het project succesvol is. Zo kan getoetst worden of het project doorgezet of gestopt moet worden.

4.1.3 Uitdagingen van de samenwerking

Opvallend is dat de helft van de ondervraagde organisaties momenteel nog niet samenwerkt met andere organisaties. Maar juist door verschillende sectoren bij elkaar kan er meer bereikt worden en krachten worden gebundeld (Sport en bewegen in de buurt, z.d.).

De andere helft werkt al wel samen, twee van die organisaties geven wel aan dat het lastig is om met sport samen te werken of dat ze nog niet met sport samenwerken. Dit zou kunnen komen doordat de organisaties nauwelijks bekend zijn met de afdeling sport binnen de gemeente. Ze weten hierdoor ook niet bij wie ze zouden moeten zijn wanneer ze eventueel zouden willen samenwerken. Door diverse respondenten wordt namelijk in de interviews benoemd dat ze niet weten tot welke sector de afdeling Sport behoort, wie hier aanspreekpunt van is en/of wat de afdeling Sport doet.

Respondent 6 geeft wel aan al samen te werken met sport en is bezig om dit verder te ontwikkelen. Dit is goed voor de totstandkoming van de samenwerking, omdat deze respondent zich bezighoudt met het beleid van de gemeente Eindhoven. Echter is het wel zo dat deze respondent in het verleden zelf werkzaam is geweest binnen de afdeling sport. Het zou dus hierdoor kunnen komen dat de samenwerking eerder wordt gezocht dan door de andere respondenten.

Respondenten 2 en 7 werken nog niet samen, maar hebben recent wel de vraag gekregen van hun leidinggevende of de samenwerking met sport gezocht kan worden, omdat veel sportaccommodaties overdag leeg staan. Ook dit is positief voor het onderzoek, omdat voor deze interventie eventueel leegstaande sportaccommodaties overdag gebruikt zouden kunnen worden.

Vervolgens ging het in de interviews over de partijen die samen zouden moeten werken voor een succesvol project. Er werden veel verschillende partijen genoemd, maar alleen respondent 7 noemt het belang van het mentale aspect in de samenwerking. Dit houdt in dat voor een succesvolle interventie, de koppeling met sport en mentale begeleiding van de werklozen moet worden gemaakt. De overige respondenten benoemen dit niet. Dit zou kunnen komen doordat ze hier geen eerdere ervaring mee hebben gehad of dit gewoonweg niet belangrijk genoeg vinden. In Rotterdam wordt ook samengewerkt met een mentale trainingsorganisatie. Daar wordt aangegeven dat dit van groot belang is, omdat de werklozen ook mentale begeleiding nodig hebben en een sportcoach is daar niet voldoende bekwaam voor. Crabtree (2014) is van mening dat interventies gericht op psychische aspecten werkzoekenden eerder aan een baan helpen. Op basis van deze informatie zou dit dus ook kunnen worden meegenomen wanneer wordt gestart met een interventie in Eindhoven. Wat opvalt is dat de organisaties waarmee in Rotterdam succesvol wordt samengewerkt niet of nauwelijks genoemd worden door de organisaties uit Eindhoven als mogelijke samenwerkingspartners. In Rotterdam wordt momenteel samengewerkt met verenigingen, vrijwilligerspartijen, profclubs en zoals eerder al genoemd een mentale trainingsorganisatie. De respondent uit Rotterdam geeft aan dat deze partijen erg belangrijk zijn binnen het project en het is

dus belangrijk om hier in Eindhoven te kijken of deze partijen ook kunnen worden meegenomen in de samenwerking.

Als samenwerkingspartner wordt de gemeente genoemd door respondenten 1, 2 en 4. Opmerkelijk is dat respondent 1 al samenwerkt met de gemeente en respondenten 2 en 4 zelf werkzaam zijn binnen een afdeling van de gemeente. Door de overige partijen wordt de gemeente niet als samenwerkingspartner benoemd en het lijkt er dus op dat alleen aan de gemeente wordt gedacht als hier al enige vorm van samenwerking mee is. Dit kan echter een belangrijke partner zijn op het gebied van kennis en het gebruiken van diverse (sport)faciliteiten.

Een vrijwilligersbureau in Eindhoven noemt zichzelf niet als samenwerkingspartner, omdat het bureau aangeeft voornamelijk vacatures voor vrijwilligers te beheren. Zij ziet enkel een informerende rol voor zich, waarbij het bureau vrijwilligers kan wijzen op het project. Dit is merkwaardig te noemen, omdat bij Bewegen Naar Werk vrijwilligersorganisaties belangrijke partners zijn binnen het project. De werklozen kunnen ook via die organisaties vrijwilligerswerk doen en zijn niet verplicht om vrijwilligerswerk bij een sportvereniging uit te voeren. Dit maakt het project passender bij het individu, iedereen kan kiezen bij wat voor soort organisatie vrijwilligerswerk wordt gedaan.

Bewegen Naar Werk benadrukt de samenwerking zodat iedereen kan doen waar die goed in is en zodat de werklozen het beste worden geholpen en vooruit kunnen.

4.1.4 Succesfactoren en knelpunten

Omdat Bewegen Naar Werk inmiddels vier jaar draait zijn de succesfactoren en knelpunten van het programma besproken. De succesfactoren die naar voren komen zijn, een goede trainer/lifecoach, de groepsdynamiek, de informele sfeer van een sportvereniging en het sporten zelf. Om een succesvol project op te starten in Eindhoven zullen deze factoren dus zeker aanwezig moeten zijn. Het werken in een groep wordt ook benoemd door een van de respondenten uit Eindhoven en daarnaast zien alle respondenten voordelen van sporten. Werklozen die vroegtijdig stoppen met het project, de continue ontwikkeling en wie gaat wat betalen worden als knelpunten ervaren. Uitval is lastig te voorkomen, maar hier dient dus wel rekening mee te worden gehouden. Door een aantal respondenten uit Eindhoven wordt ook benoemd dat uitval niet geheel te voorkomen is en dat daar altijd rekening mee zal moeten worden gehouden. Ook zal het project in het begin natuurlijk in het teken van ontwikkeling staan, maar belangrijk is dat vooraf goed wordt nagedacht wat er bereikt moet worden, hoe dit behaald gaat worden, wie wat gaat betalen en dat er wordt gekeken naar onder andere Bewegen Naar Werk.

4.2 Kritische terugblik op het onderzoek

De interviews duurden tussen de 20 tot 45 minuten. Er waren een paar interviews die ongeveer 20 minuten duurden, maar dit heeft geen invloed gehad op de resultaten. Dit kwam doordat de respondenten een heel duidelijk beeld hadden bij het onderwerp en hadden al goed voor ogen hoe zij daarin stonden als organisatie, zoals ook respondent 7. Die gaf voornamelijk antwoorden vanuit de eigen functie en vakgebied. Er was voor deze respondent een heel duidelijk beeld waar niet vanaf werd geweken, waardoor het interview ook niet lang duurde. Wanneer deze partij wordt betrokken bij het project is het van belang dat er wel overeenstemming kan worden gevonden met de andere partijen om een goede samenwerking tot stand te brengen.

Daarnaast is er nog een interview afgenomen dat door omstandigheden binnen een half uur moest zijn afgerond. Daar zijn wel bruikbare antwoorden naar voren gekomen, maar als er geen tijdslimiet

was had er meer kunnen worden doorgevraagd. Hier is dus niet doorgevraagd tot bevrediging, maar er kwam wel duidelijk naar voren hoe deze partij tegenover de samenwerking en het project stond.

De vraag over problemen, kansen en oplossingen van het project bleek lastig te beantwoorden. Dit zou kunnen komen door de vraagstelling. Maar daarbij is ook weer een kanttekening te plaatsen. Bij respondenten 2 en 6 zijn alle drie de aspecten namelijk apart bevraagd, waarbij respondent 6 wel antwoord geeft op alle aspecten maar respondent 2 doet dit niet. De vraag is dus of alle puzzelstukjes apart moeten worden bevraagd of niet. Wanneer de puzzelstukjes een voor een worden behandeld, wordt in de meeste gevallen wel een beeld verkregen van alle puzzelstukjes. Maar voor dit onderzoek was het juist van belang om erachter te komen welk puzzelstukje het meest naar voren kwam en wat voor beeld de respondenten daarbij hadden. Dit is helaas ook niet helemaal duidelijk geworden.

Omdat van tevoren al werd gedacht dat de manier van samenwerken moeilijk te definiëren was, is dit puzzelstukje al als aparte vraag meegenomen in het interview. Ook nu dit apart werd gevraagd, bleek het nog niet even gemakkelijk voor de respondenten om hier een antwoord op te geven. Wanneer dit onderzoek in de toekomst herhaald zou worden, dienen de vragen met betrekking tot het model wellicht anders te worden gesteld. Dit zou ingevuld kunnen worden door het model te tonen en daarbij uitleg te geven, zodat de respondenten makkelijker antwoord kunnen geven op de vragen.

Omdat het onderzoek zich in eerste instantie voornamelijk richt op de samenwerking, is de respondenten niet gevraagd op welke groep werklozen zij zich zouden willen richten. In de literatuur staat wel een doelgroep beschreven waarvoor in dit onderzoek gekozen zou worden op basis van verschillende bronnen. Maar het was een mooie aanvulling geweest om te kijken op welke doelgroep de diverse organisaties zich zouden willen richten, omdat zij ook in direct contact staan met de verschillende groepen werklozen. Overigens is de vraag bij respondent 8 wel gesteld, maar die gaf aan dilemma's te zien. De verschillende doelgroepen hebben allemaal hun voor- en nadelen en daar zou volgens deze respondent een goede afweging in moeten worden gemaakt.

Doordat er naast de organisaties in Eindhoven ook nog een interview is afgenomen met iemand van het project Bewegen Naar Werk kon er een goede vergelijking worden gemaakt. Omdat Bewegen Naar Werk een succesvol project is wat al enkele jaren loopt kunnen daarvan succes- en faalfactoren worden meegenomen om straks hier in Eindhoven te kunnen starten. Dit heeft het onderzoek dus een stuk sterker gemaakt door niet alleen de vergelijking te maken met de literatuur, maar ook met de praktijk.

5. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag: Wat is het ideale samenwerkingstraject binnen de gemeente Eindhoven wanneer sport als middel wordt ingezet om de re-integratie van werklozen te bevorderen?

Het ideale samenwerkingstraject is moeilijk te beschrijven, omdat alle organisaties eigen belangen hebben en de samenwerking anders voor zich zien. Echter kunnen wel een aantal voorwaarden worden benoemd, die voortkomen uit de resultaten, om het ideale samenwerkingstraject te realiseren. Zo zou er een werkgroep met daarin een projectleider moeten worden samengesteld. Dit voor een goede vertegenwoordiging van diverse organisaties en om de structuur te bewaren in het samenwerkingsproces. Bij Bewegen Naar Werk wordt er ook gebruik gemaakt van een projectleider. Daarnaast blijkt uit de resultaten dat het project kleinschalig moet worden gestart om zo enthousiasme te creëren bij de werklozen, moet de werkloze centraal staan en dient er een groepsbenadering te zijn. Het belang van de groepsbenadering wordt ook door Bewegen Naar Werk genoemd.

Maar misschien wel het belangrijkste aspect dat naar voren komt uit de interviews is dat de focus altijd op werk moet liggen. Dit zal uiteindelijk te allen tijde het (onderliggende) doel zijn, omdat het project iets moet opleveren om het draaiende te houden. Wanneer deze focus mist, zullen niet alle organisaties geld beschikbaar willen blijven stellen en mee willen werken aan het project. Bovendien wordt het klaarstomen voor een werkervaringsplaats en uiteindelijk doorstromen naar werk als doelstelling benoemd door Bewegen Naar Werk.

Het ideale samenwerkingstraject voor de gemeente Eindhoven wanneer sport als middel wordt ingezet om de re-integratie van werklozen te bevorderen omvat dus een werkgroep met een projectleider, waarbij het project kleinschalig wordt opgestart. De werkloze staat daarbij centraal, er is een groepsbenadering en de focus ligt op werk. Om dit te bereiken zal er ten eerste lef moeten worden getoond om samen te gaan werken.

6. Aanbevelingen

Aan de hand van de resultaten, discussie en conclusie kunnen er vier aanbevelingen worden gedaan om dit praktijkonderzoek een vervolg te geven.

6.1 Projectleider(s) aanstellen en werkgroep vormen

Ten eerste kan er een kartrekker worden gezocht die moet gaan zorgen dat de samenwerking van de grond komt. Dit betekent dat er iemand moet worden aangesteld, die zich hiermee bezig gaat houden, wat op verschillende manieren kan worden vormgegeven. Een eerste optie zou kunnen zijn dat iemand die werkzaam is bij Eindhoven Sport dit gaat doen. Aangezien Eindhoven Sport heeft aangegeven meer op het sociale vlak te willen gaan betekenen zou dit project hier goed inpassen. Er zou iemand kunnen worden aangesteld om onder andere dit onderzoek een vervolg te geven door gedeeltelijk werkzaam te zijn bij Eindhoven Sport en gedeeltelijk bij het Sociaal Domein. Op deze manier kunnen de contacten makkelijker worden gemaakt en is ook voor andere organisaties in de gemeente duidelijk wie het aanspreekpunt is op het gebied van sport.

Een andere optie is om binnen de deelnemende organisaties van dit onderzoek een enthousiast persoon te zoeken die veel interesse heeft in het project. Enthousiasme bij de projectleider kan ervoor zorgen dat anderen het enthousiasme overnemen en eerder meewerken en zich in willen zetten om het project te kunnen opstarten (Hitters, Thé & Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen, 2015). Respondent 2 heeft duidelijk in het interview aangegeven iets in dit project te zien en eventueel projectleider te willen worden. Er straalde veel enthousiasme vanaf en dit idee kwam van de respondent zelf. Een vervolgstap zou dus kunnen zijn om deze respondent te benaderen om te kijken of hier nog steeds iets in gezien wordt.

Maar het meest ideale zou zijn als er gedeeld projectleiderschap komt. Dit betekent dat een persoon werkzaam bij Eindhoven Sport dit samen met een persoon van het Sociaal Domein, bijvoorbeeld respondent 2, dit project gaat leiden. Dit wordt ook benoemd door een respondent. Zo wordt voorkomen dat er één partij is die alles moet regelen, kunnen de handen ineen worden gestoken (zie aanbeveling 4) en zal de sector Sport bekender worden binnen Eindhoven.

Vervolgens zal Eindhoven Sport op korte termijn een sessie dienen te organiseren met de partijen die in de interviews worden genoemd door de respondenten uit Eindhoven en de projectleider van Bewegen Naar Werk. Uit het onderzoek is gebleken dat dit de gemeente, het UWV, een vrijwilligersorganisatie, een mentale trainingsorganisatie en WIJ Eindhoven zouden moeten zijn. Het kan natuurlijk zijn dat er nog andere partijen naar voren komen of dat een aantal van deze organisaties afvallen wanneer wordt samengezeten met eerdergenoemde organisaties. Er moet in ieder geval worden gekeken waar, een wijk of stadsdeel, en met welke partijen er op korte termijn kansen liggen om een pilot te kunnen starten. Idealiter zijn dit de bovengenoemde partijen, maar het is wel van belang dat er op korte termijn wordt gestart en dat die partijen dit mogelijk kunnen maken. Daarnaast moeten de organisaties een gezamenlijk beeld gaan krijgen over de puzzelstukjes (problemen, kansen, oplossingen en de vorm van de samenwerking). Omdat de vragen hierover in het onderzoek lastig bleken te beantwoorden, zouden de projectleiders en de deelnemende organisaties in een gezamenlijk gesprek de visie ten opzichte van de puzzelstukjes moeten vormgeven.

Aanvullend kan er nog een gesprek plaatsvinden met het project Bewegen Naar Werk om meer informatie te verkrijgen over hun manier van werken. Dit dient plaats te vinden in de periode tot de jaarwisseling.

6.2 Pilot starten

De tweede aanbeveling is het starten van een pilot. Uit het onderzoek is gebleken dat binnen Eindhoven het beste kan worden ingezet op de Belemmeringen en het Zoekgedrag. Met de projectleider en de werkgroep zal dan ook moeten worden gesproken over de verdere invulling van de pilot. Daarbij is het belangrijk dat wordt ingezet op de Belemmeringen en het Zoekgedrag. De werkloze moet centraal staan, er moet in een groep worden gewerkt en de focus moet op werk liggen. Deze factoren moeten dus worden ingepast in het programma en de pilot moet vervolgens klein worden opgestart. Op deze manier kan met een aantal werklozen worden gekeken wat de succesfactoren zijn en waar de knelpunten zitten. Aan de hand hiervan kan worden besloten om het project verder uit te werken of in het slechtste geval te stoppen. Maar omdat er veel voordelen zijn te behalen en dit ook terug te zien is bij Bewegen Naar Werk is het zeker waardevol om het in ieder geval te proberen.

6.3 Beleidsplan schrijven

Als derde wordt aanbevolen om een duidelijk plan te schrijven om het project in het sportbeleid te kunnen integreren. In het interview met respondent 6 is al gekeken of er ruimte was in het beleidsplan. Hier blijkt ruimte voor te zijn, zoals ook al beschreven in de literatuur (Gemeente Eindhoven, 2016). Het lastige is dat er momenteel wordt gewerkt aan het schrijven van het uitvoeringsplan en dat dit project dus niet meer mee kan worden genomen in dat plan. Om dit in de toekomst wel op te nemen in het beleid, zodat er dus ruimte, tijd en geld kan worden vrijgemaakt in de gemeente, is het belangrijk dat dit wel gedaan wordt. Respondent 6 zou dit eventueel kunnen doen, gezien de ervaring op het gebied van sport en recentelijk met het schrijven van het sportbeleid. Daarvoor dient deze persoon dus benaderd te worden en moet de respondent betrokken worden bij het proces zodat duidelijk wordt wat het doel van het project is.

6.4 Gezamenlijke financiering

De laatste aanbeveling is om het project gezamenlijk te gaan financieren. Er is namelijk geld nodig om dit in de praktijk te kunnen gaan uitvoeren. Dit blijft, zeker binnen de gemeente, een lastig punt. Daarom is een goede samenwerking van groot belang, zo kunnen de verschillende organisaties gezamenlijk het project financieren. Wanneer diverse organisaties samen gaan werken, kunnen ze allemaal een deel van de totale kosten betalen. Ze hebben er immers ook allemaal voordeel van. Op deze manier hoeft niet één partij het geld beschikbaar te stellen en wordt het voor de diverse organisaties aantrekkelijker om deel te nemen. Een klein bedrag vrijmaken is immers een stuk eenvoudiger dan in je eentje het hele bedrag op tafel te leggen.

Het project kan daarentegen ook veel opleveren voor de werklozen en de gemeente Eindhoven. Wanneer werklozen aan een baan kunnen worden geholpen, zijn de kosten voor de werkloosheidsuitkeringen lager. Daarnaast heeft een project met sport als middel op de re-integratie van werklozen veel andere positieve effecten. Zo zijn de werklozen door het project gelukkiger en gezonder en zijn de ziektekosten lager. Wanneer vrijwilligerswerk wordt toegevoegd aan het project doen de werklozen iets terug voor de samenleving en kunnen zich hierdoor weer beter voelen en contacten opdoen. Waardoor ze daarna wellicht in de toekomst via die contacten een baan vinden. Kortom er zijn veel maatschappelijke opbrengsten die zeker kunnen opwegen tegen de kosten van het project en daarom is het van belang dat het project gezamenlijk wordt gefinancierd.

Bronnenlijst

- Asperen, G. van. (2016). *Arbeidsparticipatie en sport: verbinden van wetenschap en praktijk*. Geraadpleegd op 10 december 2016, van <https://www.allesoversport.nl/artikel/2199-arbeidsparticipatie-en-sport-verbinden-van-wetenschap-en-praktijk/>
- Bos, S. (z.d.). *Potentiële beroepsbevolking*. Geraadpleegd op 17 november 2016, van <https://www.finler.nl/potentiele-beroepsbevolking/>
- Blonk, R.W.B., Twuijver, M.W. van, Ven, H.A. van de & Hazelzet A.M. (2015). *Quicksan wetenschappelijke literatuur gemeentelijke uitvoeringspraktijk* (Rapportnummer R15061). Geraadpleegd op Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid website: <http://publications.tno.nl/publication/34617225/PPaIU8/blonk-2015-quicksan.pdf>
- Bremekamp, R., Kaats, E., Opheij, W. & Vermeulen, I. (2010). Succesvol samenwerken; een kompas en aanbevelingen voor betekenisvolle interactie. *Holland/Belgium management review*, 130, 8-15. Geraadpleegd op https://www.twynstragudde.nl/sites/default/files/content/blog/hmr_130_artikel_-_succesvol_samenwerken_een_kompas_en_aanbevelingen_voor_betekenisvolle_interactie.pdf
- Calvó-Armengol, A., & Jackson, M.O. (2004). The Effects of Social Networks on Employment and Inequality. *The American Economic Review*, 94, 426-454. doi: 10.1257/0002828041464542
- CBS. (2016). *Werkloze beroepsbevolking; werkloosheidsduur en persoonskenmerken*. Geraadpleegd op 21 november 2016, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=81075NED&D1=0&D2=0-1,4,7&D3=0-5,7-8,11,15-17&D4=110414-0948&VW=T>
- CBS. (z.d.). *Gemeente regionaal*. Geraadpleegd op 20 april 2017, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen>
- CBS. (z.d.). *Technische toelichting: werkloze beroepsbevolking (CBS) en WW-uitkeringen (UWV)*. Geraadpleegd op 15 november 2016, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/begrippen>
- Crabtree, S. (2014). *In U.S., Depression rates higher for long-term unemployed*. Geraadpleegd op 23 november 2016 van <http://www.gallup.com/poll/171044/depression-rates-higher-among-long-term-unemployed.aspx>
- Draak, E. den. (2014, 7 januari). Over loopbaanadvies. Wat is re-integratie? [Blog post]. Gedraadpleegd op 21 november 2016, van <https://www.loopbaanadviesbureaus.nl/loopbaanadvies-wat-re-integratie/>

- Gemeente Eindhoven. (2016). *Bewegen door verbinden: sport en beweegvisie Gemeente Eindhoven 2016 – 2020*. Geraadpleegd op 19 december 2016, van https://eindhovensport.nl/sites/default/files/sport_en_beweegvisie_2016_-_2020_def.pdf
- Gemeente Eindhoven/UWV Werkbedrijf. (2017). *WW en uitkeringen Sociaal Domein maart 2017*. Geraadpleegd op 2 mei 2017, van <https://www.eindhoven.nl/stad/onderzoek-cijfers/gegevens-ww-participatiewet-bbz-ioaw-1.htm>
- Gratton, C., Jones, I. & Robinson, T. (2011). *Onderzoeksmethodes voor sportstudies*. Routledge.
- Helliwell, J., Layard, R. & Sachs, J. (2013). *World happiness report 2013*. Geraadpleegd op 23 november 2016 van, http://worldhappiness.report/wp-content/uploads/sites/2/2013/09/WorldHappinessReport2013_online.pdf
- Hitters, K., Thé, K. & Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen. (2015). *Tien tips naar gezonde gedragsverandering op het werk*. Geraadpleegd op 1 mei 2017, van <https://www.allesoversport.nl/artikel/tien-tips-naar-gezonde-gedragsverandering-op-het-werk/>
- Hooft, E. A. van, Born, M. P., Taris, T. W., van der Flier, H., & Blonk, R. W. (2005). Bridging the gap between intentions and behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 238-256. doi:10.1016/j.jvb.2004.10.003
- Kampen, T. (2014). *Verplicht vrijwilligerswerk*. Amsterdam, Nederland: Van Gennep.
- Koning, P. (2012). *Toeleiding naar werk: beter een stok dan een wortel*. Geraadpleegd op 28 november 2016 van, <http://www.socialevraagstukken.nl/toeleiding-naar-werk-beter-een-stok-dan-een-wortel/>
- Lammers, M., Kok, L. & Wunsch, C. (2013). *Langetermijneffecten van re-integratie* (Rapport Nr. 2013-49). Geraadpleegd van het ministerie van SZW website: http://www.seo.nl/uploads/media/2013-49_Langetermijneffecten_van_re-integratie_01.pdf
- Liu, S., Huang, J.L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140, 1009-1041. doi:10.1037/a0035923
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247-264. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen. (2015). *Kracht van sport en bewegen in het sociaal domein: motieven en tips van het Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen*. Geraadpleegd op 21 februari 2017, van <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=4015&m=1424763861&action=file.download>

- Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen. (z.d.). *Sport en bewegen als middel*. Geraadpleegd op 21 december 2016, van http://www.nisb.nl/beleid/lokaal-sport-en-beweegbeleid/sport-en-bewegen-als-middel_.html
- Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen, Verwey-Jonker Instituut & Gemeente Amsterdam. (2014). *Sport en bewegen als middel voor participatie*. Geraadpleegd op 21 februari 2017, van <https://www.allesoversport.nl/artikel/sport-en-bewegen-als-middel-voor-participatie/>
- Nederlands Olympisch Comité * Nederlandse Sport Federatie. (z.d.). *Open clubs*. Geraadpleegd op 14 februari 2017, van <http://www.nocnsf.nl/openclubs>
- Opheij, W. & Kaats, E. (2011). *Leren samenwerken tussen organisaties*. Nederland: Vakmedianet Management.
- Oranje Fonds, NOC*NSF & Kenniscentrum Sport. (z.d.). *Kracht van sport*. Geraadpleegd op 21 februari 2017, van <https://www.oranjefonds.nl/sport>
- Platform Shared Services bij de Overheid & Heuvel, H. van den. (z.d.). *Samenwerking tussen gemeenten: zeven stops naar draagvlak en vertrouwen*. Geraadpleegd op 20 februari 2017, van <https://vng.nl/files/vng/publicaties/2014/20140203-samenwerking-tussen-gemeenten-zeven-stops.pdf>
- Rijksoverheid. (z.d.). *Wanneer heb ik recht op een WW-uitkering?* Geraadpleegd op 15 november 2016, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering/vraag-en-antwoord/wanneer-heb-ik-recht-op-een-ww-uitkering>
- Sport en bewegen in de buurt. (z.d.). *Intersectorale samenwerking*. Geraadpleegd op 21 februari 2017, van <https://www.sportindebuurt.nl/themas/intersectorale-samenwerking/>
- Twynstra Gudde. (z.d.). *Samenwerken is verbinden van belangen*. Geraadpleegd op 20 februari 2017, van <https://www.twynstraguddekennisbank.nl/samenwerkingskunde/samenwerken-verbinden-van-belangen>
- Unie van Vrijwilligerswerk. (2014). *Tien misverstanden over vrijwilligerswerk*. Geraadpleegd op 2 mei 2017, van <https://uvvnet.nl/2014/02/04/tien-misverstanden-over-vrijwilligerswerk/>
- Wanberg, C. R., Hough, L. M. & Song, Z. (2002). Predictive validity of multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, Vol 87, 1100-1120. doi:10.1037/0021-9010.87.6.1100
- Warmink, M. & Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen. (2014). *Sport beweegt naar werk*. Ede: Nederlands Instituut voor Sport en Bewegen.

Vrijwilligerswerk. (2017). *5 Voordelen van vrijwilligerswerk*. Geraadpleegd op 2 mei 2017, van <https://www.leefjepensioen.nl/blogoverzicht/blog-detail/5-voordelen-van-vrijwilligerswerk/286>

Bijlagenlijst

Bijlage 1. Toelichting Handelingsperspectieven Wanberg, Hough & Song (2002)

Bijlage 2. Operationalisatieschema

Bijlage 3. Meetinstrument

Bijlage 4. Overzicht interviews

Bijlage 5. Codeerschema

Bijlagen

Bijlage 1. Toelichting handelingsperspectieven Wanberg, Hough & Song (2002)

Handelingsperspectief	Toelichting
Human Capital	Werkervaring en opleiding die iemand heeft, door scholing en werkervaring kan dit worden verbeterd.
Sociaal Capital	Netwerken van mensen, via goede netwerken kan de re-integratie worden versneld.
Belemmeringen	Fysiek, verstandelijk, psychisch of praktisch. Hoe meer belemmeringen een persoon ondervindt, hoe moeilijker het wordt om een baan te vinden.
Economische incentives	De financiële druk die iemand ondervindt kan worden aangepast om ervoor te zorgen dat de persoon eerder een baan zal vinden.
Zoekgedrag	De vaardigheden om een goede baan te zoeken. Dit bestaat uit focus (weten wat iemand wil), intensiteit (actief en op de juiste plekken zoeken) en kwaliteit (schrijven van goede sollicitatiebrief, houden van een goed sollicitatiegesprek)
Discriminatie	Werkzoekende heeft hier geen invloed op, dit heeft betrekking op potentiële werkgevers.
Vraagversterking arbeidsmarkt	Ook dit heeft betrekking op potentiële werkgevers, er kan vraag worden gecreëerd.

Bijlage 2. Operationalisatieschema

Onderzoeksvraag: Wat is het ideale samenwerkingstraject voor de gemeente Eindhoven wanneer sport als middel wordt ingezet om de re-integratie van werklozen te bevorderen?

Keuze van meetinstrument: interview

Definitie van begrip/ concept (uit onderzoeksvraag)	Dimensie (begrippen uit je definitie)	Indicator (manier om begrip te meten)	Vragen	Doorvragen op ... Antwoordmogelijkheden
Gemeente Eindhoven Kleinste eenheid van openbaar bestuur (CBS, z.d.).	Openbaar bestuur	Taak Functie	Wat is de kerntaak van uw organisatie? Wat voor functie heeft u in de organisatie?	Waarom?
Werklozen Een werkloze is tussen de 15 tot 75 jaar, heeft geen betaald werk, is actief op zoek naar werk, is daarvoor direct beschikbaar en heeft recht op een	Human capital, social capital, belemmeringen, economische incentives, zoekgedrag, discriminatie,	Inzet van interventie	Waar zou u graag op inzetten gekeken naar de 7 handelingsperspectieven?	

werkloosheidsuitkering (CBS, z.d.). Om interventies op te starten met werklozen, wordt vaak gebruik gemaakt van het model van Wanberg (2002). Dit model gaat uit van 7 handelingsperspectieven.	vraagversterking arbeidsmarkt			
Sport als middel Sport is een doel op zich, dus dat iemand gaat sporten omdat de persoon het bijvoorbeeld leuk of gezellig vindt, maar sport kan ook als middel worden ingezet. Het is bewezen dat sport als middel effect heeft voor onder andere het participatiebeleid en heeft potentie voor de re-	Sport Middel	Kracht van sport (Sociale) doelstellingen	Wat is volgens u de kracht van sport en bewegen? Welke (sociale) doelstelling(en) zou u willen bereiken met een interventie? Wat zijn volgens u de belangrijkste factoren die niet mogen ontbreken om de doelstelling te behalen?	Waarom juist deze doelstelling(en)? Wanneer zou u deel willen nemen als organisatie? Wat maakt het voor u/de organisatie interessant?

integratie van langdurig werklozen (NISB, z.d.). Samenwerking Een gezamenlijke inzet om een specifiek doel te bereiken (Platform Shared Services bij de Overheid & Heuvel, z.d.). Hierbij heeft iedere organisatie/persoon eigen belangen en ziet iets in de samenwerking. Dit zijn de 4 puzzelstukjes (probleem, oplossing, kansen, vormen van samenwerking) van samenwerking (Opheij & Kaats, 2011).	Gezamenlijk 4 puzzelstukjes	Samenwerking met andere organisaties Probleem, oplossing, kansen, vormen van samenwerking	Wanneer zou u de interventie als succesvol beschouwen? Werkt u momenteel al samen met andere organisaties op het gebied van sport en bewegen en/of werk? Met welke partijen/organisaties moet volgens u worden samengewerkt voor een interventie? Ziet u problemen/kansen/oplossingen bij een samenwerking? Hoe zou u willen samenwerken/op welke manier zou u willen samenwerken?	Voor wie is dit het beste? Hoe bevalt deze samenwerking? Zou u meer willen samenwerken? Waarom kiest u voor deze partijen?
--	---	---	---	---

Bijlage 3. Meetinstrument

Zoals u al weet houd ik me momenteel bezig met de samenwerking tussen Sportformule en het Sociaal Domein. Vanuit een eerdere opdracht voor Sportformule is naar voren gekomen dat dit wellicht verbeterd kan worden door sport als middel in te gaan zetten bij werklozen. Waarbij sport als middel inhoudt dat de sport als verbindende factor wordt gezien om de werklozen weer in de samenleving te betrekken.

Om te starten zou ik graag wat van u en uw organisatie willen weten.

1. Wat is de kerntaak van uw organisatie?
2. Wat voor functie heeft u in de organisatie?
3. Wat is volgens u de kracht van sport en bewegen?

Ik zou u nu graag wat vragen willen stellen met betrekking tot samenwerking. Ik wil er graag achter komen welke organisaties al met elkaar samenwerken, welke organisaties nog zouden kunnen samenwerken en hoe de samenwerking het meest optimaal kan worden ingevuld.

Daarnaast zou ik nog een aantal vragen willen stellen over de inzet van sport als middel.

4. Om een interventie voor werklozen met sport als middel op te starten is er natuurlijk samenwerking nodig tussen verschillende partijen. Maar met welke partijen of organisaties zou volgens u moeten worden samengewerkt? Waarom kiest u voor deze partijen?
5. Werkt u momenteel al samen met andere organisaties op het gebied van sport en bewegen en/of werk? Hoe bevalt deze samenwerking? Zou u meer willen samenwerken? Waarom wel/niet?
6. Ziet u problemen/kansen/oplossingen bij een samenwerking?
7. Hoe zou u willen samenwerken/op welke manier zou u willen samenwerken?
8. Welke (sociale) doelstelling(en) zou u willen bereiken met een interventie? Waarom juist deze doelstellingen?
9. Wat zijn volgens u de belangrijkste factoren die niet mogen ontbreken om een interventie met sport als middel voor werklozen op te starten?

Er is een model met 7 handelingsperspectieven, dat vaak wordt gebruikt wanneer wordt gewerkt met werklozen. De handelingsperspectieven zijn: Human capital (werkervaring en opleiding), Sociaal capital (socialen netwerk), Belemmeringen (fysiek, verstandelijk, psychisch, praktisch), Economische incentives (financiële druk veranderen), Zoekgedrag (vaardigheden), Discriminatie (afkomst, geslacht), Vraagversterking arbeidsmarkt (banen anders indelen). (Model wordt hierbij getoond zodat de geïnterviewde hiernaar kan terugkijken).

10. Wat zou volgens u het meest succesvol zijn om op in te zetten? Waar zou u graag op inzetten gekeken naar de 7 handelingsperspectieven? Waarom?
11. Wanneer zou u deel willen nemen aan een interventie als organisatie? En waarom (niet)?
12. Wanneer zou u de interventie als succesvol beschouwen? Waarom en voor wie is dit het beste?

Hartelijk bedankt voor uw medewerking, ik zal u op de hoogte houden van de resultaten, zodat u kunt zien wat de uitkomsten zijn van het onderzoek.

Bijlage 4. Overzicht interviews

Respondent	Datum	Tijd	Locatie
1	09-03-2017	10:00 uur	Werkplek respondent
2	06-03-2017	13:00 uur	Mercado Eindhoven
3	07-03-2017	15:00 uur	Werkplek respondent
4	15-03-2017	10:00 uur	Mercado Eindhoven
5	13-03-2017	10:00 uur	Werkplek respondent
6	07-03-2017	13:00 uur	Fontys Sporthogeschool
7	07-03-2017	11:00 uur	Mercado Eindhoven
8	16-03-2017	10:00 uur	Werkplek respondent
9	08-03-2017	10:00 uur	Rotterdam SportSupport

Bijlage 5. Codeerschema

Onderwerp	Antwoord categorieën	Antwoorden
Kracht van sport	Fit	Fit en vitaal, gezond, fysiek in orde
	Verbindt	Verbindt, verbreedt
	Nieuwe contacten	Nieuwe mensen leren kennen, contacten opdoen, levelen op een andere manier
7 handelingsperspectieven	Belemmeringen	IIII
	Zoekgedrag	IIII
	Sociaal capital	III
	Human capital	II
	Economische incentives	I
	Discriminatie	II
	Vraagversterking arbeidsmarkt	I
Doelstelling	Urban sportpark	Werklozen kunnen sporten en vrijwilligerswerk doen
	Enthousiasme	Dat mensen door dit project enthousiast worden
	Korting op lidmaatschap	Werklozen zetten zich in bij sportverenigingen en kunnen daardoor korting krijgen op hun lidmaatschap
	Werk voorop	Inzetten op autonomie, gaan voor het hoogst haalbare, meedoen op eigen hoogst haalbare niveau
	Zelfvertrouwen + imagoverbetering organisatie	Moet worden ingezet op het vergroten van het zelfvertrouwen van de werkloze
	Klaarstomen voor een werkervaringsplaats	Na dit project moeten de werklozen naar een werkervaringsplaats, doel van dit project is om ze daar dus voor klaar te stomen
	Sportaanbieders die mee willen doen	Sportaanbieders vinden die dit project op zich willen nemen
Manier van samenwerken	Vrijwilligersbehoefte	Willen vrijwilligers krijgen door dit project
	Kartrekker	Iemand met passie moet mensen meenemen, projectleider
	Belang inwoners centraal	
	Werkgroep met vertegenwoordigers	Stuurgroep draagvlakcreatie

	Mensen leveren	Mensen leveren die meedoen aan het project
	Iedereen bij zijn leest blijven	
Welke partijen samenwerken	UWV	IIII
	Gemeente	II
	WIJ Eindhoven	II
	Participatiebedrijf	I
	Verenigingen	IIII
	Sport	II
	Ruimtelijk Domein	I
	Sociaal Domein	II
	Summa	I
	Fontys	I
	Commerciële bedrijven	I
	Initiatiefrijke inwoners	I
	Lumens	I
	Integratiebureau	I
	Mentale trainingsorganisatie	I
	Vrijwilligersorganisatie	I
	Topsportclubs	I
Succesvol	Opbloeien, ontwikkelen	Welzijn verbeterd, beter met inwoner, mensen laten lachen, stappen maken
	Weg naar het product vinden	
	Kans op betaald werk	
	Uitstroom naar werk	Mensen uit bijstand, toegeleid naar werk, werk
	Fit zijn	
Al samenwerking	Ja	Met werk, mee bezig om verder te ontwikkelen, niet met sport
	Nee	II
	Moeilijk met sport	Met sport minimaal
	Tijdelijke projecten neergezet	
Problemen/kansen/oplossingen	Veel mogelijkheden	
	Belangen/.... /meer mensen bedient	
	Mensen informeren/.../...	
	Klein beginnen/bij groot sportevenement starten/mensen uit comfortzone	
	Vraaggericht werken en bij clubs laten/.../...	
	Afhankelijk van mensen/gemeenschapsgeld	

	efficiënter inzetten/netwerk voor werklozen	
	Klein beginnen/.../...	
	Lastig om samen te werken, wie betaalt wat en wie doet wat/.../...	