



Sport en Bewegen als Context voor Re-integratie

Ervaren impact en werkzame mechanismen van
Bewegen naar Werk

Sofie van den Hombergh
Niels Hermens

Met medewerking van Marlous Albers

Universiteit Utrecht
Departement Bestuurs- en Organiseringswetenschap

November 2017



Voorwoord

Gelukkige Rotterdammers; daar zetten we met onze sport- en beweegprogramma's stevig op in. Sport zorgt voor gezondheid, een belangrijke factor in het geluk dat mensen ervaren. Maar daarnaast kan sport ook op andere terreinen bijdragen aan geluk. Zo biedt sporten bij een vereniging een sociale omgeving, geborgenheid, maatschappelijke deelname en structuur. Dit zijn elementen die in het leven van veel Rotterdammers die al langer werk zoeken (deels) ontbreken. Met Bewegen naar Werk zetten we sport in om op al deze terreinen een positieve verandering te realiseren.

Ook burgemeester Aboutaleb benadrukt in Sjaak Magazine het belang van bewegen: 'Re-integratie naar de arbeidsmarkt gaat niet alleen over het vinden van werk, zegt hij, maar ook over lichaamsbeweging. Mensen in armoede zijn vaak gestresst, gebruiken medicijnen en kampen vaak met overgewicht. Uit schaamte daarvoor komen ze weinig onder de mensen en vereenzamen ze. Mensen moeten niet alleen participeren op de arbeidsmarkt, maar ook fysiek bewegen. Ze worden er gezonder van, re-integreren daardoor makkelijker én ze ontmoeten weer andere mensen. Ik vind dit een belangrijk vraagstuk dat de aandacht van de politiek verdient.'

De gemeente Rotterdam heeft Rotterdam Sportsupport de afgelopen jaren de ruimte te geven om van betekenis te zijn op het snijvlak van sport en re-integratie. Dit gaf ons de kans om te experimenteren met de werkzame principes van sport met betrekking tot deze doelgroep. Samen met de uitkomsten van dit onderzoek heeft dit geleid tot nieuwe inzichten. We waren en zijn overtuigd van de waarde van sport en bewegen als bepalende schakel binnen re-integratietrajecten.

Dit onderzoek, de resultaten en de opgedane kennis en ervaring geven ons veel energie om nog meer Rotterdammers op weg te helpen. Vanuit de nieuwe beleidskaders van de gemeente Rotterdam kiezen we er voor om onze dienstverlening aan te bieden aan partijen die aanbesteden met een integraal totaalpakket. Een set van acties, bestaande uit zaken als; taallessen, sollicitatietrainingen en schuldhulpverlening. Sport mag, gezien de resultaten van dit onderzoek, in dat totaalpakket zeker niet ontbreken.

Ik wens u veel leesplezier en inzichten toe!

Gert-Jan Lammens, Directeur Rotterdam Sportsupport

Voorwoord 3**Samenvatting 5****1. Inleiding 8**

1.1 Re-integratie in Rotterdam 9

1.2 Bewegen naar Werk 10

1.3 Onderzoek naar Bewegen naar Werk 10

2. Bewegen naar Werk en haar deelnemers 13

2.1 Bewegen naar Werk 13

2.2 Kenmerken deelnemers 17

3. Werkzame principes 20

3.1 Werkzame principes Bewegen naar werk 21

3.2 De Sport- en beweegcontext 24

4. Impact 26

4.1 Kortetermijnimpact 26

4.2 langetermijnimpact 27

5. Conclusie 29

5.1 Impact en werkzame principes 29

5.2 Logical framework Bewegen naar werk 30

5.3 aanknopingspunten voor de toekomst 31

Referenties 34

Samenvatting

Een groot deel van de langdurig werkzoekenden ervaart lichamelijke, mentale en sociale gezondheidsklachten. De gemeente Rotterdam en Rotterdam Sportsupport zijn daarom in 2013 gestart met Bewegen naar Werk. Bewegen naar Werk is een van de zogenoemde 'ontwikkelnetwerken' binnen de gemeente Rotterdam. De ontwikkelnetwerken hebben als doel om langdurig werkzoekenden voor te bereiden op een werkervaringsplek.

Bij Bewegen naar Werk nemen langdurige werkzoekenden gedurende zes maanden twee dagdelen per week bij een sportvereniging deel aan een sportactiviteit en aan een lifestyle-les. Ervaren sportcoaches begeleiden de sport- en beweegactiviteiten, die zijn afgestemd op het niveau van de deelnemers. Tijdens de lifestyle-les werken de deelnemers groepsgewijs aan het terugkrijgen van de regie over hun dagelijks leven, onder begeleiding van een lifestyle-coach. Naast de groepsactiviteiten bespreken de lifestyle-coaches met iedere deelnemer afzonderlijk zijn of haar persoonlijke ontwikkeling.

Onderzoek naar Bewegen naar Werk

Deze rapportage bespreekt de resultaten van onderzoek naar de ervaren impact van Bewegen naar Werk op de deelnemers, naar de werkzame principes van Bewegen naar Werk, en naar hoe de impact van Bewegen naar Werk te vergroten is. Om deze vragen te beantwoorden zijn data verzameld bij de deelnemers en bij betrokken professionals, zoals de sportcoaches, de lifestyle-coaches en werk- en ontwikkelconsulenten van de gemeente Rotterdam. Daarnaast hebben observaties plaatsgevonden bij enkele Bewegen naar Werk-bijeenkomsten.

Korte- en langetermijnimpact Bewegen naar Werk

Uit het onderzoek blijkt dat Bewegen naar Werk voor de deelnemers vier typen uitkomsten kan hebben. Dit zijn: (1) fitheid, (2) zelfregulatie, (3) sociale contacten en (4) zelfbeeld. Van fitheid, zelfregulatie en zelfbeeld is bekend dat ze gepaard gaan met een grotere kans op een baan (o.a. Schuring et al., 2009; Lötters et al., 2013). Op basis van de combinatie van de bevindingen uit eerder onderzoek en onze bevinding dat deelnemers, lifestyle-coaches en sportcoaches ervaren dat Bewegen naar Werk bijdraagt aan de fitheid, de zelfregulatie, de sociale contacten en het zelfbeeld van langdurig

werkzoekenden, concluderen we dat Bewegen naar Werk langdurig werkzoekenden kan helpen bij het weer voorbereid zijn op een werkervaringsplek of betaalde baan.

Werkzame principes Bewegen naar Werk

De werkzame principes zijn die onderdelen van een programma die het verschil maken en dus invloed hebben op de uitkomsten van het programma voor de deelnemers. In dit onderzoek komen vier werkzame principes van Bewegen naar Werk naar voren. Dit zijn: (1) persoonlijk contact, (2) nadruk op succeservaringen, (3) laagdrempeligheid, en (4) het oefenen met eigen verantwoordelijkheid. Hoewel deze werkzame principes kunnen gelden voor verschillende re-integratietrajecten, blijkt uit dit onderzoek dat sport- en beweegactiviteiten een context bieden waarin de vier werkzame principes goed zijn te implementeren.

Aanbevelingen sport en bewegen als context voor re-integratie

Op basis van het gegeven dat sport- en beweegactiviteiten geschikte contexten blijken te zijn voor het implementeren van werkzame principes van re-integratietrajecten, doen we een aantal aanbevelingen voor de inzet van sport en bewegen in het re-integratiebeleid.

1. Bewegen naar Werk als onderdeel van andere ontwikkelnetwerken

Verken of en hoe sport en bewegen onderdeel kunnen zijn van andere ontwikkelnetwerken. Omdat, zoals ons onderzoek aantoont, de sport- en beweegactiviteiten geschikte contexten zijn om werkzame principes van re-integratietrajecten te implementeren, zou dit de impact van de bestaande ontwikkelnetwerken kunnen vergroten. Daarnaast kunnen sport en bewegen bijdragen aan de lichamelijke gezondheid van de werkzoekenden, wat de kans op een baan en dus de impact van een ontwikkelnetwerk vergroot.

2. Sport aansluiten bij re-integratienetwerken

Verken in hoeverre het zinvol en mogelijk is dat sportverenigingen en andere sport- en beweegaanbieders die zich willen inzetten voor de re-integratie van langdurig werkzoekenden, kunnen aansluiten bij netwerken van re-integratieprofessionals. Wanneer op wijkniveau professionals zoals werkconsulenten van de gemeente, hulpverleners van ggz-instellingen en jeugdhulpprofessionals bij elkaar komen om hun caseload te bespreken is het goed mogelijk dat zij signaleren dat iemand uit hun caseload baat zou kunnen hebben bij deelname aan een sport- of beweegactiviteit. Om deze persoon door te kunnen verwijzen naar de sportvereniging of sportaanbieder die past bij zijn of haar persoonlijke situatie en wensen, is het nodig dat iemand met kennis van het sport- en beweegaanbod direct contact heeft met

deze professionals. Het is vervolgens ook belangrijk professionals doorverwijzen naar een sport- of beweegactiviteit waar sportleiders aanwezig zijn die weten hoe de in deze onderzoek gevonden werkzame principes te implementeren.

3. Bewegen naar Werk als vierde type re-integratietraject

Werkzoekenden die deelnemen aan Bewegen naar Werk zijn hier gemiddeld genomen minder tijd aan kwijt dan werkzoekenden die deelnemen aan een ander ontwikkeltraject. Ons onderzoek toont aan dat het programma juist daarom goed aansluit bij een specifiek deel van de werkzoekenden in de caseload van de werkconsulenten. Het gaat dan om mensen met weinig dag-nacht-ritme en mensen die lichamelijke gezondheidsklachten ervaren. Voor deze mensen kan Bewegen naar Werk als opstapje fungeren naar een intensiever ontwikkeltraject of naar een Werkervaringsplek. We bevelen daarom aan dat gemeenten verder verkennen of en hoe sport- en beweegactiviteiten voor specifieke groepen langdurig werkzoekenden een eerste stap kan zijn richting deelname aan een intensiever traject.

Specifieke aanbevelingen Bewegen naar Werk

Naast bovengenoemde algemene aanbevelingen doen we op basis van ons onderzoek hieronder drie specifieke aanbevelingen voor de doorontwikkeling van Bewegen naar Werk.

1. Richt je met Bewegen naar Werk vooral op werkzoekenden met een beperkte fitheid, beperkte zelfregulatie en/of een negatief zelfbeeld. Sporten en bewegen binnen een re-integratietraject lijken bij deze groepen immers de meeste impact te hebben;
2. Pas de vragenlijst die deelnemers bij aanvang van het programma invullen aan op basis van de bevindingen uit dit onderzoek en neem de vragenlijst ook af wanneer een deelnemer uitstroomt. Dit maakt het mogelijk om eventuele veranderingen waar te nemen die optreden bij werkzoekenden in de periode dat zij deelnemen aan Bewegen naar Werk. We adviseren om in de vragenlijst in ieder geval stellingen op te nemen over de fitheid, de zelfregulatievaardigheden, de sociale contacten en het zelfbeeld van de deelnemers;
3. Onderzoek in hoeverre werkzame principes uit andere interventies (zie Liu et al., 2014) kunnen bijdragen aan het verder versterken van Bewegen naar Werk. ■

1. Inleiding

Een groot deel van de langdurig werkzoekenden ervaart lichamelijke, mentale en sociale gezondheidsklachten. De gemeente Rotterdam en Rotterdam Sportsupport zijn daarom in 2013 gestart met Bewegen naar Werk¹. Bewegen naar Werk is een re-integratietraject waarin groepen langdurig werkzoekenden twee dagdelen per week bij een sportvereniging deelnemen aan een sportactiviteit en een lifestyle-les. Het doel hiervan is dat de werkzoekenden weer de fitheid en motivatie krijgen die nodig zijn voor deelname aan een werkervaringsplaats, wat uiteindelijk moet leiden tot re-integratie op de arbeidsmarkt.

Rotterdam Sportsupport heeft USBO Advies gevraagd om onderzoek te doen naar de ervaren impact van Bewegen naar Werk en hoe Bewegen naar Werk deze bereikt. In deze rapportage beschrijven we de resultaten van dit onderzoek. De rapportage is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 beschrijven we Bewegen naar Werk en de achtergrond van de deelnemers. In hoofdstuk 3 behandelen we wat volgens de betrokkenen de werkzame principes zijn van het Bewegen naar Werk. Met werkzame principes bedoelen we de onderdelen van de werkwijze die bijdragen aan het succes van Bewegen naar Werk. In hoofdstuk 4 volgen de ervaren kortetermijnpact van Bewegen naar Werk en wat deze betekenen voor de langetermijnpact. In hoofdstuk 5 beantwoorden we de onderzoeksvragen en geven we aanknopingspunten voor het vergroten van de impact van sporten en bewegen als onderdeel van re-integratietrajecten. In dit eerste hoofdstuk schetsen we allereerst de context waarin Bewegen naar Werk opereert.

¹ Omdat het doel van het programma is dat deelnemers uitstromen naar een Werkervaringsplek noemen Rotterdam Sportsupport en de gemeente Rotterdam het intern tegenwoordig Bewegen naar Werkervaringsplek. Voor de leesbaarheid en om onduidelijkheden te voorkomen voor mensen die het programma kennen als Bewegen naar Werk, noemen we het in deze rapportage Bewegen naar Werk.

1.1 RE-INTEGRATIE IN ROTTERDAM

Het re-integratiebeleid van de gemeente Rotterdam is opgebouwd rond drie typen projecten die in elkaars verlengde liggen, te weten (1) sociale activeringstrajecten, (2) ontwikkelnetwerken en (3) werkervaringsplekken. De sociale activeringstrajecten vallen binnen de gemeente onder de verantwoording van het cluster Maatschappelijke Ontwikkeling en de ontwikkelnetwerken en werkervaringsplekken onder het cluster Werk en Inkomen. Kader 1 bevat een toelichting op de drie typen projecten.

Kader 1. Re-integratie bij de gemeente Rotterdam

Het re-integratiebeleid van de gemeente Rotterdam is opgebouwd rond drie typen projecten die in elkaars verlengde liggen, te weten (1) sociale activeringstrajecten, (2) ontwikkelnetwerken en (3) werkervaringsplekken.²

- Sociale activeringstrajecten hebben als doel een zinvolle dagbesteding te bieden aan mensen waarvan de verwachting is dat zij geen betaalde baan meer kunnen vinden. De zinvolle dagbesteding kan bestaan uit taallessen of fietslessen, vrijwilligerswerk, oplossen van schulden of deelname aan vrijetijdsactiviteiten in en rond Rotterdam. Hiernaast is er een groep mensen die voor de Taskforce Tegenprestatie 20 uur per week vrijwilligerswerk doet als tegenprestatie voor een uitkering.
- Ontwikkelnetwerken zijn gericht op mensen waarvan de verwachting is dat zij op termijn weer kunnen werken. De ontwikkelnetwerken hebben als doel dat de deelnemer (weer) intrinsiek gemotiveerd is om te werken en toe is aan een werkervaringsplaats. Bewegen naar Werk is zo'n ontwikkelnetwerk. Een ander voorbeeld van een ontwikkelnetwerk is een traject bij een welzijnsorganisatie waar langdurig werkzoekenden bijvoorbeeld helpen bij het onderhouden van een speeltuin en empowermentlessen, taalcursussen of andere lessen volgen.
- Werkervaringsplekken zijn gericht op mensen die op korte termijn weer kunnen starten met een betaalde baan. Bij werkervaringsplekken werken mensen onbetaald mee in een organisatie, met als doel op termijn door te stromen naar een betaalde baan elders of in dezelfde organisatie. In werkervaringsplekken wordt gepoogd de inzet van de werkzoekende op te bouwen naar 32 uur per week omdat een werkweek van 32 uur nodig is om niet meer afhankelijk te zijn van een uitkering.

Binnen de gemeente Rotterdam begeleiden zogenoemde werkconsulenten langdurig werkzoekenden naar een voor hen passend re-integratietraject.

² Vanaf 2018 maakt de gemeente Rotterdam geen onderscheid meer tussen ontwikkelnetwerken en werkervaringsplekken, maar financiert zij zogenoemde geïntegreerde instrumenten die werkervaringsplekken bieden en die daaraan voorafgaand mensen voorbereiden op deelname aan een werkervaringsplek.

1.2 BEWEGEN NAAR WERK

Deelname aan Bewegen naar Werk betekent voor langdurig werkzoekenden dat zij zes maanden lang twee dagdelen per week deelnemen aan een sportactiviteit en aan een lifestyle-les. Zowel de sportactiviteit als de lifestyle-les vinden plaats op de accommodatie van een sportvereniging. De drie Rotterdamse sportverenigingen waar Bewegen naar Werk plaatsvindt zijn voetbalvereniging De Betrokken Spartaan, tennisvereniging LTC Plaswijck 62 en handbalvereniging SV Atomium 61. De sport- en beweegactiviteiten zijn afgestemd op het niveau van de deelnemers en worden geleid door ervaren sport coaches. Tijdens de lifestyle-les werken de deelnemers onder begeleiding van een lifestyle-coach aan het terugkrijgen van de regie over hun dagelijks leven. Voorbeelden van thema's die aan bod komen zijn gezonde voeding, omgaan met geld en voorkomen van uitstelgedrag.

Naast de groepsactiviteiten bespreken de lifestyle-coaches met iedere deelnemer zijn of haar persoonlijke ontwikkeling. De basis hiervoor is een persoonlijk stappenplan dat de lifestyle-coaches samen met de deelnemers opstellen bij aanvang van Bewegen naar Werk. Ten slotte biedt Bewegen naar Werk mogelijkheden voor zelfontwikkeling. Voorbeelden hiervan zijn taallessen voor deelnemers die de Nederlandse taal nog niet goed beheersen, of de mogelijkheid tot het doen van vrijwilligerswerk bij de betrokken sportvereniging. In hoofdstuk 2 volgt een uitvoerige beschrijving van Bewegen naar Werk.

1.3 ONDERZOEK NAAR BEWEGEN NAAR WERK

Rotterdam Sportsupport wil graag meer inzicht in de maatschappelijke impact van Bewegen naar Werk en in hoe de maatschappelijke impact van Bewegen naar Werk te vergroten is. Daarom heeft zij USBO Advies gevraagd om een onderzoek te doen naar het programma. In deze paragraaf presenteren we de onderzoeksvragen die wij in dit onderzoek beantwoorden en beschrijven we hoe het onderzoek is uitgevoerd.

Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in wat op korte en lange termijn de impact is van Bewegen naar Werk op de deelnemers en in de potentiële meerwaarde van sport als middel bij re-integratie naar werk,

teneinde eventuele aanpassingen te kunnen doen om de impact van Bewegen naar Werk te optimaliseren. Om dit doel te bereiken beantwoorden we de volgende drie onderzoeksvragen.

- 1) Wat is voor de deelnemers op de korte en de lange termijn de impact van Bewegen naar Werk?
- 2) Wat zijn de onderdelen van Bewegen naar Werk die bijdragen aan een positieve impact voor de deelnemers?
- 3) Hoe kan de impact van Bewegen naar Werk worden vergroot?

Benadering van het onderzoek

Een hulpmiddel bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen is het Logical Framework. Weiss (1995) stelt dat het bij complexe interventies, zoals Bewegen naar Werk, belangrijk is om helderheid te scheppen over de 'stappen' die doorlopen (moeten) worden om de beoogde lange termijn impact te bereiken. Wanneer alle stappen in het proces in beeld gebracht worden ontstaat een geheel van mogelijke verklaringen voor de lange termijn impact van de interventie (Weiss, 1995 in: Van Eekeren, 2016). Een Logical Framework kan op termijn resulteren in een Theorie van Verandering: een uitvoerige beschrijving en illustratie van 'hoe' en 'waarom' een gewenste sociale verandering plaatsvindt, of plaats kan vinden, in een specifieke context (zie bijvoorbeeld Van Eekeren, 2016). Logical Frameworks en Theorieën van Verandering zijn niet statisch, de beschrijving is een continu proces, waarbij nieuwe inzichten voortdurend worden meegenomen (Weiss, 1995).

Een Logical Framework betreft achtereenvolgens de input (in dit onderzoek: de achtergrond en kenmerken van de deelnemers), de 'throughput' (hier: het programma zelf, inclusief de werkzame principes), de 'output' (het aantal deelnemers) en 'outcomes' (hier: de ervaren kortetermijnimpact voor de deelnemer) en de maatschappelijke impact (hier: de langetermijnresultaten voor de deelnemers en daarmee ook de gemeente). Via het beantwoorden van de onderzoeksvragen presenteren we in de conclusie een eerste versie van het Logical Framework van Bewegen naar Werk. Deze bestaat uit de volgende onderdelen:

- 1) De achtergrond en kenmerken van de deelnemers;
- 2) De onderdelen van Bewegen naar Werk die volgens betrokkenen leiden tot een positieve impact, ofwel de werkzame principes;
- 3) De ervaren impact van Bewegen naar Werk voor de deelnemers, ofwel de kortetermijnimpact;

- 4) Wat de ervaren kortetermijnimpact betekenen voor de langetermijnimpact van Bewegen naar Werk, ofwel de potentiële maatschappelijke impact.

Figuur 1 vat de hierboven genoemde onderdelen van het Logical Framework van Bewegen naar Werk samen. In hoofdstuk 5 vullen we de vier onderdelen van het Logical Framework in met concrete informatie.



Figuur 1 De onderdelen van het Logical Framework van Bewegen naar Werk

Aanpak van het onderzoek

De ervaringen en verhalen van professionals, deelnemers en andere bij Bewegen naar Werk betrokken personen geven een betrouwbaar beeld van de ervaren uitkomsten en de wijze waarop deze worden bereikt. Voor dit onderzoek naar Bewegen naar Werk betekent dit dat we alle betrokken actoren wilden spreken. Meer concreet hebben we de volgende data verzameld:

- Startbijeenkomst/focusgroep met stakeholders in Bewegen naar Werk;
- Drie participerende observaties, inclusief een korte vragenlijst aan de deelnemers (n=35);
- Twee groeps gesprekken met in totaal 16 deelnemers;
- Interviews met twee sportcoaches;
- Een groepsinterview met drie lifestyle-coaches;
- Interviews met vier ambtenaren die vanuit de gemeente Rotterdam betrokken zijn bij Bewegen naar Werk;
- Een door Rotterdam Sportsupport ontwikkelde vragenlijst die de werkzoekenden invullen bij de start van hun deelname aan Bewegen naar Werk (n=36). In het vervolg van deze rapportage noemen we deze vragenlijst de 'instroomvragenlijst';
- Een interview met de projectleider van Bewegen naar Werk;
- Wetenschappelijke literatuur over de effecten van re-integratietrajecten.

2. Bewegen naar Werk en haar deelnemers

In dit hoofdstuk volgt eerst een beschrijving van Bewegen naar Werk. Daarna behandelen we de achtergrond en de kenmerken van de deelnemers. We gaan hierbij uit van de beschrijvingen uit documentatie over Bewegen naar Werk, de interviews met de betrokkenen en informatie uit de zogenoemde 'instroomvragenlijst' die de werkzoekenden invullen als zij starten met Bewegen naar Werk.

2.1 BEWEGEN NAAR WERK

Hieronder volgen achtereenvolgens een toelichting op de aanmelding en intake van werkzoekenden bij Bewegen naar Werk, de sport- en beweegactiviteiten, de lifestyle-lessen en de samenwerking tussen de sport coach en de lifestyle-coach.

Aanmelding en intake

Werkconsulenten van de gemeente Rotterdam melden werkzoekenden aan voor Bewegen naar Werk bij de lifestyle-coaches. De lifestyle-coaches vertellen dat het voor hen prettig is om bij de aanmelding informatie te ontvangen over de werkzoekende, bijvoorbeeld over waarom de werkconsulent de werkzoekende aanmeldt bij Bewegen naar Werk en over de belangrijkste ontwikkeldoelen van de werkzoekende.

Vervolgens start Bewegen naar Werk voor de werkzoekende met een intakegesprek met de lifestyle-coach. In dit gesprek komen vooral de persoonlijke doelen van de werkzoekende aan bod. Het komt regelmatig voor dat een werkzoekende tijdens het intakegesprek nog niet wil vertellen over de eigen situatie. Wanneer dit gebeurt, gaat de lifestyle-coach hier niet verder op in maar laat hij/zij dat werkzoekende eerst een paar weken sporten. De lifestyle-coaches vertellen dat veel van de werkzoekenden door het sporten

meer ontspannen worden waardoor zij later wel praten over hun leefsituatie en ontwikkeldoelen. Ten slotte spreken de lifestyle-coaches tijdens het intakegesprek de verwachting uit dat de werkzoekende bij iedere activiteit aanwezig is en dat de werkzoekende onder begeleiding van de lifestyle-coaches bezig moet blijven met zijn/haar persoonlijke ontwikkeling.

De sportactiviteit

Bewegen naar Werk-bijeenkomsten beginnen met een sportactiviteit van 1 tot 1,5 uur. Deze bestaat altijd uit een warming-up, conditie- en/of krachtoefeningen en een spelvorm. De warming-up is vaak een paar rondjes lopen en wat rek- en strekoefeningen. De conditie- en krachtoefeningen bestaan uit loopoefeningen en spierversterkende oefeningen. Bij zowel de warming-up als de conditie- en krachtoefeningen vragen de sportbegeleiders vaak alle deelnemers om een oefening te bedenken die de deelnemers vervolgens allemaal uitvoeren. Bij de spelvorm staat altijd één sport centraal. Tijdens onze participerende observaties zijn dat bijvoorbeeld voetbal, handbal en basketbal. Meestal wordt dit opgebouwd vanuit een paar oefeningen tot een wedstrijdje. De lifestyle-coaches doen mee met de sportactiviteiten om zo laagdrempelig een band op te bouwen met de deelnemers. Kader 2 op pagina 15 bevat een voorbeeld van sportactiviteit waar wij tijdens de observaties aan hebben meegedaan.

Kader 2. Een voorbeeld van een sportactiviteit

Het is een zonnige ochtend in mei. De deelnemers komen om de beurt binnen bij in de kantine van de tennisvereniging. Sommige deelnemers praten met elkaar, anderen zijn stil. Na ongeveer een kwartiertje lopen we de tennisbanen op. Bij een deelnemer is onlangs reuma geconstateerd wat veel pijn veroorzaakt aan handen en voeten. Hij geeft aan toch aanwezig te willen zijn, want "ik kan niet stilzitten en als ik hier ben dan bloei ik helemaal op". Als de anderen aan het sporten zijn tennist hij rustig met de lifestyle-coach.

De sportactiviteit begint met drie rondjes lopen om de tennisvelden waarbij de deelnemers kleine gewichtjes van 1,5 kilo vasthouden. Sommige deelnemers rennen heel hard, anderen wandelen een deel. Dan vraagt de sportcoach aan iedere deelnemer om een oefening voor te doen om de armen te rekken. Na het rekken trainen we onze armspieren met de gewichtjes. De sportcoach doet elke oefening voor. Door deelnemers te corrigeren als zij verkeerde bewegingen maken probeert hij te voorkomen dat zij blessures krijgen.

Na de krachtoefeningen gaan we over op een conditietraining. Ook hier doet de trainer elke keer alles voor. We moeten om en om met en zonder gewichtjes rennen over een ladder op de grond. Alle deelnemers doen enthousiast mee, ook al hebben sommigen moeite om de oefening goed uit te voeren. Hierna is er een pauze waarin de deelnemers met elkaar kletsen en water drinken. Vervolgens starten we een balspel. We spelen in twee teams en de bedoeling is dat we de bal van het andere team afpakken. Als je de bal hebt mag je met je eigen team overgooien, maar je moet wel de naam noemen van degene naar wie je de bal gooit. De lifestyle-coach en de sportcoach doen ook mee. Iedereen neemt enthousiast deel, al is wel een verschil te merken tussen deelnemers met een slechte of goede conditie. Als de sportactiviteit is afgelopen, rusten we even op een bankje en kletsen we met elkaar.

De lifestyle-les

Na het sporten en een korte pauze waarin de deelnemers wat te drinken en vaak een stuk fruit kunnen pakken, start de lifestyle-les. De lifestyle-coaches verzorgen deze les, soms in samenwerking met een externe deskundige. Net als de sportactiviteit duurt iedere lifestyle-les ongeveer 1 tot 1,5 uur. In de lifestyle-lesse stippelen de coaches verschillende aspecten van het dagelijks leven aan. Ze gaan bijvoorbeeld over hoe de persoonlijke financiën te beheren, over hoe meer grip te krijgen op het dagelijks leven of over wat een gezond voedingspatroon is. Ter illustratie is in kader 3 op pagina 16 een beschrijving te lezen van een van de lifestyle-lesse waar wij bij aanwezig zijn.

Over het algemeen lijken de deelnemers meer gemotiveerd voor de sportactiviteiten dan de lifestyle-lesse. Tijdens de groepsinterviews vertellen ze bijvoorbeeld dat ze het sporten leuk en ontspannen vinden en dat ze tijdens de lifestyle-lesse weer het gevoel hebben dat ze in klas zitten, ondanks dat de lifestyle-coaches volgens hen goede interactieve lesse verzorgen. Een van de sportcoaches denkt dat de motivatie voor de lifestyle-

les kan toenemen bij een meer natuurlijke overgang tussen de sportactiviteit en de lifestyle-les. Hij noemt echter geen concrete voorbeelden van hoe dit in de praktijk dan vorm te geven.

Kader 3. Een voorbeeld van een lifestyle-les

De lifestyle-coach start deze lifestyle-les met een oefening die de aandacht van de deelnemers moet wegtrekken van hun eigen problemen. Ze laat een vel papier rondgaan met daarop een inktvlek en vraagt aan alle deelnemers wat ze hierin zien. De meesten zien gewoon 'een vlek' of 'inkt', maar anderen komen met iets als 'duisternis' of 'een vis'. Vervolgens legt de lifestyle-coach uit dat, als er een vlek op een wit papier staat, alle aandacht naar deze vlek gaat en dat dit vergelijkbaar is met iemands leven. Ze legt uit dat bij problemen in het leven vaak alle aandacht naar deze problemen gaat, terwijl een probleem niet betekent dat de rest van je leven - of de rest van het witte vel - geen aandacht meer verdient. De lifestyle-coach geeft ten slotte als tip mee dat het belangrijk is om problemen de noodzakelijke aandacht te schenken, maar dat het daarbij ook belangrijk is de positieve onderdelen van het leven te blijven zien.

Tijdens de tweede oefening deelt de lifestyle-coach vellen papier uit met daarop negen punten: toon je emoties, tegenspoed is tijdelijk, verzet je gedachten, alles heeft een reden, omgaan met tegenslagen: schrijf het op, lichtpuntjes bieden houvast, heb vertrouwen, afsluiten en doorgaan, en zoek professionele hulp. Daarna bespreken de deelnemers in groepjes hoe deze negen punten onderdeel zijn van hun eigen leven. De lifestyle-coach probeert ervoor te zorgen dat alle deelnemers meedoen aan de groeps gesprekjes.

De derde oefening is dat de deelnemers in dezelfde groepjes praten over hun goede eigenschappen, hun doelen, dingen waar ze een hekel aan hebben, en dingen waar ze zich graag in zouden verbeteren. Het valt ons op dat de deelnemers erg eerlijk zijn en dat ze het heel moeilijk vinden om een goede eigenschap van zichzelf te noemen. De coach helpt de deelnemers bij het noemen van een goede eigenschap door hen complimenten te geven.

Samenwerking tussen de lifestyle-coach en de sportcoach

De lifestyle-coach en de sportcoach hebben contact met elkaar over de inhoud van de sportactiviteiten. Daarnaast bespreken zij soms de ontwikkeling van individuele deelnemers. De sportcoaches vinden het bijvoorbeeld prettig om door de lifestyle-coach te worden ingelicht als een deelnemer overstuur binnenkomt, of als een deelnemer een keer erg ongemotiveerd is, zodat zij hier rekening mee kunnen houden tijdens het sporten. Een ander belangrijk onderdeel van de samenwerking is dat de lifestyle-coaches meedoen met de sport- en beweegactiviteiten. Tijdens de observaties merkten we dat de lifestyle-coaches hierdoor in de lifestyle-les kunnen aansluiten bij dingen die tijdens het sporten zijn gebeurd en dat zij ook tijdens de sportactiviteit al op een laagdrempelige wijze gesprekken kunnen voeren met de deelnemers. Een concreet voorbeeld hiervan tijdens

een observatie was dat een deelnemer viel en daardoor niet meer door kon sporten. De lifestyle-coach ontfermde zich over deze deelnemer en voerde op een bankje naast het sportveld een gesprek met haar.

2.2 KENMERKEN DEELNEMERS

Hoewel de diversiteit onder de werkzoekenden die deelnemen aan Bewegen naar Werk groot is, zijn er enkele overkoepelende kenmerken van deelnemers te benoemen. Zo ervaren zij over het algemeen problemen op sociaal, fysiek en mentaal vlak, en ervaart een groot deel van de deelnemers geen zinvolle dagbesteding te hebben. Hieronder volgt een toelichting op deze overkoepelende kenmerken.

Klein sociaal netwerk (sociaal)

Een groot deel van de deelnemers ervaart dat zij een klein sociaal netwerk hebben. Een kwart van de deelnemers die de instroomvragenlijst hebben ingevuld geeft aan met veel mensen om te gaan. Daarnaast woont meer dan de helft van de deelnemers alleen. De rest woont samen, maar via betrokken professionals van Bewegen naar Werk weten we dat het grootste deel hiervan alleenstaande moeders zijn die samenwonen met één of meerdere kinderen. Het kleine sociale netwerk van de deelnemers kan hen veel stress bezorgen. Een van de lifestyle-coaches vertelt hierover bijvoorbeeld:

“Veel deelnemers hebben het idee er alleen voor te staan en weten niet meer waar ze het moeten zoeken en hoe ze problemen kunnen oplossen.”

Leefstijl en ervaren gezondheid (fysiek)

De vragenlijst die de deelnemers invullen bij aanvang van Bewegen naar Werk (hierna: ‘instroomvragenlijst’) geeft inzicht in de leefstijl van de deelnemers voorafgaand aan het programma. De helft van de deelnemers rookt. Een derde van de deelnemers ontbijt dagelijks. De helft van de deelnemers slaapt zes uur of minder. Ongeveer de helft van de deelnemers sport ook buiten de beweegactiviteiten van Bewegen naar Werk om. Als zij sporten zijn dit voor het overgrote deel individuele sport- of beweegactiviteiten zoals wandelen, fietsen of fitnessen. Een enkeling doet een teamsport. De relatief ongezonde leefstijl van de deelnemers gaat samen met een lage ervaren gezondheid en een laag ervaren geluk. Gemiddeld geven de deelnemers hun gezondheid voorafgaand aan het programma een 5,4 en hun geluk een 5,2. Verder blijkt uit de BMI van de deelnemers dat ongeveer 6 op de 10 deelnemers kampt met een BMI hoger dan 25, wat

wordt gezien als overgewicht. De helft van deze groep heeft zogenoemd licht of matig overgewicht, en de andere helft ernstig overgewicht.

Laag zelfbeeld (mentaal)

Vrijwel alle geïnterviewde sportcoaches, lifestyle-coaches en werkconsulenten geven aan dat de deelnemers aan Bewegen naar Werk voorafgaand aan het programma een laag zelfbeeld hebben. Dit valt ook op tijdens de observaties en de groepsinterviews met de deelnemers. Wanneer de lifestyle-coach een oefening doet waarin de deelnemers praten over hun eigen kernkwaliteiten, kunnen ze vrijwel geen positieve punten van zichzelf noemen. Het lage zelfbeeld komt tevens terug in de antwoorden op enkele vragen in de instroomvragenlijst. Zo geven zij hun vertrouwen in dat zij binnen zes maanden een betaalde baan zullen vinden een 5,3. Dit terwijl zij hun motivatie om een baan te vinden een 7,3 geven.

Het lage zelfbeeld en eventueel andere mentale problemen uiten zich volgens de lifestyle-coaches en sportcoaches ook in lichamelijke ongemakken. Dit zien wij bevestigd tijdens de observaties. Relatief veel deelnemers klagen voor en tijdens het sporten over pijn, zoals rugpijn of pijn in de benen. Veel van de deelnemers vertellen ons dat een aandoening de pijn veroorzaakt, zoals artrose of een hernia. De sportcoaches en de lifestyle-coaches geven aan dat ze het lastig vinden om in te schatten of mensen echt pijn ervaren, of dat het misschien een excuus is om niet te hoeven sporten. Een sportcoach vertelt hierover het volgende:

“Veel van deze mensen denken dat ze moe zijn en veel pijn hebben, maar dat komt omdat ze in de slachtofferrol zitten. Maar tijdens onderdelen die ze leuk vinden vergeten ze die pijn ineens en doen ze gewoon mee.”

Dagbesteding

Een groot deel van de deelnemers aan Bewegen naar Werk heeft het gevoel geen zinvolle dagbesteding te hebben. Zij beschrijven hun dag in de instroomvragenlijst bijvoorbeeld als ‘saai’, ‘somber’, ‘niks boeiends, eigenlijk eten, drinken, ademen en slapen’ of ‘verschillend, maar niet zo veel spannends’. Ruim de helft van de deelnemers staat vaak niet voor tien uur op. Aan de andere kant heeft een klein deel van de deelnemers juist dagen gevuld met zorgtaken en huishoudelijke werkzaamheden. Deze groep lijkt vooral te bestaan uit alleenstaande moeders.

Specifieke groepen?

De werkconsulenten vertellen dat zij het idee hebben dat Bewegen naar Werk vooral goed past bij werkzoekenden voor wie 20 uur aanwezigheid bij een ontwikkelnetwerk nog niet haalbaar is. Als voorbeelden noemen ze werkzoekenden zonder dag- en nachtritme of alleenstaande moeders met schoolgaande kinderen. De werkconsulenten denken dat Bewegen naar Werk past bij deze groepen omdat zij ervaren dat het programma werkzoekenden kan helpen bij het krijgen van meer een beter dag- en nachtritme en dat de frequentie en tijdstippen van de Bewegen naar Werk-bijeenkomsten passen bij de beschikbare tijd van alleenstaande moeders. De interviews met de lifestyle-coaches, de sportcoaches en de deelnemers geven geen informatie over of Bewegen naar Werk goed zou passen bij specifieke groepen werkzoekenden.

3. Werkzame principes

In dit hoofdstuk beschrijven we de vier werkzame principes van Bewegen naar Werk die we op basis van ons onderzoek kunnen onderscheiden. Werkzame principes zijn die onderdelen van een programma die het verschil maken en dus invloed hebben op de uitkomsten van het programma voor de deelnemers. Voor Bewegen naar Werk zijn dit: (1) persoonlijk contact, (2) nadruk op succeservaringen, (3) laagdrempeligheid, en (4) het oefenen met eigen verantwoordelijkheid. Uit dit onderzoek blijkt daarnaast dat de sport- en beweegactiviteiten contexten zijn waarbinnen deze werkzame principes goed zijn toe te passen. Een toelichting op de vier werkzame principes staat in paragraaf 3.1. De meerwaarde van de sport- en beweegcontext komt aan bod in paragraaf 3.2. In kader 4 geven we allereerst een indruk van hoe de werkzoekenden deelname aan Bewegen naar Werk ervaren.

Kader 4. Hoe de deelnemers Bewegen naar Werk ervaren

Uit de vragenlijst die de deelnemers hebben ingevuld na de observaties blijkt dat zij positief zijn over Bewegen naar Werk. Bij de vraag wat ze leuk vinden aan Bewegen naar Werk heeft iedere deelnemer ten minste één positief punt opgeschreven. Ook bij de vraag wat deelnemers niet leuk vinden aan Bewegen naar Werk staan veel positieve antwoorden, zoals *"Ik kan niets verzinnen, ik vind alles leuk: de groep en begeleiders"*, *"Het is echt een tof project"*, *"Super en goede begeleiding"*. Wanneer deelnemers dingen noemen die zij niet leuk vinden, dan zijn dit vooral praktische zaken, zoals het vroege opstaan, het buiten trainen bij slecht weer, het type sportactiviteit (een deelnemer wil bijvoorbeeld meer voetballen of basketballen) en de dagen van de week waarop de bijeenkomsten plaatsvinden. Verder valt op dat de deelnemers positiever zijn over de sportactiviteit dan over de lifestyle-les. Dit merken we tijdens de participerende observaties en enkele deelnemers schrijven dit ook op in de vragenlijst. Een deelnemers schrijft hierover bijvoorbeeld: *"Het praatgedeelte vind ik niet zo leuk, het diepgaande gesprek ligt niet zo in mijn aard. Dus, langer sporten en minder praten."*

3.1 WERKZAME PRINCIPES BEWEGEN NAAR WERK

Persoonlijk contact

Uit de interviews en de observaties leiden we af dat het persoonlijke contact dat de deelnemers ervaren bij Bewegen naar Werk belangrijk voor hen is. Ze zeggen dat dit hen (weer) het gevoel geeft dat ze ertoe doen.

Het persoonlijke contact in Bewegen naar Werk kent verschillende aspecten. Allereerst is dit het onderlinge contact tussen de deelnemers. De deelnemers vertellen dat dit hen de mogelijkheid geeft om met gelijkgestemden ervaringen te delen en dat zij daardoor minder het gevoel hebben er alleen voor te staan. Liu, Huang & Wang (2014) vonden in een literatuurstudie naar de effecten van 'job search interventions' dat het ervaren van dergelijke sociale steun een belangrijk werkzaam principe is van re-integratietrajecten.

De gemeenteambtenaren vertellen dat bij andere ontwikkelnetwerken minder sprake is van onderling contact tussen werkzoekenden dan bij Bewegen naar Werk. De lifestyle-coaches proberen dit onderlinge contact onder andere te stimuleren door bij de start van iedere bijeenkomst de deelnemers koffie of thee aan te bieden en hen de ruimte te geven om even met elkaar bij te praten.

Het tweede aspect van het persoonlijke contact is dat de lifestyle-coaches meesporten. De deelnemers, lifestyle-coaches en sportcoaches vertellen dat hierdoor een gelijkwaardige band ontstaat tussen de lifestyle-coaches en de werkzoekenden. Soms neemt een lifestyle-coach tijdens het sporten een deelnemer apart of wandelt hij of zij een rondje mee met een deelnemer. Dit geeft de lifestyle-coaches de mogelijkheid om op een laagdrempelige wijze met de deelnemers te praten over hoe het met ze gaat, hun persoonlijke doelen, de afspraken die ze met hen hebben gemaakt en de dingen waar deelnemers tegenaanlopen in het dagelijks leven. Een van de lifestyle-coaches vertelt hierover:

"En met het sporten ga ik met mensen in gesprek, ga ik even een rondje met ze lopen. En het kan gebeuren dat iemand overstuur binnenkomt. Dan is het fijn gelijk met diegene te kunnen praten."

En een sportcoach vertelt het volgende over het contact tussen de lifestyle-coach en de werkzoekende tijdens het sporten:

“De lifestyle-coach sport heel intensief mee. Dit is zo belangrijk! Bij bepaalde aandachtspunten kan hij iemand apart nemen en een gesprek voeren met hem of haar. Als mensen aan tafel zitten hebben ze daar vaak minder zin in. Als ze wandelen of sporten zijn ze veel opener. Tijdens het sporten praten over problemen komt op de deelnemers heel anders over dan aan tafel een gesprek voeren.”

Ook de gemeenteambtenaren vinden het persoonlijke contact tussen de lifestyle-coaches en de werkzoekenden één van de unieke kenmerken van Bewegen naar Werk. De lifestyle-coaches zijn volgens hen een begripvol luisterend oor, wat volgens de gemeenteambtenaren eraan bijdraagt dat de deelnemers weer meer het gevoel krijgen dat zij ertoe doen en positiever over zichzelf gaan denken.

Nadruk op succeservaringen

Het tweede werkzame principe van Bewegen naar Werk dat we kunnen afleiden uit ons onderzoek is dat de nadruk ligt op succeservaringen. Volgens de sportcoaches en de lifestyle-coaches zijn succeservaringen tijdens zowel de sportactiviteit als de lifestyle-les belangrijk voor het zelfbeeld van de deelnemers.

Uit bestaand onderzoek weten we dat succesvolle sportervaringen bij kwetsbare groepen, zoals langdurig werkzoekenden, ontstaan als de activiteiten die zij doen haalbaar en uitdagend tegelijkertijd zijn (Super, Wentink, Verkooijen & Koelen, 2017). De sportcoaches proberen dergelijke succesvolle sportervaringen te creëren door de deelnemers zelf invloed te laten hebben op de sportintensiteit, zodat iedereen de activiteit aankan. Een voorbeeld van hoe de sportcoaches dit doen is door iedere deelnemer een oefening te laten voordoen die vervolgens door de hele groep gedaan wordt. Tijdens de observaties merken we dat sommige deelnemers het erg moeilijk of spannend vinden om een oefening te bedenken, maar dat wanneer ze met de hulp van de sportcoach of de andere deelnemers toch een oefening bedenken, ze er trots op lijken te zijn dat de anderen meedoen met de door hen gekozen oefening. Zo wordt hun zelfvertrouwen telkens een klein beetje opgekrikt. Het creëren van zelfvertrouwen door negatieve ideeën over zichzelf te leren omvormen in positieve ideeën is een werkzaam principe dat Liu et al. (2014) ook noemen.

Een tweede voorbeeld van hoe de sportcoaches proberen succesvolle sportervaringen te creëren is door de opdrachten simpeler te maken wanneer het een paar deelnemers niet lukt om een opdracht uit te voeren. Een van de deelnemers vertelt hierover bijvoorbeeld:

“De uitleg van de sportcoach is belangrijk. Hij pusht niet, je mag alles in je eigen tempo doen. Precies goed dus.”

Naast succesvolle sportervaringen helpen de lifestyle-coaches de deelnemers bij het realiseren van succeservaringen in het dagelijks leven. Bijvoorbeeld door samen met de deelnemers haalbare doelen te stellen. Dus niet van ‘niet sporten’ naar ‘vijf keer in de week sporten’, maar van ‘niet sporten’ naar ‘twee keer in de week sporten bij Bewegen naar Werk’. Of niet als doel ‘in totaal 20 kilo afvallen’, maar ‘vijf kilo afvallen in de eerstvolgende drie maanden’. En ook niet als doel ‘het vinden van een baan’, maar ‘het vinden van meer ritme in het dagelijks leven’. Liu et al. (2014) noemen ook het stellen van haalbare doelen als werkzaam principe bij re-integratie-interventies.

Het laagdrempelige karakter

Een derde werkzame principe van Bewegen naar Werk dat wij afleiden uit het onderzoek is het laagdrempelige karakter van het programma. Het laagdrempelige karakter van Bewegen naar Werk uit zich onder andere in de eerder genoemde band tussen de deelnemers en de sportcoach en lifestyle-coach, die ontstaat tijdens het samen sporten en bewegen.

Een ander onderdeel van het laagdrempelige karakter is de samenwerking tussen Bewegen naar Werk en de gemeenteambtenaren die werkzoekenden begeleiden tijdens hun re-integratietraject. De bijeenkomsten van Bewegen naar Werk bieden de gemeenteambtenaren de mogelijkheid om op laagdrempelige wijze voortgangsgesprekken te voeren met de werkzoekenden. Waar dit bij andere ontwikkelnetwerken vaak gebeurt achter een bureau, denken de gemeenteambtenaren dat de werkzoekenden meer durven te zeggen in de ‘ontspannen’ sportomgeving.

De geïnterviewde sportcoaches, lifestyle-coaches en gemeenteambtenaren benoemen het laagdrempelige karakter van Bewegen naar Werk ook als een aandachtspunt of dilemma. Zij ervaren dat de vrijheid die deelnemers krijgen bijdraagt aan hun motivatie om mee te doen, maar dat het ook als gevolg heeft dat minder gemotiveerde deelnemers essentiële onderdelen van het programma missen. Omdat Bewegen naar Werk veel nadruk legt op de eigen verantwoordelijkheid van de deelnemers, heeft het voor de deelnemers geen

directe gevolgen als zij voor het einde van de bijeenkomst vertrekken of zich niet volledig inzetten voor een activiteit.

Oefenen met nemen van eigen verantwoordelijkheid

Het vierde werkzame principe dat wij afleiden uit het onderzoek is dat Bewegen naar Werk de deelnemers aanspreekt op de eigen verantwoordelijkheid in het dagelijks leven. Dit gebeurt tijdens de lifestyle-lessen en de gesprekken tussen de lifestyle-coach en de deelnemers.

Tijdens de lifestyle-lessen komen thema's aan bod uit het dagelijks leven van de deelnemers, zoals het bereiden van gezonde maaltijden, omgaan met geld en omgaan met stress. Uit de eerder genoemde literatuurstudie van Liu et al. (2014) blijkt dat het leren omgaan met stress behulpzaam bij re-integratie naar werk.

Wanneer de lifestyle-coaches deelnemers tijdens individuele gesprekken aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid, gaat dit bijvoorbeeld over het vervoer naar Bewegen naar Werk. Veel werkzoekenden vragen hier een vergoeding voor, maar de lifestyle-coaches stimuleren de werkzoekenden in plaats daarvan een fiets aan te schaffen waarmee zij naar Bewegen naar Werk en andere bestemmingen kunnen reizen. Op die manier zijn deelnemers niet afhankelijk van anderen voor hun vervoer, maar nemen ze zelf verantwoordelijkheid.

Het oefenen met het nemen van eigen verantwoordelijkheid komt ook terug in de sportactiviteiten. Zoals al eerder toegelicht vragen de deelnemers om zelf een oefening voor te doen die vervolgens door de hele groep gedaan wordt. Ook laten de sportcoaches het opruimen van de materialen over aan de deelnemers. Deze werkwijze van de sportcoaches is samen te vatten als het aanmoedigen van proactief gedrag, waarvan Liu et al. (2014) aantonen dat het een werkzaam principe is van re-integratieprogramma's.

3.2 DE SPORT- EN BEWEEGCONTEXT

De deelnemers, de betrokken professionals en de werkconsulenten benoemen de sport- en beweegactiviteit als het belangrijkste onderdeel van Bewegen naar Werk. Het sporten en bewegen biedt volgens hen een context waarin de hierboven beschreven werkzame principes, die ook in andere interventies voorkomen (zie Liu et al., 2014), goed zijn te implementeren. Sporten en bewegen faciliteert persoonlijk contact tussen deelnemers onderling én tussen deelnemers en lifestyle-coaches, het biedt voor de

deelnemers mogelijkheden tot het ervaren van succes en het nemen van eigen verantwoordelijkheid.

De impact van een sport- en beweegonderdeel in re-integratieprogramma's is in een beperkt aantal studies onderzocht. Niettemin wijzen de resultaten in een positieve richting. Limm, Heinmüller, Gündel, Liel et al. (2015) vonden dat de mentale gezondheid van langdurig werklozen die als aanvulling op hun re-integratieprogramma deelnamen aan een gezondheidsprogramma dat lijkt op *Bewegen naar Werk*, positiever ontwikkelde dan de mentale gezondheid van langdurig werklozen die hier niet aan deelnamen. Relevant voor *Bewegen naar Werk* is dat de positieve effecten het grootste waren voor mensen die meer dan vijf jaar geen betaalde arbeid hadden verricht (Limm et al., 2015), wat zou betekenen dat een programma als *Bewegen naar Werk* vooral zinvol zou zijn voor langdurig werkzoekenden. In een ander onderzoek vonden Kreuzfeld, Preuss, Weippert & Stoll (2013) verbeteringen in de mentale gezondheid van oudere langdurig werkzoekenden die deelnamen aan begeleide beweegactiviteiten en lessen over een gezonde leefstijl.

Naast dat de sport- en beweegactiviteiten een geschikte context zijn voor het implementeren van de eerder genoemde werkzame principes, blijkt uit eerder onderzoek dat het sporten of bewegen de werkzoekenden de mogelijkheid biedt om hun lichamelijke conditie te verbeteren (Kreuzfeld et al., 2013; Schutgens, Schuring, Voorham & Burdorf, 2009). Zo vonden Kreuzfeld et al. (2013) dat bij langdurig werklozen die deelnamen aan een gezondheidsprogramma met een sport- en beweegcomponent de bloeddruk verlaagde, rugpijn verminderde en fysieke activiteit toenam. En Schutgens et al. (2009) vonden dat de conditie verbeterde van langdurig werkzoekenden die deelnamen aan een gezondheidsprogramma met een beweegcomponent.

4. Impact

In dit hoofdstuk bespreken we de impact van Bewegen naar Werk. Paragraaf 4.1 betreft de kortetermijnimpact op de deelnemers en paragraaf 4.2 de potentiële langetermijnimpact.

4.1 KORTETERMIJNIMPACT

Bij de kortetermijnimpact gaat het om de ervaren impact van Bewegen naar Werk op de deelnemers. Uit de interviews met de lifestyle-coaches, de sportcoaches, de werk- en ontwikkelconsulenten en de deelnemers zelf blijkt dat zij vier typen kortetermijnimpact ervaren. Dit zijn: (1) een verbeterde fitheid, (2) meer zelfregulatie, (3) meer en nieuwe sociale contacten en (4) beter zelfbeeld. Een toelichting is als volgt.

Fitheid

De uitkomst van Bewegen naar Werk die de deelnemers tijdens de interviews het meest noemen is een verbeterde fitheid. Ook in de vragenlijst die 35 deelnemers na de observaties invulden noemt ongeveer een derde een verbeterde fitheid, of veranderingen in de levensstijl die kunnen bijdragen aan meer fitheid, als antwoord op de vraag wat ze hebben geleerd bij Bewegen naar Werk. Voorbeelden van antwoorden die gaan over een verbeterde fitheid zijn 'een betere conditie' en 'een betere houding'. Voorbeelden van antwoorden van deelnemers over een veranderde levensstijl gerelateerd aan fitheid zijn dat ze actiever zijn geworden door het programma, gezonder zijn gaan eten, meer zijn gaan bewegen of gewoon gezonder proberen te leven.

Zelfregulatie

Op de vraag wat de deelnemers bij Bewegen naar Werk hebben geleerd geven acht van de 35 deelnemers antwoorden gerelateerd aan zelfregulatie. Zo geven een paar deelnemers aan dat hun doorzettingsvermogen is verbeterd. Anderen benoemen dat ze nu beter op tijd kunnen komen en beter grenzen kunnen stellen en dat zij door Bewegen naar Werk meer inzicht in hun eigen kwaliteiten hebben gekregen.

Sociale contacten

De deelnemers ervaren de contacten die zij hebben bij Bewegen naar Werk als waardevol, zo blijkt uit de vragenlijst die de deelnemers na de observaties invulden en uit de groepsinterviews met de deelnemers. Negen van de 35 deelnemers geven op de vraag wat zij hebben geleerd bij Bewegen een antwoord gerelateerd aan sociale contacten. Voorbeelden van antwoorden die laten zien dat de deelnemers het programma ervaren als een plek waar zij (weer) in contact kunnen komen met mensen, zijn: 'je leert anderen kennen' en 'ik heb andere mensen om me heen'. Voor een enkeling vertalen de contacten binnen Bewegen naar Werk zich ook naar contacten erbuiten. Twee deelnemers die bij elkaar in de buurt wonen maar elkaar niet kenden voordat zij deelnamen aan Bewegen naar Werk spreken nu ook buiten het programma om met elkaar af. Verder geven enkele werkzoekenden aan door Bewegen naar Werk beter te communiceren, beter samen te werken en socialer te zijn.

Zelfbeeld

Ten slotte beantwoorden enkele deelnemers de vraag wat zij bij Bewegen naar Werk hebben geleerd met antwoorden gerelateerd aan het ontwikkelen van een positiever zelfbeeld. Een deel van deze antwoorden gaan over dat de deelnemers door Bewegen naar Werk minder stress ervaren en/of minder depressief zijn geworden. Ook in één van de groepsinterviews noemen de deelnemers dat zij zich zelfverzekerder zijn gaan voelen. Voorbeeld van verklaringen die deelnemers hiervoor noemen is dat zij zich bij Bewegen naar Werk gewaardeerd voelen en dat zij tijdens het sporten hun problemen even kunnen vergeten.

4.2 LANGETERMIJNIMPACT

Het uiteindelijke doel van Bewegen naar Werk is dat de deelnemende werkzoekenden weer fit en gemotiveerd zijn voor een werkervaringsplaats. In de interviews met de werkzoekenden geven zij aan dat Bewegen naar Werk hen op weg helpt naar een baan of een werkervaringsplek, vooral omdat ze het idee hebben dat het sporten ze weer meer energie geeft om een werkervaringsplek of baan te zoeken. Een deelnemer vertelt bijvoorbeeld:

"Het (sporten, red.) doet wel iets met je, het pept je op en als je wil zou het wel helpen bij het vinden van een baan."

Voor drie van de vier typen ervaren kortetermijnimpact van Bewegen naar Werk is bekend dat zij belangrijk zijn voor de kansen op de arbeidsmarkt, en dus bijdragen aan het weer klaar zijn voor een werkervaringsplek. Ten eerste toont onderzoek van Schuring et al. (2009) aan dat mensen met een goede lichamelijke gezondheid in termen van conditie en fitheid een grotere kans hebben op een baan dan mensen met een minder goede lichamelijke gezondheid. We veronderstellen daarom dat de verbeterde ervaren fitheid door Bewegen naar Werk belangrijk is voor het (weer) klaar zijn voor een werkervaringsplek of een betaalde baan.

Ten tweede toont onderzoek van Lötters et al. (2013) aan dat langdurig werkzoekenden met een goede mentale gezondheid een grotere kans hebben om weer aan het werk te gaan dan langdurig werkzoekenden met een slechte mentale gezondheid. De verbeteringen die de werkzoekenden ervaren in zelfregulatie en zelfbeeld hebben beiden betrekking op hun mentale gezondheid. Daarom veronderstellen we dat deelnemers bij Bewegen naar Werk door het ontwikkelen van zelfregulatie en het verbeteren van hun zelfbeeld weer beter worden voorbereid op een baan of werkervaringsplek. Deze redentatie wordt versterkt doordat bekend is dat verschillende onderdelen van mentale gezondheid, zoals zelfregulatievaardigheden (De Ridder, Lensvelt-Mulders, Finkenauer, Stok & Baumeister, 2012; Heckman & Kautz, 2012) en een gevoel van grip op de eigen toekomst (Lindström & Eriksson, 2010) belangrijk zijn voor een productief en succesvol leven.

5. Conclusie

Het doel van dit onderzoek was om inzicht te geven in wat op korte en lange termijn de impact is van Bewegen naar Werk op de deelnemers, en in de potentiële meerwaarde van sport als middel bij re-integratie naar werk, om eventuele aanpassingen te kunnen doen om de impact van Bewegen naar Werk te optimaliseren. Hiertoe hebben wij drie onderzoeksvragen beantwoord:

- 1) Wat is voor de deelnemers op de korte en de lange termijn de impact van Bewegen naar Werk?
- 2) Wat zijn de onderdelen (ofwel werkzame principes) van Bewegen naar Werk die bijdragen aan een positieve impact voor de deelnemers?
- 3) Hoe kan de impact van Bewegen naar Werk worden vergroot?

In paragraaf 5.1 beantwoorden we allereerst de onderzoeksvragen 1 en 2. De antwoorden op deze onderzoeksvragen zijn de basis voor een eerste Logical Framework van Bewegen naar Werk, die we bespreken in paragraaf 5.2.³ In paragraaf 5.3 bieden we ten slotte aanknopingspunten om de maatschappelijke impact van Bewegen naar Werk te vergroten (onderzoeksvraag 3).

5.1 IMPACT EN WERKZAME PRINCIPES

Korte- en langetermijnimpact Bewegen naar Werk (onderzoeksvraag 1)

Ons onderzoek laat zien dat Bewegen naar Werk voor de deelnemers vier typen uitkomsten kan hebben. Dit zijn: (1) fitheid, (2) zelfregulatie, (3) sociale contacten en (4) zelfbeeld. Van fitheid, zelfregulatie en zelfbeeld is bekend dat ze gepaard gaan met een grotere kans op een baan (o.a. Schuring et al., 2009; Lötters et al., 2013). Op basis van de combinatie van onze bevindingen en de bevindingen uit eerder onderzoek, concluderen we dat Bewegen naar Werk langdurig werkzoekenden – via het vergroten van ervaren fitheid, zelfregulatie en sociale contacten – kan helpen bij het weer voorbereid raken op een werkervaringsplek of betaalde baan.

³ Een Logical Framework betreft achtereenvolgens de input (hier de achtergrond en kenmerken van de deelnemers), de 'throughput' (hier het programma zelf, inclusief de werkzame principes), de 'output' en 'outcomes' (hier de ervaren directe uitkomsten voor de deelnemer) en de maatschappelijke impact, ofwel de lange termijn resultaten.

Werkzame principes (onderzoeksvraag 2)

Ons onderzoek laat zien dat vier principes die binnen Bewegen naar Werk worden gehanteerd bijdragen aan de positieve ervaren uitkomsten voor de deelnemers. Dit zijn: (1) persoonlijk contact, (2) nadruk op succeservaringen, (3) laagdrempeligheid, en (4) het oefenen met eigen verantwoordelijkheid.

Ons onderzoek laat verder zien dat sport- en beweegactiviteiten een context bieden waarbinnen de vier genoemde werkzame principes goed kunnen worden geïmplementeerd.⁴ Bovendien biedt het sporten of bewegen de werkzoekenden de mogelijkheid om hun lichamelijke conditie te verbeteren.

5.2 LOGICAL FRAMEWORK BEWEGEN NAAR WERK

Figuur 2 toont een eerste versie van een Logical Framework van Bewegen naar Werk. Dit Logical Framework is, zoals genoemd in hoofdstuk 1, niet statisch en kan veranderen op basis van nieuwe inzichten.



Figuur 2 Logical Framework van Bewegen naar Werk

Naast de werkzame principes, en de korte- en langetermijnimpact is ook de input een belangrijk onderdeel van Bewegen naar Werk. De input van Bewegen naar Werk bestaat uit de langdurig werkzoekenden die deelnemen, de lifestyle-coach en de sportcoach. Dit onderzoek laat zien dat de

⁴ Dat de sport een context is waarin de genoemde werkzame principes goed kunnen worden vormgegeven is ook aangetoond in onderzoek naar de betekenis van sporten en bewegen voor andere kwetsbare groepen, en in het bijzonder sport voor kwetsbare jeugd (Hermens, Super & Verkooijen, 2017).

deelnemende werkzoekenden lichamelijke gezondheidsklachten en stress ervaren, dat zij ervaren dat ze een klein sociaal netwerk hebben en/of dat zij ervaren dat ze geen zinvolle dagbesteding te hebben. Het is noodzakelijk deze (grotendeels) gedeelde kenmerken van de deelnemers te erkennen omdat dit van invloed is op de te hanteren werkzame principes.

5.3 AANKNOPINGSPUNTEN VOOR DE TOEKOMST

Op basis van ons onderzoek formuleren we hieronder allereerst enkele aanbevelingen voor de doorontwikkeling van Bewegen naar Werk. Vervolgens bespreken we met Bewegen naar Werk als casus enkele aanknopingspunten voor de inzet van sport- en beweegprogramma's voor de re-integratie van langdurig werkzoekenden.

Doorontwikkeling Bewegen naar Werk

Dit onderzoek laat zien dat de deelnemers aan Bewegen naar Werken op de korte termijn verbeteringen ervaren in hun fitheid, zelfregulatie, sociale contacten en zelfbeeld, en dat fitheid, zelfregulatie en zelfbeeld helpen bij het beter voorbereid zijn op een baan of werkervaringsplek. Op basis van dit gegeven doen wij Rotterdam Sportsupport twee aanbevelingen:

1. Richt Bewegen naar Werk vooral op werkzoekenden met een beperkte fitheid, beperkte zelfregulatie en/of een negatief zelfbeeld. Sporten en bewegen binnen een re-integratietraject lijken bij deze groepen immers de meeste impact te hebben;
2. Pas de vragenlijst die deelnemers bij aanvang van het programma invullen aan op basis van de bevindingen uit dit onderzoek en neem de vragenlijst ook af wanneer een deelnemer uitstroomt. Dit maakt het mogelijk om eventuele veranderingen waar te nemen die optreden bij werkzoekenden in de periode dat zij deelnemen aan Bewegen naar Werk. We adviseren om in de vragenlijst in ieder geval stellingen op te nemen over de fitheid, de zelfregulatievaardigheden, de sociale contacten en het zelfbeeld van de deelnemers+

3. De werkzame principes van job search interventies gevonden door Liu et al. (2014) geven, ondanks dat een deel van deze principes al in meer of mindere mate toegepast in *Bewegen naar Werk*, mogelijk ideeën om de impact van *Bewegen naar Werk* te vergroten.

Werkzame principes die Liu et al. vonden zijn:

- Lesgeven in hoe te zoeken naar een baan, waaronder het zoeken naar vacatures en het oefenen met bellen naar mogelijke werkgevers;
- Informatie geven over hoe de eigen presentatie te verbeteren, zoals via de juiste kleding, het aanleren van 'manieren' en het opmaken van cv's;
- Werken aan het vertrouwen in het vinden van een baan, bijvoorbeeld door negatieve ideeën over zichzelf te leren omvormen in positieve ideeën;
- Aanmoedigen van proactief gedrag, zoals het zelf bellen naar mogelijke werkgevers en het breed zoeken naar een baan;
- Aanmoedigen tot het stellen van doelen, zoals een specifiek aantal sollicitaties per week;
- Verzorgen van sociale steun, bijvoorbeeld door deelnemers elkaar te laten wijzen op baanmogelijkheden en door familie of vrienden te betrekken bij de situatie van de werkzoekende;
- Stressmanagement, zoals het aanleren van ontspanningsoefeningen.

Aanbevelingen sport en bewegen als context voor re-integratie

Op basis van het gegeven dat sport- en beweegactiviteiten geschikte contexten blijken te zijn voor het implementeren van werkzame principes van re-integratietrajecten, doen we hieronder drie aanbevelingen voor de inzet van sport en bewegen in het re-integratiebeleid.

1. Bewegen naar Werk als onderdeel van andere ontwikkelnetwerken

Verken of en hoe sporten en bewegen onderdeel kunnen zijn van andere ontwikkelnetwerken. Omdat, zoals ons onderzoek aantoont, de sport- en beweegactiviteiten geschikte contexten zijn werkzame principes van re-integratietrajecten te implementeren, zou dit de impact van de bestaande ontwikkelnetwerken kunnen vergroten. Daarnaast kunnen sporten en bewegen bijdragen aan de lichamelijke gezondheid van de werkzoekenden, wat de kans op een baan en dus de impact van een ontwikkelnetwerk vergroot.

2. Sport aansluiten bij re-integratienetwerken

Verken in hoeverre het zinvol en mogelijk is dat sportverenigingen en andere sport- en beweegaanbieders die zich willen inzetten voor de re-integratie van langdurig werkzoekenden kunnen aansluiten bij netwerken van re-integratieprofessionals. Wanneer op wijkniveau professionals als werkconsulenten van de gemeente, hulpverleners van ggz-instellingen en jeugdhulpprofessionals bij elkaar komen om hun caseload te bespreken is het goed mogelijk dat zij signaleren dat iemand uit hun caseload baat zou kunnen hebben bij deelname aan een sport- of beweegactiviteit. Om deze persoon door te kunnen verwijzen naar de sportvereniging of sportaanbieder die past bij zijn of haar persoonlijke situatie en wensen, is het nodig dat iemand met kennis van het sport- en beweegaanbod direct contact heeft met de professionals. Het is vervolgens ook belangrijk dat wordt doorverwezen naar een sport- of beweegactiviteit waar sportleiders aanwezig zijn die weten hoe de in deze rapportage gevonden werkzame principes te implementeren.

3. Bewegen naar Werk als vierde type re-integratietraject

Werkzoekenden die deelnemen aan Bewegen naar Werk zijn hier gemiddeld genomen minder tijd aan kwijt dan werkzoekenden die deelnemen aan een ander ontwikkeltraject. Ons onderzoek toont aan dat het programma juist daarom goed aansluit bij een specifiek deel van de werkzoekenden in de caseload van de werkconsulenten. Het gaat dan om mensen met weinig dag-nacht-ritme en mensen die lichamelijke gezondheidsklachten ervaren. Voor deze mensen kan Bewegen naar Werk als opstapje fungeren naar een intensiever ontwikkeltraject of naar een Werkervaringsplek. We bevelen daarom aan dat gemeenten verder verkennen of en hoe sport- en beweegactiviteiten voor specifieke groepen langdurig werkzoekenden een eerste stap kan zijn richting deelname aan een intensiever traject.

Referenties

Eekeren, F. van (2016). *De Waardenvolle club. Het besturen en managen van publieke waardencreatie in voetbalorganisaties*. Nieuwegein: Arko Sports Media.

Heckman, J.J., & Kautz, T. (2012). *Hard Evidence on Soft Skills*. IZA Discussion Paper. Bonn: IZA.

Hermens, N., Super, S. & Verkooijen, K. (2017). *Jeugd, Zorg en Sport*. Wageningen: Wageningen University & Research.

Kreuzfeld, S., Preuss, M., Weippert, M., & Stoll, R. (2013). Health effects and acceptance of a physical activity program for older long-term unemployed workers. *International archives of occupational and environmental health*, 86(1), 99-105.

Limm, H., Heinmüller, M., Gündel, H., Liel, K., Seeger, K., Salman, R., & Angerer, P. (2015). Effects of a health promotion program based on a train-the-trainer approach on quality of life and mental health of long-term unemployed persons. *BioMed research international*, 2015.

Lindstrom, B., & Eriksson, M. (2010). *The hitchhiker's guide to salutogenesis*. Helsinki: Tuokin-print Oy.

Liu, S., Huang, J.L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological bulletin*, 140(4), 1009.

Lötters, F., Carlier, B., Bakker, B., Borgers, N., Schuring, M., & Burdorf, A. (2013). The influence of perceived health on labour participation among long term unemployed. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(2), 300-308.

Ridder, de D.T.D., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Marijn Stok, F., & Baumeister, R.F. (2012). Taking Stock of Self-Control: A Meta-Analysis of How Trait Self-Control Relates to a Wide Range of Behaviors. *Personality and Social Psychology Review*, 16: 76-99.

Schuring, M., Burdorf, A., Voorham, A. J., Der Weduwe, K., & Mackenbach, J. P. (2009). Effectiveness of a health promotion programme for long-term unemployed subjects with health problems: a randomised controlled trial. *Journal of epidemiology and community health*, 63(11), 893-899.

Schutgens, C. A., Schuring, M., Voorham, T. A., & Burdorf, A. (2009). Changes in physical health among participants in a multidisciplinary health programme for long-term unemployed persons. *BMC Public Health*, *9*(1), 197.

Spaaij, R. (2012). Building social and cultural capital among young people in disadvantaged communities: Lessons from a Brazilian sport-based intervention program. *Sport, Education and Society*, *17*(1), 77-95.

Super, S., Wentink, C.Q., Verkooijen, K.T. & Koelen, M.A., (2017). Exploring the sports experiences of socially vulnerable youth, *Social Inclusion*, *5*(2), 198-209